

Cam Tavan Etkisine Güncel Yaklaşımlar

Current Approaches to the Glass Ceiling Effect

ÖZET

Cam tavan terimi, nitelikleri veya başarıları ne olursa olsun, azınlıkların ve kadınların kurumsal merdivenin üst basamaklarına yükselmesini engelleyen "görünmez ve ulaşılamaz bir bariyer" olarak tanımlanmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu, cinsiyet eşitliği 2022 raporuna göre, cinsiyet eşitliği açısından sıralanan 146 ülkenin yer aldığı listenin başında İzlanda, Finlandiya, Norveç ve Yeni Zelanda bulunmaktadır. 2022 küresel cinsiyet farkı indeksi raporunda Türkiye küresel cinsiyet farkı indeksinde 124.sırada, benzer işe eşit ücret sıralamasında 94.sırada, eğitim başarısında 101.sırada, parlamentodaki kadın oranı olarak 109.sırada, yer almıştır. Yapmış olduğumuz çalışmada; Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini açıklayan yaklaşımlar toplumsal cinsiyet kuramları ve feminist kuramlar göze alınarak cam tavanı oluşturan engellere değinilmiştir (The World Economic Form, 2022). Bu engeller özetle, Çoklu Rol Üstlenme / İş-Yaşam Dengesi, Kadınların Kişisel Tercihleri ve Algıları, Örgüt Kültürü, Örgüt Politikaları, Mentor-Akıl hocası Eksikliği /Yetersiz Destek Sistemleri, Kadın Rol Modellerinin Eksikliği, Enformal İletişim Ağlarına Katılamama, Mesleki Ayrım ve Önyargılar, "Kraliçe Arı" sendromu (Kadınların birbirlerini çekememeleri), koşullarını değiştirme isteği, inancı veya imkânı olmamak olarak sıralanabilir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Eşitsizliği, Kariyer Engelleri, Cam Tavan Etkisi

ABSTRACT

The term glass ceiling is defined as an "invisible and unreachable barrier" that prevents minorities and women from rising to the top rungs of the corporate ladder, regardless of their qualifications or achievements. According to the World Economic Forum's gender equality 2022 report, Iceland, Finland, Norway and New Zealand are at the top of the list of 146 countries ranked in terms of gender equality. In the 2022 global gender gap index report, Turkey ranks 124th in the global gender gap index, 94th in equal pay for similar work, 101st in educational achievement, and 109th in terms of women in the parliament. In our study; Considering the approaches explaining gender inequality, gender theories and feminist theories, the obstacles that form the glass ceiling are mentioned (The World Economic Form, 2022). In summary, these obstacles are Multi-Role Assumption / Work-Life Balance, Women's Personal Preferences and Perceptions, Organizational Culture, Organizational Policies, Lack of Mentor /Inadequate Support Systems, Lack of Women's Role Models, Inability to Participate in Informal Communication Networks, Occupational Discrimination and Prejudices, The "Queen Bee" syndrome (women's inability to attract each other) can be listed as the lack of desire, belief or opportunity to change their conditions.

Keywords: Gender Inequality, Career Barriers, Glass Ceiling Effect

GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 8 Mart 2019'da yayınladığı Raporunda, 2018 yılında kadın istihdamının hala erkeklerden yüzde 26 daha düşük olduğunu açıkladı. 2022'de bu rakam yüzde 24,1 seviyelerinde gerçekleştiği görülmüştür. Bunun yanında kadınlar çalışma hayatında hâlâ üst kademelerde düşük oranda yer almakta ve bu durum son 30 yılda çok az değişim göstermiştir. Rapora göre, kadınlarda düşük istihdam ve düşük ücretlerin nedeni eğitim değil; aldıkları eğitimin karşılığını erkekler kadar alamamıdır. Cinsiyete dayalı ücret farkı ise dünya genelinde %20 civarında seyrediyor. Kadınlar çalıştıkları süre boyunca annelik ile cezalandırılırken, babalar ise ücret bakımından ödüllendirildiği ifade edilmektedir. Raporda ayrıca İstihdamda cinsiyet eşitliğini engelleyen birtakım faktörler olduğu belirtilmiştir. Bunların başında ücretsiz bakım ve ev işleri gelmektedir. Son 20 yılda, kadınların ücretsiz bakım ve ev işlerine harcadıkları süre hiç azalmayıp, erkeklerinki ise yalnızca günde 8 dakika artmıştır. Bu hızla giderse, ücretsiz bakım işine harcanan süre bakımından eşitliği sağlamak için 200 yıldan fazla bir sürenin geçmesi gerekecektir" (ILO, 2019:12-13)

Covid-19 salgınının yarattığı genel olumsuz etkiler kadın emeğini, özellikle de hizmet sektöründe orantısız biçimde olumsuz etkilemiştir. Küresel olarak, kadın istihdamı 2019 ile 2020 arasında yüzde 4,2 azalmış, bu da 54 milyon iş kaybı demektir (ILO, 2021:1). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 17 Ocak 2022'de yayınladığı Raporunda 2022

Emine Üstünoldu¹ 

How to Cite This Article

Üstünoldu, E. (2023). "Cam Tavan Etkisine Güncel Yaklaşımlar" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:111; pp:7110-7126. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.69584>

Arrival: 20 April 2023
Published: 31 May 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Dr., T.C Sağlık Bakanlığı Sağlık Bilimleri Üniversitesi Kartal Dr. Lütfi Kırdar Şehir Hastanesi, İstanbul, Türkiye. ORCID: 0000-0001-9244-1003

yılı itibarıyla kadın istihdamının hala erkeklere göre yüzde 24,1 puan daha düşük seviyede gerçekleştiğini açıklamıştır. Covid-19 pandemisinin ortaya çıkması ile kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı hizmet sektöründe, okul kapanışlarının olması gibi nedenler yüzünden iş kayıpları yaşanmış ve bu durum büyük ölçüde kadınlara düşen evde ücretsiz bakım işlerinde artışa neden olmuştur. İşgücü piyasasında halihazırda bir dezavantajla karşı karşıya kalan kadınlar, gençler, yaşlılar ve göçmen işçiler diğer gruplara göre daha yüksek istihdam kayıpları yaşamışlardır (ILO, 2022: 13-25)

146 ülkeyi kapsayan 2022 küresel cinsiyet farkı indeksi raporunda ilk üç sırada 1. İzlanda, 2. Finlandiya, 3. Norveç yer almıştır. Almanya sıralamada 10. Fransa 15. olmuştur. Türkiye küresel cinsiyet farkı indeksinde 124.sırada, benzer işe eşit ücret sıralamasında 94.sırada, eğitim başarısında 101.sırada, parlamentodaki kadın oranı olarak 109.sırada, yer almıştır (The World Economic Form, 2022:342-343).

CAM TAVAN KAVRAMI

Tarihte kadınların iş hayatına aktif katılımı, Sanayi Devrimi'nden sonra artan işgücü talebiyle karşı karşıya kalınma ile başlamıştır. I ve II. Dünya savaşları sırasında Fransa, İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'nde birçok kadın, ülkenin ekonomik istikrarının zayıflamaması başta silah fabrikaları olmak üzere birçok alanda çalışmaya başlamıştır. Ülkemizde kadın çalışma hayatına bakıldığında: ilk kez Osmanlı döneminde ebelik mesleğine sonra 1872'de öğretmenliğe; 1882'de okul yöneticisi olarak atanarak meslek hayatına atıldıklarını görmekteyiz. 1950'ler ve sonrasında tüm dünyada iş hayatındaki kadın sayısındaki artışa geçmesine rağmen, gelişmiş ülkelerde dahil olmak üzere üst düzey yönetim kademelerinde temsil oranı çok sınırlı kalmıştır (Erdirençelebi ve Karakuş, 2018:96).

Cam tavan terimi ilk olarak 2 Mayıs 1978'de, New York Telephone'da orta düzey yönetici olarak görev yapan bir kadın yönetici olan Marilyn Loden tarafından, 1978 Kadınlar Fuarı "Mirror, Mirror on the Wall" panelinde kullanılmıştır. Panel de kadınların liderlik pozisyonlarına taşınması gerektiğine değinen Loden, kadınların iş hayatında ilerleyememesinin sebebinin giyim tarzı ya da erkek meslektaşlarının söylediklerinden değil, bunun görünmez bir engel olmasından kaynaklandığını ifade etmiştir. O gün bu durum ilk kez "cam tavan" olarak adlandırılmıştır (Vargas, 2018).

Cam tavan kavramı yazılı basında ise İlk olarak 1986 yılında Wall Street Journal'da Hymovitz ve Schellhard tarafından yazılan "Women in Business" raporunda yer almıştır. Raporda cam tavan etkisi; Kamu, özel sektör veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda üst düzey pozisyonlar arayan ve bu pozisyonlara gelmek isteyen kadınların karşılaştığı "engel" olarak tanımlanmış ve literatüre girmiştir (Lockwood, 2004:1).

1991 yılında ABD Çalışma Bakanlığı, "nitelikli bireylerin örgütün yönetim pozisyonlarına yükselmesini önleyen örgütsel ön yargı ve tutumlara dayalı yapay engeller" tanımıyla cam tavanın varlığını kabul etmiştir (Barretto vd., 2009, s. 3). 1991'de Bush ve ekibi tarafından Uluslararası Cam Tavan Federasyonu 21 üye ile kurulmuştur. Komisyonun görevi kadınların ve azınlıkların yükselmesini engelleyen bariyerleri tespit etmek ve aynı zamanda insanların özel sektörde yönetim pozisyonlarına yükselmesine yardım eden başarılı programları keşfetmekti (İpçioğlu vd., 2018:688).

Cam Tavan terimi, 1995'teki Amerikan Cam Tavan Komisyonu raporuna göre Wall Street Journal sütunlarında, kadınlar arasında üst yönetimde görünmezden başka, aşılmaz bir bariyer olarak tanımlanmıştır (Weil, Mattis, 2003, s. 224). Raporda bu terimin orijinal kullanımında, yönetimsel ve karar verici pozisyonlarda bulunan ırksal/etnik azınlık içinde kullanılmıştır (Purcell vd., 2010:705).

Cam tavan, nitelikleri veya başarıları ne olursa olsun, azınlıkların ve kadınların kurumsal basamakları tırmanmasını engelleyen "görünmez ve ulaşılmaz" bir engeldir. "Cam Tavan Etkisi" tanımı içerisinde hem kadınların hem de ırksal-etnik azınlığın karşılaştığı görünmez yapay engeller tarif etmek için kullanılmaktadır. Bir cam tavan etkisini tanımlamak için kullanılabilir dört kriter vardır;

- ✓ Çalışanın iş ile ilgili diğer özellikleri ile açıklanamayan (Uygulamada bu, eğitim, deneyim, yetenekler, motivasyon ve işle ilgili diğer özellikleri kontrol ettikten sonra ırk veya cinsiyete bağlı farklar olarak ölçüldüğü anlamına gelir) bir cinsiyet veya ırksal farkı temsil eder.
- ✓ Cam tavan eşitsizliğinde, yüksek seviyelerdeki işlerde, daha düşük seviyelerdeki işlere göre daha büyük bir cinsiyet veya ırksal fark vardır. Örneğin cinsiyetçi cam tavana sahip bir kuruluş veya endüstride, Tipik bir kazanç analizinde, 100.000 \$ üzerindeki gelirden cinsiyet etkisinin, 20.000 \$ üzerindeki gelirden cinsiyet etkisinden daha büyük olmaktadır.
- ✓ Cam tavan eşitsizliği, daha yüksek seviyelere ilerleme şansındaki cinsiyet veya ırksal eşitsizliği temsil eder. Örneğin 100 erkek ve 100 kadından oluşan havuzdan, 20 erkek ve 10 kadın bir sonraki yönetim seviyesine

yükseltildiğini varsayalım, yani erkeklerin terfi oranı kadınların terfi oranının iki katı. Bu oran, bu 20 erkek ve 10 kadının terfisi için geçerliyse, bir sonraki terfide bu sayı 4 erkek ve 1 kadın olarak bir sonraki seviyeye yükseltilecektir. Üst kademe kadın erkek oranı 4: 1 iken orta kademe yaklaşık 2: 1 ve alt kademe 1: 1'dir. Burada, sadece cam tavana değil, kadınlar için sürekli bir dezavantaja da tanık olunmaktadır.

