

Kadın/Woman 2000
Kadın Araştırmaları Dergisi - Journal for Women's Studies

Aralık/December 2013
Cilt/Volume XIV Sayı/Issue 2

Doğu Akdeniz Üniversitesi/Eastern Mediterranean University

© 2013 Doğu Akdeniz Üniversitesi Yayınevi
© 2013 Eastern Mediterranean University Press
Printed in North Cyprus by the Eastern Mediterranean University Printing House

ISSN 1302-9916

EASTERN MEDITERRANEAN UNIVERSITY
Center for Women's Studies

KADIN / WOMAN 2000
Journal for Women's Studies

Publisher

Prof. Dr. Abdullah Y. Öztoprak (Rector) (on behalf of)
Eastern Mediterranean University (EMU)
Turkish Republic of Northern Cyprus

Editorial Board

Editors

Assoc.Prof. Hanife Aliefendioğlu
Eastern Mediterranean University–North Cyprus
Assoc.Prof. Fatma Güven Lisaniler
Eastern Mediterranean University–North Cyprus

Members

Prof. Sevda Alankuş, İzmir University of Economics-Turkey
Prof. Ayşe Işık Gürşimşek, Eastern Mediterranean University-North Cyprus
Assoc. Prof. Anne Ciecko, University of Massachusetts-USA
Dr. Cynthia Forson, University of Hertfordshire-England

Associate Editors (English Editors)

Cemil Sarıçizmeli, Eastern Mediterranean University – North Cyprus
Fatma Olcaytuğ Ünal, Eastern Mediterranean University – North Cyprus

Journal Secretary: Winifred Doh and Yasaman Pars Tabar

Cover Design: Roya Alagheband

Language: Turkish / English

Correspondence Address

Kadın/Woman 2000
Eastern Mediterranean University,
Center for Women's Studies,
BE280,
Gazimağusa - North Cyprus
(via Mersin 10 - Turkey)
e-mail: jws.cws@emu.edu.tr
<http://kwj2000journal.emu.edu.tr>

DOĞU AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
Kadın Araştırmaları ve Eğitimi Merkezi

KADIN / WOMAN 2000
Kadın Araştırmaları Dergisi

Sahibi

Prof. Dr. Abdullah Y. Öztoprak (Rektör)
Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ) (adına)
Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

Editör Kurulu

Editörler

Doç. Dr. Hanife Aliefendioğlu, Doğu Akdeniz Üniversitesi - Kuzey Kıbrıs
Doç. Dr. Fatma Güven Lisaniler, Doğu Akdeniz Üniversitesi - Kuzey Kıbrıs

Üyeler

Prof. Dr. Sevdal Alankuş , İzmir Ekonomi Üniversitesi-Türkiye
Prof. Dr. Ayşe Işık Gürşimşek, Doğu Akdeniz Üniversitesi - Kuzey Kıbrıs
Doç. Dr. Anne Ciecko, Massachusetts Üniversitesi - ABD
Dr. Cynthia Forson, University of Hertfordshire-İngiltere

Yardımcı Editörler (İngilizce Editörleri)

Cemil Sarıçizmeli, Doğu Akdeniz Üniversitesi - Kuzey Kıbrıs
Fatma Olcaytuğ Ünal, Doğu Akdeniz Üniversitesi - Kuzey Kıbrıs

Derginin Dili: Türkçe / İngilizce

Dergi Sekreterleri: Winifred Doh ve Yasaman Pars Tabar

Kapak Tasarım: Roya Alagheband.

Yazışma Adresi

Kadın/Woman 2000
Doğu Akdeniz Üniversitesi,
Kadın Araştırmaları ve Eğitimi Merkezi
BE280,
Gazimağusa - KKTC
e-posta: jws.cws@emu.edu.tr
<http://kwj2000journal.emu.edu.tr>

EASTERN MEDITERRANEAN UNIVERSITY
Center for Women's Studies

KADIN/WOMAN 2000
Journal for Women's Studies

Academic Advisory Board

- Prof. Aysel Aziz (Yeni Yüzyıl University-Turkey)
Prof. Berit Hagekull (Uppsala University-Sweden)
Prof. Beth Baron (City University of New York-USA)
Prof. Deniz Kandiyoti (School of Oriental and African Studies-UK)
Prof. Jacqueline Nadel (Riken BSI-France)
Prof. Louis Oppenheimer (University of Amsterdam, Netherlands)
Prof. Lucette Valensi (The School of Advanced Study in the Social Sciences - France)
Prof. Mustafa Fatih Özbilgin (University of East Anglia-UK)
Prof. Mutlu Binark (Başkent University-Turkey)
Prof. Sevda Alankuş (University of Economics-Turkey)
Prof. Şeyma Güngör (University of İstanbul-Turkey)
Prof. Yıldız Ecevit (Middle East Technical University-Turkey)
Assoc.Prof. Biran Mertan (Eastern Mediterranean University-North Cyprus)
Assoc.Prof. Blaise Pierrehumbert (Lausanne University- Switzerland)
Assoc.Prof. Burçak Keskin Kozat (Stanford University -USA)
Assoc.Prof. Nefice Yıldız (Eastern Mediterranean University-North Cyprus)
Assoc.Prof. Nurten Kara (Eastern Mediterranean University-North Cyprus)
Assoc.Prof. Türkan Ulusu Uraz (Eastern Mediterranean University-North Cyprus)
Assoc.Prof. Yonca Al (Eastern Mediterranean University-North Cyprus)
Assist.Prof. Nazime Beysan (Eastern Mediterranean University-North Cyprus)
Assist.Prof. Pembe Behçetoğulları (Eastern Mediterranean University-North Cyprus)
Assist.Prof. Rana Tekcan (İstanbul Bilgi University-Turkey)
Assist.Prof. Seda Orbay (Eastern Mediterranean University-North Cyprus)
Assist.Prof. Süheyla Üçışık Erbilen (Eastern Mediterranean University-North Cyprus)

About the Journal

Kadın/Woman 2000 -Journal for Women's Studies is a publication of Eastern Mediterranean University - Centre for Women's Studies. It is published biannually and is a multi-disciplinary, refereed and bilingual journal (both Turkish and English) dedicated to the scholarly study of all aspects of women's issues. The articles published are primarily on topics concerning women's rights, the socio-cultural aspects and position of women in society as well as particular legal issues. Articles are accepted from all disciplines such as literature, sociology, psychology, anthropology, law, political science, economics, medicine, cultural history as well as book reviews on recent publications and news and reports on important scientific events.

Indexing

Kadın/Woman 2000 is indexed in GenderWatch, Contemporary Women's Issues, General Academic ASAP International, IT One File, General Reference Center, General Reference Center Gold, IT Custom, MLA International Bibliography, Turkologischer Anzeiger, Index Islamicus, EBSCO Women's Studies International Database, Asos Index, and ULAKBİM National Databases.

DOĞU AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
Kadın Araştırmaları ve Eğitimi Merkezi

KADIN / WOMAN 2000
Kadın Araştırmaları Dergisi

Akademik Danışma Kurulu

- Prof. Dr. Aysel Aziz (Yeni Yüzyıl Üniversitesi - Türkiye)
Prof. Dr. Berit Hagekull (Uppsala Üniversitesi -İsveç)
Prof. Dr. Beth Baron (New York City Üniversitesi -ABD)
Prof. Dr. Deniz Kandiyoti (School of Oriental and African Studies-İngiltere)
Prof. Dr. Jacqueline Nadel (Riken BSI-Fransa)
Prof. Dr. Louis Oppenheimer (Amsterdam Üniversitesi, Hollanda)
Prof. Dr. Lucette Valensi (The School of Advanced Study in the Social Sciences - Fransa)
Prof. Dr. Mustafa Fatih Özbilgin (East Anglia Üniversitesi -İngiltere)
Prof. Dr. Mutlu Bınark (Başkent Üniversitesi - Türkiye)
Prof. Dr. Sevda Alankuş (İzmir Ekonomi Üniversitesi-Türkiye)
Prof. Dr. Şeyma Güngör (İstanbul Üniversitesi - Türkiye)
Prof. Dr. Yıldız Ecevit (Orta Doğu Teknik Üniversitesi - Türkiye)
Doç.Dr. Biran Mertan (Doğu Akdeniz Üniversitesi-Kuzey Kıbrıs)
Doç.Dr. Blaise Pierrehumbert (Lausanne Üniversitesi - İsviçre)
Doç.Dr. Burçak Keskin Kozat (Stanford Üniversitesi -ABD)
Doç.Dr. Netice Yıldız (Doğu Akdeniz Üniversitesi-Kuzey Kıbrıs)
Doç.Dr. Nurten Kara (Doğu Akdeniz Üniversitesi-Kuzey Kıbrıs)
Doç.Dr. Türkan Ulusu Uraz (Doğu Akdeniz Üniversitesi-Kuzey Kıbrıs)
Doç.Dr. Yonca Al (Doğu Akdeniz Üniversitesi-Kuzey Kıbrıs)
Yrd.Doç.Dr. Nazime Beysan (Doğu Akdeniz Üniversitesi-Kuzey Kıbrıs)
Yrd.Doç.Dr. Pembe Behçetoğulları (Doğu Akdeniz Üniversitesi-Kuzey Kıbrıs)
Yrd.Doç.Dr. Rana Tekcan (İstanbul Bilgi Üniversitesi - Türkiye)
Yrd.Doç.Dr. Seda Orbay (Doğu Akdeniz Üniversitesi-Kuzey Kıbrıs)
Yrd.Doç.Dr. Süheyla Üçışık Erbilen (Doğu Akdeniz Üniversitesi-Kuzey Kıbrıs)

Dergi Hakkında

Kadın/Woman 2000-Kadın Araştırmaları Dergisi, Doğu Akdeniz Üniversitesi-Kadın Araştırmaları ve Eğitimi Merkezi'nin bir yayın organı olup, Merkez'in amaçları doğrultusunda kadın konusu ile ilgili değişik disiplinlerde yapılan çalışmalara yer veren bilimsel düzeyde hakemli bir dergidir. Her yıl 2 cilt 2 sayı olarak Türkçe ve İngilizce yayımlanan dergi, toplumsal cinsiyet ve kadının konumu ve hakları konularında sosyoloji, psikoloji, sağlık, antropoloji, hukuk, siyaset bilimi, ekonomi, sanat tarihi, arkeoloji, edebiyat ve iletişim alanlarında disiplinler arası nitelikli bilimsel makaleler yayımlar. Ayrıca kadın konusunda yapılan çalışmalar ve yayımlarla ilgili bilimsel tanıtım yazılarına yer verir.

Veritabanları

GenderWatch, Contemporary Women's Issues, General Academic ASAP International, IT One File, General Reference Center, General Reference Center Gold, IT Custom, MLA International Bibliography, Turkologischer Anzeiger, Index Islamicus, EBSCO Women's Studies International Database, Asos İndeks ve ULAKBİM Ulusal Veri Tabanı.

İçerik/Contents

Cilt/Volume XIV

Sayı/Issue 2

Aralık/December 2013

Editörden/From the Editors!

Makaleler/ Articles

Precarious Work Undermines Decent Work: Travail of Women

Workers in Unionized Hotels (Eğreti İş ve İnsana Yaraşır İşin Sekteye Uğratılması: Sendikalaşmış Otellerde Kadın İşçilerin Ağır Çalışma Koşulları)

Divinia M. Edralin..... 1

Gender Bias in Access to Loans: A Cross Country Analysis

(Krediye Ulaşmada Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Karşılaştırmalı Analiz)

Nezahat Küçük & Mehmet Candemir..... 27

Üniversite Öğrencisi Kadınlarda Toplumsal Cinsiyet İdeolojisi

ile Depresyon İlişkisi (The Relationship between Gender Role Ideology and Depression among Female University Students)

Olga S. Hünler..... 39

The Challenge of Gender Equality in the Women's Safety

Strategy Policy (2002) in Victoria, Australia (Avustralya-Viktorya'da Kadınların Güvenliği Stratejisi Politika Dokümanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mücadelesi)

Alissar El-Murr..... 55

AKP'nin Kadına Yönelik Söylem ve Politikaları: Neo-

Liberalizm, İlmli İslam ve Kadın (AKP's Discourses and Policies against Women: Neo-Liberalizm, Moderate İslam and Woman)

Ülker Yükselbaba 67

Young, Enduring, and Patient: The Experiences of Female

Mall Workers in İstanbul (Genç, Dayanıklı, Sabırlı: İstanbul Alışveriş Merkezleri ve Kadın Çalışanların Cinsiyetlendirilmiş Deneyimleri)

Ülker Sözen..... 87

Kitap Tanıtımı/Book Review

Alan Bennet (2006). The History Boys: A Play

(Roger Mac Ginty)..... 110

Bu Sayıya Katkı Koyan Yazarlar/Authors of This Issue..... 113

Bu Sayıda Hakemlik Yapanlar/Referees of This Issue..... 114

Yayın İlkeleri/Notes for Contributors..... 115

From the Editors!

Dear Readers

We are happy to introduce Volume 14, issue 2 of *Kadın/Woman 2000*. This issue includes six articles from different fields. We hope the collection will contribute to the improvement of women and gender studies and be an asset for researchers and activists in the field.

Our first article *Precarious Work Undermines Decent Work: Travail of Women Workers in Unionized Hotels* by Divinia M. Edralin looks into a growing sector and the precarious working conditions it brings. It is a survey conducted among 190 hotel workers based in three cities in the Philippines and aims to understand the impact of precarious employment on unions and women workers's health and safety in the workplace. The study shows how union power has weakened as a result of precarious employment conditions, helping to prevent the emergence of who is treated as a regular employee with decent pay. According to Edralin's analysis, cultural and economic factors spanning through gender stereotypes, the supplementary nature of women's income, lack of support for female stable employment, lack of social protection for women at work, and lack of education also have important roles in women's employment. She suggests some amendments to the laws that will provide more protection in job security in the workplace.

Second article in this issue entitled *Gender Bias in Access to Loans: A Cross Country Analysis* by Nezahat Küçük and Mehmet Candemir deals with a global economic problem; women's access to credits. The article investigates gender bias in the access to loans. Using two opposite views in the literature on the relationship between gender gap and access to financial services the authors try to look into this contested argument in detail. By analyzing World Bank's 2011 Global Financial Inclusion data from 147 countries, Küçük and Candemir analyse how the demand and supply side variables effect women's access to business loans. The study finally argues that an increase in gender equality leads to higher institutional loans which will in turn have positive impacts to loan services offered to financial institutions that females are trying to secure.

The third article, *The Relationship between Gender Role Ideology and Depression among Female University Students* by Olga S. Ünler studies the relationship between gender role, ideology and depression among female university students. Ünler's research among 264 female university students from İzmir, reflects the participants' attitudes and opinions on gender roles and their past experience of gender discrimination. The relationship between gender role, ideology and depression is later brought into scope. Ünler reaches a conclusion that women who have a more conservative and patriarchal attitude toward gender roles experience higher levels of

depression. In addition, she further concludes that past gender discrimination experiences relate to symptoms of depression in the light of current literature.

Alissar El-Murr explores the Women's Safety Strategy (WSS); a policy framework document in Victoria-Australia, by Foucauldian critical discourse analysis in the fourth article, entitled *The Challenge of Gender Equality in the Women's Safety Strategy Policy (2002) in Victoria, Australia*. According to El-Murr the document (WSS) that outlines the five-year Victorian State Government initiative incorporates a public health approach with a more traditional punitive treatment of reducing violence against women in policies. Although the document acknowledges gender inequality in the public and private spheres, El-Murr argues that the underlying discourse of the strategy remains one in which the answer is hidden in traditional, punitively-focused policy responses to violence against women.

The fifth article entitled *AKP's Women Discourses and Policies: Neo-Liberalism, Moderate Islam ve Woman* is by Ülker Yükselbaba. The Justice and Development Party (AKP), the ruling party in Turkey, is known for its neo-liberal and moderate Islamic policies that have come to define a role and status for women in Turkey. In this framework, the study evaluates the ideological discourse and policies of AKP and its effect on gender equality, women's participation to politics and employment. AKP is known to bring basic women's human rights issues to be discussed into the public sphere before coming up with any policy changes. Yükselbaba bases her arguments on such issues as sacred family, sacred motherhood, and women murders.

The issue continues with Ülker Sözen's study entitled *Young, Enduring, and Patient: Gendered Experiences of the Female Retail Workers in İstanbul's Shopping Malls* as the last article. The study focuses on women's employment in a very specific area; retail store workers in İstanbul's shopping malls. It brings gendered experiences of saleswomen both in their workplaces and in their domestic lives. Sözen's work contains interviews with 22 female saleswomen of different ranks employed in four big shopping malls in İstanbul and strives to explore their self-images, career expectations, working conditions and economic independence. The article discusses the issue in the light of theoretical debates on employment and women's liberation.

In addition to these valuable studies, this issue is also includes a book review. Well known peace and conflict studies Professor Roger Mac Ginty kindly reviews Alan Bennet's (2006) *The History Boys*; a play that follows a group of history pupils preparing for the Oxford and Cambridge entrance examinations under the guidance of three teachers with contrasting styles. In Mac Ginty's analysis the play brings issues such as ageism and identity as well as the grounded nature of academic research and writing into focus.

We would like to express our acknowledgements to all those who worked very hard reviewing papers and publicizing the journal. We are indebted to Prof. Necdet Osam, Chair of the Executive Board of Emupress, our colleague Cemil Sarıçizmeli and Fatma Olcaytuğ for the proofreading, and to Selda Adaöz, Ersev Sarper, and their team in the EMU printing office without whose generous contributions this work would have never been completed.

Editors

Fatma Güven Lisaniler

Hanife Aliefendioğlu

Editörden

Sevgili Kadın/Woman 2000 okurları

Dergimizin 14. Cildinin 2. sayısını sizinle paylaşmaktan mutluyuz. Bu sayıda seçilmiş beş değerli çalışmaya yer verilmiştir. Bu çalışmalar aracılığıyla kamusal ve özel alanlardaki tüm etkinliklerde kadının konumunun ve rolünün çeşitli yönleriyle araştırılmasını hedefledik. Bu çalışmaların yarattığı dinamizmin aktivist, araştırmacı ve akademisyenlerin katkılarıyla artarak devam etmesini diliyoruz.

İlk makalemiz “Eğreti İş ve İnsana Yarasır İşin Sekteye Uğratılması: Sendikalaşmış Otellerde Kadın İşçilerin Ağır Çalışma Koşulları” başlığını taşıyor. Çalışmanın Yazarı Divinia M. Edralin Filipinlerde 3 ayrı kentte 190 otel çalışanı kadın ile görüşerek sendikalaşmanın kadın çalışanların işyerindeki sağlığına ve güvenliğine etkisini anlamaya çalışıyor. Çalışma bulguları sendikaların gücünün zayıflamasının kadınların eğreti istihdam koşullarından insana yarasır işlere geçişini engellediğini göstermektedir.

İkinci makale küresel bir ekonomik soruna kadınların krediye ulaşma sorununu irdeliyor. Nezahat Küçük ve Mehmet Candemir’in “Krediye Ulaşmada Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Karşılaştırmalı Analiz” başlıklı çalışması krediye ulaşmada toplumsal cinsiyete dayalı engellere ilişkin literatürdeki iki farklı görüşe yer veriyor. Küçük ve Candemir Dünya Bankası’nın 147 ülkeyi kapsayan 2011 Küresel Finansal İçerme verilerine kullanarak kadınların iş hayatına girişini belirleyen arz ve talep değişkenlerini inceliyorlar. Çalışma toplumsal cinsiyet eşitliğindeki artışın kadınların krediye ulaşmalarını olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Olga Ünler’in, “Üniversite Öğrencisi Kadınlarda Toplumsal Cinsiyet İdeolojisi ile Depresyon İlişkisi” başlıklı çalışması, İzmir’de yaşayan 264 kadın üniversite öğrencisinden oluşan bir örnekleme dayanıyor. Çalışma bu örneklemedeki öğrencilerin demografik verilerini, toplumsal cinsiyete dayalı tutum ve görüşlerini ve geçmişteki toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık deneyimlerini kapsıyor. Bulgular toplumsal cinsiyet rollerine karşı daha muhafazakar ve ataerkil bir konumda bulunan kadınların depresyonu daha fazla yaşadıklarını gösteriyor. İlaveten çalışma, geçmiş toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık deneyimleri ile depresyon belirtileri arasından paralellik olduğunu literatürdeki akımların ışığında ortaya koymaktadır.

Alissar El-Murr “Avustralya-Viktorya’da Kadınların Güvenliği Stratejisi Politika Dokümanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mücadelesi” başlıklı çalışmasında söz konusu politika dokümanlarında, Foucault’nun eleştirel söylem analiz yöntemiyle dilin, iktidarın inşasına ve yeniden inşasına yönelik nasıl kullanıldığını analiz etmektedir. El-Murr’a göre doküman özel ve kamusal alanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığını kabul etse de Viktorya eyaletinin beş yıllık planı olan

doküman, halk sağlığı perspektifini öne çıkararak, kadına yönelik şiddeti azaltmada geleneksel yöntemleri önermektedir.

Ülker Yükselbaba'nın "AKP'nin Kadına Yönelik Söylem ve Politikaları: Neo-Liberalizm, İlimli İslam ve Kadın" başlığını taşıyan çalışması AKPnin neo-liberal ve İlimli İslam politikalarıyla kadınların kazanılmış haklarına nasıl müdahale ettiğini analiz etmektedir. Bu çerçevede AKPnin ideolojik söylemi ve politikaları ile toplumsal cinsiyet eşitliği, ve kadınların politikaya ve istihdama katılımını nasıl ertelendiği irdelenmektedir. Yükselbaba ayrıca AKPnin bazı politika değişikliklerini mümkün kılmak için kadının insan haklarıyla ilgili konuları kamuoyunda tartışmaya açtığını tespitini yapmaktadır. Yükselbaba bu argümanlarını kutsal aile, kutsal annelik, kadın cinayetleri örnekleriyle geliştirmektedir.

Ülker Sözen kadınların ağırlıklı istihdam edildiği bir alana dikkat çekmektedir. "Genç, Dayanıklı, Sabırlı: İstanbul Alışveriş Merkezleri ve Kadın Çalışanların Cinsiyetlendirilmiş Deneyimleri" başlıklı çalışma kadınların işyerlerinden ve özel alanlarından cinsiyetlendirilmiş deneyimlerini bir araya getiriyor. Sözen'in çalışması İstanbul'da dört büyük alışveriş merkezinde değişik pozisyonlarda çalışan toplam 22 kadın satış personeli ile yaptığı görüşmelerde, katılımcıların kendilik imgelerini, kariyer beklentilerini, çalışma koşullarını ve ekonomik bağımsızlıklarını irdeliyor. Çalışma istihdam ve kadınların özgürleşmesi teorisi çerçevesinden gerçekleştirilmiştir.

Roger Mac Ginty bu sayımız için Alan Bennet tarafından yazılan Tarih Öğrencileri (The History Boys) adlı oyunu tanıtıyor. Oyun Oxford ve Cambridge üniversite sınavlarına hazırlanan bir grup lise öğrencinin yaş dönümü cinsellik ve etnik krizlerini irdeliyor. Mac Ginty tanıtımında yaş ve kimlik gibi sorunları öne çıkarırken akademik araştırma ve yazımının gelenekselleşmiş halini de eleştiriyor.

Editörden yazımızı bitirmeden önce Dergimizin daha geniş okuyucu kitlesine ulaşmasına ve 13 yıldır yayın hayatına devam etmesine, hiç bir karşılık beklemeden değerlendirme ve danışmanlık yaparak katkıda bulunan herkese sonsuz teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Ayrıca, her zaman yanımızda olan Doğu Akdeniz Üniversitesi Yayınevi Yönetim Kurulu'na, yönetim kurulu başkanı Prof. Dr. Necdet Osam'ın şahsında, İngilizce metinlerin tashihi konusundaki katkıları için Cemil Sarıçizmeli'ye, derginin basımı konusunda gösterdikleri cömert ve titiz çalışmalarından dolayı Selda Adaöz, Ersev Sarper ve DAÜ Basımevi ekibine teşekkürü borç biliriz. Onların değerli katkıları olmadan bu sayı tamamlanamazdı.

Editörler

Fatma Güven Lisaniler

Hanife Aliefendioğlu

Precarious Work Undermines Decent Work: Travail of Women Workers in Unionized Hotels

Eğreti İş ve İnsana Yaraşır İşin Sekteye Uğratılması: Sendikalaşmış Otellerde Kadın İşçilerin Ağır Çalışma Koşulları

Divinia M. Edralin*
De La Salle University

Abstract

This paper looks into the issue of precarious work which seriously undermines the Decent Work Agenda. This vulnerable work arrangement is also affecting the Philippines, particularly, the women workers and the unions' active in the hotel industry. More specifically, this study tries to determine the driving forces behind precarious work and its impact on the union as an organization, women workers and their health and safety in the workplace. As an exploratory study, a survey was conducted with 109 respondents from eleven unionized hotels in Metro Manila, Bohol, and Cebu provinces in the Philippines. Results showed that the main driver of hotels resorting to precarious work practices lies in the intention to lower expenses or costs for salaries and benefits to increase profit. Precarious work has significantly weakened the union as an organization since their membership continues to decline and their source of fund is reduced. Precarious employment also prevents women becoming regular employees, union members, and denies them decent pay. The health and safety of precarious women workers are at risk since they have multiple jobs in multiple outlets in the hotel and they are assigned irregular or very limited hours of work and/or long work shifts/work days or work weeks. Therefore, precarious work creates insecurity and leads to increase in inequality and poverty which undermines the principles of Decent Work. One strategic course of action to combat the prevalent practice of precarious work is to amend or craft new laws that will give more protection to job security in the workplace.

Keywords: precarious work, barrier of decent work, unionized hotels, women, non-regular work, workers at risk, Philippines.

* Prof. Divinia M. Edralin, DM Management and Organization Department, RVR-College of Business, De La Salle University, Manila-Philippines. E-mail: divinia.edralin@dlsu.edu.ph.

Background of the Study

The feminine genius is needed in all expressions in the life of society, therefore, the presence of women in the workplace must also be guaranteed (PCJP, 2004:184).

Work is an essential activity in society. It gives meaning and is an expression of ones feelings, thoughts, and humanity. It is a source of self-esteem, self-actualization, and security. Work in the past meant stable, full-time job, representing substantial progress over an earlier age when labor was treated a little differently to products (Evans & Gibb, 2009). According to the Pontifical Council for Justice and Peace (2004:180), "work is a fundamental right and a good for mankind, a useful good, worthy of man because it is an appropriate way for him to give expression to and enhance his human dignity." Moreover, "work is a source of riches, or least of the conditions for a decent life, and is, in principle, an effective instrument against poverty" (PCJP, 2004:164). Align with this principle and to afford protection to working people in many parts of the world, is the *Decent Work Agenda*. This concept is rooted in the conditions of freedom, equality, security, and human dignity (Gust, 2006).

Based on this framework, this paper explores the issue of precarious work which undermines the Decent Work Agenda. This vulnerable work arrangement, practiced in many countries, is also affecting the Philippines, particularly, the women workers and the unions in the hotel industry. More specifically, this study determines employment practices that are often associated with precarious work in the unionized hotels. It also identifies the driving factors of precarious work in these establishments as well as the impact of precarious work on the union as an organization, on the working conditions of women workers, and on their workplace health and safety. Moreover, the study determined strategies or courses of action that can be taken by the unions to combat precarious work practices in their workplace and the hotel industry that are causing the travails of the women workers in the Philippines.

The Decent Work Agenda was introduced in 1999 by Juan Somovia, the long-serving Director-General of the International Labour Office (Hoffer, 2012). Decent work embodies the principles of employment promotion, workers' rights, social protection, and social dialogue (Gust, 2006). The principle of employment promotion is to generate adequate employment opportunities for all who seek work with the understanding that work should yield remuneration that meets the essential needs of the workers and the family members. The principle of the *workers' rights* is to promote the dignity, equality, freedom, adequate remuneration, social security, and voice for representation and participation of all categories of workers. The principle of *social protection* is to ensure security against a variety of contingencies and vulnerabilities to reduce suffering, anxiety, insecurity, and material deprivation.

The principle of *social dialogue* is to support voice and representation of participants in the production process.

As provided for in the 2008 Declaration Social Justice for a Fair Globalization, the ILO implements the Decent Work Agenda by converting the four basic principles into four strategic objectives, with gender equality as an overarching objective. These strategic objectives are: (1) *creation of jobs* which involves the generation of an adequate number of productive employment, providing livelihood to people that can cover their basic needs at the very least (Swiss Employment and Income Division, 2008); (2) *promotion of rights at work* which comprises “all ethical and legal framework for all elements of decent work” such as just remuneration, social security, right to association, protection from forced labor, adequate and humane working conditions, and maintaining dignity and freedom (Ghai, 2006: 7); (3) *ensuring social protection* which means having safeguards against a number of vulnerabilities like sickness, maternal health, accidents, unemployment, regulation of work hours and work-related injuries for workers and to their families (Ghai, 2006); and (4) *supporting social dialogue* which entails empowering workers to collectively participate in the decision-making process through negotiation, where they can represent their interests and articulate their concerns (ILO, 1999). But the linkages between economic, political, and social actions can be critical to the pursuit of the broad objectives of decent work and adequate living for working people (Sen, 2013).

Decent work therefore, stresses the necessity of work in people’s lives, independence and dignity. It gives equal recognition to all workers and underlines work as the source of value creation, rejecting ideological and discriminatory class-based concepts (Hoffer, 2012). Decent work also emphasizes that quality employment creates social value for the welfare of society and dignity of persons regardless of religion, race, gender, and age. This means it includes the ‘millions of workers outside the formal economy and demands decent living conditions for all who work, as well as for those who should not work or who cannot find adequate work’ (Hoffer, 2012: 64).

However, in the past decades, the traditional work process and the standard employment model (a worker with one employer, worked full year and full-time without a pre-determined end date, mostly on employer premises, and was entitled to benefits given by the employer or through the social security system) have been changing in a number of vital ways (Evans & Gibb, 2009). This is partly attributable to globalization, intensified global competition, technological change, and corporate restructuring (Evans & Gibb, 2009). Particularly, globalization as a movement across boundaries has brought new efficiencies and vast new markets for business but it has also exacerbated inequalities and lessened the power of states to control business for the common good (Williams, 2013). It seems that globalization,

increasing deregulation of the labor market, stiffening of competition, as well as the global financial, economic, and social crises that we have been experienced since 2007 have resulted plummet in the observance of decent work but also the re-emergence and continuous growth of precarious employment over the years. Recent data from the International Institute for Labor Studies' World of Work Report (2012) in 2007 and 2010 on the incidence of precarious employment revealed that the percentage of *involuntary part-time employment* in advanced economies such as Japan, Romania, Spain, Italy, and Greece has increased. Based on the same report, the incidence of *involuntary temporary employment* in advanced economies such as Bulgaria, Portugal, Greece, Spain, and Cyprus has also increased in a much higher percentage compared to involuntary part-time employment.

Nature of Precarious Work and Its Drivers

According to Evans and Gibb (2009), precarious work refers to 'forms of work characterized by atypical employment contracts, limited or no social benefits and statutory entitlements, high degrees of job insecurities, low job tenure, low wages and high risks of occupational injury and diseases'. Modena and Sabatini (2012) also defined precarious employment as employment with unstable positions, where the employee is in a fixed term contract or an atypical or temporary worker, where the job is insecure as there are low guarantees. From a workers' point of view, it is related to uncertain, unpredictable and risky employment. The main driving force behind precarious work is: (1) 'low road' approaches to competition whereby cost-cutting is achieved at the expense of product and the job quality, wages and a clean environment; (2) new forms of subcontracting and outsourcing, facilitated by falling costs of coordination and transportation afforded by new information and communication technologies; and (3) new management and contractual forms, which loosen the traditional ties between workers and employers, as indicated by the increase in low wage jobs, temporary employment and self-employment, often taking the form of disguised employment (Evans & Gibb, 2009). Corollarily, ILO (2007) reported that precarious work is characterized by a combination of factors such as: (1) a limited duration or a high probability of the worker's losing the job; (2) little or no opportunity for workers to control the working conditions; (3) absence of benefits or social security provisions; and (4) a low income in tandem with poverty. Likewise, precarious work is typically non-permanent, temporary, casual, insecure and contingent. Workers in these jobs are often not covered by labor law and social security protections. According to Metal World (2007), precarious work is caused by employment practices designed to maximize employer profits and flexibility and to shift risks onto workers. In highly-industrialized countries full-time jobs are being

replaced by precarious jobs, while in developing countries precarious work has always been the norm. As documented by Metal World (2007), the employment practices often associated with precarious work include the following: (1) direct hire on temporary labor contracts; (2) hiring in labor via employment agencies or labor brokers; (3) contracting out functions to other companies; (4) personal labor contracts as bogus 'self-employed' workers; (5) abusive probationary periods; (6) disguised employment training contracts; (7) on call/daily hire; (8) illegal or involuntary part-time work; and (9) home working.

Moreover, according to the International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (2011), a partial list of the various types of precarious employment arrangements would include: (1) outsourcing, contracting-out or subcontracting; (2) casualization, contractualization, contingent or fixed-term contracts leading to the creation of a large pool of permanently 'temporary employees'; (3) use of labor agencies; (4) bogus 'self-employment' and independent contractors; and (5) abuse use of seasonal and probationary employment and traineeships.

Given the above cited practices, it can be said that precarious employment is employment that is low quality and that encompasses a range of factors that put workers at risk of injury, illness and/or poverty. This includes factors such as low wages, low job security, limited control over workplace conditions, little protection from health and safety risks in the workplace and less opportunity for training and career progression (Rodgers & Rodgers, 1989). Precarious employment clearly challenges the Decent Work Agenda because of the insecurity, uncertainty, and unpredictable working conditions it brings to millions of working people in the world of work.

The rapid increase in precarious work is being driven both by the actions of corporations and governments. Across the world, national labor laws are being amended to better enable employers to create yet more precarious jobs at the expense of stable employment. For example, in 2006, the Australian government introduced new labor laws that immediately plunged millions of workers into precarious employment by taking away their right to protection from unfair dismissal. The laws also encourage contract and temporary work (Metal World, 2007). Recently, the European Union has launched a consultation paper promoting 'flexicurity', the idea that employment growth is stimulated when employment protections such as unfair dismissal laws are reduced and casual employment is increased (Metal World, 2007). According to Evans and Gibb (2009) in Canada, part time, contract and temporary work as well as self-employment, now corresponds to around one-third of the workforce nationally. The contract and agency workers are often given the same work done by permanent workers but for less pay. Contract workers are only paid while on assignment, so that it is often difficult them to maintain sufficient hours in order to earn

a living wage. Similar to other countries, in Japan, part-time workers are by far the largest numerical group within the non-regular category. They make up roughly three-quarters of the non-regular group. Their average hourly wage is 40% of what regular workers earn and many of these workers are women, young people, and older workers (Evans & Gibb, 2009).

Kidder and Raworth (2004) identified three main drivers of precarious employment in the case of women in the global supply chain of the food and garment industry. The first driver is the poor management of gender relations. It means that the gender stereotypes about women remain in mindset of some factory and farm managers. This translates to their belief that women are passive and will unlikely make demands. The second main driving force is sourcing and purchasing practices of retailers. Due to competition, retailers seek high levels of efficiency in their supply chain, prompting them to demand lower prices and better quality at a faster pace with more flexibility from their suppliers. The third main driver is the government's inclination towards labor force flexibility in meeting retailer demands, whether through policy or practice. Some governments weaken their national labor laws to achieve the desired flexibility and the lack of government resources causes their habitual failure to implement labor laws and to protect labor union rights. However, there are times that the governments themselves sabotage such in the name of economic growth.

Women in Precarious Work

It is interesting to note that worldwide, women are more often in precarious work situations than men, who are more likely to be in permanent, full-time, regular and better-paid jobs. It is particularly in Eastern, Western, and Northern Africa, and Southern Asia. Kidder and Raworth (2004) presented evidence of the prevalence of women in precarious employment across various industries of developing companies. They noted that in the garment industry of Honduras, 65% of factory workers were female, while this rate is 85% and 90% in Bangladesh and Cambodia, respectively. Women make up 65% of the Columbian flower cutting industry's workforce, while this rate is 87% in Zimbabwe. The temporary and seasonal workers of the South African fruit industry are composed of 69% women, while Chile's fruit industry is made up of 52% women. In addition, for South Africa and Chile, only 26% and 5% of women are in long-term jobs, respectively (Kidder & Raworth, 2004).

Table 1. Summary of Factors that Lead Women Workers to Precarious Work

Cultural Factors
<ul style="list-style-type: none"> • Desirability to devoting themselves to the home • Gender stereotypes (e.g. women are passive and will unlikely make demands; more willing to accept repetitive and unskilled jobs) • Supplementary nature of women's income to those of their spouses • Enjoy certain degree of freedom • Family responsibilities • History of abuse
Economic Factors
<ul style="list-style-type: none"> • Nature of industry (e.g. garments, flower and fruit cutting) • Lack of support for female stable employment • Few employment alternatives in society
Gender inequality
<ul style="list-style-type: none"> • Lower income and lower occupational level given at work • Poor state of women's social protection in the workplace • Neglect in the representation of women's interest in trade union movements
Education
<ul style="list-style-type: none"> • Lack of education • Overqualified status of women that have education • Need to finance own education

The study of Louie, Ostry, Quinlan, Keegel, Shoveller, & LaMongtagne (2006) concerning precarious women and young employees in Australia also showed interesting results. They found out that the permanent part-time group is predominantly women, with the group having lower income and being at a lower occupational level than the permanent full-time group, where majority are men. It also showed that women are more likely to be in the part-time and non permanent forms of employment as well as the tendency for non-permanent employees to be younger, where men tend to be younger than women. Australia experienced an increase in casual or temporary jobs, which was 28%, 31%, and 40% of the workforce during the years 1982, 1988, and 1999, respectively (Louie et al., 2006).

The study of Tsugurano Inoue, and Yano (2012) revealed that 17.43 million out of 51.12 million workers in Japan are in precarious employment. This means that 34% of Japan's workforce is in a precarious employment situation and that a high proportion of temporary workers are female and they are from the young generation. This is because Japanese culture still sees it desires to see women devote themselves to the home and Japan's labor market has yet to provide a work environment that supports female stable employment.