✓ Cam tavan eşitsizliği, kariyer boyunca artan cinsiyet veya ırksal eşitsizliği temsil eder (Cotter vd., 2001:1-7).

1999 yılında ise Carly Fiorina en iyi 100 şirket sıralamasında lider olan Hewlett-Packard'ın ilk kadın CEO'su ve en iyi 500 şirket sıralamasındaki yer alan 3 kadından biri olarak verdiği bir röportajda cam tavanın ve kadınlar için herhangi bir sınırlamanın olmadığını açıkladı. Fakat neredeyse bir on yıl sonra senatör Hillary Clinton, Demokratların başkan adayı olan Barack Obama'ya karşı verdiği mücadelede bu bariyere işaret ederek "bu en yüksek ve sert cam tavanı paramparça edin" diyerek seçmenlerinden yardım istemiştir (Purcell vd., 2010:705).

Yine Demokrat Parti adayı Hillary Clinton, bu sefer 2016 ABD Başkanlık seçimlerinde, Cumhuriyetçilerin başkan adayı Trump'a karşı, kampanya boyunca, kız çocuklarının babalarına hitap ederek, başkan seçilmesinin "babaların kızlarına, siz de başkan olabilirsiniz" anlamına gelebileceğini hatırlatmıştır. Kampanya ampirik bir araştırmaya konu olmuş, ilk çocuğu kız olan babaların seçimlerde kadın başkan adayını desteklemede ve oy vermedeki etkilerini incelenmiş ve ilk çocuğu kız olan babaların, ilk çocuğu oğlan olan babalara kıyasla, 2016 yılındaki Başkanlık seçimlerinde Clinton'a oy verdiği hipotezini güçlü bir şekilde desteklediği görülmüştür (Greenlee vd., 2018:1-41).

ILO'nun yayınlamış olduğu, toplumsal cinsiyet eşitliği için kuantum sıçraması, 2019 raporunda, çalışma yaşamına katılımda cinsiyetler arası farklara baktığımızda 1991 yılında kadınların ve erkeklerin iş yaşamına katılım oranları arasındaki fark 27.9 iken 2018 yılına gelindiğinde bu fark 26.0 olarak gerçekleşmiştir. 1991 ile 2018 yılları arasında sadece yüzde 2'lik oranda fark olduğu ve 2018 yılında hala dünya ölçeğinde iş yaşamına katılım açısından kadın ve erkekler arasında yüzde 26'lık bir fark olduğu görülmektedir. Yine aynı raporda yönetsel ve liderlik pozisyonlarındaki kadın oranlarının 1991 ve 2018 yılları karşılaştırıldığında bu geçen 27 yıllık sürede dünya ölçeğinde 24,8'den 27.1 oranına geldiği görülmektedir (ILO, 2019:12).

ILO 17 Ocak 2022'de yayınladığı Raporunda ise 2022 yılı itibarıyla kadın istihdamının hala erkeklere göre yüzde 24,1 puan daha düşük seviyede gerçekleştiğini açıklamıştır. Covid-19 pandemisinin ortaya çıkması ile kadınların ağırlıklı çalıştığı hizmet sektöründe, okul kapanışlarının olması gibi nedenler yüzünden iş kayıpları yaşandı. Büyük ölçüde kadınlara düşen evde ücretsiz bakım işlerinde artışa neden oldu. İşgücü piyasasında halihazırda bir dezavantajla karşı karşıya kalan kadınlar, gençler, yaşlılar ve göçmen işçiler diğer gruplara göre daha yüksek istihdam kayıpları yaşamışlardır. Rapora göre, krizin kadınlar ve diğer dezavantajlı grupların istihdamı üzerindeki olumsuz etkisi önümüzdeki yıllarda da devam edecektir (ILO, 2022:13-25).

Avrupa Komisyonu'nun ilk kadın başkanı Ursula Von Der Leyen liderliğinde 2020-2025 cinsiyet eşitliği stratejisi açıklandı. Bahsedilen stratejiler arasında; cinsiyet kalıp yargılarına karşı kampanya, iş-yaşam dengesi, eşit hakların uygulanması, karar alma ve siyasette cinsiyet eşitliğine ulaşılmasının talep edilmesini içermektedir. 2020-2025 Avrupa Komisyonu Stratejisinde belirlenen altı hedef;

- ✓ Şiddet ve kalıp yargılardan uzak olmak.
- ✓ Toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip bir ekonomide büyüme.
- ✓ Toplum genelinde eşit liderlik.
- ✓ Avrupa Birliği politikalarında kesişimsel yaklaşım ve toplumsal cinsiyet eşitliği.
- ✓ AB'de toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için finansman sağlama.
- ✓ Dünya çapında cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini teşvik etmek.

Strateji, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik ilk evrensel taahhüt ve eylem planı olarak AB'nin katkılarıyla oluşturuldu. AB, hassas, tartışmalı ve kriz durumları dahil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ele alırken kadın haklarını ve kadınların güçlendirilmesini desteklemek, geliştirmek ve korumak istemektedir (Comission European, 2020).

CAM TAVAN ETKİSİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Cam tavan terimi bir yanıyla iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına işaret ederken, bu ayrımcılığı ortaya çıkaran kavramlara baktığımızda, biyolojik ve toplumsal cinsiyet olarak iki farklı terimle karşılaşıyoruz, Biyolojik cinsiyet "kadın ve erkeğin anatomi ve üreme ile ilgili işlevlerine göre yapılan" bir ayrımkken, Toplumsal cinsiyet, "biyolojik farklılıklardan ziyade, kadın ve erkek olarak toplumun ve kültürün bizi nasıl gördüğü, algıladığı, düşündüğü, hangi

anlamları yüklediği ve nasıl davranmamızı beklediği” ile ilgili bir kavramdır. Örneğin kadın için çocuk doğurmak biyolojik cinsiyete dayalı bir rol iken, ev işlerini yapmak toplumsal cinsiyete dayalı bir roldür. (Yıldız vd., 2016:1121-1122). Bu kavramların yaşamda belirgin şekilde benimsenmesi toplumsal roller vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Burada benimsenmiş olan rol ile anlatılmak istenen kişinin belirli bir ortama getirdiği, geçmişten günümüze içselleştirilmiş kültürel ve kuralsal beklentilerdir (Merton, 1970:245-246, akt. Savcı, 1999:130).

Bu toplumsal cinsiyet eşitsizliğini açıklayan yaklaşımlar genel olarak **toplumsal cinsiyet kuramları** ve **feminist kuramlar** olarak ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet kuramlarında, geleneksel ataerkil yapı ve değerler sisteminin oluşturduğu yapı, feminist kuramlarda da ataerkil yapının, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığın temel nedeni olduğu için sorgulanması gerektiği, hatta ataerkil sistemde kadınların ezilmesinin temel kaynağı olarak erkeklerin görülmesi ve toplumsal cinsiyet temelli farklılaşmanın kaldırılması olarak değerlendirilmektedir (Yıldız vd., 2016:1121-1122).

Vargel’e (2017) göre, toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili kuramsal yaklaşımlar; biyolojik kuram, sosyal öğrenme kuramı, bilişsel gelişim kuramı, toplumsal cinsiyet şeması kuramı ve psikanalitik kuram altında incelemek mümkündür.

Biyolojik teori, cinsiyet rollerindeki farklılığın doğal olduğuna inanmaktadırlar. Bu farklılıkların temel nedeninin tamamen kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklardan kaynaklandığını belirtirler. Teorinin savunucuları; erkeklerin ve kadınların farklı hormonal ve biyolojik özelliklere sahip olduğunu, bu nedenle cinsiyet rollerinin de farklı olması gerektiğini söylemektedirler. Kadınlar ait olan doğurganlık ve annelik içgüdüleri nedeniyle daha duygusal ve edilgen roller üstlendiği söylenmektedir. Erkekler ise biyolojik rol olarak toplumda kadınlara karşı daha etkin, otoriter ve aktif bir konum elde etmektedirler. (Keskin, 2016:51-53).

Sosyal öğrenme kuramına göre cinsiyet rolleri çevresel faktörler açısından açıklanmaktadır. Kurama göre birey, çevresinin davranışlarını gözlemler ve cezaya yol açan davranışlardan kaçınırken, ödüle yol açan davranışları tekrarlar. Aynı düzeyde, cinsel rol ve davranışların pekiştirme-cezalandırma yöntemleriyle öğrenildiğini iddia edilmektedir. Kız ve erkek çocuklar cinsiyetleri nedeniyle ödüllendirilen davranışlarda bulunmaya devam ederken, cezaya yol açan davranışlardan kaçınırlar (Ünlü, 2017:11-12).

Kohlberg'e göre çocuklar, bilişsel yetenekleri geliştikçe cinsiyete göre hareket etmeyi öğrenirler. Kohlberg, çocukların kız veya erkek olarak sınıflandırıldıktan sonra kendilerine yakışan şekilde davranmaya çalıştıklarını söylemiştir. Bilişsel kurama göre cinsiyet rolleri böyle belirlenmektedir (Dökmen, 2009:64).

Cinsiyet şeması kuramında şema; bireylerin bilgiyi algılamasını ve özümlemesini düzenleyebilen ve yönlendirebilen bilişsel bir yapıdır. Bireylerin büyük miktarda bilgiyi bir bütün olarak bütünleştirmesine ve anlamasına olanak tanır. Cinsiyet şeması kuramı, sosyal öğrenme kuramı ile bilişsel kuramının temel bakış açılarının birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Sandra Lipsitz Bem tarafından ortaya atılan bu teoride bilgi bir cinsiyet şemasına göre işlenir. Örneğin; narin ve nazik gibi özellikler dişil bir söylem olarak kullanılırken, aslan ve kartal gibi özellikler ise eril söylem olarak söylenmektedir (Dökmen, 2009:69).

Freud'un görüşlerine dayanan psikanalitik yaklaşım, özdeşleşme ve içselleştirme gibi bilinçdışı süreçleri cinsiyete uygun davranışla ilişkilendirilir. Freud'a göre çocuk, kendi cinsiyetindeki ebeveyniyle özdeşleşir ve onun özelliklerini benimser. Dolayısıyla erkek çocukları nasıl bir erkek olması gerektiğini, kızlar da kadın olmayı kendi ebeveynlerinden öğrenir ve özdeşlik kurarlar. Bu teoriye göre, bir bireyin sosyal ve psikolojik olarak uyumlu olabilmesi için cinsiyetine uygun bir cinsiyet kimliğine sahip olması gerekir (Çıtak, 2008:12)

Feminist kuramlar; liberal feminizm, Marksist feminizm ve radikal feminizm gibi alt kuramların içerisinde incelenmektedir. Feminist kuramlarda farklı yaklaşımlar ve teoriler olsa da, her yaklaşım cinsiyet eşitsizliklerini tanımlamaya, nedenlerini ve sonuçlarını açıklamaya, kadının özgürleşmesi için stratejiler, politikalar önermeye çalışır (Çakır, 2007:437-438).

Liberal feminizm, toplumsal cinsiyet farklılıklarının psikolojik kökenlerine değinmez. Liberal feminizm, eşitsizliğin basitçe rasyonel argümanlarla çözülebilecek irrasyonel bir önyargı olduğuna inanır. Rasyonel tartışma ve yasal mücadelenin hem kadınları güçlendirmede hem de kızlar için rol modeller oluşturmada önemli olduğunu savunmaktadır. Liberal teori, mevcut eşitsizlikleri ortadan kaldırmak ve herkese eşit fırsatlar yaratmak için kadınların entelektüel gelişim ve mesleki başarı fırsatlarını iyileştiren yasalar oluşturulmasını önermektedir (Steeves, 1999: 114-115).