Employers tend to offer precarious jobs more to women, as compared to men (Kidder & Raworth, 2004; Menéndez, Benach, Muntaner, Amable, & O'Campo,

2007). The gender stereotypes remain and employers believe that women are passive and will unlikely make demands, making women more willing to accept repetitive and unskilled jobs (Kidder & Raworth, 2004). Moreover, there is the belief that women's income is only supplementary to their spouse's income (Kidder & Raworth, 2004), because the husband is considered to be the breadwinner (Menéndez et al., 2007). There is also the presence of gender inequality (Menéndez et al., 2007), as employers tend to offer women more precarious type of work (Kidder & Raworth, 2004; Menéndez et al., 2007). In a specific case study, Fogel and Quinlan (2011) found that female strippers engage in this kind of work as they find it most profitable, although unsteady, amongst all the precarious forms of employment. The poor state of women's social protection in the workplace facilitated the tendency of employers to provide primarily women with precarious employment (Fantone, 2007; Menéndez et al., 2007). It was also revealed that trade union movements are mostly from the point of view of men (Fantone, 2007), neglecting to represent women's interests. Moreover, Menéndez et al. (2007) found that women most of the time in precarious employment are neither unionized nor included in collective agreement. Another factor is the family responsibilities of women (Kidder & Raworth, 2004; Menéndez et al., 2007; Puech, 2007). Precarious forms of employment offer a more variable time, which women believe would help them juggle work and family responsibilities (Kidder & Raworth, 2004). Aside from family responsibilities, other aspects of women's background influence precarious employment. Fogel and Quinlan (2011) pointed out that coming from a broken home and a history of abuse is a factor, while Staggs and Riger (2005) found women's experiences of abuse by their partner tend to lead them to precarious employment, specifically the unstable ones. Staggs and Riger (2005) claimed that abusive men have the tendency to hinder efforts of women from gaining economic independence. There are also cultural factors that lead women to accept precarious employment. Ngai (2004) explained that the female rural immigrants of China work in precarious employment in order to enjoy a certain degree of freedom, which China's culture deprived of them. In addition, Tsugurano et al. (2012) suggested that it is still desirable for women to devote themselves at home in Japan, which translated to the lack of support for female stable employment in Japan's labor market. Education seems to influence ambiguously women into accepting precarious employment. The lack of education leads some women to accept blindly precarious employment due to lack of knowledge on their rights (Puech, 2007). On the other hand, Fantone (2007) stated that having an education also contributes to the acceptance of women of precarious employment. Most women with a college degree tend to accept precarious employment as they find themselves overqualified for most jobs offered to them (Fantone, 2007). Lastly, Fogel and Quinlan (2011) revealed that some women engage in precarious employment, specifically the stripper occupation, to finance their

education. In summary, there are several major reasons like culture, economic, gender inequality, and educational factors that lead women workers to be prevalent in precarious forms of employment in many parts of the world.

A Brief on Precarious Work in the Philippines

The Department of Labor and Employment (BLES) defines *employees in precarious work as those that “relates to wage and salary workers in any work arrangements, that differ from the commonly perceived norm of “full-time protected regular wage and salary employment”, such as short-term, casual and low paying jobs that do not provide the usual non-wage benefits and social security normally found in regular employment contracts.* The data shows that employees in precarious work in percentage of total employment from 1995 to 2011 averaged 13.8%. Noticeable high proportions of precarious employment occurred in 2004, 2007, 2010, and 2011.

Moreover, based on the BLES Yearbook of Labor Statistics (2011), it can be inferred that the incidence of precarious work reduces the pool of workers who can be unionized. In 2003, 19.2% of the employees in non-agricultural establishments with 20 or more workers worked either on casual, seasonal, contractual or per project basis. There was a slight increase to 19.6% in 2004 and a decline to 18.0% in 2008. However, in 2010, the share of precarious employment rose to more than one-fifth of employees (21.2%).

The BLES data also revealed that by type of non-regular employment, the average percentage of those hired as contractual is highest, followed by casuals, and then part-time. According to type of industry, the real estate, renting and business activities sector has the most number of non-regular workers while the manufacturing industry is second in the list with numerous non-regular workforces. The alignment of the Philippine economic policy to global markets suggests that the occurrence of precarious work is likely to increase in the future.

Statistical Profile of Precarious Work in the Hotel and Restaurant Industry in the Philippines

The data from BLES (2009) and 2010 BLES Integrated Survey (BITS) reveal that precarious work is prevalent in the Philippines. Across industries, there are 850,085 non-regular workers classified as probationary (179,384), casual (170,817), contractual/project-based (445,20), seasonal (128,815), and apprentices/learners (26,49). In the hotel and restaurant industry, there are 26,049 employed as contractual/project-based, casual, probationary, and seasonal workers to meet their needs. The majority (55%) of non-regular workers are hired as contractual/project-based workers. Contracted out services to

employment agencies are mostly on security, food/catering, janitorial, general administrative, and logistics/transport work. Among the hotel and restaurants engaged in Subcontracting with 20 or more workers, the type of jobs/services contracted out are finance/accounting, transport services, billing and payment, courier services, human resource, data processing/encoding, and learning/training.

Framework of the Study

The operational framework developed by the researcher shows various aspects of precarious work that were investigated. The specific indicators that were used for each major variable (driving factors, precarious work, impact of precarious work, and courses of action to combat precarious work) were taken from the review of related literature as discussed in the background of the study.

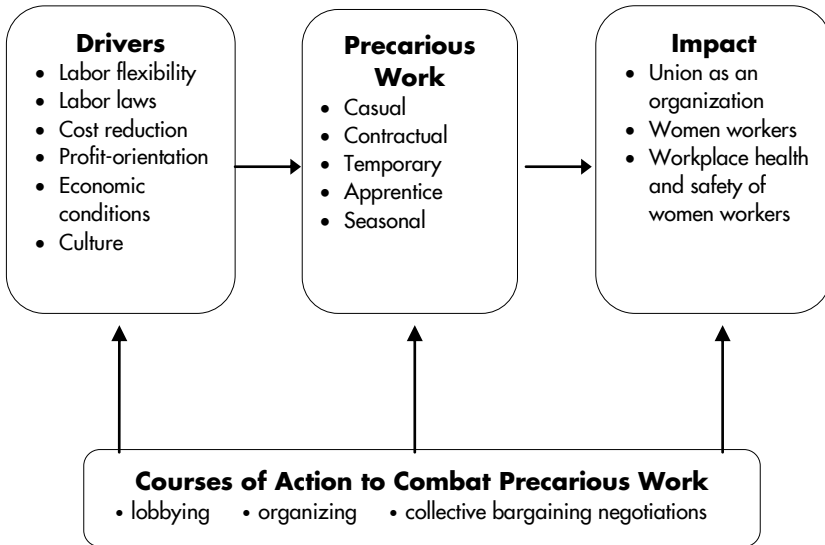


Figure 1. Operational framework on precarious work

The driving factors that prompt hotel management to resort to precarious work arrangement as enumerated in the left box are labor flexibility, labor laws, cost reduction, profit-orientation, economic conditions, and culture. The specific precarious work practices in the unionized hotel are listed in the middle box are casual, contractual, temporary, apprentice and seasonal employment arrangements. The impact of the driving factors and the practices of precarious work as cited on the right box of the diagram dealt with the union as an organization, working conditions of

women workers, and their workplace health and safety. The unions' courses of action to combat this enemy of decent work are highlighted on the bottom part of Figure 1 and are related to lobbying, organizing, and collective bargaining negotiations.

Methodology

This research used the exploratory research design to achieve the objectives of the study. On the other hand, the triangulation approach consisting of survey, interview, and observation methods were utilized to gather the needed data.

First, a survey using a 2-page pre-tested structured questionnaire developed by the researcher was conducted among the supervisory and rank-and-file employees' union officers and members in 11 unionized hotels. Of the 11 participating hotels, eight are located in Metro Manila and four are operating in Cebu and Bohol provinces in the Philippines. These hotels were selected because their unions are all affiliated with the National Union of Workers in Hotel Restaurant and Allied Industries (NUWHRAIN- IUF). The basis of choosing the respondents is the union members and officers and not the hotel employees, since not all employees are members of the union. The union membership of each sample hotel ranges from 47 to 300 workers, with an average of 113 members. For the survey, 130 questionnaires were distributed but 109 (84% response rate) valid responses from supervisory and rank-and-file employees' union officers and members were used for the data analysis. Considering that this is a qualitative exploratory study, the researcher deemed it fit to come up with the frequencies and percentages from the answers of the respondents. The intent is to describe the perceptions of the union officers and members about precarious work experienced by the women workers in the unionized hotels and not to correlate nor establish causality of the factors that affect these experiences.

Secondly, one-on-one interviews of the following key informants were conducted: (1) two local union fulltime secretaries; (2) three NUWHRAIN-IUF fulltime staff; and (3) two women workers who are hired by the hotels as casuals and contractual. The interviews were intended to validate some of the claims of the survey respondents as cited in the findings.

Lastly, non-participant observation was carried out to get a better glimpse of their work situation, five casual, five outsourced, and five apprentice women workers while they were on duty performing their functions in the hotel. The observations enabled the researcher to confirm the actual situations of the women workers in precarious work in the unionized hotels.

Findings

Employment Practice Often Associated With Precarious Work in the Hotels

Table 2. Employment practice often associated with precarious work in the hotels

Practices	Average % (n=109)	Department most affected
Hiring of labor via employment agencies or labor brokers	47.7	Housekeeping
On call/daily/per function hiring	40.0	Food & Beverage
Contracting out functions/tasks to other companies	38.7	Engineering
Direct hire on temporary labor contracts	26.4	Food & Beverage
Disguised employment training contracts (as trainees)	22.3	Housekeeping
Limited employment to less than six months	21.4	Food & Beverage
Abusive probationary periods	20.8	Food & Beverage
Fixed term contracts	14.8	Engineering
Illegal or involuntary part-time work	8.3	F&B, steward
Individual labor contracts as bogus 'self-employed' work.	7.8	Engineering
Home working	4.1	F&B, laundry, accounting

There are eleven specific employment practices that are often associated with precarious work in the participating hotels. The top of the list is the *hiring of labor via employment agencies or labor brokers* (47.7%). This is followed by *on call/daily/per function hiring* (40.0%). Third in the rank is *contracting out functions/tasks to other companies* (38.7%). An example of this is the experience of one casual female hotel worker as narrated below:

My name is Diana and I am 23 years old. I have been working in the Hotel as a Kitchen staff for 2 years and 3 months as casual employee. At first, my status was a Human Resource direct hired casual. I was given a one year contract and I was never re-hired again in the hotel. I tried to apply to the employment agency where the Hotel gets some of its kitchen staff and fortunately I was hired as a kitchen staff in the same hotel but again as a casual employee. My life as a casual employee is ironic. I believe I am one of the best casual employees in the kitchen; that is why I am one of the longest staying casuals. Because of this, I always work overtime and reports whenever I am called during peak months. I often feel exhausted at the end of the day and I have no time to socialize after work.

These precarious work arrangements are more commonly applied in the food and beverage department where they hire waiters, food attendants, stewards and bartender assistants. In the housekeeping department they employ tomboys and cleaners/janitors. In the engineering department they contract electricians and engineers. In a lesser degree, other departments also affected are laundry, general services, administration, and accounting. The employment practices related to

precarious work claimed by the survey respondents we found to be really happening in the respective departments are validated during the one-on-one interviews and non-participant observations that were done. Specifically, during the interview visit, the union fulltime secretary showed the list of the hotel employees who are regular/permanent and those non-regulars assigned in each department. From the list, it was confirmed that the food and beverage department has the most number of contractual, outsourced, and on-the job trainees. These employment practices confirm the observation of IUF General Secretary Ron Oswald (IUF UITA IUL, 2011) that:

...permanent, direct employment is on the way out. It is increasingly replaced with temporary contracts which in fact can last for decades; by outsourced, agency contracts which conceal the real employment relationship and hence the balance of power in the workplace and in society; with seasonal contracts which are year round, bringing all seasons together in a single workplace; bogus self-employment schemes which turn wage earners into contractors; and with phony apprenticeships often disguised as life-long learning.

Drivers of Precarious Work Practices in the Unionized Hotels

Table 3. Driving Forces of Precarious Work Practices in the Unionized Hotels

Drivers of Precarious Work Practices	Frequency (n=109)	%
Lower expenses/costs for salaries & benefits to increase profit	104	95.4
Reduction in the number of regular workers / Prevention of regularization	103	94.5
Promotion of the flexibility of labor	100	91.7
Weakening or prevention of unionization	98	89.9
Elimination or reduction of payment of dismissal / retirement benefits	97	89.0
High unemployment and/or surplus of labor	96	88.1
Easier dismissal / layoff of workers	96	88.1
Employer's evasion of responsibility to workers	95	87.2
Labor laws that encourage contract and/or temporary work	95	87.2

There are a number of factors that drive hotels to resort to precarious work practices according to the trade unionists' respondents. The top five factors are: (1) lower expenses or costs for salaries and benefits to increase profit (95.4%); (2) reduce number of regular workers or prevent regularization weaken union or prevent unionization (94.5%); (3) promote flexibility of labor (91.7%); (4) weaken union or prevent unionization (89.9%); and (5) eliminate or reduce cost of dismissal or retirement benefits payment (89.0%). As attested by the full-time staff of NUWHRAIN during the one-on-one interview, cost-reduction in salaries and benefits and the labor laws in the Philippines which allow contractual and temporary work arrangements are two of the important drivers that enable hotels to resort to precarious work practices. These data reveal that precarious work is caused by

employment practices designed to maximize employer profits and flexibility and to shift risks onto workers. Moreover, the changes in the labor market are often an effect of the change to which decent work has been reconfigured to introduce precarious work in the hotel industry, and not one of its causes.

Effects of precarious work on the union as an organization

Table 4. Effects of Precarious Work on the Union as an Organization

Effects on the Union	Freq. (n=109)	%
Weakening of union; reduction of membership and of sources of funds	106	97.2
Inability to fully exercise union rights or to avail	100	91.7
Contribution to union busting or dissolution of union	100	91.7
Undermining of ability to bargain, to strike, or undertake concerted action	100	91.7
Discouragement or prevention of union organization or membership	98	89.9

The bulk (97.2%) of the respondents thought that precarious work practices have significantly *weakened the union as an organization since their membership continues to decline and with this trend, their source of funds* (the union dues paid by the members) is also reduced. When the workers are not regular, *they are unable to fully exercise union rights or avail of union benefits and privileges* (91.7%) simply because they are not members of the union. As pointed out by one of the National Executive Officers of NUWHRAIN:

Our bargaining power has diminished substantially over the years because of the big drop in our union membership since many of the hotel workers are no longer having regular jobs. The hotel management is not as afraid as before, that we can paralyze the hotel operations through a strike or any form of concerted action due to CBA deadlock or unfair labor practices. The management just keeps on outsourcing hotel employees, especially in the Food and Beverage Department.

The broad erosion of bargaining power of workers constraints those to accept precarious work in the hotel even if it compromises their mandate to fight for the workers' right to decent work. The ultimate threat that is posed by the precarious work is the dissolution of the union when it reaches the point where workers will no longer be interested to unionize. In fact, according to the union officers, their union membership has significantly declined over the years when the hotel management started implementing precarious work schemes such as outsourcing and other forms of *contractualization*. This finding is similar to the observation of Raymo, Warren, Sweeney, Hauser, and Ho (2011) that precarious employment increases as membership in unions declines because these employees unaffiliated with union will

not be covered by the protection that these unions offer, such as employment security, benefits, and higher pay; therefore, exposing them to employer exploitation. The interview of fulltime staff of NUWHRAIN also affirms the reality that broad erosion of the bargaining power of workers due to contractualization and outsourcing of workers has significantly weakened the strength of the union because their membership is slowly dwindling and their funds are decreasing too. As fulltime federation staff, they experience the difficulty of getting union officers and members, especially the women from the hotels to attend education programs, mobilization campaigns, and lobbying in Congress due to their limited number and other priorities in life.

The unionists perceived that the re-emerging precarious work arrangements are unfair not only to women workers but to all workers. First, women workers are prevented from becoming regular employees (86.2%) and as such they cannot become union members denying them union representation (84.4%). Since they are not regular employees, they receive lower wages (80.7%) and they are not entitled to benefits (79.8%). If they are breadwinners, their salaries are not enough to fend for their family needs and even for themselves. But it seems that they are forced to engage in this non-standard work schemes due to the uncertainty about the future of employment and earnings, limited work opportunities and the stiff competition to find work in the hotel industry. Women workers believe that it is better for them to have meager income than having nothing at all. In such cases, those who are exposed to low and unstable income also suffer greatly during economic downturns. Since they are not regular employees, they are the first to go, when labor downsizing is implemented by the hotel management.

Effects of Precarious Work on Women Workers

Table 5. Effects of Precarious Work on Women Workers

Effects on Women Workers	Freq. (n=109)	%
Minimization or prevention of regularization	94	86.2
Discouragement of union membership	92	84.4
Lowering of wages and salaries	88	80.7
Minimization, denial or non-improvement of benefits	87	79.8
Discrimination	83	76.1

This precarious work conditions fosters discrimination, especially to women (76.1%). The union representatives also observed that in the hotels, it appears to be relatively easy for women to enter into low-wage employment (e.g. food attendant; room attendant; laundry attendant; cleaner), but relatively difficult to move into higher

ranking posts; supervisor, department head, or manager. Precarious work is now an increasing challenge among the workers in the hotels, undermining wages and conditions of work and threatening to divide working people in the industry. It flourishes because government regulations allow it, there is a big labor surplus, and workers are driven to accept work at any cost to guarantee that they can provide for their family and raise their children. An example of this is the experience of another casual female hotel worker as narrated below during the one-on-one interview:

My name is Maria and I am a room attendant at the Highest Floor of one of the Hotels in Manila. I have been a casual employee for five years. I did not finish college and I am a single parent. My child is now a 2nd year high school student at a public school. As casual workers, during peak months we are the ones asked to do most of the job and even tasked to work overtime (12 hours-a day) because we cannot really complain about it unlike the regular employees who have their Union to help them if they file a complaint regarding work abuse. Also, during lean months when there is not much work to be done, the casual employees like me, are usually the ones asked not to report for work. This means we have no salary for the day or several days. When my child gets sick, I have to look for other sources to pay for her medical expenses since I have no income from the Hotel for some days. Sadly, I have no chance to move to a better paying post in the Hotel since Management prefers graduates of Hotel and Restaurant degree or related courses to become supervisor or manager.

Effects of Precarious Work on the Workplace Health and Safety of Women Workers

Table 6. Effects of Precarious Work on the Workplace Health and Safety of Women Workers

Effects on Workplace Health and Safety of Women Workers	Freq. (n=109)	%
Tendency to have multiple jobs in multiple sites	98	89.9
Assigned to irregular or very limited hours of work; and/or long work shifts/work days or work weeks	95	87.2
Required to do dirty, dangerous, dull, and/or lowest paying jobs	95	87.2
Less or no health and safety equipment, benefits, or social security	90	82.6
Stressful psychosocial working conditions	85	78.0

The unionists observed that precarious work practices create the tendency to have multiple jobs in multiple sites (89.9%) in the hotel. It means that the job description of a hotel women worker has expanded and this has to be done in more than one outlet in the establishment. The women workers are now pressured to toil faster but efficiently

and accurately. It means no customer complaints and higher revenues as reflected in constant high room occupancy and food consumption in the food outlets and room service orders. The contractual or temporary women workers are assigned to irregular or very limited hours of work and/or long work shifts/work days or work weeks (87.2%) which the regular workers are seldom assigned to. Therefore, the precarious women workers experience toxic or stressful psychosocial working conditions (78.0%) which are not good for their personal wellbeing and workplace safety. This result confirms the observation of Kalleberg (2009) that precarious work has negative impact on the precarious workers due to its uncertain and insecure nature. The uncertainty and insecurity of precarious work negatively affects the health of the worker and contributes to stress. Similarly, Kidder and Raworth (2004) stated that insecurity, excessive stress, and subordination are more common among women workers in precarious employments. As one Union Supervisor Officer said emphatically:

What is more demeaning is the reality that precarious workers are required to do dirty, dangerous, dull, and/or lowest paying jobs. They do the work that regular employees do not want to perform anymore. They have no option but to follow or else they will lose their job.

The effects of precarious work *on the workplace health and safety of women workers* as perceived by the survey respondents were validated during the one-on-one interviews and non-participant observations. Specifically, during the interview, the union fulltime secretary stated that there are a number of women workers who are either contractual or outsourced but have been working in the hotel for some years who would come to the Union Office to share their burdens with them during break time. They share their travails of long work shifts, multiple tasks in several hotel outlets, fatigue, and low salary.

Action that Can Be Taken By the Unions to Combat Precarious Work

Table 7. Action that Can Be Taken by the Unions to Address/Combat Precarious Work

Trade Unions' Actions	Freq. (n=109)	%
Lobby for new (or changes in) laws to promote job security	102	93.6
Recruit or organize precarious workers into unions	101	92.7
Include contract workers in collective bargaining arrangements	99	90.8
Demand that employers' reduce or eliminate the use of contract labor and other forms of precarious work	99	90.8
Negotiate for the same wages, working conditions, benefits and job stability for precarious workers	98	89.9

The trade unionists strongly believe that what they can do, as a priority, as a labor group is to lobby for new laws or changes in them to promote job security (93.6%). This is the spirit behind the role of the unions as catalysts for social change through legislative action. One of the best strategic courses of action to abate the prevalent practice of precarious work is to amend or craft new laws that will give more protection to job security in the workplace. The unions should also recruit or organize precarious workers into unions (92.7%). Although this is a herculean task they face, they have no recourse but to start recruiting and organizing these non-regular workers to add political power and use the unionized precarious workers as leverage in negotiating with management in the hotel industry.

The third action is to include contract workers in collective bargaining arrangements (90.8%). Since the present Labor Code is silent on this matter, the unions can always include this as part of its CBA proposal, where contract workers should be part of the collective bargaining unit, be members of the union, and be entitled to the same working conditions as regular workers. This means that unions should be able to negotiate for the same wages, working conditions, benefits and job stability for precarious workers (89.9%). During the interview, fulltime staff of NUWHRAIN, tasked primarily at assisting the local union during collective bargaining negotiations, confirmed that there is always that effort as part of its CBA proposal, where contract workers regardless of gender should be part of the collective bargaining unit and they can be members of the union. But until now, the union has never been successful in making the hotel management agree to this proposal.

Lastly, as an on-going struggle, the unions should be able to *demand that* employers' reduce or eliminate the use of contract labor and other forms of precarious work (90.8%). There are several venues open to unions by which this can be done. These venues are the Labor-Management Council in the hotel, collective bargaining negotiations, legislative action in Congress, and political action both at the national and international levels with the help of ILO and international labor federations fighting for the same cause to combat precarious work.

Conclusions

Findings revealed that the specific employment practices that are often associated with precarious work in the unionized hotels are the hiring of labor via employment agencies or labor brokers, on call/daily/per function hiring and contracting out functions/tasks to other companies. The main factors that drive unionized hotels to resort to precarious work practices are to lower expenses or costs for salaries and benefits, reduce number of regular workers or prevent their regularization that weaken union or prevent unionization, and promote flexibility of labor.

Moreover, precarious work practices have significantly weakened the union as an organization since their membership continue to decline and their source of fund is reduced. When workers are not regular, they are unable to fully exercise union rights or avail of union benefits and privilege. On the part of women workers, they are prevented from becoming regular employees and as such they cannot become union member which denies them union representation. Since they are not regular employees, they receive lower wages and they are not entitled to benefits. It can be inferred that precarious employment is undermining worker rights, the scope and coverage of collective bargaining, as well as wages and working conditions in the hotel industry.

The practice of precarious work in the unionized hotels has also affected the workplace health and safety of women workers. It creates the tendency for women workers to have multiple jobs in multiple sites in the hotel. The contractual or temporary workers are assigned to irregular or very limited hours of work and/or long work shifts/work days or work weeks which the regular workers are seldom assigned to. As such, the precarious women workers experience toxic or stressful psycho-social working conditions which are not good for their personal wellness and workplace safety.

These vulnerable women workers in the unionized hotels, who are exposed to insecure, unpredictable, hazardous work, and low and unstable income, suffer greatly whether the economy is up or down. The practice of precarious employment has primarily resulted in the declined living standards of women workers, and workers in general, and it is contributing to the rising poverty in the country. When workers have meager income, even below the minimum wage, they are not able to afford even the minimum requirements of quality living like decent shelter, clothing, three meals a day, access to good education, private health care; and simple recreation. On a macro level, lower or no income means no tax collections and revenue for the government, used to finance government expenditures for education, health, social protection, and other social services necessary to keep a stable and floating economy. Therefore, precarious work creates insecurity and leads to increases in inequality and poverty which defies the principles of Decent Work.

Therefore, there is an urgent need to combat the rising incidence of precarious work not only in the hotel industry but across all industries in the country. The overall goal is to ensure that precarious work, the enemy of decent work, does not become the dominant feature of the working relationship between workers and employers. One of the best strategic courses of action to abate the prevalent practice of precarious work is to amend or craft new laws that will give more protection to job security in the workplace. The hotel industry trade unionists recognize that theirs and the other private initiatives will not be adequate. It is imperative that a strong

government action be taken. It must take up the challenge by reversing its policies of labor deregulation and contractualization that have facilitated the growth of precarious work. But instead, government labor policies must have as its core principle, creating good jobs and improving the quality of work which is in accordance with the Decent Work Platform of the International Labour Organization.

It should be noted that this exploratory study focused on the precarious women workers in unionized hotels in the Philippines, so certain limitations should be considered. First, with the small number of respondents covered, it is not possible to generalize the findings on the precarious work situations of other women all over the world. Second, with only one industry covered, the results of the study may not also be necessarily the same with the other type of industries in the Philippines or even in other countries. Third, since this is an exploratory study, no hypothesis was tested. Qualitative analysis was primarily conducted to determine outcomes. It is therefore suggested that further studies to include other variables like gender inequality factors, a bigger number of respondents, and more industries, as well as using the causal research design to determine significant predictors of precarious work that affect the life of women workers be undertaken.

Finally, although the findings of this study have certain limitations, it cannot be discounted that this research has wider benefits to practitioners and researchers. Management practitioners can learn from the feedback expressed by union leaders and the women workers about the factors and the effects of precarious work on the life of women workers. Managements' review and realignment of their human resource management practices that are consistent with the principles of decent work is a gesture of ethical work practices for the common good of its valued workforce. Trade union leaders as practitioners can do as a priority is to lobby for new or changes in laws to promote job security. This is the spirit behind the role of the unions as catalysts for social change through legislative action. On the other hand, researchers who are interested to in pursuing the topic of precarious work or even decent work can learn from the framework and methodology that the present researchers utilize. The researchers can also get a lot of insights from the rich discussions that were held on the findings of the study which can be used as a basis for offshoot or validation studies in the future.

Acknowledgement

I would like to extend my gratitude to my research assistants, namely: Doris Edralin, Donna Edralin, Ron Tan, and Loida Ty, for helping in gathering the needed data to complete the study.

References

- Bureau of Labor and Employment Statistics (2011). *Yearbook of Labor Statistics*. <http://www.bles.dole.gov.ph/ARCHIVES/YLS/2011%20YLS/2011YLS.html> Retrieved on January 17, 2013.
- Bureau of Labor and Employment Statistics (2012). Beyond the Unemployment Figures. *LABSTAT Updates*, 16(31): 1-7.
- Evans J. & Gibb E. (2009). Moving from precarious work employment to decent work. Global Union Research Network, Discussion Paper No.3. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- Fantone L. (2007). Precarious Changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy [Electronic Version]. *Feminist Review*, 87(1): 5-20. doi: 10.1057/palgrave.fr.9400357.
- Fogel C. A. & Quinlan A. (2011). Dancing Naked: Precarious Labour in the Contemporary Female Strip Trade. *Canadian Social Science*, 7(5): 51-56. doi:10.3968/j.css.1923669720110705.349.
- Ghai D. (Ed.). (2006). *Decent Work: Objectives and Strategies*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- Gust G. (2006). Equality at Work: Philippines. ILO Subregional Office for South-East Asia and the Pacific, Working Paper No.12. Manila, Philippines: International Labour Organization.
- Hoffer F. (2012). Decent Work 2.0. In Pons-Vignon N. & Ncube P. (Eds.), *Confronting Finance*. Geneva, Switzerland: ILO: 63-67.
- ILO (1999). *Decent Work*. Report of the Director- General. Geneva, International Labour Conference, 87th Session. 2013, from [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf). Retrieved on August 12, 2013.
- International Institute for Labor Studies (2012). World of Work Report 2012: Better Jobs for a Better Economy, 1: i-110. doi: 10.1002/wow3.7.
- International Labour Organization (2007). *ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality* (2nd ed.). Geneva, Switzerland: International Labour Office.
- International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (2011). *Precarious Work: Undermining Human Rights*, 8: 1-4. <http://www.gurn.info/en/topics/precarious-work/tra>

de-unions-and-precarious-work/iuf-precarious-work-undermining-human-rights. Retrieved January 11, 2013.

International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations. (2011). *Unions call for Comprehensive Action on Precarious Work by the ILO*. <http://cms.iuf.org/?q=node/1148>. Retrieved on January 15, 2013.

Kalleberg A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition [Electronic Version]. *American Sociological Review*, 74(1): 1-22. doi: 10.1177/000312240907400101.

Kidder T. & Raworth K. (2004). 'Good Jobs' and Hidden Costs: Women Workers Documenting the Price of Precarious Employment [Electronic Version]. *Gender and Development*, 12(2), 12-21. doi:10.1080/13552070412331332150

Louie A. M.; Ostry A. S.; Quinlan M.; Keegel T.; Shoveller J. & LaMongtagne A. D. (2006). Empirical Study on Employment Arrangements and Precariousness in Australia [Electronic Version]. *Relations industrielles*, 61(3): 465-489. doi:10.7202/014186ar

Menéndez M.; Benach J.; Muntaner C.; Amable M. & O'Campo P. (2007). Is Precarious Employment More Damaging to Women's Health than Men's? [Electronic Version]. *Social Science & Medicine*, 64(4): 776-781. doi:10.1016/j.socscimed.2006.10.035.

Metal World (2007). Spotlight: Global Action against Precarious Work. http://www.imfmetal.org/files/07032015092779/WEB_spotlight_0107-2.pdf. Retrieved on January 15, 2013.

Modena F. & Sabatini F. (2012). I Would If I Could: Precarious Employment and Childbearing Intentions in Italy. *Review of Economics of the Household*, 10(1): 77-97. doi:10.1007/s11150-010-9117-y.

National Statistics Office (2012). 2009 Survey of Tourism Establishments in the Philippines (STEP) for Accommodation: Final Results. <http://www.census.gov.ph/content/2009-survey-tourism-establishments-philippines-step-accommodation-final-results>. Retrieved on February 15, 2013.

Ngai P. (2004). Women Workers and Precarious Employment in Shenzhen Special Economic Zone, China [Electronic Version]. *Gender and Development*, 12(2): 29-36. doi:10.1080/13552070412331332170.

- Pontifical Council for Justice and Peace (2004). *Compendium of the Social Doctrine of the Church*. Vatican, Italy: Liberia Editrice Vaticana.
- Puech I. (2007). Cleaning Time, Protest Time: Employment and Working Conditions for Hotel Maid [Electronic Version]. 49: e50-e65. doi:10.1016/j.soctra.2007.01.004.
- Raymo J. M.; Warren J. R.; Sweeney M. M.; Hauser R. M. & Ho J. H. (2011). Precarious Employment, Bad Jobs, Labor Unions, and Early Retirement [Electronic Version]. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66B(2): 249-259. doi:10.1093/geronb/gbq 106.
- Rodgers G. & Rodgers J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: the Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Geneva, International Institute for Labour Studies.
- Sen A. (2013). Work and Rights. *International Labour Review*, 152(S1): 89-101.
- Staggs S. L. & Riger S. (2005). Effects of Intimate Partner Violence on Low-Income Women's Health and Employment. *American Journal of Community Psychology*, 36(1-2): 133-145. doi:10.1007/s10464-005-6238-1
- Swiss Agency of Development and Cooperation, Employment and Income Division. (2008). *Decent Work: A Target to Achieve the MDGS Fact Sheet*. http://www.deza.admin.ch/resource_en_162770.pdf. Retrieved on June 23, 2012.
- Tsurugano S.; Inoue M. & Yano E. (2012). Precarious Employment and Health: Analysis of the Comprehensive National Survey in Japan [Electronic Version]. *Industrial Health*, 50: 223-235. doi: 10.2486/indhealth.MS1260
- Williams F. (2013). The Business Leader of the 21st Century: Catholic Social Teaching as a Moral Compass. Lecture conducted from De La Salle University, Manila, Philippines.

Eğreti İstihdam ve İnsana Yaraşır İstihdamın Sekteye Uğratılması: Sendikalaşmış Otellerde Kadın İşçilerin Ağır Çalışma Koşulları

Divinia M. Edralin
De La Salle Üniversitesi

Öz

Bu çalışma İnsan Onuruna Yaraşır İş Ajandası'nı sekteye uğratan eğreti iş konusunu araştırmaktadır. Bu kırılğan iş düzenlemesi Filipinler emek piyasasını da etkilemektedir. Özellikle kadın çalışanlar ve otellerde örgütlü sendikalar bu düzenlemeden etkilenmektedirler. Çalışmanın amacı bu düzenlemeyi ortaya çıkaran nedenler ile sendikalar, kadın işçiler, ve kadın işçilerin işyerinde sağlık ve güvenlikleri ile ilgili ortaya çıkabilecek olası etkilerini tespit etmektir. Çalışmanın amacına yönelik olarak Filipinler'de, Metro Manila, Bohol, ve Cebu vilayetlerinde 109 kadın otel çalışanını kapsayan bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları eğreti iş uygulamasını ortaya çıkaran nedenlerin başında emek maliyetini azaltarak işletme karlılığının artırılması olduğuna işaret etmektedir. Eğreti iş/istihdamın sendikaların üye sayısını ve dolayısıyla üyelik gelirlerini düşürerek etkinliğini azaltmakta ve kurumsal yapısını zayıflatmaktadır. Ayrıca kadınların düzenli mesaiye sahip işlerde çalışmalarını, örgütlü emeğe katılımlarını (sendikalaşmalarını) dolayısıyla insana yaraşır ücret almalarını engellemektedir. Kadın işçilerin sağlık ve iş güvencesi aynı anda birden fazla işyerinde düzensiz mesai ya da sınırlı saatlerde çalışarak ya da uzun mesailer halinde çalışmaları nedeniyle risk altındadır. Bu bakımdan, eğreti istihdam/iş düzenlemesi güvencesiz çalışmayı, eşitsizliği ve fakirliği artırarak İnsan Onuruna Yaraşır İş ilkelerini ihlal etmektedir. Eğreti istihdamla mücadelede, stratejik bir yaklaşım olarak yasalarda işgüvencesini artırıcı değişiklikler ya da yeni yasal düzenlemeler ihtiyacı vardır.

Anahtar Kelimeler: eğreti iş/istihdam, insan onuruna yaraşır iş/istihdam, sendikalaşmış oteller, kadın, düzensiz mesai, risk altındaki işçiler, Filipinler.

Gender Bias in Access to Loans: A Cross Country Analysis

Kredilere Erişimde Toplumsal Cinsiyet Yanlılığı: Yatay Kesit Analizi

Nezahat Küçük*

Eastern Mediterranean University

Mehmet Candemir**

Eastern Mediterranean University

Abstract

This paper investigates the gender bias in access to loans by using the World Bank's 2011 Global Financial Inclusion data on 147 countries. There are two opposite views in the literature on the relationship between gender gap and access to financial services. While some studies found no difference in terms of credit and interest rates for males and females, others suggested that there is gender bias in access to financial services and its usage due to sociocultural, institutional, and legal barriers. In turn, women's lack of access to financial services is expected to have negative impact on their labour force participation as well. This study analyses how demand side and supply side variables affect women's access to business loans by using cross-sectional regressions. Interaction of demographic and institutional characteristics is also introduced in order to determine to what extent these characteristics influence women's access to financial services. Findings show that, increase in gender equality leads higher institutional loan share taken by female. The estimates show that improvements in the gender equality and growth create positive impact on access to loan services of financial institutions.

Keywords: gender gap, financial services, institutional loans.

Introduction

Differences between male and female have serious cost implications in terms of growth, economic development of countries, and development of future generations. A number of studies in the literature discussed the financial discrimination against women, and its reasons. In this study, we analyze the discrimination in loan market by using cross section data for 147 countries¹ in 2011.

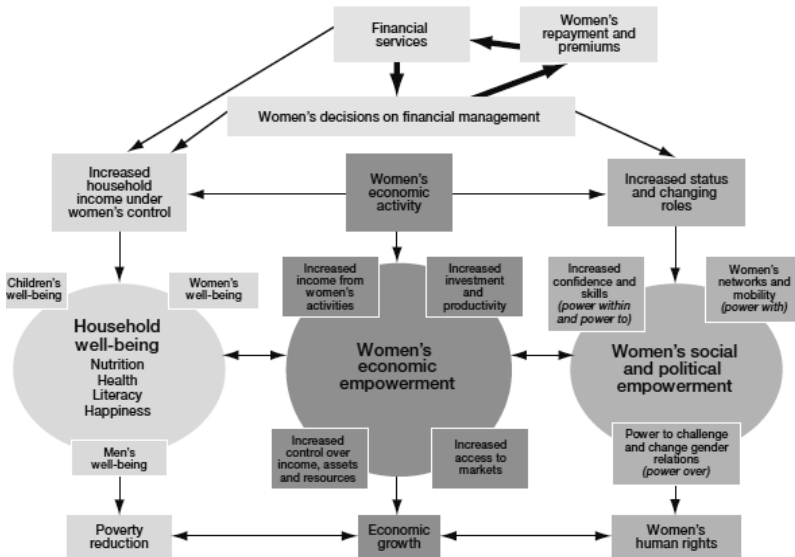
* Dr. Nezahat Küçük, Department of Economics, Eastern Mediterranean University-Famagusta, North Cyprus. E-mail: nezahat.kucuk@emu.edu.tr.

** Mehmet Candemir (PhD. Candidate), Department of Economics, Eastern Mediterranean University, Famagusta-North Cyprus. E-mail: mehmet.candemir@emu.edu.tr.

Women’s accesses to financial resources are expected to have positive impact on economic growth and poverty reduction through increasing the number of businesses or improving the existing businesses. Recent studies focused on the reasons of being fewer women in getting microcredit from financial institutions. Most of these studies used survey data for a specific country (Kwong and Thompson, 2008; Alesina, 2009). However, our study covers data of 147 countries from World Bank Financial Inclusion database.

The importance of finance for the women comes from its direct and/or indirect effects on women empowerment and on socioeconomic development of societies and countries. According to the International Fund for Agricultural Development (2009), increase in women’s access to financial services leads higher level of economic empowerment, household wellbeing, social and economic empowerment, and empowerment at individual level. Figure 1 explains some potential benefits of financial access and its usage by women. A scatterplot of all variables considered in the study is given in Figure 2.

Figure 1. Possible Impacts of Women’s Access to Financial Services



Source: International Fund for Agricultural Development, 2009: 9.

Literature Review

As mentioned above, there are two different approaches on women’s access to financial services in the literature. Some studies, which are discussed below, argued that there is *no gender discrimination* in financial access. Riding and

Swift (1990) analyzed the gender bias in access to financial services by using similar aged male and female and firm size data, and then they concluded that there is no gender discrimination in terms of interest rates and terms of credit. Another study by Haines et al. (1999) found that there are no significant differences between male and female in terms of bank credit, nonfinancial attributes or financial characteristics. Some other developed country based studies (Coleman, 2002; Blanchard et al., 2005; Carter and Shaw, 2006) also make similar conclusions and reject gender discrimination hypothesis.

On the other hand, some other studies suggest there *is gender bias in financial usage* due to demand side and supply side factors within the society. In turn these factors may lead increase in inequalities as well. According to the World Bank Women and Finance Report to G20 (2013), demand side barriers to women's financial inclusion can be low level of financial literacy and capacity, time and mobility constraints, poor access to information and networks, cultural norms, and limited access to education, employment and entrepreneurship, and on the other hand, supply side barriers can be legal and regulatory barriers, financial infrastructure weaknesses, gender biases in financial institutions' practices, financial products, marketing, and delivery that are not gender sensitive (p.6). Some studies (Orser & Foster, 1994; Fay & Williams, 1993) argue that credit procedures of banks are against female entrepreneurs. Muravyev et al. (2007) have showed that women prefer 5.4% less to get loan from financial institutions and, even if they prefer, institutions charges 0.6% higher lending rates for female than men. Beck et. al. (2012) analyzed the loan officer and borrower match of Albanian credit market and found that, not only against women, borrowers pay on average 29 basis point higher interest rates when loan officer is from opposite sex, which shows the presence of test based rather than statistical bias. Alesina et.al. (2009) analyzed the Italian firms and emphasized that women pay higher interest rates although there is no evidence for having worse credit history. One reason of this institutional discrimination can be property restrictions for women. Agier and Szafarz (2013) investigated an original model by using 34000 loan applications from Brazilian microfinance institutions over 11 years period to test if there is a glass ceiling on loan size. They concluded that there is no gender discrimination in approval rate, but the presence of a glass ceiling faced by female entrepreneurs with larger projects. However, some other studies (Haines et.al., 1999; Marlow & Patton, 2005; Carter & Shaw, 2006) suggested that this supply side discrimination is not gender based, but due to the structural differences between male and female owned businesses such as

firm size or capital stock of the firm. Calcagnini et al. (2012) analyzed the gender differences in bank loan access of female owned firms and male owned firms by using the dataset from four Italian banks over the period 2005-2008. The authors estimated a bivariate probit model and estimates showed that female owned firms have higher probability of having to more guaranties, and lower probability of access to credit than male owned firms.

Another reason of financial discrimination is demand side factors such as education, age, income, and region, etc. Kwong and Thompson (2008), based UK population data from 2005 and using the logistic regressions, found that 2% more females has constrained by financial barriers than male in terms of their education, income, and region. Ongena and Popov (2012) tried to analyze gender bias on access to credit market of US immigrants from 17 countries by using a survey method, and found that gender bias is strongly associated with the immigrants' country of origin, but not in the loan rates or negotiation time. In this study, we test the hypothesis that better gender equality, which mainly covers demand side factors, leads higher loan share for female.

Empirical Methodology

The aim of this study is to investigate impact of gender equality on financial loan share of female. Weighted least squares (WLS) method is used for 147 countries for the year 2011. Our data set is aggregate country level data. There is no direct way of determining whom the loans were issued, which is we have no way classification the loans by gender. Micro level data on individuals allows one to classify the data by gender and it would be easier to test for gender bias in credit access with such data. Unfortunately, the analysis with micro level data also has its disadvantages. As no comparable micro level data is available for several countries, it will be difficult to examine the extend of gender bias since it will not be possible to control for country characteristics, such as the social and cultural factors, banking system, religion, political system etc. Given the impossibility of classifying macro level data we take a pragmatic approach and ask whether more gender inequality is also associated with lower credit access for females. It is possible to test whether there are fewer loans for woman when other gender inequality dimensions are higher. If other supply and demand side factors that are affecting the loans are taken into account and if we can see some measure of gender inequality is associated with lower proportion of loans given to woman, one can conclude that in countries with higher gender inequality and lower access to loan by woman there is gender bias in credit access. This approach should work since gender inequality measure excludes

gender bias in loans and other factors affecting the loans are also taken as control variables in the regression. The gender inequality index (GII) used in our study does not include any measure of access to loans. Therefore, it may be sensible to ask whether there is also lower credit access for woman when there is higher bias for other dimensions of gender inequality in a regression where the explained variable is proportion of loans for woman and GII is an explanatory variable. Lower proportion of loans per se cannot be interpreted as gender bias in loans unless gender inequality has a significant explanatory power for this variable, after accounting the impacts of other demand and supply factors. Our dependent variable, which is the percentage of loans from a financial institution to females, is such variable. This variable does not directly imply gender inequality in access to loans, because there are other factors affecting the proportion of loans given to females. Percentage of loans to females may be lower simple because the female population ratio might be lower, or females may not be active in the business and financial sector. The female financial activity in our case is measured by female share of saving in financial institutions. Therefore, we can argue that gender bias in access to loans exists, if after controlling for determinates of loans, gender inequality index is a significant explanatory variable for percentage of loans given to females.

We use several regression specifications, which differ in terms of independent variables and control variables. Percentage of women (age 15+) that has access to loan from a financial institution in the past year is used as a dependent variable and a measure of financial access level of female. This variable is defined as the percentage of total loans in monetary value from financial institutions given to females of age 15 and above in the last year.

The regression we used for measuring impact of gender equality in financial loan for female can be written as follows:

$$FLFI_i = \beta_1 + \beta_2 GII_i + \gamma X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

where; i denotes country, ε is the error term.

- FLFI = Loan from a financial institution in the past year, female (% age 15+), as a proxy for financial access and usage,
- GII = Gender Inequality Index, which is used as a measure of equality². Its values range between 0 (perfect equality) and 1 (perfect inequality).
- X = Vector of other independent and control variables, which includes
 - g = GDP growth, annual (%)
 - r = Lending interest rate (%)
 - s = Female share of saving in a financial institution in the past year (age 15+)

dc = Domestic credit to private sector (% of GDP)

pofr = Population ratio, female/male

mena = Dummy variable for the Middle East North Africa Region

crediti = Credit depth of information index (0=low to 6=high)³

legali = Strength of legal rights index (0=weak to 10=strong)⁴

Model in Equation (1) is motivated from the recent empirical studies (Riding & Swift, 1990; Fay & Williams, 1993; Orser & Foster, 1994; Muravyev et.al., 2007; Haines et al., 1999; Kwong & Thompson, 2008) and specifies both supply and demand side factor that controls the female access to credit. The dependent variable (FLFI) in this specification, proxies how easy for females to access credit relative to total. Similar proxies are used in other gender studies (see, for instance, Klasen, 1999; Dollar & Gatti, 1999; Chen, 2004). Given the control variables the coefficient on the gender inequality variable (GII) measures how credit access by women varies with gender inequality. The impact of the GII on FLFI is partial and measure captures the net impact of GII on FLFI as control variables exist in the regression.

Data and Empirical Results

The data is obtained from World Bank Financial Inclusion Data Set (FINDEX) and World Development Indicators (WDI) database. Figure 2 (in Appendix) gives a scatterplot of all variables specified in equation (1). It shows that there is a positive direct relationship between gender equality and growth rate on loan from financial institutions for female. First, we estimate simple regressions due to high multicollinearity and the results are reported on Table 1.

In all regressions, both White and Breusch-Pagan-Godfrey tests for heteroscedasticity rejects the homoscedastic errors. In order to remedy the heteroscedasticity problem Weighted Least Squares is used. For the WLS, we have tried several weights and inverse of the standard deviation of GII worked best. Although the parameter estimates are obtained from the WLS, the consistent standard errors are obtained using White method. Table 2 shows the empirical results of multiple regressions.

There are several major conclusions from the empirical results. First, in all regressions, GII as a measure of equality is the most robust variable in terms of its sign and strongly significant variable. This result supports the hypothesis that there is gender bias against women and better gender equality brings higher-level financial equality across men and women, as well. Second, a significant direct impact from growth exists, which encourages loan taken by female.

Female population ratio as a control variable has positive and significant impact in almost all regressions on using the financial services. Third, Middle East and North Africa region dummy has a significant and negative impact on using financial services for female, implying Middle East and North Africa overall is worse in terms women's access to business loans from financial institutions.

Table 1. Dependent Variable: Loan from Financial Institutions to Female: Estimates of FLFI with GII and G

<i>Indep. Var.</i>	<i>Eq 1.1</i>	<i>Eq 1.2</i>	<i>Eq 1.3</i>	<i>Eq 1.4</i>	<i>Eq 1.5</i>	<i>Eq 1.6</i>	<i>Eq 1.7</i>	<i>Eq 1.8</i>
GIN	-16.82 (2.58)***	-18.03 (2.673)***	-14.58 (3.09)***	-16.99 (2.59)***	-13.04 (3.99)***	-17.01 (2.58)***	-16.59 (3.15)***	-14.39 (3.20)***
C	16.45 (1.51)***	14.97 (1.43)***	13.12 (2.60)***	15.29 (1.93)***	13.64 (2.66)***	20.61 (3.81)***	17.36 (1.96)***	14.20 (2.47)***
G		0.43 (0.151)***						
S			2.76 (1.58)*					
LEGALI				0.21 (0.21)				
DC					0.03 (0.02)			
POPFR						-3.99 (3.48)		
R							-0.06	
CREDITI								0.31 (0.25)
MENA	-2.64 (1.16)**	-4 (0.90)***	-1.83 (1.21)	-2.12 (1.26)*	-3.76 (1.407)***	-3.43 (1.29)***	-3.13 (1.39)**	-2.67 (1.23)**
N	122	118.00	122	122	110	122	97	122
R ²	0.20	0.28	0.23	0.21	0.22	0.21	0.18	0.22
Log L.	-368.66	-351.26	-366.32	-368.16	-332.38	-368.2	-292.58	-367.61
S.E.R.	5.03	4.83	4.96	5.03	5.06	5.031	5.05	5.01
SBC:	6.16	6.12	6.16	6.19	6.21	6.19	6.22	6.18
F-stat.	15.29	14.46	12.04	10.52	9.97	10.49	6.90	10.96
White T.	3.77**	3.69***	2.52**	2.91**	2.53**	2.88**	2.01	4.14***
BPG T.	1.51	3.12**	1.32	1.202	0.96	2.12	0.66	1.17
Jarque Bera T.	8.749**	4.505	12.34***	8.33**	6.55**	8.54**	7.27**	12.72***

Table 2. Estimates of FLFI with GII and Other Variables (Dependent variable: Loan from Financial Institutions, Female)

Ind. V.	Eq. 2.1	Eq. 2.2	Eq.2.3	Eq.2.4	Eq. 2.5	Eq. 2.6	Eq. 2.7	Eq. 2.8	Eq. 2.9	Eq.2.10
GLI	-10.22 (4.68)**	-10.90 (4.58)**	-11.23 (4.88)**	-11.36 (4.81)**	-10.50 (5.57)*	-10.43 (5.50)*	-10.61 (5.53)*	-11.45 (5.44)**	-11.627 (5.741)**	-11.94 (5.66)**
C	-1.59 (5.19)	5.16 (5.54)	-1.59 (5.16)	4.47 (5.72)	-2.32 (5.29)	3.75 (5.75)	-1.61 (5.55)	3.92 (5.75)	-2.047 (5.398)	2.79 (5.86)
G	0.55 (0.21)***	0.51 (0.21)**	0.54 (0.21)**	0.51 (0.21)**	0.53 (0.22)**	0.50 (0.23)**	0.64 (0.23)***	0.61 (0.23)**	0.643 (0.230)***	0.63 (0.23)***
S	2.93 (1.79)	2.36 (1.76)	2.79 (1.80)	2.34 (1.76)	2.77 (1.84)	2.30 (1.80)	2.63 (1.81)	2.26 (1.78)	2.455 (1.829)	2.22 (1.79)
LEGALI			0.24 (0.23)	0.12 (0.24)	0.24 (0.22)	0.12 (0.24)			0.260 (0.235)	0.16 (0.25)
DC	0.035 (0.02)*	0.04 (0.02)**	0.03 (0.02)*	0.04 (0.02)*	0.030 (0.02)	0.03 (0.02)*	0.03 (0.02)	0.034 (0.02)	0.027 (0.025)	0.03 (0.03)
POPFR	8.06 (4.16)*	2.52 (4.24)	7.50 (3.99)*	2.80 (4.4)	7.53 (4.11)*	2.66 (4.51)	8.84 (4.67)*	4.46 (4.73)	8.367 (4.409)*	4.86 (4.79)
R							-0.02 (0.07)	-0.03 (0.06)	-0.013 (0.062)	-0.03 (0.06)
CREDITI					0.12 (0.296)	0.16 (0.294)				
MENA		-3.570 (1.14)***		-3.21 (1.28)**		-3.326 (1.30)**		-3.448 (1.38)**		-2.909 (1.56)*
N	109	109	109	109	109	109	87	87	87	87
R ²	0.31	0.33	0.32	0.34	0.32	0.34	0.286	0.31	0.29	0.310
Log L	-323.6	-321.7	-322.9	-321.5	-322.8	-321.3	-257.2	-255.9	-256.5	-255.6
S.E.R	4.85	4.79	4.84	4.80	4.858	4.815	4.85	4.81	4.84	4.83
SBC	6.19	6.21	6.23	6.24	6.267	6.283	6.27	6.29	6.31	6.34
F-stat:	9.27	8.54	7.97	7.32	6.82	6.43	5.34	4.98	4.77	4.38
WhiteT.	1.81	1.91*	1.81*	1.84*	2.22**	2.17**	1.014	1.211	0.96	1.14
BPG:	2.54**	2.58**	2.50**	2.46**	2.96***	2.94***	1.35	1.46	1.29	1.37
Jarq B.	4.69*	2.79	3.91	2.55	4.652*	3.313	3.807	1.739	2.911	1.526

Conclusion

The objective of this study was to examine the factors affecting access to financial loan services by female. The study focused on how gender equality interacts with some other variables (such as saving, growth, lending interest rate etc.) to impact loan usage by female. World Bank Financial Inclusion dataset for

147 countries is used in the study. The finding of the study indicates that increase in gender equality leads higher institutional loan share taken by female. The estimates show that improvements in the gender equality and growth create positive impact on access to loan services of financial institutions.

Notes

- ¹ The study used all countries in the World Bank Financial Inclusion database that have available data regarding the main focus of the study. These are Afghanistan, Albania, Algeria, Angola, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaijan, Bahrain, Bangladesh, Belarus, Belgium, Benin, Bolivia, Bosnia and Herzegovina, Botswana, Brazil, Bulgaria, Burkina Faso, Burundi, Cambodia, Cameroon, Canada, Central African Republic, Chad, Chile, China, Colombia, Comoros, Congo, Dem. Rep., Congo, Rep., Costa Rica, Croatia, Cyprus, Czech Republic, Denmark, Djibouti, Dominican Republic, Ecuador, Egypt, Arab Rep., El Salvador, Estonia, Finland, France, Gabon, Georgia, Germany, Ghana, Greece, Guatemala, Guinea, Haiti, Honduras, Hong Kong SAR, China, Hungary, India, Indonesia, Iran, Islamic Rep., Iraq, Ireland, Israel, Italy, Jamaica, Japan, Jordan, Kazakhstan, Kenya, Korea, Rep., Kosovo, Kuwait, Kyrgyz Republic, Lao PDR, Latvia, Lebanon, Lesotho, Liberia, Lithuania, Luxembourg, Macedonia, FYR, Madagascar, Malawi, Malaysia, Mali, Malta, Mauritania, Mauritius, Mexico, Moldova, Mongolia, Montenegro, Morocco, Mozambique, Nepal, Netherlands, New Zealand, Nicaragua, Niger, Nigeria, Oman, Pakistan, Panama, Paraguay, Peru, Philippines, Poland, Portugal, Qatar, Romania, Russian Federation, Rwanda, Saudi Arabia, Senegal, Serbia, Sierra Leone, Singapore, Slovak Republic, Slovenia, Somalia, South Africa, Spain, Sri Lanka, Sudan, Swaziland, Sweden, Syrian Arab Republic, Tajikistan, Tanzania, Thailand, Togo, Trinidad and Tobago, Tunisia, Turkey, Turkmenistan, Uganda, Ukraine, United Arab Emirates, United Kingdom, United States, Uruguay, Uzbekistan, Venezuela, RB, Vietnam, West Bank and Gaza, Yemen, Rep., Zambia, and Zimbabwe.
- ² GII is based on three dimensions of gender inequality which are labour market, empowerment and reproductive health with five indicators: labour force participation indicator relating to labour market dimension; secondary level and above educational attainment, and parliamentary representation indicators relating to empowerment dimension; adolescent fertility and maternal mortality indicators relating to reproductive health dimension.
- ³ Credit depth information index measures rules affecting the scope, accessibility, and quality of credit information available through public or private credit registries. The index ranges from 0 to 6, with higher values indicating the availability of more credit information, from either a public registry or a private bureau, to facilitate lending decisions.
- ⁴ Strength of legal rights index measures the degree to which collateral and bankruptcy laws protect the rights of borrowers and lenders and thus facilitate lending. The index ranges from 0 to 10, with higher scores indicating that these laws are better designed to expand access to credit.

References

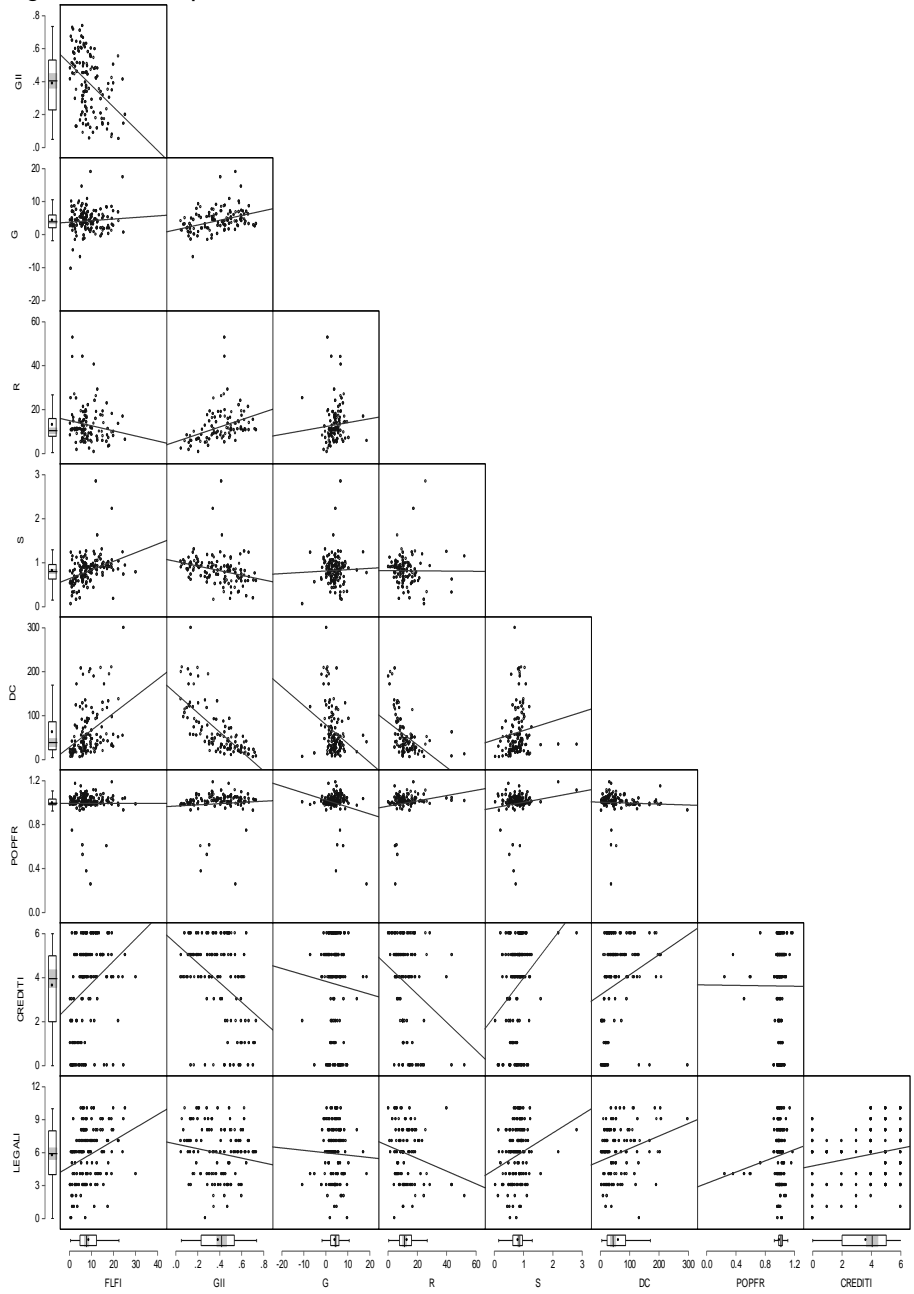
- Agier I. & Szafarz A. (2013). Microfinance and Gender: Is There a Glass Ceiling on Loan Size? *World Development*, 42(C):165-181.
- Alesina A.; Lotti F. & Mistrulli E. (2009). Do Women Pay More for Credit? Evidence from Italy. Working Paper, Harvard University.

- Beck T.; Behr P. & Madestam A. (2012). Sex and Credit: Is There a Gender Bias in Microfinance? Discussion Paper No. 062, Tilburg University, Center for Economic Research.
- Calcagnini G.; Giombini G. & Lenti E. (2012). Gender Differences in Bank Loan Access. Working Papers Series in Economics, Mathematics and Statistics.
- Carter S. & Shaw E. (2006). Women's Business Ownership: Recent Research and Policy Development. London: Small Business Service Research Report.
- Chen D. H.C. (2004). Gender Equality and Economic Development : The Role For Information and Communication Technologies. Policy Research, WPS No.3285.
- Coleman S. (2002). Constraints Faced By Women Small Business Owners: Evidence from the Data. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 7(2): 151-174.
- Dollar D. & Gatti R. (1999). Gender Inequality, Income, and Growth: Are Good Times Good for Women? Policy Research Report on Gender and Development. Working Paper Series, No. 1, The World Bank.
- Fay M. & Williams L. (1993). Gender Bias and the Availability of Business Loan. *Journal of Business Venturing*, 8: 363-376.
- Haines G. H.; Orser B. J. & Riding A. L. (1999). Myths and Realities: An Empirical Study of Banks and the Gender of Small Business Clients. *Canadian Journal of Administrative Science*, 16(4): 291-307.
- International Fund for Agricultural Development (2009). Gender and Rural Microfinance: Reaching and Empowering Women.
- Klasen S. (1999). Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions. Policy Research Report on Gender and Development Working Paper Series, No. 7, the World Bank.
- Kwong C. & Thompson P. (2008). Are Potential Female Entrepreneurs in the UK Financially Constrained? National Entrepreneurship Observatory, WPS, No. 16.
- Marlow S. & Patton D. (2005). All Credit to Men? Entrepreneurship, Finance, and Gender. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(6): 717-735.
- Muravyev A.; Dorothea S. & Oleksandr T. (2007). Entrepreneurs Gender and Financial Constraints: Evidence from International Data. DP, DIW Berlin No. 706, German Institute for Economic Research.

- Ongena S. & Popov A. (2012). Take Care of Home and Family Honey and Let Me Take Care of the Money. Gender Bias and Credit Market Barriers for Female Entrepreneurs, European Banking Center DP, ISSN 0924-7815.
- Orser B. J. & Foster M. K. (1994). Lending Practices and Canadian Women in Microbased Businesses. *Women in Management Review*, 9(5): 11-19.
- Riding A. & Swift C. (1990). Women Business Owners and Terms of Credit: Some Empirical Findings of the Canadian Experience. *Journal of Business Venturing*, 5(5): 327-340.
- World Bank (2013). Women and Finance Progress Report to The G20. Available at: <http://www.g20.org/load/781680452> accessed at 01 September 2012.

Appendix

Figure 2. Scatterplot of all Variables



Kredilere Erişimde Toplumsal Cinsiyet Yanlılığı: Bir Yatay Kesit Analizi

Nezahat Kck

Doğu Akdeniz Üniversitesi

Mehmet Candemir

Doğu Akdeniz niversitesi

z

Bu alışma kredi borçlanmalarındaki olası toplumsal cinsiyet yanlılığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Literatürde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve finansal hizmetlere ulaşım arasındaki ilişkiye dair iki karşıt görüş ne çıkmaktadır. Birinci görüşe göre, kredilere ulaşımda ve uygulanan faiz oranlarında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı söz konusu değildir. İkinci görüşe göre ise, finansal hizmetlere erişimde ve bu hizmetleri kullanmada sosyo-kültürel, kurumsal ve yasal engellere dayalı toplumsal cinsiyet yanlılığını ve ayrımcılığı söz konusudur. Finansal hizmetlere erişiminde gözlemlenen toplumsal cinsiyet yanlılığı ve ayrımcılığının bir sonucu olarak kadınların iş gücüne katılımlarının olumsuz yönde etkilediği ne sürülmektedir. Bu alışmada Dünya Bankası'nın 2011 'Küresel Finansal Katılım' verileri kullanılarak 147 ülkede kredi borçlanmalarındaki olası toplumsal cinsiyet yanlılığı ve yanlılığı yaratan etmenler tahmin edilmeye çalışılmıştır. Çalışma bulguları toplumsal cinsiyet eşitliği ve büyümedeki iyileşmelerin kadınların finansal kurumların kredi hizmetlerine erişiminde önemli ve pozitif bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, finansal hizmetler, kurumsal krediler.

Üniversite Öğrencisi Kadınlarda Toplumsal Cinsiyet İdeolojisi ile Depresyon İlişkisi

The Relationship between Gender Role Ideology and Depression among Female University Students

Olga S. Hünler*

İzmir Ekonomi Üniversitesi

Öz

Toplumsal cinsiyet konusu uzunca bir süredir sosyal bilimlerin çeşitli alanlarında çalışılmıştır. Bu çalışmanın amacı da üniversite öğrencisi kadınlarda toplumsal cinsiyete dair değişkenlerin depresyon ile ilişkisini incelemektir.

İzmir’de ikamet eden ve okuyan iki yüz altmış dört üniversite öğrencisi kadın çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerini tanımak amacıyla demografik bilgi formu, toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum ve düşüncelerini ölçmek amacıyla Kadına Yönelik Tutumlar Ölçeği, Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Geçmiş Deneyimler ve Toplumsal Cinsiyet Grubuna Aidiyet ölçekleri, depresif yakınmaların düzeyini ölçmek amacıyla da Beck Depresyon Envanteri uygulanmıştır.

Sonuçlar muhafazakâr ve ataerkil toplumsal cinsiyet rollerini benimseyen kadınların daha fazla depresif yakınma gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca kadınların, toplumsal cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğradıklarını hissetmeleri de depresif yakınmaları arttırmaktadır. Sonuçlar güncel literatür bulguları ışığında tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: toplumsal cinsiyet ideolojisi, algılanan ayrımcılık, depresyon.

Giriş

Toplumsal cinsiyet rolleri sosyal bilimler alanında sıkça çalışılan konulardan birisi olagelmıştır. Cinsiyet rolleri ideolojisini kabaca kadın ve erkeğe uygun rollerin ne olduğuna dair tutum ve inançlar diyerek tanımlayabiliriz, yani diğer bir deyişle bir

*Yrd. Doç. Dr. İzmir Ekonomi Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, İzmir-Türkiye. E-posta: olga.hunler@ieu.edu.tr.

davranış ya da özelliğın yaşanan toplumdaki kadınlar ve erkeklere uygunluğının değeriendirilmesi cinsiyet rolleri ideolojisidir (Fitzpatrick ve ark., 2004). Örneğın bir toplumda erkeğın ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenmesi, öte yandan bir kadınının da kamyon şöfürü olarak uzun yolda çalışmasının ne kadar kabul edilebilir olduğu sorusu cinsiyet ideolojisini açıklamak için örnek verilebilir. Toplumsal cinsiyet ideolojisi kimi çalışmalarda toplumsal cinsiyet tutumları ya da toplumsal cinsiyet inançları ile eş anlamlı olarak da kullanılabilmektedir (McHugh ve Frieze, 1997 akt. Fitzpatrick ve ark., 2004).

Spence ve Helmreich (1978) tarafından geliştirilen Kadına Yönelik Tutumlar Ölçeğ'i'ni (KYTÖ) temel alan birçok çalışma, cinsiyet rolleri ideolojisinin iki boyutlu olduğu düşüncesiyle hareket eder. Bu boyutlar muhafazakâr ve muhafazakâr olmayan (liberal) rollerdir. Muhafazakâr toplumsal cinsiyet rolleri boyutu kadının birincil statüsünü eş ve anne olarak tanımlarken, liberal boyut kadın ve erkek arasında statü ve rollerin paylaşımında herhangi bir kısıtlama olmayacağına inanır. Diğeri bir değışle erkek işi-kadın işi gibi bir bölünmeye inanılmaz (Spence ve Helmreich, 1978 akt. Fitzpatrick ve ark., 2004).

1970-1990 yıllarını kapsayan meta-analizinde Twenge (1995) KYTÖyü kullanan çalışmaları temel alarak kadınların aldıkları puanların veri toplandığı tarihle yakın bir ilişki gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Kadınların tutumları 1970-1995 arasında hiçbir duraklama olmadan liberal/feminist yönde değışmiştir. Benzer olarak yıllar içerisinde erkeklerin puanları da daha liberal/feminist denebilecek doğrultuda değışmiştir ama ilişki daha az doğrusaldır. Diğeri bir bulgu ise coğrafi farklılıklara yöneliktir. Amerika Birleşik Devletleri'nin güneyindeki üniversite lisans öğrencileri Ortabatı, Kuzeydoğru ve Batı'daki akranlarına göre tutarlı olarak daha muhafazakâr/gelenekselci toplumsal cinsiyet rollerine sahiptirler. Helmreich, Spence ve Gibson (1982) ABD'li lisans öğrencileri ile yaptıkları boylamsal çalışmada 1972 ve 1976 arasında ve 1976 ve 1980 yılları arasında daha liberal tutumlara yönelik bir kayma olduğunu gözlemlemişlerdir. Yine benzer bir çalışmada Spence ve Hahn (1997) aynı üniversitenin 1972, 1976, 1980 ve 1992 yıllarında beraber okuyan öğrenci gruplarını (cohort) incelemiş ve 1992 öğrenci grubunun hem kadın hem de erkek katılımcılar için en eşitlikçi, 1972 öğrenci grubunun ise en muhafazakâr olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bu bulgular toplumsal cinsiyet ideolojisinin ülkelerin içinden geçtikleri toplumsal dönemler ve toplumsal olarak paylaşılan ideolojilerin değışmesinden doğrudan etkilendiklerini düşündürmektedir. Zaman ve coğrafya etkisinin yanı sıra bu çalışmaların ortaya koyduğu diğeri önemli bir bulgu da kadınların erkeklere göre daha liberal inançlara sahip olmalarıdır. Bunu da muhafazakâr ideolojilerin kadınların hayatını erkeklere kıyasla daha açıktan olumsuz olarak

etkilemesi ile açıklamak mümkün olabilir. Öte yandan, psikopatoloji ve cinsiyet ilişkisi uzun süredir birçok psikolog tarafından araştırılmaktadır (Detaylı bir gözden geçirme için bkz, McMullen, L. M. ve Stoppard, J. M. 2006; Stoppard, 2010). Birçok çalışma başta depresyon olmak üzere kadınların birçok psikolojik problemi yaşamaya daha yatkın olduklarını tutarlı olarak göstermektedir (Cyranowski, Frank, Young, Shear, 2000; Kessler, McGonagle, Swartz, Blazer, ve Nelson, 1993; Nolen-Hoeksema, 1990; Nolen-Hoeksema, 2001). Ancak bazı çalışmalar bunu depresyonla ilişkilendirilen kimi kavramların erkek bakış açısıyla kavramsallaştırılmış olması (Stoppard, 2010) ile diğer bazı çalışmalar kadın ve erkeklerin farklı biyolojik ve hormonal yapılarıyla (Parry, 1995; Ussher, 1992) açıklarken bir başka grup çalışmalar ise toplumsal cinsiyet rolleri sosyalleşmesine vurgu yapmaktadırlar (Belle, 1982, McBride ve Bagby, 2006, Piccinelli ve Wilkinson, 2000). Logan ve Kaschak (1980) depresyondaki cinsiyet farklılığını açıklamaya yönelik çalışmalarda güçsüzlük ile depresyon ilişkisinin analiz edilmesinin çok önemli bir dönüm noktası olduğuna vurgu yaparlar. Bu yaklaşıma göre kadınlar toplumsal hayatta bağımsız hareket etme özgürlüğünden ve gücünden mahrum bırakıldıkları için “çaresizliği” öğrenirler (Logan ve Kaschak, 1980). Tang ve Tang (2001) toplumsal cinsiyet rolleri ve psikolojik sağlık ilişkisine bakarken aslında bir “kaybet-kaybet” modeli betimlemiştir. Toplumsal cinsiyet rollerinin ihlali olumsuz sosyal ve psikolojik sonuçlara yol açarken, bu rollere uyum göstermek de başka olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Toplumun modern kadınlardan beklentisi son derece çelişkilidir; kadının bir yandan rekabetçi diğer yandan anaç; bir yandan itaatkâr diğer yandan iddialı olması, zayıflık emaresi göstermezken bir yandan da geleneksel duygusal kadınınsı hasletleri göstermesi beklenmektedir (Tang ve Tang, 2001). Kadınlar bir yandan geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine mahkûm kılınırken bir yandan da tam ters özellikler göstermelerinin beklenmesi kadınlarda depresyon, kaygı bozukluğu ve benzeri psikopatolojilerin daha sık gözlemlenmesinin nedenlerinden biri olabilir.

Yapılan birçok çalışma, özellikle de azınlık örneklerle yapılan çalışmalar (Finch, Kolody, ve Vega, 2000; Noh, Beiser, Kaspar, Hou, ve Rummens, 1999), algılanan ayrımcılık ile depresyon ilişkisinin altını çizmektedir. Grup üyeleri kimi özellikleri nedeniyle (örneğin göçmen olmaları, engelli olmaları, LGBT olmaları) ayrımcılığa uğradıklarını hissettiklerinde bu deneyime olumsuz duygusal tepkiler gösterebilmektedirler (Almeida, Johnson, Corliss, Molnar & Azrael, 2009). Toplumsal cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmanın ya da ayrımcılığa maruz kalındığının algılanması birçok çalışmada olumsuz psikolojik duygu durumuyla ilişkili olarak bulunmuştur. Branscombe (1998) ayrımcılığın kadınlar için erkeklerden daha olumsuz bir deneyim olarak algılandığını göstermektedir. Foster, Arnt,

Honkola (2004) bu farkın erkeklerin diğer kimliklerinden bağımsız olarak kadınlardan daha fazla ayrımcılığa karşı harekete geçebilmeleriyle açıklamaktadır.

Foster, Arnt ve Honkola (2004) kadınların maruz kaldıkları ayrımcılığa yönelik tepkilerini açıklarken iki temel yaklaşımın altını çizmişlerdir. Bunlardan birincisi Sistemi Meşrulaştırma Kuramı'nı (System Justification Theory) temel alan bakış açısıdır. Bu yaklaşım dezavantajlı grupların çeşitli yollardan (örneğin içselleştirerek) kendilerine yönelik baskıyı kabullenmelerini işaret eder (Foster, Arnt, ve Honkola, 2004). Yapılan çalışmalar kadınların kendilerini geleneksel cinsiyet rolleriyle tarif ettikçe daha az kişisel ayrımcılık algıladıklarını (Foster ve Matheson, 1999 akt. Foster, Arnt ve Honkola, 2004) ve kendilerine yönelik ayrımcılıkla mücadele etmek için daha az harekete geçtiklerini (Foster, 1999, akt. Foster Arnt ve Honkola, 2004) göstermektedir. Öte yandan Sosyal Kimlik Teorisi (Social Identity Theory) düşük statülü sosyal grupların üyelerinin olumsuz sosyal kimlikle başa çıkmak için kimliklerinin olumsuz özelliklerini yeniden tanımlayarak daha olumlu ve güçlü bir kimliğe dönüştürdüklerini söyler (Tajfel ve Turner, 1979). İlk durumu açıklayacak örnek bir kadının *"ben kadın olduğum için araba kullanamıyorum"* demesiyle, ikinci bakış açısına örnek olarak ABD'de 1970'lerin meşhur *"siyah güzeldir"* sloganı örnek verilebilir.

Çalışmanın Amacı

Literatürde kadınların erkeklerle kıyaslandığında depresyon yaşamaya çok daha yatkın oldukları bulgusu tutarlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlar, algılanan ayrımcılık deneyimleri ve toplumsal cinsiyet grubuna aidiyet duygusu değişkenlerinin üniversite öğrencisi genç kadınların depresif yakınmalarıyla ilişkisini araştırmak amaçlanmıştır. Algılanan ayrımcılık deneyimlerinin depresif yakınmaları olumlu yönde yordarken toplumsal cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi görüşlerin ve kadın olmaya ilişkin olumlu aidiyetin depresif yakınmaları olumsuz yönde yordaması beklenmektedir.

Yöntem

Katılımcılar

Çalışmaya İzmir'de yaşayan ve üniversitede okuyan 264 kadın katılmıştır. Katılımcıların %39'u psikoloji, %11'i halkla ilişkiler ve reklamcılık, %8'i sosyoloji ve felsefe bölümlerinde okumaktadırlar.

Katılımcıların yaş aralığı 18-27 arasında değişmekte ve yaş ortalaması 21'dir (SS=1,7). Katılımcıların annelerinin eğitim durumları incelendiğinde %29'unun üniversite, %33'ünün ise lise mezunu olduğu, babalarının ise

%43'ünün üniversite, %24'ünün ise lise mezunu olduğu gözlemlenmiştir. Annelerin %48'i çalışmazken babaların sadece %4'ü çalışmamaktadır. Katılımcıların %55'i yaşamlarının büyük bir kısmı büyük şehirlerde, %37'si ise şehirlerde geçirmişlerdir. Katılımcıların %53'ü aileleriyle birlikte yaşarken, %23'ü yurttan, %13'ü ise aynı evde arkadaş/arkadaşlarıyla yaşamaktadır.

Katılımcıların %19,7'si dini inançlarının kendileri için çok önemli olduğunu söylerken, %6,8'i kendileri için hiç önemi olmadığını belirtmiştir. Ayrıca, katılımcıların %21,6'sı kendisini politik yelpazenin en solunda, %3,8'i en sağında tanımlamıştır. Dini inançların ortalaması 4,67 (SS =1,8), politik görüşlerin ortalaması 2,99 (SS = 1,6) olarak bulunmuştur.