Marxist analiz, kadın ve erkekler arasındaki eşitsizliklerde cinsiyet farklılığının pek de etkili olmadığını savunur. Eşitsizleştiklerin asıl nedeninin sınıf farklılığı olduğu vurgulanmaktadır. Liberal feminist teorisyenlerin aksine,

sınıf ayrımları ve eşitsizlikleri olan toplumların eşit fırsatlara sahip olacağına inanırlar. Onlara göre eşitsizliğin nedeni kapitalizmdir. Toplumdaki tüm sınıflar gibi kadınlarında sosyalist sisteme geçildikten sonra finansal olarak bağımsız olacakları dolayısıyla cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kalkacağı düşünülmektedir (Dikici, 2016;526-528).

Radikal feminizm, kadın ve erkekler arasında ki eşitsizliğin temel nedenini kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkta gören bir teoridir (Dikici, 2016;528). Radikal feminist teoriye göre "ataerki" kavramı kadının toplumdaki konumunu açıklamaktadır. Ataerkinin, doğuştan saldırgan bir eğilime sahip olan erkeklerin, kadınları kontrol etmeye çalışması nedeniyle ortaya çıktığına inanılır. Kavram tüm erkeklerin tüm kadınlara hükmettiğini ve onları ezdiğini açıklamak için kullanılır. Radikal feminist ütopyalarda erkeklere yer yoktur. Kadınların kendilerini tamamen özgürleştirebilmeleri için erkek toplumuyla tüm bağlarını koparmaları ve kendi toplumlarını oluşturmaları gerekir (İrvan, 2014:371).

Bu kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde Cam tavan etkisinin oluşmasını sağlayan nedenler daha kolay anlaşılabilir.

KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ DEZAVANTAJLAR

Kadınların kamusal alanda görünürlüğü erkeklere göre daha düşüktür. Bu hipotezi etkileyebilecek sosyal ve kültürel kabul, kadının sorumlulukları ve kentsel mekânsal pratiklerin yetersizliği gibi nedenler oluşturmuştur. Kadınların erkeklere göre çalışma yaşamına katılımı, düşük gelir düzeyi, bazı durumlarda istenmeyen çalışma hayatı, toplumdaki ev içi rollerle özdeşleşme gibi birçok ekonomik ve sosyal nedenden dolayı kadınlar dezavantajlı duruma düşmektedir (Cumur ve Topçu, 2022:112-130).

Kadınların aile yükümlülüklerini ve kurum kültüründeki "erkek değerlerinin" baskınlığı onların kariyer gelişiminin önündeki başlıca engeller olarak görülmektedir. Bununla birlikte, kadınların daha üst düzey yönetime ilerlemesinin önündeki engellerin doğası, alt düzeylerde karşılaşılanlardan daha farklıdır. Üst düzey kadın yöneticiler hem yapısal hem de kültürel engeller açısından daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Yetersiz kişisel temaslar ve "erkek değerlerin" baskınlığı onların ilerlemelerini olumsuz etkilemektedir (Wirth, 2001:52-53). İş yaşamında kadınların ilerlemesini olumsuz etkileyen ve cam tavanı oluşturan durumlar ve sebepleri aşağıda açıklanmıştır.

Cam Tavan Kaynaklı Engeller

Hoffarth (1996) tarafından yapılan bir çalışmada cam tavan kaynaklı engellerin sebeplerine yönelik üçlü bir ayrımın olduğu vurgu yapılmıştır. Buna göre kadınların tepe yönetiminde erkeklere kıyasla daha az yer bulmasının *bireysel, örgütsel ve toplumsal sebepleri* söz konusudur.

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller; Çoklu Rol Üstlenme, Kadınların Kişisel Tercihleri ve Algıları,

Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller; Örgüt Kültürü, Örgüt Politikaları, Mentor Eksikliği, Enformal İletişim Ağlarına Katılmama

Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller; Mesleki Ayrım ve Önyargılar, (Abacı ve Sökmen, 2019, s.42).

Örücü ve diğerlerine (2007) göre; kadınların iş hayatında liderlik pozisyonlarında yer alamamalarının önünde üç engel olduğu belirtiliyor.

Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller: Bu engellerden en önemlisi kadınlara yönelik önyargılardır. Çoğu negatif olan bu önyargılar kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağına dair görüşleri içerir. Kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olarak değerlendirilirler. Erkek yöneticiler tarafından oluşturulan diğer engeller ise "kadınlarla iletişim kurmanın zorluğu" ve "erkeklerin gücü elde tutma" isteğidir.

Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller: Kendini referans alma yanılması; Kadın yöneticilerin bilinçaltındaki "Ben bu noktaya nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir. "Kraliçe arı" sendromu (Kadınların birbirlerini çekememeleri); Tepe yönetimde görülen 'tek kadın' olmanın bir başarı ve ayrıcalık göstergesi olduğu inancıdır.

Kişinin kendi kendine koyduğu engeller: Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar; "Kadının yeri neresi?" sorusunun cevabını bulamayışı. Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek. Kadınlara karşı olan negatif önyargıları kabul etme, benimseme. İş-aile çatışması ve kendini geliştirme, koşullarını değiştirme isteği, inancı veya imkânı olmamak; Sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç, sistemi destekleme zorunluluğu hissetmek; Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek / kariyer yönelimli olmamak, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze almamak.

Terfi ve Ücret Farkını Oluşturan Engeller

Terfi konusunda çocuklu kadınlara yönelik doğrudan ayrımcılığa dair kanıtlar hala vardır. Cortes ve Pan'ın, İş gücü piyasasında artan cinsiyet farkı ve çocuklar adlı çalışmalarında, kadınlar için uzun vadeli kazançlarındaki çocuk cezalarının, Danimarka ve İsveç gibi İskandinav ülkelerinde en düşük seviyede olduğunu (%20-25 civarında), ABD



ve Birleşik Krallık'ta yaklaşık %30-40 civarında ve Almanya ve Avusturya'da %50-%60 civarında bulmuşlardır. Ülkeler arasındaki çocuk cezalarının boyutundaki bu farklılıklar, aile politikaları, cinsiyet normları ve ücretlendirme kurumlarındaki ülkeler arası farklılıklardan kaynaklanabilir (Cortes & Pan, 2020:4).

Terfi ve ilerleme, aşırı çalışmayı gerektirdiği için uzun saatler iş yerinde bulunma, çok çalıştığınızı ve işvereniniz için önemli olduğunuzu göstermek için her zamankinden daha uzun süre işte kalma gibi durumlarda kadınlar dezavantajlıdır. Ağırlama, seyahat ve turizm endüstrisinde cinsiyet eşitsizliği çalışmaları çoktur; kadınların daha düşük ücret kazanmaya devam ettikleri, daha az kariyer gelişimi yaşadıkları ve daha az eğitim ve gelişim fırsatları sunduğu yaygın olarak bilinmektedir. Joan Remington ve Miranda Kitterlin-Lynch 2017 yılında yapmış olduğu çalışmada otelcilik, seyahat ve turizm endüstrisindeki başarılı kadın endüstri liderlerinin deneyimlerinin yanı sıra cinsiyet engellerini ve eşitsizliklerini nasıl aşabileceklerine ilişkin algılarını araştırılmış olup, Güney Florida bölgesindeki otelcilik, turizm ve seyahat endüstrisindeki (Şirketler, turizm, konaklama, yiyecek servisi ve kruvaziyer hattı endüstrilerinde faaliyet göstermektedir) 20 kadın liderine (hedeflenen katılımcıların statüleri bölgesel yöneticilerden / başkan yardımcılara kadar değişiyordu) ulaşıldı. Kadınların otelcilik sektörü liderlik pozisyonlarına erişmelerinde karşılaştığı ilk beş sorun “iş-yaşam dengesi”, “örgütsel taahhüt”, “yetersiz destek sistemleri / mentor”, “ilerlemenin sistematik engelleri” ve “kadın rol modellerinin eksikliği” olarak tanımlandı.” Bu sorunların üstesinden gelmek için ilk beş strateji “sonuçlara ulaşmada esneklik”, katılımcı liderlik”, “işte daha fazla zaman harcanması ”, “ terfi almak için inisiyatif almak ”ve“ olağanüstü sonuçlar elde etmek için daha çok çalışmak ”olarak tanımlandı. Araştırmanın sonuçları, iş-yaşam dengesinin, ağırlama endüstrisinde liderlik pozisyonlarına erişmede kadınların karşılaştığı en acil sorun olduğunu bildirirken, sonuçlara ulaşmada esneklik, sorunların üstesinden gelmek için en önemli strateji olarak belirlenmiştir (Remington ve Kitterlin-Lynch, 2017:1-17)

İşyerinde Organizasyonel Süreçlerde Terfinin Önündeki Önyargılar

Kadınlar öngörülemeyen iş talepleri nedeniyle dezavantajlıdır. Bazı çalışanlar için, özellikle düşük ücretlilerde, iş taleplerinin tahmin edilemezliği, iş güvencesizliği ve çalışma saatlerinin tahmin edilemezliği söz konusudur. Nitekim, alt düzey çalışanlar çalışma süresi boyunca en az özerkliğe sahip olan gruptur.

İşyerinde örgütsel süreçlerin, cinsiyet farklılıkları yaratması ya da bu farklılıkların ortaya çıkma olasılığını artırması ile ilgili olarak, işe alım, terfi veya ücret müzakeresi kriterlerinde, kayıt dışılık ve şeffaflık eksikliği cinsiyet eşitliğinin önündeki temel örgütsel engeller olarak tanımlanmaktadır.

Pek çok örgütün üst düzey kademelerinin erkek egemen niteliği göz önüne alındığında, kadınlar bu durumda dezavantajlı konumda olmakta, çünkü kadınların arketipik adayın niteliklerine sahip olma olasılıkları daha düşüktür. Kadınların erkek merkezli liyakat tanımını yerine getirmeleri beklenir, ancak bunu yaptıklarında cezalandırılabilirler. Bu durum özellikle başarının veya mesleki kimliğin 'saldırgan, çatışmacı bir erkeklige' bağlı olduğu ortamlarda (siyaset gibi) söz konusudur.

İş yaşamındaki ilerlemeler hem resmi hem de gayri resmi ortamlarda genellikle erkek egemen sosyal ağlar aracılığıyla meydana geldiğinden, kadınların bu ortamlara erişmesi zor olmaktadır. Sosyal ağlar, kariyer veya ücret ilerlemesinde özellikle net olmayan standartlar ve şeffaflık eksikliğinde önemli bir rol oynamaktadır (Jones L, 2019:23-26).

Mentor ya da akıl hocası, kadınların kariyerlerine aktif olarak katkıda bulunmak için tavsiyede bulunmanın ötesine geçip bazı durumlarda sosyal ağlara katılamamanın bazı etkilerini de karşı koymalarına yardımcı olmaktadır.

Ayrımcı ve Düşmanca Olan Örgütsel Kültürler

Kadınlar için çalışma ortamında rol model eksikliği ve yalnızlaştırılmaya, izolasyona maruz kalma özgüven eksikliğine yol açabilir.

Cinsiyetçilik, cinsel taciz ve zorbalık.

Geniş iş ve sosyal destek bağlantıları erkek egemen iş yaşamının etkilerini hafifletmektedir.

Bakım Sorumlulukları ve Mevcut Çalışma Modeli Arasındaki Çatışma

Kadınların 4/3 anne olarak çocuk bakımında birinci dereceden sorumlu olup, %58'i engelli ve yaşlı bakımından sorumlu oldukları ve bir taraftan da tüm ev işlerini yaparak orantısız bir şekilde sorumluluk almaktadırlar.

Bazı kariyerlerde, sürekli coğrafi hareketlilik, ilerleme için gerekli kariyer sermayesinin oluşturulmasında işin bir gereğidir, pilotlar, politikacılar ya da akademisyenler gibi. Ancak evle ilgili ve bakım sorumlulukları olanlar için zorluk oluşturmaktadır.

Eğitim fırsatları bakım sorumlulukları olanlar için erişilemez olduğunda kadınlar dezavantajlı olmaktadır. Bazı kadınlar eğitim ve gelişim fırsatlarına erişmekte zorluk yaşadıklarını bildirmektedir.

Çocuk Bakımı ve Evle ilgili Sorumluluklar İçin Alternatif Öneriler

Yüksek çocuk bakımı maliyetleri, çocuk bakımını dış kaynaklara verme kabiliyetinin, ücretle güçlü bir şekilde bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Çocuk bakımına erişim, kadınların iş ve bakım sorumluluklarını birleştirmelerini sağlayan önemli bir faktördür. Düşük ücretli işçiler arasında çocuk bakımının yüksek maliyeti nedeniyle aile üyelerinden gelen destek, onların çalışabilmelerini sağlamada önemlidir (Jones L, 2019:29-31)

Çalışma süresi normlarında yapılan değişiklikler, iş ve evdeki bakım sorumlulukları arasındaki çatışmayı azaltabilir. Sosyal normlarda cinsiyet rollerine ilişkin farklılıklar oluşabilir. Özellikle çalışan bir eş veya evin geçimini sağlayan bir kadın evdeki geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uymayabilir. Kadınlara yüklenmiş olan 'daha iyi' çocuklar yetiştirme veya daha temiz bir ev şeklinde oluşan değerlerde, toplumun evdeki iş üretimini büyük ölçüde kadınların alanı olarak gördüğü için ortaya çıkabilir. Kadınların ya işsel tercihler ya da işselleştirilmiş normlar nedeniyle, erkeklere göre çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmeyi tercih etmeleri de mümkündür. İş ve bakım sorumluluklarının her ikisinde de alternatif çalışma biçimlerine erişim önemlidir. Hem erkek hem de kadın, iş ve aile yaşamının dengelenmesinde esnek bir işin yardımcı olacağını düşünmektedirler. (Cortes & Pan, 2020:11).

Yarı zamanlı ve esnek çalışanlar yönetilmesi zor ve zaman alıcı olarak görülmekle birlikte yarı zamanlı ve esnek çalışma da dahil olmak üzere alternatif çalışma yolları, mevcut çalışma ve bakım sorumlulukları arasındaki çatışmanın üstesinden gelmek için iki anahtar çözüm olarak önerilmektedir. Ancak Yarı zamanlı ve esnek çalışma planlarından yararlananların kariyerlerini geliştirmek istemediklerini varsayılmaktadır. Geleneksel tam zamanlı çalışma kariyer yolunda standart olarak görülmekte, birçok işyerinde, üst sınıflara erişim, yarı zamanlı çalışanları otomatik olarak hariç tutup, standart olarak tam zamanlı çalışanlarla inşa edilmektedir.

Kaliteli yarı zamanlı ve esnek çalışmaya erişim hala kısıtlıdır. Kadınların çalışma saatlerini azaltmalarına ve hemen hemen her zaman bıraktıkları iş ile aynı mesleki statüye sahip bir işe geri dönmelerine rağmen, zaman içinde bu durum iş yerinde ilerleme olasılığının azalmasına yol açabilir. Esnek çalışma düşük vasıflı işçiler için daha az kullanılabilir olabilmektedir. Yöneticiler, profesyoneller ve denetleyici rollerde olanlar esnek programlara erişim olasılığı daha yüksektir.

İş-yaşam dengesini sağlayan üst düzey rol modelleri ve çalışanları desteklemek için yöneticilerin desteklenmesine destek olan işyerleri kolaylaştırıcıdır (Jones L, 2019:23-42).

İŞ YAŞAMINDA KADIN VE CAM TAVAN ETKİSİ

2019 yılında Laura Jones tarafından Küresel Kadın Liderler Enstitüsünün hazırladığı ve İngiltere Hükümet Eşitlik Ofisinin yayınladığı, Kadınların İşyerinde İlerlemesi raporu, İngiltere'de işyerinde ilerlemede cinsiyet ayrımına genel bir bakış sağlaması, kadınların ilerlemesinin önündeki engellerin ve kolaylaştırıcıların anlaşılması işverenlerin bu engelleri başarıyla kaldırması ve örgütsel politikalara eleştirel bir bakış sağlaması amacıyla hazırlanmıştır. Bu raporda Costa Dias ve arkadaşlarının 2018 yılında yapmış olduğu çalışmadan bahsedilmiş ve bu çalışma 1991-2015 yılları arasında İngiliz Hane Halkı Toplumunu Anlama Paneli İşgücü Anketine göre tüm yaşam sürecinde cinsiyetler arası ücret farkının işe ilk girişte çok az olduğu ancak yirmili yaşların sonu ile otuzlu yaşların başında bu farkın oldukça açıldığı ifade edilmiştir. Bu farkın kadınlar açısından çocuk doğurmadan önceki dönemde yaklaşık %10 civarında olduğu fakat çocuk doğduktan sonra hızla artmaktadır. Ebeveynlik kadınlar için yarı zamanlı çalışmaya yol açarak ve yarı zamanlı çalışma ücret ilerlemesini durdurmaktadır (Jones L, 2019:11-18).

Son yıllarda, ekonomistler arasında işgücü piyasasında, cinsiyet eşitsizliklerinin kaynaklarını anlamaya yönelik bir ilgi artışı olmuştur. Bu ilginin büyük bir kısmı, kadınların son 50 yılda işgücü piyasasında önemli ilerlemeler kaydetmesine rağmen, işgücü arzı, kazançlar ve üst düzey işlerde temsil açısından büyük cinsiyet uçurumlarının devam etmesinden kaynaklanmaktadır. ABD'de genç yaşta kadınlar arasında işgücüne katılım oranı 1990'ların ortalarından bu yana yaklaşık yüzde 75'te sabitlenmiş olup tam zamanlı çalışanlar kadınlar arasında bile, yıllık bazda erkeklerden yaklaşık yüzde 20 daha az kazanmaya devam etmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, kazanç dağılımının en üstünde daha da belirgindir ve kadınlar, yüksek statülü ve yüksek gelirli sektörlerde, mesleklerde ve iş pozisyonlarında büyük ölçüde yetersiz temsil edilmeye devam etmektedir. Kadınlar artık giderek erkeklerden daha fazla eğitilmiş ve işgücü piyasasına her zamankinden daha iyi hazırlanmasına rağmen, bu farklılıkların devam etmesi daha da şaşırtıcıdır. Haklar ve adalet kaygılarının ötesinde, kadınların işgücü piyasasında devam eden yetersiz temsili ve cinsiyete dayalı ücret farklılıkları (özellikle eşit derecede vasıflı erkekler ve kadınlar arasında), ekonomik verimlilik açısından topluma maliyetlidir. İlk olarak, erkek ve kadınların işgücü piyasası grafikleri, ebeveynliğe kadar giden yıllarda benzerdir, ancak çocukların gelişimi birlikte keskin bir

şekilde farklılık gösterir; orta ve uzun vadede (10 ila 20 yıla kadar) anneler için çok az iyileşme görülür. İkinci olarak, gözlemlenen annelik kazanç cezası, işgücü arzındaki ve yanı sıra ücret oranlarındaki düşüştan kaynaklandığı görülmektedir. Bunun bir kısmı, kadınların orantısız bir şekilde kamu sektöründe ve daha "aile dostu" firmalarda çalışmak gibi muhtemelen daha fazla aile olanakları sunan daha düşük ücretli işlere kaymasından kaynaklanmaktadır. Üçüncüsü, erkeklerin işgücü piyasası sonuçları ilk çocuğun gelişinden etkilenmez (Cortes & Pan, 2020:2-4).

Kadınların kariyer yaşamlarını etkileyen unsurlara ilişkin yapılan çalışmalara bakıldığında kadınların, erkeklerden farklı olarak toplum içerisinde benimsedikleri ya da benimsetilen cinsiyet rolüdür. Cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamaktadır. Kadınlar yönetmeye yönelik işlerden (yöneticilik, başkanlık, idarecilik, müdürlük v.b) ziyade (Örücü vd., 2007:120) sekreterlik, hemşirelik, doktorluk, öğretmenlik -özellikle ilkokul öğretmenliği- gibi işlerde yoğunlaşırken (Öğüt A., 2006:59) erkekler, mühendislik, doktorluk, inşaat işçiliği, şoförlük gibi cinsiyet rollü işlerde çalışmaktadır.

Ancak Morgan tarafından yapılan bir çalışmada ABD’li kadın mühendisler için, bir cam tavan olmadığı, mesleğe giriş yılının önemli olduğu 1989 ve 1981 yılları arası karşılaştırılmış ve mesleğe ilk girenlerin daha çok ayrımcılıkla karşı karşıya kaldığı, daha yavaş teşvik aldığı ve böylece erkeklerden daha düşük ücret artışının olduğu görülmüştür. Özellikle 1971 öncesinde işe başlayan kadın mühendislerde bu etki görülmektedir. 1989 yılı itibarı ile bu etkinin ortadan kalktığı görülmüştür. Bu süreç kadınların geleneksel erkek mesleğine girerken işverenler tarafından kadınlar hakkında bilgi sahibi olmaması ile açıklanabilir, ancak, işverenler tarafından kadın mühendisler hakkında daha fazla bilgi edindiğinde bu ayrımcılık azalmaktadır. Fakat bu çalışmada kadın mühendisler için olmayan cam tavanların diğer mesleklerdeki veya yönetsel kariyerlerdeki kadınlar için mevcut olmadığı anlamına gelmez (Morgan, 1998:479-483).

Ağırlama, seyahat ve turizm endüstrisinde cinsiyet eşitsizliği çalışmaları çoktur; kadınların daha düşük ücret kazanmaya devam ettikleri, daha az kariyer gelişimi yaşadıkları ve daha az eğitim ve gelişim fırsatları sunduğu yaygın olarak bilinmektedir. Joan Remington ve Miranda Kitterlin-Lynch 2017 yılında yapmış olduğu çalışmada otelcilik, seyahat ve turizm endüstrisindeki başarılı kadın endüstri liderlerinin deneyimlerinin yanı sıra cinsiyet engellerini ve eşitsizliklerini nasıl aşabileceklerine ilişkin algılarını araştırılmış olup, Güney Florida bölgesindeki otelcilik, turizm ve seyahat endüstrisindeki (Şirketler, turizm, konaklama, yiyecek servisi ve kruvaziyer hattı endüstrilerinde faaliyet göstermektedir) 20 kadın liderine (hedeflenen katılımcıların statüleri bölgesel yöneticilerden / başkan yardımcılara kadar değişiyordu) ulaşıldı. Kadınların otelcilik sektörü liderlik pozisyonlarına erişmelerinde karşılaştığı ilk beş sorun “iş-yaşam dengesi”, “örgütsel taahhüt”, “yetersiz destek sistemleri / mentor eksikliği”, “ilerlemenin sistematik engelleri” ve “kadın rol modellerinin eksikliği” olarak tanımlandı. Bu sorunların üstesinden gelmek için ilk beş strateji “sonuçlara ulaşmada esneklik”, “katılımcı liderlik”, “işte daha fazla zaman harcanması”, “terfi almak için inisiyatif almak” ve “olağanüstü sonuçlar elde etmek için daha çok çalışmak” olarak tanımlandı. Araştırmanın sonuçları, iş-yaşam dengesinin, ağırlama endüstrisinde liderlik pozisyonlarına erişmede kadınların karşılaştığı en acil sorun olduğunu bildirilirken, sonuçlara ulaşmada esneklik, sorunların üstesinden gelmek için en önemli strateji olarak belirlenmiştir (Remington ve Kitterlin-Lynch M, 2017:1-17).