Ölçüm Araçları

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların yaş, evlilik durumu, sosyoekonomik statüsü, anne ve baba eğitim ve iş durumları, yaşamlarının çoğunluğunu geçirdikleri yer, şu an nerede ve kiminle yaşadıkları, dini inançları ve politik görüşlerini soran tek sayfalık bir formdur.

Dini inançlar ve politik görüşler yedili Likert tipi ölçek kullanılarak birer madde ile ölçülmüştür. Katılımcılar, dini inançlar için "dini inançlarım benim için önemlidir" sorusunu hiç önemli değildir ile çok önemlidir kutupları üzerinden hiç önemli değildir bire, çok önemlidir yediye eşit olacak şekilde, politik görüşlerini ise sol ve sağ kutupları üzerinden sol bire, sağ yediye eşit olacak şekilde değerlendirmişlerdir.

Kadına Yönelik Tutumlar Ölçeği (KYTÖ): Spence ve Helmreich (1972) tarafından cinsiyet rollerine yönelik tutumları ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar feminizm yanlısı, eşitlikçi ve liberal görüşleri, düşük puanlar geleneksel, ataerkil ve muhafazakar tutumları temsil etmektedir. Ölçeğin Spence ve arkadaşları (1978) tarafından geliştirilen kısaltılmış formu Baykal (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin kısa formu 25 maddeden oluşmaktadır ve Cronbach alpha değeri .89'dur (Spence ve Hahn, 1997). Baykal'ın çalışmasında yedinci madde Türk kültürüne uyumsuz olması nedeniyle ölçekten çıkarılmış, 24 maddelik ölçeğin alfa geçerliği .88 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin ters puanlanması gereken maddeleri (madde 1, 4, 5, 9, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 21, 22) toplam puan hesaplanmadan önce ters yönde kodlanmıştır. Ayrıca bu çalışmada "hiç katılmıyorum"dan "tamamen katılıyorum"a değişen yedili Likert tipi cevap aralığı düzenlenmiştir. Örnek maddeler şu şekildedir: "Açık saçık espriler yapmak daha çok erkeklere özgü bir ayrıcalık olmalıdır", "Çeşitli esnaflık ve zanaatkarlık alanlarında çıraklık için kadınlara erkeklerle eşit fırsatlar tanınmalıdır".

Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Geçmiş Deneyimler (TCAİGD): Orijinal ölçek "Past Experience with Gender Discrimination" adıyla Schmitt, Beanscombe, Kobrynowicz, ve Owen (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, algılanan toplumsal cinsiyet ayrımcılığını ölçmek için geliştirilmiş sekizli Likert tipli altı maddeden oluşmaktadır. Orijinal çalışmada ölçeğin iç tutarlılığı .85 olarak belirtilmiştir.

Bu çalışma için ölçek maddeleri İngilizce ve Türkçeye aynı derecede hakim üç sosyal bilimci tarafından Türkçeye çevrilmiş ve çeviri grubu en uygun versiyona beraber karar vermişlerdir. Ölçeğin Türkçe formunda iç tutarlılığı .82 olarak bulunmuştur. Diğer ölçeklerle tutarlı olması açısından yedili Likert tipi cevap aralığı burada da kullanılmıştır. Ölçek için örnek maddeler şöyledir: "Kadın olmaktan dolayı kendimi toplumun bir kurbanı gibi hissediyorum", "Sürekli olarak erkeklerin kadınlara üstünlüğünün vurgulanması tavrıyla karşılaşıyorum". Toplumsal Cinsiyet Grubuna Aidiyet (TCGA): Kişilerin toplumsal cinsiyet gruplarına olan duygusal bağını ve aidiyetini ölçmek için kullanılan sekizli Likert tipli dört madden oluşmaktadır (Schmitt, Beanscombe, Kobrynowicz, ve Owen, 2002). Orijinal maddeler kadınlar için .89 iç tutarlık göstermektedir.

Maddelerin Türkçe çevirileri aynı çeviri grubu tarafından yapılmış ve Türkçe formunun iç tutarlılığı .88 olarak saptanmıştır. Maddelere "hiç katılmıyorum"dan "tamamen katılıyorum"a yedili Likert tipi cevap aralığı düzenlenmiştir. Kimi örnek maddeler şunlardır "Kadın olmak benim için değerlidir", "Kadın olmaktan gurur duyuyorum". Beck Depresyon Envanteri (BDE): Ölçeğin 1978 yılında, Beck ve arkadaşları tarafından geliştirilen formunda depresyonun bedensel, duygusal, bilişsel ve motivasyonel semptomları ölçülmektedir (Beck, Rush, Shaw & Emery, 1979). Katılımcılardan dörtlü bir grup halinde hazırlanan cümlelerden kendilerine en uygununu seçmeleri istenmektedir. Soruların formatı şu şekildedir: "0. Birçok şeyden eskisi kadar zevk alıyorum, 1. Eskiden olduğu gibi her şeyden hoşlanmıyorum, 2. Artık hiçbir şey bana tam anlamıyla zevk vermiyor, 3. Her şeyden sıkılıyorum". Ölçeğin Türkçe çeviri ve adaptasyonu Hisli (1988) tarafından yapılmış ve yarıya bölme güvenilirliği 0.74 olarak rapor edilmiştir.

İşlem

Bu çalışmanın örneklemini İzmir'de yaşayan ve farklı bölümlerde okuyan kadın üniversite öğrencileri oluşturmuştur. Çalışmaya katılımda gönüllülük ilkesi temel alınmış, katılımcılara herhangi bir ücret ya da hediye verilmemiştir. Veriler anonim olarak 6 sayfalık bir ölçek formuyla toplanmış, katılımcıların kimlik bilgilerine ilişkin hiçbir soru sorulmamıştır. Soru formları tek bir formatta hazırlanmış ve tüm katılımcılar aynı formu yanıtlamışlardır. Araştırmada

toplanan verilerin analizi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 17.0 sürümü ile yapılmıştır.

Bulgular

Değişkenler Arası Korelasyonlar

Araştırmanın değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkilerini gözlemek için yapılan korelasyon analizi sonucunda dini inançların ($r=-0.34$, $p<.001$) ve sağ politik görüşlerin ($r=-0.34$, $p<.001$) liberal toplumsal cinsiyet rolleriyle ters yönde ilişki gösterdiği gözlemlenmiştir. Algılanan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı deneyimi ($r=0.27$, $p<.001$) ve toplumsal cinsiyet grubu aidiyeti ($r=0.13$, $p<.05$) ise liberal ve feminist toplumsal cinsiyet rolleriyle aynı yönde ilişki göstermektedir.

Diğer yandan liberal toplumsal cinsiyet rollerinin benimsenmesi ve toplumsal cinsiyet grubu aidiyetinin yüksek olması depresif yakınmalarla ters yönde bir ilişki göstermektedir (sırasıyla $r=-0.13$, $p<.05$ ve $r=-0.21$, $p<.01$). Algılanan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı deneyiminin artması ise depresif yakınmaların artmasıyla aynı yönde değişmektedir ($r=0.30$, $p<.001$) (Tablo 1).

Tablo 1. Değişkenler Arası Korelasyon

	AED	BED	Dİ	PG	KYTÖ	TCAİGD	TCGA	BDE
AED	1	.69***	-.19**	-.07	.04	-.03	.07	-.03
BED		1	-.17**	-.09	.03	.01	.10	-.04
Dİ			1	.36***	-.34***	-.25***	.07	-.07
PG				1	-.34***	-.16*	.02	.01
KYTÖ					1	.27***	.13*	-.13*
TCAİGD						1	-.20**	.30***
TCGA							1	-.21**
BDE								1

Not: AED = Annenin eğitim durumu, BED = Babanın eğitim durumu, Dİ = Dini inançlar, PG = Politik görüşler.

KYTÖ = Kadına Yönelik Tutumlar Ölçeği, TCAİGD = Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Geçmiş Deneyimler, TCGA = Toplumsal Cinsiyet Grubuna Aidiyet, BDE = Beck Depresyon Envanteri.

*Korelasyon .05 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu)

**Korelasyon .01 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu)

*** Korelasyon .001 düzeyinde anlamlı (2-kuyruklu)

Depresyonu Yordayan Değişkenler

Üniversite öğrencisi kadınların depresif şikâyetlerini yordamak üzere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon eşitliğine girecek bağımsız değişkenlerin ve kontrol değişkenlerinin belirlenmesinde korelasyon analizi

sonuçlarından yararlanılmıştır. Algılanan ayrımcılık ve kadına yönelik tutumlar ile gösterdiği ilişki nedeniyle dini inançlar ve politik görüşler kontrol değişkeni olarak eşitliğe sokulmuştur. İkinci adımda toplumsal cinsiyet rolleri ideolojisi, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ilişkin geçmiş deneyimler ve toplumsal cinsiyet grubuna aidiyet değişkenleri aynı anda eşitliğe sokulmuştur. Çoklu regresyon analizi sonuçları politik görüşler ve dini inançların etkisi kontrol edildikten sonra depresif belirtiler kadına yönelik tutumlar ölçeği ($\beta = -.24, p < .01$) ile ters yönde ve toplumsal cinsiyet ayrımına dayalı geçmiş deneyimler ölçeği ($\beta = .33, p < .001$) ile aynı yönde ilişki göstermektedir. Bu eşitlikteki değişkenler toplam varyansın %14'ünü açıklamaktadır (Tablo 4).

Tablo 2. Depresyon İçin Çoklu Regresyon Analizi

Adımlar	Yordayıcı	F Değişimi	t	B	β	Model R2 Değişimi
A. Bağımlı değişken: Depresyon						
I		1.1				.01
	Dini inançlar		-1.47	-.50	-.10	
	Politik görüşler		.64	.24	.04	
II		12.71**				.14
	Kadına yönelik tutumlar		-3.42*	-2.75	-.24	
	Toplumsal cinsiyet ayrımına dayalı geçmiş deneyimler		5.13**	1.94	.33	
	Toplumsal cinsiyet grubuna aidiyet		-.93	-.57	-.06	

* $p < .01$, ** $p < .001$

Bu bulgular bize toplumsal cinsiyet rollerine dair muhafazakâr, tutucu, ataerkil ideolojileri olan kadınların daha fazla depresif yakınma yaşadığını göstermektedir. Toplumsal cinsiyete ilişkin ayrımcılık deneyimi yaşayan genç kadınlar ise daha fazla depresif şikâyet göstermektedirler. Toplumsal cinsiyet grubuna aidiyet duymak ise depresyonla korelasyon göstermesine rağmen, depresif semptomları yordayan bir değişken olarak anlamlılık göstermemiştir.

Tartışma

Çalışmaya katılan üniversite öğrencisi kadın örnekleme yakından incelendiğinde, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik oldukça liberal, özgürlükçü ve eşitlikçi tutumlar sergilediklerini görüyoruz. Bu örneklem için KYTÖ ortalaması oldukça yüksek ve ölçeğin standart sapması oldukça düşük bulunmuştur ($X=5,66, SS=0.75$). Böyle bir grup içinde bile geleneksel cinsiyet rollerine sahip olmak depresyonu yordayan temel bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Beck ve Beck-Gernsheim (2012) zaman içerisinde kadınların geleneksel cinsiyet rollerinden sıyrılmalarını birbirinden bağımsız beş unsurla açıklarlar. Bunlar,

yaşam sürecinin uzaması ile birlikte kadınların anneliğın yanı sıra başka uğraşlara sahip olabilmesi (demografik özgürleşme), ev işlerinin yapısının değişmesi, doğum kontrol olanakları ve istenmeyen gebeliklerin yasal olarak sona erdirilebilmesi, boşanma hakları ve eğitim ve iş yaşamına katılma şartlarının düzelmesidir. Öte yandan, aynı çalışmada Beck ve Beck-Gernsheim (2012) Almanya toplumu için yaptıkları analizlerinde günümüz kadınının – hukuki, sosyal, cinsel, vb. – birçok alanda bir önceki kuşağa kıyasla kendilerine özgürlük alanları yarattıklarını, ancak bu özgürlüğün “toplumsal açıdan tümüyle güvensiz” olduğunu belirtmektedirler. Ecevit’in tanımlamasıyla “ataerkil ilişkiler yaygınlığını ve yadsınamaz gücünü sadece aile içinde değil, aile dışında da kuvvetli bir şekilde hâlâ sürdürmektedir” (Ecevit, 2010, p. 112). Bu nedenle geleneksel olmayan toplumsal cinsiyet rollerini benimsemiş olmak hem ev içinde hem de kamusal alanda kadınların önemli bir hak mücadelesi vermelerini gerektirmektedir. Mücadelenin kazanılmasından ziyade, bizatihi bu mücadelenin verilmesi bile genç kadınların olumlu duygu durumuyla ilişki gösterebilir. Öte yandan bu mücadeleyi verememek de boyun eğici tutumlar ile ilişkilendirilebilir. Güncel literatür bize boyun eğici tutumlar ve depresif yakınmalar arasındaki ilişkiyi sıkça göstermektedir (Ceyhan, Ceyhan, Kurtyılmaz, 2005; Cheung, Gilbert, Irons, 2004; Gilbert, Weiss, Berry, O’Connor, 2002; Pearson, Watkins, Mullan, 2010).

Öte yandan kadınların toplumsal cinsiyetleri temelinde ayrımcılığa uğradıklarını algılamaları literatürle uyumlu olarak depresif yakınmaları yordamaktadır. Fischer ve Holz (2010) cinsiyet ayrımcılığının geçmişte kalmış olmasına yönelik verilen kültürel mesajların gerçeği yansıtmadığını iddia etmektedirler. Swim, Hyers, Cohen ve Ferguson (2001) ABD’de bir kadının haftada ortalama olarak bir ya da iki cinsiyetçi deneyim yaşadığını göstermektedir (akt. Fischer ve Holtz, 2010). Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalar da cinsiyet ayrımının kadınların gündelik hayat pratiklerinin içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğın Cindoğlu ve Durakbaşı’nın 1996 yılında ofis çalışanlarıyla yaptıkları çalışmada kadın elemanların işe alınma ve yükselme konularında ayrımcılık yaşadıklarını, işverenlerin genç ve bekâr kadınları yükselme beklentileri olmadığını düşünerek düşük ücretlerle çalıştırdıkları ve evlenme ya da gebelik gibi nedenlerle işten ayrılmayı planlayan kadınların düşük maaş ve gerekli sosyal yardımlar olmaksızın çalıştırıldıklarını göstermişlerdir. Benzer bir şekilde Acar ve arkadaşlarının (1999) eğitim sektörü örneğinde yaptıkları çalışma mesleğe yönlendirme, eleman alımı, iş yerindeki davranış, tutum ve değerlendirmelerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya koymaktadır (Cindioğlu & Durakbaşı, 1996; Acar & ark., 1999 akt. Bebekoğlu & Wasti, 2002). Fischer ve Holtz (2010) yaşanan bu gündelik olumsuz

deneyimlerin kısa süre içinde çözümlenemeyecek kronik ve süregiden stres yaratıcı etmenler olduğunu belirtmektedirler. Son yıllarda yapılan çalışmalar da cinsiyet temelli ayrımcılığa uğrama ve psikoloji problemler arasındaki ilişkinin altını çizmektedirler (Kira, Ashby, Lewandowski, Smith, & Odenat, 2012; Kira, Smith, Lewandowski & Templin, 2010). İspanya'da yaşları 20 ile 64 arasında değişen 10.927 kadınla gerçekleştirilen bir çalışmada, gündelik hayatta cinsiyet nedenli ayrımcılığa uğradığını hissetmek sadece psikolojik problemlerle değil, aynı zamanda olumsuz sağlık algısı, son 12 aydaki fiziksel yaralanmalar ve sigara içme ile de ilişkili bulunmuştur (Borrel & ark., 2010).

Acar'ın 1980'lerin sonunda Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde okuyan ve kendilerini Müslüman olarak tanımlayan kadın öğrencilerle yaptığı derinlemesine görüşmelerde, bu katılımcıların kadının temel ve öncelikli görevlerini annelik ve eşlik üzerinden tanımladıkları gözlenmiştir. Üniversitede okumak bu katılımcılar tarafından akademik ya da mesleki kariyere sahip olmak ve ekonomik bağımsızlık elde etme amacı gütmemekte, tersine eve bakması gereken kişinin erkek olduğunun altı çizilmektedir (Acar, 2010). Acar'ın bulgularına paralel olarak bu çalışmada da dini inançların artmasıyla geleneksel cinsiyet rolleri ideolojisinin de arttığı gözlenmiştir. Dini inançlar ve cinsiyet rolleri ilişkisine benzer şekilde, sağ politik görüşler, muhafazakâr toplumsal cinsiyet rolleri ile aynı yönde bir ilişki göstermektedir.

Bu çalışma, üniversite öğrencisi kadınların toplumsal cinsiyete ilişkin tutum ve deneyimlerinin depresyon ile ilişkisini ortaya koymakla birlikte üniversite öğrencisi kadınlar demografik ve sosyal özellikleri nedeniyle temsiliyet gücü yüksek bir grup değildir. Çalışmada kullanılan ölçüm araçlarının bir kısmı bu çalışma için Türkçeye çevrilmiş ancak öncesinde bir pilot çalışma yapılmamış ya da ölçeğin psikometrik özellikleri Türkiye örneklemi için çalışılmamıştır. Diğer bir kısıtlılık ise çalışmanın anket yöntemiyle gerçekleştirilmiş ve öz bildirim ölçeklerinden oluşmasıdır. Ne yazık ki bu tür çalışmalar belirli yanlılıkları ve sınırlılıkları da taşımaktadır.

Çalışmanın bulgularının farklı yaş ve sosyo-ekonomik düzeydeki kadın örnekleriyle tekrarlanması bulguların genellenmesine yardımcı olacaktır. Böylelikle bu konuda yapılacak yeni çalışmalar hali hazırda elde edilen bulgular doğrultusunda kadınların cinsiyet temelli ayrımcılık ile baş etmeleri için stratejiler geliştirmelerini hedefleyen uygulamalar üzerine yoğunlaşabilir. Ayrıca bu çalışmanın korelasyonel analizlerde depresyon ile anlamlı ilişki gösteren toplumsal cinsiyet grubuna aidiyet değişkeninin regresyon analizlerinde yordayıcı bir rolü olmadığı gözlemlenmiştir. Öte yandan toplumsal cinsiyet rollerine aidiyet değişkeninin ayrımcılık deneyimleriyle pozitif yönde ilişki gösterdiği de görülmüştür. Branscombe, Schmitt ve Harvey (1999) tarafından öne sürülen reddetme-aidiyet kurma modeli

(The rejection-identification model) çoğunluk tarafından ayrımcılığa uğramanın azınlık grup üyelerini kendi grupları ile daha fazla aidiyet geliştirdiklerini ve böylece ayrımcılığın olumsuz etkilerinden daha fazla korunduklarını söylemektedir. İlerleyen çalışmalarda ayrımcılık ve aidiyet deneyimlerini bu model üzerinden çalışmak kadınların erkeklere kıyasla daha çok yaşadıkları depresif yakınmaları anlamak için daha derin bir içgörü kazandırabilir.

Kaynakça

- Acar F. (2010). Feminizm ve İslam: Bir Grup Üniversite Öğrencisi Üzerinde Bir İnceleme. İçinde Tekeli Ş. (Ed.), 1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar. İstanbul: İletişim Yayınları: 73-90.
- Almeida J.; Johnson R.M.; Corliss L.H.; Molnar B.E. & Azrael D. (2009). Emotional Distress Among LGBT Youth: The Influence of Perceived Discrimination Based on Sexual Orientation. *Journal of Youth and Adolescence*, 38: 1001-1014.
- Baykal T. (2008). *Ailede Kadına Yönelik Fiziksel Şiddet, Bu Şiddete İlişkin Tutumlar Ve Kişinin Şiddet Yaşantısı*. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bebekoğlu G. & Wasti S.A. (2002). Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı)*, 2 (2): 1303-4979.
- Beck A.T.; Rush A.J.; Shaw B.F. & Emery G. (1979). *Cognitive Therapy of Depression*. New York: Guilford.
- Beck U. & Beck-Gernsheim E. (2012). *Aşkın Normal Kaosu*. Nafer Ermiş (Çev.). Ankara: İmge Kitabevi.
- Belle D. (1982). *Lives in Stress: Women and Depression*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Borrell C.; Artazcoz L.; Gil-González D.; Pérez G.; Rohlfs I. & Pérez K. (2010). Perceived sexism as a health determinant in Spain. *Journal of Women's Health*, 19(4): 741-750.
- Branscombe N.R.; Schmitt M.T. & Harvey R.D. (1999). Perceiving Pervasive Discrimination among African-Americans: Implications for Group Identification and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77: 135-149.

- Ceyhan E.; Ceyhan A.A. & Kurtyılmaz Y. (2005). Depression among Turkish Female and Male University Students. *Social Behavior & Personality*, 33: 329-340.
- Cheung M.S.P; Gilbert P. & Irons C. (2004). An Exploration of Shame, Social Rank and Rumination in Relation to Depression. *Personality & Individual Differences*, 36: 1143-1153.
- Cyranowski J.M.; Frank E.; Young E. & Shear M.K. (2000). Adolescent Onset of the Gender Difference in Lifetime Rates of Major Depression: A Theoretical Model. *Archives of General Psychiatry*, 57: 21-27.
- Ecevit, Y. (2010). *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri. 1980'ler Türkiye'sinde kadın bakış açısından kadınlar* (s.105-114). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Finch B.K.; Kolody B. & Vega W.A. (2000). Perceived Discrimination and Depression among Mexican-Origin Adults in California. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(3): 295-313.
- Fischer A.R. & Holz K.B. (2010). Testing a Model of Women's Personal Sense of Justice, Control, Well-Being, and Distress in the Context of Sexist Discrimination. *Psychology of Women Quarterly*, 34: 297-310.
- Fitzpatrick M.K.; Salgado D.M. & King D.W. (2004). Associations of Gender and Gender-Role Ideology with Behavioral and Attitudinal Features of Intimate Partner Aggression. *Psychology of Men & Masculinity*, 5 (2): 91-102.
- Foster M.D.; Arnt S. & Honkola J. (2004). When the Advantaged Become Disadvantaged: Men's and Woman's Actions Against Gender Discrimination. *Sex Roles*, 50: 27-36.
- Gilbert P.; Weiss J.; Berry J.W. & O'Connor L.E. (2002). Guilt, Fear, Submission, and Empathy in Depression. *Journal of Affective Disorders*, 71: 19-27.
- Helmreich R.L.; Spence J.T. & Gibson R.H. (1982). Sex-Role Attitudes: 1972-1980. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 8: 656-663.
- Hisli N. (1988). Beck Depresyon Envanteri'nin Geçerliği Üzerine Bir Çalışma. *Psikoloji Dergisi*, 6(22): 118-122.
- Kessler R.C.; McGonagle K.A.; Swartz M.; Blazer D.G. & Nelson C.B. (1993). Sex and Depression in the National Comorbidity Survey I: Lifetime Prevalence, Chronicity, and Recurrence. *Journal of Affective Disorders*, 29: 85-96.

- Kira I.; Ashby J.; Lewandowski L.; Smith I. & Odenat L. (2012d). Gender Inequality and its Effects in Females Torture Survivors. *Psychology*, 3(4): 352-363.
- Kira I.; Smith I.; Lewandowski L. & Templin T. (2010a). The Effects of Perceived Gender Discrimination on Refugee Torture Survivors: A Cross-Cultural Traumatology Perspective. *Journal of the American Psychiatric Nurses Association*, 16(5): 299-306.
- Logan D.D. & Kaschak E. (1980). The Relationship of Sex, Sex Role, and Mental Health. *Psychology of Women Quarterly*, 4: 573-580.
- McBride C. & Bagby R.M. (2006). Rumination and Interpersonal Dependency: Explaining Women's Vulnerability to Depression. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 47(3): 184-194.
- McMullen L.M. & Stoppard J.M. (2006). Women and Depression: A Case Study of the Influence of Feminism in Canadian Psychology. *Feminism & Psychology*, 16: 273-288.
- Noh S.; Beiser M.; Kaspar V.; Hou F. & Rummens J. (1999). Perceived Racial Discrimination, Depression, and Coping: A study of Southeast Asian Refugees in Canada. *Journal of Health and Social Behavior*, 40: 193-297.
- Nolen-Hoeksema S. (1990). *Sex Differences in Depression*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Nolen-Hoeksema S. (2001). Gender Differences in Depression. *Current Directions in Psychological Science*, 10: 173-176.
- Parry B.L. (1995). Mood Disorders Linked to the Reproductive Cycle in Women. In Bloom E. & Kupfer D.J. (Eds.) *Psychopharmacology: The Fourth Generation of Progress*. New York: Raven:1029-1042.
- Pearson K. A.; Watkins E. R. & Mullan E. G. (2010). Submissive Interpersonal Style Mediates the Effect of Brooding on Future Depressive Symptoms. *Behaviour Research and Therapy*, 48: 966-973.
- Piccinelli M. & Wilkinson G. (2000). Gender Differences in Depression. Critical Review. *British Journal of Psychiatry*, 177: 486-492.
- Schmitt M.T.; Branscombe N.R.; Kobrynowicz D. & Owen S. (2002). Perceiving Discrimination Against One's Gender Group Has Different Implications for Well-Being in Women and Men. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 28: 197-210.

- Spence J.T. & Hahn E.D. (1997). The Attitudes toward Women Scale and Attitude Change in College Students. *Psychology of Women Quarterly*, 21: 17–34.
- Stoppard J.M. (2010). Moving towards an Understanding of Women's Depression. *Feminism ve Psychology*, 20: 267.
- Tajfel H. & Turner J.C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In Austin W.G. & Worchel S. (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, CA: Brooks/Cole: 33–47.
- Tang T.T. & Tang C.S. (2001). Gender Role Internalization, Multiple Roles, and Chinese Women's Mental Health. *Psychology of Women Quarterly*, 25: 181-196.
- Twenge J.M. (1997). Attitudes toward Women, 1970-1995: A Meta Analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 21: 35-51.
- Ussher J.M. (1992). 20th Century Madness: The Heir to Witchcraft and Hysteria? In Ussher J.M. (Ed.), *Women's Madness: Misogyny or Mental illness*. Amherst: The University of Massachuset Press: 97-128.

The Relationship between Gender Role Ideology and Depression among Female University Students

Olga S. Hünler

Izmir University of Economics

Abstract

Gender issues have been studied by social scientists for a while. The purpose of the present study is to investigate the relationship between gender related variables and depression among female university students.

Two hundred and sixty four female students who are studying and residing in Izmir participated in the study. In order to understand the demographic characteristics of the participants, a demographic information sheet has been used. Furthermore, in order to assess attitudes and opinions about gender roles, Attitudes toward Women, Past Experience with Gender Discrimination, and Gender Group Identification Scales have been used. The level of depressive complaints has been measured by the Beck Depression Inventory.

The results revealed that, women with more conservative and patriarchal attitudes toward gender roles, experience higher level of depression. In addition, past experience with gender discrimination is found to be related to the symptoms of depression. Those findings will be discussed in the light of the current literature.

Keywords: *gender role ideology, perceived discrimination, depression.*

The Challenge of Gender Equality in the Women's Safety Strategy Policy (2002) in Victoria, Australia¹

Avustralya-Viktorya'da Kadınların Güvenliği Stratejisi Politika Dokümanında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Alissar El-Murr*

La Trobe University

Women and men's lives are different (OWP, 2002:48).

Women experience more fear (OWP, 2002:4).

Abstract

This paper explores the use of language in the Women's Safety Strategy: A Policy Framework document (2002), which outlined the five-year Victorian State Government initiative to incorporate a public health approach in policies to reduce violence against women (VAW). The Women's Safety Strategy (WSS) is an important document in the recent history of Victoria as it is an early example of how policy-making communities first combined a public health, or ecological, approach with a more traditional punitive treatment of VAW prevention. It is a combination that still has traction today, with the implementation of primary prevention policies working alongside the criminal justice aspects of violence management.

The WSS stated throughout that gender inequality, from institutional to familial, is one of the major underlying causes of VAW, however it is my argument that the underlying discourse of the Strategy remained one in which the answer will be found in traditional, punitively-focused policy responses to violence against women. This argument is built on a method of critical discourse analysis that draws on the work of Foucault (1972) to focus on the way language functions to construct and re-construct power dynamics. In analysing statements and themes found in that document, I found that the dominant discourse in the Strategy is one of a rigid gender binary, and biologically determined sex-roles, used as both a way to explain the problem of VAW in Victoria, and to validate the appropriateness of the proposed solution. In conclusion, I ask: how can we better talk about VAW in policy?

Keywords: *critical discourse analysis, critical policy studies, gender inequality, violence against women prevention, discourses, gender binary.*

* Alissar El-Murr, The Australian Research Centre in Sex, Health and Society (ARCSHS), La Trobe University, Melbourne, Australia. E-mail: A.El-murr@latrobe.edu.au.

Introduction

In analysing a painting, one can reconstitute the latent discourse of the painter; one can try to recapture the murmur of his intentions [or]...set out to show a discursive practice that is embodied in techniques and affect...shot through with the positivity of a knowledge (savoir). It seems to me that one might also carry out an analysis of the same type on political knowledge (Foucault 1972, p. 214).

Foucault and Discourse

The work of philosopher Michel Foucault has been hugely influential in disciplines of study associated with the political and social sciences. In particular, his ideas about history and power have been applied and developed in the many years since his death. In 1969 Foucault explained the concept of discourse in his book *The Archaeology of Knowledge*, building on the earlier theory of episteme, which referred to underlying structures regulating systems of knowledge and thought. Following its publication he wrote that there was 'anxiety as to just what discourse is, when it is manifested materially, as written or spoken object' (1971: 8), and indeed the definitions vary. For the purposes of this study I use a definition of discourse derived from Foucault that describes it as 'context, environment, and conditions within which a defined body of knowledge is produced and made accessible to others' (Darvill, 2002:122). Importantly, Darvill has stated that discourses can be 'people, buildings, institutions, rules, values, desires, concepts, machines, instruments, and anything else that could have played a part in the constitution of knowledge.' (2002: 122). However, discourses do not just arise haphazardly. Foucault observed that 'in every society the production of discourse is at once controlled, selected, organised and redistributed' (1971: 8).

The quote at the start of this section provides a good metaphor for a Foucauldian method of critical discourse analysis. When that metaphor is applied to my work here, language as discourse is shown to work at an abstract level, which differs to how language and the study thereof is treated in linguistics. Paul has pointed out that while linguists view language as a 'neutral means of communication' (2009: 241), those engaged in critical discourse analysis address the ontology of language and are interested in its underlying meanings. It is a social constructivist view that treats language as a socio-cultural formation acting as a site for different bodies of power/knowledge (Weedon, 1999). The analysis of language as 'what we think with, not translate into'

(Drolet 2004:13) is central to understanding both the historical development and current hierarchies of discourses that shape our lives.

Policy and the Interpretive Turn

Ball (1993) has stated that policy is a complex social issue that can be described as both text and discourse. As the product of a socio-political process of collective discussion, disagreement, negotiation, and decision-making between various stakeholders, policy is enacted through a range of institutions and produces social effects (Ball, 1993; Bacchi, 1999; Bessant, 2008). Using Foucauldian terms, Ball described how policy can 'exercise power through a production of "truth" and "knowledge", as discourses.' (1993: 14). In order for policy to work, its underlying discourses must be located within recognisable social and cultural norms, or context (Weedon, 1999). It follows that part of the aim of policy studies should be to analyse those discourses in order to, as Walker said, 'evaluate the...impact of existing policies and proposals and the rationales underlying them' (1981: 225).

Interpretive methods offer a good way of undertaking the task Walker has described. Such methods have been used in policy studies since the so-called 'interpretive turn', which some claim to have started in the second half of the 20th century (Rabinow & Sullivan, 1979). The method influenced by branches of philosophy like phenomenology and hermeneutics, interpretive methods 'focus on meanings as central to...collective endeavours' (Yanow, 2007: 111). Others like Paul have warned against applying interpretive methods like critical discourse analysis, at the risk of obscuring the 'fluid and dynamic nature' (2009: 243) of policy processes and ignoring other areas typically excluded from formalised policy decisions. Social scientists like Bessant (2008) have noted that discourse analysis is a useful tool in understanding some aspects of policy, but argued that it does not investigate questions of human agency, such as in the dynamics of relationships and the role of intent in the policy-making process. That observation calls for more than one method in the policy analysis 'toolbox' to gain a rigorous understanding of social policy (Ball, 1993).

Bacchi (1999) has applied a method of critical discourse analysis in her dominant representation model, used to uncover successful and subjugated discourses in political debate and policy outcomes. Yanow is another who has argued that interpretive methods should be applied to study 'highly contextualised' meanings 'rather than aiming for generalisations that might be applicable, in a context-free manner, to all situations' (2007: 111). Interpretive approaches are usually contrasted with more scientific methods of policy analysis. For example, positivist approaches can be broadly defined as methods interested in the

production of normative truth-claims (Yanow, 2007). However, forms of critical discourse analysis can be used to 'denaturalise categories' (Paul 2009: 241) and explore socially produced meanings assigned through language to events, concepts, people, or objects.

Gender

Foucault claimed that the gendered body is constructed by socio-symbolic codes, and acts as the main site of social control (1979). In this way, gender is understood as determined and delimited by a range of social, cultural and political forces (Acker, 1990; Anderson, 2005). Such an understanding also shows that just as meaning is never fixed in language, so too the meanings assigned to our gendered bodies are plural and changeable (Weedon, 1990).

Authors like Seidman have argued that the gender binary works to reinforce rigid definitions and dictate roles and characteristics associated with either the 'man' or 'woman' category (2004). The construction of those categories as natural opposites is perpetuated through social and political institutions, making gender 'a site of ongoing social conflict' (Seidman, 2004: 220). Further, certain discourses reinforce traditional differences between those two gender categories, depicting women as subordinate to men, thereby validating the dominance of the male category. Derrida (1976) was one interested in the function of language binaries, and claimed that meaning in language is produced in hierarchical binary oppositions such as strong/weak or man/woman. In this way, we can see how binary oppositions can represent gendered social positions and power dynamics (Weedon, 1999).

Butler has argued that gender roles are produced through action, stating that gender is 'the cultural significance that the sexed body assumes, and that significance is co-determined through various acts and their cultural perception.' (1988: 524). Generally described as a postmodern feminist, Butler called for a more critical analysis of the processes that produce gender (1989). She explained the performativity of gender as a cultural means of creating and sustaining sexed nature, noting how people actively shape themselves to fit into the established gender order (1990). Butler viewed gender as a learned behavior, one that is observed and repeated. Moreover, it is constantly re-constructed in discourses attached to different sites of power/knowledge.

Analysis

In this section I demonstrate how a method of critical discourse analysis was applied to the Strategy, and show that while gender inequality was noted as a

major contributing factor to VAW therein, the underlying discourses of the WSS worked to re-construct harmful power dynamics. It did this chiefly through language: the use of the rigid gender binary and associated binary oppositions as part of hegemonic social conditions. Drawing on themes and statements from the WSS, as well as evidence from the Australian Bureau of Statistics and Crime Prevention Victoria that was used to support the Strategy, I show that VAW was constructed as a woman's problem rather than a problem affecting society as a whole. Binary oppositions stemming from biologically determined sex-roles operated in the WSS framing men as perpetrators and women as victims, and supported a punitively focused policy solution.

The Gender Binary

I argue that the use of the term 'violence against women' in the WSS re-constructed the traditional man/woman gender binary, which defined 'men' and 'women' as homogenous categories and supported the associated binary opposition of men as perpetrators and women as victims. The authors of the WSS provided a short explanation of the alternative 'gender-based violence', but chose not to apply it in the WSS documents even though they recognised that it was an inclusive and appropriate term (WSS, 2002). Part of the title for this paper has been taken from the following statement in the WSS policy document:

Women and men's lives are different, and therefore their experiences, needs, issues and priorities are also different. Inequality and power differences continue to exist between men and women in society (WSS 2002: 48).

That excerpt demonstrated how the differences between the social lives of individuals were founded on the biologically determined differences in the gender binary, which led to problems of inequality and power. However, that statement did not recognise the social forces that shape individual gender identity and the nuances of gender-based violence therein. It worked to support a policy tailored specifically for women by asserting that men and women, as homogenous gender groups, inhabited different social worlds. By classifying women and men in that way the authors of the WSS limited the possibilities of discussing gender, and the complexity of gender-based violence.

Part of the title for this paper has been taken from the following passage in the WSS document: 'Women and men's lives are different, and therefore their experiences, needs, issues and priorities are also different. Inequality and power differences continue to exist between men and women in society' (WSS, 2002: 48).

That excerpt demonstrated an underlying discourse of biologically determined differences between men and women that naturally translated into socially constructed differences of equality and power. It justified a policy tailored specifically for women by asserting that men and women inhabit different social worlds. By classifying women and men as homogenous groups the authors of the WSS do not acknowledge that gender is socially constructed, and therefore a fluid and plural thing, or that hierarchy exists within those categories; and they do not acknowledge other categories of the gender spectrum.

The Early Use of An Ecological Model in VAW Prevention

The WSS combined a public health approach with a punitive framework to address the policy problem of violence against women. The Victorian justice system was the basis of the punitive framework to address VAW at the time the Strategy was written, working to compensate victims and control violent behaviour. Punitive measures to counter VAW were enforced at a tertiary level, or after violence had already occurred, and were targeted at individual perpetrators on a case-by-case basis. In a way viewed by some as complementary to the punitive framework, the public health based ecological model was interested in combatting the risk of VAW at an individual, familial and societal level. It did this by incorporating primary prevention strategies that worked to eliminate risk factors of VAW before the violence had occurred.

Some sections of the WSS provide good early examples of the public health model which was becoming more apparent in Victorian violence prevention policy. The following statement provided one such example:

The power imbalance between men and women in society contributes to violence against women, along with other factors such as racism, homophobia, other forms of prejudice, and the dispossession of Aboriginal people from traditional lands (WSS, 2002: 5).

That statement showed the breadth of contributing factors to VAW in a way that was consistent with an ecological approach. However, the Victorian government still applied a dominantly punitive framework to its problematisation of VAW, particularly in its use of evidence to support the idea that women were unsafe, or at risk of violence. While the above statement acknowledged the public health view of VAW, the dominant underlying discourses continued to fall back on the rigid gender binary that described how women - as the very title of the policy suggests - needed *help* to become *safer*.

Safety/Risk

To this day, one of the common features across the punitive and public health frameworks is the focus on risk. The risk factors of VAW have been described as causal factors which increase a woman's likelihood of experiencing violent behaviour (WHO 2002). As mentioned earlier, the ecological approach used primary prevention strategies to eliminate risk factors that increased susceptibility to the VAW 'epidemic' (WHO 2002), such as working toward cultural change in communities to promote respectful attitudes and behaviour towards women and girls.

However, the punitive framework predominately managed VAW at a tertiary level so the onus of managing risk rested chiefly on women as the potential victims of violence. Because the law (police, courts etc) could only be enforced once the violent act had occurred, women bore the responsibility for the task of primary prevention. In this way, we can see that risk, while defined in a similar way across the two frameworks, was constructed differently, providing the basis for different discourses of blame.

While the themes and language associated with the public health framework began to emerge in the WSS, the underlying discourses remained punitive. For instance, one of the main goals of the WSS policy was to 'improve women's safety, wellbeing and capacity to fully participate in Victorian life by reducing the level, and fear, of violence against women' (2002: 10). That statement expressed an understanding of violence that reflected public health principles.

However, the proposed means to reduce the level of violence were mainly to lower the attrition rates of perpetrators in court and to improve police responses to VAW (WSS, 2002) – both of which were punitive and tertiary strategies.

Women's fear of violence was also mentioned in a discussion about how violence in public places impacted on women. The WSS authors stated that 'the fear it causes may restrict women's freedom to travel and participate in community life' (2002:11). Another statement made mention of fear and risk in the workplace: '...women experience more fear in public places. Women are at risk of violence and harassment in the workplace' (WSS, 2002: 10). Those excerpts claimed that women were at a disadvantage in the public sphere, and that the *fear* of violence negatively affected their social and economic participation. Other statements in the WSS claimed that: 'women are more likely to experience violence from a current or previous partner than a stranger. Violence against women usually occurs in the home rather than in public places' (2002: 4).

The above statements described women as unsafe and at risk of violence in both the private and public spheres – that is: *everywhere*. The language binaries of man/woman and safe/unsafe constructed women as potential victims of

violence, and men as potential perpetrators, which is consistent with the way VAW is explained in a punitive framework. The logic of language binaries meant that where women were described as unsafe and vulnerable, men were constructed as safe and empowered.

Evidence

Here I question the way that the WSS used evidence from the Australian Bureau of Statistics and the Victorian Department of Justice to support traditional, punitively-focused policy solutions. In 1999, the Victorian Department of Justice released the results of the *Crime Victimization Survey*, which looked at the types of crime experienced by individuals in the state. The statistics showed that 37 percent of women surveyed and 29 percent of men surveyed were likely to report a personal offence to police and that while 11.3 percent of women were likely to tell someone other than police about a personal offence, the same was true for only 4.4 percent of men (CPV, 2002). Interestingly, the Survey showed that '[A]lmost twice the number of females reported that the last... [personal offence] affected their usual way of doing things (72.1 percent) compared to males (42.6 percent)' (CPV, 2002:8).

Those findings worked to support the discourses of fear and risk in the WSS policy framework, and revealed gendered differences in perceptions of safety. For example, roughly 10 percent of surveyed men started to carry a weapon after they had experienced a personal offence, compared to less than 5 percent of surveyed women; and approximately 35 percent of surveyed women who had experienced a personal offence chose to avoid unsafe locations, compared with less than 25 percent of surveyed men (CPV, 2002).

The Survey showed that men experienced more violence than women on the whole, but also revealed gendered differences in how the categories of surveyed women and men chose to deal with those experiences. However, the statistics did not show men to be *safer*, or less at risk than women. The findings did not show the men surveyed to experience *less fear* than women. What the statistics showed was that the men surveyed felt more empowered to respond to their experiences in a way that was consistent with the social construction of the male category; albeit in a way that perpetuated interpersonal violence.

The Australian Bureau of Statistics' (ABS) *Women's Safety Australia Survey* from 1996 questioned women about their experiences in a nation-wide attempt to measure incidences of violence, namely sexual and physical violence occurring in the home and the public sphere. A year after the launch of the WSS policy framework, Neame and Heenan prepared a briefing for the Australian Centre for the Study of Sexual Assault (ACSSA) that investigated the evidence-base of

sexual assault prevention policy, such as the ABS Survey, examining barriers preventing women and communities from reporting incidences of sexual assault in Australia (2003).

They found that culturally and linguistically diverse individuals, sex workers, young people, people experiencing homelessness, and male victim-survivors of sexual assault were excluded from national statistics (ACSSA, 2003). Further, the ABS Survey was shown to under-represent women in rural areas, thus excluding large populations of Indigenous women (ACSSA, 2003). The authors claimed that such exclusion 'underlines the limits of national surveys and other victimisation studies in exposing the prevalence of sexual assault for many specific sections of the Australian community' (ACSSA 2003: 11). It follows that those limitations may be transferred to policy frameworks like the WSS, which relied on such data. The WSS used evidence which excluded social groups that did not fit into a definition of VAW based on a rigid gender binary and the associated social roles.

Conclusion

In this study I have shown that the WSS applied a rigid gender binary dividing men and women into groups defined by biologically determined sex-roles, thereby re-constructing power dynamics that perpetuate gender inequality. The language and evidence used in the WSS worked to construct men as perpetrators and women as victims of violence, which limited the ways that gender-based violence could be thought about in that policy framework.

Notes

¹ This article is based on a conference paper of the same title presented at the International Conference on Gender Equality and Law at the Eastern Mediterranean University, Famagusta-North Cyprus, October 2012.

References

- ABS (1996). *Women's Safety Australia Survey*. Catalogue No. 4128.0. Canberra: Australian Bureau of Statistics.
- ACSSA (2003). [ACSSA Briefing, No. 1, Sept., 2003]. Neame A. & Heenan M. *What Lies Behind the Hidden Figure of Sexual Assault? Issues of Prevalence and Disclosure*. Melbourne: The Australian Centre for the Study of Sexual Assault.
- Acker J. (1990). Hierarchies, Job, Bodies: A Theory of Gendered Organisations. *Gender and Society*, 4(2): 139-158.

- Andersen E. (2005). Orthodox and Inclusive Masculinity: Competing Masculinities among Heterosexual Men in a Feminised Terrain. *Sociological Perspectives*, 48(3): 337-355.
- Bacchi C. (1999). *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*, London: Sage Publications.
- Ball S. J. (1993). What is Policy? Texts, Trajectories and Toolboxes. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 13(2): 10-17.
- Bessant J. (2008). The Sociology of Policy-Making in the Modern State: Intent and Human Action. *Journal of Sociology*, 44(3): 283-300.
- Butler J. (1988). Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. *Theatre Journal*, 40(4): 519-31.
- Butler J. (1989). Foucault and the Paradox of Bodily Inscriptions. *The Journal of Philosophy*, (86)11: 601-7.
- Butler J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- CPV (2002). *Women's Experiences of Crime and Safety in Victoria 2002*. Melbourne: Crime Prevention Victoria.
- Darvill T. (2002). *The Concise Oxford Dictionary of Archaeology*. University of Oxford Press.
- Derrida J. (1976). *Of Grammatology*. Baltimore: John Hopkins University Press.
- Drolet M. ed. (2004). *The Postmodernism Reader: Foundational Texts*. London: Routledge.
- Foucault M. (1971). Orders of Discourse. *Social Science Information*, 10(2): 7-30.
- Foucault M. (1972). *The Archaeology of Knowledge*. London: Tavistock.
- Foucault M. (1979). *Discipline and Punish*. Harmondsworth Penguin.
- Foucault M. (1981). *The History of Sexuality Vol. 1*. Harmondsworth Penguin.
- OWP (Office of Women's Policy) (2002). *Women's Safety Strategy: A Policy Framework: a Co-ordinated Approach to Reducing Violence against Women*. Melbourne: The Office of Women's Policy.

- Paul K. T. (2009). Discourse analysis: an exploration of methodological issues and a call for methodological courage in the field of policy studies. *Critical Policy Studies*, 3(2): 240-253.
- Rabinow P. & Sullivan W. M., (Eds.) (1979). *Interpretive social science*, 1st ed. Berkeley: University of California Press.
- Seidman S. (2004) [1994]. *Contested Knowledge: Social Theory Today*, 3rd ed. Oxford: Blackwell Publishing.
- Walker A. (1981). Social policy, Social Administration and the Social Construction of Welfare. *Sociology*, 15(2): 255-69.
- Weedon C. (1999). *Feminism, Theory and the Politics of Difference*. Oxford: Blackwell Publishers.
- World Health Organisation (WHO) (2002). *World Report on Violence and Health*. Geneva: WHO.
- Yanow D. (2007). Interpretation in Policy Analysis. *Critical Policy Studies*, 1(1): 110-122.

Avustralya-Viktorya’da Kadınların Güvenliği Stratejisi Politika Dokümanında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Alissar El-Murr

La Trobe Üniversitesi

Kadın ve erkeklerin farklı yaşamları vardır (OWP, 2002:48).
Kadınların korku deneyimleri daha çoktur (OWP, 2002:4).

Öz

Bu çalışma kamu sağlığı yaklaşımıyla Victoria Eyaletinin kadına yönelik şiddetin azaltılmasını hedefleyen devlet insiyatifinin beş yıllık hedeflerini ve buna bağlı üretilen politikalarının ana hatlarını çizen politika belgesinin, Kadınların Güvenliği Stratejisi belgesinin (2002) dil kullanımını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Kadınların Güvenliği Stratejisi (KGS) Victoria Eyalet’inin yakın geçmişine ait önemli bir belge olmasının yanı sıra, politika yapıcılarının kadına yönelik şiddetin önlenmesinde geleneksel kamu sağlığı ya da ekolojik yaklaşımları nasıl birleştirdiğine erken bir örnek oluşturması açısından da önem arz etmektedir. Belgede bugün hala izleri sürülebilen, temel şiddeti önleme politikalarıyla ceza yasasını birlikte kullanma yaklaşımı benimsenmiştir.

KGS her ne kadar kamusal ve özel alandaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine vurgu yapıyorsa da çalışmanın bulgularına göre daha çok geleneksel bir yaklaşımla, kadına yönelik şiddete bir tepki politikası olarak ortaya çıkmıştır. Bu bulgu eleştirel söylem analizi ve Foucault’un dil’in güç dinamiklerini yaratma oluşturma ve yeniden oluşturma yaklaşımı kullanılarak tespit edilmiştir. Belgede kadına yönelik şiddetin açıklanmasında ve çözüm önerilerinin doğrulanmasında katı toplumsal cinsiyet ikiliği ve biyolojik cinsiyet temelli kadın erkek rollerini temel alan bir yaklaşım söz konusudur.

Anahtar Kelimeler: *eleştirel söylem analizi, eleştirel politika çalışmaları, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, toplumsal cinsiyet ikiliği.*

AKP'nin Kadına Yönelik Söylem ve Politikaları: Neo-Liberalizm, İlimli İslam ve Kadın

AKP's Discourses and Policies against Women: Neo-Liberalizm, Moderate İslam and Woman

Ülker Yükselbaba*

İstanbul Üniversitesi

Öz

Bu çalışma AKP hükümeti dönemi içinde uygulanan kadın politikaları ve söylemleri çerçevesinde kadına biçilen rol ve statüleri ve bu rol ve statülerin biçimlenmesinde neo-liberalizmin ve ilimli İslamın etkilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda AKP hükümetinin öne çıkardığı belirli ideolojik söylem ve politikaların kadının kamusalına hangi yönde etki ettiği kadın erkek eşitliği, kadının siyasete katılımı, kadın emeğinin istihdamı, eğitim vb. alanlarda değerlendirilecektir. Kadınlar üzerine yürütülen politikalar ve söylemler hem neo-liberal politikaların, hem de İslama dayanan ideolojinin göstergeleri olarak AKP'nin hem ideolojisini gerçekleştirmede, hem de hedeflerinin sınırlarını belirlemede bir test alanı işlevi görmektedir. Bu nedenle AKP'nin ve çeşitli uzantılarının ortaya attığı söylemler çoğu durumda uygulamaya geçmeden önce toplumun tepkisini ölçmeye ve tartışılması akla dahi gelmeyen ve tartışılması her zaman gündem dışı tutulan insan ve kadın haklarına dair kazanımların tartışılabilir ve bir süre sonra değiştirilebilir hale gelmesine alan açmaktadır. Çalışmanın içinde buna dair söylemsel örnekler değerlendirilecek ve AKP'nin gelecek için çizdiği haritanın ipuçları yakalanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: kutsal aile, kutsal annelik, kadın cinayetleri, Neo-Liberalizm, ilimli İslam, kadın, AKP.

Giriş:Kadın ve Kadının Kamusal Alandaki Yeri

Birçok ülke günümüzde cinsiyet ayrımcılığını önlemek ve kadının toplumsal statüsünü yükseltmek için hukuk alanında kadın haklarını koruyucu yeni düzenlemeler yapmakta ve kadın-erkek ayrımcılığına yol açan her türlü toplumsal faktörleri çeşitli düzeylerde ortadan kaldırmaya çalışmaktadır.

* Yrd.Doç.Dr. ÜlkerYükselbaba, İstanbul Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İstanbul-Türkiye. E-posta: ulkeryukselbaba@yahoo.com.

Türkiye’de kadın erkek eşitliğini sağlamada 1980 sonrası dünyadaki gelişmelere paralel olarak kadın hareketi yükselmiş ve toplumsal düzeyde kadın meseleleri daha konuşulur olmuştur. 1990’ların başında da gerek kamuoyunda, gerekse siyasal iktidar düzeyinde bir kadın meselesi veya kadın erkek eşitsizliği gibi bir sorunun varlığı kabul edilmiştir (Berktay, 2012: 110-11).

Türkiye’de kadın-erkek eşitliğini sağlamanın bir ‘kamu sorumluluğu’ olduğuna dair resmi kabulün gerçekleşmesinde iki önemli adımın rolü dikkat çekmektedir. Bunlardan ilki 1985 yılında Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin (CEDAW) Türkiye tarafından imzalanması ve ikincisi de 1995 yılında Pekin’de toplanan IV. Dünya Kadın Konferansı’na Türkiye’nin, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) bürokratları ve kadın sivil toplum örgütleri temsilcileri ile birlikte katılması ve Pekin Eylem Planının (BPFA) kabul edilmesidir. Pekin Eylem Planını (BPFA) ve CEDAW’ı imzalamakla Türkiye’de kadın-erkek eşitliğini sağlamak için ulusal düzeyde sorumlu kamu kurumları ve politikaları oluşturmayı açıkça taahhüt etmiştir.

Kısacası 1990’ların sonunda Türkiye’nin kadın erkek eşitliğinin sağlanması konusunda uluslararası taahhütlerde bulunduğu, kadın hareketinin yükselmesine bağlı olarak kadın meselelerinin daha fazla gündem maddesi olduğu, ulusal düzeyde kadın meselelerine eğilecek mekanizmaların kurulduğu ve bazı yasal değişikliklere gidildiği görülmektedir. 2000’li yıllara gelindiğinde de başta Anayasa olmak üzere, Medeni Kanun, İş Kanunu, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Kanunu ve Ceza Kanunu gibi temel yasalarda kadın erkek eşitliğini dikkate alan birçok değişiklik/düzenleme yapılmıştır. Fakat nüfusun yarısını oluşturan kadınların hâlâ, ekonomik bağımlılık, eğitim yetersizliği, şiddet ve geleneklerin baskısı gibi birçok sorunları bulunmaktadır. Bu nedenle kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için yasaların ötesinde var olan toplumsal yapıların ve ilişki sistemlerinin önemli dönüşümler geçirmesi de büyük önem arz etmektedir (Bütün, 2010: 95-96).

Kadının kamusal alana katılımı toplumsal yapıların ve ilişki sistemlerin hem dönüşmüş olmasına hem de dönüşüyor olmasına delalettir. “‘Kamusal alan’ kavramıyla, her şeyden önce, toplumsal yaşamımız içinde, kamuoyuna benzer bir şeyin oluşturulabildiği bir alanı kastederiz. Bu alana tüm yurttaşların erişmesi garanti altına alınmıştır. Özel bireylerin kamusal bir gövde oluşturarak toplandıkları her konuşma durumunda, kamusal alanın bir parçası varlık kazanmış olur.” (Habermas, 2009: 73). Burada her ne kadar Habermas burjuva toplumunun oluşum sürecinde kamusal alanın katılımcıları hane reisi ve mülk sahibi olan erkeklerden oluşan tek bir kamusal alanı tarif etse de, (Habermas, 2000: 95–96) bugün kamusal alan tartışmasında kamusal alanların çokluğu kabul edilmekte ve kadın kamusal alanı madun karşı kamu olarak tanımlanmaktadır. Madun karşı kamular, bağımlı

toplumsal grup üyelerinin kendi kimlik, çıkar ve ihtiyaçlarını müzakere edebilecekleri, egemen söylemin dışında muhalif söylem üretebilecekleri alanları işaret eder. Kamuların çokluğuna dayanan bu anlayış kamuların çoğalmasıyla söylemsel mücadele alanlarının da genişleyeceğini ve bu nedenle de özgürleştirme potansiyellerinin artacağını düşünmektedir. Kamusal alanlar, kadın kamusal alanı da dahil olmak üzere, içinde yaşanan müzakere süreçleri içinde toplumsal kimliklerin ortaya çıkmasını ve hayata geçirilmesini sağlar (Frazer, 1991:122-125).

Burjuva oluşum sürecinde 17. Yüzyılda ortaya çıkan kamusal alan, dönemin belirleyici öğeleriyle biçimlenmiştir ve kamusal alanın sahipleri yurttaş, mülk sahibi erkeklerdir ve toplumun diğer kesimleri dışlanırlar. Kadın dışlanan en büyük unsurdur. Burjuvazi, evrensel bir sınıf olarak kendini görmeye başladığı ve yönetmek için uygunluklarını beyan ederken kamuya açık kulüpler, dernekler sadece erkeklere açıktı. Belirli bir sivil toplum kültürü üzerinde yükselen ve yükselişinin mekânları olan birliklere dayalı bir kamusal alan zaten baştan kadın dışlanarak kurulmuştu. Bu alanın pratikleri ve ethosu, kamusal ve özel alan ethosunu yaratmış ve yeni cinsiyet normlarını oluşturmuştur. Bu normlar zaman içinde hegemonik hale gelmiştir (Eley, 1991).

Liberal anlayış aslında tüm bireyler için eşitlik ve özgürlük anlayışını savunurken ve bu çerçevede herkesi bağlayıcı kurallar ortaya koyarken kamusal/özel ayırımına dayanarak ev içi alanda özgürlüğe müdahaleleri görmezden gelir ve hane reisi erkeğin özgürlüğünü esas alır. Bu 'görmezlikten gelme' kadına atfedilen bazen mistik doğa ile de yakından ilgilidir. Kadının doğurma sürecinin getirdiği yükümlülükler dolayısıyla zaten bağımsız hareket etme, karar alma ve düşünme sürecinde aktif olamayacağı ve kamusal akla sınırlı şekilde katkı koyabileceği kabul edilir. Antik Yunan'dan yola çıkan Cumhuriyetçi kuramcılar da Aristocu doğa-kültür ikiliği yaklaşımıyla, doğal ve biyolojik olarak kadına ait olan çocuk doğurma ve büyütme işlerin doğanın gereği olduğu için de değersiz olduğu görüşündedir. Bu anlayış siyasal alanda erkeğin aile ile özdeş sayılmasının ve temsil edici özne olarak görülmesini anlayışını getirmektedir (Köker, 2004: 540-541). Erkekler kendilerini bu doğal işlerden ayırarak tüm toplumun çıkarı adına faaliyette bulunurlar (Kymlicka, 2006: 544). Ev hayatı erkeklerin kamusal alanda rahat faaliyet yürütmesi için vardır (Arendt vd., 2000: 30).

19. ve 20. yüzyıllarda ortaya çıkan kadın hareketleri, kadınların emek gücüne dâhil olması, oy verme hakkı gibi gelişmeler, kadınların kamusal alana çıkmasını sağlar. Fakat çağdaş ahlak ve politika kuramı bu konuları eski haliyle bırakmak ister. Bu anlayışın iki sonucundan bahsedilebilir: Birincisi, çağdaş normatif ahlak ve politika kuramı kadınları yok saymaya devam etmektedir ve kadın farklılıkları dikkate alınmaz ve erkek özne anlayışı sürmektedir. İkincisi, "kişisel alan"daki iktidar ilişkileri kadın aleyhine devam ettirilir. Kadınların etkinliklerinin aile alanı ile

sınırlandırılması ve aile söylemi ile idealleştirilmiş kadınlık söylemi yan yana konarak, erkek egemen kamusal alan ideal tip olarak savunulmaktadır (Hansen, 2004: 162). Bu bağlamda aile içi cinsiyete dayalı işbölümü kamunun gündemine taşınmamaya özen gösterildi ve kadının kamusal konumu özel alanla birlikte sınırlanmaya çalışıldı. Fakat mücadele eden kadın hareketleri cinsiyete dayalı işbölümünü ve buna bağlı asimetrik işbölümünü kamusal adalet konusu haline getirebilmişlerdir (Benhabib, 1991: 92).

Türkiye’de kadının kamusal alana katılımı tartışmaları başörtüsü bağlamında gündeme gelmiş ve başörtüsünün kamusal görünürlüğünün artması ile son bulmuştur. Burjuva liberalizminin biçimlendirdiği kamusal/özel ayırımına dayanan kamusal alan fikri, demokrasinin normatif bir ilkesi olarak ele alındığında kadınlar için de mücadele edilmesi gereken bir başlık olarak görülmektedir. Demokrasinin normatif ilkesi olarak kamusal alan herkesin eşit ve özgür olarak kendi kaderini tayinde söz sahibi olmasını ifade etmektedir. Burjuva liberalizminin sınırlamalarına sığmayan bu yaklaşım kadınlar için de özgürleşmelerin bir anahtarı gibi görülmektedir. Bu nedenle kamusal alanda kamusallık için mücadele kapitalizmin sınırlarını aşmak ve erkek egemen hegemonyayı kırmak anlamına taşımaktadır. Bugünkü koşullarda AKP hükümetinin neo-liberal ve İslamcı söylem ve politikaları kadınları aile içine hapsedmeye çalıştıkları oranda, kadınlar için kamusallık mücadelesi çok daha önemli hale gelmektedir.

AKP ve Neo-liberalizm

İlk olarak AKP’nin siyasal, sosyal ve ekonomik olarak analizini yapmak, politikalarını anlamak açısından yol gösterici olacaktır. AKP iktidara gelirken iki temel vurgu yapmıştır: Birincisi siyasal İslam geleneğinden olduğunu fakat içinden çıktığı politik İslam’ın temsilcisi olan Milli Görüş Hareketi’nden farklı olduğunu belirtmiş ve liberal demokratik ilkeleri benimsediğini öne sürmüştür (Coşar & Yeğenoğlu, 2011: 555). İkinci olarak “ceberut devlet” karşısında demokrasinin savunucusu olarak kendini tanıtmıştır. Eskiden kopmuş olma ve yeni olma yolsuzluk, istikrarsızlık, krizler ve çözüm üretme yeteneğini yitiren siyasi partilerin karşısında AKP’yi yeni bir umut olmasını sağlamıştır (Yıldız, 2010). Ceberut devlet karşısında halkın demokrasi savunucusu iddiasıyla ortaya çıkan AKP’nin bu iddiası, siyasetçilerine “halktan biri olma” ve “yerellik” gibi özellikler atfedilmesiyle seçmenlerle AKP arasında özdeşlik kurma eğilimini getirmiştir. “*Hakk’ın temsilcilerinin*” “*halkın temsilcileriyle*” birleştiği görüşü yayılmıştır (Akşit vd. 2012: 56). Bu ayrıca AKP’yi yerel/otantik/Müslüman kavramlarına yerleştirmiş, karşısındaki herhangi bir muhalefete de Batıcı/elit/laik sıfatları kalmış ve bu sıfatlar muhafazakar bir aurada¹ halk karşıtı olarak ve bununla paralel olarak ceberut

devletin özellikleri olarak yerini almıştır (Yıldız, 2010). Toplumsal alanda AKP kendini var olan İslami değerlerin kaşınması yoluyla, ahlaki çöküntü kaynağı olarak ileri sürdüğü Batıcı/elit/laik değerlerin kamusal alandan uzaklaştırılmasını sağlayıcı olarak ileri sürmüştür. Bunun sonucu olarak AKP İslami değerlere sahip çıkandır ve karşıtı ötekiler ise diğer sıfatlara haizdir. Buradaki İslami değerlerin tutunduğu altyapıyı oluşturan şey ise neo-liberal ekonominin unsurları deregülasyon, özelleştirme ve devletin küçülmesi (Harvey, 2005; 2) olarak değerlendirilebilir. Küreselleşen dünyayı, içinde sermayenin ve metaların (insanın değil) hiçbir sınırlamaya bağımlı olmadan devinebildiği bir büyük pazar olarak tasarımıyan neoliberalizm, üç temel tez üzerinde yapılıyor: Bunlar; a) Piyasa herhangi bir toplumsal bağlama bağımlı olmaksızın var olan bir mantığa sahiptir, b) Dünya sistemine açılmak kaçınılmaz bir zorunluluk ve her türlü gelişmenin önkoşuludur ve c) Kapitalizm = demokrasi, demokrasi = kapitalizmdir. Tüm yolların açılması, devletin elini eteğini her şeyden çekmesi, dünyayı, bir biçimde herkes için özgür bir yer haline getirecektir. Özgürlük de zaten içinde servetin eşine rastlanmamış bir biçimde büyüyeceği bir ortama karşılık gelir. Buna göre, bir kere servet katlanmaya başladığında herkesin payına daha fazlası düşecektir. Kısaca, sermayenin önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır ve kaldırılmaktadır; sermayenin -bir zamanlar girmesine izin verilmeyen-dışlandığı gizli piyasalar (sağlık, sigorta gibi) ardına kadar açılmalıdır (Bauman, 2000: 38).

Neo-liberalizm iktidar ilişkilerini bir çok şekilde biçimlendirir. Türkiye'de iktidarın neo-liberalizm çerçevesinde çatıştığı ve değiştirdiği ilişkilerin unsurlarına baktığımızda üç unsur karşımıza çıkar; sosyo-kültürel muhafazakarlık, liberal serbest piyasa söylemi ve ulusalcı refleksler. Merkez sağ söylemlerin temel bileşenleri olan bu başlıklar AKP tarafından da yeni ve kırılgan bir dengeye oturtulmaya çalışılmıştır (Coşar & Yeğenoğlu, 2011: 555).

Hem neo-liberal olan, hem de İslam'ın dünya görüşünü siyasete ve topluma taşıma iddiasında olan AKP'nin elinde aile ve geleneksel dayanışma ağlarının merkezi öneme sahip olduğu Türkiye gibi bir coğrafya vardır. Neo-liberalizmin yoksul, yaşlı, emekçi, vb. tanımaz yapısı ve bu çerçevede rekabetin öngördüğü ağır koşulların çözümü, aile dayanışmasına devredilmiş ve sonuçta bu yük esas olarak ücretsiz emekleri karşılığında kadınlara yüklenmiştir (Bütün, 2010: 91-93).

Türkiye 1980'lerden itibaren küresel kapitalizm koşullarında önemli bir yapısal dönüşüm sürecine girmiştir ve neo-liberal olan bu süreci AKP uyum politikaları ile en üst seviyeye taşımıştır. Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi uluslararası kuruluşlar güdümünde uygulanan yapısal uyum ve neo-liberal politikalar ile devlet koruyuculuktan ve dengeleyici rolünden vazgeçerek daha çok seyirci denilebilecek bir yapıya kavuşmuş, sonuç olarak sosyal harcamalar kısılmış ve sosyal haklar giderek azaltılmıştır. Sosyal hakların ilk elden vurduğu kadınlar olmuştur. Diğer

tarafından, AKP döneminde sosyal yardım harcamalarında artış yaşanmaktadır. Ancak bu artış sosyal hakların tanınması temelinde değil; yoksulluğun kontrol altında tutulması ve sisteme zarar vermesini önleme adına geliştirilen “yoksulluğun yönetimi” olarak tanımlanabilecek bir strateji içerisinde değerlendirilmektedir. Dullara maaş bağlanması, kömür yardımı, yiyecek yardımı, ailesinde engelli ya da bakıma muhtaç olanlara yardım gibi yardım türleri sosyal politikanın ürünü olarak değil, hem siyasi yatırım, hem de yoksulluğun kontrolü olarak karşımıza çıkmaktadır (Ajas, 2012: 215).

“Eşit değiliz, yaradılıştan farklıyız” diyen başbakan, kadını erkekten aşağıda gören anlayışı hükümet politikası olarak uygulamayı sürdürmüştür. Başörtüsü söylemi başta kadının kamusal alana çıkması için demokratik bir açılım olarak sunulmuştur. Fakat hem neo-liberal, hem İslam ideolojisi belirleyen olunca, demokrasinin sınırına ve kadınlar için ise İslamcı ideolojinin açılım sınırına gelinmiştir. İslamcı kadınlar kamusal görünürlüklerini elde ettiklerinde, hükümetin kadınlar yönünde demokratik açılımları sona ermiştir ve artık kadın toplumda yerini AKP'nin biçtiği sınırlara oturtulmaya çalışmaya başlanmıştır. Hükümet, kadın-erkek eşitliğini sağlamakla görevli Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nü (KSGM) yeniden düzenledi ve Kadın ve Aileden Sorumlu Bakanlık'ın adını, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olarak değiştirdi. Başbakanın, “Biz muhafazakâr demokrat bir partiyiz, aile yapımızı güçlendirmemiz lazım,” demesinin ardından, seçim sonuçları bile beklenmeden kanun hükmünde kararnameyle yeni bakanlıklarla birlikte Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı resmen kuruldu (Günel, 2011: 13). 2002 seçim bildirimlerinde AKP zaten kadının temel rolünü “gelecek nesilleri yetiştirmek ve aile içinde mutluluğu sağlamak” olarak ortaya koymuştur. İslami söylem olarak kadının fitratına dayandırılan bu yaklaşım ile kadının aile içindeki yeri doğal olarak kabul edilmiş ve kadının birincil rolü anne ve eş olarak tanımlanmıştır (Coşar & Yeğenoğlu, 2011: 565-566).

Bu çerçevede amacını “Aile yapısının ve değerlerinin korunması, güçlendirilmesi ve ailenin sosyal refahının artırılması” olarak ifade eden Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, kadınları, çocukları, özürlü ve yaşlıları sadece aciz ve korunması gereken kesimlerin içinde saymakta ve sosyal yardım adıyla bu kesimleri sadakaya bağlamaktadır. Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü kadınlar için ise aciz kadınların koruyucusu olarak kendine bir misyon biçerek, kadını, bu ödenekler aracılığıyla diğer kesimlerle birlikte hükümete de bağımlı kılmaktadır (Günel, 2011: 13).

Diğer bir deyişle, Türkiye’de, hem neo-liberalizm, hem de İslami değerler nedeniyle kadın kamusal alanda bir aktör olarak tanımlanmadığı gibi, sosyal hakların giderek geri alınması ile ve geleneksel değerlerin hala belirleyici olduğu toplumsal alanda devletin sosyal desteğini çektiği gibi geleneksel değerleri desteklemesi ile kadın kamusalılığı ortadan kalkmaktadır. Kadınların yaşam

alanı, kontrol mekanizması ve varlığını devam ettirmesinin koşulu olarak değerlendirilen aile üzerinden tanımlanmaktadır. Tabii ki bunlara bağlı olarak tanımlanan hem toplumsal alanda, hem kamusal alanda ve hem de özel alanda kadın aleyhine ortaya çıkan ve ortaya çıkması muhtemel sonuçlar bu koşullarda AKP tarafından desteklenmiş olmaktadır (Bkz. Coşar & Yeğenoğlu, 2011: 560). AKP'nin kadına bakışının genel çerçevesini oluşturan bu yaklaşım birkaç başlık altında tartışılarak AKP'nin politikaları ve söylemleri değerlendirilecektir.

AKP'nin Kadına Yönelik Kamu Politikaları ve Söylemleri

Bir İdeal Olarak Kadın – Erkek Eşitliği

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve bunun gibi evrensel addettiğimiz ve hukukun genel ilkelerinin içinde yer aldığını düşündüğümüz hukukun kaynakları, kadın ve erkek, tüm insanların eşit doğduğunu, eşit haklara sahip olduğunu söyler. Bu tür hukuksal metinlerde aslında bir temenni ve aynı zamanda hukukun gerçekleştirilebileceği sınırlarda bir kadın erkek eşitliği savunusu vardır. Anayasamızda da belirtilen bu eşitlik iddiası, hayata tamamen geçirilmemiş olsa da, varılmak istenen bir hedef olarak birçok durumda hukukun içine dahil edilmektedir. AKP, yüzyıllardır eşitlik isteyen ve bunun için mücadele eden kadınları yok sayarak ve küçümseyerek böyle bir eşitliği tanımadığını söylemsel düzeyde geliştirmiştir. Başbakan Erdoğan, 2010 yılı Temmuz ayında kadın örgütü temsilcileriyle Dolmabahçe'de yaptığı toplantıda sarf ettiği şu sözlerle düşüncelerini açıklamıştır: "Ben zaten kadın erkek eşitliğine inanmıyorum. Kadınlar ve erkekler farklıdır, birbirinin müteemmimidir."

Başbakan Erdoğan'ın sarf ettiği bu sözler, asli düşüncelerini ve eşitlik kavramını aynı olmak olarak anladığını göstermektedir. AKP politikalarının çerçevesini oluşturan anlayışa göre kadının varlık sebebi, erkeğin var olmasıdır ve kadın ancak bir erkeğin varlığıyla tamamlaması durumunda anlam ifade eder. Kadın ve erkeğin birbirinin bütünleyeni olması kadına aile içinde tamamlayıcı bir rol yüklenmesi olarak tanımlanabilir. Başbakan, cinsiyetçi iş bölümünün alt yapısını sağlayan bakış açısını beyan etmiştir (Ajas, 2012: 217).

AKP'li belediyeler düzenledikleri etkinliklerle gerici yaklaşımları topluma yerleştirme misyonunu üstlenmişlerdir. Özellikle kadınlara yönelik etkinliklerle kadınlara ikinci sınıf insan oldukları kabul ettirilmek istenmektedir. Örneğin AKP'li Küçükçekmece Belediyesinin düzenlediği etkinlikte konuşma yapan yazar Sema Maraşlı, kadınları erkeklerin üstünlüğünü kabul etmeleri yönünde uyarıyordu (10 Ocak 2012). Kur'an'da evin reisinin erkek olduğunu belirten Maraşlı, kadınların yaratılışları gereği teslimiyetçi olduklarını savunmuştur. Aile yapısındaki en büyük bozulmanın kadının erkeksileşmesi olduğunu belirten Maraşlı, "Kadınlar, okuyan kız

çocuklarını bile elinde mesleğin olsun, kendine güven, eşine muhtaç olma diye yönlendiriyor. Bu bilinçle yetişen kızların ileride evlilikleri yürümüyor. Evliliklerin psikolojiden ziyade inançla yürütülmesi gerekir. Bu noktada, kadınlar erkeklerin üstünlüğünü kabul etsin. Kuran-ı Kerim’de de evin reisi erkek olduğu bildirilir. Kadından otorite olmaz.” diye konuştu. Türk Medeni Yasası’ndaki “Aile reisi erkektir” ifadesinin kaldırılmasına karşın Mamak Belediyesi’nin “Ailenizin Başucu Rehberi”nde, “Erkek hükümettir; yönetir, korur, sahip çıkar, kadın milleti; hükümeti ayakta tutar. Yani erkek baştır, kadın boyundur. Başı nereye isterse oraya çevirir” yönünde ifadelere yer verildi. Fatih, Ümraniye, Bahçelievler, Eyüp gibi birçok belediye ve kurumlar için aile içi iletişim seminerleri veren Sibel Üresin, hem yaşam koçluğu, hem de aile ve evlilik danışmanlığı yapıyor. Üresin, çok eşliliğin yasalaşması gerektiğini savunarak, “Zaten çok eşlilik var. Erkeklerin yüzde 85’i aldatıyor. Bu muhafazakâr kesimde ‘imam nikâhli eş’, diğer kesimde ‘metres’ adını alıyor” dedi. “Erkek, bir başkasıyla imam nikâhı yapacağı zaman karısından izin almak zorunda değil. 4’üncü kadına kadar imam nikâhıyla evlenebilir. Ancak 2., 3. ve 4. eşler suiistimal ediliyor. ‘Boş ol’ dendiği zaman kadın ortada kalıyor. Bu nedenle çok eşlilik yasalaşmalı. Yasanın çıkması demek, erkeğin malvarlığına ortak gelmesi demek. Çok eşlilik dinimizde var. Herkes yapamaz ama yapana ‘Niye yaptın?’ diyemezsiniz, şirke girer. Kuran’da var.” Bu tür söylemler kadın-erkek eşitsizliğini dine dayandırarak meşrulaştırma yönünde işlev görmektedir.

AKP hükümeti döneminde kadın-erkek eşitliği konusundaki verilere bakıldığında bu konu daha net anlaşılacaktır. 2011 yılı Dünya Ekonomik Forumu’nun yıllık kadın-erkek eşitliği raporunda Türkiye 135 ülke arasındaki sıralamada 122. oldu. Etiyopya, Kamerun, Nijerya gibi ekonomik ve sosyal açıdan daha kötü durumda gibi görünen ülkeler, sıralamada daha üstlerde yer aldılar. 2006’ya kadar geriye giden bu raporlar incelendiğinde Türkiye’nin kadın-erkek eşitliği açısından ülkeler sıralamasındaki yeri yıllara göre şu şekilde gerçekleşmiştir: 2010’da 126., 2009’da 129., 2008’de 123., 2007’de 121. ve 2006’da ise 105. sırada yer almaktadır (World Economic Forum, 2011). AKP’nin iktidara geldiği 2002 yılında BM İnsani Gelişme Raporu’na göre Türkiye, toplumsal cinsiyetle bağlantılı gelişme açısından 177 ülke arasında 88. sırada bulunuyordu.

Giderek ağırlaşan kadın-erkek eşitsizliği ve uygulamaları AKP’nin iktidar döneminde zirve yapmıştır. Eşitliği sağlayacak, en azından bu yönde adım atılmasını sağlayacak unsurlar; kadın işgücünün istihdamı, eğitim, politik katılım gibi başlıklarda toplanabilir.

Kadının Siyasete Katılımı

Türkiye’de egemen “erkek egemen siyaset”in seçimler söz konusu olduğunda sürekli “vitrin kadınları”nı aday göstermeleri alışkanlığının nasıl aşılabileceği son yıllarda en

çok tartışılan konulardan biri haline gelmiştir. Bu tartışmalarda "kadın bakış açısına sahip olan kadınların seçilmesi" gibi terimler üretilerek, her türlü soruna kadınca yaklaşan ve çözüm üreten kadın siyasetçilere olan ihtiyaç ifade edilmektedir.