Kadınların herhangi bir ülkenin ulusal cumhurbaşkanı veya başbakanı rolüne yükselmesi, dünya tarihinde nispeten yeni bir olgudur. Siyasette kırılacak bu cam tavan, son cam tavan olarak adlandırılmakta olup, “Son cam tavanı” kıran ilk kadın, Seylanda (bugünkü Sri Lanka), bunu 1960’da yaptı. O zamandan beri, tavan dünya çapında yaklaşık 83 ülkede kırıldı, Müslüman ülkelerdeki kadınların en önemli yönetici pozisyonuna ulaşmalarının özellikle zor olduğu düşüncesine rağmen Bangladeş, Endonezya, Pakistan, Türkiye, Senegal, Kosova, Kırgızistan ve Mali gibi pek çok ülkede bugüne kadar kadın cumhurbaşkanları veya başbakanları oldu.

Ayrıca şimdiye kadar, ülkesinde üst düzey yöneticilik yapan tek kadın olan Fransa Başbakanı Edith Cresson gibi birkaç ülkede “tek seferlik” son cam tavan kırılmış ancak, yaklaşık 60 yıldır kadınlar, cam tavanı ilk kırdıktan sonra bile 2016 ABD başkanlık seçimlerinde, Demokratik Ulusal Konvansiyonda Başkan Obama, - bende dahil, hatta Bill Clinton da dahil hiç kimse -, “Hiçbir erkek ya da kadın- Amerika Birleşik Devletleri başkanı olarak görev yapmak için Hillary Clinton’dan daha nitelikli olmadı açıklamasına rağmen Hillary Clinton’un 2016 ABD başkanlık seçimlerindeki kaybını takiben, kadınların siyasi iktidarın zirvesine yükselişinde “son” bir cam tavanın gerçekten ne kadar var olduğu sorusu tekrar gündeme gelmiştir. Clinton’un Cumhuriyetçi rakibi kusurlu bir adaydı ve birçoğu da onun kusurlu olduğunu gözlemlese de cumhurbaşkanı olma konusunda benzersiz olduğunu iddia eden neredeyse çok kişi vardı (Rocha vd., 2018:1-15).

Örücü ve arkadaşlarının 2007 yılında kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engelleri ortaya koymak için yapmış olduğu araştırmaya 97 kadın ve 103 erkek katılmış, bu çalışmada “kadınların üst kademe

görevlere gelmesi ile ilgili erkek yöneticiler tarafından konulan engeller başlığında” cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermiş, kadınlar bu görüşe katılırken erkekler bu görüşe katılmama yönünde eğilim göstermiştir. Kadınların liderlik ve yöneticilik özelliklerinin sınırlı olması, kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna gelememelerine engeldir görüşü cinsiyete göre anlamlı derecede farklılık göstermiştir. Kadınların “liderlik ve yöneticilik özelliklerinin sınırlı olduğu” görüşüne kadınlar katılmama yönünde görüşlerini belirtirken, erkekler bu görüşe katılma yönünde eğilim göstermişlerdir (Örücü vd., 2007:1-19).

Günümüz ekonomisinde girişimcilik önemli unsurlardan biridir. Ancak yeni bir girişimde bulunmak, girişimci olarak başarılı olma olasılığı önemli ölçüde daha düşük olan kadınlar için dezavantajlı olarak görünmektedir. Kadın ve erkek girişimciler arasındaki dengesizlik, özellikle hızlı büyüyen girişimler arasında keskindir; kadınlar, yüksek değerli satın almalar veya halka arzlar da dahil olmak üzere yüksek büyüme elde edilebilen girişimlerin çok daha küçük bir bölümünü temsil etmektedir. Kısacası, kadınların hızlı büyüyen girişimcilikte büyük ölçüde yetersiz temsil edildiğine dair geniş bir fikir birliği vardır. Kadınları daha fazla ve daha yüksek potansiyelli şirketler yaratmaya teşvik etmeyi amaçlayan politikalar ile, kadınların bu girişimlerden uzaklaşmasını destekleyen köklü cinsiyetçi süreçleri ve yapısal engelleri hafifletmeye odaklanılmalıdır. Örneğin, teknolojik eğitimin, rehberlik ve kariyer hedeflerinin iyileştirilmesini ve aile içinde destek mekanizmalarının geliştirilmesi, benzer şekilde, yatırımcılar arasında yaygın olan kültürel önyargıları hedefleyen müdahaleler, girişimcilikte cinsiyet eşitsizliğini daha da azaltacaktır (Guzman & Kacperczyk, 2019:1666-1678).

Finansal kapsayıcılık, dünyanın dört bir yanındaki politika yapımcılar için temel bir hedeftir. Kadınların, erkeklere göre işlem hesaplarına, krediye ve diğer finansal hizmetlere daha az erişimleri bulunmaktadır. Demirgüç-Kunt ve ark. (2018), Dünya Bankası tarafından yayınlanan, *Global Findex 2017: Finansal kapsayıcılığı ve Fintech devrimini ölçmek adlı çalışmada* dünya genelinde erkeklerin %72'sinin ve kadınların %65'inin geleneksel bir banka hesabına sahip olduğunu bildirmişlerdir. 2011'den bu yana erkeklerle kadınlar arasındaki yüzde yedi puanlık fark devam etmektedir (Demirgüç-Kunt vd., 2018). Yeni finansal teknolojinin ("fintech") finansal kapsayıcılığı artırabileceği ve finansal hizmetlere erişimde cinsiyetler arası uçurumu kapatabileceğine dair umutlar yüksektir. Ancak Fintech, finansal hizmetlere erişimde cinsiyet farkını kapatabilir mi? Sorusuna istinaden 2022'de 28 ülke de yapılan çalışmada, anket verilerine göre, bu farkın büyük olduğu ve her yerde "fintech cinsiyet farkı" bulunduğu, erkeklerin %29'u fintech ürünlerini kullanırken, kadınların yalnızca %21'inin kullandığı görülmüştür. Fintech hizmetlerde, finansal hizmetlere erişimdeki cinsiyet farkını ortadan kaldırmamaktadır (Chen vd., 2023).

Espinosa & Ferreira, (2022) Örtülü cinsiyet önyargısı ve cam tavan etkileri adlı çalışmada cinsiyet yanlılığı, atalet veya önyargı asimetrisi gibi özelliklerin uzun vadede cam tavan etkilerini güçlendirdiğini göstermektedir. Bu özelliklerden bazıları birçok seçim sürecinde mevcuttur ve tek başına ayrımcı veya cam tavan etkisinden sorumlu olarak değerlendirilmeyebilir. Örneğin, önceki iş deneyimi gerekliliği erkekler ve kadınlar için eş değer olabilir ve yine de toplumsal cinsiyet önyargısıyla birleştiğinde eşitsizliği şiddetlendirmektedir. İşgücü piyasasındaki seçim süreçlerinin toplumsal cinsiyet önyargısıyla nasıl etkileşime girdiğini anlamak önemlidir. Örtülü toplumsal cinsiyet önyargısı, işe alma ve terfi kararlarını etkileyerek seçim süreçlerinin sonuçlarında verimsizliklere yol açabilir. (Espinosa & Ferreira, 2022:50-51).

Taylor 2010 da mesleki azınlık tanımı yaparak sayısal olarak azınlıkta kalan kadın ya da erkek mesleklerini tanımlamıştır örneğin erkek hemşire, kadın inşaat işçisi, erkek öğretmen, kadın cerrah gibi. Kadınların erkek egemen mesleklerde sosyal tepki alma olasılıkları daha yüksek olduğu, bu olumsuz tepkiler, toplumsal normlar, toplumsal rol, klişelerden ve önyargılardan kaynaklanmaktadır. Bu önyargı, kadınların erkek meslektaşlarından daha az işyeri desteğine sahip olmasına yol açıp ve bu da bilgi edinme ve işyerinde yardım alma konusunda engeller oluşturabilir. Şaşırtıcı bir şekilde hem erkekler hem de kadınlar sosyal cinsiyet normlarını ihlal eden kadınları hoş karşılamayıp, her ikisi de erkek egemen mesleklerde başarılı olan kadınlara karşı düşmanlık eğilimi göstermektedir (Barrios & DiDona, 2013:1-5).

2019 yılında Abacı ve Sökmen tarafından 234 örnekleme beyaz yakalılar üzerinde yapılan anket çalışması neticesinde örgütteki etik iklimin, cam tavan üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu görülmüştür. Kurumlarda özellikle yardımsever/bencil olmayan bir etik iklimin hâkim olması halinde kadınların duygusal ve fiziksel farklılıkları daha görünür olacak, kadınlar kariyer fırsatlarının fısıldandığı informal iletişim ağlarına daha fazla dâhil olacaklar ve bu sayede cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması için bir adım atılmış olacaktır. (Abacı ve Sökmen, 2019:39-50)

McKinsey hazırladığı bir raporda, 10 büyük Asya-Pasifik borsasının şirket yönetim kurulundaki 744 kadın çalışanın yüzdesinin, karşılaştırıldığı listede, Kadınlar Güney Kore'de, yönetim kurulu koltuklarının sadece yüzde 1'ini, Avustralya'da yüzde 13'ünü, Çin'de yüzde 8'ini ve Hindistan'da yüzde 5'ini alabilmektedir. (Bombuwela ve Chamaru, 2013:4).

Gelişmiş ülkelerdeki örnekler ve mekanizmalar incelendiğinde, Kurumsal Yönetim konusunda teşviklerin yanı sıra farklı önlemlerin alındığı da görülmektedir. Örneğin, Dünya Bankası'na göre yüksek gelir grubunda ve gelişmiş ülke statüsünde yer alan Norveç, borsada işlem gören şirketlerin yönetim kurullarına yüzde 40 kadın üye kotası getirmiştir. Norveç'in başlattığı bu uygulamayı birçok gelişmiş Avrupa Birliği ülkesi de uygulamaya koymuştur (Karakılıç ve Vuran, 2019:1-12). Bu kota uygulamaları tesadüfi değildir. Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesine üye devletlerin, cinsiyet eşitliği alanında standartların uygulanması ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programında geliştirilen stratejilere uyması gerekmektedir. Üye devletlerdeki devam eden ilerlemenin kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi yine bu komisyon tarafından yapılmaktadır.

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE CAM TAVAN ETKİSİ

2018 Küresel Sağlık 50/50 Raporu'na göre Dünyada karar verme pozisyonlarında kadınların temsili düşük olmaya devam etmektedir. Yapılan araştırmalarda küresel sağlık kuruluşlarının yalnızca %25'i üst düzey yönetim seviyelerinde cinsiyet eşitliğine sahipken, sağlık kuruluşlarının diğer yönetim organlarında ise bu oran %20'dir (Hawkes, 2018:14). Sağlık sektörü erkek egemen bir alan olmaya devam etmekte ve politikalar üstü kapalı olarak erkek normlarına göre belirlenmektedir. Sağlık hizmeti liderliğinde cinsiyet eşitliğinin olmaması diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık hizmetlerinde de var olan bir cam tavadan kaynaklanmaktadır (Betron vd., 2019:393). 2013 yılında Sağlık-Sen'in yapmış olduğu araştırmada sağlık sektöründe çalışan katılımcıların "Cinsiyetimden dolayı kendimi dezavantajlı hissediyorum" önermesine %58,2 oranında katılıyorum demiştir. Bu oran, katılımcıların yarısından fazlasının işe girmeden veya herhangi bir sosyal faaliyete girmeden önce kadın olması nedeniyle kendilerini dezavantajlı hissettiklerini göstermektedir. Bu durumun daha sonra iş yaşamında kariyerindeki ilerlemeyi etkileyeceği ise aşikardır (Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi, 2013:37)

Kalaitzi ve arkadaşlarının (2019) yapmış olduğu çalışmada Malta ve Yunanistan ülkelerinde sağlık sektöründe kadın sağlık çalışanlarının karşılaştığı engellerdeki çarpıcı benzerlikler ve farklılıklar ve bunların yaygınlığı incelenmiştir. Yapılan çalışmada kadınların sağlık hizmetlerinde lider rolleri üstlenme konusunda erkeklerin çok gerisinde kaldıkları, çünkü çok sayıda engelle karşılaştıkları doğrulanmaktadır. Bu çalışmada Yunan görüşmecilerin sağlık sektöründe algıladıkları engeller; İş / yaşam dengesi %17, aile desteği eksikliği %12, cinsiyet farkı %10, cinsiyet yanlılığı %8 ve sosyal destek eksikliği %6 oranında bulunmuştur. Malta'da sunulan en üst düzey engeller arasında, iş / yaşam dengesi %13, kültür %12, aile desteği eksikliği % 11, klişeler % 9 oranında ayrıca cinsiyet yanlılığı ve sosyal destek eksikliği olarak gerçekleşmiştir. Her iki ülkede de daha az algılanan engeller liderlik becerilerinin eksikliği, mentorluk ve ağ kurma eksikliği, güven eksikliği, esnek çalışma ortamının olmaması, cinsiyet ücret farkı, kraliçe arı sendromu ve eşit kariyer fırsatlarının olmamasıydı. Sağlık sektöründeki katma değerleri kabul edilse de kadın liderler toplumsal ve kültürel zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu etkileşimler zaman içinde mekanizmaları şekillendirir, öyle ki baskın algılar ülkenin sosyal, kültürel ve ekonomik etkileri aracılığıyla etkinleştirilir ve sürekli olarak güçlendirilir (Kalaitzi vd., 2019:45).

Sağlık Çalışanlarının cam tavan algısına yönelik bir başka çalışmada Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği ve Cam Tavan Engelleri Ölçeği kullanılmıştır. Sağlık personelinin meslek dağılımına göre cam tavan engelleri ortalamaları; çoklu rol üstlenme (p=0,001), kadınların kişisel tercihleri (p=0,012), örgüt kültürü ve politikaları (p=0,016), mesleki ayırım (p=0,036) ve stereotipler (p=0,001) alt faktör belirleyicilerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının cam tavan algılarında meslek sınıflandırması ve cinsiyet rolü tutumları arasında anlamlı bir fark vardır (p=,0001). Bu verilere dayanarak; sağlık sektöründe çalışan kadınların cinsiyet eşitliği konusunda erkeklere göre daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu ve erkeklerden daha fazla cam tavan engelleri ile karşı karşıya kalmaktadır (Aydemir, 2020:167-172).

İzmir'de bir devlet hastanesinde sağlık çalışanlarının cam tavan algısı araştırılmıştır. Yapılan çalışmada demografik değişkenler ile katılımcıların cam tavan algılarında anlamlı farklılıklar olup olmadığına bakılmıştır. Sağlık çalışanları arasında cam tavan anlayışının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kadın ve erkek katılımcılar arasında yapılan anket sonucunda kadın ve erkeklerin puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır (U=1155.000; Z=-2,272; p=0,023 ve 0,0, 05). Kadınlar için cam algı ortalaması (79,19) erkeklerden (57,92) daha yüksektir. Bu bulgu kadın ve erkeklerin cam tavan algısının farklı olduğunu, kadınların cam tavan algısının erkeklerden daha yüksek olduğunu göstermektedir (Demir ve Kartal, 2018:1-54).

Kadın çalışan oranının yüksek olduğu sağlık sektöründe cam tavan kavramını inceleyen Soysal & Baynal (2016) tarafından özel sağlık kuruluşlarında cam tavan engellerinin ortaya çıkış sebeplerini 7 boyutta incelenmiştir. Cam tavan engellerinin çoklu rol üstlenme boyutunda katılımcılar; %67'si örneğin; doğum yapma gibi nedenlerle işe ara vermelerinin terfi etmelerini engellediğini belirtmiştir. Kişisel tercih algıları boyutunda katılımcıların %88'i başarılı olmak için kendilerinde gerekli yeteneği görmekte buda kişisel algı botunda cam tavan engeline takılmadıklarını göstermektedir. Örgüt kültürü ve politikası boyutunda katılımcıların %72'si üst düzey yöneticiliklerin erkeklere

verildiğini düşünmekte burada cam tavan engeli ile karşılaşmıştır. İletişim ağları boyutunda katılımcıların %62' si erkeklerin üstleri ve iş arkadaşları ile daha iyi iletişim kurduğunu düşünmektedir. Mentor eksikliği boyutunda katılımcıların %73'ü üst düzey yöneticilerde kendilerine rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici olmadığını belirtmiştir. Mesleki ayrımcılık boyutunda Katılımcıların %79'u çalıştıkları kurumlarda görev dağılımının cinsiyete göre yapıldığını belirtmişler burada ciddi bir cam tavan etkisinin olduğu görülmektedir. Stretiotipler boyutunda katılımcılar %94 oranında "kadın yöneticilerin hızlı ve mantıksal karar alamaz" önermesini onaylamamışlar yapılan çalışmada burada cam tavan etkisinin kırıldığı görülmüştür. Toplumsal ya da örgütsel faktörler, mesleki ayrımcılık, mentor eksikliği, örgüt kültürü ile ilgili kalıp yargılar, önemli bir cam tavan engeline takıldıklarını göstermektedir (Soysal & Baynal, 2016:225-261).

Türkiye'de sağlık çalışanları ile yapılan bir çalışmada katılımcılara cam tavan ölçeği ve iş tatmini ölçeği uygulanmıştır. İki ölçek arasında $p < 0,01$ anlamlı fakat negatif (-0,192) bir ilişki bulunmuş. Buda katılımcıların cam tavan algısı arttıkça iş tatmininin azaldığı sonucu bulunmuştur. Toplumda kadınların iyi yönetici olamayacağı, erkeklerden daha duygusal olduğu, iş hayatının zorluklarına erkekler kadar dayanmadığı gibi mesleki ayrımcılığa dayalı basmakalıp önyargılar vardır. Bu olumsuz değerlendirmeler kişilerin işlerinden tatmin olmalarını zorlaştırmaktadır. Sağlık kuruluşlarında çalışan kadın çalışanların çok yüksek düzeyde olmasa da işlerinden memnun oldukları gözlemlenmiştir. Aslında buna rağmen; maaş, çalışma ortamı ve yükselme olanakları gibi dış etkenlerden duydukları memnuniyet, işin doğası ve takdir edilme gibi iç etkenlerden duydukları memnuniyetten daha düşüktür. Dolayısıyla iş yaşamında engeller hisseden ve kendine güvenini yitiren kadın çalışanların iş doyumları da olumsuz etkilenmektedir (Yaşar, 2019:88-90)

Kadın cerrahlar, erkek meslektaşlarına göre önemli ölçüde daha düşük maaş almaktadır ve hem açık hem de gizli ayrımcılığa karşı daha savunmasızdırlar. Akademik cerrahide kadınlar için aynı cinsiyetten mentorların ve rol modellerinin eksikliği vardır, böylece kadın akademisyenleri daha fazla tecrit etmektedir. Kadın hekimler erkek meslektaşlarına göre daha düşük maaş almaktadır. 2000'de yapılan bir çalışmada erkek hekimler tarafından kazanılan her dolar için, kadın hekimler 63 sent kazanmıştır. Bir başka çalışmada, kadın doktorların, erkek doktorlardan yaklaşık 12.000 \$ daha az aldıkları bulunmuştur. Yine başka bir araştırmaya göre, en düşük ücret alan 3 uzmanlık alanında - pediatri, pratisyen hekimlik ve iç hastalıkları- kadınların% 55'i erkeklerin% 42'si, bu alanda çalışmaktadır. Aksine, kadın hekimlerin sadece %14'ü erkeklerin %27'sine kıyasla en yüksek getiriyi sağlayan 4 alanda (radyoloji, genel cerrahi, anesteziyoloji ve yan dal cerrahi uzmanlık) çalışmaktadır. Son otuz yıl boyunca kadınların akademik tıbbın içine girmesine rağmen, erkek ve kadın öğretim üyeleri için akademik unvan, liderlik rolleri, maaşlar açısından eşitlik olmamıştır. Kadın tıp fakültesi öğretim üyeleri, sayılarına göre orantısız olarak üst düzey akademik unvan ve liderlik pozisyonlarına ilerlememiştir (Zhuge vd., 2011:637-638).

Son dönemde sağlık sektöründe cam tavan etkisinin aşılacağı yönünde çalışmalarda mevcuttur. İtalya'da sağlık alanında yapılan bir çalışmada; cinsiyet ayrımcılığının hala devam etmesine rağmen gelecekteki senaryonun çok farklı olabileceği ortaya konulmuştur. Genç nesil kadın doktorların yönetsel görevleri yerine getirirken sahip oldukları becerilerin yanı sıra gösterdikleri yüksek özgüven, liderlik rollerine ulaşma şanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Evlilikten ve çocuklardan ödün vermeden, kadınların kariyer ilerlemesinin önündeki geleneksel engelleri yıkarak iş ve özel hayatı dengeleme yeteneği sergilemektedirler. Mikro ve makro düzeyde iyi ilişkisel ve sosyal ağlar yaratmaktadırlar. Yapılan çalışmada kadınlar %70 oranında kıdemli meslektaşlarından iyi destek aldıklarını düşünüyor. Hem dikey hem de yatay olarak geçmişten farklı rol modelleri benimsemektedirler. Araştırmada üst düzey yönetici olmak için eğitim alan kadınların (% 20,7) erkeklerden (% 17,4) biraz daha fazla bu kariyer yoluna giriyor ve bu alanda tıp sektöründeki erkek nüfusunu geride bırakıyor. Uzmanlık eğitimi açısından alışılmadık kariyer yolları seçmekte böylece mevcut cinsiyet farkını azaltmaktadırlar (Spina & Vicarelli, 2015:121-134).

Araştırmalar, kadınların karşılaştıkları birçok engel nedeniyle sağlık hizmetlerinde liderlik pozisyonlarında erkeklerin çok gerisinde kaldığını doğrulamaktadır. Erkek egemen görüşler, toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik etkileriyle sürekli olarak harekete geçirilmekte ve pekiştirilmektedir. Sağlık sektöründe çalışan kadınlar cinsiyet eşitsizliğine sahiptir ve erkeklere göre daha fazla cam tavan bariyeriyle karşılaşmaktadır. Sosyal veya örgütsel faktörler, iş ayrımcılığı, mentor eksikliği, kurum kültürü gibi alanlarda var olan cinsiyet eşitsizliği, kadın sağlık çalışanlarının önemli bir cam tavan engeline takıldıklarını düşündürmektedir. Dolayısıyla iş hayatında engellerle karşılaşan ve özgüvenini kaybeden kadın çalışanların iş doyumları da olumsuz etkilenmektedir (Kalaitzi vd., 2019:45; Aydemir, 2020:167-172; Demir ve Kartal, 2018:1-54; Yaşar, 2019:88-90).