Kadınlar, siyasal partilerin karar organlarına ve milletvekili aday listelerine, aynı düzeydeki atanmış/seçilmiş erkeklerden tamamen farklı ölçütlerle atanır ya da seçilirler. Bu olgu Türkiye'de siyasal parti tipine veya ideolojisine göre bir farklılık göstermemektedir. Sadece parlamentoya girme şansı bulamamış küçük ve sol partilerde bundan daha farklı bir kadın politikacı profili vardır. Erkek politikacıların siyasal partilere devşirilme ölçütleri içinde sınıfsal ve bölgesel farklılıkların, farklı meslek ve çıkar gruplarına mensup olmanın, farklı etnik/kültür gruplarından gelmenin, farklı yaşta ve siyasal görüşlere sahip olmanın önemli olduğunu görüyoruz. Oysaki seçilmiş-atanmış kadın politikacının seçiminde benzer ölçütlerin geçerli olduğu söylenemez. Türkiye'de kadın politikacıların "seçici"ler tarafından aday listelerine alınması için geçerli olan objektif niteliklerden yoksun birkaç temel ölçüt vardır. Siyasal partilerin kamuoyuna karşı oluşturulacak vitrinine konacak eğitilmiş, terbiyeli, güzel görünüşlü, uyumlu, yabancı dil bilir, ama siyasal deneyimi ve temsil gücü olmayan kadınlardan seçilen *vitrin kadınları olmak ya da önemli politikacı erkeklerin akrabası, tanıdığı, eşi, kızı, sekreteri olan yakın tanıdık veya sadakatinden emin olunan kadınlardan olmak* bunların başında gelir.

Kadınların siyasete katılımı konusundaki algının ölçülmesi için iktidar partisi AKP ve ana muhalefet partisi CHP örnek olarak inceleyen araştırmaya göre AKP ile CHP'de kadınların yer alma oranı birbirine yakındır (2012 verilerine göre parlamentoda yer alan AKP'li kadın oranı 14.11, CHP'liler ise 14.7). Konumuz anamuhalefet olmadığı için CHP'yi bir kenara bırakarak AKP'nin söylemlerine baktığımızda, Başbakan Erdoğan'ın partisinde kadın katılımını "sözselsel" olarak desteklediğini görülmektedir. Parlamentoda kadın üyeler olmasına rağmen, il başkanları arasında hiç kadının olmaması patriyarkal hiyerarşik yapının devam ettiğini göstermektedir. Ayrıca Başbakan Erdoğan'ın politik alanda kadınların çalışma saatleri açısından zorluğuna vurgu yapması ve aynı partiden Meclis Anayasa Komisyonu Başkanı Burhan Kuzu'nun saat gece 11'den sonra eve dönen kadınlara farklı bir şekilde bakılacağını söylemesi aslında bu işin kadınlara uygun olmadığını, hatta ahlaki olarak işten geç dönenlerin ahlaki olarak düşüklüğü ima edilmektedir. AKP üyelerinin çoğunluğu Türk kadınlarının aileleri için yaşamayı seçtiği bu nedenle de politikada çok fazla kadının yer almadığı şeklinde düşünülmektedirler (Cansun, 2013:15-16, 21). Genellikle kadın doğasına bağlanan bu anlayış, aslında muhafazakar bir partinin kadına biçtiği ve attığı rolle ilişkilidir².

Kadın Emegi ve İstihdamı Politikaları

Kadın işgücü istihdamının zaten oldukça düşük olduğu Türkiye’de AKP hükümeti kadınları işsizliğin sebebi olarak göstererek ve bu yönde kamusal algı da yaratarak, kadın işgücünü piyasanın dışına doğru atmaktadır. Kadın istihdamı politikaları her bir ülkede ekonominin sanayileşmesine ve hizmet sektörünün biçimlenmesine, refah devleti anlayışına ve aile modelinin ve cinsiyet sözleşmesinin gelişimine bağlıdır. (Karamessini & Rubery, 2013: 317)

Neo-liberal politikalar ucuz işgücüne ihtiyaç duyar, aynı zamanda sosyal hakların geri çekilmesini ve devletin kamu yükümlülüklerinin minimuma indirilmesini gerektirir. Bu noktada ucuz işgücü olarak kadın işgücünün istihdamı genelde devreye girer. Türkiye’de ise neoliberal politika ile muhafazakar söylem ortak bir noktada buluşmaktadır: Muhafazakar anlayış her ne kadar neo-liberallerin “liberteryen kültürel bakış açısını” eleştirse de, toplumun temel ahlak taşıyıcısı olan ailenin, özel mülkiyetin yapı taşı olması konusunda ortak görüşe sahiptirler (Coşar & Yeğenoğlu, 2011: 561). Devlet Bakanı Mehmet Şimşek'in “İşsizlik oranı niye artıyor biliyor musunuz? Çünkü kriz dönemlerinde daha çok iş aranıyor. Özellikle kadınlar arasında kriz döneminde işgücüne katılım oranı daha artıyor” tespitini yapmıştır. Çevre ve Orman Bakanı Veysel Eroğlu'nun da kendisinden iş isteyen kadınlara “Evdeki işler yetmiyor mu?” diye karşılık vermiştir.

Mülkiyet haklarının kutsallığına ve bu bağlamda sosyal hakların ve sosyal devletin kazanımlarını ortadan kaldırılmasına dayanan neo-liberalizm ile devletin kamu yükümlülükleri azaltılmakta ve Türkiye örneğinde devletin bıraktığı bu boşluk aile dayanışması ile bertaraf edilmeye çalışılmaktadır. Böylece işsizlik kaynağı olarak görülen kadınlar işgücü piyasasından çekilecek, devletin kamu politikaları gereği yapması gereken çocuk, yaşlı ve engelli bakım ve hizmetleri eve mahkum olan kadın tarafından yapılacak ve devlet hem neo-liberal politikaları hem de muhafazakar anlayışı hayata geçirmiş olacaktır. Bu açıdan, kadın istihdamının azalması da, sosyal güvencelerinin aşınması da AKP hükümetinin öncelikli sorunlarını oluşturmadığı gibi, AKP politikaları aile merkezli muhafazakarlığı pekiştirmeye de hizmet etmektedir. Neo-liberalizmin özgürlük söylemi ile kadının geleneksel aile sınırları içinde yerinin tanımlanması arasında bir çelişki ortaya çıkmaz. Çünkü neo-liberalizm iş piyasasında esneklik talebinde bulunur ve bu talep geleneksel annelik ve eşlik rolleriyle ilgilenmez (Coşar & Yeğenoğlu, 2011: 566).

Türkiye’de kadının emek piyasasına katılımında şu özellikler dikkati çeker: Kadınlar işgücü piyasasına erkeklerle eşit oranda, eşit konumda ve eşit ücretle erişememekte (Aslantepeler, 2012: 165-167), kadınların işgücüne katılımı düşük düzeyde gerçekleşmekte, göçle şehre gelen kadınlar istihdam dışında kalmakta, eğitim olanaklarından yeterince yararlanamadıkları için genel ücret düzeyinin düşük olduğu sektörlerde istihdam edilmekte, kırdaki istihdam edilen kadınlar büyük ölçüde

ücretsiz aile işçisi olarak, kentte kayıt dışı sektörde asgari ücretin altında ve evde düzensiz-sigortasız fason işlerde çalışmaktadırlar (Uçar, 2011: 115-116).

Kadınların işgücüne katılma oranı 2012 yılı verilerine göre %27,2'dir. Yıllara göre baktığımızda bu oran 2011'de %26,4, 2010'da %25,9, 2009'da ise %23,5'dir. 1990 yılında çalışan kadınların oranı 1990'da %34,1', 2000 yılında ise 26,6, 2001, %27,1'dir. Bu yıllarda yaşanan ekonomik kriz kadın işgücünün piyasadan çekilmesine neden olmuştur. Ekonomide yaşanan sistem değişikliği tüm dünyada yalnızca kadınlarda değil, genelde işgücünün bir süre geri çekilmesine neden olurken, kriz sonrası ucuz işgücü ihtiyacı nedeniyle kadınların istihdamında artış yaşanıyor. Türkiye'de dünyadaki bu eğilimin aksine 2000'deki ekonomik krizden sonra kadın istihdam oranları AKP iktidarının başından itibaren düşüş göstermektedir. AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılında %26,9'luk oran yıllar içinde düşmüş, 2012'de eski seviyesini ancak yakalayabilmiştir (TÜİK, 2012).

2003 tarihli İş Kanunu ve 2008 tarihli Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ile kadın iş hayatında iki seçenikle karşı karşıya kalmıştır: Ya güvenli olmayan koşullarda çalışacaktır ya da evde kalacaktır (Coşar & Yeğenoğlu, 2011: 567). TÜİK tarafından 2006 yılında gerçekleştirilen hane halkı işgücü anketi sonuçları, kadınların işgücüne katılımının bu denli az olmasının nedenini göstermektedir. Türkiye'de işgücüne dahil olmama nedenlerine bakıldığında, kadınlar için ilk sırada %65'lik bir oran ile ev işleri ile meşgul olmak gelmektedir. Çocuk bakımı hizmetlerinin özellikle kamu tarafından son derece sınırlı bir şekilde üstlenilmesi ve bakım hizmetlerine dair bir devlet sübvansiyonunun bulunmaması kadınları eve zorunlu olarak bağlamaktadır. Çocuk bakımı ve erken çocukluk eğitimi kadın eşitliğine yönelik önemli sosyal politikadır. Çocuk bakımının hizmetlerinin kamusal olarak sunumunda ihmal, bu hizmetlerin görünmez ve aile merkezli oluşu ile kadın emeğinin "değersizleştirilmesi" ile yakından ilişkilidir. Bu durum kadının ev dışı ücretli hayatını doğrudan etkilemekte ve kadının emeğinin değersizliğini süreğenleştirmektedir (Ecevit, 2012: 221). Bunun temelinde ise cinsiyete dayalı toplumsal işbölümü ve buna bağlı olarak belirlenen cinsiyet rolleri bulunmaktadır. Kadına, kadın olmasından dolayı çocuk bakımı başta olmak üzere bakım hizmetleri ile ilgili sorumluluklar tamamen kadının ücretsiz emeğine endekslenmiştir (Bütün, 2010: 96-97; DPT, World Bank, 2009; ix). Yapılan araştırmalarda formel ya da informal şekilde çocukların bakımının sağlanması durumunda ücretli çalışan kadınların artış olduğu gözlenmiştir. Kadının ücretli çalışması yönünde destekler arttığı oranda aile yapısının da değiştiği belirtilmektedir (Karamessini & Rubery, 2013: 318). Buradan çıkarabileceğimiz sonuç geleneksel aile yapısının Türkiye'de parçalanması ve kadının aktif olarak sosyal hayata katılımı için çocuk bakım politikalarının desteklenmesi gerekmektedir.

Üniversite mezunu az sayıda kadın iş ve aile arasında dengenin kurulabilmesi için hizmet satın alma yoluyla uzlaşma mekanizmalarına ulaşabilmektedirler. İlköğretim ve lise mezunu kadınlar ise ya genç yaşlarda, evlilik ve doğum öncesi ya da hane halkı reisinin işsiz kalması ve/veya ücretinin yetersiz olması gibi zorunluluk koşulları altında, kısıtlı deneyim gerektiren, kalifikasyon ihtiyacı düşük, geçici ve kayıt dışı olma olasılığı yüksek işlerde emek piyasasına katılmaktadırlar. Yüksek ücret alamayacak ve bu nedenle uzlaştırma mekanizmalarına ulaşamayacak üniversite mezunu olmayan kadınlar için bu durum tam zamanlı ev kadınlığını getirmiştir. Türkiye’de tam zamanlı ev kadınlarının çok fazla ortamda, modern emek piyasası çalışan kadınların taleplerine göre değil, tam zamanlı ev kadınlarına yönelik olarak şekillenmiştir. Bu durumun kadına ilişkin siyasi gündemi daha muhafazakar olmaya yönlendirdiği söylenebilir. Bu açıdan 1980 sonrası siyasi alanda tam zamanlı ev kadınları artan muhafazakarlaşmayı destekleyen altyapının bir unsuru haline gelmişlerdir. 2000’li yıllarda AKP’nin tek başına iktidara gelmesinde ve güçlenmesinde kırdan kente göç etmiş, fakat işgücüne katılmamış tam zamanlı ev kadınlarının mobilize edilmesi önemli olmuştur (Ajas, 2012: 214).

Kadının çalışmamasında diğer önemli bir neden de eş ve/veya eşin ailesinin kadının çalışmasını istememesidir. Aile baskısı eğitim düzeyi düşük kadınların istihdamının önündeki temel engellerden birisi olarak karşımıza çıkıyor. Aile baskısı, başka değerlerin yanında mevcut tutucu değerlerden, güvensizlikten, mevcut çalışma koşulları ile ilgili güvenlik endişelerinden ve başkalarının çalışan bir kadının kocası hakkında ne diyeceği ile ilgili endişelerden kaynaklanmaktadır. Türkiye’deki hane halklarının çoğunluğu çekirdek aile şeklinde olmasına rağmen, geniş aile özellikle alt-orta sınıf ve alt sınıf aileler arasında olmak üzere çoğu bireyin hayatında önemli bir sosyal rol oynamaya devam etmektedir. Modern kentli nüfus arasında bile, aileye bağlılık, aile yükümlülükleri ve aile onuru güçlü değerlerdir. Modern değerler olarak ailede eşler arası eşitlik hukuken tanımlanmış olması rağmen, aslında eşit partner konumuna yerleşmek için çaba gösteren kadınlar (bazı durumlarda) kocalarının direnci ile karşılaşabilmektedir. Aile onurunun ayakta tutulması için kadınların üzerine yerleştirilen bu dengesiz yük kadınların toplumdaki rollerinin belirsizliğini vurgulamaktadır (DPT; World Bank, 2009: 21-22).

Eğitilmiş bir meslek sahibi olarak çalışan kadınlar olumlu şekilde algılanmaktayken, eğitim düzeyi daha düşük kadınların istihdam olanaklarının neredeyse yalnızca tekstil sektörü, temizlik/ev işleri, ve perakende hizmetleri ile sınırlı olduğu düşünülmektedir. Özellikle “muhafazakar” kesimler bu tip işlere de sıcak bakmamaktadır (DPT; World Bank, 2009: 21-22). Olumsuz yaklaşımın nedeni güvenlik ve (kendine) güvensizlik gibi gerekçelerle birlikte muhafazakârlık önemli yer tutar. Kadınların işgücüne katılma oranı Türkiye’den düşük olan 11 ülkeden nüfusu 500 bin civarındaki Solomon Adaları bir yana bırakılırsa tamamının Müslüman

nüfusun ağırlıklı olduğu ülkelerden oluşması da dini muhafazakârlığın kadın emeğinden yararlanmanın önünde önemli bir engel oluşturduğu savını güçlendiriyor (Öz, 2010: 2).

Değersizleştirme: Kadına yönelik şiddet

Kadın yönelik her türlü şiddet ve saldırının artışıyla AKP hükümetinin hem önlem almak ve durdurmak için herhangi bir ciddi girişimde bulunmaması, hem de erkeğin kadın üzerinde mülkiyet hakkının olduğu gerici yaklaşımın çeşitli vesilelerle beslenmesi etkilidir.

Bir yandan ağır bir ataerkil cinsiyetçi kültür; hızla gelişen muhafazakârlaşma ve aşırı kutuplaşmış siyaset; öte yandan ataerkil ve aşırı siyasallaşmış bir kurumsal kültür ve ağır ve kör işleyen bir yargı düzeniyle kuşatılmış olan Türkiye toplumunda kadına yönelik şiddet konusuna halen ciddi şekilde eğilinmemektedir (Özkazanç, 2011:1-12).

Kadını yok sayan, aileyi güçlendirmeyi esas alan düzenlemelerle kadınları aile içinde erkeğin denetiminde görmek isteyen muhafazakâr politikaların etkisi giderek daha çok hissedilmektedir. Kadınların biyolojik yapısına da gönderme yaparak erkeklerle eşit olamayacaklarını ifade eden başbakanın yaklaşımı, kadınlara yönelik şiddeti erkeğin hakkı olarak değerlendirmeye çanak tutmaktadır.

AKP hükümeti bazı yasal düzenlemelerle göstermelik adımlar atmıştır: 24.11.2011 tarihinde çekincesiz olarak onaylanan "Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi" 8 Mart 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun 8 Mart 2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu'nda kabul edilmiş ve 20 Mart 2012 tarih ve 28239 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yukarıda belirtilen sözleşmeler her ne kadar kadına karşı şiddette önemliymiş ve anlamlıymiş gibi görünse de, aslında AKP'nin diğer politika ve uygulamaları bu düzenlemeleri yok etmektedir. Söylem düzeyinde hükümet ve çevreleri sürekli kadını aşağılayıcı ve hatta düşülen kötü durumu hak ettiği yönünde toplumsal algıya yön vermektedirler. Örneğin Başbakan Erdoğan, kamuoyunun gündemine oturan Münevver Karabulut cinayetine ilişkin açıklamasında Karabulut'un ailesini suçlayarak "kendi başına bırakılan ya davulcuya ya zurnacıya" yorumunu yapmıştı. Geçtiğimiz yıl Metin Lokumcu'nun polis cinayetine kurban gitmesini Ankara'da protesto eden Halkevleri üyesi Dilşad Aktaş için ise Erdoğan "kız mıdır, kadın mıdır bilemem" (Cnnturk.com, 2011) yorumunu yaparak kadına yönelik bakışını sergilemişti.

Kurumlar düzeyinde de bu yöndeki anlayış rasyonel düşünüşün önüne geçmeye başlamış ve gerici bir çok kurumda kendini göstermiştir. 12 Eylül 2010 referandumu Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nu AKP'nin aracı haline getirmiş ve bu kurulda hükümetin genel düşünce yapısı çerçevesinde gerici tutumlara imza atmıştır. HSYK kadını aşağılayacak derecede gericileşmiştir. Örneğin HSYK'nın yargının iş yükünün azalması için düzenlediği toplantıda dile getirilen bir öneride 765 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 434. maddesindeki uygulamanın yeniden hayata geçirilmesi savunulmuştur. Yürürlükten kaldırılmış bulunan bu maddeye göre kaçırılan veya alıkonulan kadının evlenmesi halinde koca hakkındaki cezanın beş yıl ertelenmesini öngörülmekteydi. (Birgün, 2011).

Mahkemelerin kadına yönelik şiddeti sıradanlaştırılmış (Inceoğlu, Kar, 2010; 43) şiddet olarak görmesi, tecavüzün kadınlardan kaynaklandığını düşünmesi bu tür davalarda skandal kararlara imza atmasını getirmiştir. Ceza Kanununda "Haksız tahrik" uygulaması kadın cinayetlerini adeta teşvik eder nitelikte kullanılmaktadır. Kadın cinayetlerine ilişkin davalarda katil kocalar "eşinin çantasında doğum kontrol hapı bulup aldatılacağını düşünmek"ten, "kadının kot pantolon giyip tanımadığı erkeğe cilveli şekilde saati sorması"na kadar türlü türlü gerekçelerle "haksız tahrik"e uğradıklarını iddia etmekte ve bu saçmalıklar mahkemelerce "haksız tahrik" olarak kabul edilerek ciddi ceza indirimlerine gidilmektedir (Sol Portal, 2012). Kadının, küçük kızların suçlu ilan edildiği mahkemelerde, tecavüzün faturası mağdurlara yıkılmakta ve suçlular ise alkışlarla mahkeme salonlarından ellerini kollarını sallayarak çıkmaktadır. Selçuk Üniversitesi'nde profesörlük yapan Orhan Çeker geçtiğimiz yıl Şubat ayında tecavüz konusunda şunları söylemişti: "Sorunun odağında kim var? Kadın var. Kardeşim sen dekolte giyinirsen bu tür çirkinliklerle karşılaşman sürpriz olmayacaktır. Tahrik ettikten sonra sonucundan şikayet etmen makul değildir... Bu konuda tabii ki erkek suçludur ama kadının da suçu göz ardı edilirse meseleyi çözümde yanlış adım atmış oluruz. Bu olayda her iki taraf da suçludur." (Samancı, 2011). Eski AKP milletvekili Mustafa Ünal'dı Yeni Akit gazetesinde yayınlanan yazısında "Dekolte ile karşılaşmak da bir tacizdir; erkekleri değişik derecelerde rahatsız eder" ifadelerine yer vererek kadın düşmanlığında (Peker, 2011) daha da ileri gitmiştir ve taciz ve tecavüzden korunmanın yolu olarak tesettüre girmeyi önermiştir.

TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu bünyesinde 2012 yılı Kasım ayında oluşturulan "Kadına ve Aile Bireylerine Yönelik Şiddetin İncelenmesi Amacıyla Kurulan Alt Komisyon" yaşanan şiddet olaylarına ilişkin son verileri bir rapor haline getirmiştir. Buna göre Türkiye genelinde 2008 yılında 48.264, 2009 yılında 62.587, 2010 yılında 72.257, 2011 yılında ise 80.398 olay yaşandı. Raporla değerlendirmeye esas alınan verilerin sadece kolluk kuvvetlerine intikal edenlerle sınırlı olduğu, çeşitli sebeplerle yetkili mercilere bildirilmeyen birçok vaka olduğu ve

bu nedenle de aile içi şiddetin gerçek durumunu göstermediği bildirilmektedir (TBMM, 2011). 2002 yılı kayıtlarına 66 olarak geçen kadın cinayet sayısı, 2003'te 83, 2004'te 164, 2005'te 317, 2006'da 663, 2007'de 1011, 2008'de 806'dır.

Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı'ndan ulusal basına verilen bilgiye göre 2010 yılının ilk 7 ayında Türkiye'de kadına karşı işlenen suçlarda büyük artış yaşandığı anlaşılmaktadır. 2010 yılının ilk 7 ayında 226 kadın cinayete kurban gitmiştir. Aynı dönem içinde cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçlar kapsamında 478 kadın tecavüze uğramış, 722 kadın taciz edilmiş, aile içi şiddet kapsamında 6423 kadın şiddete maruz kalarak hastanelik olmuştur.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre tecavüz ve taciz gibi cinsel saldırı suçlarında son beş yılda yüzde 30 artış meydana gelmiştir. Buna göre; 2006'da 528, 2007'de 473, 2008'de 577, 2009'da 652 kadın tecavüze uğrarken, 2006 yılında 489, 2007 yılında 540, 2008 yılında 589, 2009 yılında 624 cinsel taciz olayı yaşanmıştır.

2005-2010 yılları arasında, 100 binin üzerinde kadın cinsel saldırı sonucunda mağdur olmuştur. Mağdur kadınların yüzde 40'ı hiç şikâyetçi olmamıştır. Kadınların korktukları için şikâyetçi olamadıkları da istatistiklere geçen bilgiler arasındadır. Şikâyetçi olmayan mağdur kadınların oranını yüzde 40 olarak tahmin ediliyor ki, bu oranı göz önüne alırsak yukarıda ki (TÜİK) istatistiksel verilerinin ancak gerçeğin yarısını ortaya koyduğunu göstermektedir. Adalet Bakanlığı'nın 2010 yılı ağustos ayında yaptığı açıklamaya göre, kadın cinayetleri son 7 yılda %1400 artmış durumdadır.

2002'de AKP hükümeti ile başlayan süreçte, birçok unsur birleşerek kadına yönelik şiddetin giderek çok hızlı ve büyük oranlarda artmasına neden olmuştur. Yukarıda ifade ettiklerimizle birlikte AKP'nin kutsal aile söyleminin bu şiddeti görmezden gelerek, kadınları aşağılayarak ve olayların şeytani kaynağı olarak görerek ve bunu söylemlerinde de destekleyerek şiddete desteği olduğunu düşünmekteyim. Kadını aile sınırları içinde ve aile içi görevleriyle tanımlayan anlayış, kadının bir birey, hakları olan bir insan olduğu düşüncesini geri plana itmiştir. Ailenin görüşleri dışında davranmaya çalışan kadın, öldürülmeyi, şiddet görmeyi hak etmiştir bu anlayışa göre.

AKP kadına evde otur, çocuk yap, onlara bak demektedir. AKP'nin topluma ideal olarak sunduğu kadın imgesi budur. Bunun sonucu tabii ki bunun dışında hareket eden her kadın "cezalandırılabilir" veya "hak etmiştir" !!!! hale gelmektedir. Bu nedenle toplumun çıldırıp kadınlara şiddet yönelttiğini söylemekten çok, bunu kadının statü ve rolünü belirli bir çerçevede çizen AKP'nin kamusal politikaları ve söylemlerini incelemekteyiz

Kürtaj ve İstedğin Kadar Çocuk Sahibi Olma bir Haktır

Başbakan Tayyip Erdoğan, Mayıs 2012'de Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı'nın uygulanmasına ilişkin 5. Uluslararası Parlamenterler Konferansı kapanış oturumunda yaptığı konuşmada, kürtaj hakkını hedef aldı. Yaptığı açıklamada kürtajı cinayet olarak tanımlayan Erdoğan, sezaryenle doğuma da karşı olduğunu belirtmiştir. AKP'nin kadın düşmanı politikalarını gözler önüne sermesine sarf ettiği sözlerle, kadını aile içinde tanımlamayı sürdürürken "üç çocuk" isteğini de yineledi (CNNTurk, 2012). Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, kürtajı bir cinayet olarak gördüğüne dair sözlerine tepki gösterenlere "Her kürtaj bir Uludere'dir diyorum. Anne karnında öldürmenin doğumdan sonra öldürmekten ne farkı var?" diye seslendi. (26 Mayıs 2012, Milliyet)

TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Başkanı Ayhan Sefer Üstün, "Kürtaj, bir insanlık suçudur. Kürtaj ile doğacak çocuğun yaşam hakkı elinden alınmaktadır. Belirli bir aydan sonra hayatın başladığını kabul etmek, büyük bir yanılıdır. Artık, bu yanılığın toplum genelinde giderilmesi gerekmektedir. Toplumumuzun da yavaş yavaş bu yanılığın kurtulduğunu görüyoruz. Yeni Ceza Hukuku mantığı da bu şekilde gelişmekte olup, anne karnında hayatını devam ettiren çocuğun maddi manevi varlığına karşı yapılan saldırılar cezalandırılmalıdır. Kürtaj olayı, çok çeşitli açılardan yorumlanabilmektedir. Tüm bunların dışında çocuğu taşıyan annenin de hayatı tehlikeye girmektedir. Bu nedenle de kürtaja ceza verilmemelidir." (28 Mayıs 2012, haber.ekolay)

TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Üyesi Uslu, "Embriyonun da hakları var, ceninin de" diyor ve "Kürtaj bir haktır" diyenlere "Yüreklere yetiyorsa, kürtaj görüntülerini izlesinler" önerisinde bulunuyor. Birleşmiş Milletler istatistiklere göre Türkiye'de 2008 yılında 1000 kadından 14.8'i kürtaj yaptırmıştır ve bu dünya (28) ve Avrupa (27) ortalamalarının oldukça altındadır.

"En az üç çocuk söylemi" ile kadınlar üzerinde çocuk yapmaları yönünde baskılar artmıştır. Aynı politikanın devamı olarak kürtaj ve sezaryenle ilgili getirilmek istenen kısıtlamalar ile kadının bedeni üzerinde doğrudan hakları ele geçirmeye ve denetlenmeye çalışılmaktadır. TBMM Genel Kurulu'nda tıbbi zorunluluk bulunması halinde doğumun sezaryenle yapılmasını düzenleyen, Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı 4 Haziran 2012 tarihinde kabul edilerek yasalastı. Yeni yasaya göre, doğumda gebe veya rahimdeki bebek için tıbbi zorunluluk bulunması halinde sezaryen yöntemi kullanılabilir. Kürtaj hakkını düzenleyen kanun maddelerinde de değişiklik yapmayı düşünen hükümet, kürtajın kanuni olarak yapılabilceği süreyi dört haftaya düşürmek istemektedir. Bu ise kürtaj hakkının örtülü olarak yasaklanması anlamına gelir. Hükümet kürtaj yerine, tecavüz ürünü gebeliklerde dahi doğum yapılmasını istemektedir. Bu düşünüşe paralel

olarak, Gebe Bebek Lohusa İzleme Sistemiyle (GEBLİZ) gebelik testi yaptırıldığı andan itibaren kadınlar izlenmeye alınmaktadırlar. Bu sisteme göre gebelik testi sonucu aile hekimlerine ulaştırılıyor ve test sonucundan eş veya babanın bilgi sahibi olması sağlanıyor (Radikal, 2012). Bu uygulama kadınların cinselliğinin, doğurganlığının denetimi ve özel hayatın gizliliğinin ihlali anlamına geliyor. Bir yandan kadın üzerinde baskı kurularak kürtaj yapılması engellenmek hedefleniyor. Ayrıca namus adına bu kadar cinayetlerin işlendiği bir ülkede bu uygulama yeni cinayetlerin zeminini hazırlıyor.

Muhafazakârlar dini ve ahlaki argümanlarla ceninin, yani henüz doğmamış insanın yaşamından hareketle, onun da tanrı tarafından yaratılmış bir varlık olduğunu, ceninin yaşama hakkının kutsal olduğunu iddia etmektedirler (Metin, 2009; 21-31). Dolayısı ile kürtajın bu kutsal yaşama hakkına son veren bir cinayet olduğu, bunun da öteki dünya açısından ağır bir günah olduğunu söylenmektedir. Böylece çeşitli nedenlerle bugüne kadar kürtaj yaptıranlar ve gelecekte de yapmak zorunda olan bütün kadınlara katil damgası vurulmaktadır. AKP'nin kadın düşmanı çirkin yüzü bu konuda çok daha belirgin ortaya çıkıyor (Çağırıcı, 2012).

Kürtaj konusuna sosyolojik ve kadın hakları açısından baktığımızda, toplumun bir üyesi olarak her kadının bedeni kendisine aittir; dolayısı ile hamile olan bir kadının çocuğu doğurup doğurmama kararını vermesi de yine doğal olarak kendisine ait bir haktır. Muhafazakârların iddia ettiği gibi, bu hak kadınlara tanınmış bir mülkiyet hakkı değil, beden ve sağlığın bölünmez bütünlüğü bağlamında temel ve kişisel bir insan hakkıdır (Çağırıcı, 2012).

Eğitim

Türkiye, Pekin Eylem Planını imzalayarak, eğitimin her düzeyi için toplumsal cinsiyete duyarlı öğretim programlarının oluşturulmasını ve uygulanmasını taahhüt etmiştir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nin (CEDAW) 5. Maddesi de imzalayan ülkeleri, kadın veya erkeği diğerine göre aşağılayan; kadın veya erkeğin diğerine göre daha üstün olduğunu savunan veya kalıplaşmış cinsiyet rollerini temel alan rolleri öngören tüm adet, uygulama, geleneksel davranış ve önyargıların ortadan kaldırılmasını sağlamakla yükümlü kılınmaktadır (Kületci, Canbay, 2012: 32-48).

AKP'nin bu yılki eğitimle ilgili sürprizi 4+4+4 uygulamasıdır. Okula başlama yaşının beşe düşürülmesiyle birlikte kız öğrencilerin ergenliğe henüz tam girmeden örgün eğitimi tamamlamaları sağlanacaktır. 12-14 yaş aralığında ergenliğe giren kız çocukları 13 yaşında ortaokuldan mezun olarak İslam inancına göre henüz mükellefiyet çağına girmeden örgün eğitimi tamamlamış olacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği Taslağı bu

çerçevede ortaya çıkmıştır. Mevcut yönetmelikte “Evli olanların kayıtları yapılmaz. Öğrenci iken evlenenlerin kayıtları silinerek okulla ilişkileri kesilir” düzenlemesi yer alırken AKP’nin taslağına göre “Evli olanların kayıtları yapılmaz.” düzenlemesi getirildi. Bu ise küçük yaşta evliliklere cevaz verilmiş olacağı şeklinde yorumlanabilir (Cumhuriyet, 2012).

Başbakan Erdoğan’ın Seul’e giderken gazetecilere “Özellikle Güneydoğu’da akıl baliğ (ergen) olan kız çocuklarını aileler okula göndermiyor. Açık lise bunun için” diye açıklama yapması ilköğretime başlama yaşının beşe düşürülmesinin gerçek nedenini ortaya çıkardı (Cumhuriyet, 2012).

Yeni eğitim sistemi, beş yaşındaki çocukların okula başlaması uygun görülmediğinden, sistemin hazır olmamasından, laik ve bilimsel eğitime, özgür düşünceli ve eşitliğe darbe vurmasından dolayı eleştirilmektedir. Milli Eğitim Bakanı Ömer Dinçer, her zamanki AKP tavrıyla eleştirenleri PKK’lı olmakla suçlamıştır. “Laikçi kesim”in bundan rahatsız olduğunu belirten AKP’li bakan, rasyonel düşünceye makul ve mantıklı olan, fakat AKP’ye uymayan eleştirilerde karşısındaki düşman olarak göstermekte ve bunun için dinin meşrulaştırıcı gücüne başvurmaktadır (Yenişafak, 2012). AKP hükümeti bir yandan yeni eğitim sistemini bir reform olarak göstermeye çalışırken, bir yandan da kendi çocuklarını Fransız, Alman okullarında eğitim aldirmaktadırlar.

AKP Muğla Milletvekili Ali Boğa, ağzından kaçırdıkları ile yeni eğitim sisteminin gizli gündemini ortaya sermiştir: “Şu anda bir şans geçti elimize. Biz bütün okulları, elbette bu okulların kaydında kuydunda sayıyı artıracacağız. Ama bütün okulları imam hatip okulu yapma şansını elde etmiş durumdayız. 4+4+4’ten sonra Kur’anı Kerim ve peygamberimizin hayatının seçmeli ders olmasından sonra bu şansımız var” (CNNTürk, 2012). Hedefin daha iyi eğitim sağlamak olmadığı, dini nesiller yetiştirmek olduğu böylece AKP tarafından da onaylanmıştır. Ortaokul seviyesinde İmam Hatiplerin açılması ile dini nesiller yetiştirilmesi daha erken yaşta başlatıldığı gibi, İmam Hatiplerde eğitim gören gençlere İslama uygun yaşam tarzı modeli de öğretilmektedir. Aşağıdaki tablo İslamcı neslin kadın hakkındaki düşüncelerini göstermesi açısından önemlidir.

	Katılıyorum (%)	Ne katılıyorum, ne katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Toplam (%)
Kadınlar çalışmalıdır	69.0	14.5	16.5	100
Kadınlar sadece kocalarıyla konuşabilirler	7.6	5.0	87.4	100
Profesyonel eğitim kadınlar için gerekli değildir	7.6	5.0	87.4	100
Kadınların başı kamusal yerlerde kapalı olmalıdır	82.6	10.0	7.4	100
Kadın tek başına seyahat edebilir	36.4	18.1	45.5	100
Bir kadının yeri evidir	44.9	14.3	40.8	100

Yukarıdaki tabloyu değerlendirdiğimizde kadınların kamusal alana çıkışı ne kadınların özgürlüğü ideallerine göre, ne de cumhuriyetçi ideolojinin başörtüsüz kadın ikonuna göre biçimlenmektedir. Çalışmasına ve eğitim görmesine izin verilen kadınları kontrol altında tutacak olan geleneksel ve İslamcı yaşam tarzı olarak düşünülmektedir. Bu kadınların tek başına seyahat etmeleri veya erkeklerle sosyal ilişki kurmaları yasaktır ve aynı zamanda bu kadınlar başörtülü takmak zorundadırlar (Coşkun & Şentürk, 2012: 174).

Eğitim konusunda kadınların eğitime ulaşamama oranlarına baktığımızda, diğer bir ifadeyle okuma-yazma bilmeyenlerin sayısına baktığımızda Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Temmuz 2011 tarihli "Türkiye'de Kadının Durumu" adlı raporuna göre 6 yaş ve yukarı nüfus içinde kadın okumaz-yazmazlık oranı %9,8, erkek okumaz-yazmazlık oranı ise %2,2'dir. Okuma yazma bilmeyen her 10 kişiden sekizini kadınlar oluşturmaktadır. Yetişkin nüfus içinde (+15) kadın okumaz-yazmazlık oranı ise % 12'dir (KSGM, 2011:13). Eğitime dinsel boyut katıldıkça, kadınların evde oturmasını meşru kılan bazı dinsel meşrulaştırma argümanları daha kolay zemin bulacaktır.

Sonuç

Laik Cumhuriyet'in ilanı kadınları tecrit edildikleri kafeslerin ardından çıkararak dünyaya karışmalarını sağlamış ve kendilerine tanınan haklar bakımından öncesiyle kıyas kabul etmeyecek duruma getirmiştir. En kısa şekilde Cumhuriyet'in getirdiklerini özetlersek: 1926'da İsviçre'den resepsiyon yoluyla alınan Medeni Kanun ile çok eşlilik yasaklandı, boşanmada ve çocuk üzerinde velayette eşit haklar tanındı. 1930'da yerel seçimlerde, 1934'de ise ulusal düzeyde kadının oy hakkı tanındı (daha geniş bilgi için bkz. Kandiyoti vd., 2003: 267). Ancak Cumhuriyet ilkeleri'yle şekillenen yasaların uygulama aşamasında son 10 yılda ayrımcılığa tabi hükümlerle ilgili yasal düzenlemeler yapılsa bile kadının insan haklarını korumak açısından çoğunlukla işlevsiz kaldığı ortadadır. Kadına karşı şiddetin ve her türlü hak ihlalinin engellenmesi öncelikle yasaların adil olarak uygulanması konusunda güdülecek etkin Devlet Politikası'yla mümkündür. Adli Makamların, hukuk kurallarından ziyade ahlaki normları referans göstererek hüküm tesis etmeleri ihlallerin sonlanması yerine, mevcut olumsuzluğun artarak devam etmesine hatırı sayılır katkı sağlamaktadır.

Bugünkü iktidar, kadına gericiliğin ve piyasacılığın keşişim kümesine denk düşen bir tavırla yaklaşmaktadır. AKP'nin kadına yaklaşımı somut örneklerle daha açık hale gelmektedir: kürtağla ilgili tartışmalar, 4+4+4 Eğitim Sistemi, Ulusal İstihdam Stratejisi, liselere emzirme odaları yapma, çocuk yaşta evliliğin önünü açma, tecavüz vakasında esas suçlunun kadın olduğunun söylenmesi gibi

başlıklar kadın haklarına yönelik açık saldırılardır. Bu politikaların kadınlara biçtiği toplumsal rol: Köle ol, bol bol çocuk doğurup sermaye sahiplerinin ucuz iş gücü ordusu oluşturulmasına katkı sağla, okuma, düşünme, sorgulama, yoksullaş, emeğini sömürt, çaresizleş şeklinde formüle edilebilir.

AKP, kadını evde görmek istemektedir. Kadını toplumda geri plana atan, "anne" ve "eş" vasıfları dışında bir alan tanımayan, "Kadınlar çalışmasa işsizlik olmaz" diyerek eve kapatmaya çalışan, "üç çocuk yapın" diyerek kadını dindar neslinin kaynağı ve kuluçka makinesi olarak gören, iktidarda kaldığı süre boyunca 'kadına şiddeti' yüzde 1400 arttıran AKP'nin, kadın lehine herhangi bir politika ve söylem geliştirmesi umut dahi edilemez.

Koray (2008)'a göre; "Bugün için kadınların çoğu açısından sosyal dayanışmanın sağlandığı yer yine aile olmakta, devletin sosyal sorunlara bakışındaki "liberal hayırseverlik" gibi, kadın sorunlarına bakışı da "muhafazakar hayırsever" olmanın ötesine geçememiştir" (Bütün, 2010: 96).

Notlar

- ¹ "Din ve dinden kaynaklanan dünya görüşü, yalnızca inananlarla sınırlı kalmamakta ve kültürün tüm öğelerine sızmaktadır. Hatta din ekseninde belirginleşen dünya görüşleri, inanan inanmayan tüm insanları sarmalamakta, sıradan insanların bile gündelik yaşamlarını ve dindışı gibi görünen kültürel alanlarını kapsamaktadır" (Akşit vd., 2012: 35). Bu betimleme yukarıda ifade ettiğim "aura" kelimesini çok güzel açıklamaktadır.
- ² Atıf yapılan aynı makalede AKP ve CHP karşılıklı olarak değerlendiriliyor. Her iki parti de kadın politikacıları desteklediğini söylüyor. Bunun karşısında AKP'li kadınlar buna övgüler düzerken, CHP'liler bu desteği parti başkanlarına övgüler düzecek kadar önemli görmüyorlar. İkinci olarak AKP'nin erkek üyeleri AKP'li kadınlardan ve CHP'den daha fazla muhafazakarlar. Bu iki önemli ayırımı dışında her iki partide de karar verme mekanizmalarında yer alan kadın oranları birbirine yakındır (Cansun, 2013:26).

Kaynakça

- 66 Aya PKK Yanlıları ve Laikçiler Karşı (03/09/2012). Yenişafak. <http://yenisafak.com.tr/Egitim/?t=06.09.2012&i=406640>. 03/09/ 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Ajas İ. İ. (2012). Türkiye'de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım. *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayını.
- Akşit B.; Şentürk R.; Küçükural Ö. & Cengiz K. (2012). *Türkiye'de Dindarlık*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Arendt H. (2000). *İnsanlık Durumu*. İstanbul: İletişim Yayınları.

- Artlılarıyla Eksileriyle GEBLİZ (23/06/2012). Radikal. <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&ArticleID=1092005&CategoryID=7.23/09/2012> tarihinde edinilmiştir.
- Aslantepe G. (2012). Kadın İstihdamının Artırılması ve ILO Sözleşmeleri. *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*. Ankara Üniversitesi Yayını: 159-167.
- Başbakan: "O Kadın, Kız Mıdır Kadın Mıdır?" (06/06/2011). CNNturk. <http://www.cnnurk.com/2011/yazarlar/06/04/basbakan.o.kadin.kiz.midir.kadin.midir/618955.0/>. 11/07/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Bauman Z. (2000). *Siyaset Arayışı*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Benhabib S. (1991). Models of Public Space: Hannah Arendt, the Liberal Tradition, and Jürgen Habermas. Calhoun C. (Ed.), *Habermas and the Public Sphere*. Cambridge: MIT Press: 72-98.
- Berktaş F. (2012). *Tarihin Cinsiyeti* (4. Baskı). İstanbul: Metis.
- Birgün (2011). HSYK: "Tecavüze Uğrayan Tecavüzcüsüyle Evlensin". Birgün. http://www.birgun.net/lifes_index.php?news_code=1316173236&day=16&month=09&year=2011. 11/07/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Bütün M. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları*. Ankara: Afşaroğlu Matbaası.
- Cansun Ş. (2013). Perceptions of Women's Political Participation in Turkey: The Examples of the AKP and the CHP. *Journal of the Human and Social Science Researches*, 2(3): 9-30.
- Coşar S. & Yeğenoğlu M. (2011). New Ground for Patriarchy in Turkey? Gender Policy in the Age of AKP. *South European Society and Politics*, 16(4): 555-573.
- Coşkun M. K. & Şentürk B. (2012). The Growth of Islamic Education in Turkey: The AKP's Policies Toward Imam-Hatip Schools. İnal K., Akkaymak G. (Eds.). *Neoliberal Transformation of Education in Turkey: Political and Ideological Analysis of Educational Reforms in the Age of the AKP*. New York: Palgrave Macmillan: 165-177.
- Çağırıcı M. (2012). Uludere, Kürtaç ve Kadın Hakları. *Politika Dergisi*. <http://www.politikadergisi.com/okur-makale/uludere-kurtaj-ve-kadin-haklari> 05/06/2012. 15/08/2012 tarihinde edinilmiştir.

- Ecevit Y. (2012). Türkiye’de Çocuk Bakımı ve Erken Çocukluk Eğitimine İki Paradigmadan Doğru Bakmak. *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Mevâjî*. Ankara, Ankara Üniversitesi Yayını: 220-265.
- Eley G. (1991). Nations, Publics, and Political Cultures: Placing Habermas in the Nineteenth Century. Calhoun C. (Ed.). *Habermas and the Public Sphere*. Cambridge: MIT Press: 289-339.
- Frazer N. (1991). Rethinking the Public Sphere: A Contribution to the Critique of Actually Existing Democracy. Calhoun C. (Ed.). *Habermas and the Public Sphere*. Cambridge: MIT Press: 109-142.
- Gericilik Kadınların Hayatını Daha da Karartmaya Kararlı (03/06/2012). Sol Portal. <http://haber.sol.org.tr/kadinin-gunlugu/gericilik-kadınların-hayatını-daha-da-karartmaya-kararlı-haberi-55530>. 21/08/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Günel S. (2011). Eşitlik ve Bakanlık. *Feminist Politika*, 11:12-14. <http://www.sosyalistfeministkolektif.org/feminist-politika/1-sayı-11?start=5>. 09/08/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Habermas J. (1992). Further Reflections on the Public Sphere. *Habermas and the Public Sphere*, Calhoun C. (Ed.). Cambridge: M.I. T. Press: 462-463.
- Habermas J. (2000). *Kamusalın Yapısal Dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Habermas J. (2009). Public Sphere: An Encyclopedia Article. *Media and Cultural Studies*. Durham M. G. & Kellner D. (Eds.). New York: John Wiley & Sons: 73-78.
- Hansen M. (2004). Yirmi Yılın Ardından Negt ve Kluge’nin “Kamusal Alan ve Tecrübe”si. Meral Özbek (Ed.) *Kamusal Alan*. İstanbul: Hil Yayın: 141-177.
- Harvey D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- İnceoğlu Y. & Kar A. (2010). *Kadın ve Bedeni*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2011). *Türkiye’de Kadının Durumu*. http://www.kadınstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/tr_de_kadının_durumu/trde_kadının_durumu_2011_temmuz.pdf. 21/08/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Kadınlar Harekete Geçiyor!. (31/05/2011). CNNTurk. <http://www.cnntrk.com/2012/guncel/05/31/kadınlar.harekete.geciyor/663196.0/index.html>. 08/07/2012 tarihinde edinilmiştir.

- Kandiyoti D. (2003). End of Empire: Islam, Nationalism and Women In Turkey. Reina Lewis, Sara Mills (Eds.). *Feminist Postcolonial Theory: A Reader*. New York: Routledge: 263-284.
- Karamessini M. & Rubery J. (2013). Economic Crisis and Austerity: Challenges to Gender Equality. Maria Karamessini and Jill Rubery (Eds.) *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. London: Routledge: 314-352.
- Koray M. (2008). *Sosyal Politika* (3. Baskı). Ankara: İmge Yayınevi.
- Köker E. (2004). Saklı Konuşmalar. Meral Özbek (Ed.). *Kamusal Alan*. İstanbul, Hil Yayın: 539-550.
- Kületci C. & Canbay T. (2012). Kadına Haklarının Kazandırılmasıyla Birlikte Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. *Kadına Haklarının Kazandırılmasıyla Birlikte Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme*:32-48.
- Kymlicka W. (2006). *Çağdaş Siyaset Felsefesine Giriş* (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.
- Lıcalı M. (2012). Dini Eğitime 'Kesinti' Kılıfı. Cumhuriyet. <http://www.cumhuriyet.com.tr/?hn=325448>. 07/09/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Lisede evliliğe izin çıkıyor. (01/05/2012). Cumhuriyet. <http://www.cumhuriyet.com.tr/?hn=334078>. 09/08/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Mardin Ş. (2005). Turkish Islamic Exceptionalism Yesterday and Today: Contiunity, Rupture and Reconstruction in Operational Codes. *Turkish Studies*, 6(2): 145-165.
- Metin S. (2009). *Biyo-Tıp Etiği ve Hukuk*. İstanbul: XII Levha.
- Öz S. (2010). Kadın İstihdamını Artırmak. *Politika Notu*, 10-11. http://eaf.ku.edu.tr/sites/eaf.ku.edu.tr/files/eaf_pn1011.pdf. 17/08/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Özkazanç A. (2011). Cinsel Taciz, Siyaset ve Taciz Siyaseti. *Bianet*. 1-12. <http://ka.sau.ankara.edu.tr/yazi.php?yad=10287>. 11/07/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Peker E. (27/02/2011). Biyolojiden Tecavüzcü Yaratmak. *Radikal*. <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=HaberYazdir&ArticleID=1041360>. 12/09/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Phillips A. (2012). *Demokrasinin Cinsiyeti*. İstanbul, Metis Yayınları.

- Samancı Z. (16/02/2011). Dekolte Giyene Tecavüz Ederler. *Habertürk*. <http://www.haberturk.com/polemik/haber/601444-dekolte-giyene-tecavuz-ederler>. 05/09/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Sancar S. (2008). Siyasal Katılım. *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: (TÜSiAD-T/2008-07/468, KAGİDER-001): 217-299.
- Sayılan F. & Özkazanç A. (2009) İktidar ve Direniş Bağlamında Toplumsal Cinsiyet: Bir Okul Etnografisi. *Toplum ve Bilim*, 114: 51-73.
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, World Bank (2009). *Rapor No 48508-TR, Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi*. <http://www.kalkinma.gov.tr>. 15/08/2012 tarihinde edinilmiştir.
- TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu (2011). *Kadına ve Aile Bireyelerine Yönelik Şiddet İnceleme Raporu*. http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/docs/2012/raporlar/29_05_2012.pdf,15/08/2012. tarihinde edinilmiştir.
- Toruna Farklı Eğitim! (27/08/2012). CNNTurk. <http://www.cnntrk.com/2012/guncel/08/27/toruna.farkli.egitim/674360.0/index.html>. 27/08/2012 tarihinde edinilmiştir.
- TÜİK (2012). Türkiye İşgücüne Katılım Oranı. <http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do?id=3570&sayfa=giris&metod=IlgiliGosterge>. 21/08/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Uçar C. (2011). *Kadın Yoksulluğu İle Mücadelede Sosyal Politika Araçları ve Etkinlikleri*. Ankara: Afşaroğlu Matbaası.
- World Economic Forum (2011). *The Global Gender Gap Report 2011: Ranking and Scores*. http://www3.weforum.org/docs/GGGR11/GGGR11_Rankings-Scores.pdf. 11/07/2012 tarihinde edinilmiştir .
- Yıldız O. (2010). Siyasal İslam, Neo-Liberalizm ve Yeni Sağ: AKP Üzerine, Siyasal Bir Gözden Geçirme. <http://www.halkevleri.org.tr/diger/siyasal-islam-neo-liberalizm-ve-yeni-sag-akp-uzerine-siyasal-bir-gozden-gecirme-onur-yildiz-0>. 02/08/2012 tarihinde edinilmiştir.
- Yücel Y. (2008). *Türkiye’de Neoliberal Devlet ve Kadınlar*. <http://bianet.org/bianet/ekonomi/107889-turkiyede-neoliberal-devlet-ve-kadinlar>. 14/07/2012 tarihinde edinilmiştir.

AKP's Gender Policies and Discourses: Neo-Liberalism, Moderate İslam and Woman

Ülker Yükselbaba

İstanbul University

Abstract

This study is aimed at evaluating the roles and status projected onto the women in the context of the policies and rhetoric of the AKP government and the impact of neo-liberalism and moderate İslam in shaping these roles and status. In this context, it will evaluate the impact of certain ideological discourses and policies on the women's position in the public sphere, gender equality and women's political participation, women's employment, education, and so on. Political actions and rhetoric onto the women are the indicators of both neo-liberal policies and İslamic ideology which function as a test field of AKP both for realizing its ideology and defining the limits of its objectives. Therefore the rhetoric of AKP and its associates are in most cases intended to measure the response of the society before proceeding, and to create a sphere of discussion and an agenda on human rights and rights of women and eventually change and take back some of these gains which would otherwise be uncontestable. This study will evaluate examples of this and attempt to catch the tips of future map drawn by AKP.

Keywords: *sacred family, sacred motherhood, women murders, neo-liberalizm, moderate İslam, woman, AKP.*

Young, Enduring, and Patient: Gendered Experiences of the Female Retail Workers in İstanbul's Shopping Malls

Genç, Dayanıklı, Sabırlı: İstanbul Alışveriş Merkezleri ve Kadın Çalışanların Cinsiyetlendirilmiş Deneyimleri

Ülker Sözen*

Boğaziçi University

Abstract

This paper investigates the objective and subjective aspects of the labor process of female retail workers employed in İstanbul's four major shopping malls. The paper's main focus is to examine the gendered and embodied performances and experiences of the saleswomen both at the workplace and in other parts of their lives in relation to the effects of their employment. It analyzes their working conditions, work attitudes, career expectations, self-images, and experiences of these workers both at work and in their private lives. In the first part, female employment patterns in Turkey and the laboring process at the shopping malls is discussed. Consecutively, relevant theoretical debates on employment and women's liberation, and affective forms of labor are presented. The research utilizes on-site observation and interviews with twenty-two female retail workers. The findings are presented in two parts; one displays the working conditions and the gendered labor of the workers, and the other discusses their experiences out of work, career expectations and whether paid labor brings autonomy and liberation for female retail workers.

Keywords: *female employment, service sector, mall workers, gendered labor, affective labor, paid labor, women's liberation, İstanbul.*

Introduction

This paper focuses on female retail workers employed in İstanbul's four leading shopping malls and their gendered experiences both at the workplace and outside. The employment of women outside agriculture has been fairly low in Turkey compared to other similar developing countries; nevertheless, female labor force participation in the service sector is growing at a higher pace compared to

* Ülker Sözen Boğaziçi University Atatürk Enstitüsü ve Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü, Doktora Öğrencisi, İstanbul-Türkiye. E-posta: ulk.sozen@gmail.com.

industry in line with the global economic trends (Buğra and Özkan, 2012). Although female-male ratio in the service sector is rather low compared to other similar countries, TÜİK (Turkish Statistical Institute) data since 2004 shows that female employment in the wholesale and retail trade has nearly doubled while male employment has been stagnant. This increase overlaps with the feminization of labor in the service sector. Hence there is a world-wide rise in demand for women in retail business whereby customer-service work is highly gendered and demands 'feminine skills' in the form of emotional and aesthetic labor (Pettinger 2005, Williams and Connell 2010). Consequently, the shopping malls, which multiplying in all parts of Turkey have been over the recent years due to the expansion of consumer capitalism and service for the globalized middle-class consumerism, predominantly choose to employ young women labor because of their perceived and naturalized skills in personal relations and hospitality.

There is a lack of studies that focuses specifically on the Turkish female service sector workers and explores their labor conditions compared to numerous qualitative and ethnographic studies exploring the experiences of women working in formal and informal jobs and different sectors. Some examples of this can be seen in Berik (1987) on female carpet weavers, their patterns of employment, earnings, and status; Tufan-Tanrıöver (2001) on female employment in the media industries, discrimination against women, and the gendered division of labor; Bora (2005) on the interactions and experiences of domestic workers and their middle-class female employers; and Dedeoğlu (2007) on informal garment workers in factories, ateliers, and their homes producing for the global market. Although there are many studies concentrating on shopping malls, their user profile, and effects on urban life and culture within the frameworks of consumerism and neoliberal urbanism; the predominantly mall workers have not received much attention from social scientists working in and around Turkey.

Both the objective and subjective aspects of the labor process call for an analysis in order to understand the content of this gendered occupation. The objective aspects refer to the demographic profile, working conditions and governmentality exerted at the workplace. The subjective dimension indicates the female mall workers' interpretations, expectations and self-images as working women. Through a qualitative analysis, this paper attempts to examine the objective as well as the subjective aspects through exploring the female sales workers' laboring process, their gendered experiences entailing embodied performances, the emotional and aesthetic skills which their work requires both at the workplace and outside, and their own interpretations, expectations and self-images as professional women. For this purpose, I carried out a series of

interviews and on-site observations in shopping malls such as Astoria, Cevahir, Metrocity and Kanyon. There were two broad research questions issued in this study which were: 1. How is gender at play in the female sales workers' laboring process in terms of the gendering of the occupation such as the gender-based hierarchies at the shop floor and the naturalized skills expected from the female workers? 2. What are the consequences of paid labor for the experience of liberation and gender equality such as avoiding gender-based inequalities and social restrictions considering the women's self-esteem, their control and participation in life, and their familial and spousal relations? Using the women's narratives, this paper presents an emic perspective and deals with how women experience, interpret and react to the harsh working conditions at the malls and the gendered expectations and limitations both at the workplace and other parts of life.

What follows is a brief presentation on the background about female employment patterns in Turkey which focuses on the customer services sector and the transformation of retailing that leads to the burgeoning of shopping malls all around the country in the course of globalization and according to the demands of 'glocal' middle-class consumerism. Secondly, the theoretical background and previous literature on the gendering of customer service work, the concepts of emotional and aesthetic labor in services, and the implications of women's participation in the labor market for the alteration and/or persistence of gender roles is discussed. Later on, the methodology is explained and the female sales workers' narrative with regards to the research questions is discussed.

Female Employment, Customer Service Work and Shopping Malls in Turkey

The strikingly low rate of female employment is one of the most significant and peculiar characteristics of the Turkish labor market. (Berber & Eser 2008, DPT & World Bank 2009, Buğra & Özkan 2012). Throughout Turkish history, the female-male worker ratio has notably been highest in the agricultural sector since most women in rural parts are employed as unpaid family workers. Since the 1960s, Turkey has been experiencing mass migration to cities leading to urbanization, de-ruralization and, as a consequence, the decline of the agricultural sector. This has resulted in the declining rates of female employment. In the last decade while most women previously working in agriculture has stayed unemployed as they migrate to cities and their land becomes de-ruralized.

There has been a global trend called feminization of labor since the 1980s whereby women's participation in the labor market has increased in the growing service sector and in the informal economy (Beneria, 2001; Standing, 1999). De-industrialization and the growth of the service sector are significant features characterizing the socio-economic life in the last three decades in advanced capitalist countries. While developing countries have become de-industrialized too; a relatively recent phenomenon, women in these countries could extensively find jobs in low-skilled and low-paying segments of the service sector.

Despite globalization, the adoption of an export-oriented growth strategy, and the growth of service sector since the 1980s, female employment has not risen considerably in Turkey to compensate the decline emanating from de-ruralization. İlkaracan (2011) links this phenomenon to the weakness of modern capitalist growth processes and the inability of the Turkish economy to generate high levels of employment in industry and the service sectors. Moreover, the Turkish welfare regime which supports the 'single male bread-winner' family model has nourished and rigidified the patriarchal division of labor in the household. Buğra and Yakut-Çakar (2010) compares the female employment pattern of Turkey to four South European countries; Greece, Italy, Portugal, and Spain who have at been some point reflective in the past of the demographic structure, history of de-ruralization, and female employment patterns of Turkey. In all of these countries, female employment followed a U-shaped curve in the course of urbanization signifying a fall in de-ruralization for a period and, at some point, experiencing a steady increase in the augmentation of the service sector jobs in cities. In Turkey, the female employment has not experienced a similar take-off process and is still considerably low. The welfare regime and the formal social security system in Turkey supports the single male bread-winner family model and it has nourished and rigidified this patriarchal division of labor in the household. In other words, the institutional framework and formal practices have helped to promote low levels of female participation in the labor force and the full-time homemaker woman model (Buğra and Yakut-Çakar 2010). On top of this, the organization of the Turkish labor market rests upon a submissive male labor army. The long working hours, night shifts, low wages, and the unavailability of daycare have resulted in retaining women from wage labor as they are expected to fulfill their traditional role as homemakers and caregivers. In this regard, Buğra and Özkan (2012: 138) hold that "the joint effect of the working conditions in the buyers' market for labour and the recent rise of Islamic conservatism" constitute a strong barrier against women's participation in the labor force.

Although not generating a dramatic upward trend, the service sector in Turkey has also functioned as an engine of women's participation in the labor force as well as a source of overall job generation in the last two decades. The subsectors of community, social and personal services contribute to the female employment growth in the first place. This is followed by the trade, restaurant and hotel subsector (İlkkaracan, 2012: 10). Data from 2010 points to the service sector jobs have the biggest share in employment in Turkey with a rate of 48.6%. These jobs also cover the 41.7% of total female employment. The female-male ratio in the service sector is 32% while the ratio in total employment is 40%. Focusing on the 'wholesale and retail trade', and 'hotels and restaurants' sectors, it can be seen that 605,000 female workers were employed in these sectors between the years 2000 and 2012 in comparison to 287,000 new male workers. That is, out of 10 new employees 7 are women.

Table 1. The Number of Workers in Wholesale and Retail Trade, Hotels and Restaurants

Year	Female employment in thousands	Male employment in thousands	Female-Male ratio
1988	142	1885	0.075
1994	227	2482	0.091
1999	362	2908	0.124
2000	388	3429	0.113
2004	494	3723	0.132
2008	740	3707	0.199
2010	796	3614	0.220
2012	993	3716	0.267

Source: Table prepared by the author on the basis of TÜİK data.

This increase also overlaps with the dramatic upsurge in the numbers of shopping malls all around Turkey. Shopping mall business is rapidly growing; currently there are 279 malls all around Turkey, 109 of which are in İstanbul. It is expected that the nationwide total number of malls will reach 400 in 2013 (EVA Real Estate Appraisal Consultancy, 2011). Despite the low rates of female employment in general, female employment in shopping malls is fairly high, supporting the argument of the 'shopping mall as a women- and femininity-dominated workplace' (Özbay, 2010: 512). Participants also verified that women constitute a large portion of the retail workers in their malls while male workers are more common in restaurants and the food court sections. Erkip (2005) mentions the feminization of flâneur in shopping malls, referring to the wide numbers of middle-class female customers who are attracted to the malls because of their secure and

sanitized image in contrast to streets that are criminalized and deemed to be dangerous, especially for women. Besides, shopping is regarded to be a female chor which accounts for their extensive use. In this regard, it is logical for employers to hire female workers to serve their female customer profile.

Özbay (2010) suggests that the explosion of shopping malls in the course of neoliberal globalization brought forth the emergence of a new lower-middle class of workers. Accordingly, the labor process of mall workers, their subjectivities and self-identities are deeply connected to the neoliberal structuring of economy and society as well as to work and the workplace. The workers are subjected to (post-) modern forms of workplace governmentality and they try to 'govern their own lives against the oppressive forces of capital over their bodies and selves and get closer to the middle class ideals shaped by global culture and bourgeois consumerism in order to cope with the sense of social exclusion and abjection' (Özbay, 2010: 26). The neoliberal consumption-oriented workplace imposes gendered and sexualized values for the workers while malls comprise a femininity-dominated work regime. New forms of femininity and masculinity are produced in accordance with the work conditions. Women have to perform 'modern' and emphasized forms of femininity while skills such as patience, tidiness and politeness are naturalized and they need to be pleasing and attractive. At the same time, traditional masculinity is contested at the mall setting and heterosexual male workers 'are pushed to develop a more egalitarian, pliant, open and even subordinated "new" masculinity' (Özbay, 2010: 512).

Paid Labor, Liberation of Women and Affective Forms of Labor

There is a long line of literature stating that female paid employment influences on the erosion of patriarchy and the traditional norms and customs restraining women's freedom. Accordingly, capitalism generalizes wage employment and free labor for women along with men and it breaks down the traditional patriarchal regime which keeps women in the domestic sphere, and hence results in individualization and liberation. Moghadam (1992) problematizes the relationship between development and women's liberation from a Marxist perspective and argues that capitalist development creates both positive and negative outcomes in terms of women's condition (as well as the human condition in general). That is, capitalism generates on the one hand exploitation in the workplace and oppression by the ruling class but on the other hand produces the conditions for legal emancipation of women (formal equality with men) and liberation in everyday life. Women's incorporation into wage employment is the result of capitalism's search for cheaper labor. Because of

gender inequality this engenders women's double exploitation whereby they are paid lower wages for the same amount of work as men. Besides, by engendering competition, income inequalities, and class differences, capitalism results in alienation and differentiation among women. However, "the erosion of classic patriarchy and women's access to paid employment are critical stages in the movement towards the emancipation of women" (Moghadam, 1992: 246). As women are freed from traditional bonds and patriarchal arrangements, they become capable of acting autonomously with a wider range of options to arrange their lives.

Nevertheless, it is naive to think that women's employment destroys patriarchal relations and gender inequality altogether. Powers (1983) claims that expansion of capitalist relations and women's incorporation into wage labor undermines the patriarchal arrangements in the domestic sphere. Women's employment outside home weakens the ideological basis of the patriarchal gender regime in the domestic sphere which is largely based on the male bread winner and female fulltime homemaker type family model. However, Powers also notes that capitalism does not set the stage for the destruction of patriarchy. Gender inequality and discrimination persists in the workplace while women are employed with lower wages and at the lower levels of the employment hierarchy. Moreover, married women in wage labor still take more responsibility at home as they perform the majority of housework and childcare. In support of this argument, Hochschild (1989), in her well-known ethnography on the division of labor in double-career marriages, argues that working women have to perform a 'second shift' at home and men do not share housework equally. Women's introduction to professional life has substantially changed their roles in the family by increasing the responsibilities of work, house chores and child rearing. This causes emotional costs for both women and men as the family ideal in which it is women's duty to care for the family and home, and men's duty to be the breadwinner continues. Hochschild (1989) argues that there is a 'stalled revolution' whereby women do paid work outside the home just like men. This is a revolution, yet both working life and familial domain still bear the culturally reproduced notions of patriarchy and gender inequality. Couples develop certain strategies and hang on to family myths to deal with the pressures caused by the clash of socio-economic needs, individual desires, gender roles and marital ideologies. Most of the time, women over-exploit themselves while they interpret the stress of juggling both work and family needs not as a social and systemic issue but an individual problem.

Effective labor as a type of immaterial labor becomes a distinguished mode of value-generating economic activity associated with various sections of the service

work under the post-fordist regime. Hardt and Negri (2004) define affective labor as the production and manipulation of affects for the formation and sustenance of relationships and forms of communication and cooperation. Affective labor is at the core of biopolitical production because of its power to produce contact and relationships which are central for the functioning of contemporary network capitalism. Nevertheless, "labor with a high affective component is generally feminized, given less authority, and paid less" and it is very alienating because intimate parts of personhood are put into service for profit (Hardt & Negri, 2004: 111). In the post-fordist regime while various sorts of service work have come to constitute the engine of economy, affective and emotional forms of labor gain significance. Affective labor, such as communication and care is extensively associated with female workers because of the women's traditional assignment to the sphere of reproduction and the hegemonic constructions of femininity. This is also another factor contributing to the feminization of labor in addition to the relative lower costs of female labor.

Hochschild (1983: 7) coined the term 'emotional labor' and defined it as 'the management of feeling to create a publicly observable facial and bodily display... [which] is sold for a wage'. Workers who provide services in face-to-face environment, such as in restaurants, shopping malls, hotels, and call center agents heavily engage in emotional work. These workers need to regulate their mental and bodily/facial states and display the apt expressions and attitudes in order to produce the desired affects and moods in the customers. Hochschild's concept of emotional labor mostly pertains to customer services. The workers try to evoke, shape and suppress feelings both in themselves and their customers or audience, and hence this form of labor causes the commercialization of feelings. In addition to emotional labor, the gendered expectations by the employers and the organization of customer service work are discussed with the concepts of sexual and aestheticized labor. According to Wolkowitz (2006), both concepts refer to the ways in which the workers' appearance, body language, attitude and performances are managed by the employers and the workers themselves in order to reflect sexualized, appealing and pleasurable qualities which become a significant component of the service good that is produced. Furthermore, all those three modes of labor are heavily related with embodiment while they rely on bodily capacities and performances. In this regard the organization of work commodifies 'the body's capacity for emotional responsiveness and emotional control, its sexuality and its appearance, not just its physical movement or skill' (Wolkowitz, 2006: 74). In a job market where affective labor has been generalized and women are demanded due to their gendered skills for emotional and aestheticized work, the gendered inequality persists in the workplace as in

other spheres of life. Gender-based hierarchies and exploitation are reproduced in the professional live while women are assigned to low-level customer services for the most part which demands feminine skills for care and hospitality.

Methodology

A fieldwork conducted in four prominent shopping malls in Istanbul; namely Astoria, Cevahir, Metrocity, and Kanyon. It is composed of on-site observations and interviews with twenty two mall workers, sixteen of whom were sales assistants, five assistant managers, and one store manager. Most participants were between twenty to thirty years old. Availability sampling method is used in the selection of the participants. Interviews conducted in participant's workplaces. The and the short duration of the conversations engendered certain limitations. For instance, interviewer felt that participants did not feel comfortable and tended to make implicit comments when talking about their customers and the management of stores. Two store types identified; there were larger apparel outlets such as Network, Mango, H&M, and Mavi Jeans in which many workers are employed; and there are smaller boutique-style retail stores between one to five salespeople working. The workers in small stores were more relaxed in terms of sparing time for the interview and tended to answer my questions with less hesitation.

A typical interview began with my arrival in the store and asking any female retail worker whether she could spare time for a short interview about her working conditions and opinions about work. On average an interview lasted between fifteen to twenty minutes with frequent interruptions by customers. Yet, by conducting the interviews in the stores the interviewer had a chance to observe how the participants' work and interact with other workers and with their customers. Audio recordings were not possible in most cases because the permission to record a conversation necessitates a trust bond which can normally be formed in more than fifteen minutes. Therefore after conducting a couple of interviews interviewer had a break and took extensive notes about the talks and the observations.

Working Conditions and Gendered Labor at the Malls

Female mall workers usually start working at an early age, usually between eighteen and twenty one. There were only three women above thirty in my sample. One of them was a recently divorced forty-four year old woman working in a large apparel store as her first job. She told me that she found the job through one of her friends working as an assistant manager in one of the company's stores. Being around all the young workers, she was aware of the

pressure to work harder and prove herself capable of enduring the harsh conditions despite her age.

I feel a bit stressed about the fact that most of the workers were young. I may have looked a little odd, little unfit at first, I don't know... But I'm hardworking and dynamic. In my first night at home my legs hurt like hell but other girls are like that too, they tell me... So far everything is nice. I'm doing my job better than the young ones; my managers see that I guess. It is difficult at times but I need to work and take care of my children (W16).

The second oldest respondent was thirty-eight, a store manager in an apparel boutique. She has been working with the owners of that boutique for nearly eight years and her future project is to open her own boutique.

It is observed that in most stores the workers are fairly young, in their early twenties. A relatively smaller portion of stores such as Vakko which target a middle-aged customer profile, hire older women. One manager assistant working in Cevahir told me '[retail] business likes young women. When you get old, older than thirty, it throws you out. You cannot bear with the rhythm (W10)'. Some experienced saleswomen mentioned that many female workers had to quit the business when they got married, had children or became incapable of meeting standards, such as stamina and a young attractive appearance that the business demands. A presentable and appealing outlook is one of the crucial qualities, which shows the aesthetic and sexualized labor expected from the female retail worker. There are prominent gendered expectations by the managers. These can vary according to the store type that they are employed in. This ranges from having to control their weight, put on make-up, or emphasize or downplay their sexuality. In high-class apparel stores for example, retail workers have a long daily routine of grooming before going work. In this respect, one participant currently working in a shoe store in Cevahir with previous work experience in different retail stores said:

You need to be well-groomed for working in a quality store. You need to be fit, taking care of your figure. In my previous job I used to prepare for one hour before coming to work. The hair, nails, make-up... I needed to wake up earlier; it was bad after all that work from the previous day. They [the manager] wanted us to look attractive but not overdone. The girls have to be classy in this business and be easy on the eyes of the customers. But not too much in order not to intimidate the lady customers (W12).

In addition to an attractive appearance, many participants emphasized that young age and endurance are the most essential qualities that a salesperson must possess in order to survive and succeed in the retail business. The laborers at malls work

six days a week and eight to nine hours a day and, some days for up to twelve hours. Overtime work is not exceptional. The long hours of work, night shifts, standing for sometimes ten hours a day, and working for six days a week require workers who are young, enduring, and tolerant to fatigue. The participants stressed that they could do nothing but rest in their off days most weeks. All of these prove that working in retailing is immensely challenging as a form of physical labor.

The participants' education levels vary between high school and above. A majority of them have two-year university and Open University degrees, and some others are currently enrolled at these universities. University students usually work part time which means a six-hour shift. The workers need to possess a decent cultural capital which contributes to the image of the companies they work for. They represent the brands and communicate with potential buyers so they are expected to embody the brand image desired by their managers. In this respect, and along with a pleasing appearance, the way the saleswomen communicate with the customers is supposed to be in a proper and polite manner.

The physical skills that saleswomen should possess are a component of the affective labor that they are expected to perform in the workplace. Their labor process entails bodily and affective discipline and control by the managers and the workers themselves as they internalize the values of retailing. The affective labor of the saleswomen refers to such qualities as displaying a polite attitude, necessary social skills to handle different sorts of customers, smart self-presentation, being well-spoken, and the ability to please customers. These attitudes require specific utterances, bodily postures and performances. Patience is a vital characteristic that female mall workers should master. The majority of participants mentioned calmness and self-possession at times of stress as a prerequisite of their work and its requirements. They usually made implicit and politically correct comments about the difficulty of treating customers fairly, referring to demanding and fastidious customers usually from upper-class. An experienced assistant manager working in Kanyon told me the critical importance of patience as follows:

There are different types of customers. You need to show the same attention, care, and respect for all of them. Sometimes it can be difficult... You need to be patient and respond to their needs and demands. But you learn a lot by interacting with and responding to so many different people. Patience is the key. There are different sorts of people that we come into contact with every day. You learn to read into them and understand what pleases them (W20).

The ability to read others, patience and pleasing manners all refer to another-oriented empathic attitude. This is an ideal attribute of the female gender role as

well as the fundamental element of mall workers' affective labor. Several participants pointed out that they are apt for retailing business because of their gender and their consequent innate capacities as women for pleasing others. Here we see how ascribed gender roles associated with women's ideal existence in private relations are reworked and re-used in their professional lives as a basis for their submission to the governmentality in the workplace. Several participants mentioned the tension and stress caused by the control and management they must have over their emotions and bodily performances. This is naturalized and taken for granted in the laboring process on the basis of hegemonic gender roles. On the vitality of patience and the hardships of dealing with customers, an estranged sales assistant working in a cosmetic store in Metrocity made notably explicit comments. It was her last days at work; she was quitting after two years because she had found another job outside the retail industry. Her comments revealed the level of stress the female mall workers have to endure in their relationships with the customers.

Those women [customers] are nuts. I started to hate women after two years of work. I no longer want to see a woman's face or hear her voice... For them, it's as if everything is about shopping, clothes, and make-up. It's as if these are the most important things in the world. Here we serve tonnes of nail polish with different colors, still they're not satisfied. Last week, a woman tried the non-tester nail polish for nearly an hour; she polished all of her nails, and then left with an unsatisfied look on her face. And she behaved as if it's my fault that we don't have the color she wants... Some of them are really vulgar, mannerless, and disrespectful, the way they talk to me... I cannot tolerate them anymore (W14).

Patience is the key while dealing with hard-to-please customers especially. Under such exhausting work conditions this is mostly owing to the long hours of work. The total weekly work hours of mall workers are between forty-eight to fifty-six hours. As mentioned, all the full time workers go to work for six days and have one day off, mostly during the week. A small group works for eight hours a day, whereas a majority has one or two full days a week. This results in twelve hours of compulsory work. It was interesting that many of my participants said that they were working for forty-five to fifty hours a week because they omitted their lunch and break times which is one and a half hour at best according to their reports. Not all of them are paid for overtime work, mostly their incompletely-calculated overtime work adds up to their weekly leave days. The mall workers work in shifts; for three days they come to work at ten and leave at six and for the other days they come at 2 PM and leave at 10 PM. Moreover, they have to work in the national and religious holidays which are the

busiest times of the year for shopping malls. A few participants articulated a moral criticism towards mall customers with reference to the crowdedness of malls during religious holidays. An experienced sales assistant working in Cevahir said:

I visit my relatives during bayrams, especially in the first day of the bayram holiday. This is what you need to do, kissing the hands of the elderly, greeting your relatives, and having conversations with them... But here, in the first day of the bayram they come at 9 AM, even before us [the mall workers]. We enter the mall together with the customers. I don't understand this craze with the malls. I mean, people can spend time with their family like going to the seaside. Why are they coming to the mall all the time? (W10)

All the participants, even those working thirty five hours a week (working part-time) are registered workers and they have social security and insurance. None of them mentioned that they experienced a problem about social security. The availability of social security is one of the main reasons why women work in the retail business. One thirty four years old respondent (W2) employed at a high-class apparel boutique in Astoria reported that she had two years left for retirement as she had been employed since the age of sixteen, and that she was working for her right to a retirement pension. To the question; if pregnancy is a reason for dismissal; there were contradictory accounts. Some workers said that there were no problems in using the maternal leave and going back to work while some others emphasized that pregnant women are made to work as long as they can, and then they are fired for some pretense reason in order not to pay the maternal leave. One of the participants from Cevahir said that she was fired from her previous workplace in the last months of her pregnancy and did not think going to court would do justice to her. Instead she looked for another job.

I was working in a small store, not a big [chain] store like this. I worked until the eighth month of my pregnancy. I told the staff that I had been planning on taking maternal leave. Then one day the owner called me and said that they had to fire me because the business is financially in trouble [...] I didn't do anything like going to court. I don't think this would help... After giving birth and taking care of the baby for a few months I found this job (W9).

Interviews depict that, small non-institutional stores have a tendency to dismiss their pregnant workers while the employers in larger chain stores act according to the employment laws with respect to pregnant workers. Considering that paid maternal leave is only four months, this does not create a major burden for the big companies.

Apart from Except several notable outlets such as Vakko, Beymen and Network, most workers are paid minimum wage plus premium for sales and plus 250 TL for food expenses. An ordinary sales assistant's salary is 800 to 1200 Turkish liras monthly (400 to 600 dollars). Many participants were unwilling to give a net figure about their salary, especially the ones working in larger outlets. Some of them said that they are not allowed to discuss their wages even (and most importantly) with their co-workers. This is probably a strategy of the employers to prevent the emergence of any collective demands for wages. The organization of workers for collective demands seems difficult even within the same store considering that the workers cannot spend their breaks together since they go to lunch and have their breaks in turns as separate groups. Assistant managers who are responsible for the coordination of sales assistants (as well as performing some duties of the ordinary salesperson such as dealing with and helping customers) stand in a higher position in the employment hierarchy of retailers and they earn more. In some smaller stores, the employees quoted that assistant manager is only a title and this status only brings a slight increase in wages. That is, for the most part being an assistant manager is about status and authority over other workers. At the top of the retail industry hierarchy there are store managers. I could not collect any information about their wages. Overall most of the participants indicated that they were satisfied with their wages. They thought that the wages compensated for the exhausting working conditions. I noticed that the higher the worker in the work hierarchy the more she identifies with the employers, internalizes the work discipline and normalizes the harsh working conditions. At times, this identification was striking for me such as when a young assistant manager working in a chain apparel store expressed her opinion about 'unfit' workers:

Before anything else, I'm responsible to the company that I'm working for. I represent the brand with my appearance and attitude so I need to manage myself accordingly. I'm enthusiastic about my career. I don't want the company to lose money or prestige so I don't tolerate the assistants who are lazy and unenthusiastic. Working here is a chance for them to learn about the retail business and to improve themselves (W11).

Experiences outside Work, Liberation through Paid-Labor and Career Expectations

The female retail workers' identities, experiences and expectations in their public and private lives are heavily affected by their work life which covers a big portion of their time. I noticed that younger workers who are employed for a

few years in the business are usually thinking of changing their careers. For them, sales assistantship is a temporary occupation. Some of the engaged workers mentioned that they were planning to quit after they got married because they could not handle both. In this regard, a twenty-four year old engaged sales assistant employed in Cevahir said:

I don't think that I could manage both of them [marriage and work in the retail business]. I'm planning to work in an office, a nine-to-five job where I'd be off at the weekends when I get married, so that I can take care of my house and have some time to spend with my husband... I definitely will work; it's not possible to run a household without double incomes at this age. Women must work (W8).

Although they are planning to quit retailing after marriage, none of them talked about stopping work and being a full-time homemaker. In line with the above comment, financial reasons (supporting the family budget and running a household) are primary determiners in their need to work afterwards. That is, together with the concerns for autonomy and emancipation from patriarchy, reproduction of family emerges as a primary motive behind the engaged and married women's decision to continue working. Several respondents, married and single ones, emphasized the importance of working in the retail business for their self esteem and improvement. Accordingly, developing the necessary skills and prowess for interacting with customers, managing within the professional life contribute to their social skills and help them cope with the troubles in other parts of their lives. Employment means leading an active life as well as being a competent and self-confident individual which is rewarding for herself, her family and friends. Therefore, the experience of work at malls is highly crucial for the ways in which my participants constitute their identity. They liberate themselves from the traditional gender roles of women in Turkish society, which entail passivity and being confined to the domestic sphere. In this regard, a young sales assistant working in a shoe store in Astoria said:

I've been working for five years now. It's tiring but I'm happy. I compare myself to some of my relatives and friends, girls of the same age. They're sitting at home all the time. Knitting, doing housework, watching TV... I'm better than that. Work makes me a social person, active in life. I encounter various sorts of people every day, deal with them, assist them and learn new things. I earn my money. I feel that I'm useful for myself and my family at the end of the day (W3).

Employment also brings autonomy through purchasing power. Many participants, both the single and married ones expressed that being a working woman brings

them relative autonomy from the control of their parents and their husbands. Here I should note that almost all of the single participants lived with their parents. A single participant working in a department store in Cevahir explained how she uses her money and what earning a wage means to her as follows:

I give some part of my earnings to my family. The rest I spend, buying things like clothes and make up, spending on commuting. I cannot save much; some months I put some money into the bank... Of course earning your own money means a lot. I'm not dependent on my parents. I can purchase the things I like, go out with my friends... I have more self confidence because I'm working and earning my own money (W6).

The women mall workers interpret their purchasing power and their relative freedom to consume whatever they desire without the control of their parents and husbands as a source of autonomy and independence. Moreover, as mentioned, working in a job in which they are socially active and meeting and interacting with a variety of people brings self confidence and a sense of competency. Nevertheless, their limited freedom and self-confidence is not by itself capable of generating an explicit challenge to patriarchal arrangements which shape and bound their lives. Most of my participants were single women who are living with their parents. They generally come from lower and lower-middle class families with a rural background and conservative outlook. They could not challenge their families directly to live alone, with their friends, or with their boyfriends and fiancés. I felt that for most of my single participants leaving their family homes without getting married was ultimately out of the question. Beyond cultural conservatism, it is also a plausible explanation that their income is not enough to run a household on their own and that they need another female relative in the household, mostly mothers and sisters, to help out in housework such as cooking and cleaning. In this respect, a twenty-eight year old assistant manager working in Astoria when asked whether she ever thought of living alone or with a friend responded:

I'm happy to live with my parents. I think you can only trust your family in such a big city. Besides, living alone is difficult. I mean, sometimes when I come home I directly go to sleep. I do not prepare my food nor do the cleaning nor the laundry, because I don't have time and I feel really tired when I get back home. My mother does these things for me. If I live alone, I'd need to do all the housework (W20).

A couple of participants answered this question by explaining that their families did not allow them to live alone. Night shifts and twelve-hour work days cause saleswomen to leave work at late hours. Only one participant (W8) mentioned

that her parents were uncomfortable with the late shifts ending at 10 PM despite the fact that the service bus provided by the shopping mall takes them to home. A majority of the single participants said that their parents got used to their late arrivals at home and that they did not have any problem about it. In order to understand whether they are allowed to go on a vacation without the control of their family members interviewer asked some of the participants how they spend their annual holidays. Several participants answered the question as they could take trips and go on vacations with their friends and sometimes boyfriends and fiancés. This led the interviewer to argue that female mall workers could secure a limited autonomy vis-à-vis their families and husbands thanks to paid employment. However, a more deeper and comprehensive analysis needs to be conducted to examine the relationship of liberation and the removal of gender-related limitations over women's freedom with employment in the case of female mall workers.

There were four married and two divorced women among my participants, and only four of whom had children. The married ones reported that they spend their off days and most of the times outside work doing housework and taking care of their children if they have one. That is, they perform a second shift at home by taking the major responsibility for the care of family members and the reproduction of domestic spheres. In the case of single workers, domestic duties are mostly performed by the mother or collectively with them and their sisters' participation. Spouses of the married retail workers are mostly other mall workers employed in the same mall, in retailing or in the restaurants. A married participant (W4) working in Astoria noted:

A retail worker lady could only marry another retail worker because only he could tolerate her and understand the heavy burden that she carries. My husband also works in this mall in the food section [...] He can't help me much with the housework. He says that he would but in our off days he usually watches TV and I get busy with all the housework (W4).

The common view among the participants was that it is extremely difficult for married women in retailing to handle the housework and marital duties at the same time as the intensive work rhythm required in malls. Due to the lack of equal sharing of housework and childcare, married women and ones with children mostly suffer from chronic fatigue while they experience stress and difficulties for juggling between work and family. I have been told stories of divorced female mall workers because the husbands could not tolerate their work rhythm. The retail workers with children usually need to rely on close female relatives' help, especially mothers because of the lack of affordable daycare

services. In this respect, a married saleswoman working in a cosmetic store in Metrocity explained her views:

There're some examples [married retail workers] who can succeed, but it's tough. You need to be superman or you need to have a maid at home. Even if you have a maid, it's hard to satisfy the husband. Because you know, you need to take care of him too... And most husbands cannot tolerate their wives coming home at 10 or 11 at night... And if there're kids, it's worse because you cannot even see them. In this case, you need to have your mother nearby to look after the kid. I'm so thankful to my mom. She lives nearby and looks after my kids during the day (W15).

A significant portion of my participants articulated their career expectations and said that they aspired to rise in the retailing business. The ladder of hierarchy from the lower to the higher step in the business is as follows; sales assistant, cashier, assistant manager, store manager, and the executive positions in the company which the outlet is linked to. An assistant manager employed in a chain apparel store in Metrocity who aspires to rise in the business told me that although sales assistants are mostly composed of women, the rates of women among the store managers are lower.

This business is mainly composed of women. Sales assistants and assistant managers are mostly women. But when you go up to supervisors and executive positions you see less women. Maybe this is because those positions require more responsibility and women aren't seen capable of this. A man is deemed to be more apt for managing others... I also criticize women because they aren't ambitious and eager enough to improve themselves and take responsibility. Some get married and quit the job... (W13)

According to her narrative, there is a gender hierarchy in the workplace which puts 'a glass ceiling' over the promotion of female workers. It is also noticed that the ratio of men among store managers in the visited stores is seemingly higher compared to the sex ratio among the sales workers. Nevertheless, according to Özbay's (2010: 412) study, although the masculine capacity to manage and control others is desired for promotion to managerial and executive positions, there is neither apparent glass escalator for men nor glass ceiling for women. Instead there is a gendered selection process whereby workers from both sexes who can fulfill the gender ideals of the retailing business are promoted. Education might also be playing a role in the perceived glass ceiling for women in this case because unlike assistant managers, store managers can be recruited from outside the shop floor. Namely, university graduate professionals, both men and women, might have more chances for the store management position compared to high

school graduate or at best open or two-year university graduate female retail workers. When this fact opened up another ambitious retail worker in a high-class apparel store in Kanyon replied:

I think the ones who come from outside the shop floor do not have a better chance just because they are educated or male. We know the business better; we're retail workers by trade. The executives would trust us better for managing the business (W19).

It should be noted that several participants did not agree with the sex- or education-based discrimination. They emphasized that they possessed the necessary experience, attitude and skills for promotion which they had developed through working on the shop floor. Yet, education-based inequality was pronounced by a saleswoman working in Cevahir during our interview:

In big stores the upper positions are usually open for university graduates. I think a person with a diploma has better chances of moving up in retailing. There're not many university graduates among the retail workers. The people working as retail workers usually don't have the means to go to university. Having the work experience at stores, knowing things about retailing through experience is very important. But sometimes the executives choose the educated ones over the less educated retail workers (W12).

Conclusion

This study, attempted to explore the gendered experiences of female mall workers through the bodily, emotional and aesthetic expectations they face both at the workplace and outside. Furthermore, the study investigated the meanings and consequences of paid-labor in their lives by focusing on their career expectations, self-images and experiences regarding their familial, spousal and social relationships. Evidently young women are pervasively employed in the ever-increasing shopping malls of Turkey, especially at the lower levels of the retailing sector. Previous studies claim that there was not a significant sex-based discrimination regarding promotion, no glass ceiling prevention of female retail workers and no glass escalator favoring male workers. However, it is possible that female retail workers might be disadvantaged at times for attaining higher status at work. This may be because of their gender identity and the perceived absence of management skills and lack of former education. The female retail workers' exhaustive work rhythm pertains to intense physical and emotional labor, and demands energy, endurance, and patience for satisfying customers and functioning under difficult conditions. They have to tolerate long hours of work, and they are paid somewhat disproportionate wages. A majority of the sales

workers are between twenty to thirty years old and they are mostly single. The married female workers and the ones with children are a minority group and they suffer from the tiresome hectic tempo in the workplace and the second shift at home whereby they are supposed to perform the larger share of housework and childcare.

Single female retail workers who live with their parents are capable of enduring long hours of work with lower wages because they are supported by their families. Due to the insufficiency of their wages (and the power of cultural restrictions over women's liberation), these women cannot and most of the time do not want independence from their families. They are dependent on their parents for housing, domestic services and emotional support for surviving in the ruthless living conditions in Istanbul. It is almost impossible for them to run a separate house due to a combination of different factors; namely financial reasons, intolerance of the general public for independent and solitary woman, lack of inexpensive and accessible domestic services, etc. Yet, they enjoy their limited autonomy provided by their wages through consumption and recreational activities such as holidays away from surveillance of their parents. Hence classic patriarchy in the family continues without much challenge while employers can smoothly exploit female workers by making them work for long hours with minimum wages while the families expropriate a part of their daughters' incomes. Thus, at this point it is possible to observe the coalition of capitalist exploitation relations and classic patriarchy in the domestic sphere rather than the former undermining the latter. Reproduction of gender inequality and conservative outlook on women's participation in the public life is sustained in this way. Once the woman ceases to be young and enduring, when she gets older and she gets married it is quite impossible for her to continue in the retailing business.

References

- Beneria L. (2001). *Changing Employment Patterns and the Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimension*. Geneva: ILO.
- Berik G. (1987). *Women Carpet Weavers in Rural Turkey: Patterns of Employment, Earnings, and Status*. Geneva: ILO.
- Bora A. (2005) *Kadınların Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Buğra A. & Yakut-Çakar B. (2010) Structural Change, Social Policy Environment and Female Employment: The Case of Turkey. *Development and Change*, 41(3), 517-538.

- Buğra A. & Özkan Y. (2012) Modernization, Religious Conservatism and Female Employment Through Economic Development in Turkey. In Buğra A. and Özkan Y. (Eds.), *Trajectories of Female Employment in the Mediterranean*, London: Palgrave Macmillan: 112-140.
- Dedeoğlu S. (2007). *Women Workers in Turkey*. London: Tauris.
- DPT & World Bank (2009). *Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants, and Policy Framework*, Human Development Sector Unit-Europe and Central Asia. Region, Report No 48508-TR.
- EVA Real Estate Appraisal Consultancy (2011). The Report on Shopping Malls. <http://www.dha.com.tr/haberdetay.asp?Newsid=168015>.
- Erkip F. (2005). The Rise of the Shopping Mall in Turkey: The Use and Appeal of a Mall in Ankara. *Cities*, 22: 89-108.
- Hardt M. & Negri A. (2004). *Multitude*. New York: The Penguin Press.
- Hochschild A. R. (1983). *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: The University of California Press.
- Hochschild A. R. & Machung A. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Viking Penguin.
- İlkkaracan İ. (2011). Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri. In Karacan İ. (Ed.), *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. İstanbul: İTÜ.
- İlkkaracan İ. (2012) Why so few women in the labor market in Turkey? *Feminist Economics*, 18 (1): 1-37.
- Moghadam V. M. (1992). Development and Women's Emancipation: Is There a Connection? *Development and Change*, 23: 215-255.
- Özbay C. (2010). *Retailed Lives: Governing Gender and Labor in Globalizing İstanbul*. Unpublished PhD Thesis, Faculty of the USC Graduate School, University of Southern California.
- Pettinger L. (2005). Gendered Work Meets Gendered Goods: Selling and Service in Clothing Retail. *Gender, Work & Organization*, 12 (5): 460-478.
- Powers, M. (1983). From Home Production to Wage Labor: Women as a Reserve Army of Labor. *Review of Radical Political Economics*, 15(1): 71-91.

- Standing G. (1999). Global Feminization through Flexible Labor: a Theme Revisited. *World Development*, 27(3): 583-602.
- Toksöz G. (2007). İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Eşitsizlikler. *Çalışma ve Toplum*, 15: 57-79.
- Tufan-Tanrıöver, H. (2001) Medya sektöründe kadın işgücü. *Toplum ve Bilim*, 86: 171-193.
- TÜİK (2013). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=25&ust_id=8.
- Williams, C. L. & Connell, C. (2010). "Looking Good and Sounding Right" Aesthetic Labor and Social Inequality in the Retail Industry. *Work & Occupations*, 37 (3): 349-377.
- Wolkowitz C. (2006). *Bodies at Work*. London: Sage.

Appendix: List of Participants

Pseudonym	Age	Education	Mall	Occupation	Store Type	Marital Status
W1	22	High school	Astoria	Assistant	Bijouterie	Single
W2	34	Open Univ.	Astoria	Assist.manag.	Apparel boutique,	Single
W3	24	Open Univ. stud.	Astoria	Assistant	Shoe	Single
W4	25	High school	Astoria	Assistant	Furniture, chain	Married
W5	23	Open Univ.	Astoria	Assistant	Apparel, chain	Single
W6	23	Two-year univ.	Cevahir	Assistant	Cosmetic, chain	Single
W7	19	High school	Cevahir	Assistant	Sports store	Single
W8	24	High school	Cevahir	Assistant	Home textile, chain	Engaged
W9	26	Open Univ.	Cevahir	Assistant	Apparel boutique	Single
W10	28	High school	Cevahir	Assist mana.	Cosmetic, chain	Single
W11	24	Open Univ.	Cevahir	Assist.manag.	Apparel, chain	Single
W12	29	High school	Cevahir	Assistant	Shoe store	Divorced
W13	27	Two-year univ.	Metrocity	Assist.manag.	Apparel, chain	Single
W14	24	Open Univ.	Metrocity	Assistant	Cosmetic, chain	Married
W15	25	High school	Metrocity	Assistant	Cosmetic, chain	Married
W16	44	High school	Metrocity	Assistant	Apparel, chain	Divorced
W17	38	Open univ.	Metrocity	Store manag.	Apparel boutique	Single
W18	21	University stud.	Metrocity	Assistant	Bijouterie store	Single
W19	26	Open univ.	Kanyon	Assistant	Apparel, chain	Married
W20	28	Open univ.	Kanyon	Assist.manag.	Apparel, chain	Single
W21	23	Two year univ.	Kanyon	Assistant	Household goods	Single
W22	24	Open univ.	Kanyon	Assistant	Jewellery	Single

Genç, Dayanıklı ve Sabırlı: İstanbul Alışveriş Merkezleri ve Kadın Çalışanların Cinsiyetlendirilmiş Deneyimleri

Ülker Sözen

Boğaziçi Üniversitesi

Öz

Bu çalışma, İstanbul'un önde gelen dört AVM'sinde çalışan kadın satış görevlilerinin emek süreçlerinin nesnel ve öznel boyutlarını incelemektedir. Makalenin temel odağı bu kadınların işte ve işle bağlantılı yaşantılarındaki cinsiyetli ve bedenlenmiş performansları ve deneyimleri tartışmaktır. Makale kadınların AVM'lerdeki çalışma şartlarını, işe karşı tutumlarını, kariyer beklentilerini, kendilerine dair algılarını ve işte ve iş dışındaki deneyimleri ele almaktadır. İlk bölümde Türkiye'de kadın istihdamının seyri ve AVM'lerdeki emek süreçleri ortaya konmaktadır. Sonrasında istihdam ve kadının özgürleşmesi arasındaki ilişki ve duygulanımsal emek biçimlerine dair ilgili kuramsal tartışmalar sunulmaktadır. Araştırma sahadaki gözlemleri ve yirmi iki kadın satış görevlisiyle yapılan mülakatları kapsamaktadır. Sonuçlar iki bölümde sunulmuştur. İlk bölümde çalışma koşulları ve çalışanların cinsiyetlendirilmiş emekleri; ikinci bölümde ise iş dışındaki deneyimleri, kariyer beklentileri ve ücretli emeğin bu kadın çalışanlara bağımsızlık ve özgürlük getirip getirmediği sorusu tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: hizmet sektörü, kadın istihdamı, AVM, cinsiyetlendirilmiş emek, duygulanımsal emek, ücretli emek, kadın özgürleşmesi, İstanbul.

Book Reviews/Eser Tanıtımları

Alan Bennet (2006). *The History Boys: A Play*. Faber & Faber, 1st ed. (144 pages). ISBN-10: 0571224644, ISBN-13: 978-0571224647

Political science bores me to tears. If economics is the 'dismal science', then the English language has probably yet to come up with a phrase pithy enough to capture the small-mindedness of a discipline that can turn the most interesting of events into the dulllest of journals articles and conference papers. Revolutions, social movements and ground-breaking ideas are surrendered to methodological fetishism that often makes the method more significant than the issue under study. Most branches of international relations are little better. Bizarrely, large swathes of the discipline are still lodged in the 1950s and carry forth a firm belief in state sovereignty despite ample evidence that the world has moved on.

So to try to understand the world around me, I rarely look towards political science and international relations. Life is simply too short for yet another article on 'the democratic peace' that attempts to link trade statistics with proclivity of a state to go to war. Excuse me while I yawn. Instead, we should be open to multiple sources of insight and inspiration. The danger with loyalty to any particular academic discipline is that it risks narrowing the space for alternative explanations. It can be no accident that academia splits itself into 'disciplines'. And with discipline comes barriers and exclusion. The artifice of 'methodological robustness' can be justified in terms of delivering verifiable resources. But the obsession with methodological perfection can be a barrier to knowledge, keeping it the preserve of some and out of the hands of others. Moreover, political science and international relations, probably like other disciplines, are full of followership perhaps best illustrated through the apparently mandatory citing of 'seminal' texts and authors. 'Please sir, can I *not* have to reference Morgenthau/Nye/Keohane/Waltz and all the other white north American guys who make up "our field"?'

In an attempt to break away from the smallness of international relations and political science, I have been reflecting on how material I read for pleasure influences my academic work. In the last year I have read the wonderful Wade Davis, *Into the Silence: The Great War, Mallory and the Conquest of Everest*, and the frightening Charles Glass, *Deserter: The Last Great Untold Story of the Second World War*. Both, in their own ways, have much to tell us about peace, conflict, power and legitimacy, and they do so in a way that is accessible and

humane. They are a breath of fresh air compared to the necromancy of rational choice, the harvesting of data, and the all too self-conscious citing of dead French philosophers. This is not an argument in favour of dumbing-down or anti-intellectualism. Instead, it is a call to reappraise our epistemologies and methodologies; to stop pretending that we are machines and to encourage us to inject a little more humanity, colour and life into our studies.

The subject of this review, Alan Bennett's (2004) play, *The History Boys*, has been chosen simply because it is a work that has had an impact on my thinking and work. Moreover, it is something I have *enjoyed* reading. I read so much passionless work in journals – it is clear that the authors did not enjoy writing it – and it shows when we try to read it.

The play is set in a high school in England in the 1980s and concentrates on a small class of boys who are being prepared to take the entrance exams to Oxford and Cambridge. Powerful themes run through the play: class, coming of age, sexuality, race, ageism and identity. One of the boy covers a number of these themes with the observation: 'I'm a Jew. I'm small. I'm homosexual. And I live in Sheffield. I'm fucked.' Doubtless English literature scholars have investigated these themes and many more in great detail.

The play is incredibly poignant as it deals with young people on the cusp of adulthood; leaving something but not quite sure what they are headed towards. The poignancy extends to the teachers too. In their own way, they are on the edge of transformation -variously beginning a career, edging towards retirement, and dealing with a transforming educational culture. Poignancy is something that we tend not to find in academic works: it is difficult (if not impossible) to measure, compare or capture. To the best of my knowledge, a 'poignancy index' has yet to be invented in a social science laboratory. Nor is there a poignancy dataset waiting to be interrogated by SPSS. But that raises an interesting question: why do social scientists not 'do' poignancy? It cannot be because it is not important or relevant. Perhaps the answer lies in the fact that it cannot be captured using standard social science tools and so we choose just to ignore it. Hardly scientific! If much social science is about accessing the low-hanging fruit (things that are easily measured) then what does that say about us?

As the play's title suggests, the key theme running throughout the work is history – its meanings and consequences. The schoolboys must cram history in order to take the entrance examinations. So history becomes instrumentalised, a mere tool that is packaged for a specific audience (examiners) for a specific purpose (to gain entry to a prestigious university). The schoolboys are introduced to a Fordist pedagogy in which great themes and events from history are packaged into bullet points. Their curriculum looks at great, and truly painful

events – the Holocaust and the English Protestant reformation. The exigencies of the university entrance exams mean that the colour and drama is drained from these subjects. Instead, history is rendered into bite-sized quotations and ‘facts’ to be served up in an examination answer.

The play has a particular resonance with me simply because it is packed with great dialogue. Prominent here is the world-weary MrsLintott, a history teacher whose wry, and often foul-mouthed, observations seem to sum up in a few words what academics would make a career out of. Although the play is ostensibly about the eponymous ‘Boys’, it actually has much to say on gender and patriarchy. Few could argue with MrsLintott’s observation that: ‘History is a commentary on the various and continuing incapacities of men. What is history? History is women following behind... with a bucket.’ Nor her: ‘Can you, for a moment, imagine how depressing it is to teach five centuries of masculine ineptitude?’ Most of all, the play is successful in capturing the humanity that lies at the heart of our species: a humanity that many orthodox methodologies (and quite a few critical ones too) have worked very hard to disguise and deny.

Prof. Roger Mac Ginty

University of Manchester

Manchester-United Kingdom

Bu Sayıya Katkıda Bulunan Yazarlar / Authors in This Issue
(Alfabetik olarak / In alphabetical order)

Makaleler / Articles

Assist. Prof. Olga S. Hünler
İzmir University of Economics
İzmir- Turkey

Prof. Divina M. Edralin
De La Salle University
Manila- Philippines

Assist. Prof. Ülker Yükselbaba
İstanbul Üniversitesi
İstanbul-Turkey

Ülker Sözen
Boğaziçi University
PhD Candidate
İstanbul-Turkey

Dr. Nezahat Küçük
Eastern Mediterranean University
Famagusta-North Cyprus

Eser Tanıtımı/Book Review

Mehmet Candemir
PhD candidate
Eastern Mediterranean University
Famagusta-North Cyprus

Prof. Roger Mac Ginty
University of Manchester
Manchester-United Kingdom

Alissar El-Murr
PhD candidate
La Trobe University
Melbourne-Australia.

Bu Sayıda Hakemlik Yapanlar / Referees in This Issue
(Alfabetik olarak / In alphabetical order)

Assist.Prof. Hatice C. Akdağ
İstanbul Technical University
İstanbul –Turkey

Assist. Prof. Gizem Öksüzoğlu Güven
University of Mediterranean Karpasia
Nicosia-North Cyprus

Assist.Prof. Umut Bozkurt
Eastern Mediterranean University
Famagusta-North Cyprus

Dr. Karen Howells Kabaran
European University of Lefke
Lefke-North Cyprus

Assist.Prof.Müge Beidoğlu
Atatürk Teachers Academy
Nicosia-North Cyprus

Assist.Prof.Gözde İnal
European University of Lefke
Lefke-North Cyprus

Prof. Adrienne Chambon
University of Toronto
Toronto-Canada

Assist.Prof. Berna Numan
Eastern Mediterranean University
Famagusta-North Cyprus

Assist.Prof. Julie Alev Dilmaç
Cyprus International University
Nicosia-North Cyprus

Prof. Deniz Şahin
Hacettepe University
Ankara- Turkey

Asisst.Prof. Fehiman Eminer
European University of Lefke
Lefke-North Cyprus

Prof. Ümit Şenesen
İstanbul Technical University (retired)
İstanbul-Turkey

Prof. Cynthia Forson
Hertfordshire University
Hertfordshire-United Kingdom

Assoc. Prof. Hülya Şimga
Koç University
İstanbul -Turkey

Kadın/Woman 2000 Yayın İlkeleri

Genel İlkeler

- 1) Yazarlar, *Kadın/Woman 2000*'de yayımlanmasını istedikleri bilimsel çalışmalarını aşağıdaki e-posta adresine göndermelidirler:
jws.cws@emu.edu.tr
- 2) *Kadın/Woman 2000*, Türkçe ve İngilizce olmak üzere iki dilde yayınlanır.
- 3) *Kadın/Woman 2000*'e gönderilen yazılar, başka bir yerde yayımlanmamış olmalıdır. *Kadın/Woman 2000* Yayın Kurulu tarafından yayımlanmak üzere kabul edilen yazılarda, DAÜ – Yayınevi bütün yayın haklarına sahiptir. Ancak yazarlar yayınlanan bilgileri kısmen *Kadın/Woman 2000*'ne atıfta bulunmak üzere başka yayınlarında kullanabilirler.
- 4) Yazılardaki düşünce, görüş, varsayım, tez ya da savlar yazarlarına aittir. Doğu Akdeniz Üniversitesini veya Kadın Araştırmaları ve Eğitimi Merkezini bağlamaz.
- 5) Tüm yazılar, yazar(lar)ın kimliği saklı tutularak konu ile ilgili en az iki akademik danışman tarafından incelenir. Yapılan değerlendirme hakem isimleri gizli tutularak yayın kurulu başkanı tarafından yazarların bilgisine sunulur.
- 6) Yayın Kurulu, yayıma gönderilen yazılarda düzeltme yapabilir. Bunlar yayımdan önce yazarın bilgisine sunulur.

Yazım Kuralları

- 1) Yazılar yayına uygun olarak hazırlanmış figür ve tablolar ile birlikte elektronik olarak gönderilmelidir.
- 2) *Kadın/Woman 2000*'e gönderilecek yazılar, tercihen Times New Roman fontu ile 12 punto olarak yazılmalıdır. Yazıların uzunluğu makalelerde 25-30 sayfayı veya 9000 kelimeyi aşmamalı, kitap tanıtımlarında ise 1-7 sayfa veya 500-2500 kelime arasında olmalıdır.
- 3) Türkçe yazılarda Türk Dil Kurumunun İmlâ Kılavuzu esas alınmalı, yabancı sözcükler yerine olabildiğince Türkçe sözcükler kullanılmalıdır. Türkçede pek alışılmamış sözcükler yazıda kullanılırken ilk geçtiği yerde yabancı dildeki karşılığı parantez içinde Türkçe ve İngilizce olarak verilmelidir. İngilizce yazılarda ise *Oxford English Dictionary* veya ekleri örnek alınmalıdır.
- 4) Yazılar başlık sayfası, ana metin, kaynaklar, ekler, tablolar, şekil başlıkları, şekiller, yazar notları ve yazışma adresi ile yazı Türkçe yazılmış ise İngilizce, İngilizce yazılmış ise Türkçe olarak genişletilmiş özet (Abstract) bölümlerini içermelidir. Yazarın makalesini hem Türkçe hem de İngilizce olarak göndermesi halinde yazısı iki dilde de yayımlanabilecektir.
 - a) Başlık sayfası en fazla 10-12 kelimedenden oluşan makale başlığını, (kelimeler arasındaki boşluklar ile beraber en fazla 50 karakter), yazarların adı ve soyadı, ünvanı ve çalıştığı kurumu içermelidir.
 - b) Türkçe ve İngilizce olmak üzere 'Özet' ve 'Abstract' başlıkları altında her iki dilde de 300 kelimeyi geçmeyecek şekilde hazırlanmalıdır. Türkçe ve İngilizce özetin her biri yeni bir sayfadan başlamalıdır. Bunların altında ayrıca 'Anahtar Kelimeler' ve 'Key Words' başlıkları ile makale ile ilgili önemli anahtar kelimeler (en fazla 10 kelime) yazılmalıdır.
 - c) Ana metin yeni bir sayfadan başlamalıdır.
 - d) Metin içinde atıfta bulunulan kaynak ve şahıslar (Yazar soyadı, Yayın yılı, ve atıfta bulunulan sayfa numarası, (Brown, 2003: 23) şeklinde verilmelidir. Metinle ilgili ek bilgiler üst numaralarla verilmeli, metin sonundaki Notlar kısmında aynı numara ile eklenmelidir.

- e) Şekillere başlık ve numara verilmeli, başlıklar tablo ve figürlerin üzerinde yer almalı, kaynaklar ve figürlerle ilgili notlar ise alta yazılmalıdır.
- f) Tablolar metin içine konmayıp, her biri ayrı bir sayfaya yazılmalı, metin içindeki yeri marjın içinde belirtilmelidir.
- g) Makalede yer alması istenen resimler veya çizimler yayıma hazır şekilde gönderilmelidir. Resimler makalede yer alışı sıralarına göre numaralandırılmalı, metin içindeki yerleri Resim 1, Resim 2 şeklinde parantez içinde gösterilmeli, resimlerin arkalarına ise resim numaraları, yazarın soyadı ve kısaca makale ismi yazılmalıdır. Ayrıca bunlara ait açıklamalar ayrı bir sayfada sıra ile belirtilmelidir. Resimler disket veya CD üzerinde TIFF formatında gönderilebilir.
- h) Denklemle sıra numarası verilmelidir. Sıra numarası parantez içinde ve sayfanın sağ tarafında yer almalıdır. Denklemlerin türetilişi kısa olarak gösteriliyorsa, hakemlere verilmek üzere türetme işlemi bütün basamaklarıyla ayrı bir sayfada gösterilmelidir.
- i) Metinde yararlanılan tüm kaynaklar ayrı bir sayfadan başlayarak alfabetik sırada Kaynaklar başlığı altında şu sıraya göre verilmelidir: Yazar Soyadı Adı (Yayın yılı). *Kitap ismi* (italik harflerle) veya makale ismi, *Dergi adı* (italik harflerle) Basım yeri: Basımevi, dergide yer aldığı sayfa numaraları. Kitap isimleri *Italik* harflerle, makale isimleri normal harflerle, dergi adı *Italik* olarak yazılmalıdır. Ayrıca yayımlanmamış kaynaklardan yapılan alıntılar da tam olarak anlaşılacak şekilde kullanılmalıdır.

Örnekler:

Foucault M. (1979). *Discipline and Punishment: The Birth of the Prison*. Harmondsworth: Penguin Books.

Van Dijk T. A. (2006). Discourse and Manipulation, *Discourse and Society*, 17 (2):359-383.

5) Burada değinilmeyen konular için APA yazım şartlarına başvurulabilir. Kaynak: Hacker, D. (2004) "APA" *A Pocket Style Manual*. Boston, New York: Bedford/St. Martin's:155-182.

6) Bu duyuruda belirtilen kurallara uymayan yazılar, gerekli düzeltmelerin yapılması için yazarlarına geri gönderilir. Yayın Kurulu tarafından yayımı uygun bulunmayan yazılar bir nüsha olarak varsa orijinal tablo ve figürleriyle birlikte yazara iade edilir.

İletişim Adresi

Kadın / Woman 2000
Kadın Araştırmaları ve Eğitimi Merkezi
Doğu Akdeniz Üniversitesi
İşletme ve Ekonomi Fakültesi- Ek Binası, BE280
Gazimağusa – Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

Tel: (392) 630 2269

Fax: (392) 392 365 1017

E-posta: jws.cws@emu.edu.tr

İnternet adresi: <http://kwj2000.journal.emu.edu.tr>

Kadın / Woman 2000- Journal for Women' Studies Notes for Contributors

General Principles

- 1) Essays should be sent to the following e-mail address. jws.cws@emu.edu.tr
- 2) *Kadın / Woman 2000* publish in Turkish and English.
- 3) Manuscripts submitted to *KADIN / WOMAN 2000* is expected to contain original work and should not have been published in an abridged or other form elsewhere. Acceptance of a paper will imply assignment of copyright by its author to *KADIN / WOMAN 2000 and EMU Press*; but the author will be free to use the material in subsequent publications written or edited by the author provided that acknowledgment is made of *KADIN / WOMAN 2000* as the place of the original publication.
- 4) All ideas, views, hypothesis or theories published in *KADIN / WOMAN 2000* are the sole responsibility of the authors and they do not reflect the ideas, views or policies of Eastern Mediterranean University or Center for the Women's Studies.
- 5) All manuscripts are assessed by at least two academic referees without any sign of the author(s)' identity and the evaluation of referees without their names are sent to the author by the chief editor.
- 6) The publisher and editors reserve the right to copyedit and proofread all the articles accepted for the publication. Copy of edited manuscripts will be sent to authors prior to publication.

Instructions to Authors

- 1) Contributors must submit their manuscripts electronically including the original figures and tables to the editor.
- 2) Manuscripts must be typed in double-spaced, with Times New Roman 12 font. The length of the articles should not exceed 9000 words and the book reviews may be around 500-2500 words.
- 3) The spelling guidelines of The Foundation of Turkish Language for the Turkish manuscripts must be taken as standard for the spelling of loan words in Turkish. Loanwords accepted in English usage should be spelled in accordance with the *Oxford English Dictionary* and its supplements. Other foreign words must be written in Italics and explained in parenthesis or at deep notes if necessary.
- 4) Manuscripts must consist of the title page, the abstract pages, both in Turkish and in English, the main article, appendix, tables, figure captions, figures, end notes, the correspondence address of the author. All these must be written on separate pages. Articles sent in both languages Turkish and English will be published together.
 - a. A title page should be prepared carrying the article title consisting of not more than 10-12 words (maximum 50 characters including the spaces), author's full name (in the form preferred for publication), and author's affiliation including mailing address.
 - b. Abstracts, not exceeding 300 words both in Turkish and English must begin from new pages. Below these the 'Key Words' and 'Anahtar Kelimeler' (not more than 10 words) must be added.
 - c. The article must begin from a fresh page.
 - d. References should be given in the text in this format: (Surname of the Author, Year of publication and page(s) quoted), (Brown, 2003: 23). Other additional information may be numbered consecutively and appear as footnotes.

- e. Quoted unpublished material should have full location reference.
- f. Tables and figures should have captions and numbers. The captions of the tables and figures must be written on the top, and references and explanations related to the figures must be written below the table.
- g. Original drawings or pictures must be submitted in a form ready for the printer. Each illustration should bear a number. Captions should be presented separately on a sheet at the end of the manuscript and should be identified by number.
- h. Equations should be numbered consequently. Equation numbers should appear in parentheses at the right margin. In cases where the derivation of formulae has been abbreviated, it is of great help to the referees if the full derivation can be presented on a separate sheet (not to be published).
- i. The references quoted or referred in the text must be listed alphabetically in the 'References' in this format: Surname initial of the name of the author (date of publication). *Full title of the book* (in italic) or full title of the article/chapter (in regular font) and *The name of the journal/book* (in italic), the place of publication: publisher, pages of the article published in the journal. Quoted unpublished material should have full location reference.

Foucault M. (1979). *Discipline and Punishment: The Birth of the Prison*. Harmondsworth: Penguin Books.

Van Dijk T. A. (2006). Discourse and Manipulation, *Discourse and Society*, 17 (2):359-383.

- 5) The points not mentioned here please consult APA style or Hacker, D. (2004) "APA" *A Pocket Style Manual*. Boston, New York: Bedford/St. Martin's:155-182.
- 6) Articles that do not obey these rules will be returned to the author for the necessary changes. Papers not accepted by the editorial board will be sent back to the author together with the original figures and tables.

Correspondence Address

Kadın / Woman 2000
Center for Women's Studies
Eastern Mediterranean University
Faculty of Business and Economics- Annex Building BE280

Gazimağusa – Turkish Republic of Northern Cyprus
(Via Mersin 10 - Turkey)

Tel: (+90 392) 630 2269
Fax: (+90 392) 392 365 1017

E-mail: jws.cws@emu.edu.tr

Web adress: <http://kwj2000journal.emu.edu.tr>