TÜRKİYE'DE EĞİTİM VE İŞ YAŞAMINDA KADIN İSTİHDAMI

Yükseköğretim kurumlarından alınan Nisan 2022 verilerine göre yükseköğretim kurumlarındaki öğrenci sayılarına bakıldığında; Kadınlar yüksek öğrenim olarak Ön lisans düzeyinde %52 oranında, Lisans düzeyinde %48 oranında,

Y. Lisans olarak %49, Doktorada ise %49 olarak temsil edilmektedirler. Kadınların Yüksek öğrenim yapma oranları ile Tablo-2 de yer alan istihdama katılma oranlarına baktığımızda işgücüne katılım oranlarının 2020 yılı itibarı ile %30.9 oranında olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların yüksek öğrenim oranları %65,6 oranında gerçekleşirken istihdamın sektörel dağılımına baktığımızda %60,4 ile hizmet sektöründe en yüksek oranda çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 1: Yüksek Öğrenim Yapma Durumları

	Erkek	Kadın	Toplam	Kadın Oran %
Önlisans	1.567.424	1.682.677	3.250.101	51.77%
Lisans	2.364.584	2.214.463	4.579.047	48.36%
Yüksek Lisans	183.96	174.311	358.271	48.65%
Doktor	56.179	53.361	109.54	48.71%
Toplam	4.172.147	4.124.812	8.296.959	%49,71

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Ocak 2022 Türkiye'de Kadın başlıklı Raporunda TÜİK 2020 İstatistiklerine göre işgücü durumu, işteki durumu, eğitim düzeyine göre işgücüne katılma, sektörel dağılım oranları belirtilmiştir.

Tablo 2: Kadınların İşgücüne Katılım Durumu

KADIN	YIL	YIL
İşgücü Durumu (%)	2002	2020
İşgücüne Katılma Oranı	27,9	30,9
İstihdam Oranı	25,3	26,3
İşsizlik Oranı	9,4	15,0
15-24 yaş grubu işsizlik oranı	17,1	30,3
Kayıt dışı Çalışma Oranı	72,5	37,1
İşteki Durumu (%)	2002	2020
Ücretli veya yevmiyeli	17,8	30,6
İşveren	5,1	12,2
Kendi hesabına çalışan	14,9	17,1
Ücretsiz aile işçisi	68,1	67,7
Eğitim Düzeyine Göre Kadınların İşgücüne Katılımı (%)	2002	2020
Okuryazar olmayanlar	24,4	12,4
Lise altı eğitim düzeyi	24,9	24,1
Lise	31,9	29,9
Meslek veya teknik lise	-	37,0
Yükseköğretim	71,5	65,6
İstihdamın sektörel Dağılımı (%)	2002	2020
Hizmetler	26,3	60,4
Tarım	60,0	22,8
Sanayi + İnşaat	13,7	16,8
İşgücüne Dahil Olmama Sebepleri (%)	2002	2020
İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	2,1	10,8
Mevsimlik Çalışanlar	2,5	0,3
Ev işleriyle meşgul	70,0	47,2
Eğitim / Öğretim	7,2	11,0
Emekli	3,1	5,9
Çalışamaz halde	8,6	15,2
Diğer	6,5	9,6

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, (15+ yaş)

2002 yılında ülkemizde istihdam edilen 6 milyon 122 bin kadın bulunurken, 2020 yılı itibarıyla bu rakamın 8 milyon 306 bine çıktığını görmekteyiz. Buradaki artış tam olarak 2 milyon 184 bin olup, oransal olarak bakıldığında yaklaşık %35,7'ye tekabül etmektedir.

Eğitim durumlarına göre kadın işgücü rakamları incelendiğinde ise eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranlarının da arttığı görülmektedir. 2020 yılı itibarıyla eğitim düzeyine göre en yüksek işgücüne katılma oranı %65,6 ile yükseköğretim mezunu kadınlara aittir

Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma hayatına katılma imkanları da artmaktadır. İşler ve meslekler işgücü piyasasında "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrıldığından ve toplumsal olarak kabul edildiğinden, kadınlar yalnızca geleneksel olarak kabul edilen mesleklere odaklanırlar ve basit ve düşük ücretli işlerde çalışmaya isteklidirler. Bu işler, geçici ve süreli çalışmayı dolayısıyla sosyal güvencesizliği ifade etmektedir. Kadın işgücü ucuz emek olarak görülen ve kol gücü gerektiren işlerde; tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi sanayi dallarında

yoğunlaşmıştır. Ancak, tarım sektörü ile karşılaştırıldığında diğer sektörlerdeki kadın işgücü oranı düşüktür. (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Türkiye'de Kadın Raporu, 2022)

‘‘Türkiye’de Yönetim Kurulunda Kadınlar 2020’’ raporunun sonuçlarına göre, BIST’in yönetim kurullarındaki kadın oranı 2020 yılında %15,9’dan %17’ye, kadın üye sayısı ise %5,3 arttı.

BIST-100 yönetim şirketleri kurullarında yer alan kadın yönetim kurulu oranı 2019’da yüzde 13,7’den yüzde 15,6’ya yükseldi. 2020’de "yüzde 30 kulübü" şirketlerinde kadın yönetim kurulu üyesi oranı yüzde 20’ye yükseldi. Yüzde 30 kulübü Türkiye kampanyasının hedeflediği BIST-100 şirketlerinde bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasındaki kadın oranı, 2019’daki olumlu büyümenin ardından %17,7’den %20,2’ye yükseldi.

Raporda ayrıca SPK’nın önerdiği minimum kadın üye oranı olan yüzde 25’i yakalayan 116 şirketin, tüm şirketlerin sadece yüzde 29’unu oluşturduğu açıklandı. En az 3 kadın üyeye sahip 41 şirket, tüm şirketlerin yalnızca yüzde 10,3’ünü temsil etse de, 356 şirketin henüz karar alma mekanizmalarında etkin bir cinsiyet eşitliliğini yakalayamadığı görülüyor. Tüm BIST şirketleri içinde 134 şirket, BIST-100 içinde 25 şirket, hala tamamı erkeklerden oluşan kurullar tarafından yönetiliyor. Tüm BIST şirketlerinin sadece 37’sinin yönetim kurulu başkanı kadın ve sadece 14’ünde kadın üst yöneticiler (CEO) yönetim kurullarında yer alıyor. 2020’de 397 şirketin 134’ünün yönetim kurullarının tamamının erkeklerden oluştuğu görülürken, bu sayı tüm şirketlerin yüzde 33’üne karşılık geliyor. 2012-2020 yıllarında yönetim kurullarında en az bir kadın üyesi olan şirketlerin oranında 2019 yılında olduğu gibi yavaş ama olumlu bir değişim gerçekleştiği, 2020 yılında yönetim kurullarının tamamı erkek olan şirketlerin oranının ise yüzde 33,8’e düştüğü raporda kaydedildi.

2020’de 458 kadının yüzde 42’sinin hakim ortak olan ailelerin üyeleri arasından seçildiğini görülürken, cam tavanı kırarak yönetim kurullarına seçilen 265 kadın ise BIST şirketleri yönetim kurulu üyeliklerinin sadece yüzde 9,8’ini oluşturuyor. (Sabancı Üniversitesi, 2020).

SPK’nın bu konuda tavsiye niteliğinde kararları olmasına rağmen, şirketlerin bu tavsiyeyi uygulamaktan uzak olduğu görülmektedir. Türkiye’de yönetim kurulunda en çok kadın üye bulunduran sektörler finans ve imalat sektörüdür.

Türkiye’de de Kurumsal Yönetim’in gelişmesi adına hem kamu hem özel sektör ve hem de üniversiteler nezdinde girişimler olmaktadır. Türkiye’nin önde gelen üniversitelerinden birinin bünyesinde kurulan Kurumsal Yönetim Forumu üniversiteler nezdinde olan gelişmelere örnek gösterilebilir. 2003 yılında kurulan bu Kurumsal Yönetim Forumu, yakın zamanda kendi bünyesinde yurt dışından esinlenerek kurduğu Yüzde 30 kulübü ile 2025 yılı itibariyle BIST Yıldız Pazar ve Özel Pazar’da yer alan şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın üye oranını %30’a çıkarmayı hedeflemektedir.

2012 yılında çıkan yasalara göre, bağımsız yönetim kurulu üyelerinin altı yılda bir değişmesi şartı aranmaktadır. Borsaya kota olan şirketlerde bağımsız yönetim kurulu üyelerinde bir değişim olması yönünde beklenti yaratmakta ve özellikle kadın üyelerin yönetim kurullarında daha çok yer alması açısından şirketlere bir fırsat sunmaktadır (Karakılıç ve Vuran, 2019:1-12).

TBBB Meclisi Kanunlar ve Kararlar Dairesi Başkanlığının 2009 yılında hazırladığı Türk Parlamento Tarihinde Kadın Parlamenterler 1935-2009 adlı yayında kadınların ilk defa Meclis’te temsil edildikleri 1935 yılından 2009 yılına kadar parlamentoda görev yapmış 182 kadın parlamentere ilişkin bilgiler yer almaktadır. Dünya nüfusunun yarısını kadınların oluşturduğu göz önüne alındığında, Türk ve Dünya siyasetinde kadınların temsil oranı hala istenilen düzeyde değildir. Kadınlara seçme ve seçilme hakkını/genel ve eşit oy hakkını ilk tanıyan Avrupa ülkesi Finlandiya’dır. Dünyanın ilk kadın parlamento üyeleri de 1907 yılında Finlandiya’dan çıkmıştır. 1907 yılındaki seçimlerde 200 üyeli parlamentoya 19 kadın seçilmiştir. Günümüzde Finlandiya’da 2019-2023 dönemi boyunca parlamentoda yer alacak kadın parlamenter oranı %47 olarak gerçekleşmiştir. Dünya Ekonomik Forumu, cinsiyet eşitliği 2018 raporuna göre, 149 ülkenin yer aldığı ve cinsiyet eşitliğine göre sıralandığı listenin ilk sıralarında İzlanda, Norveç, İsveç ve Finlandiya bulunurken Türkiye listenin sonlarında yer alarak 130’uncu olmuştur. 2022 yılındaki raporda ise 124. Sırada yer almıştır (The World Economic Form, 2022:342).

Ülkemizde ilk kez 1930 yılında belediye seçimlerine katılma hakkı elde etmiş olan kadınlarımız, 1933 yılında ise köy muhtarlığı seçimlerine girme hakkı kazandılar. Gerçek anlamda seçme ve seçilme haklarına ise; 5 Aralık 1934 yılında Anayasa’da yapılan değişiklikle kavuştular. Millî Mücadele yıllarının hemen ardından gerçekleştirilen bu değişim sonucu, yapılan ilk genel seçimlerde 1935 yılında 18 kadın milletvekili seçilmiştir. Böylece, Cumhuriyetin ilk kadın milletvekillerinin Meclis’teki temsil oranı yüzde 4,5 olmuştur. 23. Dönem Parlamentomuz (2007-2011) ilk kez, 1935’teki kadınlarımızın 4,5 olan temsil oranını aşmış ve 50 milletvekili ile 9,1 düzeylerini yakalamıştır (TBMM Kanunlar ve Kararlar Dairesi Başkanlığı, 2009).

TBMM’de 2022 yılının sonu itibarıyla meclisteki vekil sayılarına bakıldığında 579 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısının 100, erkek milletvekili sayısının ise 479 olduğu görülmektedir. Meclise giren kadın milletvekili oranı, %17 olup, bu oran yeterli değildir, nüfusun yarısının kadın olduğu düşünüldüğünde %17 oranının kadınların parlamentoda temsil edilmesi açısından son derece düşük olduğu görülmektedir (TUİK, 2023).

SONUÇ

Cam Tavan etkisi tüm dünyada ve ülkemizde devam etmektedir. Ülkelerin cinsiyet eşitsizliği ile ilgili almış olduğu kararlar ve yapmış oldukları hala çok yetersizdir. Kadınların iş yaşamının her alanındaki temsilinin özellikle siyasi kararların alındığı parlamentoda temsilinin çok önemli olduğu aşikardır. Bu bahisle özellikle ülkemizde parlamentodaki kadın milletvekili oranının bir sonraki seçimde %35 oranına erişmesi ümitle beklenmelidir. Bu artış oranı kadınlarla ilgili yeni düzenlemelerin hızla gündeme alınması özellikle kadınların iş yaşamına katılımı, iş yaşamındaki erkekler ile eşit işe eşit ücret ve eşit terfi imkanları ve cinsiyet eşitsizliğine karşı kota uygulamalarının artırılması, kadınlar için önemli faktörlerden olan kadının ev işleri ve bakım hizmetleri ve çocukların bakımı ile ilgili konularda kurumsal yardım ve çözümlerin hükümetler tarafından sağlanması ayrıca aile içinde de toplumsal cinsiyet eşitliği noktasında erkeklerin eşleri ile birlikte ev bakım işlerinde bulunmalarını sağlayacak rollerin oluşturulması önem arz etmektedir. Şu unutulmamalıdır ki tüm dünyada ev bakım işlerinin üstlenilmesinin cinsiyet farklılığı ile ilgili bir durum olmadığı ortadadır. Ayrıca kadınların kişisel algı ve tercihlerini belirleyen bireysel kaynaklı engellerin ise kız çocuklarının gerek aile içerisinde gerekse okullarda özgüvenli ve kendini ifade etmesini sağlayacak demokratik ortamlarda yetiştirilmesi kendi kişisel algılarının cinsiyet eşitsizliği noktasında oluşmasına engel olacaktır.

KAYNAKÇA

Abacı C - Sökmen, A, (2019) ‘‘Etik İklimin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Tatminine Etkisinde Cam Tavanın Aracılık Rolü: Beyaz Yakalı Kadınlar Üzerine Bir Çalışma’’. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3/3 38-54

Anafarta, Nilgün – Sarvan, Fulya – Yapıcı, Nuray, (2008) ‘‘Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma’’. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 111-137

Aydemir, i. (2020). Sağlık çalışanlarının cam tavan algılarının toplumsal cinsiyet algısı ile ilişkisi. *Batı Karadeniz Tıp Dergisi*, 4(3), 167-180.

Barrios Yusimit, DiDona Toni, (2013)‘‘ Gender DOrnated Industries: Breaking Throught The Glass Ceiling’’. *Journal of Academic And Bussiness Ethics*, 1-5

Barreto M, Ryan M, Schmitt M, ‘‘Is The Glass Ceiling Still Relevant in the 21st Century?’’ https://www.researchgate.net/publication/265501160_Introduction_Is_the_glass_ceiling_still_relevant_in_the_21st_century, (Erişim Tarihi 30.12.2019)

Betron, M., Bourgeault, I., Manzoor, M., Paulino, E., Steege, R., Thompson, K., & Wuliji, T. (2019). Time for gender-transformative change in the health workforce. *The Lancet*, 393(10171).

Bombuwela, P. M. ,Chamaru A. (2013) ‘‘Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organization-Case of Sri Lanka’’. *Journal of Competitiveness* , 5/2, 3-19

Chen, S., Doerr, S., Frost, J., Gambacorta, L., & Shin, H. S. (2023). The fintech gender gap. *Journal of Financial Intermediation*, 54, 1–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jfi.2023.101026>

Cumur, Ş., & Topçu, K. (2022). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Kadın ve Kentsel Mekân. *Artium*, 10(2), 112-130.

Comission European. (2020). *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> (Erişim:14.03.2023)

Cortes, P., & Pan, J. (2020). *Children And The Remaining Gender Gaps In The Labor Market* (No. 17980). <http://www.nber.org/papers/w27980>

Cotter David, Hermsen J, Ovadia S, Vanneman R, (2001), ‘‘The Glass Ceiling Effect’’, The University of North Carolina Press, Social Forces, 1-27

Çakır, S. (2007). Feminizm: Ataerkil iktidarın eleştirisi, 437-438.

Çıtak, A. (2008). Kadınların çalışmasına yönelik tutum: Cinsiyet, cinsiyet rolü ve sosyoekonomik düzeye göre bir karşılaştırma. Ankara

Demir, H., & Kartal, N. (2018). Sağlık çalışanlarının cam tavan algısı. *Genel Tıp Dergisi*, 28(2).

Demirgüç-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D., Hess, J., & Ansar, S. (2018). Global Findex 2017 veri tabanı: Finansal kapsayıcılığın ve fintech devriminin ölçülmesi. *Washington, DC: Dünya Bankası. Lisans: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.* <https://www.fundacionmicrofinanzasbbva.org/revistaprogreso/en/global-findex-2017-financial-inclusion-and-the-fintech-revolution/>

Dökmen, Z.H. (2009). Toplumsal cinsiyet. İstanbul: Remzi Kitabevi, S.64.

Dikici, E. (2016). Feminizmin üç ana akımı: Liberal, marxist ve radikal feminizm teorileri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 43(1).

Erdirençelebi, Meral - Karakuş, Güzide. (2018) ‘‘ Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma’’. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 10/3, 95-119

Espinosa, M. P., & Ferreira, E. (2022). Gender implicit bias and glass ceiling effects. *Journal of Applied Economics*, 25(1), 37–57. <https://doi.org/10.1080/15140326.2021.2007723>

Guzman, J., & Kacperczyk, A. (Olenka). (2019). Gender gap in entrepreneurship. *Research Policy*, 48(7), 1666–1680. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.012>

Greenlee, Jill S. – Nteta, Tatishe M. – Rhodes, Jesse H. – Sharrow, Elizabeth A. (2018) ‘‘Helping to Break the Glass Ceiling? Fathers, First Daughters, and Presidential Vote Choice in 2016’’. *Springer Science Business Media, LLC, part of Springer Nature*, 1-41

Hawkes, S. (2018) The Global Health 50/50 report: how gender responsive are the world’s leading global health organizations [Internet]. Global Health 50/50. 2018. https://globalhealth5050.org/wp-content/uploads/2018/03/GH5050-Report-2018_Final.pdf

Hoffarth, V. B. (1996). Perspectives on career development of women in management. *Equal Opportunities International*, 15(3), 21-43.

International Labour Office A quantum leap for gender equality : for a better future of work for all ,Geneva: ILO, (2019) https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi 08.11.2019)

International Labour Office Building forward fairer: Women’s Right to Work and at Work at the Core of the COVID-19 Recovery, ILO, (2021), s. 1 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814499.pdf (Erişim Tarihi 13.03.2023)

International Labour Office Word Employment and Social Outlook Trends 2022, Geneva:ILO,(2022), s. 13-25 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf (Erişim Tarihi 13.03.2023)

İpçioğlu, İsa - Eğilmez Özüm - Şen, Hilal. (2018)’‘Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma’’. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10/25, 686-709

İrvan, Süleyman (2014). Medya Kültür Siyaset. Ankara:Pharmakon Yayınevi.

Jones, Laura.’‘Women’s Progression in the Workplace’’. Government Equalities Office (2019), 11-18 https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/840404/KCL_Main_Report.pdf (Erişim Tarihi 12.12.2019)

Kalaitzi, S., Czabanowska, K., Azzopardi-Muscat, N., Cuschieri, L., Petelos, E., Papadakaki, M., & Babich, S. (2019). Women, healthcare leadership and societal culture: a qualitative study. *Journal of healthcare leadership*, 43-59.

Karakılıç Ali Burak - Vuran, Bengü. (2019)’‘Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Firma Değerine Etkisi: Türkiye Uygulaması’’. *Muhasebe Enstitüsü Dergisi* , 60. 9-19

Keskin, F., & Uluşan, A. (2016). Kadının toplumsal inşasına yönelik kuramsal yaklaşımlara dair bir değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (26), 47-68.

Lockwood, N. (2004). *The glass ceiling: Domestic and international perspectives* (pp. 1). Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.

Morgan L.,(1998), ‘‘Glass-Ceiling Effect or Cohort Effect? A Longitudinal Study of the Gender Earnings Gap for Engineers, 1982 to 1989’’, *American Sociological Review* , Vol. 63, No. 4, 479-493

- Öğüt, Adem. (2006) ‘‘Türkiyede Kadın Girişimciliğın ve yöneticiliğın Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu’’. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü* , 1-23
- Örücü E, Kılıç R, Kılıç T, (2007), Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneğie , *Yönetim Ve Ekonomi*,14-2, 1-19
- Purcell D, MacArthur K, Sanblanet S, (2010) ‘‘Gender and the Glass Ceiling at Work’’ *Sociology Compass* 4/9, 1-11
- Remington, Joan – Kitterlin, Lynch Miranda. (2017)’’Still pounding on the glass ceiling: A study of female leaders in hospitality, travel, and tourism management’’. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 1-17
- Rocha, Katherine; Palazzo, Joseph; Teczar, Rebecca; and Clark, Roger (2018) "Does Breaking Through the ‘‘Final Glass Ceiling’’ Really Pave the Way for Subsequent Women to Become Heads of State?," *Sociology Between the Gaps: Forgotten and Neglected Topics: Vol. 4*,1-15)
- Savci, I. (1999). Toplumsal cinsiyet ve teknoloji. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(01).
- Sabancı Üniversitesi (2020). ‘‘Türkiye’de Yönetim Kurulunda Kadınlar 2020-Kurumsal Yönetim Formu’’. https://www.yonetimkurulundakadin.org/assets/node_modules/source/pdf/sabanci-2020-8th_yillik_rapor.pdf (Erişim tarihi: 14.03.2023)
- Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi (SASAM). Sağlıkta kadın çalışan ve sorunları araştırması. Sağlık-Sen ARGE Bürosu, Ankara, 2013.
- Steeves, L. (1999) *Feminist Teoriler ve Medya Çalışmaları, Medya İktidar İdeoloji, Der. ve Çev. Mehmet Küçük, Ark Yayınları, Ankara*
- Soysal, A., & Baynal, T. (2016). Sağlık kurumlarında cam tavan sendromu: Kayseri özel sağlık kurumlarında bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2).
- Spina, E., & Vicarelli, G. (2015). Are young female doctors breaking through the glass ceiling in Italy?. 121-134.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. ‘‘Türkiye’de Kadın’’ (2022). Erişim: 14 Mart 2023. https://www.aile.gov.tr/media/97652/tu-rkiye-de-kadin_20220214.pdf
- TBMM Kanunlar Ve Kararlar Dairesi Başkanlığı, (2009), ‘‘Türk Parlamento Tarihinde Kadın Parlamenterler’’.1935-2009 Ankara. Erişim:12.12.2019. <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/bitstream/handle/11543/2109/200902268.pdf>
- The World Economic Form. (2022). *Global Gender Gap Report INSIGHT REPORT*. Erişim: 14 Mart 2023. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2022>
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu. *İstatistiklerle Kadın* (Mart 2023). Erişim: 14 Mart 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadin-2022-49668>
- Ünlü, A. S. (2017). Toplumsal cinsiyet rolleri bakımından trt çocuk kanalında yayımlanan çizgi filmler. *Erzincan*
- Vargas, T. (2018). *She coined the term glass ceiling. She fears it will outlive her*. The Washington Post. <https://www.washingtonpost.com/news/retropolis/wp/2018/03/01/she-coined-the-phrase-glass-ceiling-she-didnt-expect-it-to-outlive-her/>
- Vargel Pehlivan, P. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar: bir literatür taraması.
- Yaşar, J. (2019). Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş tatminlerine etkisini belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Kocaeli*.
- Yıldız, Sebahattin - Alhas, Fidan - Sakal, Önder - Yıldız, Harun. (2016) ‘‘Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavani Ne Zaman Aşar?’’. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71/4 , 1119 – 1146
- Zhugue, Y, Kaufman J, Simeone D, Chen H, and Velazquez O, (2011) Is There Still a Glass Ceiling for Women in Academic Surgery? *Annals of Surgery*, 253, 637-643
- Weil Peter, Mattis Mary, (2003). ‘‘To Shatter The Glass Ceiling in Healthcare Management : Who Supports Affirmative Action and Why?’’. *Health Services Management Research*, 16, 224-233
- Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling: Women in management. *International Labour Office*, 1–201. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf

