

T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KAMUDA ÇALIŞAN ENGELLİ KADINLARIN
PROBLEMLERİ

Zeliha TÖREN

2501111328

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Serpil ÇAKIR

İSTANBUL 2014



T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
1982 ENSTİTÜSÜ



Y Ü K S E K L İ S A N S
T E Z O N A Y I

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : Zeliha TÖREN Numarası : 2501111328
Anabilim/Bilim Dalı : Sosyal Politika ve Sosyal Hiz. Tez Savunma Tarihi : 13.06.2014
Danışman : Prof. Dr. Serpil ÇAKIR Tez Savunma Saati : 10:30
Tez Başlığı : Kamu'da Çalışan Engelli Kadınların Problemleri

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜ'NE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
Prof. Dr. Ömer ÇAHA		kabul
Prof. Dr. Serpil ÇAKIR		kabul
Doç. Dr. Sevim BUDAK		kabul.

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
Doç. Dr. Vildan İYİGÜNGÖR		
Doç. Dr. Pelin Pınar ÖZDEN		

“KAMUDA ÇALIŞAN ENGELLİ KADINLARIN PROBLEMLERİ”

Zeliha Tören

ÖZ

Bu çalışmanın amacı derinlemesine mülakatlar aracılığıyla İstanbul’da kamu sektöründe çalışan kadınların iş hayatında karşılaştığı problemleri ortaya koymaktır. Belirlenen problemler doğrultusunda engelli istihdam politikalarının eksiklik ve yanlışlıkları tespit edilmiştir. Engelli kadınların iş hayatında yaşadıkları problemlerin daha iyi anlaşılabilmesi ve konu bütünlüğünü sağlamak amacıyla engelli kadınların işe girişini etkileyen faktörler de incelenmiştir. Çalışmada engellilik toplumsal bir olgu olarak kabul edilip engelli kadınların eğitim durumları, yaşları aileleri, yetiştikleri alt kültürler irdelenmiş ve örnekleme sınırlı kalınarak engelli kadınların iş hayatında karşılaştıkları problemler sorgulanmıştır. Çalışma sonucunda, engelli kadınların işe girişte ve iş hayatında yaşadıkları problemler tespit edilmiş ve yorumlanmıştır. Engelli kadınların yaşadıkları problemlerin giderilmesi amacıyla genel öneriler ve sosyal politika önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Engelli, kadın, kamu sektörü, engelli istihdam politikaları, iş hayatındaki problemler.

“PROBLEMS OF DISABLED WOMEN IN THE PUBLIC SECTOR”

Zeliha Tören

ABSTRACT

The aim of study, through in-depth interviews, aims to put forth the problems of women who work in public sector in İstanbul. Lacks and mistakes of disabled employment policies have been identified according to determined problems. In order to have a better understanding of problems disabled women encounter in business life and in order to provide content integrity the factors that have led women to work have also examined. In the study, the concept of disability has been accepted as a social fact. The educational backgrounds, ages, families and subculture of the women have been examined and the business life problems have been examined within the context of sample group. In the course of the study, problems disabled women encounter while starting and maintaining a job and encounter have been interpreted. General and social policy suggestions have been proposed to overcome the problems disabled experienced by disabled women.

Key Words: Disabled, women, public sector, disability employment policies, problems in business.

ÖNSÖZ

Engelli istihdamını arttırmak tüm dünya devletlerinin üzerinde durduğu bir sorunsal olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte bu devletler engelli istihdamında yaşanan sorunları gidermek adına da yasalar çerçevesinde çeşitli önlemler almaktadırlar. Son yıllarda engelli istihdamını arttırmak ve engelli ayrımcılığını önlemek adına çıkarılan yasalar bu durumun bir göstergesi niteliğindedir. Türkiye’de de engelli bireylerin istihdam edilmesi amacıyla teşvikler ve ayrımcılık karşıtı yasalar çerçevesinde çalışmalar yapılmaktadır. Bununla birlikte Türkiye’deki engelli istihdamı istenilen seviyelere ulaşamamış ve iş hayatındaki engelli sorunları devam etmektedir. Özellikle engelli kadın istihdamının hem istihdam oranı hem de iş hayatında karşılaşılan problem sıklığı açısından sorunlu bir alan olduğu bilinmektedir. Bu çalışmanın asıl amacı engelli kadınların iş hayatında yaşadığı sorunların ortaya koyulmasıdır. Çalışmada engelli kadınların işe girişte ve iş hayatında yaşadığı problemler incelenecek bu problemlerin giderilmesi adına önerilerde bulunulacaktır.

Tezin hazırlanması süresinde desteklerini esirgemeyen başta tez hocam Prof. Dr. Serpil Çakır olmak üzere Mehmet Seyman Önder, Tolga Tezcan, Didem Engeler Akyüz, Serdar Kulak, Çiğdem Görgün, Şule Gürle, Aykut Aslan, Bülent Küçükaslan, annem, babam ve Oğuzhan’a teşekkürlerimi belirtmeyi bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	III
ABSTRACT	IV
ÖNSÖZ.....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	X
KISALTMALAR	XI
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE DÜNYADAKİ	
UYGULAMALAR.....	7
1.1. Engelli Bireylerin İstihdam Şekilleri: Dünyadaki Uygulamalar	12
1.1.1. İskandinav Ülkelerindeki Uygulamalar: İsveç ve Finlandiya Örneği.....	12
1.1.2. İngiltere Örneği	13
1.1.3. Amerika Örneği	14
1.2. Dünyada Kamu Sektöründe İstihdam Durumu	14
1.2.1. Türkiye Örneği	14
1.2.2. Portekiz Örneği.....	15
1.2.3. Hollanda Örneği	16
1.2.4. Almanya Örneği	16
1.2.5. Bulgaristan Örneği.....	17
1.2.6. İspanya Örneği	17
1.3. Engellilik Kavramına Getirilen Tanımlar	18
1.3.15378 Sayılı Engelliler Kanuna Göre Engelliliğin Tanımı	18
1.3.2. Birleşmiş Milletlere Göre Engelliliğin Tanımı	18
1.3.3. Dünya Sağlık Örgütüne Göre Engelliliğin Tanımı.....	18
1.4. Dünyada Engelli Modelleri	19
1.4.1. Medikal Model	19
1.4.2. Sosyal Model.....	20

1.5. İş Hayatındaki Ayrımcılığı Önlemeye ve Eşitliği Sağlamaya Yönelik Kanun ve Sözleşmeler	22
1.5.1. Türkiye'deki Kanunlar.....	22
1.5.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	22
1.5.1.2. 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun	23
1.5.2. Uluslararası Sözleşmeler.....	23
1.5.2.1. 159 Sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme.....	23
1.5.2.2. BM Engelli Hakları Sözleşmesi	24
1.6. Kanunlar ve Sözleşmeler Ayrımcılığı Önlüyor mu?	24

İKİNCİ BÖLÜM: TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ İSTİHDAM MODELLERİ VE ENGELLİ KADINLARIN SORUNLARI28

2.1. Çalışma Hayatında Engelli İstihdamı Modelleri	28
2.1.1. İşverenin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdam Etmesi	28
2.1.2. Kota Sistemi	28
2.1.3. Korumalı İşyerleri.....	29
2.1.4. Kooperatif Çalışma Yöntemi	30
2.1.5. Kişisel Çalışma Yöntemi	30
2.1.6. Evden Çalışma.....	30
2.1.7. Sadece Engelli Bireylerin Çalıştığı Seçilmiş İşlerde İstihdam.....	30
2.2. Engelli Kadınların Kamuya Girişte Karşılaştığı Engeller:.....	31
2.2.1.Genel Engeller	31
2.2.1.1. Kapitalizm	31
2.2.1.2. Modernizm ve Kadına Yüklenen Güzellik Anlayışı.....	32
2.2.1.3. Çevresel Engeller	34
2.2.2.Bireysel Engeller	34
2.2.2.1. Aile Faktörü.....	35
2.2.2.2. Eğitim Faktörü.....	35
2.3. İş hayatında Yaşanan Sorunlar	36
2.3.1. Belirli Basit İşlerde Gettolaştırılma.....	36

2.3.2. Terfi Etmede Karşılaşılan Zorluklar	37
2.3.3. Arkadaşlar ve/veya Üstler Tarafından Dışlayıcı veya Kötü Muameleye Maruz Kalma	38
2.3.4. Erişilebilir Olmayan İşyerleri.....	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: KAMUDA ÇALIŞAN ENGELLİ KADINLARIN SORUNLARI: SAHA ARAŞTIRMASININ BULGULARI.....42

3.1. Kadınların Kamuya Girmesini Engelleyen Bireysel Faktörler.....	42
3.1.1.Eğitim Faktörü.....	42
3.1.1.1. Materyallere Ulaşamama	43
3.1.1.2. Sık Sık Hastaneye Gitmek Zorunda Kalma	44
3.1.1.3. Arkadaşların Tutumu	45
3.1.1.4. Okula Alınmak İstenmemesi	46
3.1.1.5. Çevresel Engeller.....	46
3.1.1.6. Aile Faktörü.....	48
3.2. Kamu Sektörünü Tercih Sebepleri.....	52
3.2.1. Kamunun Güvenilirliği	52
3.2.2. Kamunun Rahatlığı.....	56
3.3. Kamuya Giriş.....	60
3.3.1. Kamuya Girişte Yaşanılan Bireysel Zorluklar	60
3.3.2. Kamuya Girişte Kadın Olarak Yaşanılan Zorluklar	62
3.3.3. Devletin İstihdam Politikası	63
3.3.4. Mimari Koşulların Uygun Olmaması ve Erişilebilirlik Problemi.....	64
3.3.5. Sınavların Zor Olması.....	65
3.3.6. Ailelerin Rolü	65
3.3.7. Eğitim Seviyesinin Düşüklüğü.....	66
3.3.8. Şans Faktörü.....	67
3.3.9. Geleneksel Düşünce ve Korumacı Yaklaşım.....	67
3.4. Kamuda Çalışmak.....	68
3.4.1. Belirli İşlerde Gettolaştırılma.....	68
3.5. Kamuda İş Yüğü: Kapasiteye Uygun İşin Bulunamaması.....	72

3.5.1. Kapasitelerini Aşmayan Fakat Nitelik Gerektirmeyen İşlerin Verilmesi...	73
3.5.2. Kapasitenin Üzerinde İş Verilmesi.....	74
3.5.3. Hiç İş Verilmemesi veya Kapasitenin Altında İş Verilmesi.....	77
3.6. Terfi: Kağıt Üzerinde Kalan Bir Hak.....	78
3.7. İş Yerinde İlişkiler.....	82
3.7.1. Üstlerle İlişkiler.....	83
3.7.2. Arkadaşlarla İlişkiler: Çemberin Dışında Kalmak.....	87
3.8. Kamuda Sıkça Yaşanılan Sorunlar.....	94
3.8.1. Görev Tanımının Belli Olmaması ve/veya Materyal Eksikliği.....	94
3.8.2. Cinsiyetsizleştirme: Engelli Olmanın Ötesine Geçememe.....	95
3.8.3. Ekstralardan Dışlanma.....	98
3.8.4. Özel İşlerin Yaptırılması.....	100
3.9. Kamuda Engelli Kadın Olarak Yaşanılan Zorluk.....	100
3.10.Engelli Kadınların Yaşadığı Mekânsal Zorluklar.....	104
3.10.1. Mekânsal Gettolaşma.....	104
3.10.2. Mekânsal Dışlanma.....	105
3.11.Engelli Kadınların Ulaşım Sorunları.....	108
3.12.Engelli Kadınların Hak Bilinci.....	112
3.13.Engelli Kadınların Yasalara İnanıp İnanmama Durumu.....	114
3.13.1. Yasalara İnanmayanlar.....	114
3.13.2. Yasaların İşe Yarayıp Yaramadığı Konusunda Emin Olamayanlar.....	115
3.13.3. Yasalara İnananlar.....	115
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	119
KAYNAKÇA.....	129
EKLER.....	137
EK 1: GÖRÜŞME SORULARI.....	137

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Konuşulan Kadınların Listesi.....	5
Tablo 2: Medikal Modelde Engellilik Göstergeleri	20

KISALTMALAR

A.e.: Aynı Eser

A.g.e.: Adı Geçen Eser

ASPB: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

Bkz.: Bakınız

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DPDB: Devlet Personel Daire Başkanlığı

EYHGM: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

No: Sayı

ÖYGHM: Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

s.: Sayfa

UÇÖ: Uluslararası Çalışma Örgütü

UN: Birleşmiş Milletler

Vol: Cilt

WHO: Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

1970’li yıllardan itibaren pek çok ülkede neo-liberal ekonomi politikaları doğrultusunda engelli vatandaşlarını istihdam etmeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda engelli istihdam politikaları yeniden düzenlemiştir. Türkiye’nin de hem engelli istihdam kotası hem de 2005 yılında yürürlüğe soktuğu “engelliler kanunu” ile birlikte engelli vatandaşlarını iş hayatında dâhil etme çabası içinde olduğu görülmektedir.

Özellikle 5378 sayılı kanun, engellilerin hak kazanımları konusunda bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Bu kanunla birlikte engelli bireylerin istihdam süreçlerinde yaşamaları muhtemel ayrımcılıklar engellenmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte, Türkiye’de boş kalan engelli kadrolarına rağmen son on yıl içinde engelli istihdam oranının arttığı gerçeği istatistiklerle ispatlanmaktadır.

Bu tezde engelli istihdamı meselesine kamuda çalışan engelli kadınlar açısından bakıldı. Çalışmamın asıl amacı, kamuda çalışan engelli kadınların iş hayatında yaşadığı problemlerin tespit etmektir. Bu amaçla kamuda çalışan 16 engelli kadınla derinlemesine mülakat tekniği kullanılarak görüşmeler yapıldı; engelli ve kadın olmak ile ilgili yaşanan problemler sosyal model paradigması süzgecinden geçirilerek yorumlandı.

Engelli istihdamı ile ilgili en büyük sorunsal, istihdamdaki periyodik artışa rağmen engelli istihdamının ne kadar kaliteli ve eşitlikçi olduğu muammasıdır. Engelli istihdamı içerisinde kadın engellilerin istihdama ne oranda katıldığı, engelli kadınlara uygun görülen işlerin yapısı ve kalitesi, engelli kadınların üsleri ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinin kalitesi, engelli kadınların terfi şansı, engelli kadınların işe ulaşımında ve iş yerinde yaşadığı mekânsal problemler gibi noktalar engelli istihdamının niteliği hakkında bilgi vermektedir. Sayılan noktaların eksik ya da yetersiz olması engelli kadınların çalışma hayatının problemleri olduğunu göstermektedir.

İstanbul Üniversitesi Sosyal Politika ve Sosyal Hizmetler Yüksek Lisans Programındaki ders sürecinin tamamlanmasından sonra araştırmacının hem sosyal politika programında eğitim alması hem de kadın çalışmalarına olan ilgisi

doğrultusunda engelliliği ve kadınları ele alan bir konunun seçilmesi düşünüldü. Sonrasında, engelli kadınların iş hayatında yaşadığı sorunların ele alınması gerektiğine karar verildi. Öncelikle özel sektörün rekabetçi ve sert yapısında engelli kadınların sorunlarının daha belirgin olacağı düşünüldü. Bu nedenle özel sektörde çalışan kadınlarla mülakat yapılmasına karar verildi. Daha sonra özel sektörde çalışan pek çok kadının kağıt üzerinde çalıştığı yani çalışma hayatında var olmadıkları bilgisine ulaşıldı. Bu kadınların kota zorunluluğu nedeniyle işe alındıkları fakat işyerlerinde istenmemeleri nedeniyle işe gitmeden maaş aldıkları öğrenildi. Bu kadınlara ulaşmanın zor olması nedeniyle örneklemin kamu sektöründe çalışan kadınlardan oluşmasına karar verildi. Araştırmanın amacı, süreci, yöntemi ve sınırlılıklarına ilişkin meselelere aşağıda belirtildiği şekilde değinilmiştir.

Öncelikle, bu çalışmanın hedef grubu olan kamu kurumunda çalışan engelli kadınlarla görüşmelerin gerçekleştirilebilmesi amacıyla İstanbul Valiliğinden izin talep edildi. Araştırmacının tarafına valilik tarafından, kamu kurumları için genel bir izin verilemeyeceği, her kurumun kendi çalışanları ile görüşülmesi hususunda inisiyatif sahibi olduğu bildirildi.

Bu doğrultuda bazı kamu kurum ve kuruluşları ile iletişim içine girdildi. Pek çok kamu kurumu, izin verebilmeleri için araştırmanın kaynakçasının da dâhil olduğu tez önerisini incelemeleri gerektiğini bildirdi. Bununla birlikte izin çıkma süresinin uzun sürebileceğini de belirtildi.

Araştırmanın kaynakçasına kadar sorgulanmasının araştırmanın özgürlüğüne müdahale olacağını düşünüldüğü ve araştırma süresinin kısıtlı olması nedeniyle bu kurumlara araştırma önerisi verilmedi. Bu nedenle kartopu örnekleme yöntemi ile engelli bireylere ulaşıldı. İlk olarak, İstanbul Üniversitesi Engelliler Uygulama ve Araştırma Merkezi Öğrenci Birimi Koordinatör Yardımcısı Serdar Kulak'ın kişisel bağlantılarını kullanması sonucu engelli kadınlara ulaşılmıştır. Daha sonra ulaşılan engelli kadınlar aracılığıyla başka engelli kadınlara da ulaşılmıştır. Bu süreç sonunda toplam 16 engelli kadınla derinlemesine mülakat tekniği ile görüşme yapılmıştır. Bu görüşmeler esnasında yedi kadın ses kaydının alınmasına izin vermiştir.

Bu araştırma yapılırken dört temel zorlukla karşılaşmıştır. Bunlardan ilki Türkiye’de genel olarak engelli kişilerle ilgili yeterli veri olmayışıdır. Yapılan en güncel araştırma halen 2002 yılında yapılmış Türkiye Özürlüler araştırmasıdır. İŞKUR’dan engelli kadınların eğitim seviyeleri, hangi pozisyonda çalıştıkları, hangi memuriyet statüsünde çalıştıklarına dair bilgi istenmiştir. Bu istek sonrası konu ile ilgili alanlara ait istatistikî bilgiler İŞKUR tarafından araştırmacının tarafına gönderilmemiştir. Bu bilgilerin eksikliği bazı yorumların yapılmasını zorlaştırmıştır. İkinci zorluk ise araştırmacının İstanbul’da yaşamamasına rağmen evren olarak İstanbul’u seçmiş olmasıdır. Üçüncü olarak engelli kadınlara ulaşılması konusunda yaşanan zorluk araştırma sürecini sekteye uğratmıştır. Son olarak, kamuda çalışan bazı engelli kadınlar kamuda çalışmaları nedeniyle anlatacaklarının aleyhlerinde delil olacaklarını düşünüp endişe etmeleri ya da bu çalışmayı anlamlandıramamaları nedeniyle katkıda bulunmak istememişlerdir. Bu kişilerden alınan ret cevabı da çalışmayı zorlaştıran önemli nedenlerden biri olmuştur.

Evren olarak İstanbul ili içerisinde yaşayan ve kamuda çalışan ve farklı engel grupları içerisinde yer alan kadınlar seçilmiştir. Bu araştırmada kotalı ve sistematik örnekleme tipleri kullanılması planlanmış ancak izin alma güçlüğü nedeniyle bu yöntemden vazgeçilmiştir. Bu yöntem yerine kartopu örnekleme yöntemi ile engelli kadınlara ulaşılmıştır. Bu kadınlarla konuşulmadan önce kamuda çalışan 3 engelli kadınla pilot görüşmeler yapılmıştır.

Konu ile ilgili çeşitli varsayımlar geliştirilmiştir. Bu varsayımlar şöyledir; Türkiye’de engelli kadınların kamu sektöründe işe girme oranları düşüktür.

Engelli kadınlar işe giriş aşamasında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar.

Engelli kadınların yaşadığı zorluklar ve ayrımcılıklar işe girdikten sonra da devam etmektedir.

Engelli kadınlar yasal haklarının bilincinde değildirler.

Engelli kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması, iş bulmalarının önündeki engeldir.

Engelli kadınların korumacı ailelere sahip olmaları ya da ailelerin yeterince destek olmaması işe girmelerini engellemektedir.

Engelli kadınlar, işe giriş aşamasında ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

Engelli kadınlar, belirli İşlerde gettolaştırılmaktadır.

Engelli kadınlara hiç iş verilmemekte ya da gereğinden fazla iş verilmektedir.

Engelli kadınlar, arkadaşları ve üstleri tarafından dışlanmaktadır.

Engelli kadınlar, statik güzellik normlarına uymayan görünüşleri nedeniyle dışlanmaktadır.

Engelli kadınlar yaşadıkları olumsuzluklara rağmen kamuda çalışmayı özel sektörde çalışmaya tercih etmektedirler.

Engelli kadınlar, çevre ve kentin erişilebilir olmaması nedeniyle mekânsal engeller yaşamakta ve buna bağlı dolaylı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

Engelli kadınlar, işyerlerinin erişilebilir olmaması nedeniyle mekânsal engeller yaşamakta ve buna bağlı dolaylı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

Engelli kadınlar, istihdam süreçlerinde maruz kaldığı ayrımcılıkla ilgili yasalardan haberdar değildirler.

Engelli kadınlar istihdam süreçlerinde maruz kaldığı ayrımcılığa karşı yasalardan haberdar olsalar bile yasalara inanmamakta ya da dava sürecinde avukat ve dosya masraflarını karşılayacak ekonomik yeterlilikte değildirler.

16 kadınla temel olarak iş hayatında yaşadıkları problemleri ortaya çıkarmaya yönelik mülakat yapılmıştır. Mülakatların süresi bir saat ile üç saat arasında değişmiştir. Bazı kişilerle daha sonra telefon yoluyla birden fazla görüşme yapılmıştır. Her mülakatta görüşülen kişilere takma isim verilmiş, gerçek isimler gizlenmiştir.

Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere görüşülen kadınlar; engel durumları, rapor oranları, yaşları, eğitim seviyeleri, çalıştığı pozisyon, kamuda çalışma süresi, özel sektörde çalışma süresi ve toplam çalışma süresi gibi kriterler göz önünde bulundurularak tanıtılmıştır.

Tablo 1: Konuşulan Kadınların Listesi

İsim	Engel Durumu	Rapor Oranı	Yaş	Eğitim Seviyesi	Çalıştığı Pozisyon	Kamuda Çalışma Süresi	Toplam Çalışma Süresi	Özel sektör deneyimi
Ayşe	Şeker Hastası	%40	40	Önlisans	Çağrı Merkezi	7 yıl	8 yıl	Var
Bilgecan	Görme Engelli	%70	25	Önlisans	Bilgisayar İşletmeni	3 Yıl	6 yıl	Var
Cemre	Görme Engelli	%95	37	Lise	Büro Memuru	9 Yıl	12 yıl	Var
Duru	Görme Engelli	%90	25	Lisans	Santral Memuru	3 Yıl	3 Yıl	Yok
Efil	Ortopedik Engelli	%80	41	Yüksek Lisans	Memur	3 Yıl	12 Yıl	Var
Elif	Görme Engelli	%80	29	Önlisans	Hizmetli	3,5 Yıl	6 Yıl	Var
Filiz	Ortopedik	%50	38	Lisans	Santral Operatörü	14 Yıl	19 Yıl	Var
Heyecan	Epilepsi	%45	33	Önlisans	Çağrı Merkezi Operatörü	3 Yıl	Ortalama 1 Yıl	Var
Laçın	Ortopedik	%46	26	Önlisans	Çağrı Merkezi Operatörü	2 Yıl	6,5 Yıl	Var
Melodi	Görme Engelli	%65	42	Lisans	Araştırmacı	7 Yıl	19 Yıl	Var
Vasfiye	Görme Engelli	%90	35	Önlisans	Çağrı Merkezi Operatörü	2 Yıl	2 Yıl	Var
Mine	Ortopedik	%40	36	Önlisans	Bilgisayar İşletmeni	3 ay	12 Yıl 8 Ay	Var
Pınar	Görme Engelli	%42	25	Önlisans	Tercüman	3 ay	3 Yıl 3 Ay	Var
Saniye	Görme Engelli	%95	34	Lisans	Santral Memuru	12 Yıl	12 Yıl	Yok
Şükriye	Ortopedik	%45	40	Lisans	Gıda Mühendisi	8 Yıl	14 Yıl	Var
Zelal	Görme Engelli	%95	40	Önlisans	Santral Operatörü	17 Yıl	17 Yıl	Yok

Bu tezin temel amacı, engelli kadınların iş hayatında yaşadığı problemlerin ortaya koyulmasıdır. Bununla birlikte konu bütünlüğünün sağlanması adına engelli kadınların işe girmesini engelleyen faktörler de tartışılacaktır. Önce engelli bireylerin istihdamı ile ilgili sosyal politikaların ne kadar etkili olduğu ölçülmeye çalışılacak, engelli kadınların kamuda yaşadığı sorunlara bakılacak, bu sorunların aşılmasına dair üretilen önerilerin yanında çalışan kadınların çalışma hayatının kalitesinin artırılmasına yönelik sosyal politika öneriler de ihmal edilmeyecektir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde kavramsal konular ele alınacak, engelli istihdamına ilişkin çeşitli ülke deneyimleri incelenecektir. Daha sonra engellilerle ilgili politikaları belirleyen engellilik modelleri ve engellilik tanımları incelenecektir. Sonrasında engellilerin istihdam süreçlerinde yaşaması muhtemel problemler ve ayrımcılığa karşı var olan kanun ve sözleşmeler ulusal ve uluslararası boyutlarıyla ele alınacaktır. Son olarak, bu yasa ve sözleşmelerin Türkiye’de ve diğer ülkelerde ne kadar işlevsel olduğuna ortaya konulacaktır.

İkinci bölümde engelli bireylerin çalışma hayatı incelenecek, engelli bireylerin çalışma şekilleri alt başlıklarla anlatılacaktır. Sonrasında engelli kadınların kamuya girişte yaşadığı zorlukların nedenleri genel engeller ve bireysel engeller alt başlıklarında açıklanacaktır. Genel engeller başlığı altında, engelli kadınların işe girmelerini engelleyen ya da zorlaştıran faktörler; kapitalizm, modernizm ve çevresel engeller üçgeninde ele alınacaktır. Bireysel engeller başlığında ise engelli kadınların iş hayatına dâhil olma konusunda yaşadığı zorluklar aile ve eğitim etkeni çerçevesinde değerlendirilecektir. Üçüncü bölümde engelli kadınların iş hayatında yaşadığı problemler; engelli kadınların belirli işlerde gettolaştırılması, terfi konusunda yaşadıkları sorunlar, üstleri ve iş arkadaşları ile yaşadıkları sorunlar, çevresel engeller, mekânsal problemler, engelli kadınların hak bilinçleri ve karşılaştıkları diğer sorunlar olarak ele alınacaktır. Son bölümde ise konu hakkında detaylı bir değerlendirme yapılacak, eksik ve yanlışlıklar tespit edilerek, bunların giderilmesi amacıyla genel öneriler ve sosyal politika önerilerinde bulunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE DÜNYADAKİ UYGULAMALAR

Engelli bireylerin üretim süreçlerinden dışlanmalarının altında üç temel neden yatmaktadır. Bunlardan ilki kapitalist sistemin ortaya çıkışı ve yükselişi ile birlikte engelli bireylerin üretim sürecinden dışlanmaya başlamasıdır.

Üretim biçiminin merkezinde toprağın bulunduğu, yaşanılan mekân çalıştırılan mekân ayrımının henüz oluşmadığı, zanaatkârlığın önemli ve geçerli olduğu, yazının bilgi üretme ve yayma aracı olarak kullanımının henüz yaygınlaşmadığı toplumlarda engelli bireyler, toplumsal olarak görünür olmalarının yanında ellerinden gelen katkıyı sunarak iş hayatına katılabiliyorlardı.¹

Kapitalizmin ortaya çıkması ve yükselişe geçmesiyle birlikte üretim şekli ve hızına ayak uyduramayan engelli bireylerin emeklerine ihtiyaç kalmamaya başlamıştır.

İkinci olarak kapitalizme paralel ortaya çıkan modernleşme ile birlikte değişen güzellik algısı, engelli bireylerin üretim sürecinden dışlanmasında rol oynayan ikinci önemli faktördür. Modernleşmeyle birlikte statik güzellik normları ile uyumlu “ideal insan” nosyonu ortaya çıkmış ve normlara uymayan bireyler görsel olarak değersizleştirilmiştir. Ayrıca modernleşmeyle birlikte, kozmetik sektörü ve estetik cerrahinin önemi yükselişe geçmiş ve kadınlara doğru görünümü elde etme kültürü empoze edilmeye başlanmıştır.² Böyle bir atmosferde ise engelli kadınlar “doğru görünüme” uyum sağlayamamaları nedeniyle iki kat dışlanmışlardır.

Son olarak Engelli bireylerin toplumsal hayata katılımını engelleyen bir diğer faktör ise erişilebilirlik problemidir. Erişilebilir olmayan binalar ve kamusal alan engelli bireylerin “*kendi mekânlarında*” kalmasına sebep olurken aynı zamanda engelli bireylerin toplumsal hayatta uygunsuz olduğu mesajını vermektedir. Bunun sonucu olarak; mekânsal yapılar engelli bireylerin sosyal olarak dışlanmasına ve

¹ Doğan, a.g.e., s.39.

² Kamille Peuvaara, “Theorizing the Body: conception of disability, gender and normality” **Disability & Society**, Vol:28, No:3, 2012.

baskı altında kalmasına neden olmaktadır.³ Bu yapılar engelli bireylerin toplumsal hayata katılımının yanında, iş hayatına katılımını da olumsuz olarak etkilemektedir.

Engelli bireylerin iş hayatına katılımını etkileyen genel alandaki faktörler kapitalizm, modernizm ve erişilebilirlik olarak sıralanmaktadır.

Bunun dışında engelli bireylerin iş hayatına katılımını etkileyen dar alandaki bireysel nedenler ise aile ve eğitim faktörüdür. Sosyal, ekonomik ve kültürel sermayesi düşük ailelere sahip olmak engelli bireylerin iş hayatına katılımlarını ve iş hayatında ilerlemelerini zorlaştırmaktadır. Engelli bireylerin eğitime erişememeleri ve buna bağlı düşük eğitim seviyelerine sahip olmaları da işe girmelerini bir derece olumsuz etkilemektedir.

Dünya üzerinde genelde engelli kişiler ama özellikle engelli kadınlar işsiz kalmakta, yeterli düzeyde iş bulamamakta ya da düşük ücretli işlerde çalışmaktadır.⁴ Türkiye’de de kamu kurumlarında çalışan engelli memurların çalışma oranına baktığımızda engelli erkeklerin oranı %79 iken engelli kadınlar 21 oranındadır.⁵ Buradan hareketle, engelli kadınların engelli erkeklere oranla çok daha dezavantajlı durumda olduğu görülmektedir.

Yine genelde engelli bireylerin özelde engelli kadınların işe girdikten sonra yaşadığı sorunlar bitmemektedir. Genel olarak düşük pozisyonlardaki işlerde çalışan engelli kadınlar, belirli işlerde gettolaştırılmaktadırlar. Ayrıca, işe ulaşma aşamasında, kişisel ve iş ilişkilerinde ve iş yerinde de mekânsal zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Tüm bunlar engelli kadınlara işe girişte ve iş hayatında onlara çeşitli problem yaşatmaktadır.

Küçük yaşlardan itibaren büyük oranda, ailevi ve eğitim sorunlarıyla karşılaşan engelli kadınların en önemli sorunlarından biri de iş hayatına katılım ve iş hayatını devam ettirme konusunda yaşadıkları problemlerdir.

³ Kitchin, **a.g.e.**,

⁴ Zohra Rajah, “Thoughts on Women and Disability”, Çevrimiçi
<http://www.independentliving.org/docs1/dispeopleintldev1.html> 10 Aralık 2013.

⁵ EYGHM, Kasım 2013, “Engelli Bireylere İlişkin İstatistiki Bilgiler”, (Çevrimiçi)
http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/7936/files/engelli_istatistik_bulteni_yeni_calisma_Kasim_2013.pdf, 10 Aralık 2013.

Kadınlar ve eşcinseller bütün toplumlarda en çok dışlanan gruplardır. Ancak engellilerin her ikisinden daha fazla dışlandığı bile söylenebilir. Engelli gruplar içinde de en çok kadınların dışlandığı ve hatta engelli bir kadın olmaktan dolayı haklarından mahrum kaldığı, şiddete maruz kaldığı da bir gerçektir.⁶

Engelli kadınlar hem engellilik ile ilgili çalışanlar tarafından hem de kadın sorunlarını inceleyenler tarafından pek fazla araştırılmamışlardır. Hatta entelektüel ve politik olarak çok şey borçlu olduğumuz feminist araştırmacılar bile engelli kadınların sorunlarına fazla itibar etmemişlerdir. Engelli kadınlara yönelik popüler bakış açısı antipati ile karışık bir bakış açısıdır. Bu durum engelli olmaya ilişkin farkındalığın kazanılmasında deneyimin ne denli belirleyici olduğunu ortaya koyar. Sonradan engelli olan, feminist film yapımcısı Bonnie Sheer gibi kadınlar, feminizmin kadın sorunlarını kapsayan retoriği ile pratikte engelli kadınların sorunlarının dâhil edilmesi arasında bir uyumsuzluk olduğunu söylemektedir.⁷ Adrienne Asch, Michelle Fine da engelli olmayan feministlerin çoğunun engelli kadınları; çocuksu, aciz ve kurban edilmiş kişiler olarak algıladığını, kız kardeşlikte daha güçlü, rekabetçi ve dışı bir şekilde ilerleyebilmek amacıyla da engelli kadınlarla bağlantılarını kopardıklarına değinmektedir.⁸

Yapılan literatür çalışması doğrultusunda, engelli kadınların pek çok problemleri olduğu tespit edilmiştir. En büyük problemlerden birinin de engelli kadınların hem toplum içindeki değerini belirleyen hem de ekonomik olarak yaşamsal faaliyetlerini sürdürmesinde etkin rolü olan, çalışma yaşamı olduğu belirlenmiştir.

⁶ Küçükkaraca, **a.g.e.**, s.101.

⁷ Lina Abu-Habib, **Gender and Disability: Women Experience in the Middle East**, OXFAM, 1997, s.1.

⁸ Adrienne Asch, Michelle Fine, "Moving Disability Beyond "stigma", **Journal of Social Issues**, Vol:44, No:1,1988, s.3 Aktaran: Carol Thomas, **Female Forms: experiencing and understanding disability**, Philadelphia, Open University Press, s.66.

Türkiye’de engelli bireylerin çalışma hayatını doğrudan etkileyen ilk kanun 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı iş kanunudur.⁹ Bununla birlikte bu dönemde engelliliğe medikal bir perspektiften bakılmış ve engelli bireyler yardım edilmesi gereken kişiler olarak değerlendirilmiştir. Engellilere yardım edilmesini teşvik eden yasalar ve gönüllü dernekler aracılığıyla engelli bireylerin sorunlarının çözülmesi yönünde çalışmalar yapılmıştır .¹⁰

Daha sonra, ülkenin liberalleşme sürecine girmesiyle birlikte engelli bireylerin iş hayatına girmesi amacıyla 1950-1961 yılları arasında mesleki esenlendirme çalışmaları yapılmıştır. Ayrıca İlk olarak, bu yıllar arasında engelli kişilerin iş hayatında var olabilmesi adına Türkiye ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) arasında çalışmalar yapılmıştır. ¹¹

Özellikle 80’li yıllardan sonra artan liberal eğilimlerle, engelli bireylerin çeşitli alanlarda çalışma hayatına katılması desteklenmiştir. Bu süreç içerisinde ulusal ve uluslar arası çalışmalara imza atılmış çeşitli kanun ve sözleşmeler yürürlüğe girmiştir.

Günümüzde de, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca Kabul Edilen "Sakat Kişilerin Hakları" Beyannamesi, Özürlü bireylerin haklarını ve topluma tam katılımını teşvik etmeye yönelik Avrupa Konseyi Özürlüler Eylem Planı 2006 -2015, 1983 tarihli Özürlü Kişilerin Meslekî Rehabilitasyonu ve İstihdamına İlişkin ILO Tavsiye Kararı, ILO 159 No’lu Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkındaki Sözleşme ve Özürlü bireylerin haklarını ve topluma tam katılımını teşvik etmeye yönelik Avrupa Konseyi Özürlüler Eylem Planı gibi uluslararası sözleşmeler onaylanarak, engelli bireylerin istihdamı düzenlenmiştir.¹²

⁹ Ömer Zühtü Altan, **Sakatlar ve Türkiye’de Çalışma Sorunları**, Eskişehir, Eskişehir Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 1976, s.176.

¹⁰ **A.e.**, s.177.

¹¹ **A.e.**, s.183.

¹² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı(ÇSGB), “Özürlüler İle İlgili Türkiye’nin Onayladığı Uluslararası Sözleşmeler”, (Çevrimiçi) <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/cgm.portal?page=oz&id=4,9> Şubat 2013.

Engelli kişilerin istihdamı esas olarak 4857 sayılı iş kanununa göre düzenlenmiştir. Bu kanunun 30. maddesine göre işverenler 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde %3 kamu işyerlerinde ise %4 engelli çalıştırmalıdır. Aynı kanunun 101. maddesinde belirtildiği üzere engelli çalıştırma zorunluluğu olduğu halde engelli çalıştırmayan işyerleri çalıştırmadığı her engelli kişi için aylık para cezası öder, kamu kurum ve kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.¹³

Engelli istihdamında esas olan bir diğer nokta ise teşvik sistemidir. 30. maddede geçen “... *engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi hazinece karşılanır...*”¹⁴ bu ifadeden de anlaşıldığı üzere engelli çalıştıran işverenlere teşvik amaçlı devlet desteği sağlanmaktadır.

Buradan hareketle, Türkiye'nin engelli istihdamı politikasının kota zorunluluğu, teşvik ve ceza sistemi üzerine kurulduğu söylenilebilir.

Engelli bireylerin iş hayatına giriş ve iş yaşamında yaşayacağı ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla ise 2005 yılında çıkan 5378 sayılı engelliler hakkında kanun yürürlüğe girmiştir.

Bu kanunun 14. maddesinde göre engelliler “....*işe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz...*”¹⁵ maddesiyle engelli bireyleri istihdam süreçlerinde karşılaşması muhtemel ayrımcılık şekilleri engellenmeye çalışılmıştır.

¹³ 22.05.2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu, “madde 30, madde 101” (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4857&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0,9> Şubat 2013.

¹⁴ 22.05.2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu, “madde 30” (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4857&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0,9> Şubat 2013

¹⁵ Engelliler Hakkında Kanun, 1 Temmuz 2005, “madde 14”, (çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, 9 Şubat 2013.

1.1 Engelli Bireylerin İstihdam Şekilleri: Dünyadaki Uygulamalar

Neo-liberalleşme ile birlikte pek çok ülke, istihdam politikalarını engelli vatandaşlarını istihdama dâhil etme amacı doğrultusunda yeniden düzenlemiştir. Bu uygulamalar hem genel istihdam politikalarını hem de kamu istihdam politikalarını etkilemiştir.

Dünya üzerinde de engelli istihdamını şekillendiren iki ana dönüm noktası olduğu söylenmektedir. Bunlardan ilki I. Dünya savaşından sonra sakatlanan ve engelli hale gelen bireylerin çalışma hayatına katılımlarının gerekliliği düşüncesi diğeri ise 70’li yıllarda çözülmeye başlayan Keynezyen refah devletidir.

Engelli bireylerin istihdamı ile ilgili olarak ise dünyada öne çıkan iki sistem uygulanmaktadır. Bunlardan ilki ve tarih itibarıyla öncelikli olanı kota rejimidir. İkincisi ise, son yıllarda uygulama alanı bulan ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuatların oluşturulması yöntemidir.¹⁶

Kota rejimi, Ocak 1919’da ilk kez Almanya’da uygulanmıştır. Almanya’dan sonra, 1920 yılında Avusturya, 1921 yılında İtalya ve Polonya, 1923 yılında Fransa’da uygulanmıştır. Ayrıca kota sistemi Avrupa’da engelli bireylerin istihdamını sağlamaya yönelik temel sistemdir.¹⁷

1.1.1 İskandinav Ülkelerindeki Uygulamalar: İsveç ve Finlandiya Örneği

İskandinav ülkelerinde engellilik politikaları eşitlik üzerine temellendirilmiş olsa da istihdam politikaları liberal ekonomi politikalarıyla uyumludur. Bunun sonucu olarak engelli istihdamı ile ilgili uygulamalar, engelli bireylerin belirli istihdam yöntemleri ve belirli işlerde yoğunlaşmasının önüne geçememektedir

¹⁶ M. Fatih Uşan, “Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı”, **e-akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler, Aylık İnternet Dergisi**, Cilt: 15 sayfa. 42, Mayıs 2013, (Çevrimiçi) <http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm>, 17 Mart 2013.

¹⁷ Hasan Durmuşoğlu, “İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu”, Diyarbakır, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2005, s. 18 Aktaran: Ekrem Kayacı, Ankara, “Özürlüler için Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007, s. 8.

İsveç devletinde genel istihdam politikaları çerçevesinde iş hayatına giriş ve istihdam edilme engelli ve engelli olmayan kişilere aynı şekilde açıktır. Bununla birlikte, engelli bireyler daha çok sübvansede edilmiş istihdam, korumalı işyerleri ve **supported employment** olmak üzere 3 farklı alanda istihdam edilmektedir.¹⁸

Diğer bir İskandinav ülkesi olan Finlandiya’da ise bütün vatandaşlar çalışma hakkına sahiptir. Politikaların amacı engelli bireylerin sosyal olarak içerlenmesi ve topluma katılmaları yönündedir. Engelli kişiler, istihdam edilebilirlik açısından 2 gruba ayrılır. İlk gruptakiler genellikle aktif iş gücü piyasasına katılamayacak kişiler olarak değerlendirilir ve bu kişiler engellilik yardımı alırlar. Bu kategorideki engelli bireyler ana akım işlere veya engelliler için uygulanan özel işlere katılabilirler. 2.gruptaki engelli kişiler ise aktif olarak çalışabilecek engelli bireyler olarak değerlendirilir. Ayrıca engelli kişiler korumalı işyerleri, **social firm**ler’de çalışmanın yanında **supported employment** programı ile rekabetçi iş gücü piyasalarında da desteklenmektedirler.¹⁹

1.1.2 İngiltere Örneği

Öncelikle İngiltere’de 70li yıllarda refah devletinin çözülmesiyle değişmeye başlayan politikalar yıllar içinde artarak liberalleşmiştir. Belirgin olarak 1990 yılında değişen yeni politikalar 5 önemli amaca işaret etmektedir. Bunlar; korumalı işin yerini açık ve rakabetçi iş ortamına bırakması, arz ve talep karışımı engelli istihdamı uygulamalarından iş piyasasının arzına göre engelli bireyin istihdam edilmesine odaklanması, çalışma ve yarar arasındaki ilişkinin göz önünde bulundurulması, sosyal yardımlarda seçici olunması ve en çok ihtiyacı olanların hedeflenmesi ve daha önce görülmemiş şekilde sosyal sigorta yönetiminde gelir testi uygulamasına yönelmesidir.²⁰

¹⁸ James O’ Brien, Ian Dempsey, “Comparative Analysis of Employment Services for People with Disabilities In Australia, Finland and Sweden”, **Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities**, Cilt:1, Sayı. ¾, 2004, s.131.

¹⁹ A.e., s.128

²⁰ Mark Hyde, “From Welfare to Work? Social Policy for Disabled People of Working Age in the 1990s”, **Disability & Society**, Vol:15, No:2, 2010, s.331.

İngiltere de neoliberal politikaları doğrultusunda engelli bireylerin iş hayatına katılmasını amaçlayan engelli istihdam politikaları uygulamaktadır.

1.1.3 Amerika Örneği

Amerika Birleşik Devletleri neo-liberal refah reformlarına 1996 yılında başlamıştır. 1999 yılına gelindiğinde ise “**Ticket to work and work incentives improvement**” yasası onaylanmıştır. Bu yasa, engelli bireylerin engellilik yardımı kabul etmeleri yerine iş hayatına girmeleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Engelli bireylerin iş bulabilmeleri amacıyla programlar oluşturulmuş ve engelli bireyler istihdam edilmeye çalışılmıştır.²¹

1.2 Dünyada Kamu Sektöründe İstihdam Durumu

Pek çok ülke kamu istihdam politikalarını engelli bireylerin istihdama katma amacıyla yeniden düzenleyip uygulamaya koymuştur. Bu politikalar bazı ülke örnekleri ışığında aşağıdaki gibi anlatılmaktadır.

1.2.1 Türkiye Örneği

Türkiye’de kamu personelinin çalışması 4857 sayılı iş kanununa göre düzenlenmiştir. Bu kanuna göre kamu iş yerleri %4 işçi çalıştırmak zorundadır. Bununla birlikte engelli çalıştırmayan kamu kurum ve kuruluşlarına idari para cezası verilmektedir.²² Buna rağmen kamudaki engelli kadrosunun %42’si hala boş durumdadır.²³ Ayrıca istihdam edilen engelli kadın personel oranı %21 iken istihdam edilen erkek engelli personel oranı %79’dur.²⁴ Bununla birlikte engelli bireyler %35.

²¹ Sarah Parker Harris, Randal Owen, Robert Gould, “Parity of participation in liberal welfare states: human rights, neoliberalism, disability and employment”, **Disability & Society**, Vol:27, No:6, 2012, s. 827.

²² 22.05.2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu “madde 30”, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=1.5.4857&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>, 9 Şubat 2013.

²³ Engelli Kadrolarının %42’si neden hala boş, (Çevrimiçi) <http://www.sendika.org/2013/12/engelli-kadrosunun-yuzde-42si-bos/> 1 Ocak 2014.

²⁴ Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHM), “Engelli Bireylere İlişkin İstatistik Bilgiler”, Kasım 2013, (Çevrimiçi) http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/7936/files/engelli_istatistik_bulteni_yeni_calisma_Kasim_2013.pdf, 10 Aralık 2013.

5 oranında nitelik gerektirmeyen işlerde %31,3 oranında ise büro ve müşteri hizmetleri gibi alanlarda çalıştığı tespit edilmiştir.²⁵ Bu bilgiler ışığında atılan adımlara rağmen Türkiye'nin de engelli istihdamı konusunda yetersiz kaldığı görülmektedir.

1.2.2 Portekiz Örneği

Kamu istihdamının toplam istihdam içindeki oranı %12,9'dur. Engellilerin kamu sektöründe istihdamı kamu kurumları için bir yükümlülüktür. Merkezi ve yerel kamu kurumlarının %5 oranında engelli istihdam etmesi gerekmektedir. Merkezi kamu kurumlarında istihdam edilen engelli oranı %0,74 oranındadır. Engelli çalışanların %60,3'ü kadın %39,7'si erkektir. Engelli personelin istihdam alanları şöyledir; 18,5 sağlık, %5,6 teknisyen, %18,8 idare hizmetleri %15,3 yardımcı hizmetler, %14,3 üst düzey/kıdemli memur, %9 oranında müdür, %0,7 oranında profesör, %0,7 oranında araştırmacı. Kamu sektörüne 2007 yılında 10 işe alım gerçekleşirken 2011 yılında yalnızca 2 işe alım gerçekleşmiştir. Engelli kişiler işe alım süreçlerinde kendilerine karşı bir ayrımcılık yapıldığını iddia ediyorsa dava açma hakkına sahiptirler. Buna rağmen 2004 yılı verilerine göre engellilerin %92'si kendilerini

ayrımcılığa maruz kalmış hissetmektedir.²⁶

Bu cümlelerden de anlaşıldığı üzere engelli istihdam oranı oldukça düşüktür. Bununla birlikte çalışan engelli kadın sayısı engelli erkek sayısından fazladır. Portekiz'de de engelli bireylerin üst düzey pozisyonlarda çalışma oranı oldukça düşüktür. Ayrıca engelli bireylerin hemen hepsi ayrımcılığa maruz kaldıklarını hissetmektedir.

²⁵ Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ÖYGHM), "İş Gücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi", Aralık 2011, (Çevrimiçi) <http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf> 11 Ekim 2013.

²⁶ T.C Devlet Personel Daire Başkanlığı (DPDB) , "Avrupa Birliği Ülkelerinde Kamu Sektöründe Engelli Personel İstihdamı", Temmuz 2013, (Çevrimiçi) http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/avrupa_birligi_dis_iliskiler/yayinlar/dpb_engelli_kitapci.pdf, 15 Kasım 2013, s.11-12.

1.2.3 Hollanda Örneği

Kamuda çalışan engelli personelin istihdam oranı %40'tır. Engelli olmayan çalışanların oranı ise %80'dir. Engelli kişiler 2009 yılına kadar yaşam boyu para yardımı almaktaydılar. Daha sonra istihdam politikalarında yapılan değişiklik doğrultusunda, engelli bireylerin çalışma hayatına katılımının artırılması amaçlanmıştır. Ocak 2015'ten 2020 yılına kadar 25'ten fazla çalışanı olan işyerlerinde istihdam edilenlerin %5'nin engelli olması hedeflenmektedir. Engelli personel çalıştıran işyerlerinde, işyeri 24.000 Euro almaktadır. Korunaklı işyerleri çalışanları, normal işyerinde çalışmaya teşvik edilmektedir. Devlet bütçesindeki kısıtlamalar nedeniyle engelli personel istihdam eden korunaklı işyerlerine ödenen para miktarı azaltılmaktadır. İstihdam büroları işe giren her engelli kişi için 3000 Euro almaktadır.²⁷

Pek çok alandaki eşitlikçi politikaları ile bilinen Hollanda'da da engelli bireylerin istihdam oranı engelli olmayan bireylerin yarı seviyesindedir. Bununla birlikte neo-liberalleşen politikalarla birlikte engelli bireylerin parasal destek almaları yerine iş hayatına katılımları desteklenmektedir.

1.2.4 Almanya Örneği

Federal düzeydeki kamu kurum ve kuruluşlarında engelli kotası oranı %6 'dır. Engelli personele işin gerekleri, seçme aşamaları ve istihdam şartları açısından ayrımcı muamele yapılamaz. Tüm işyerlerinde beş veya daha fazla sayıda ağır dereceli engel personelden oluşan temsilciler seçilmektedir. Temsilciler bağımsız olarak görev yapmaktadırlar. Bu temsilciler işyerlerinde engelli personelin çalışma şartlarını kontrol ederler ve mevcut sorunların çözümüne yönelik öneriler geliştirirler. Çalışma ortamları engelli kişilerin istihdamına imkân verecek şekilde düzenlenir ve bilgi ve iletişim teknolojilerine kolayca ulaşım imkânı sağlanır. Engelli personel, işine son verilmesi açısından zorlaştırıcı korumalara sahiptir.²⁸ Engelli bireyler kota ve teşvik yöntemleri ile iş hayatına dâhil edilmeye çalışılmaktadır.

²⁷ DPDB, a.g.e., s.15.

²⁸ DPDB, a.g.e., s. 15-16.

Bununla birlikte işyerleri içinde kurulan kontrol mekanizmaları aracılığıyla engelli bireylerin yaşaması muhtemel zorluk ve ayrımcılıkla önlenmeye çalışılmaktadır.

1.2.5 Bulgaristan Örneği

Bulgaristan'da kamu çalışanlarının sayısı toplam 83.943 kişidir. Kamu çalışanlarının %47'si devlet memuru %53'ü ise sözleşmeli personeldir. Personel sayısı 50'yi aşan bir kamu kurumunda toplam kadroların %2 'si engelli personelin istihdamı için ayrılmalıdır. Toplam çalışan sayısı 26-50 arasında olan bir kamu kurumunda ise 1 kişilik engelli personel istihdam edilmelidir. 2011 yılı verilerine göre; kamuda istihdam edilen engelli oranı ülke nüfusunun yaklaşık %9.5'ine denk gelmektedir.²⁹

Bulgaristan'da ise, engelli istihdam etmek amacıyla temel olarak kota zorunluluğu uygulanmaktadır. Bununla birlikte Bulgaristan'ın engelli istihdamı uygulamaları konusunda zayıf kaldığı görülmektedir.

1.2.6 İspanya Örneği

Kamu çalışanlarının temel statüsüne ilişkin 7/2007 sayılı ve 12 Nisan 2007 tarihli kanun, engelli personelin kamu kurumlarına istihdamı konusunu düzenlemiştir. Engelli bireylerin kamuda istihdamına ilişkin temel ilkeler şunlardır; eşit fırsatlar, eşit muamele, bilgiye erişim kolaylığı ve çalışma ortamının engellilere uygun düzenlenmesidir. 26/2011 sayılı kanun ile değiştirilen 7/2007 sayılı kanun ile de boş kadroların en az %7'si kadar kota uygulaması düzenlenmiştir. Ayrıca zihinsel engelli bireylere yönelik %2'lik özel bir kota uygulaması da mevcuttur. 2003 -2011 yılları arasındaki dönemde toplam 1595 engelli personel kamu sektöründe işe alınmıştır. Bu 1595 görevin 996' sını açık yarışma sınavıyla, 599'u ise kurum içi yükselme sınavı ile doldurulmuştur.³⁰

İspanya engelli istihdamı konusunda eşitlikçi prensiplere dayalı bir istihdam politikası uygulamaya çalışmaktadır. Bununla birlikte istihdam edilen engelli personel sayısının oldukça düşük olduğu görülmektedir.

²⁹ DPDB, a.g.e., s. 17.

³⁰ DPDB, a.g.e., s.19-21.

1.3 Engellilik Kavramına Getirilen Tanımlar

“Engellilik” kavramı yıllardır tanımlanmaya çalışan problemlili bir kavramdır. Bir insanın engelli olmayan bir kişi olarak sayılabilmesi için karşısında gözleri tam olarak gören, kulakları hatasız duyan, sindirim, sinir ve dolaşım sistemi tam olarak çalışan, bütün iç organları kusursuz çalışan, ruhsal açıdan hiçbir eksikliği veya değişikliği olmaması gerekmektedir. Hem de hayatı boyunca... Böyle bir insan yoktur ayrıca böyle bir kişi olsa dahi bu kusursuz kişilerden bir tane olması yeterli değildir.³¹

Bu nedenle ulusal ve uluslararası alanda pek çok ülke ve grup engelliliği kendi belge ve yönetmeliklerinde tanımlamışlardır. Engelliliğe yüklenen anlamı anlamak adına çeşitli engellik tanımları incelenecektir.

1.3.1 5378 Sayılı Engelliler Kanuna Göre Engelliliğin Tanımı

Engelli kişi, fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli kayıplardan dolayı topluma, diğer bireyler ile birlikte tam ve eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen bireydir.³²

1.3.2 Birleşmiş Milletlere Göre Engelliliğin Tanımı

Engelli kişi, diğerleri yanında çeşitli bariyerlerle etkileşerek diğer bireylerle eşit bir şekilde topluma tam ve etkili şekilde katılmasını engelleyen uzun süreli fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal sakatlıkları olan kişilerdir.³³

1.3.3 Dünya Sağlık Örgütüne Göre Engelliliğin Tanımı

Dünya sağlık örgütüne göre engellilik; İşlev ve yapı farklılıklarını, faaliyet sınırlılıklarını ve katılım kısıtlılıklarını da kapsayan bir şemsiye terimdir. Engellilik;

³¹ M. Naci Çakmak, “Türk Kamu Hukuku Açısından Engellilerin Hukuki Statüsü”, Ankara, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku (İdare Hukuku) Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s.68.

³² Engelliler Hakkında Kanun, 7 Temmuz 2005, (çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, 9 Şubat 2013.

³³ Conventions on the Rights of Person with Disabilities, (Çevrimiçi) www.un.org: <http://www.un.org/disabilities/convention/facts.shtml> 9 Şubat 2013.

sağlık sorunu olan kişi ile kişinin çevre ve kişisel sorunları ile olan etkileşiminin negatif yönlerini gösterir.

İşlev ve yapı Farklılıkları: Vücutta ya da psikolojik fonksiyonlardaki (Zihinsel fonksiyonlar da dâhildir.) eksiklik veya anormalliktir. Burada anormallik istatistiksel olarak şiddetli şekilde sapmaları (yani standart nüfusun genel ortalamasından sapmaları) ima etmek üzere kullanılmalıdır.

Hareket Sınırlılıkları: Bireylerin faaliyetlerini yürütürken karşılaşılabileceği güçlüklerdir. Faaliyet sınırlılıkları, sağlık sorunu olmayan kişilerin faaliyetleri yürütme biçim ve derecelerinden niteliksek ya da niceliksel olarak önemsiz ya da önemli derecede bir sapmayı ifade eder.

Katılım Kısıtlılıkları: Kişilerin yaşamında karşılaşılabilecekleri problemlerdir. Katılım kısıtlılıklarının varlığı, kişinin katılımı ile o kültür ya da toplumdaki engelli olmayan kişilerden beklenen katılımın karşılaştırılması ile belirlenir.³⁴

1.4 Dünyada Engelli Modelleri

Engellilik tanımı hala kesin çizgilerle sınırlandırılmamış bir kavramdır. Bununla birlikte genel olarak engellilik kavramı medikal ve sosyal model anlayışları çerçevesinde iki temel düzlemde açıklanmaktadır. İlk ve eski olan medikal anlayışa göre engellilik patolojik bir vakadır. Bu anlayışa göre engelli olma halinin nedeni kişilerin işlev ve yapı farklılıklarıdır. İkinci anlayışa göre engellilik büyük oranda çevresel engeller ve önyargılardan kaynaklanmaktadır.

1.4.1 Medikal Model

Medikal model engellilik kavramını patolojikleştirerek asıl sorunun engelli kişinin yeti yitimleri ya da yapı ve işlev farklılıklarının olduğunu iddia etmektedir.

³⁴ International Classification of Functioning, Disability and Health, 2001, (Çevrimiçi)
http://www.disabilitaincife.it/documenti/ICF_18.pdf 9 Şubat 2013.

Medikal modelde engelli ve engelli olmayan kavramları aşağıdaki gibi tanımlanmıştır;³⁵

Tablo 2: Medikal Modelde Engellilik Göstergeleri

Engelli Olmayan	Engelli Olan
Normal	Anormal
İyi	Kötü
Temiz	Temiz Olmayan
Formda	Formda Olamayan
Bağımsız	Bağımlı

Medikal model bir dizi disiplin uygulamalarından oluşmaktadır. Bu disiplin uygulamaları Foucault'un deyimiyle, pasif bireyler ya da uysal bedenler ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Bu pasif bireylerden yeti yitimleri ve farklılıklarına göre hareket etmeleri ve doktorlar tarafından belirlenen rehabilitasyon tedavilerine uymaları beklenmektedir.³⁶

Medikal modele göre; engelli olma halinin asıl nedeni bireylerin yapı ve işlev farklılıklarıdır. Bu modelde engelliliği oluşturan sosyal ve fiziksel nedenler göz önünde bulundurulmamaktadır.

1.4.2 Sosyal Model

1970'lerin başında bakım evlerinde kalan ve toplumdaki engelli bireylerin sorunlarıyla mücadele etmek amacıyla "engellilik" kavramı sosyal bir perspektiften yeniden yorumlandı. Engellilik kavramının yeniden yorumlanması UPIAS tarafından "sakatlığın temel ilkeleri" adlı bildiri ve pek çok makaleyle kamuya paylaşıldı. Bu yeni engellilik kavramının odak noktası, engelli kişilerin ana akım sosyal yaşama

³⁵ David Johnstone, **An Introduction to Disability Studies**, London, David Fulton, 2011, s.17.

³⁶ Ronald, J., Berger, **Introducing Disability Studies**, USA, Lynne Rienner, 2013, s.26.

asimile olmadan entegre olmasının sağlanmasıydı. Bu görüşe karşı çıkan sosyal politika akademisyenleri, engellilerin ihtiyaçlarının; artan devlet yardımları, korumalı işyerleri, özel eğitim, engellilere yapılmış özel konut gibi ötekileştirici zihniyetle yapılmış sosyal politikalarla en iyi şekilde karşılanabileceğini iddia ettiler. Birkaç yıl sonra, sosyal bir perspektiften yorumlanan engellilik kavramı Mike Oliver tarafından geliştirildi ve “sosyal model” olarak adlandırıldı. Bu modelle birlikte engelliliğin sebebinin yeti yitiminden çok “engelleyci çevrenin” olduğu düşüncesi kabul edildi.³⁷ Yani Oliver’e göre, engellilik yalnızca kültürel olarak üretilen ve sosyal olarak inşa edilen bir kategori içerisinde anlaşılmalıdır.³⁸

Sosyal Model anlayışı öncelikle, engelliliğin kabiliyetsizlik veya yetersizlik olarak değerlendirildiği geleneksel medikal yaklaşımın aksine odak noktasını kişisel fonksiyonel sınırlılıklara değil, engelli kişilerin sosyal yaşama katılmasını engelleyen çevre ve mimari yapıya, kişilerin engelliğe karşı sahip oldukları tutuma yönlendirmektedir.

İkinci olarak sosyal model, bütüncül bir yaklaşımla günlük hayattaki; eğitime, bilgiye, iletişim sistemlerine erişememe, çalışma ortamlarına, yetersiz engelli aylıklarına, ayrımcı sağlık ve sosyal destek hizmetlerine, erişilebilir olmayan ulaşım araçları, evler, kamu binaları ve engelliğin medyadaki olumsuz temsili gibi bariyerlere vurgu yapmaktadır.

Son olarak, sosyal model engelli bireylerin hayatındaki; iyileştirme hizmetleri, eğitim hizmetleri ve istihdam programlarının önemini reddetmemektedir. Fakat sosyal modele göre, engelli bireylerin toplumun tam olarak bir parçası olmaları için iyileştirme hizmetleri, eğitim hizmetleri ve istihdam programları yeterli değildir.³⁹

³⁷ Vic Finkelstein, “The ‘Social Model of Disability’ and the Disability Movement” (Çevrimiçi), <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/finkelstein-The-Social-Model-of-Disability-and-the-Disability-Movement.pdf> 10 Şubat 2013.

³⁸ Micheal Oliver, **The Politics of Disablement: Critical text in social work and the welfare state**, London, Mac-Millan, 1990.

³⁹ Micheal Oliver, **Social Work with Disabled People**, Basingstoke, Macmilan, 1983 Aktaran: Colin Barnes, Geof Mercer, “Disability, work and welfare: challenging the social exclusion of disabled people” **Work, employment and society**, Vol:19, No:3, 2005, s.531.

Jenny Morris'e göre de sosyal model, yeti yitimi(yürüyememe ve öğrenme zorluğu) ve engelleyici bariyerleri ayırarak, engelli bireylerin yaşadığı eşitsizliklerin tanımlaması için gerekli imkânı vermektedir. Böylece sosyal model, engelli bireylerin insani ve sivil haklarının kazanımı için hangi adımların atılmasının gerekli olduğunu belirtmektedir.⁴⁰

Özetle medikal model ve sosyal model arasındaki temel ayrım, engellik kavramına bakış açısından kaynaklanmaktadır. Örneğin medikal model perspektifinden bakıldığında engelli bireyin işe gidememesi yalnızca kişinin yeti yitimi veya yapı ve işlev farklılıklarıyla ilişkilendirilmektedir. Aynı olaya sosyal model perspektifinden bakıldığında ise kişinin işe gidememesi fiziksel ve çevresel şartların uygun olmamasına ve işverenlerin engelli bireylerle ilgili önyargıları ile ilişkilendirilir. Bu nedenle durumlara sosyal model perspektifinden bakılmasının engelli kişilerin bağımsız birer birey olarak kabul edilip özgürleşmelerinin yolunu açtığı yorumu yapılabilir.

1.5 İş Hayatındaki Ayrımcılığı Önlemeye ve Eşitliği Sağlamaya Yönelik Kanun ve Sözleşmeler

1.5.1 Türkiye'deki Kanunlar

Türkiye'de engelli bireylerin istihdamını etkileyen iki önemli sözleşme bulunmaktadır. Bunlardan ilki engelli istihdamını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunudur. Bir diğeri ise engelli bireylerin işe girişte veya iş hayatında maruz kalması muhtemel problemlerin önüne geçmeyi amaçlayan 5378 sayılı Engelliler Kanunudur.

1.5.1.1 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanununu, engelli bireylerin istihdama dâhil olmasını amaçlamaktadır. Bu kanunun 30. maddesine göre 50 ve üzeri işçi çalıştıran özel sektörlerde %3 oranında engelli çalıştırma, kamu sektöründe ise %4 oranında engelli

⁴⁰ Jenny Morris, "Reclaiming the Social Model of Disability Conference Report", (Çevrimiçi), <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/GLAD-Social-Model-of-Disability-Conference-Report.pdf> 10 Şubat 2013.

çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır.⁴¹ Kanunun zorunlu kıldığı engelli kotası uygulamasıyla engelli bireylerin iş hayatına girmesi kolaylaştırılmaya çalışılmıştır.

1.5.1.2 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun

Engelli bireylerin her alanda yaşadığı ayrımcılığı önlemeye yönelik en geniş kapsamlı kanun 2005 yılında yürürlüğe giren Engelliler Hakkında Kanunu'dur. Bu kanunla birlikte engelli bireylerin yaşaması muhtemel ayrımcılıkların önüne geçilmeye ve engelli bireylerin yaşam standartlarının yükseltilmesine çalışılmıştır. İstihdam ile ilgili olarak ise, engelli bireylerin işe giriş aşamasında ve iş hayatında maruz kalması olası ayrımcılıklar önlenmeye çalışılmıştır.⁴²

1.5.2 Uluslararası Sözleşmeler

Engelli bireylerin, özellikle istihdam süreçlerinde ve iş hayatında maruz kalacağı ayrımcılığı önlemek amacıyla iki uluslararası sözleşmeden biri kabul edilmiş, diğerine ise taraf olunmuştur. Bunlardan İlki 1983 yılında kabul edilen, Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşmedir. İkincisi ise 2009 yılında taraf olunan Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesidir.

1.5.2.1 159 Sayılı Engellilerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında Sözleşme

Bu sözleşmeye, uluslararası çalışma örgütüne üye olan her ülke mesleki rehabilitasyonun amacını; engelli bireyin uygun bir iş edinmesi, sürdürmesi ve işinde ilerlemesini muktedir kılmak ve bu şekilde engellinin topluma entegrasyonunu ve reentegrasyonunu kolaylaştırmak, geliştirmek şeklinde dikkate alır. Bu ülkeler engelli bireyler için ulusal, şart tatbikat ve imkânlarına göre bir istihdam politikası hazırlar, uygular ve düzenli aralıklarla gözden geçirir. Söz konusu politika genel olarak engelli işçilerle, engelli olmayan işçiler arasında fırsat eşitliği üzerine

⁴¹ 22.05.2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu, "madde 30", (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.aspx?MevzuatKod=1.5.4857&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>, 9 Şubat 2013.

⁴² Engelliler Hakkında Kanun, 7 Temmuz 2005, (çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, 9 Şubat 2013.

kuruludur. Engelli kadın ve erkek işçiler için fırsat ve muamele eşitliği göz önünde tutulur. Engelli ve engelli olmayan işçiler arasında etkin bir fırsat ve muamele eşitliğinin tesisine özel olumlu koruyucu tedbirler, engelli işçilerin aleyhine bir ayrımcılık olarak kabul edilmemektedir.⁴³

1.5.2.2 BM Engelli Hakları Sözleşmesi

Bu sözleşme, engelli bireylerin maruz kaldığı ayrımcılığı önlemeyi ve engelli bireylerin yaşam kalitelerini yükseltmeyi amaçlamaktadır. Bu sözleşmeye göre; işe alım ve istihdam koşullarında, istihdam sürerken, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları da dâhil olmak üzere istihdama ilişkin her hususta ayrımcılık yasaklanmıştır. Bununla birlikte bu sözleşmeye taraf olan devletler; iş piyasasındaki engellilerin istihdam olanaklarını ve kariyer gelişimlerini desteklemek, engellilerin iş aramasına ve işe başlamasına, çalışmaya devam etmesine ve işe geri dönmesine yardım eder. Aynı zamanda engellileri kamu sektöründe de istihdam eder.

Bu sözleşmelerle birlikte engelli bireylerin hakları, istihdam süreçlerinde ve iş hayatında maruz kalınması muhtemel ayrımcılıklara karşı korunmaya çalışılmıştır. Her iki sözleşmede engelli bireylerin işe girmesini, sonrasında ise kaliteli bir iş hayatına sahip olmalarını amaçlamaktadır.⁴⁴

1.6 Kanunlar ve Sözleşmeler Ayrımcılığı Önlüyor mu?

Neo-liberalleşen pek çok ülke engelli istihdam politikalarını, engelli bireylerin iş hayatına girişini kolaylaştıran yasalar ve ayrımcılık karşıtı kanunlar çerçevesinde şekillendirmiştir.⁴⁵

⁴³. Uluslar arası Çalışma Örgütü, 159 No’lu Sözleşme, “Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme”, 1 Haziran 1983, (Çevrimiçi)
<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/diyih/doc/ilosozlesmetr/159> 9 Şubat 2013.

⁴⁴ Conventions on the Rights of Person with Disabilities, (Çevrimiçi) [www.un.org: http://www.un.org/disabilities/convention/facts.shtml](http://www.un.org/disabilities/convention/facts.shtml), 9 Şubat 2013.

⁴⁵ James O’ Brien, Ian Dempsey, **a.g.e.**, s.133

Hemen her ülkenin engelli istihdamı ile ilgili sahip olduğu politikaların yanında engelli bireylerin iş hayatına girişte ve iş hayatında maruz kalması muhtemel ayrımcılıklara karşı çeşitli yasalar çıkarmışlardır. Bunlardan bazıları şöyledir; Avustralya’da Engelli Ayrımcılığı Yasası (1992), Amerika’da Engelli Amerikalılar Yasası (1990), İngiltere’de Engelli Ayrımcılığı Kanunu (1995), İsrail’de Engelliler için Eşit Haklar Yasası (1998), İsveç’te Çalışma Hayatında Engellilik Nedeniyle Ayrımcılığı Yasaklayan Kanun (1999), İspanya’da Engelliler için Eşit Fırsatlar, Ayrımcılık Yapmama ve Evrensel Erişim Kanunu (2003), Bulgaristan’da Ayrımcılığa Karşı Koruma Kanun (2004), Portekiz’de Engellilik Temelli Ayrımcılığı Yasaklayan ve Cezalandıran Kanun’dur (2006).

Buna rağmen ayrımcılığı önleyici çalışmaların gerçekte yeterince işlevsel olmadığı görülmektedir. Öncelikle işe giriş aşamasındaki ayrımcılıkları önleyici kanun maddelerine rağmen engelli bireyler belirli basit işlerde yoğun olarak istihdam edilmektedir.

Örneğin Türkiye’de engelli kadroları genel olarak belirli basit memuriyet derecesinde açılmaktadır. Diğer bir yandan engelli bireylerin hakimlik ve savcılık mesleklerine girmesi hakimler ve savcılar kanunu ile engellenmektedir.⁴⁶

Uluslararası arenada da engelli bireyler benzer gettolaştırılma pratikleriyle karşılaşmaktadırlar. Mesela, İtalyan hukukunda, telefon santral memurluğu, masörlük, masör-fizyoterapistlik yalnızca görme engelliler için ayrılmış işlerdendir. Yunanistan’da telefon santral memurluğu görme engelliler için tahsis edilmiştir. Danimarka’da da telefon santral memurluğu işi görme engellilere ayrılmıştır.⁴⁷

Diğer bir yandan engelli bireylerin ağırlıklı olarak çalıştırıldığı korumalı işyeri sistemi ise; Avusturalya, Kosta Rika , Fransa, İrlanda, İsveç, Belçika, Portekiz,

⁴⁶ Hakimler ve Savcılar Kanunu, 26 Şubat 1983, “madde 8” (Çevrimiçi)
<http://www.hsyk.gov.tr/Mevzuat/Kanunlar/Hsk.html> 9 Şubat 2013.

⁴⁷ Uşan, **a.g.e.**, s. 43.

Güney Afrika, İspanya, Arjantin, Danimarka ve İskoçya gibi ülkelerde uygulanmaktadır.⁴⁸

Bu örneklerden engelli bireylerin daha işe giriş aşamasında belirli işlerde gettolaştırıldığı ve ayrıştırıldığı anlaşılmaktadır.

Öncelikle Türkiye’de ayrımcılık karşıtı yasaya rağmen engelli bireyler iş hayatında; engelli olmayan bireylere göre daha az maaş alma, uygun olmayan işlerde çalıştırılma (bireyin kapasitesinin üzerinde veya kapasitesinin altında), amirler tarafından dışlanma vb. ayrımcı pratiklere maruz kalmaktadırlar.⁴⁹

Diğer bir yandan iş hayatında maruz kalınan ayrımcılıkları önleme noktasında da yasalar yetersiz kalmaktadır. Yapılan araştırmalar bu sonucu açıkça göstermektedir.

Örneğin, Amerika’da, Amerikan Engelliler Yasası uluslararası arenada engelli hakları konusunda bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte bu yasa, engelli bireylerin iş hayatı da dâhil olmak üzere hemen her alanda maruz kaldığı ayrımcılıklara karşı tedbirler içermektedir. Buna rağmen Amerikan Engelliler yasası sonrasında da engelli bireylerin işsizlik oranının yüksek seviyelerde seyrettiği görülmektedir. Benzer bir durum İngiltere için de geçerlidir. Buradaki Engelli Ayrımcılığı Yasası’nın da engelli bireylerin istihdam durumlarını çok fazla değiştirmedeği belirlenmiştir. İsrail’de de ayrımcılığı önleyen yasalara rağmen pratikte engelli bireylerin sosyal hayata ve iş hayatına katılma noktasında yüksek oranda kazanımlar elde etmediği görülmektedir.⁵⁰

Bununla birlikte, ayrımcılık kanunlarına dayanılarak açılan davaların da, engelli bireylerin hak kazanımları adına yeterli etkinlikte olmadığı görülmektedir. Amerika’da engelli çalışanların ayrımcılığa karşı açtığı davaların %87’si işveren

⁴⁸ Laurent Visier, “Sheltered employment for person with disabilities” **International Labour Review**, Cilt:137, Sayı:3, s.351.

⁴⁹Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, **Türkiye’de Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Hak İhlalleri 2011 Yılı İzleme Raporu**, İstanbul, ESHİD Yayınları, (Çevrimiçi) <http://www.esithaklar.org/wp-content/uploads/2012/06/ESHID-EngelliRaporu2011.pdf> 9 Ekim 2013.

⁵⁰Arie Rimmerman , **Social Inclusion of People with Disabilities: National and International Perspectives**, New York, Cambridge University Press, 2013, s.125.

lehine sonuçlanmıştır.⁵¹ İngilterede'ki ayrımcılık yasasının da ayrımcılığı önlemede yetersiz kaldığı görülmüştür.⁵²

⁵¹ Özcan, Konur, "A judicial outcome analysis of the Disability Discrimination Act: a windfall for employers?" **Disability & Society**, Vol:22, No:2, 2007, s.188.

⁵² Alan Roulstone, "The Legal Road to Rights? Disabling Premises, Obiter Dicta and the Disability Discrimination Act 1995" **Disability & Society**, Vol: 18, No:2, 2003.

İKİNCİ BÖLÜM: TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ İSTİHDAM MODELLERİ VE ENGELLİ KADINLARIN SORUNLARI

2.1. Çalışma Hayatında Engelli İstihdamı Modelleri

Türkiye’de engelli bireyler genel olarak kamu ve özel sektör olmak üzere iki ana düzlemde istihdam edilmektedir. Bununla birlikte engelli bireylerin çalışma yaşamına dâhil edilmesi ve istihdam oranının artırılması amacıyla çeşitli istihdam modelleri oluşturulmuştur.

Türkiye’de engelli bireylerin çalışma şekilleri şu şekilde sıralanabilir; kota sistemi, korumalı işyerleri, kooperatif, bireysel ve evden çalışma biçimleri, işverenlerin zorunluluk olmadan engelli istihdam etmesi, sadece engelli bireylerin çalıştığı seçilmiş işlerde istihdam.⁵³

2.1.1. İşverenin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdam Etmesi

Herhangi bir yasal zorunluluk olmadan da işverenler engelli personel istihdam edebilmektedir. Engelli bireylerin yasal zorunluluk olmadan çalıştırılmaları amacıyla devlet işverenler için sigorta prim teşviki sağlamaktadır. Bu durum 4857 sayılı iş kanununun 30. maddesinde şöyle ifade edilmektedir “... *kontenjan fazlası engeli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi hazinece karşılanır.*”⁵⁴

2.1.2. Kota Sistemi

Kota sistemi ilk olarak Avrupa’da engelli bireylerin istihdamını sağlamak amacıyla kullanılmaya başlanmıştır. Bu sistem, Ocak 1919’da ilk kez Almanya’da uygulanmıştır. Almanya’dan sonra, 1920 yılında Avusturya 1921 yılında İtalya ve

⁵³ Cihan Selek Öz, Serdar Orhan, “Özürlü İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme” *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2, 2012, s. 38-39.

⁵⁴ 22.05.2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu, “madde 30” (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4857&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=9> Şubat 2013.

Polonya, 1923 yılında Fransa’da uygulanmıştır. Ayrıca kota sistemi Avrupa’da engelli bireylerin istihdamını sağlamaya yönelik temel sistemdir.⁵⁵

Türkiye’de ise engelliler için kota sisteminin uygulamaya geçirilmek istenmesi ilk defa 1967 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu ile olmuştur. Daha sonra 1972 yılında “Sakat ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik” in yürürlüğe girmesiyle uygulanabilir hale gelmiştir.⁵⁶

Bu yönetmelik ile uygulamaya geçen kota zorunluluğu yıllar içinde çeşitli değişikliklere uğrayarak 4857 sayılı iş kanununda son halini almıştır. Bu kanununa göre 50 ve üzeri işçi çalıştıran özel sektörlerde %3 oranında engelli çalıştırma, kamu sektöründe ise %4 oranında engelli çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır.⁵⁷

2.1.3. Korumalı İşyerleri

30.05.2006 tarihli ve 26183 sayılı resmi gazetede yayınlan “*Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik*” yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikte korumalı işyeri; Normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için mesleki iyileştirme ve istihdam oluşturmak amacıyla, devlet tarafından ilgili mevzuatta teknik donanımın sağlandığı ve mali yönden desteklendiği çalışma ortamları olarak tanımlanmaktadır.

Korumalı istihdam yapılarında yürütülen faaliyetlerin kapsamı ve etkinlik alanları ile ilgili olarak kesin bir veri bulunmamaktadır. Buna rağmen en çok ifade edilenler, endüstriyel bir faaliyetin taşeronluğu(paketleme, ambalajlama), imalat, hizmetler, tarım ve ticari faaliyetlerdir.⁵⁸

⁵⁵ Hasan Durmuşoğlu, “İşverenin Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu”, Diyarbakır, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2005, s. 18 Aktaran: Ekrem Kayacı, Ankara, “Özürümler için Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007, s. 8.

⁵⁶ Ali Seyyar, “Uluslararası Boyutlarıyla Özürü Kota Sistemi” **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 6, Sayı, 1/2000, s.91.

⁵⁷ 22.05.2003 tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu, “madde 30”, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4857&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>, 9 Şubat 2013.

⁵⁸ Mağdula Demircioğlu, **Üretim Sürecinde Sakat Emeği**, İstanbul, Kibele Yayınları, 2010, s. 180.

2.1.4. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Kooperatif çalışma yönteminde, engelli bireyler kendi çabaları ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerde, çeşitli çalışma alanlarında kendilerine çalışma imkânı oluşturmaktadırlar. İşbirliğine dayanan bu yöntemde engelli bireyler, beceri ve kapasitelerine göre işe yerleştirilmekte ve iş piyasasında var olabilmektedirler.⁵⁹

2.1.5. Kişisel Çalışma Yöntemi

Bu yöntemde engelli bireyler kendi imkânları ve bağlantıları doğrultusunda iş kurup çalışabilmektedir. Son yıllarda bakanlığın da desteklediği “girişimcilik” projeleri⁶⁰ ile engelliler kendi işini kurabilmektedir.

2.1.6. Evden Çalışma

Evden çalışma modelinde engelli bireyler, kendi evlerinde çeşitli parça başı işlerde çalışabilmekte, evlerine kurulan sistemle çağrı merkezi operatörlüğü yapabilmekte vb. işlerde çalışabilmektedirler.

Toplumsal cinsiyet normları ve post-fordist anlayış paralelinde, özellikle engelli kadınlar için uygun görülebilen bu tür işler engelli kadınların emeklerinin sömürülmesine yol açabilmektedir. Buna rağmen bu yöntem neo-liberal anlayışın benimsendiği Türkiye’de alternatif bir çalışma şekli olarak uygulanmaktadır.

2.1.7. Sadece Engelli Bireylerin Çalıştığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Bu modelde bazı işler yalnızca engelli bireyler için tahsis edilmiştir. Engelli bireyler engel durumları doğrultusunda belirli işlerde çalıştırılmaktadırlar. Örneğin, görme engelliler çağrı merkezi operatörü olarak çalışırken, işitme engelliler masör olarak çalışabilmektedir.⁶¹

⁵⁹ Pınar, S. Pamuk, “Çalışma Yaşamında Özürlülerin İş Doyumu ve Bir Uygulama”Bursa,Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002.

⁶⁰ Bkz. http://ozurlu.oyhgm.gov.tr/kendi_isim/bilgi.aspx.

⁶¹ Ömer Zühtü Altan, **Sosyal Politika Dersleri**, Eskişehir, T.C Anadolu Üniversitesi, 2004, s.264.

2.2. Engelli Kadınların Kamuya Girişte Karşılaştığı Engeller:

Engelli kadınların istihdam süreçlerinde karşılaştığı engeller işe giriş aşamasında başlamaktadır. Bu engeller genel engeller ve bireysel engeller olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır.

2.2.1. Genel Engeller

Engelli bireylerin işe girişte karşılaştığı genel engeller; kapitalizm, modernizm ve kadına yüklenen güzellik anlayışı, çevresel engeller üçgeninde ele alınabilir.

2.2.1.1. Kapitalizm

Üretim biçiminin merkezinde toprağın bulunduğu, yaşanılan mekân çalıştırılan mekân ayrımının henüz oluşmadığı, zanaatkârlığın önemli ve geçerli olduğu, yazının bilgi üretme ve yayma aracı olarak kullanımının henüz yaygınlaşmadığı toplumlarda engelli bireyler toplumsal olarak görünür olmalarının yanında ellerinden gelen katkıyı sunarak iş hayatına katılabilmekteydi.⁶²

Endüstrileşmeyle birlikte ise işin yapı ve önemi değişmiştir. Çalışma hayatı insanların hayatını devam ettirdiği, ekonomik gelir elde ettiği ve sosyal ilişkiler kurduğu bir alan haline gelmiştir. Bu değişimle birlikte engelli bireyler çalışma hayatından dışlanmaya başlamıştır.⁶³

İnsanlık tarihini birbirini izleyen 3 bölüme ayıran Finkelstein da tarihin birinci aşamasında toplumda engelli bireylerin diğer kişilerle birlikte ayrımcılığa maruz kalmadan yaşadığını, tarihin ikinci aşamasında endüstri devrimi ve üretim şeklinin değişmesiyle dışlandığını belirtmiştir. Üçüncü bölüm olan günümüz toplumunda da engelli hareketi ile birlikte engelli kişilerin yaşadığı sosyal dışlanmadan kurtulup özgürleşeceğini iddia etmiştir.

⁶² Çağrı Doğan, “Engelliler: Postmodern Kapitalizmin Sakatları” **Birikim Dergisi**, Sayı: 229, Mayıs 2008, s.39.

⁶³ Micheal Oliver, **The Politics of Disablement: Critical text in social work and the welfare state**, London, Mac-Millan, 1990, s.98.

İlk bölüm endüstri devriminin olduğu feodal dönemdir. Bu dönem boyunca sınırlı sosyal hareketlilik ve üretim şekli engelli kişilerin yerel topluluklarına aktif olarak katılmalarını engellememiştir. İkinci dönemde ise endüstri devrimiyle birlikte engelli bireyler fabrikanın hızına ayak uyduramamışlar ve ciddi bir şekilde ücretli işten ayrı tutulmuşlardır. Bunun sonucunda engelli bireyler ana akım sosyal ve ekonomik faaliyetlerden dışlanmışlardır. 80'lerden sonra başlayan ve şu an içinde bulunduğumuz dönemde ise engelli bireyler ile ilgili bakış açısı değişmeye başlamış ve engelli kişiler eğitim hakkından kent hakkına kadar pek çok alanda çeşitli haklar elde etmiştir. Buna rağmen Finkelstein'in kehanetinin gerçekleşmediğini söylenilebilmektedir.⁶⁴

Özellikle 80 sonrası dönemde, hemen tüm dünya devletleri neo-liberalleşen politikalar doğrultusunda istihdam politikalarını şekillendirmiş ve engelli bireyleri çeşitli istihdam modelleriyle iş hayatına dahil etmeyi amaçlamıştır.⁶⁵

2.2.1.2. Modernizm ve Kadına Yüklenen Güzellik Anlayışı

Beden, bireylerin cinsiyet bağlamında tanınmaları ve toplum tarafından kabul görmeleri açısından önemli bir etkidir. Bununla birlikte engelli bireylerde, engellerinin çeşidi, şiddeti, görünürlüğü ya da fiziksel veya zihinsel kaynaklı olması da toplum tarafından kabullenilmelerini belirlemektedir.⁶⁶

Günümüz çağdaş toplumlarında birçok feminist, inceliğin(zayıflığın) bir erdem olarak teşvik edilmesini ve insanın farklı ve "daha iyi" bir beden edinmek için kendini disipline sokmasını eleştirmektedir. Tüm bu eleştiriler kadın bedeninin zarif ve zayıf olmasını engelleyememiştir. Çünkü erkekler toplumsal hayatın hemen her alanında olduğu gibi, kadın bedeninin nasıl olması gerektiği ile ilgili de kurallarını belirlemişlerdir. Erkek cinsi tarafından belirlenen bu kuralların dışında oluş yani ideal-tam olan beden etiketlenme ve dışlanma ile sonuçlanmaktadır. Çünkü sosyal

⁶⁴ Vic Finkelstein, **Attitudes and disabled people: Issues for discussion**, New York, World Rehabilitation Fund,1980.

⁶⁵ Hyde, a.g.e, Catherine Mcdonald, Greg Martson, "Workfare as Welfare: Governing Unemployment in the Advanced Liberal State", **Critical Social Policy**, Vol:25, No:3, 2005.

⁶⁶ Thomas J. Gerschick. "Toward a Theory of Disability and Gender" **Signs**, Vol: 25, No:4, 2000, s.1264.

alandaki bireyler öncelikli olarak bedenleri üzerinden değerlendirilmekte ve var olmaktadır.⁶⁷

Feministler bedenini öncelikli olarak üç geniş boyutta birbiri olan ilişkisine dikkat çekerler. Nesneleştirilmiş bedenler, düzenlenmiş/şekle sokulmuş bedenler ve metin olarak bedenler. Nesneleştirilmiş bedenler; doğal değildir ama sosyal olarak üretilmiş ve kültürel olarak onaylanmıştır. Kadın nesne olarak erotik rolünün tamamında mükemmel olmak zorundadır. Düzenlenmiş/ şekle sokulmuş bedenler; ideal bedendir ve cinsel kontrol yasal denetim altındadır. Metin olarak bedenler; sosyal sistemin farz ettiği teorik ve ideolojik baskının mevcudiyetidir ki bu defa farklı tipteki bedenlerde farklı roller oynamaktadır.⁶⁸

18.yy'a geri dönüp bakıldığında kadın ve erkek bedenlerinin hiyerarşik görünüşü farklı gibidir ama karşılaştırılmıştır. Hukuksal ve politik ayırım kadın ve erkek arasında var olan ayırımdır. Ama asıl üzerinde durulan nokta cinsellik değil cinsiyettir. Oysa engellilik temelinde kadın ve erkek arasındaki ayırma bakıldığında engellilik cinsiyet ayrımının önüne geçebilmektedir. Engelli kişi çoğu zaman erkek ya da kadın olmanın dışında "öteki" olarak yaftalanabilmektedir.⁶⁹

Engelli kadın ve erkeklerin değersiz görülme, izole edilme, marjinalleştirilme, ayrımcılığa maruz kalma gibi ortak sorunlarla karşılaştığı bilinmektedir. Buna rağmen engelli kadınlar engelli erkeklere göre cinsiyet bağlamında daha dezavantajlı durumdadırlar.⁷⁰ Çünkü engelli kadınlar hem erkek egemen hem de engelli olmayanların çoğunlukta olduğu bir dünyada baskı altındadırlar.⁷¹

⁶⁷ Müge Kamanlıoğlu, "Feminist Perspektifte Özürlü Kadına Bakışın Sosyolojik Olarak Değerlendirilmesi Üzerine Kuramsal Bir Çalışma", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara, 2007, s.171.

⁶⁸ Nisha, "Regulation of Disabled Women Sexuality", (Çevrimiçi) <http://infochangeindia.org/agenda/claiming-sexual-rights-in-india/regulation-of-disabled-womens-sexuality.html> Aktaran: Kamanlıoğlu, a.e., s.173.

⁶⁹ Kamanlıoğlu, a.e., s.174.

⁷⁰ Gerschick, a.g.e., s.1265.

⁷¹ Susan Wendell, "Toward a Feminist Theory of Disability" *Hypatia*, Cilt: 4, Sayı:2,1989, s.105.

2.2.1.3. Çevresel Engeller

Engelli bireylerin toplumsal hayata katılımını engelleyen bir diğer faktör ise erişilebilirlik problemidir. Erişilebilir olmayan binalar ve kamusal alan engelli bireylerin “kendi mekânlarında” kalmasına sebep olurken aynı zamanda engelli bireylerin toplumsal hayatta uygunsuz olduğu mesajını vermektedir. Bunun sonucu olarak; mekânsal yapılar engelli bireylerin sosyal olarak dışlanmasına ve baskı altında kalmasına neden olmaktadır.⁷²

Engelli bireylerin toplumsal hayata katılımını engelleyen yapılar ve tasarımı kent hayatında açıkça görülmektedir. Mevcut tasarımlar dolaylı ya da dolaysız olarak belli mekânların erişilemez olarak dizayn edilmesine neden olmaktadır. Örneğin düşüncesiz bir şekilde yapılan rampasız merdivenler, yüksek yerlere kurulan ATM'ler, erişilebilir olmayan toplu taşıma araçları vb. aksaklıklar engelli bireylerin hareketliliğini dolaylı olarak etkilemektedir. Diğer bir taraftan estetik kaygılarla yapılan ve sadece engelli olmayan kişileri kullanabileceği binalar ve kent tasarımlarının yapılması engelli bireylerin sadece belirli alanlarda var olabilmesine izin vererek bu kişilerin hayatlarını oldukça olumsuz yönde etkilemektedir.⁷³

Özetle, engelliler kentin erişilebilir olmaması nedeniyle de önce toplumsal hayata katılım daha sonra iş hayatına dâhil olma konusunda problemler yaşamaktadırlar. Düzgün olmayan kaldırımlar, sarı şeritsiz yollar, rampa veya asansörlerin yokluğu veya var olsa bile standartlara uygun olmaması, otobüslerdeki rampa ve sesli sitem eksikliği engelli bireylerin iş hayatına tam ve eşit şekilde katılımını olumsuz yönde etkilemektedir.

2.2.2. Bireysel Engeller

Engelli kadınların iş hayatına girmelerini aile faktörü ve eğitim faktörü dolaylı olarak etkilemektedir.

⁷² Rob Kitchin, “‘Out of Place’, ‘Knowing One’s Place’: Space, power and the exclusion of disabled people” **Disability & Society**, 1998, Cilt: 13, Sayı:3, s.343.

⁷³ M.H. Matthews, P. Vujakovic, “Private worlds and public places: mapping the environmental values of wheelchair users” **Environment and Planning A**, Vol: 27, No: 7 Aktaran: **A.e.**, s.346.

2.2.2.1. Aile Faktörü

Ailelerin engelli çocuklarını “zaten engelli” diyerek önemsememeleri ya da bu çocuklara karşı aşırı koruyucu davranışlar içinde bulunmaları, engelli çocukların hayatlarını oldukça olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir.

Ailenin engelli çocuğuna zaman ayıramama durumu, engelli kadının çevreden gizlenmesi sorunu, kadınların özellikle de evde oturan ve çalışmayan ve hatta engelli olan kadınların eğitim almalarının gerekli olmadığını düşünen, engelli kadını dışarı çıkarmayarak dışarının olumsuz sosyal ve fiziksel koşullarından koruduğunu düşünen ailelerin varlığı da engelli kadın için önemli bir dezavantajdır. Bu durumda olan pek çok sayıda aile bulunmaktadır.⁷⁴

Genel olarak engelli bireyler, ebeveynlerinin kendilerine karşı olan davranışlarını diğer engelli olmayan kardeşleriyle karşılaştırdıklarında bu davranışların aşırı korumacı olduğunu hissetmektedirler. Pek çok ebeveyn engelli çocuklarının büyüme ve gelişim sürecinde engellik nedeni ile karşılaşacağı problemler karşısında endişelenir ve çocuklarını koruma ihtiyacı hisseder.⁷⁵

Engelli bireylerin büyüme ve gelişme döneminde aile içinde karşılaştıkları aşırı korumacı tavırlar, bireyin yaşam sürecinde kendi kararlarını alabilmesini ve kendi başına yaşayabilme becerisini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sebeple, bağımsız yaşam becerilerini kazanamayan engelli bireyler işe giriş aşamasında zorluklar yaşayabilmektedir. Ayrıca engelli bireyin cinsiyetinin kadın olması ailenin korumacılık oranının artmasına sebep olabilmektedir.

2.2.2.2. Eğitim Faktörü

Engelli kadınların genel özelliklerine bakıldığında, çok ayrıcalıklı durumda olanları mutlaka vardır ve olacaktır. Fakat ülkemizde ve az gelişmiş pek çok ülkede

⁷⁴ Nilgün Küçükkaraca, Engellilik, “Engelli Kadınlar ve Feminizm Birlikte Yaşayamadıklarımız”, **Birlikte Yaşamak İçin Küresel ve Yerel Çözümler- Özürlüler Kongre Sergi ve Sosyal Etkinlikleri**, Özürlüler Vakfı, İstanbul, 2006, s.100.

⁷⁵ Yasmin Hussain, Karl Atkin, Waqar Ahmed, 2002, “South Asian disabled young and their families”, (Çevrimiçi) <http://www.disabilityinformationzone.co.uk/pdfs/JRF/south-asian-disabled-young-people.pdf>, 10 Aralık 2013.

engelli kadın eğitimi son derece düşük orandadır. Çünkü engelli kadın evden çıkartılmadığı gibi, evden çıktığında gidebileceği bir okul ve uygun çevre koşulları da bulunmamaktadır. Engelli kadınların okullaşma oranının düşük olması, erişilebilir okul olmayışı, ev ile okul arasında uzaklığın olması, ailenin kızını okula götürme isteğinin az olması, çevredekilerin tacizkar oluşu (desteklemeyerek de tacizkar olunabilir), çevrenin fiziksel olarak engelli kızın gidiş gelişine uygun olmaması gibi nedenlerden kaynaklanabilir.⁷⁶

Ailevi veya çevresel nedenlerden dolayı eğitim alamayan veya yeterli düzeyde eğitim alamayan engelli kadınlar, eğitim süreçlerini tamamladıklarında piyasadaki diğer bireylerle eşit seviyeye gelememektedirler. Eğitim eksikliği veya düşüklüğü faktörü, engelli kadınların iş bulma sürecinde oldukça olumsuz bir şekilde karşılarına çıkabilmekte, iş bulmalarını oldukça olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir.

2.3. İş hayatında Yaşanan Sorunlar

Engelli kadınlar iş hayatına girseler dahi karşılaştıkları sorunlar iş hayatında da devam etmektedir. Bu problemler; belirli basit işlerde gettolaştırılma, terfi etmede yaşanan zorluklar, arkadaşlar ve üstler tarafından dışlayıcı veya kötü muameleye maruz kalma, erişilebilir olmayan işyerleri olarak sıralanmıştır.

2.3.1. Belirli Basit İşlerde Gettolaştırılma

Engelli bireylerin en önemli problemlerinden bir tanesi büyük oranda belirli basit meslek gruplarında istihdam edilmeleridir. Hemen her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de engelli bireyler belirli basit işlerde gettolaştırılmıştır. İşgücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi adlı araştırmada da belirtildiği üzere. Engelli bireylerin %35.5 oranında nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştığı, %31.3 oranında ise büro ve müşteri hizmetleri gibi alanlarda çalıştığı tespit edilmiştir.⁷⁷ Kamuda çalışan engelli kadınların en çok hangi meslek grubunda çalıştığına dair

⁷⁶ Küçükkaraca, a.g.e.

⁷⁷ ÖYGHM, ”İş Gücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi”, Aralık 2011, (Çevrimiçi) <http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf> 11 Ekim 2013.

herhangi bir bilgi bulunmamaktadır. Bununla birlikte açılan kadrolar çok fazla nitelik gerektirmeyen 2001 veya 4001 kodlu memuriyet kadrolarıdır.

Engelli bireylerin belirli basit işlerde gettolaştırılmasının başlıca sebebi, bu kişilerin kapitalist iş piyasasının beklentilerini karşılayamamalarıdır.⁷⁸

Engellilik temelindeki mesleki ayrımı etkileyen bir diğer önemli faktör ise engelli bireylerin toplumdaki algılanma biçimidir. Engelli kişilere göre dizayn edilmemiş işyerleri ve engelliğe karşı negatif duruşlar engelli bireylerin iş gücü olarak değersizleşmesine ve bunun sonucu olarak belirli basit işlerde var olmasına neden olmaktadır.⁷⁹

2.3.2. Terfi Etmede Karşılaşılan Zorluklar

Engelli bireylerin iş hayatında yaşadığı engellerden biri de terfi etme konusunda yaşadıkları sıkıntıdır.⁸⁰ Kamuda çalışan engelli bireylerin terfi etmesinde genel olarak yasal bir engel yok gibi görünse de bazı kanun veya yönetmelikler bu durumu değiştirebilmektedir. Örneğin Hâkim ve Savcılar Kanuna göre engelli bireylerin hakim veya savcı olmalarının önü kapatılmıştır. Yani diğer arkadaşları gibi hukuk eğitimi alan ve fakülteden mezun olan engelli bireyler sınavlarda başarılı olsalar bile bu pozisyonlarda çalışmamaktadırlar.⁸¹ Ayrıca, 2013'ün Ağustos ayında değiştirilen, kamu kurum ve kuruluşlarında görevde yükselme ve unvan değişikliği ile ilgili yönetmelik ile birlikte engelli kadınların terfi etmesi zorlaştırılmıştır.

31.8.2013 tarihinde resmi gazetede yayımlanan Kamu Kurum ve kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmeliğin 1.maddesi şöyle değiştirilmiştir;

⁷⁸ Colin Barnes, Geof Mercer, Tom Sheakspeare, **Exploring Disability: a sociological Introduction**, Cambridge, Polity Press, 1999.

⁷⁹ Alan Roulstone, **Enabling Techonology: Disabled People, Work and New Techonology**, Open University Press, 1998.

⁸⁰ Sue Arthur, Gerry Zarb, "Measuring Disablement in Society: Working Paper 4 Barriers to Employment for Disabled People", (Çevrimiçi) <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Zarb-barriers-to-employment.pdf>, 15 Şubat 2013.

⁸¹ Hakimler ve Savcılar Kanunu, 26 Şubat 1983, "madde 8" (Çevrimiçi) <http://www.hsyk.gov.tr/Mevzuat/Kanunlar/Hsk.html>, 9 Şubat 2013.

15/3/1999 tarihli ve 99/12647 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmeliğin 2. maddesinin ikinci fıkrasının (g) bendinde yer alan “*ilçe müdürü kadrolarına*” ibaresi “*ilçe idare şube başkanlıkları ile bunlarla aynı düzeydeki diğer görevlere*” şeklinde değiştirilmiştir.⁸²

Değiştirilen “ilçe idare şube başkanlıkları ile bunlarla aynı düzeydeki diğer görevlere” ifadesi muğlak kalmaktadır. Bununla birlikte yeni yönetmelikle birlikte görevde yükselmede sözlü sınav ibaresi eklenmiş ve terfi konusunda olması muhtemel haksızlıkların önü açılmıştır. Ayrıca görevde yükselme ile ilgili yapılan değişiklikler engelli bireylerin ve özellikle engelli kadınların terfi şanslarını azaltmaktadır. İş piyasasında hem fiziksel yapı ve işlev farklılıklarının neden olduğu yavaşlık hem de estetik nedenlerden ötürü dezavantajlı olan bu kişiler, özellikle sözlü sınav nedeni ile terfi konusunda da zorluk yaşayabilmektedirler.

2.3.3. Arkadaşlar ve/veya Üstler Tarafından Dışlayıcı veya Kötü Muameleye Maruz Kalma

Engelli kişiler iş yerinde arkadaşları veya üsleri tarafından kötü muameleye maruz kalabilmektedirler. İşyerinde arkadaşları ve/veya üsleri tarafından mobbinge maruz kalan engelli bireyler aynı zamanda hem mekânsal olarak hem de arkadaşlık ilişkileri bakımından izole olabilmektedirler.⁸³

2.3.4. Erişilebilir Olmayan İşyerleri

Sosyal bir mekanizma olarak işyerleri, engelli bireylerin mekânsal olarak izolasyonu ya da marjinalleştirilmesi ile ilgili olarak önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda engelli bireylerin iş piyasasına dâhil edilme noktasında da büyük bir önem taşımaktadır. Uygun bir işyerinin aşağıda belirtilen noktalara uygun halde olması gerekmektedir.

⁸² Kamu kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik, 31 Ağustos 2013, ” madde 2” (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130831-25-1.pdf> 20 Mart 2014.

⁸³ Tezcan, **a.g.e.**, s.136.

İşyeri Erişilebilirliği:

- *Erişilebilir yollar
- *Erişilebilir kapılar ve kapı donanımları (kart okuyucu vb)
- *Katlardaki erişim
- *Döşemeler
- *Navigasyon
- *Acil çıkış kapısı

Görsel ve İşitsel Bilgiler

- *Konumlandırma ve ışıklandırma
- *Harf karakteri seçimi (Görme engelliler için noktalı, işitme engelliler için sesli)
- *Ortam gürültüsü ve işitsel sinyal
- *Ses zayıflatma

Işıklandırma

- *Parlak olmayan aydınlatma
- *Parlaklığı azaltmak için kullanılan materyaller
- *Doğal ve yapay ışığa yönlendirme
- * Göz yorgunluğunu azaltacak kişisel önlemler

Depo

- *Çalışma yerine kolay giriş
- *Uygun konteynır
- *Materyallerin tanımlanması
- *Güvenli kullanım ve ulaşım

Oturacak Yer:

- *Uygun destek ve sarsılmazlık
- *Ayarlanabilir özellikler
- *Koltuk, sırt ve kol desteğinin nasıl ayarlanacağı

Çalışma yeri Düzeni:

- * Uygun alan
- *Çalışma yüzeyi materyalleri ve düzenlemeleri
- *Hava kalitesi

Bilgisayar Ekranı:

- *Monitörün yerleştirilmesi
- *Monitor parlaklığının minimize olması
- *Kaynak belgelerin yerleştirilmesi

Bilgisayar Bileşenleri:

- *Klavye ve Mause konumu
- *El ve bilek desteği
- *Yazılım seçenekleri (Görme engelliler için sesli kontrol gibi)

Telefon ve Diğer Ofis Ekipmanları:

- *Elektrik sağlama
- *Teçhizat kontrolü
- *Telefonun yeri
- *Telefonun periferik seçimi

İş Uygulaması:

- * Nötr bir duruş sergilemek
- * Tekrarlayan ve kümültatif stresi minimize etmek

* Genel sağlık ve üretkenliğin yönetimi⁸⁴

Yukarda belirtildiği üzere erişilebilir bir iş yerinde yukarda belirtilen tüm noktalar uygun şekilde düzenlenmiş olmalıdır. Aksi takdirde erişilebilir olmayan işyerleri engelli bireylerin çalışma hayatından dışlanmalarına neden olabilmektedir.

⁸⁴ James Mueller, **The Workplace Workbook 2.0: An Illustrated Guide to Workplace Accommodation and Technology**, Amherts, HRD Press, 1992, s.45.6 Aktaran: Özdal Kutlu, “An Inclusive Workplace Accommodation Evaluation for Employees with Disabilities”, The Graduate School of Natural and Applied Science of Middle East Technical University, Master Thesis, Ankara, 2007, s. 119.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: KAMUDA ÇALIŞAN ENGELLİ KADINLARIN SORUNLARI: SAHA ARAŞTIRMASININ BULGULARI

Bu bölümde saha araştırmasıyla, görüşme tekniği ile elde edilen bulgular iki alt bölümde, kamu sektörüne girişi engelleyen bireysel faktörler ve kadınların kamu sektörüne girişten sonra yaşadıkları sorunlar olarak incelenmeye çalışılacaktır.

3.1. Kadınların Kamuya Girmesini Engelleyen Bireysel Faktörler

Bu bölümde engelli kadınların kamuya girişine engelleyen faktörler eğitim ve aile faktörü olarak iki başlıkta değerlendirilmiştir.

3.1.1. Eğitim Faktörü

Engelli bireylerin işe girmelerinin önündeki büyük engellerden biri olarak düşünülen eğitim sorunu bu başlıkta incelenmiştir. Bu kişilerin işe girmeleri ile eğitim seviyeleri arasındaki bağlantı incelenmiştir. Engelli kadınların eğitim almalarının engelli olmaları nedeniyle zorlaştığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte engelli bireylerin iyi eğitim alamadıkları için iş bulamadıklarını iddia eden suçlayıcı iddiayı analiz etmek amacıyla engelli bireylerin eğitim almalarının önündeki bariyerler incelenmiştir.

Yapılan mülakat sonucu altı kişinin lisans, dokuz kişinin ön lisans bir kişinin de lise mezunu olduğu belirlenmiştir. Lisans mezunu olan iki kişinin üniversiteyi açık öğretimden, iki kişinin ise engelli olmadan önce bitirdiği tespit edilmiştir. Dokuz ön lisans mezunu arasından yedi kişinin ön lisans derecelerini açık öğretimden tamamladığı kalan iki kişi ise örgün öğretimden mezun olduğu tespit edilmiştir. Bu verilerden pek çok engelli kadının eğitim hayatını ön lisans seviyesinde tamamladığı anlaşılmıştır. Dikkat çeken diğer önemli nokta ise pek çok engelli bireyin üniversiteyi açık öğretimden tamamlamasıdır. Buradan hareketle pek çok engelli kadının klasik bir eğitim hayatı geçirmediği görülmektedir. Engelli kadınların, puan düşüklüğü ya da çevresel engeller nedeniyle genellikle orta seviyedeki ya da ortalamanın atındaki seviyedeki okullarda eğitim aldıkları tespit

edilmiştir. Bu okullarda eğitim alan kadınların mezuniyet sonrası ideal kalitedeki eğitim seviyesine ulaşmadıkları belirlenmiştir. Yani, bu kadınların iyi üniversitelerden mezun olan kişilerle yarışabilecek seviyede olmadıkları söylenmektedir. Engelli kadınların eğitim almalarının önünde dört temel engel olduğu tespit edilmiştir. Bu engeller aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

3.1.1.1. Materyallere Ulaşamama

Özellikle görme engelli kadınların eğitim hayatlarında ihtiyaç duydukları yardımcı materyallere ulaşma konusunda zorluklar yaşadığı tespit edilmiştir. Engelli kadınların bu zorlukları eğitim hayatlarının hemen her seviyesinde yaşandığı belirlenmiştir. Bilgecan, yaşadığı zorluğu şöyle anlatmaktadır:

“Öğretmenler okuma parçası dağıtırdı sıra bana geldiğinde aaa sen görmüyordun dimi pardon derdi. Ben okuma parçasını takip edemezdim...”

Benzer bir problemi Cemre aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Kitapları okuyamamak onları sesli sisteme çekecek vatandaş bulamamak! Yok olmazsa gören bir arkadaştan rica edeceksiniz de size yardım edecek ödev yapabilmeniz için... Bu her zaman mümkün olmuyordu. Aynı konuları takip edemiyorduk. Konuları takip edebilmemiz için o zamanlar 5 yılda bir bizim kitapları da yenilemeleri gerekiyordu. Kabartma yazılı kitaplarımız vardı. Onların kitabında bizim ev diye bir parça varsa bizde işte kitapta mavi kuş diye bir parça vardı. Hani müfredatlar yakındı ama konular farklıydı...”

Yukarıdaki ifadelerden, Bilgecan ve Cemre'nin kabartma yazılı kitaplara ulaşamadıkları tespit edilmiştir. İki engelli kadının da bu nedenle diğer arkadaşlarından geri kaldıkları ve eğitimlerini yeterli düzeyde alamadıkları anlaşılmıştır. Ayrıca, Bilgecan öğretmenin tutumunun da psikolojisini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir.

Aşağıdaki ifadelerde belirtildiği üzere Pınar da, iyi bir eğitim alabilmek için gerekli olan materyallere erişememiştir. Dikkat çeken nokta ise Pınar 'ın, istediği eğitimi alamamasını araçlara erişememesine değil, gözlerindeki görme kaybına bağlamış olmasıdır.

Pınar: *“Ben aslında istediğim eğitimi alamadım çünkü gözlerim yorulduğu için uzun süre ders çalışmadım. Aslında İngilizce öğretmeni olmak istiyordum.”*

Görme engelli olan Pınar ise yaşadığı sorunları şöyle anlatmaktadır:

“Materyal açısından çok sıkıntı yaşamıştık ama ortaokul ve lisedeyken öğretmenleri çok dikkatli dinlerdim. Aklımda kalan her şeyi kendi Braille alfabemle yazardım. Yazılı sırasında elimde çalışabileceğim bir belgem olsun isterdim.”

Yukarıdaki ifadelerden Zelal'in de diğer görme engelli arkadaşları gibi materyallere ulaşma problemi yaşadığı tespit edilmiştir.

Son olarak üniversitede eğitim hayatını sekteye uğratan, okuyucu bulma sorunuyla karşılaşan Elif de yaşadıklarını aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“Üniversitede okuyucu bulmak çok zordu. Özellikle vize final haftaları arka arkaya olan sınavlarda millet, aralarda bir sonraki sınava çalışırken ben koştura koştura okuyucu arıyordum. Her sınav öncesi bir kriz yaşıyordum soruları bana kim okuyacak diye. Hocalar ya unutuyor ya da göz ardı ediyordu...”

3.1.1.2. Sık Sık Hastaneye Gitmek Zorunda Kalma

Engelli kadınların eğitim hayatlarını olumsuz yönde etkileyen bir diğer problemin ise engelli kadınların sık sık hastaneye gitme ihtiyaçları olduğu tespit edilmiştir.

Bilgecan: *“Lisedeyken çok hastaneye gidiyordum mesela derslerden uzak kalıyordum. Lise’de rapor hakkı yetmediği için sınıfta kalmıştım bir keresinde.”*

Laçın: *“Okul zamanı hastanelerde geçti. Üniversiteye gelince aslında öğretmenlik istiyordum puanım da tutuyordu ama rahatsızlığımdan dolayı şehir dışına çıkmak istemedim. Sık doktora gitmek zorundaydım, doktorum da bulunduğum şehirdeydi...”*

Yukarıdaki ifadelerden her iki engelli kadının eğitim hayatlarının hastaneye gitme sıklıkları nedeniyle sekteye uğradığı anlaşılmaktadır.

3.1.1.3. Arkadaşların Tutumu

Engelli kadınların eğitim hayatlarını olumsuz olarak etkileyen bir diğer etkenin arkadaş tutumu olduğu tespit edilmiştir. Engelli kadınların arkadaşları tarafından dışlanmaları nedeniyle eğitim hayatlarından uzaklaştıkları belirlenmiştir.

Duru yaşadıklarını şöyle anlatmaktadır:

“Çocukken arkadaşlarından duyduğun bir sözün canını acıtmasıyla ergenlikte duyduğun sözün canını acıtması farklı... Liseye geldiğin zaman zaten kendini dünyanın merkezinde görüyorsun, bir de tutuyor insanlar seni yok sayıyor, sana günaydın demiyorlar. İnsanlar birbiriyle konuşur eder, kantine gider ama bana hiçbir şekilde teklif etmezlerdi. Herhalde şey düşünüyorlar, görmediğim için beni taşıyacaklarını düşünüyorlar belki de... Ne biliyim birisine bağlı olmak, benim koluma girip gezdireceklerini düşünüyorlardı... Bu durum insanı çok mutsuz ediyordu. Zor zamanlardı...”

Mine: *“Daha sonra ergenliğe girince engelinden dolayı özellikle karşı cinsten kaçmaya başlıyorsun, farklı bakışlarından kaçılıyorsun... Ben de ilkokuldan sonra imam-hatibe gittim ama açık söyleyeyim oraya gitme nedenim din bilgisi öğrenmek değil. İmam-hatip'e sırf kızlar var ve beden eğitimi dersi yok diye gittim.”*

Pınar: *“Küçükken yalnızca şaşıydım ve görme kaybım daha azdı hatta görmediğimi bile geç fark ettim. Ama şaşı olduğumu fark eden bazı sınıf arkadaşlarım benimle alay ediyordu. Bu nedenden dolayı okula gitmek istemiyordum çok...”*

Cemre: *“50 kişilik sınıfta 2 tane görme engelli var. Diyor ki öğretmenin bir tanesi: ‘Bu arkadaşlarımıza tahtada yazılanları yazdırabilmeniz için sırayla hepimiz yanında oturacaksınız!’ diyor. Şimdi gönüllü oturmak isteyen var mı denildiğinde 8-10 tane parmak kalkıyor. Çoğu: ‘Ben oturmak istemiyorum’ diyor mecbur da değil... Bu durum insanı etkiliyor yani...”*

Yukarıdaki ifadelerden pek çok engelli kadının eğitim hayatının arkadaşlarıyla yaşadıkları olumsuz ilişkiler nedeniyle oldukça huzursuz geçtiği anlaşılmaktadır. Bu huzursuzluğun engelli kadınların psikolojilerini ve eğitim hayatlarını olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir. Dikkat çeken nokta ise

Mine'nin engelli olması nedeniyle erkeklerden kaçması ve erkeklerin olmadığı bir okulu tercih etmesidir. Buradan kadınlara atfedilen klasik güzellik anlayışının küçük yaşlardan itibaren empoze edildiği anlaşılmaktadır.

3.1.1.4. Okula Alınmak İstenmemesi

Engelli kadınların eğitim hayatlarında karşılaştıkları bir diğer problemin okula alınma konusunda yaşadıkları zorluklar olduğu tespit edilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucu okulların, engelli bireyleri engellilik durumları nedeniyle almak istemedikleri tespit edilmiştir.

Yaşadığı sorunu Filiz şöyle ifade etmektedir:

“Annem babamdan gizli yazdırdı beni. Torpil buldu. Almıyorlardı ilk zamanlar okula... İlkokula ben zaten geç başladım ...”

Benzer bir sorunu ise Bilgecan aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“Mantık seninle uğraşamayız, seninle uğraşırsak diğer öğrencilere vakit ayıramayız! Müdür: ‘Açık liseye yazdırın’ dedi. Sonradan devreye bizi tanıyan birileri girdi, okul müdürüne falan telefon ettiler. Durum öyle düzeldi.”

Yukarıdaki ifadelerden engelli kadınların okula kayıt olmakta zorluklarla karşılaştığı anlaşılmaktadır. Okula alınmak istenmeyen engelli kadınların kayıt problemi nedeniyle sene kaybettiği belirlenmiştir. Bununla birlikte, sene kaybı yaşayan engelli bireylerin maddi ve manevi kayıplarının tazmin edilmediği belirlenmiştir.

3.1.1.5. Çevresel Engeller

Engelli bireylerin eğitim kalitesini düşüren bir diğer önemli faktörün çevresel engeller olduğu tespit edilmiştir. Mülakat yapılan engelli kadınların, yardımcı araç gereçlere ulaşamama ve mimari nedenler dolayısıyla eğitim hayatında sorunlar yaşadığı belirlenmiştir. Engelli kadınlar yaşadıkları sorunları aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

Filiz: *“10 yaşına kadar yürüyemedim, yürüme cihazı sonradan çıktı o yüzden okula gidemedim.”*

Mine: “Ben aslında edebiyat öğretmeni olmak isterdim hatta puanım da yetiyordu. Edebiyatı kazanmıştım fakat üniversite çok karlı bir şehirdeydi zaten. Düşerim bir yerimi kırarım diye korktum, oraya yazılmadım. Bu nedenle istediğim bölümü okuyamadım”.

Efil: “Ben yüksek lisansımı yaparken kaza geçirdim, sonra engelli oldum. Yüksek lisans esnasında evet orda sıkıntı yaşadım tabii... Merdiven olan yerler var ama hocalar falan yardımcı oldular. Bina yeni yapılmış ama girişinde merdiven var.”

Elif: “Okulun aydınlatması uygun değildi. Bu da zor oluyordu bizler için aydınlatma çok önemli.”

Yukarıdaki ifadelerden, engelli kadınların eğitim alamamalarının önündeki engellerin; materyallere ulaşamama, sık sık hastaneye gitmek zorunda kalma, arkadaşların tutumu, okula alınmak istenmeme ve çevresel engeller olduğu tespit edilmiştir.

Bununla birlikte, özellikle görme engellilerin eğitim hayatında yaşadığı genel sorunları anlatmak adına Duru şöyle bir açıklamada bulunmuştur:

“Görme engelliye sayısal eğitimi verilmek için uğraşılıyor. Sözel eğitimde diyor ki: Türkçede, edebiyatta, tarih ve coğrafyada bu zaten dümdüz dinlediği zaman diyor hemen algılar ama bir matematik için ister istemez eliyle göstermesi lazım. Bunun için de şuraya 1 yazacaksın şuraya 5 yazacaksın demesi gerekiyor. Eee tabii bunu içinde sabır gerekiyor, zaman gerekiyor. Ki bunu yapabilecek fedakar insan sayısı çok az. Öyle ki bu yerleştirme klavuzlarının altında sayısal ve çizim içerikli olan çoğu bölümde şu yazıyor: ‘Görme engelli öğrenciler tercih edemez.’ Bunu bir müzik öğretmenliği bölümü için yazan okullar bile var. Neymiş fiziksel yapısı uygun değilmiş bu noktada öğretebilecek hoca yokmuş. O üniversite şu an davada...”

Yukarıdaki ifadelerde, görme engelli bireylerin kaliteli bir sayısal eğitim alamadıkları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, görme engelli bireylerin üniversiteye giriş aşamasında da okulların koyduğu özel şartlar nedeniyle eğitim sürecinden dışlandığı tespit edilmiştir. Engelli bireylerin eğitim almasının önünde yasal olarak

herhangi bir engel bulunmamasına rağmen eğitim alma konusunda sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir.

Engelli kadınların, eğitim hayatında yaşadıkları problemlerin cinsiyetle bağlantılı olduğunu gösteren bir bulgu bulunamamıştır. Engelli kadınların yaşadığı problemlerin engelli erkeklerin de yaşaması muhtemel olan cinsten problemler olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kız çocuklarının engelli, kız ya da engelli kız çocuğu olmaları nedeniyle okutulmadıkları oryantalist düşüncesi yanlışlanmıştır.

3.1.1.6. Aile Faktörü

Bu bölümde, özellikle sonradan engelli olan kişilerin aile ilişkileri dikkate alınmıştır. Pedagojik olarak bireyin karakterinin şekillenmesinde büyük rol oynayan aile faktörünün engelli kadınların birey olma hallerini nasıl etkilediği incelenmiştir. Ailelerinin kendilerini toplumsal yaşama katılma konusunda destekleyip desteklemediğine dair bir soru yöneltilmiştir. Bu soru, engelli kadınların hayatta kendi başına olabilme becerileri ve buna paralel iş hayatında ne şekilde var olabildikleri arasındaki bağlantıyı anlamak için sorulmuştur. Bir kişi dışında tüm engelli kadınların aileleri tarafından desteklendiği anlaşılmıştır. Ailesi tarafından desteklenmeyen engelli birey ise “engelli kadın” olması nedeniyle değil ama engelli olması nedeniyle ailesi tarafından desteklenmediğini belirtmiştir. Diğer bireylerin ailelerinin ise, çocuklarını cinsiyetlerinden dolayı desteklemediği ya da aşırı koruyucu davrandığı bulgusu ortaya çıkmamıştır. Ailelerin ya da en azından ailenin bir ferdi engelli kızlarını; sosyal yaşama katılmaları, kişisel yaşam becerilerini kazanmaları, eğitim almaları vb. konulardan bir ya da bir kaçında desteklediği ortaya çıkmıştır.

Cemre ailesi tarafından desteklenme şeklini şöyle anlatmaktadır:

“Ailem beni kız çocuğu mantığıyla dahi bile olsa sıkmadılar. Bırak engelliliği ben duyuyorum arkadaşlardan engeli olduğu için dışarı çıkartılmamışlar, üstüne başına bakılmamış. Kimi arkadaşlarımdan, evliliği ailenin yanından kurtulma olarak düşünenler oldu. Bunlar çok acı şeyler. O günün şartlarına göre konuşuyorum, bir de mesela ilkokulda baya bir görüyordu gözlerim. Ama iri yazıları görüyordu. Doktorun tavsiyesiyle de zaten normal okula gitmesin

dedi benim için, iyi bir görme engelliler okuluna gitsin eğitimi alsın ki çünkü yani gözleri ilerde ilerlerse zorluk çekmeyeyim diye... Babam da doktorun tavsiyesine uydu ki o zaman taşradaydık köyde yaşıyorduk. Özellikle köy diye vurguluyorum niye çünkü İstanbul'da yaşayan arkadaşlarım var görme engelliler okulunun varlığından haberdar değiller. İşte zamanında gördükleri kadarıyla normal okullara gidip oralarda gerekli eğitimi alamayıp görmedikleri için yazıp okuyamadıklarından dolayı dayak yiyen ötelenen çocuklar olmuşlar.”

Bu anlatılardan da anlaşıldığı üzere Cemre ailesi tarafından bağımsız bir birey olabilmesi yönünde desteklenmiş. Kendisinin de vurguladığı gibi köy gibi geleneksel bir mekânda yaşamalarına rağmen ailesi engelli kızlarını engelli veya kız çocuğu olması nedeniyle kısıtlamamış. Aksine kızlarının ileriki hayatında bağımsız olarak yaşayabilme becerilerini kazanması amacıyla yatılı bir okula gönderip bağımsız bir birey olma sürecine katkıda bulunmuşlar.

Duru da ailesi tarafından her konuda desteklendiğini aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“Ailemde tek görme engelli benim ama bana çok yardımcı oldular hiçbir şekilde beni kısıtlamadılar. İşte mesela salonda çiçek olur, vazo, biblolar falan olur... Görme engelli çocukları olanlar onları kaldırır. İşte çarpmasın, kırmasın canı acımasın. Benim ailem hiç böyle bir şey yapmadı. Ve onlar bunu bana söyledikleri zaman ben biliyordum ve çarpmıyordum. Bu bana müthiş bir özgüven verdi.

Şu anda da küçük bir şehirden metropole geldim ve yalnız yaşıyorum. Düşünsene, bu hiç kolay değil bir aile için. Bir kere çocuğunu gönderiyorsun, kız çocuğunu gönderiyorsun ve görme engelli çocuğunu gönderiyorsun, bir de İstanbul'a. Ama onlar böyle düşünmedi. Ama benim ailem dedi ki: 'biz sana güveniyoruz.' Bunu duyunca 'tamam' diyorsun zaten.”

Duru'nun da ifade ettiği gibi kendisi, çocukluk çağından itibaren ona gerçekten güvendiklerini hissettiren ailesi tarafından desteklenerek büyütülmüştür. Küçük bir şehirden İstanbul'a gelerek üniversiteyi İstanbul'da bitiren Duru, iş hayatına da İstanbul'da devam etmiştir. Ayrıca Duru görüşme sırasında şu an ailesinin bu desteğiyle birlikte hayatta her işini yapabildiğini belirtmiştir. Bununla

birlikte, arkadaşlarına yemek hazırlayıp, onları eve çağırdığını ve onu ziyarete gelen ailesine İstanbul’u gezdirdiğinden bahsetmiştir. Buradan hareketle engelli bireylerin bağımsız yaşam becerilerini kazanması sonucu engelli olmayan insanlar gibi yaşayabileceklerini, engellerinin aslında bir engel olmadığı yorumu yapılabilmektedir. Bu becerilerin kazanılmasında ise kişinin ailesinin ve çevresinin davranışları büyük rol oynamaktadır.

Annesinin eğitimde oynadığı belirleyici rolü, Filiz şöyle anlatmaktadır:

“Annem çok destek oldu. Her konuda destek oldu. Mesela 10 yaşına kadar yürüme cihazım olmadığı için annem hep sırtında taşıdı beni. Babam destek değildi. ‘Yapamaz, edemez, düşer’ diyordu. Etrafta gören insanlar da ‘Bırak niye sırtında taşıyorsun sana büyüüp de adam mı olacak sana para mı kazanacak bırak bir köşede ölsün nasıl yaşarsa yaşasın’ diye söyleyenler bile vardı ama annem onların hiçbirini dinlemedi. Sonra liseyi surf araçlara binebileyim, araçlara binmeyi öğreneyim diye başka bir semtte okuttu annem. Ben en başta istemedim ağlaya zırlaya gittim ama sonra alıştım yani. İyi ki de öyle yapmışız...”

Bu örnekten de anlaşıldığı üzere Filiz, babası ve yakın çevresi tarafından desteklenmese de, annesi Filiz’i çevredeki olumsuz söylemleri dikkate almadan pek çok konuda desteklemiştir. Üstelik bu desteği sağlarken kızını, korumacılıktan uzak bağımsız yaşama becerilerini kazandıracak şekilde yönlendirmiştir.

Mine de ailesinin kendisini her konuda desteklediğini şöyle belirtmektedir:

“Ailem destektiki her konuda ellerinden geldiğince maddi imkânlar yettiği ölçüde hep destek oldular ama maddi imkânlarımız yoktu pek... O nedenle onların da yetemediği yerler oldu. Okul dersane parası falan bulmak zordu ama engelli çocuğu saklıyım falan da demediler.”

Bu anlatılardan da anlaşıldığı üzere Mine de ailesi tarafından desteklenmiştir. Mine bu desteği sekteye uğratan en büyük problemin ise maddi imkânsızlıklar olduğunu belirtmektedir. Ayrıca bu ifadelerden Mine’nin ailesinin toplum tarafından stigmatize edilen ve bir utanç kaynağı gibi görülen engelli kızlarını saklama çabasında olmadıkları anlaşılmaktadır.

Laçin, Pınar, Saniye, Zelal ve Bilgecan da ailelerinin kendilerine destek oluşunu benzer ifadelerle aşağıdaki gibi ifade etmektedirler:

Laçin: *“Ailem her konuda destekti, yanımdaydı.”*

Elif: *“Ailem destek oldu her konuda, beni engellemediler...”*

Pınar: *“Ailem her konuda destek oldu okul hayatı, topluma katılma gibi... Özellikle ablalarım benim çevreden uzaklaştığımı fark edince beni toplum içine girmem konusunda desteklediler, cesaretlendirdiler...”*

Saniye: *“Ailem her konuda çok yardımcı oldu. Korumacı bir tavır takınmadı yatılı okulda eğitim almam konusunda destekledi. Okumayı öğrenebilmem için noktalı yazıyı, beni körler okuluna gönderdiler ki köydeydik.”*

Zelal: *“Ailem çok destekledi. Kız kardeşim vardı hep şey derdi: ‘Bugün bizim yanımda ama yarın topluma karışacak... Şunu şöyle yap, bunu böyle yap, şunun ütüne bu giyilir bununla bu renk uyar’ Anlatır ve öğretirdi. Adapte olmam çok kolay oldu. Eğitimime hep destek oldular okul yatılıydı, evimiz uzaktı okula her hafta gelip alıyorlardı beni bir haftanın özlemini çıkarıyorlardı o şekilde. Sonra beni dopingli götürüyorlardı tekrar okula. Çok iyidiler yani her zaman yanımdalardı...”*

Bu anlatılanlardan da anlaşıldığı üzere engelli kadınların aileleri tarafından desteklendiği anlaşılmaktadır. Özellikle pek çok engelli çocuğa sahip olan ailelerin, çocuklarına bağımsız yaşama becerileri kazandırma konusunda da oldukça bilinçli davrandıkları anlaşılmıştır.

Bilgecan ise ailesi tarafından desteklendiğini ancak babasının bazı konularda korumacı yaklaşımlarından dolayı zaman zaman sınırlandığını aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Ailem destek oldu ama şöyle oldu, benim annem ve babam da çok eğitilmiş insanlar değildi ve küçük bir ilçede yaşıyorduk. Zaten babam da rahatsız olduğu için hastane masraflarını karşılamak için hep annem çalışırdı. Onu pek göremezdik. Benim babam da hep şey korkusu yaşardı: ‘Ya kızıma taciz ederse biri!’ Çünkü basında çok haberler çıktı bununla ilgili... Ben genelde abla ile oynardım zaten diğer arkadaşlarda beni istemiyordu ‘Sen körsün zaten saklanamıyorsun’ diyorlardı. Bir de ben akşam gezmeyi daha çok seviyorum

çünkü akşam daha net görüyorum. Ama babam hiç çıkarmaz yani zaten küçük yer, kadın gördüğünde, bir de engelli olduğunda...”

Son olarak Şükriye ise ailesi tarafından desteklendiğini bununla birlikte engelini çok fazla hissetmemesinden dolayı desteğe ihtiyaç duymadığını da aşağıdaki cümlelerle ifade etmektedir:

“Ailem zaten her zaman destek ama zaten engelden dolayı destek gerektirecek bir durum yaşamadım... Dediğim gibi küçükken kalça çıkığım kilolu olmadığım için engel oluşturmuyordu...”

Bu görüşmelerde dikkat çeken bir diğer nokta ise görüşmeler esnasında engelli kadınlardan biri dışında hepsinin ailelerini orta alt veya alt sınıf olarak tanımlayacak kelimeler kullanmış olmalarıdır. Hemen tüm engelli kadınlar, ailelerini tanımlarken ya da aile yaşantılarından bahsederken, *“kendi yağıyla kavrulan bir aileydik”* *“ancak kendimizi geçindiriyorduk”*, *“maddi zorluklar yaşıyorduk”*, *“küçük bir yerde yaşıyorduk”*, *“köyde yaşıyorduk”* gibi ifadeler kullandılar. Buradan Bourdieu'nun deyimiyle sosyal ve ekonomik sermayeleri oldukça zayıf olan ailelerin bu sermayelerinin engelli kızlarını geliştirmeye yetmediği görülmektedir.⁸⁵

3.2. Kamu Sektörünü Tercih Sebepleri

Engelli kadınların kamuyu tercih etmelerinin altında iki temel neden yatmaktadır. Bu nedenlerden ilki, kamuda çalışmanın iş garantisi sağlamasıdır. İkincisi ise, kamudaki işlerin rekabetten uzak yapısı ve özlük haklarının sağladığı imkânlarla bağlı yaşanan rahatlıktır.

3.2.1. Kamunun Güvenilirliği

İlk olarak Zelal ise kamuyu tercih sebebini şu cümlelerle açıklamaktadır:

“Özellere güvenmiyorum. Biliyorsunuz bizim Türkiye’de ekonomik kriz oluyor dakika başı! Öyle bir durumda sanki ilk bizi çıkarırlardı gibi geliyor... Ya çok

⁸⁵ David Swart, **Kültür ve İktidar: Pierre Bourdieu'nün Sosyolojisi**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2011.

büyük bir şirket olması lazım, işte bir Sabancının bir Koç'un falan öyle çok küçük şeylere güvenemezdim..."

Zelal'in de ifade ettiği gibi Türkiye'de pek çok özel şirket ekonomik kriz dönemlerinde kar marjını arttırmak amacıyla şirket bütçesine yük olarak gördüğü kişileri işten çıkarabilmektedir. İşten çıkarılma ihtimali olan kişiler ise genellikle "fark yaratıp şirketin gelişimine katma değer sağlayamayan" "yeterince performans gösteremeyen" ya da "kadın olduğu için doğum ve süt izni kullanma ihtimali olan" kişilerden oluşmaktadır. Bu şartlar altında engelli kadınlar hem yeti yitimlerinden dolayı "yeterince verimli çalışamamaları" hem de "annelik izinleri kullanma ihtimalleri" nedeniyle iki kat dezavantajlı durumdadırlar. Özetle özel sektörün rekabetçi yapısıyla uyum sağlamayan engelli kadınlar en zayıf halka olarak görülüp, işten kolayca çıkarabilmektedirler. Engelli kadınların kamuda kendilerini garanti altında hissetmelerinin ve kamuyu tercih etmelerinin önemli bir nedeninin de kamu sektörünün sağladığı güvenlik duygusu olduğu ortaya çıkmıştır.

Elif ise kamuyu tercih sebebini, kurumsal devamlılık kriteriyle aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

"Kamuda çalışmak daha güvenli. Yani, T.C devleti yıkılmadığı sürece, yüz kızartıcı bir suç işlemediğin sürece sorun yok. Hem de daha çok para kazanıyorsun. 1800 falan kazanıyorsun, özel sektörde asgari ücret falan oluyor ortalama. Paranın da devamlılık garantisi var. Mesela ben daha önce bankadan kredi çekemezdim. Ödeyebilecek miyim ödeyemeyecek miyim kestiremezdim sonuçta... Şimdi kredi çekebiliyorum örneğin. Çünkü biliyorum ki param düzenli ödenecek. Bir de ben hep şey düşünürdüm, devlet memurluğunun bir saygınlığı var devletin memurusun sonuçta. Taşeronun elemanı değilsin... Ama işe girdikten sonra bu fikrim değişti..."

Benzer bir nedeni Ayşe aşağıdaki cümlelerle açıklamaktadır:

"Özel sektör gibi değil, garanti! Sürekli bir iş, her ay aylık alıyorsun, biliyorsun ki her ay maddi yönden kazanç elde ediyorsun. Özel sektör olsa engel durumundan dolayı bir sıkıntı yaşar mıyım kaygısı olur. Kamuda, kaygın yok, endişen yok, devletin memurusun."

Özel sektörün işleyişinin bilincinde olan Ayşe de kamuda çalışmanın hem her an işten çıkarılma kaygısının olmaması hem de maaşların tam ve zamanında yatırılması nedeniyle tercih ettiğini belirtmiştir.

Hemen hemen aynı sebeplerle kamuda çalışmayı tercih eden Cemre de tercih nedenini şöyle anlatmaktadır:

“İş garantisi, atma durumları olmuyor yüz kızartıcı bir suç işlemediğiniz sürece sorun yok... Özel sektörde çalışabilirdim gerçi ama biraz da maaşların zamanında yatması, zamların zamanında olması ekonomik olarak rahat...”

Cemre de kamuda işten çıkarılmanın çok zor olması ve maaşların belirli bir tarihte kesin olarak yatması nedeniyle kamuyu tercih ettiğini ifade etmiştir.

Duru da benzer bir nedenle kamuda çalışmayı tercih etmektedir. Tercih nedenini aşağıdaki sözlerle açıklamaktadır:

“Garanti, baktığın zaman özel sektör, “yarın git!” diyebiliyor. Özel sektör engellileri zaten kabul etmiyor ya da engelli kişilerin yapabileceğine inanmıyor ya da etse bile en arkaya koyuyor. Gerçi devlet de yapıyor bunu... Tutup telefon başına koyuyor ama garanti işte.”

Yukarıdaki ifadelerden Duru'nun da özel sektörün engelli bireyleri dışlayan yapısının farkında olduğu anlaşılmaktadır. Kendisi, özel sektörün engelli kişileri hiç tercih etmediğini ya da tercih etse bile yeteneklerini sergileyebileceği bir pozisyonda istihdam etmeyeceğini düşünmektedir. Bununla birlikte kamuda çalışan engelli bireylerin de basit işlerde çalıştırıldığını ancak buna rağmen iş garantisi nedeniyle kamuyu tercih ettiğini belirtmektedir.

Filiz de kamuda çalışmayı iş garantisi sağlaması nedeniyle tercih etmektedir. Kendisi tercih sebebini şöyle açıklamaktadır:

“Özel şirkette çalışırken garanti olsun diye devlete girmek istedim. Çalışıyorsan zaten sana verilen her işi yapacaksın. Özel sektör zaten verdiği paranın on katını istiyor. Sadece bana özel değil yani çay bile demliyordum... Sadece tek rahatsız olduğum şey maaşımı vermiyorlardı zamanında, ilk çalıştığım yerde. İkinci çalıştığım iş yerinde de mesela telefonlara bakmam için aldılar her

zamanki gibi özel şirketlerin özelliği dedim ya bir iş için alırlar ama 30 iş yaptırırlar...”

Filiz de kamuda çalışmayı kamu sektörünün garantisi nedeniyle tercih etmektedir. Dikkat çeken nokta ise; Filiz’in özel sektörün emek sömürsünün yoğun olduğu bir istihdam alanı olduğunun farkında olmasıdır. Buna rağmen Filiz, özel sektörün bu özelliğini kabul etmiş olmasıdır.

Bilgecan ise kamu sektörünü öncelikli olarak, garanti faktörü nedeniyle tercih ettiğini belirtmiştir. Kendisi, kamuda çalışmanın sağladığı sağlık hizmetinin de kamuyu tercih etmesinde önemli bir faktör oluşturduğunu şu cümlelerle açıklamaktadır:

“Devlet garantisinden dolayı... En çok da şey yani hastalığım var onun tahlilleri çok pahalı. Emekli sandığına bağlıyız ya onun primleri yüksek, o tahlilleri tam ödüyor. SSK veya bağ-kur her tahlili-röntgeni tam karşılamıyor... O yüzden benim için çok iyi oluyor. Hatta en çok bu nedenle bile diyebilirim. Bir de özel sektörde şey vardı prim sistemi vardı, insanlar prim sistemi olunca sizi çok güzel pasivize edebiliyorlar. Sen engellisin, otur diyorlar. Mesela hastalığım olmasa özel sektörü tercih ederdim. Neden yani burada hep belli bir para alıyorsun, özel sektörde daha çok kazanma şansın var”

Bilindiği üzere, Türkiye’de pek çok özel şirket çalışanlarının sigorta primlerini düşük yatırmakta ya da hiç yatırmamaktadır. Ayrıca performans dayalı prim sistemi de engelli bireylerin özel sektörde var olabilmelerini büyük ölçüde zorlaştırmakta hatta bazı durumlarda imkânsız kılmaktadır. Dolayısıyla kamuda çalışmayı tercih etmenin çokça sağlık hizmeti almak durumunda olan engelli bireyler için önemli bir faktör olduğu söylenebilmektedir.

Son olarak Saniye de özlük haklarından memnun olması ve iş garantisi nedeniyle kamuyu tercih ettiğini şu cümlelerle açıklamaktadır:

“Garanti olması, işten çıkarılma durumu yok. Her şey belli gidiş geliş saatleri, tatiller, maaş zamanı...”

3.2.2. Kamunun Rahatlığı

Özellikle daha önce özel sektör deneyimi olan engelli kadınlar özel sektörün şartlarını kamu ile kıyaslayarak tercih sebeplerini açıklamışlardır. Bu kişiler daha önce; iş tanımında olmayan işlerin de kendilerine verilmesi, mesai saatleri dışında çalıştırılma, sağlık sorunları nedeniyle izinlerini kullanmada sorun yaşama, psikolojik veya fiziksel olarak ağır işlerde çalıştırılma, uzun saatler çalışma sonucu sağlık durumunun bozulması ve sigortasız çalıştırılma gibi sorunları yaşadıklarını anlatmışlardır. Bu kadınlar, kamu'nun bu gibi pek çok problemden uzak olduğunu belirtip, kamuyu tercih etme nedenlerini ağırlıklı olarak özlük haklarına atıfta bulunarak açıklamışlardır.

Kamuyu tercih etme sebebini Heyecan, aşağıdaki cümlelerle açıklamaktadır:

“Kamu rahat, yapılan iş belli. Daha önce pek çok iş değiştirdim. Yazı işleri diye girdiğim gazetede temizlik yapıyordum. Rahatsızlığın olduğunu öğrenince her işi yaptırıyorlar!”

Heyecan'ın da söylediği gibi “Rahatsızlığın olduğunu öğrenince her işi yaptırıyorlar!” ifadesi özel sektörün engelli istihdamındaki zihniyetine ışık tutmaktadır. Bu ifadelerden, özel şirketlerin engelli kadınları kullanarak ucuz emek gücü ihtiyacını karşıladığı anlaşılmaktadır. Mülakatta evlenmeden önce babasının “çalışma zaten “hastasın!” telkinleriyle iş hayatından uzak duran Heyecan'ın evlendikten sonra kayınvalidesinin “kızım çalışırsan ekmek var çalışmazsan yok” sözleriyle kısa dönem çeşitli işlerde çalıştığı tespit edilmiştir. Son olarak kamuda çalışmaya başlayan Heyecan, yaşadığı özel sektör tecrübelerine istinaden kamuda çalışmanın rahat olduğunu ve tercihi kamudan yana kullandığını ifade etmiştir.

Kamuyu rahat olduğu için tercih eden Laçın, tercih sebebini şöyle açıklamaktadır:

“İlk olarak özel sektörde kotadan yararlanarak işe girdim. Üç yıl bankada çalıştım, ilk çalıştığım banka çok yoğundu. Evrak işlerini yapıyordum ama çaycılık da yaptım tabi. Aslında çaycı değildim ama bir kaç ay çaycısız kaldık, çay işleri de bana kaldı... O esnada benim kolum da kırılmıştı, hala benden çay bekliyorlar yani... Kimse kalkıp çayımı doldurayım demiyor. Bankadan işler

bitmeyince gece 12.00 gibi çıktığımı hatırlıyorum. Güvenlikteki abi şuraya bir yatak atacam diye espri yapıyordu. Ertesi sabah tekrar 9'da işe gidiyordum tabi. Bir kaç kişiyi seçiyorlar genelde iş yaptırabilecekleri, engelli bayan olunca da iş yaptırmanın kolay olacağını düşünüyorlar herhalde... Kamu rahat ama saatleri belli işin belli..."

Bu anlatıdan da anlaşıldığı üzere özel sektörde çalışırken ciddi bir emek sömürüsü yaşayan Laçın, kendi görev tanımı içinde bulunan evrak işleri dışında çay servisi bile yaptığını ifade etmiştir. Üstelik iş yükü verilirken Laçın'ın engel durumu ve kolunun kırık olduğu gerçeği göz önünde bulundurulmamıştır. Ayrıca, kendisi çalışma saatleri dışında çalışmasına rağmen mesai ücreti almamış ve ertesi gün işe aynı saatte gitmek zorunda bırakılmıştır. Kendisinin de söylediği gibi engelli kadın olması Laçın'ın bir kat daha fazla sömürülmesine sebep olmuştur.

Benzer bir nedeni Pınar da şöyle anlatmaktadır:

"Mezuniyetten sonra stajla birlikte çalışmaya başladım. Lüks bir otelde sözleşmeli olarak çalıştım. Yani resmi olarak bir sözleşme yoktu ama insan kaynakları bizi biliyordu, onlarda bilgilerimiz vardı. Üç sene boyunca otele ait bir yerde kalıyor iş çıkınca çağırılıyordum. Konaklama ve yemekler ücretsizdi. Otelde işin yoğun olduğu dönemlerde daha çok çalışıp gün başına para alıyorduk. Örneğin on gün mü çalışıyorsun on günlük para alıyorsun. Sigorta falan da yok tabi. Özellikle yoğun dönemlerde ekstralara gidiyorduk çalışma şartları çok ağırdı. Otelcilik ve özel sektör zor iş... Kamu rahat."

Bilindiği üzere, pek çok özel işyerleri özellikle yeni mezunları kar marjını arttırmak amacıyla güvencesiz, esnek çalıştırmaktadır. Pınar da engelli, kadın ve yeni mezun olarak bir otelde esnek ve güvencesiz bir şekilde çalıştırıldığı tespit edilmiştir.

Şükriye de özlük hakları ve iş yükü nedeniyle kamuyu tercih etmiştir. Tercih sebebini aşağıdaki cümlelerle açıklamaktadır:

"Ben mezun olduktan sonra kapalı olduğum için devleti düşünmedim. Bu nedenle ilk olarak özel sektörde işe başladım. Özel sektör şartları gereği çok ağır ve çok yıpratıcıydı. Eşitsizliklerin çokça olduğu ve yükselme şansının olmadığı özel sektörde altı yıl çalıştım ve çok yıprandım. Ortopedik rahatsızlığımın bu derece kötüye gitmiş olmasının nedeni de oradaki çalışma"

şartlarıydı. Çok yoruluyordum ama atılma korkusuyla yorulduğumu bile söyleyemiyordum. Daha sonra taşeron bir firma aracılığıyla kamuya girdim. Kamunun şartları özel sektöre göre çok daha iyi. Rahatsızlığımdan dolayı doktora gitmek zorunda kalıyorum izinler sorun olmuyor. Diğer mutfakları gezmek zorunda bırakmıyorlar. Ben daha çok teknik işlerle uğraşıyorum. Sistem kurdum. Gezme işini diğer arkadaşlar yapıyor.”

Yukarıdaki ifadelerden, Şükriye de özel sektörün ağır ve yıpratıcı ortamında uzun bir zaman çalışmak zorunda kaldığı anlaşılmaktadır. Kendisinin, işi kaybetme kaygısından dolayı iş yükünün fazlalığını dile getirememesi kaslarının kısılmasına ve yürüyüşünün zorlaşmasına neden olmuştur. Özel sektörün sağlamcı anlayışı nedeniyle de yaşadığı zorlukları gizlemek zorunda kalmıştır.

Mine de özel sektörde yaşadıkları deneyimleri anlatarak kamu sektörünün rahatlığını şöyle açıklamaktadır:

“Özel sektörde çok çalışmak zorundasın, bir de halden anlamıyorlar. Ben özel sektörde çalışırken çok stresli bir bölümde yoğun olarak çalışıyordum. Zaten engelli bir kadın olduğun için hayat zor geçiyor bir de üstüne başkalarının üzüntüleri... İzin almak çok zordu. Ben karlı günlerde yürümekte hem zorlanıyorum hem de çok korkuyorum. Yani iki kişi koluma girip beni yürütmeye kalsa yine yürüyemem fobi olmuş. Yollar karlı işe gelmesem diye izin almak istediğim zamanlarda: ‘Hımmm çok da kar yok aslında gelebilirsin’ diyorlardı. Ama zaten asıl karlar azken yerler sulu ve kaygan oluyor bir düşsem ne olacak... Zaten engelliyim yani... Ben de bu nedenden dolayı tüm yıllık izinlerimi karlı zamanlarda kullanıyor tatil yapamıyordum. Kamu özel sektöre göre daha rahat tatilleri kullanmak sorun olmuyor.”

Yukarıdaki ifadelerden Mine'nin özel sektörün katı kuralları nedeniyle uzun yıllar sıkıntılı zamanlar yaşadığı anlaşılmaktadır. Kendisi, özellikle olumsuz hava şartları nedeniyle iş hayatını devam ettirme konusunda zorluklar yaşadığını belirtmiştir. Hatta olumsuz hava koşulları nedeniyle izin alamadığını ve yıllık izinlerini de karlı günlerde kullandığını ifade etmiştir. Kamuda ise Engelliler Haftasının ilk günü, 3 Aralık Dünya Engelliler günü ve olumsuz hava koşulları nedeniyle okulların tatil edildiği günlerde engelli bireyler resmi olarak izinli

sayılmaktadırlar.⁸⁶ Kamunun engelli çalışanlarına sağladığı bu avantaj kamuyu tercih sebebinde önemli bir gerekçe olarak ortaya çıkmaktadır.

Efil de özlük haklarının oldukça iyi olduğundan bahsedip kamuyu tercih nedenini aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“Tesadüf oldu, kamunun imkânları özel sektöre göre daha iyi. Yasal düzenlemeler 657’i hep eleştiririm ama memur olduğun zaman hakkını biraz daha fazla arayabiliyorsun. Yapmazsa yaptırım var, çalışma şartları daha iyi, tatiller evden mesai saatleri daha makul kişinin daha rahat olduğu için seçtim diyebilirim. Ekonomik olarak çok iyi olmasa da sosyal açıdan daha avantajlı, iş kaybı endişesi taşımıyorsun. Özellikle de engelli olunca biraz daha garanti altına almak istiyor insan kendini. Bir de bizim sağlık masraflarımız diğer insanlara göre daha fazla kamuda çalışınca her türlü sağlık hizmetinden faydalanabiliyorsun.”

Son olarak Vasfiye de çalışma şartlarının rahatlığı nedeniyle kamuyu tercih ettiğini şöyle ifade etmektedir:

“Saatlerin belli, tatilleri belli yol+yemek+servis iyi yani... İş olarak da rahat...”

Vasfiye, mülakat esnasında kurumun öğle yemeği ve servis gibi imkânları sağlamak zorunda olmadığını ama buna rağmen işçilerin yemek ve servis haklarından yararlandığını belirtmiştir. Kendisi kurumun sağladığı ekstra imkânlardan da memnun olduğunu ifade etmiştir.

Özetle engelli kadınların kamuyu tercih etmesinin altında iki temel sebebin varlığı tespit edilmiştir. Bunlardan ilki kamu sektörünün sağladığı güvenlik duygusudur. İkincisi ise kamu sektörünün sağladığı; erken emeklilik hakkı, kar tatilleri, hafta sonu tatilleri, özel gün tatilleri, çalışma saatlerinin belli olması, sigorta primlerinin ve maaşların düzenli ödenmesi, iş güvencesinin olması ve son olarak iş yükünün özel sektöre göre daha makul olması gibi avantajlardır.

⁸⁶ Bkz. http://www.basbakanlik.gov.tr/genelge_pdf/2002/2002-0320-20515.pdf

3.3. Kamuya Giriş

Engelli kadınlar kamuyu giriş aşamasında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar bu zorluklar aşağıdaki başlıklar altında incelenmiştir.

3.3.1. Kamuya Girişte Yaşanılan Bireysel Zorluklar

Engelli kadınlardan 13 tanesi kamuya girişte bireysel olarak herhangi bir zorluk yaşamadığını ifade etmiştir. Bu gruptaki kişilerden iki engelli kadın, tanıdıkları aracılığıyla bir kamu kurumuna yerleştiğini belirtmiştir. Dokuz engelli kadın ise sınava girip geçtiğini ve engelli kotasının işe alım konusunda oldukça etkili bir uygulama olduğunu ifade etmiştir. Dört kadın da kamuya girmek için uzun yıllar uğraştığını ve çeşitli zorluklar yaşadığını belirtmiştir. Alınan yanıtlar sonucunda bu sorunun cevabını en iyi şekilde verecek olan kişilerin işe girememiş ve aktif olarak iş arayan kişiler olacağı anlaşılmıştır. Zira konuşulan grup çeşitli referanslar ya da sınav yoluyla işe girebilmiş “şanslı azınlık” içersindedir. Fakat örneklem dışındaki kişilere soru sormanın teknik olarak mümkün olmaması nedeniyle bu sorular başka bir gruba yöneltilenmemiştir.

Öncelikle yaşanılan bireysel sorunları engelli kadınlardan Ayşe şöyle anlatmaktadır:

“Kamuda işe girmek için sağlığını verdim. Ben hep memur olmak istemiştım aslında uzun yıllar uğraştım memur olmak için. Hem özel sektörde çalıştım hem de kamuda sözleşmeli olarak çalıştım. Özel sektörde çalışırken düzgün bir işim olmadığı için çok üzüliyordum. O zaman şeker hastası oldum ben, zaten şeker hastalığı da üzüntüden oluyormuş. Daha önce çalıştığım kamu kurumunda bir kaç defa şeker komasına girince müdür de bozuldu hani... Dedi ki: ‘Ayşe Hanım hani biz sizin şekeriniz olduğunu biliyorduk ama bu kadar da şey olduğunuzu bilmiyorduk koma falan...’ Engelli kişiyi garipsiyorlar istemiyorlar kısaca... Bir arkadaşım var burada görme engelli o da devlette çalışmayı memur olmayı çok istiyormuş o da sonradan öyle oldu. Şimdi bazen konuşuyoruz diyoruz ki: “Keşke işimiz olmasaydı da eskisi gibi olsaydık...””

Ayşe de kamuda kadrolu olarak çalışmaya başlamadan önce uzun yıllar çeşitli işlerde çalıştığını ve en büyük hayallerinden birinin de memur olabilmek olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca, yapılan bireysel görüşmeler sonucu kendisi evliliği de “*önce düzgün bir işim olsun sonra evlenirim*” düşüncesiyle ertelediğini ifade etmiştir. Ayşe, bir süre sonra da ruhsal olarak bunalmış ve şeker hastası olduğunu belirtmiştir. Ayşe engelli bir kadın olarak bu hayalini kırk yaşına yaklaşırken gerçekleştirebilmiştir.

Heyecan da Ayşe gibi uzun yıllar çeşitli işlerde çalışıp, pek çok olumsuzluğu yaşadktan sonra iş bulmuştur. Heyecan hikâyesini aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“Daha önce özel sektörde sekreterlik, muhasebe, gazete dağıtımı gibi pek çok işte çalıştım. Hiçbirinde de uzun süreli kalamadım. Sonra yine işsiz kaldım bir süre. Daha sonra benim rahatsızlığımı bilen hemofili hastası bir akrabamız vardı devlette çalışan... Bak dedi devlette çalışabilirsin. Ama o güne kadar ben de onun rahatsızlığını bilmiyordum. Yani bizde saklanır böyle şeyler. Sonra rapor aldık işte daha önce engelli raporum yoktu. İŞKUR’a başvurdum. Taşeron bir firmaya yönlendirildim öyle çalışmaya başladım ama yıllarca zorluk çektim yani iş bulmak için.”

Yukarıdaki ifadelerden Heyecan’ın da uzun süre kamuda işe girmek için uğraştığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, kendisinin engellini toplum baskısından dolayı saklaması ve yaftalanmaktan korkması ise ayrı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Uzun süre işsiz kalan Cemre de, yaşadıklarını şöyle anlatmaktadır:

“Yaklaşık yedi sene işsiz kaldım. Çok işlere başvurdum çoğunda da yazılılarda kazanıyordum mülakatlarda eleniyordum. Torpil vardı çok. Engelli olmayanlarında başına böyle şeyler geliyordu ama engelli olunca daha zor tabi. Aaa ben buna ne iş yaptıracam, nasıl çalışacak mantığı olduğundan dolayı...”

Yukarıdaki ifadelerden engelli işe alımlarında da “torpil” faktörünün oldukça etkili olduğu anlaşılmaktadır. Başka adayların araya soktukları eş dost, tanıdıkları networku “sağlam” olmayan engelli kişilerin önünde büyük bir engel teşkil etmektedir. Diğer bir yandan işverenlerin olumsuz tutum ve önyargıları bu bireylerin işe girişlerini olumsuz olarak etkileyen bir diğer faktördür.

Zelal de benzer bir hikâyeyi şöyle anlatmaktadır:

“18 yaşında lise mezuniyeti sonrası iş aradım, çok zordu. Çok iş aradım, çok kötüydü... Hiç unutmam Sirkeçide işçi bulma kurumu gönderildim santral operatörü olarak, adam bana dedi ki: ‘Bu ışıklı sen bunu yapamazsın!’ Hâlbuki biz ışıklının eğitimini de almıştık. Onun bir pimi vardı, santralin hangi hattı yanıyorsa oradan ışık geliyor ama yandığı anda da iğne ucu gibi bir pim çıkar biz onu hissediyoruz. Dışarıdaki insana bunu anlatamıyorsun düz mantık olunca...”

Zelal pek çok işverenin engelli bireylerin iş yapabilme kapasitesinin bilincinde olmadığını ifade etmektedir. Kendisinin de belirttiği gibi, işveren, Zelal’in eğitimini aldığı bir işi bile yapamayacağını düşünerek kendisine iş vermek istememiştir. Bu vb. durumlarla karşılaşan pek çok engelli kadın da işveren önyargılarının kurbanı olmaktadır.

Sonuç olarak; engelli kadınların “norm dışı” kabul edilerek gariipsenmesi, işverenin engelli bireyin kapasitesinin bilincinde olmaması, torpilli kişilerin diğer kişilerin önüne geçmesi engelli kadınların iş bulmasının önündeki görünür nedenler olarak ortaya çıkmaktadır.

2012 yılında merkezi sisteme geçilmesiyle bu zorlukların büyük oranda elimine edilmiş olduğu söylenmektedir. Buna rağmen pek çok engelli kadrosunun boşta kaldığı ve kamuya girmek isteyen pek çok engelli bireyin olduğu bilinmektedir.

İstatistiksel olarak, kamuda çalışan engelli erkekler, engelli kadınlara oranla oldukça yüksek seviyede istihdam edilmektedir. Mevcut cinsiyet eşitsizliğini önlemek amacıyla yeni sosyal politikalar uygulanmalıdır. Ancak kamudaki engelli kadın istihdamını arttırmak amacıyla uygulanan herhangi bir sosyal politika uygulaması bulunmamaktadır.

3.3.2. Kamuya Girişte Kadın Olarak Yaşanılan Zorluklar

Bu bölümde engelli kadınlardan iki tanesi engelli kadınların engelli olmaları nedeniyle kamuya girişte herhangi bir zorluk yaşamadığını belirtmiştir. 14 engelli kadın ise kamuya girişte yaşanan zorluklara cevaben bir veya birden fazla neden

sıralamışlardır. Bu nedenler; devletin istihdam politikası, mimari koşulların uygun olmaması ve erişilebilirlik problemi, sınavların zor olması, ailelerin olumsuz etkisi, eğitim seviyesinin düşüklüğü, geleneksel düşünceler ve şans, torpil gibi dış faktörler olarak sıralanmıştır. En çok dikkat çeken nokta ise engelli kadın olarak yaşanan herhangi bir zorluktan hiç kimsenin bahsetmemesi olmasıdır. Buradan pek çok engelli kadının cinsiyet bazındaki sorunlarının farkında olmadıkları çıkarımı yapılmaktadır. Ayrıca hiç kimse kapitalist sistemin getirdiği işsizlik sorunundan bahsetmemiştir. Buradan ise engelli kadınların politik bir bilince sahip olmadıklarını gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte bu bölümde işe girişi olumsuz olarak etkileyen başka nedenler olduğu bilgisine erişilmiştir.

3.3.3. Devletin İstihdam Politikası

Bazı kadınlar devletin istihdam politikasının yanlışlığının engelli bireylerin kamuya girişini olumsuz yönde etkilediği düşüncesinde olduklarını belirtmişlerdir.

Konuyla ilgili Efil de şöyle bir açıklamada bulunmaktadır:

“Daha evvel bu konuda istihdam sağlanmadı ama şimdi bakıyoruz engelli memur sınavlarıyla sınava katılan bayanlar da oluyor. Boş kalan kadrolar var ama açıklanmıyor. Boş kalan kadrolara talip bir sürü kişi var... Kadrolar görünüşte var... Bunları kontrol edecek merci yok denetleme eksikliği var... Kim denetliyor! İhtiyaca göre meslek edindireceksiniz. İşsizlik sadece engellikle ilgili bir problem değil ki! Genel bir problem, fakülteler açılırken ‘DİE’ diye bir kurum var her sene belli alanda çalışma yapıyorlar. O zaman gerek özel, gerek kamu sektöründe hangi alanlarda açık var bunları araştırmalılar. Üniversitelerle paylaşmalılar, üniversiteler de açacakları kontenjanı ona göre belirlemeli. Eğere özel sektörde ve kamuda yeterince inşaat mühendisi varsa inşaat kontenjanı sınırlamalı ya da herkesin üniversite okuması gerekiyor diye bir şart da yok. Meslek liselerinde gerçekten kalifiye kişiler olmalı ara eleman denilen bir sıkıntı var inşaat mühendisi mimar çok ama inşaat teknikeri az çoğu işi onlar yapıyor.”

Öncelikle Efil, engelli kadınların iş hayatında var olmasıyla ilgili herhangi bir cinsiyet ayrımcılığının var olduğunu düşünmemektedir. Sorunun daha çok devletin istihdam politikasıyla ilgili olduğunu düşünmektedir. Ayrıca Efil, boş kalan

kadroların doldurulmasıyla ilgili yaşanan sıkıntılardan bahsetmektedir. Bu kadroların doldurulamamasını ise kalifiye eleman eksikliğine bağlamaktadır.

Ayşe ve Saniye ise engelli kadınların işe girememe nedenlerini benzer sözlerle aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

Ayşe: “Her yıl giren sayısı arttıkça girme şansı düşüyor. Bunun için eğitim şart, kadro açılması...”

Saniye: “Engelli kadınların iş hayatına girmesini engelleyen en büyük sorun engellin çok alımların yetersiz olması. Yeterli kadro açılmıyor...”

Ayşe ve Saniye de engelli kadroların yetersiz sayıda olduğunu belirttiler. Bununla birlikte mevcut kadro sayının, iş arayan engelli bireyler için yetersiz kaldığını ifade etmişlerdir

3.3.4. Mimari Koşulların Uygun Olmaması ve Erişilebilirlik

Problemi

Yapılan görüşmeler sonucu, engelli kadınların işe girmesinin önündeki engellerden biri de mimari koşullar ve erişilebilirlik problemi olarak belirlenmiştir. Konu ile ilgili görüşlerini engelli kadınlar aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

Cemre: “Mimari koşullar büyük bir engel, mimari koşulların uygun olması gerekir. Mesela 2005 yılında yaşanan bir olayı anlatayım. Bir kız atanmıştı buraya ortopedik engelli ama görev yapacağı binada merdiven olduğu için o binaya girmesi mümkün değildi. Sonra demişler ki ona: ‘sen gez dolaş, kendine uygun bir yer bul.’ Kız da dolaşmış bizim merkez binayı tespit etmiş, merkezdekilerle konuşmuş onlar da demişler ki: ‘bizim ihtiyacımız yok. Bizim burada seni çalıştıracağımız yerimiz de yok.’”

Cemre'nin şahit olduğu bu olay pek çok kamu kurumunda yaşanabilmektedir. Bu gibi sorunlarla karşılaşan engelli kadınlar ise sırf kadro haklarından dolayı ilgisi olmadıkları herhangi bir bölüme yerleştirilebilmektedirler. Ayrıca bireyler işe yerleşse bile uygunsuz mimari koşullardan ötürü iş yerinde özgürce hareket edememektedirler. Bu durum onların hem iş performanslarını, hem sosyal ilişkilerini, hem de buna bağlı olarak ruhsal durumlarını etkilemektedir.

Efil de, mimari koşulların iş hayatına girmede çeşitli engel grupları için problem teşkil ettiğini anlatmakta ve şöyle bir açıklama getirmektedir:

“Görme engelliler için bilgisayara bir program yüklemek gerekiyor. Öyle bir program yüklediğinde o kişi diğer memurun yaptığı her şeyi yapabilir. Ortopedik engelliye asansör olması lazım, rampa olması lazım ve işte uygun yolların olması lazım... Gerçekten bin bir zorlukla eğitimini devam ettiren kişiler, çalışma hayatında yer aldığına inanın, çok daha refah bir ülke olacağına inanıyorum.”

Yukarıdaki ifadelerden anlaşıldığı üzere mimari sorunlar ve erişilebilirlik problemleri her engel grubu için farklı şeklerde ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar holistik bir yaklaşımla ele alınmalı ve engel grupları için gerekli olan düzenlemeler yapılmalıdır.

3.3.5. Sınavların Zor Olması

Engelli kadınların da, pek çok işsiz engelsiz birey gibi kamuya girme umutlarını devlet sınavlarına bağladıkları görülmektedir. Bu çalışmada da üç engelli kadın sınavların zor olmasının kamuya girmenin önünde bir engel olduğu aşağıdaki gibi ifade etmektedir.

Bilgecan: “Zaten sınav yapılıyor. Hizmetli kadrosundan alınanların zaten müthiş derecede yüksek puan alması gerekiyor. Sorular çok basit ve yerleşme o yüksek puanlar üzerinden yapılıyor. Haliyle girebilen insan sayısı az...”

Mine: “İşe girişte cinsiyetle ilgili yapılacak bir şey olduğunu düşünmüyorum. Sınavla giriliyor yani... Ama memuriyete girme işini çok abarttılar, engel raporu almak, sınavları kazanmak bunlar kolay değil...”

3.3.6. Ailelerin Rolü

Engelli kadınların işe girişinin önündeki engellerden biri de aile faktörü olarak değerlendirilmiştir. Beş engelli kadın birbirine benzer ifadeleri kullanmıştır. Aile faktörünün işe girişteki etkisini; Bilgecan, Duru, Filiz, Zelal ve Elif şöyle anlatmaktadır:

Bilgecan: “Daha az kadın olmasının sebebi aileler olmalı. Aileler kendi çocuklarını zaten kamuya girebilecek kapasitede görmezken engelli bir kadının Türkiye’deki yaşam şartları düşünüldüğünde, işe başvurması bile zor...”

Duru: “Şimdi kamu özel sektör gibi bir şey değil. Sınav sonucu giriliyor sonuçta kimse sana: ‘Sen kadınsın giremezsin, erkeksin girebilirsin’ demiyor. Ama insanların aileleri bilinçli değildir, zamanında bu insanları, çocuğunu okula göndermemiştir. Doğuda falan vardır böyle şeyler, gören kızlarını dahi göndermiyorlarsa görmeyenleri de göndermiyorlardır. Göndermediği için de kamuya girebilecekleri sınava girme hakkı yoktur.”

Filiz: “Zor değil niye zor olsun çalıştıktan sonra hiçbir problem yok. Sınav yapıyorlar onların istedikleri şeylere de çalışınca hiçbir engel yok. Belki aile kaynaklı olabilir bilmiyorum ki! Benim annem bana çok yardımcı oldu mesela babama kalsa böyle olmazdı. Düşer, yapamaz, edemez kim götürecekti onu derdi. Annem gizli yazdırdı beni. Torpil buldu, almıyorlardı ilk zamanlar ilkokula, ben zaten geç başladım...”

Zelal: “Aile kaynaklı olabilir! Hani çünkü şey var ya toplumumuzda hani zaten baktığımız zaman eğitim düzeyi daha düşük ailelerde özellikle görme engelli olduğu zaman kızlar. Ben biliyorum çocuklarını saklayanlar vardı. Yani engelli diye toplumdan saklayanlar vardı. Bu şu anda o kadar değil ama görme engelli kadın çalışan da var. Şöyle söyleyeyim; ÖMSS diye bir sınav çıkardı hükümet engelli aldılar baya bir aldılar.”

Elif: “Engelli kadınların işe girmesinin önündeki engeller eğitim eksikliği, kız çocuklarının okutulmaması, hava kararınca evde ol gibi sınırlayıcı yaklaşımlar bence. Okuma yazma bilmeyen misafirlerin önüne çıkarılmayan engelliler var.”

Yukarıdaki ifadelerden, ailelerin engelli çocuklarını toplumsal hayata katılımlarına yardımcı olmaları ve onlara sosyal ve eğitsel destek sağlamaları engelli bireylerin kişisel yeterliliklerini kazanması açısından çok önemli olduğu fikri anlaşılmaktadır.

3.3.7. Eğitim Seviyesinin Düşüklüğü

Engelli kadınlardan üç tanesi ise işe girişin önündeki engelleri eğitim seviyesinin düşüklüğü ile ilişkilendirmektedir.

Elif, Heyecan ve Pınar kamuda işe girmenin önündeki zorluklarla ilgili düşüncesini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

Elif: *“Eğitim eksikliğinin bu konuda çok önemli olduğunu düşünüyorum. Bu durumun engelli kadınların işe girmesinin önünde büyük bir engel olduğunu düşünüyorum. Özellikle kız çocukları daha çok okutulmuyor, Onlar daha çok etkileniyor aslında yani...”*

Heyecan: *“Eğitim olmalı, eğitim olmayınca olmuyor...”*

Pınar: *“Kadınların eğitim seviyesinin düşük olması bence...”*

3.3.8. Şans Faktörü

Bir kişi engelli kadınların işe girmesini şans faktörü ile ilişkilendirmiştir.

Vasfiye düşüncesini şöyle ifade etmektedir:

“Bazı şeylerin nasip olduğunu düşünüyorum. Ben de nasibi ağır bir insanım. Uzun süre işsiz kaldım ama şimdi gönlüme göre bir işim var.”

3.3.9. Geleneksel Düşünce ve Korumacı Yaklaşım

Bir kişi engelli kadınların işe girmesinin önündeki engeli, geleneksel düşünceler ve korumacı yaklaşımla ilişkilendirmiştir. Laçın kendi yaşadığı olay üzerinden düşüncesini şöyle açıklamaktadır:

“Engelli bayanların işe girmesi zor. Babaannem bile hala ‘engellisin otur, bir şey olacak’ diyor. Bir de işte: ‘Bayansın otur! Çalışma engellisin, hiç çalışma’ gibi yaklaşımlar oluyor. Bayan çalışmaz algısı engelliyor yani.”

Son olarak, Melodi ve Şükriye ise herhangi bir zorluk olmadığı düşüncesinde olduğunu aşağıdaki cümlelerle ifade etmişlerdir.

Melodi: *“Öyle bir zorluk olduğunu sanmıyorum yani o, onların kendi şeyleri... Daha böyle ne diyim! Bizim Türk toplumunda kadınlar daha fazla korunur daha fazla yardım edilir ya. Eee onlar da öyle bir desteği yardımı görüyorlarsa, hiç böyle bir şeyin içine girmiyorlar. İşe girmekle uğraşmıyorlar. Özel sektör olsa farklı mesela görseleğe bakacaklar. Özel sektörün bunu düşünmesi mantıklı. Senin de özel bir şirketin olsa sen de aynısını yapacaksın. Kamuda herhangi bir*

zorluk olduğunu düşünmüyorum, herhangi bir ayırım olduğunu düşünmüyorum, engelli kadın almalıyım da erkek alalım gibi.”

Şükriye: “Öyle bir zorluk olduğunu düşünmüyorum zaten sınavlarla giriliyor. Son dönemde de pek çok alım oldu.”

Engelli kadınlar, engelli kadınların kamuya girmesinin önündeki zorlukların nedenlerini; devletin istihdam politikası, mimari koşulların uygun olmaması ve erişilebilirlik problemi, sınavların zor olması, ailelerin rolü, eğitim seviyesinin düşüklüğü, geleneksel düşünceler ve korumacı yaklaşım, şans faktörü olarak sıralamıştır. Bazı kadınlar birden çok cevap vermiştir. İki kadın ise engelli kadınların kamuya girmesinde herhangi bir zorluk olmadığını ifade etmiştir. Bu görüşmelerin sonucunda en çok dikkat çeken nokta ise hiçbir kadının işe girmenin önündeki zorluklarla ilgili bir sistem eleştirisi yapmamış olmasıdır.

3.4. Kamuda Çalışmak

Bu bölümde kamuda çalışan engelli kadınların yaşadıkları sorunlar maddeler halinde değerlendirilmiştir.

3.4.1. Belirli İşlerde Gettolaştırılma

Yapılan görüşmeler sonucu dikkat çeken bir diğer nokta ise engelli kadınların belirli işlerde gettolaştırılmasıdır. Engelli kadınlar genel olarak çağrı merkezi operatörü, evrak kayıt memuru, santral memuru vb. çok fazla vasıf gerektirmeyen işlerde yoğun olarak çalışmaktadırlar. Engelli bireylerin bu vb. işlerde çalışması pek çok kişi tarafından eğitim seviyelerinin düşük olması ile bağdaştırılmaktadır. Bu durumun doğruluğu kısmen kabul edilebilir bir gerçekliktir. Ancak lisans mezunu engelli kadınlar arasında üniversite mezunu olanlar da basit işleri yapmaya devam edebilmektedir. Hatta görüşme yapılan kadınlar biri hukuk eğitimi almış olup, engelli olmadan önce avukatlık mesleğini icra etmiş bir avukattır. Ancak, geçirdiği kazadan sonra ortopedik engelli hale gelen kişi, rehabilitasyon sürecinden sonra devlette memur olarak çalışmaya başlamıştır. Avukatlık mesleğine dönmek isteyip istemediği sorduğumda ise; “aslında avukatlık yapmak istediğini fakat devlet garantisi olması nedeniyle kamuda memur olarak çalışmayı” tercih ettiğini belirtmiştir. Bununla birlikte, engelli bireyler için yeterli avukatlık kadrosunun açılmadığını ifade etmiştir.

Bu örnekten de anlaşıldığı üzere eğitilmiş olmanın da belirli işlerde gettolaştırılmanın önüne geçemediği sonucu çıkarılmaktadır.

Demircioğlu'nun⁸⁷ Üretim Sürecinde Sakat Emeği adlı çalışmasında da benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bu araştırmada kazanması ve okuması oldukça zor olan hukuk eğitimi alan ve avukat olan görme engelli bireylerin yaşadığı zorluklardan bahsedilmiştir. Avukatlık mesleğini icra etmesi beklenen engelli bireylerin de genellikle devlet kurumlarında santral memuru olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Bu durumun diğer engel grupları için de geçerli olduğu ifade edilmiştir. Avukatlık mesleği icra etmek için gerekli olan aynı zamanda geniş ilişkiler ağına, Bourdieu' nün deyişiyle sosyal ve sembolik sermayeye ihtiyaç duymaktadırlar. Her görme engelli bu sermaye çeşidine sahip değildir. Bu durum diğer engelli bireyler için de geçerlidir.⁸⁸

Ayrıca, alan araştırması sırasında da kamu kurumlarında çalışan, engelli erkek çalışanlarla da sohbet etme fırsatı yakalanmıştır.. Bu sohbetler sırasında da yüksek öğrenim görmüş ama santral memuru olarak çalışan engelli erkeklerle karşılaşmıştır. Bu adamlardan biri yıllar önce hukuk fakültesinden mezun olmuş fakat bir kamu kurumunun sadece iki kişinin sığabileceği büyüklükte bir odada santral memuru olarak çalışmaktadır. Yapılan sohbet sırasında, avukat olarak çalışmak istediğini ancak santral memuru olarak çalışma imkânı bulabildiği için santral memuru olarak çalışmak zorunda olduğunu belirtmiştir. Bir diğeri ise PDR mezunu olmasına rağmen yine santral memuru olarak çalışmaktadır. Kendisine neden PDR mezunu olduğu halde santralde çalıştığı sorusu yöneltilmiştir. Kendisi, bu soruyu cevaplamak istememiştir. Ben zaten yüksek lisans yapmayı düşünüyorum şeklinde bir cevap vererek konuşmayı kesmiştir.

Buradan erkeklerin de kadınlar gibi engelli kimlikleri nedeniyle belirli işlerde gettolaştırıldığı yorumu yapılmaktadır. Ancak kadınların engelli kimlikleri üzerine bir de cinsiyet kimlikleri eklendiğinde engelli kadınların daha dezavantajlı durumda oldukları görülmektedir.

⁸⁷ Bkz. Demircioğlu, **a,g,e.**

⁸⁸ Demircioğlu, **a,g,e.**, s.328.

Bilgecan bu durumu aşağıdaki cümlelerle şöyle açıklamaktadır:

“Devlette engelli olmanın dezavantajı çalışma koşulları değil. Mesela arkadaşım gazetecilik mezunu, yüksek lisans da yapmış ama memur olarak istihdam ediliyor. Düşünebiliyor musunuz? yıllarca okumuş ama sadece bir memur olarak çalışıyor.”

Bu cümlelerden de anlaşıldığı üzere engelli bireyler yüksek lisans yapmış ve belirli bir eğitim seviyenin üstüne çıkmış olsalar bile bilgi ve yeteneklerini kullanabilecekleri işlerde çalışmamaktadırlar.

Aslında üniversite eğitimi alan ve kendi bilgi ve yeteneklerini kullanabileceği bir işte çalışmak isteyen Melodi de durumu aşağıdaki gibi ifade etmektedir.

Melodi: “Daha önce kaç iş değişirdim, her defasında farklı insanlara aynı şeyleri anlatıyorsun: ‘Bakın ben şu şu işi yapabilirim, size şöyle katkı sağlayabilirim, böyle yardımcı olabilirim’ Ama her defasında aynı şey oluyor... Hep telefonu uygun görüyorlar telefondan ötesi düşünülüyor.”

İş hayatında bilgi ve yeteneklerini kullanamadığını düşünen Filiz, Laçın ve Pınar durumu şu cümlelerle anlatmaktadır:

Filiz: “Aslında iktisat eğitimi aldım, normalde yapılan işlemlerin tümünü yapıyorsun, hiçbir sorun yok ama öyle görüyorlar işte yapamaz edemez.”

Laçın: “Bu iş geliştirici değil ama yapamayacağın düşünülüyor kapasitenin farkında değiller...”

Pınar: “Pek bir şey yapamayacağın düşünülüyor... O yüzden böyle yani...”

Bu cümlelerden engelli kadınlar kendi ilgi alanları doğrultusunda daha farklı işler yapabileceklerinin bilincinde oldukları ancak durumlarına “razı olmaktan” başka alternatifleri olmadıkları anlaşılmıştır. “Pek bir şey yapamayacağın düşünülüyor”, “öyle görüyorlar işte yapamaz edemez...”, gibi ifadeler böyle bir düşünce içersinde olduklarını göstermektedir.

Engelli kişilerin belli işlerde gettoleştirilmesinin diğer bir nedenini Elif de şöyle açıklamaktadır:

“İlk geldiğimde dedim ki bilgisayar kullanabilirim ama Jaws ve Zoomtext programları gerekir dedim. Onlar da bunlar gerek diyince: ‘Oooo’ falan oldular. Anlamadılar galiba pahalı bir şey zannettiler sanırım. Ek maaliyet olarak görmüş olabilirler sonra bu işi verdiler. Hizmetli işlerini... Bu işi vermelerinin kadın olmakla ya da engelli kadın olmakla değil de engelli olmakla ilgisi olduğunu düşünüyorum.”

Bu örnekten de anlaşıldığı üzere engelli bireylerin işlerini devam ettirebilmeleri amacıyla kullandıkları programlar üstler tarafından bir ekstra olarak değerlendirilebilmektedir. Elif’in, işe ilk girdiği zaman yardımcı programlar olursa bilgisayarda yapılan işleri yapabilirim, demesine rağmen müdürlerin verdiği tepki bunun bir göstergesi niteliğindedir. Engelli bireylerin bu gibi durumlarla karşılaşmasını önlemek ve onların ilgi ve yetenekleri doğrultusunda istihdam edilebilmeleri amacıyla gerekli alt yapı sağlanmalıdır. Bu nedenle kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan yetkililere, engel gruplarının ihtiyaç duyduğu yardımcı araçların tanıtımı ve gerekliliği ile ilgili bilgilendirme yapılmalıdır. Bununla birlikte bu araçların sağlanmasının çok zor olmadığı ve her engellinin ihtiyaç duyduğu yardımcı gerece sahip olma hakkı olduğu bilgisi verilmelidir.

Zelal ise kendi hikâyesini şöyle anlatmaktadır:

“Daha iyi şeyler yapabilirdim diye düşünüyorum. Halkla ilişkiler okuduğum için mesela tanıtım ofislerinde falan çalışabilirim. İşte iletişim koordinatörlüğü falan ama işte görmeyenleri tercih etmedikleri için bize santral işini uygun görüyor herkes... Santral memuru olarak girdim. Belki ben bu işte çalışmak zorunda değilim, başka işler de yapabilirim diye bunu kanıtlamaya çalışırken mutsuz olucam. Ama bana hiç böyle bir teklif gelmedi ben de teklif etmedim ama buradan memnunum”

Zelal’in de pek çok kadın gibi daha farklı işler yapabileceğinin bilinci içinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte engelli kişilerin belirli mesleklerde istihdam edildiğinin de farkındadır. Kendisi de, başka bir pozisyonda çalışmak isterse mutsuz olma ihtimalinin olduğunu düşündüğü için kendisine uygun görülen işi icra etmeyi tercih etmektedir.

Bu anlatılanlardan, kendi kapasitelerinin farkında olan engelli kadınların da var olduğu görülmektedir. Bununla birlikte üstlerin önyargıları ya da tam erişilebilir çalışma ortamlarının olmaması nedeniyle engelli kadınlar belirli işlerde çalışmaya devam etmektedirler.

3.5. Kamuda İş Yükü: Kapasiteye Uygun İşin Bulunamaması

Kamuda çalışan engelli bireylere verilen işler de kapasitelerine göre 3 başlıkta incelenebilir. İlk olarak engelli bireyler nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadırlar, ikinci olarak engelli bireylere hiçbir iş verilmemektedir. Son olarak ise, engelli bireylere kapasitelerinin üzerinde iş verilmektedir. Tezcan'ın araştırmasında da benzer sonuçlar elde edilmiştir.⁸⁹

Yapılan mülakatlar sonucu engelli kadınlara verilen iş yükü de benzer şekilde üç başlık altında gruplandırılmıştır. Dolayısıyla engelli kadınlara verilen iş yükü oranının cinsiyet kimliğiyle ilişkisi olmadığı yorumu yapılabilmektedir. İlk olarak, engelli kadınların nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştırıldığı tespit edilmiştir. Bu kişilerin bir kısmı bu durumdan memnuniyet duyarken bir kısmının da yaptıkları işin kendilerini geliştirmeyeceğinin farkında olduğu belirtmiştir. İkinci grupta ise hiç iş verilmeyen ya da kapasitelerinin altında iş verilen engelli kadınlar olduğu tespit edilmiştir. Yapılan mülakatlar sonucu bu kadınların hemen hepsinin daha farklı işler yapabileceklerinin bilincinde olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte bu gruptaki kadınların kendi ilgi ve becerilerinin fark edilmemesinin ve kapasitelerinin azımsanmasının kendilerini rahatsız ettiği anlaşılmıştır. Son gruptakilerin ise kapasitelerinin üzerinde iş verilen engelli kadınlar olduğu belirlenmiştir. Bu kadınların da kendilerine verilen iş yükü fazlalığının farkında ve bu durumdan rahatsız olan kişiler olduğu tespit edilmiştir. İş yükü fazla olan kişilerden iki tanesi iş yükü ağırlığının daha sonra kaldırabilecekleri bir seviyeye göre düzenlendiğini belirtmiştir. Buna rağmen bu iki kadın iş hayatlarının bir döneminde kapasitelerinin üzerinde çalıştırılmışlardır.

⁸⁹ Tezcan, a.g.e., s.104.

3.5.1. Kapasitelerini Aşmayan Fakat Nitelik Gerektirmeyen İşlerin Verilmesi

Bu bölümde iş yükleri, kapasitelerini aşmayan fakat nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan engelli kadınların anlatıları analiz edilmektedir. Bu gruptaki kadınların genel olarak evrak veya santral işlerinde çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.

Bilgecan kendisine nitelik gerektirmeyen işlerin verilmesini aşağıdaki cümlelerle açıklamaktadır:

“Sıradan işler veriliyor, evrak işleri falan. Engelli olunca yapamayacağın düşünülüyor. Aslında öyle değil. Adam benim kısa yollar kullanarak yaptığım işi kısa yolları bilmeden tek parmak yapıyor. Onun üç günde yaptığı işi ben bir saatte yapıyorum ama benim üstümde de eğitimi yok. Açıkta okumuş her şeyi ama zamanında birilerinin torpiliyle yükselmiş. Bir de engelli oluşun kullanılıyor, sen zaten körsün yapamıyorsun oluyor. Mesela ben metin boyutunun yazı şeklini fark edememişim. Arial değil de times new roman olması gerekiyor. Ben onu fark edememişim mesela. Şefim: ‘Yazı şeklinin arial değil roman olması gerekiyor’ dedi. Dedim bunun görmemekle değil, dikkatsizlikle alakası var. Ben normalde ne yaparım yazıyı bitiririm, metnin tamamını seçerim. Hepsine uygun bir yazı şekli ve punto belirlerim. Bu dikkatsizliği herkes yapabilir aslında görmemekle alakası yok.”

Bilgecan da kendisine sıradan işlerin verildiğini yukarıdaki cümlelerle ifade etmiştir. Bununla birlikte mesleki veya teknik bilgisi az olan kişilerin “torpil” faktörünün etkisiyle daha üst pozisyonlarda çalıştığını belirtmiştir.

Engelli bireylere, kapasitelerini aşmayan fakat niteliksiz işlerin verilmesinin arkasında engellerinden dolayı pek iş yapamayacakları önyargısı yatabilmektedir. Örneğin, Bilgecan’ın dikkatsizliği nedeniyle yazı şeklini değiştirmemesi görme engelinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu vb. herhangi bir engeli olmayan kişilerin de yapabileceği hatalar engelli birey tarafından yapıldığında, bu durum bireyin engelli olmasıyla bağdaştırılabilmektedir.

Efil ve Vasfiye çok fazla nitelik gerektirecek işler icra etmeseler de iş yükünden memnun olduklarını aşağıdaki cümlelerle ifade etmişlerdir.

Efil: *“Şu an çalıştığım kurumda, adliyede çok fazla işlerimiz yok olduğunda da gidebiliyoruz tabi... Ama daha çok büro içinde üniversite sözleşmeleri var. Onlara bakıyoruz, hukuki süreçleri takip ediyoruz, danışmanlık yapıyoruz, protokolleri hazırlıyoruz, davalara cevap veriyoruz veya dava açılması gerekiyorsa yapıyoruz. Daha ziyade idare hukukuna yönelik işler yapıyoruz.”*

Vasfiye: *“Şu anda, agentların nasıl konuştuğunu takip ediyorum. Kabalık yapıyorlar mı gibi... Şef: ‘Özellikle kibar ve kaba olanları bana aktar’ dedi. İyi yani, istersem öğleden önce dinleme yapıyorum istersem öğleden sonra...”*

3.5.2. Kapasitenin Üzerinde İş Verilmesi

Bu başlıkta kapasitelerinin üzerinde iş yükü verilen kadınların anlatıları incelenmektedir. Kapasitesinin üzerinde çalışan kadınlardan iki tanesinin iş yükü fazlalıklarının şu an normale döndüğü belirtmiştir. Kapasitesinin üzerinde çalışan kadınlardan bazılarının bu nedenle sağlık durumlarının kötüleştiği tespit edilmiştir.

Ayşe, yaptığı işin yoğunluğunu aşağıdaki cümlelerle anlatmaktadır:

“Çağrı merkezinde agentlık yapıyorum. Gün içinde molalarımız olsa da çok yoğun oluyoruz. Stresli burası, gürültülü falan! Özellikle problemlili zamanlarda çok fazla şikayet geliyor. O zaman daha yoğun oluyoruz. Ben yoğunluktan dolayı birkaç kere şeker komasına girdim hatta. Bu iş bana ağır geliyor.”

Yukarıdaki ifadelerden çağrı merkezinde çalışmanın, Ayşe’yi ruhsal ve fiziksel olarak yorduğu anlaşılmaktadır. Çağrı merkezi işi gerektirdiği bilgi ve beceri düzeyi açısından basit bir iş gibi görünmektedir fakat bu iş aslında pek çok kişinin kaldıramayacağı niteliktedir.

Mine de benzer bir örneği aşağıdaki cümlelerle anlatmaktadır:

“Diğer bir yandan ilk girişte bir insanın üstüne yıkılmayacak kadar çok iş verdiler, engelli olmayanlar bile yattıyor. İşi paylaştığım arkadaşım çalışmıyor işler benim üzerimde. Getir-götür işleri yapıyorum, benim için bu çok zor. Her merdiveni inerken çok dikkatli olmam gerekiyor bu da çok yorucu. İnsanların peşinde koşup gittin mi geldin mi zor.”

Mine de basit bir evrak işiyle uğraşiyor gibi görünmektedir. Bununla birlikte fiziksel engeli kendisini bu işte zorlamaktadır.

Diğer bir örneği Elif aşağıdaki cümlelerle anlatmaktadır:

“Getir götür işleri falan oluyor. Bir ara temizlik işi bile verdiler. Görme engelli olduğumu söyledim ‘olsun olduğu kadar yap’ dediler. Biraz zaman geçti ‘neden temiz yapmıyorsun?’ dediler bu sefer!”

Bu hikâyeden de anlaşıldığı üzere engelli kadınlara kapasitesinin üstünde iş verilebilmektedir. Bir kamu kurumunda hizmetli kadrosunda çalışan Elif de görme engelli olmasına rağmen temizlik işiyle görevlendirilmiştir. Asıl ironik olan nokta ise Elif’in yaptığı işin beğenilmemesidir. Elif’le bu durumun nedeni üzerinde konuşulduğunda, kurumun temizlik elemanı için ekstra para vermek istemediğini, dolayısıyla temizlik işinin kendisine yaptırıldığını ifade etmiştir. Buradan da anlaşıldığı üzere engelli kadınların emekleri sömürülerek, kendilerine gereğinden fazla iş yüklenebilmektedir.

Bir diğer kapasite fazlası iş örneğini Zelal aşağıdaki gibi anlatmaktadır. Bu örnekteki dikkat çekici nokta ise Zelal’in iş yoğunluğuna rağmen durumundan memnun olmasıdır. Zelal durumu aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“Yoğun ortamda çalışmayı seviyorum, çünkü herkes gazete okuyor, face falan... Ben istiyorum ki sürekli teflon çalsın ona bakıyım. Oradakiler manevi olarak çok destek çıktılar, ilgilendiler, övdüler bu da daha çok çalışma hevesi getirdi bana...”

Buradan hareketle Zelal’in, Gorz’un tanımladığı çalışma ideolojisini kanıksadığı anlaşılmaktadır. Bu ideolojiye göre ilk olarak herkes ne kadar çalışırsa kendini o kadar iyi hissetmektedir. İkincisi, az çalışanlar veya hiç çalışmayanlar topluma zarar vermekte ve topluluk üyesi olmayı hak etmemektedir. Son olarak, iyi çalışanlar toplumsal olarak başarılıdır ve başarısız olanın hatayı kendisinde araması

gerekmektedir.⁹⁰ Kapitalist sistemde engelli kadınların da çalışma ideolojisini özümstedikleri görülebilmektedir.

Son olarak iş yoğunluğu daha sonra azalan fakat iş hayatının belirli bir döneminde kapasite fazlası iş yüklenen Cemre ve Filiz durumu aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

Cemre: “Geçici işçi olunca hafta sonları bile buraya geliyorduk. Hatta 45 gün devamlı çalıştığım günler oldu izinsiz. Akşam yedilerde çıktığım zamanlar oluyordu. Santralde telefonlara bakıyordum ve tektim. Artık elimde telefonla yemekhaneye tuvalete bile gidiyordum. Telefon biraz çalsa açılmadan hemen: ‘Cemre Hanım’ diye uyarı alırdım. Zordu... Şimdi rahatladım bu departmana geçince. Buradaki dolapların içindeki eşyalar, cdler, teypler falan müessesede kayıtlı. Bunların sorumluluğu da bende... Hocanın derslerdeki problemlerini çözmeye çalışıyorum, öğrencilere bilgi veriyorum.”

Filiz: “Bizim işimiz çok ağır. Ben önce tektim, telefonlara bakıyordum, büro işlerini de yapıyordum. Sonra tek başına yapamadım, olmadı rahatsızlandım. Kolum inanılmaz ağrıdı, uyuşmaya başladı. Sonra doktora gittim, ‘meslek hastalığı’ dedi. ‘Boyunda fitik, boyunda kireçlenme, boyunda düzleşme hepsi var’ dedi. ‘Kulaklık kullan’ dedi. Bir de telefonun ağırlığını görerseniz o kadar ağrıdı ki ama başkalarını da almaya başladılar 4 kişiyiz ama daha yeni rahata erdik.”

İki örnekten de anlaşılacağı üzere her iki engelli kadın da basit görünen santral işinde oldukça yoğun olarak çalışmışlardır. Cemre departman değiştirmesi sonucu Filiz de santrale yeni elemanların alınması ile birlikte rahatladığını ifade etmiştir. Bu süreçte her iki kadın da fiziksel ve ruhsal olarak sıkıntı yaşamışlardır. Hatta Filiz, iş nedeniyle bir kaç meslek hastalığına yakalandığını belirtmiştir. Buradan engelli kadınların yoğun olarak çalışmalarının onları yıpratmış ve bu durumun sağlık durumlarının daha da kötüye gitmese sebep olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

⁹⁰ Andre Gorz, **İktisadi aklın eleştirisi: çalışmanın dönüşümleri/anlam arayışı**, Çeviren I. Ergüden, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2007, s.266.

3.5.3. Hiç İş Verilmemesi veya Kapasitenin Altında İş Verilmesi

Bu bölümde hiç iş verilmeyen veya kapasitelerinin altında iş verilen engelli kadınların anlatıları incelenmektedir. Bu durumun genel anlamda iki nedeni olduğu tespit edilmiştir. İlki üstlerin(şef/müdür) engelli kadınları iş hayatına katma çabası içersinde olmamasıdır. İkincisi ise işyerinde uygun donanım ve materyallerin olmaması nedeniyle engelli kadınların iş hayatına dâhil olamamasıdır.

Melodi kendisine hiç iş verilmemesini aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“İlk işimden görmüyorsun gerekçesiyle büro işlerine gönderildim. Yine göremiyorsun, aynı şekilde boş oturmak durumundasın büro işinde de. O şekilde insan faydasız, gereksiz hissediyor. Asıl o zaman hayata küsüyorsunuz, niye? Siz çünkü hem üniversite okumuşsunuz, müzik eğitimi almışsınız, kendinizi her türlü donatmışsınız ama sırf göremediğiniz için sizden bir şekilde faydalanılmıyor. Sıkıntı burada görmemekle alakalı değil... İnsanların bir organı yok ama beyni de yok gibi davranmaları, asıl sıkıntı orda. Burada da öyle sırf kart basmak için geliyorum, göremediğim için bütün gün oturuyorum. Geliyorum, kartımı basıyorum akşam mesai bitince de kartımı basıp gidiyorum. En zor olanı o. Beni görmemek sıkılmıyor ama bu şekilde oturmak bütün gün Çin işkencesi ya! Yani bütün gün oturuyorsunuz, bir şey de yapamıyorsunuz. İş vermekle bile uğraşmıyorlar. İş öğretmekle falan... Bir de hepsini geçtim, bir yerde hem sen varsan bir de senden başka gören çalışan varsa, hani öğretmektense ellerinde kalifiye bir eleman olduğu için onu kullanmayı seçiyorlar. Madem bir kadro var. Devlet bunu buraya atıyor, ‘hayır ben istemem’ diyemez ki devlet atamış. Seni orda tutuyorlar yani.”

Melodi'nin de anlattığı gibi engelli kadınlar, engelli olmaları gerekçe gösterilerek diskalifiye edilebilmektedir. Eğitimleri, ilgi ve becerileri görmezden gelinen engelli kadınlar kendilerini daha fazla dışlanmış hissetmektedirler.

Pınar da benzer bir durumu aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Pek bir iş yapmıyorum, bazen iş olursa tercüme işi veriyorlar. Genelde boşum. Engelli kadrosundan girenlerle diğerleri arasında fark olduğunu düşünüyorum. Bunu sözle anlatamam belki ama hissettiriliyor bence. Pek bir şey yapamayacağın düşünülüyor...”

Duru da kendisine uygun bir iş verilmediğini aşağıdaki cümlelerle anlatmaktadır:

Duru: “Bize uygun iş bulamıyorlar pek... Bunu aşmak için insanların üstüne üstüne gitmen gerekiyor. Mesela burada fotokopi çekiliyor, ben hemen atladım: ‘Ben fotokopi çekebilirim bana öğretir misiniz?’ diye. Ben demesem kimse bana çek demeyecekti. Ama ben ne yaptım ben yapabilirim diye atıldım. Tabi, herkes benim gibi yapamayabilir. Rahata kaçabilir, bunu durdurmak için insanlara bunu hissettirmek gerekiyor. Banane, o insanlar bana iş vermiyorsa ben ne yapabilirim. Onlar oturup da bana öğretmediler ki. Devleti ben mi kurtarıcam diyebiliyorlar...”

Duru da kendisine uygun bir iş verilmediğini yukarıdaki cümlelerle ifade etmiştir. Bununla birlikte, Duru kendisine uygun bir iş verilmesi adına ekstra efor sarf ettiğini belirtmiştir.

Saniye kendisine kapasitesinin altında iş verilmesini aşağıdaki cümlelerle ifade etmektedir:

“Evrak kayıttayken, iş yerinde çalışmamı sağlayacak uygun materyaller yoktu. Boş olduğum zamanlar çoktu. Ben paket programları ezberlemiştim, çalışma arkadaşlarımdan biri de bana okuma yapıyordu. O şekilde bilgisayara yazıyordum. Her zaman da okuyacak kişi bulunmuyordu tabi. Bunun dışında zarfları açma ve posta pulu basma işlerini de yapıyordum. Çalışmak için hep kendim çabalıyordum...”

Saniyenin anlattıkları farklı bir sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu görüşme sonucu, engelli kadınlara uygun bir iş verilmeyişinin önemli sebeplerinden birinin donanım ve materyal eksikliği olduğu tespit edilmiştir.

3.6. Terfi: Kağıt Üzerinde Kalan Bir Hak

Engelli kadınlara engelli bir kadın olarak buldukları kurumda terfi etme şanslarının olup olmadığı ve terfi etmek isteyip istemedikleri sorulmuştur. 13 kadın kurum içi sınavların yapıldığını ve bu sınavlarda başarılı olunduğu takdirde terfi etme hakkının olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte bu kadınlardan sekiz tanesi terfi isteği içerisinde olmadığını şu anki pozisyonundan memnun olduğunu ifade etmiştir. Dört kadın ise terfi isteği içerisinde olduğunu belirtmiştir. Bunlardan bir

tanesi yükselmek için bilgisayar sertifikası edinmesi gerektiğini diğer üç tanesi ise kurumlarının uygun kadro açmasını beklediklerini ifade etmiştir. 13 kadından bir tanesi ise kurum sınavında yükselip şef olduğunu ancak şeflik görevini icra etmediğini belirtmiştir. Kalan üç kadın ise terfi edebilecekleri inancı içinde olmadığını ifade etmişlerdir. Ancak, bu kadınlardan yalnızca bir tanesi yükselme şansının olmamasını engelli olma durumuyla ilişkilendirmiştir.

Bu konuşmalardaki en dikkat çekici anlatılardan biri şef kadrosunda olduğu halde şef olarak çalışmayan Filiz'in anlattıklarıdır. Filiz kendi terfi olayını şöyle ifade etmektedir:

“Şef kadrosundayım burada aldığım para daha iyi. Burada görevde yükselme sınavına girdim. Sınavı birincilikle kazandım. Kadrolu şef oldum. Şefin normalde altında çalışanlar olur ama bende yok. Ben sadece maddi olanaklarından yararlanıyorum, özlük haklarından yararlanıyorum. Şeflik yapmayı da istemezdim. Sorumluluk istemiyorum iyiyim böyle.”

Filiz'in de belirttiği gibi engelli kadınların terfi etmesinin önünde yasal olarak bir engel bulunmamaktadır. Ancak kamuda uzun yıllar çalışıp yükselen kadınların yalnızca kâğıt üzerinde yükselebildiği de görülmektedir. Konuşulan 16 kadından 13 tanesinin terfi etme haklarına inanmasının nedeni terfi etmenin önünde yasal olarak bir engel bulunmamasıdır.

Terfi şansının olmadığına inanan üç engelli kadın ise düşüncelerini aşağıdaki gibi anlatmaktadır.

Bilgecan: “Şef olabilirsini belki sınavla olunuyor zaten. Müdürlük ama zor... Bir kere torpil çok oynuyor. Engeliniz sizin için bir engel olacaktır. O asalete layık görülmezsin engelli olmayan kadınlar bile layık görülüyor. Müdürüm şey demişti bana: ‘Rapor alma istersen, ilerde şef olacağın zaman sorun olabilir.’ Şef olacağın zaman geçmişine bakıyorlar çünkü...”

Bilgecan'ın da ifade ettiği gibi engelli kadınlar yapılan sınavda başarılı olduğu takdirde şef olma hakkına sahiptirler. Ancak bu şef olma durumu Filiz'in de içinde bulunduğu kâğıt üzerinde şef olma haline benzeyebilmektedir. Diğer bir yandan bazı kamu kurumlarının müdür olmak isteyenler için şart koştuğu sözlü

mülakat sınavı da engelli kadınların yükselmesinin önündeki olumsuz bir etmen olarak değerlendirilmektedir.

Laçın ve Mine de yükseleceklerine inanmamalarının nedenini aşağıdaki gibi anlatmaktadır.

Laçın: “Yükselme şansı pek sanmıyorum, çağrı merkezi işi zaten geliştirici değil.”

Mine: “Yükselme şansımın olduğunu düşünmüyorum, evrak işleri öğretici veya geliştirici değil yani...”

Laçın ve Mine, yönetici olmak için sahip olunması gereken becerileri şu an yaptıkları işlerde kazanamayacaklarını belirttiler. Her ikisi de yaptıkları işin geliştirici olmaması nedeniyle terfi edebileceklerine inanmadıklarını ifade ettiler.

Sekiz engelli kadının ise yükselme isteği içerisinde bulunmadıkları tespit edilmiştir. Terfi etme isteğiniz var mı sorusuna verilen cevaplar bunun göstergesi niteliğindedir. Beş engelli kadın bu soruyu “bilmiyorum yani ben halimden memnunum”, “aslında hiç yükselmeyi düşünmedim” vb. ifadelerle cevaplamıştır. Kalan üç kadın ise terfi ile ilgili istek ve beklentilerinin olmadığını aşağıdaki cümlelerle açıklamıştır.

Şükriye: “Yani yükselmek bilmiyorum. Çok yoruldum zaten özellikle özel sektör beni çok yıprattı. Ben emekli olup artık biraz da kendi hayatımla ilgilenmek, dinlenmek istiyorum....”

Şükriye de engelli bir kadın olarak iş hayatı süresi boyunca yıprandığını ve çok yorulduğunu belirtmiştir. Terfi isteği içinde olmayışının nedeninin dinlenme isteği olduğu anlaşılmıştır.

Vasifiye: “Yükselme şansım var aslında, şef olmak isteyebilirim belki ama kismet! Gerçi kuruma bakıyorum da zaten bayan yönetici yok! Yani engelli bayanlar nasıl olsun! Bazen şefime arkadaşlara falan da takılıyorum ben buranın şefi olucam diye ama çok da önemli değil. Zaten bir izdivaç olursa, çoluk çocuk emekli olup ayrılmak isterim. Hayat size zor ama bize daha zor...”

Vasfiye, şef olmak istediğini ama bu pozisyonun kendisi için çok da önemli olmadığını belirtmiştir. Kendisinin, evlenme ve çocuk sahibi olma ihtimali nedeniyle terfi isteğini arka plana attığı görülmektedir.

Zelal de Vasfiye gibi terfi etme ya da başka bir pozisyona geçme ile ilgili bir beklenti içerisinde olmadığını aşağıdaki gibi anlatmaktadır.

Zelal: “Bilmiyorum ama daha iyi şeyler yapabiliyordum diye düşünüyorum. Halkla ilişkiler okuduğum için mesela tanıtım ofislerinde falan çalışabilirim işte iletişim koordinatörlüğü falan ama işte görmeyenleri tercih etmedikleri için bize santral işini uygun görüyor herkes. Yalnız başka bir pozisyonu isterim demiyorum. Olabilirdi aslında diyorum. Santral memuru olarak girdim belki ben bu işte çalışmak zorunda değilim başka işler de yapabiliyim diye bunu kanıtlamaya çalışmadım. Kanıtlamaya çalışsam belki mutsuz olucam orda ama bana hiç böyle bir teklif gelmedi ben de teklif etmedim ama buradan memnunum. ”

Vasfiye'nin de daha farklı işler yapabileceğinin bilincinde olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, kendisinin engelli kişiler için yalnızca belirli işlerin uygun görüldüğünün de bilincinde olduğu tespit edilmiştir. Vasfiye de kariyer savaşına girip mutsuz olmaksızın hâlihazırdaki işini yapmayı tercih ettiğini belirtmiştir.

Tüm bu anlatılanlardan anlaşıldığı üzere kamuda çalışan engelli kadınların üst düzey pozisyonlara gelmeleri çok mümkün gözükmemektedir. Engelli kadınların yükselmelerinin önünde yasal olarak herhangi bir engel bulunmamasına rağmen genellikle belirli pozisyonlarda istihdam edilmektedirler. Aslında alt düzey işlerde istihdam edilme sorunu hem erkek hem de kadın engelliler tarafından yaşanmaktadır. Bununla birlikte engelli kadınlar, hamilelik izinleri, ev işlerinin kadının görevi olarak görülmesi vb. nedenlerde dolayı terfi etmelerinin engelli olmayan kadınlara göre de daha zor olacağı düşüncesinde oldukları belirtmişlerdir. Konuyla ilgili dikkat çeken bir diğer önemli nokta ise engelli kadınların pek çoğunun terfi ile ilgili bir beklenti içinde olmamalarıdır. Bu kadınların yükselme ile ilgili istek ve beklenti içinde olmamalarının en büyük nedenlerinden birinin kendi güçlerinin farkında olmamaları olduğu düşünülmektedir.

Bu olgu Charlton'un engelli kişiler için oluşturduğu “yanlış bilinç” kavramı ile açıklanabilmektedir. Bu kavram ışığında pek çok engelli birey toplumdaki diğer bireylerden daha az yetenekli olduğuna inandırılmaktadır. Yeteneksiz olduğuna inandırılan kişiler kendilerini pek çok yerde geri çekebilmektedir. Yanlış bilincin etkilerinin cinsiyetlerinden dolayı ikincil konumda olan engelli kadınlarda, engelli erkeklere göre daha yoğun görüldüğü düşünülmektedir.⁹¹

Bilgecan ile yapılan konuşmada geçen cümleler de bu durumu desteklemektedir. Kendisi durumu şöyle açıklamaktadır:

“... Siz engelli olsanız ve ben size şunu söylesem ‘Zeliha Hanım bugün bu işi yapamayacaksınız çünkü siz bunu yapamayacaksınız.’ ve siz sürekli bunları yaşamış olsanız böyle düşünmeye başlarsınız: ‘Aaaa evet demek ki ben bunları yapamıyorum.’ Artık kanıksamış o davranışları. Bir yerden sonra o davranışları kötü olarak hatırlamıyor. Çocukluğundan itibaren bunlara maruz kalmış insanlar bunu kendi kaderi gibi görüyor.”

Özetle hem belirli basit işlerde gettolaştırılan hem de ancak belirli basit işleri yapabileceğine inandırılan engelli kadınların üst düzey pozisyonlarda istihdam edilmesinde yasal olarak bir engel bulunmamasına rağmen bu kadınların üst düzey pozisyonlarda istihdam edilmesi çok da mümkün görünmemektedir. Özellikle 31.8.2013 tarihinde resmi gazetede yayımlanan Kamu Kurum ve kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına ilişkin yönetmelik ile birlikte engelli kadınların terfi etme şansı azalmıştır.

3.7. İş Yerinde İlişkiler

Bu bölümde engelli kadınların, işyerlerinde üstleri ve iş arkadaşları ile olan ilişkileri incelenmiştir.

⁹¹ Raymond Lang, “The Development and Critique of The Social Model and Disability” (Çevrimiçi) http://www.ucl.ac.uk/lc-ccr/lccstaff/raymond-lang/DEVELOPMENT_AND_CRITIQUE_OF_THE_SOCIAL_MODEL_OF_D.pdf 9 Ekim 2013.

3.7.1. Üstlerle İlişkiler

Bu bölümde engelli kadınların üstleriyle(şef/müdür) olan ilişkileri incelenmiştir. Yapılan görüşmeler sonucu bir kişi dışında amiri tarafından kötü muameleye maruz kalan kimse olmadığı belirlenmiştir. Yani kamuda çalışan engelli kadınların; işten bezdirme, iftiraya uğrama, cinsel taciz vb. mobbing davranışlarına maruz kalmadıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte üstler ile engelli kadınların ilişkisinin hem iş ilişkileri bazında hem de kişisel ilişkiler bazında oldukça zayıf düzeyde kaldığı tespit edilmiştir. Pek çok üstün(şef/müdür) engelli bireylere iş verme ve onları bir grubun parçası gibi hissettirme çabalarının olmadığı anlaşılmıştır. Bu zayıf ilişki engelli kadınlar tarafından üç farklı şekilde yorumlanmıştır. İlk gruptaki engelli kadınlar, üstlerinin kendilerini işe dahil etme çabası içinde olmayışını ve kişisel bir samimiyet göstermemelerini sorun olarak görmemektedirler. İkinci gruptakiler üstleriyle zayıf ilişki içersinde olduklarını kabul etmişlerdir. Bununla birlikte, amirlerinin kendileriyle çok fazla iletişim halinde olmamasını bir rahatlık olarak değerlendirmişlerdir. Son gruptaki engelli kadınlar ise üstleriyle zayıf ilişkiler içersinde olduklarını ve bu durumdan memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte bazı engelli kadınlar zaman zaman üstleri tarafından olumsuz tutuma maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

İlk olarak birinci gruptaki kişiler üstleriyle aralarında kişisel ya da iş ilişkileri bazında herhangi bir sorun olmadığını aşağıdaki cümlelerle açıklamışlardır:

Cemre: “Şu an bir sorun yok, kötü bir davranışları yok. Yalnız ben burada bilgi vermek zorundayım insanlara her kayıt döneminde. Bazen bazı değişiklikler oluyor. Geçen birileri geldi bilgi almak için benim de haberim yok. Üsttekiler bilgi vermemiş bana, ben naapıyorum! Ama bunun engelli ya da engelli kadın olmamla ilgisi olduğunu düşünmüyorum. Kendi eksiklikleri...”

Duru: “Bilerek kötü veya soğuk bir davranış içinde değiller bence. Engelli kadın olduğum için müdürüm bana daha farklı davranmıyor. Mesela müdürümle oturdum konuşuyordum: Duru hanım size gerçekten iş vermek istiyorum ama gerçekten ne yapacağınızı bilmiyorum. Bana sadece dediler ki

böyle bir memurumuz var onu size gönderiyorum. İlk geldiğimde Bana söyleyin neyi yapabileceğiniz söyleyin ona göre iş veriyim. Duru hanım inan odamın bir kenarında yer olsaydı ayrı bir bölme olsaydı gelen misafirlerimin önce sizinle olmasını isterdim' demişti ve bu beni çok mutlu etti. Çünkü o an ona bir şeyler vermiş olduğumu anladım. Yani çok içli dışlı olmasak bile bu durumun müdürle ilgisi yok bize uygun verilecek iş yok. Sistem ona göre dizayn edilmemiş."

Şükriye: "Çok şükür iyiyiz. Benim üstüm idari amir zaten beni mesleki olarak yönlendirmiyor. Çok ilişkimiz olmuyor... Burada benimle çalışan birkaç gıda mühendisi arkadaş daha var, paylaşım yaptık onlar dışarı çıkıp denetliyorlar. Mesela; ben daha çok mutfak içindeyim aşçılarla çalışanlarla ilgileniyorum sistem kurdum. Şefim de: 'Şuraya gitmek zorundasın şunu yapmak zorundasın' demiyor. Özgür ve rahat bir şekilde çalışabiliyorum."

Vasfiye: "Şefle aramız iyi, işini yaptığın sürece bir sorun yok. İlk geldiğimde birim şefim ne yapmak istediğimi sordu. Ben ekranda iyi değilim ama telefonda iyiyim dedim. Dolayısıyla dinleme işi yapıyorum. Herhangi bir sorun yok yani."

Laçın: "Sorun yok iyiyiz yani! işlerine çalıştığın takdirde sorun çıkmıyor zaten... Düşünüyorum gerçekten olumsuz bir anımız olmadı."

Heyecan: "Şefim iyi davranıyor, bir sorun yok, İşimizi yapıyoruz zaten. Özellikle özel sektör deneyimlerimden sonra burası çok iyi geldi bana..."

Altı kişi de engelli kadın, engelli veya kadın olmaları nedeniyle üstleri tarafından herhangi bir olumsuz davranışa maruz kalmadıklarını belirtmişlerdir. Cemre, üstlerinden bilgi alma konusunda sorun yaşamış olsa da bu durumun engelli kadın olmasıyla bir ilgisi olmadığını belirtmiştir. Duru ise müdürünün kişisel ilişkilerde ve iş ilişkilerinde kendisine karşı oldukça olumlu bir tutum içinde olduğunu, problemlerin ise çevresel faktörlerden kaynaklandığını ifade etmiştir. Şükriye de şefi tarafından herhangi bir olumsuz davranışa maruz kalmadığını, kendisini iş yerinde özgür ve rahat hissettiğini ifade etmiştir.

İkinci gruptaki kişiler ise üstleriyle zayıf ilişkiler içerisinde olduklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, bu zayıf ilişki durumuna rağmen herhangi bir sorun

görmediklerini hatta bu ilişki çeşidinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bu kadınlar durumu aşağıdaki gibi açıklamaktadırlar.

Filiz: *“Mesela biz amirimizin yüzünü aylarca görmeyiz. Telefonla hallederiz işimizi. Bu bize sağlanan olumlu bir şey bence... Amirimiz karşı binada, hiç bir zaman gidip de izin almayız, telefonla hallederiz işlerimizi. Bu bize sağlan bir olanak bence.”*

Zelal: *“Bize amirlerimiz hiç karışmaz, görüşmez. Kendi başımızın kendi sultanı gibiyiz. O yüzden de onlarla içli dışlı olmadığımız için...”*

Mine: *“Bir sorun yok, çok fazla ilişki içersinde değiliz. Bir şey lazım olunca konuşuyoruz. Zaten işler belli. Molalar sorun olmuyor, yönetici üstüne gelmiyor.”*

Pınar: *“Amirle bir sorun yok, çok ilişkimiz de olmuyor zaten...”*

Üstlerin engelli bireylerle hem kişisel ilişkiler hem de iş ilişkileri düzleminde oldukça zayıf bir bağ içersinde olduğu tespit edilmiştir. *“Amirlerimizin yüzünü aylarca görmeyiz”, “bir iş olduğunda gidip de izin almayız”* ve *“ilişkimiz de olmuyor zaten”* gibi cümleler bu durumun göstergesi niteliğindedir. Dikkat çeken nokta ise, engelli kadınların bu ilişkiden memnun olmalarıdır. Bu memnuniyet engelli kadınların üstlerin ile ilgili herhangi bir beklenti içinde olmamaları ile ilişkilendirilebilmektedir.

Üçüncü gruptakiler ise üstleri ile zayıf bir ilişki içinde olduklarını kabul etmişlerdir. Ayrıca, bazı engelli kadınlar üstleri tarafından olumsuz davranışlara maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Efil, Ayşe, Saniye ve Bilgecan bu durumu aşağıdaki cümlelerle ifade etmektedirler:

Efil: *“Sıcak ilişki yok, başıma dert olmasın da kenarda dursun gibi. Mesai saatini doldursun. Kamunun soğuk bir, tarafı var. Bana dokunmasın da hani... Engelli potansiyeli bilinmeli bu nedenle ilerde yönetici olacak çocuklara ilkokul çağından itibaren eğitim verilmeli.”*

Ayşe: “Şefim görüşme esnasında komaya girmemden bir şey demese de rahatsız olduğunu hissettirdi. Fazlasını bekliyorlar. Diğerleri çalıştığı için onlarla arası daha iyi. ”

Saniye: “Amirler de sağlamların daha çok iş yaptığı düşüncesi içersindeydiler. Sağlamlarla olan ilişkileri daha sıcaktı. Ama engelli kadın ya da erkek olmak önemli değil. Engelli misin sağlam mısın mesela o. Oysa biz de pek çok şeyi yapabiliriz. Engelli potansiyeli bilinmiyor engelliler tanımıyor.”

Bilgecan: “Şefim sıkıntı yaptı görme engelimi. Bana iş veriyordu mesela sonra noktasından virgülünden bir şeyler buluyordu, o bayan sıkıntı veriyordu. Benim edebi dilim çok iyiydi mesela ama noktasından bir şeyler buluyordu. İşte görmediğin için bunlar oluyor diyordu. Senin görmemen beni hiç ilgilendirmez diyordu. Oysaki bu hatayı herkes yapabilir. Dikkatsizlikten de bu tür yanlışlıklar olabilir ki benimki de öyle...”

Bu ifadelerden üstlerin engelli kadınlara ilgili çeşitli önyargılara sahip olduğu görülmektedir.

Son olarak Elif müdürüyle yaşadığı ilişki şeklini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Müdürler ikiyüzlü davranabiliyorlar. Normalde temizlik bile yaptırın hatta temizliğimi kontrol eden adam. Misafirleri geldiğinde telefon açıyor: ‘Kızım bize iki çay getir ama dikkat et olur mu işte ayağın takılmasın’ diyor. Ben de anlıyorum yani saf değiliz... Bu durumun engelli kadın olmakla ilgisi olduğunu düşünmüyorum ama engelli olmakla ilgisi var olabilir. Ayak işleri veriliyor ama engelli erkekler de benzer davranışlarla karşılaşabilir. Temizlik işi verdiler, ‘Ben yapamam’ dedim görmüyorum yani. Önce: ‘Olsun elinden geleni yap’ dediler daha sonra baktım arkamdan takip ediyorlar güzel oluyor mu diye. Baktım ‘Burası olmamış’ demeye başladılar. Eee ben göremiyorum diyorum ‘Evine temizlik yapmıyor musun?’ diyorlar. İkisi aynı şey değil sonuçta Benim evim küçük, evde 15 günde bir temizlik yapıyorum. Ev zaten doğru düzgün kirlenmiyor ki hem eşim de yardım ediyor. Onlara göre ben görüyorum yani. Hatta görüyorum da benim haberim yok.”

Yukarıdaki ifadelerde belirtildiği üzere Elif de görme engelli olmasına rağmen temizlik işçisi olarak çalıştırılmıştır. Kendisi müdürüne görme engelini

hatırlatarak bu işi yapmak istemediğini belirtmiştir. Buna rağmen Elif'in bu gerekçesi müdür tarafından kabul edilmemiştir. Ayrıca kendisinin, görme kaybı konusunda müdürünü inandırma çabasında olduğu belirlenmiştir.

Tüm bu anlatılanlardan engelli kadınların, engelli kimlikleri nedeniyle üsleriyle zayıf ilişki içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Bu zayıf ilişkinin engelli kadınların cinsiyet kimlikleri ile bağlantılı olmadığı anlaşılmıştır. Bu ilişki zayıflığının temel olarak iki nedeni olduğu tespit edilmiştir. Bunlardan ilki üslerin engelli kadınlara karşı önyargılı olmalarıdır. İkincisi ise engelli kadınların grup çalışması gerektirmeyen bireysel işlerde çalışmalarıdır. Bununla birlikte engelli kadınların üstleri tarafından, zaman zaman olumsuz tutum ve davranışlara maruz kaldığı belirlenmiştir.

3.7.2. Arkadaşlarla İlişkiler: Çemberin Dışında Kalmak

Bu bölümde engelli kadınların iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerini incelenmiştir. Engelli kadınların iş arkadaşlarıyla olan birliktelikleri iş ilişkileri ve kişisel ilişkiler olmak üzere iki ayrı perspektiften değerlendirilmiştir. İş ilişkileri bağlamında engelli kadınların diğer arkadaşlarla olan ilişkilerinin oldukça zayıf düzeyde kaldığı belirlenmiştir. Zayıf ilişkinin ilk nedeni, kişilerin grup çalışmasını gerektirecek işlerden çok santral memurluğu, çağrı merkezi operatörlüğü, bilgisayar işletmenliği vb. grup çalışmasından uzak bireysel efor gerektiren işlerde çalışmasıdır. İkincin nedeni ise paylaşım gerektiren işlere engelli bireylerin dış faktörler(görme engelliler için web sitesi gibi) nedeniyle katılamamasıdır. Engelli kadınların, ağırlıklı olarak engelli kişilerle arkadaşlık yaptığı belirlenmiştir. Engelli olmayan iş arkadaşlarıyla yapılan arkadaşlık ilişkilerinin oldukça yüzeysel düzeyde kaldığı tespit edilmiştir.

Yapılan görüşmeler sonucu, kamuda çalışan engelli kadınların özel sektörün rekabetçi ortamında yaşanan baskıcı, zorba arkadaşlık ilişkileri içerisinde olmadıkları anlaşılmıştır. Kamudaki arkadaşlık ilişkilerinin daha yumuşak olmasının sebebinin, engelli kadınların engelli olmayan bireyler için herhangi bir "tehdit" unsuru oluşturmaması olduğu düşünülmektedir.

Bilgecan'ın anlattığı olay engelli olmayan kişilerle engelli kişilerin yüzeysel ilişkilerinin nedenini oldukça iyi bir şekilde açıklamaktadır.

Bilgecan: “Arkadaşlarla ilişkiler ne zaman iyi biliyor musun o seni alt kendini üst görürse. Yani böyle bir merhamet duygusu falan oluşmuşsa... Sen her zaman bir birey olmaktan önce bir engellisin onlar için... Yemeklere öyle özellikle çağdırmıyorlar, denk gelirse yol üstünde olursak. Ama zaten benim de onlara ihtiyacım yoktu. Mesela geçen yemekte engelli bir arkadaşla oturuyoruz, kimse bizim masaya gelmiyor, bizimle muhabbet edilemeyeceğini düşünüyorlar...”

Arkadaşlık ilişkilerini belirleyen kilit noktanın, engelli olmayan kişilerin engelli birey algısı olduğu tespit edilmiştir. Bilgecan’ın da ifade ettiği gibi iyi ilişkiler ancak hiyerarşik bir yapı içerisinde gerçekleşebilmektedir. Engelli kişi birey olarak kabul edilmekten öte merhamet edilmesi gereken bir kişi olarak görülmektedir.

Duru, arkadaşlık ilişkilerini aşağıdaki cümlelerle ifade etmektedir:

“Yani zaten bir tane arkadaşımın çok iyiyiz, yanımdaki memur arkadaşla. Ama dışarıda ilişkimiz yok. Yani iyiyiz ama mesela hiç dışarıya çıktığımız olmadı ama bazen şey diyorum hani insanlar çekinebilirler de... Yani, elinde baston kullanarak giden bir insanla yan yana yürümeye... Bazen barındırmak mı istemiyorlar mı nedir bilmiyorum... Bazen insanlar için sadece sır duvarıdır. Sana her şeylerini anlatırlar, içlerini boşaltırlar, sen onları dinlersin elinden geldiği kadar rahatlatırsın ve söylediğin şeylerin kimseye gitmeyeceğini bilirler. Gelirler karşında deşarj olurlar ama mesele beni dinlemeye gelince benimle vakit geçirmeye gelince bu olmaz.”

Engelli olmayan bireylerin engelli kadınlarla arkadaşlık yaptığı ve hatta bazı sırlarını paylaştığı tespit edilmiştir. Ancak Duru’nun da ifade ettiği gibi engelli kadın yalnızca bir sır duvarı olarak görülmektedir. Engelli bireyin de arkadaşlık ilişkisi çerçevesinde bir problemini anlatama isteği halinde bu talep olumsuz karşılanabilmektedir. Ayrıca arkadaşlık ilişkileri iş yerleriyle sınırlı kalmaktadır.

Cemre de arkadaşlık ilişkilerinin yüzeyselliğini aşağıdaki cümlelerle anlatmaktadır:

“Ben zaten bu odada yalnızım, canım sıkılmıyor mu sıkılıyor ama müzik dinliyorum face’e giriyorum. Genelde yalnızım. Bazen yemekhanede birileriyle karşılaşırsak arkadaşlarla karşılaşırsak oturuyoruz ama 12-1 arası gitmiyorum

ben. Kalabalık oluyor biraz daha sakinleşsin diye bekliyorum... Yemekhanedeki görevli arkadaşlar yemek alıyorlar bana, yoğunken getiremiyorlar. Yemekhanede oturuyorum önüm boş! Hayalimde canlandırdığımda görüntüsü bile kötü geliyor yani.”

Yukarıdaki ifadelerden anlaşıldığı gibi de engelli kadınlar yaşadığı izolasyonu deyimli yerindeyse gönüllü olarak kabul etmekte ve kendilerine yalnızlıklarını giderecek başka alternatifler bulmaktadırlar. Sosyal medyayı kullanmanın veya müzik dinlemenin, engelli kadınların yalnızlıklarını gidermede kullandıkları birer araç olduğu tespit edilmiştir.

İletişim zayıflığının farkında olan Saniye durumu şöyle açıklamaktadır:

“Bina büyük olduğu için çok fazla iletişimimiz olmuyor. Engellilerle de engelli olmayanlarla da arkadaşlık yapıyorum ama engellilerle iletişim daha rahat oluyor, iş ortamında birbirimizi daha rahat anlayabiliyoruz.”

Yukarıdaki ifadelerden engelli kadınlar ve engelli olmayan kişiler arasındaki arkadaşlık ilişkilerinin yüzeysel kaldığı anlaşılmaktadır. Engelli kadınların arkadaşlık ilişkilerinde de gettolaştırıldığı görülmektedir.

Duru, engelli olmayan kişilerle yapılan ilişkinin yüzeyselliğinin nedenini şöyle açıklamaktadır:

“Daha çok engelli kişilerle arkadaşlık yapılıyor. Azınlık olan insanlar kendi aralarında arkadaş seçerler kendilerine. Bir yerde Ermeniler azsa kendilerine göre arkadaş seçerler. Kürtler kendilerine göre arkadaş seçerler, aleviler öyle... Yani engelliler de böyle çünkü hani, o seni daha iyi anlar. Nasreddin Hocanın fıkrası var ya; eşekten düşen gelsin yanıma diye... Ama aslında daha iyi anlamaktan ziyade hep yeni tanıştığımız insanlara kendimizi anlatmak zorunda kalıyoruz. Bazen şey oluyoruz; yeni tanıştığımız bir insana hep kendimizi ifade etmek zorunda kalıyoruz. Hep böyle yapabileceğimiz şeyleri gösteriyoruz çünkü öncesinde ne yapabileceğimiz bilmiyor ve bir zaman sonra insanlara bunu göstermekten yoruluyorsun. Her zaman kendinde o gücü hissedemeyebiliyorsun ama senin gibi görme engelli olan arkadaşına bunu göstermek zorunda değilsin. Zaten kendi de yapabildiği için biliyor. Direkt sohbete girebiliyorsun ama diğer türlü önce bir kendini anlatman gerekiyor.”

Benzer bir örneği Elif aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“Engelli olmayan arkadaşlar da var ama engelli insanlarla daha çok iletişim kurabiliyoruz bence. Arkadaşlar daha çok senin yaklaşımını bekliyorlar. Engellilerle sonuçta ortak bir problemi yaşıyoruz, ortak paydada buluşabiliyoruz. Daha kolay oluyor. Diğerleri de ben seni anlıyorum diyor mesela; ama aslında anlamıyor işte. Karakterle alakalı aslında! Engelli olanlarla da anlaşamayabiliyorsun bazen ama engelli olmayanlar biraz daha korumacı yaklaşıyor sanırım. Daha çok idare ediyor engelli olduğun için. Mesela işte biraz erken çıkacaksın idare ediyor falan...”

Duru ve Elif’in de ifade ettiği üzere engelli kadınlar ve engelli olmayan bireyler arasında iletişim eksikliği görülmektedir. Bu eksikliğin temel nedeninin engelli bireylerin yapı ve özelliklerinin bilinmemesi olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle, engelli olmayan kişilerin engelli kadınlar hakkındaki meraklı soruları engelli kadınları yorabilmekte ve arkadaşlık ilişkisinin belli sınırlar içerisinde kalmasına neden olabilmektedir. Diğer önemli nokta ise, engelli olmayan kişilerin engelli bireylere karşı olan korumacı davranışlarının ilişkideki dengenin bozulmasına ve uzaklığın oluşmasına sebep olmasıdır.

Ayşe de kişinin engelli olmasının engelli olmayan bireyler tarafından garipsendiğini ve gerçek bir arkadaşlık ilişkisi kurmanın çok da mümkün olmadığını şu cümlelerle anlatmaktadır:

“Yani engelli biri olunca garipseniyor kişi. Arkadaşım sara krizine giriyor millet toplanıp garip garip bakıyor. İnsanlar bazı şeyleri bilmiyorlar. Sara hastası bir arkadaşım mesela duygu durumu değişiklikleri yaşıyor. Bazen kahkaha atıyor bazen morali bozuk oluyor... Her şeye rağmen çok uğraşıyor oradakiler için elinde tepsiyle arkadaşlara çay falan getiriyor sürekli; ama buna rağmen yaranamıyor kimseye... İnsanlar garipsiyor, o kişiden hoşlanmıyorlar.”

Yukarıdaki ifadelerde belirtildiği üzere engelli kişinin “norm dışı” kabul edilen hareketlerinin toplum tarafından kabul edilmediği tespit edilmiştir. Engelli kişinin diğer bireylerle iletişim kurmak amacıyla çaba sarf etmesinin de durumu değiştirmedeği görülmektedir.

Pınar da iş arkadaşlarıyla olan anısını şöyle anlatmaktadır:

“İş hayatında engelli kişilere küçümseyerek bakıldığını ve belli bir konuda bilgisi olsa bile bildiğini kabul etmediğini düşünüyorum. Geçenlerde arkadaşların olduğu grupta benim mesleki olarak bildiğim bir konudan bahsediyorduk. Onlara doğru bilgiyi söylememe rağmen kabul etmediler. Sonra internette baktık ki benim anlattığım doğruymuş. Farklısın yani bunu kelimelerle anlatamıyorum ama hissettiriliyor...”

Dışarıdan arkadaş grubuna dahil “gibi görünen” engelli bireylerin gerçekte o grubun kabullenilmiş bir üyesi olmadığı tespit edilmiştir.

Efil ve Melodi ise arkadaşlık ilişkilerinin zayıf olma nedenini aşağıdaki cümlelerle açıklamaktadır:

Efil: “Arkadaşlarla iyiyiz bir sorun yok. Bu biraz kişiyle de alakalı, kişinin yapısıyla da alakalı. Ben şimdi buraya başladım, hiçbir arkadaşım beni sandalyeli birisi olarak görmüyor. Daha önceki çalıştığım yerde de öyleydi... Ama örneğin çalışma hayatında bir yere gidilecek, otobüse binilecek tekerlikle sandalyede olan kişi oraya erişemiyor. Daha geri planda kalıyor...”

Yukarıdaki cümlelerde ifade edildiği üzere Efil arkadaşlık ilişkilerinin zayıf olmasını çevresel koşullara bağlamaktadır. Kendisi arkadaşlık ilişkilerinin yapısını kişilerin kendilerinin belirlediğini ifade etmektedir.

Melodi: “İş yapamadığınız için bazı şeyleri paylaşamıyorsunuz ve otomatik olarak ortam dışı kalıyorsunuz. Ben rahatsız olmadım bu durumdan, karakterimden dolayı da olabilir, bu bir koruma içgüdüğü de olabilir. Onlar beni dengi görmüyor diye ben de rahatsız olmadım.”

Melodi, engelli kadınlara yapabilecekleri bir iş verilmemesinin o kişinin otomatik olarak ortam dışı kalmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Örneğin görme engelli kişiler için bilgisayara Jaws programı yüklenilebilir ve bu kişiye yapabileceği uygun bir iş verilebilir. Bu durumda engelli bireyler de kendilerini o grubun bir parçası olarak hissedebilir. Bununla birlikte iş arkadaşları da engelli bireyi grubun bir parçası olarak görebilir. Fakat pek çok işyerinde engelli kişilere iş öğretmek yerine işi bilen bir elemana iş verilmektedir. Bu da pek çok engelli kişinin dolaylı olarak dışlanmasına neden olmaktadır.

Dört engelli görüşülen de engelli olmayan kişilerle iş ya da arkadaşlık ilişkilerinin paylaşımcı olduğuna dair net bir açıklama yapmamışlardır. Bununla birlikte dört görüşülen arkadaş ilişkilerinde sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun asıl nedeninin, engelli kadınların engelli kişilerin yoğun çalıştığı santral ve çağrı merkezinde çalışmaları olduğu düşünülmektedir. Görüşmelerde dikkat çeken diğer önemli nokta ise engelli kadınların engelli olmayan bireylerle anlaşabilmek adına çeşitli taktikler geliştirmiş olmalarıdır. Satır aralarında geçen “*kadın olarak özgüvenim var*” “*sıkıntılı da olsam kimseye yansıtmam daha çok böyle neşeliyimdir*”, “*herkesin suyuna giderek davranmak*” “*başkası nasıl bakarsa baksın kendine güvenin olacak*” gibi ifadeler bu taktiklerin göstergesi niteliğindedir. Bu ifadelerden engelli kadınların özgüven sahibi olarak, kendine güvenerek, herkesin suyuna giderek veya neşeli davranarak arkadaşlık ilişkilerinde yer edinmeye çalıştıkları görülmektedir.

Vasfiye: “*Çalışma arkadaşlarımla iyiyim, hissedilen bir şey yok. Ama onlar beni farklı ya da aşağı görüyorlarsa da ben hissetmiyorum. Engelli arkadaşlar da kendilerini içe kapatıyor ve geri çekiyor. Ama şöyle demek lazım: ‘toplum bana nasıl bakarsa baksın ben elimden geleni yaparım başkası nasıl bakarsa baksın.’ Kendine güvenin olacak.*”

Mine: “*Şu an kamuda çalışma arkadaşlarıyla iyiyim. Daha çok Ayşe ile iyiyiz. O da görme engelli. Kadın olarak özgüvenim var ve özgüvenin olunca karşıdaki senin engelini görmüyor. Bir de engelim var diye tembellik yapmıyorum. Engelli işe yaramaz algısından kurtulmak için çalışıyorum. Bir de güçlü durmak zorunda olduğumu düşünüyorum ve güçlü duruyorum. Bunlar önemli...*”

Mine ve Vasfiye, iş arkadaşlarıyla görünen bir problemi olmadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte Mine engelli arkadaşı Ayşe ile daha iyi olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, her iki engelli kadın da özgüven sahibi olmanın engelli olmayan bireylerle olan ilişkinin şeklini etkilediğini ifade etmiştir.

Zelal ve Filiz ise arkadaşlık ilişkilerini aşağıdaki gibi anlatmaktadır.

Zelal: “*Şimdi benim şöyle bir özelliğim var ben sıkıntılı da olsam bunu kimseye yansıtmam. Daha çok böyle neşeliyimdir. Fıkra anlatırım... Gülerim... Güldürüm... İnsanlar benim yanımda sıkılmazlar. Yani; görmediğimi çok fazla*

hissetmezler. Sadece bir yere giderken kolumdan tutarlar, kollarına girerim. Onlara sıkıntımı, derdimi, tasamı hiç hissettirmem. O yüzden de sıkıntı yaşamadım.”

Filiz: “Engelli olduğum için hep destek oldular. Kimseyle bir sorun yaşamadım. Arkadaşlarla aram iyi... Ben zaten problem yapan problem üreten biri değilim. Ben tam tersine herkesin suyuna giderek, kimse kızmasın kırılmasın, o yüzden sorun olmuyordu yani arkadaşlarla.”

Zelal ve Filiz de arkadaşlık ilişkilerinde sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte her ikisi de kimseyle sorun yaşamamak adına uyumlu davrandıklarını ifade etmişlerdir. Zelal iyi ilişkiler kurmak adına kimseye sorununu yansıtmamaya çalıştığını ve neşeli davrandığını belirtmiştir. Filiz ise kimse kızmasın kırılmasın diyerek herkesin suyuna gittiğini ifade etmiştir.

Son olarak Şükriye, iş yerindeki arkadaşlık ilişkilerini aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“Çalışma arkadaşlarım, buradaki personel ve aşçılar beni bayan olduğum için bazen kabullenemeyebiliyorlar. Biz yıllardır işin mutfağındayız bu işi biliyoruz diyerek... Onları temizlik ve hijyen konularında uyardığımda ya da denetleme yaptığım zamanlar bu durumu kabullenemeyebiliyorlar. Engelli olduğum için dışlandığımı düşünmüyorum, insanlarımız iyi ve yardımcı. Bir keresinde mutfak ıslaktı kaydım ve düştüm. O an aslında yardıma ihtiyacım vardı ama utandırmamak için düştüğümü görmezden geldiler. Bir de şu an işçi statüsünde çalışıyorum sen işçisin durumu oluyor. Memur statüsünde çalışsaydım beni daha çok dikkate alacaklarını düşünüyorum.”

Yukarıdaki ifadelerde belirtildiği üzere, Şükriye erkek egemen bir ortamda kadın olarak çalıştığı için çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Kendisi bu sorunların engelli olması ile ilgili olduğunu düşünmediğini ifade etmiştir. Çalıştığı yerde tek kadın olması nedeniyle aşçılar ve işçilerin, bir kadının onları yönetmesini kabul edemediğini belirtmiştir.

Tüm bu anlatılardan engelli kadınların özellikle engelli olmayan arkadaşlarıyla oldukça zayıf ilişkiler içinde oldukları, çoğu zaman çemberin dışında kaldıkları anlaşılmaktadır. Bu durumun birkaç nedeni olduğu düşünülmektedir. İlk olarak engelli bireylerin çağrı merkezi ya da santral odası gibi merkezden uzak izole

mekânlarda çalışmaları arkadaşlık ilişkilerindeki zayıflığın sebebi olabilmektedir. İkinci olarak, engelli kadınların grup çalışmasından uzak bireysel işlerde çalışmaları arkadaşlık ilişkilerinde paylaşım eksikliğine neden olabilmektedir. Üçüncü olarak, engelli kadınların fiziksel görünümleri ya da rutin rahatsızlıklar (sara krizi, şeker koması) yaşamaları diğer bireyler tarafından garipsenmesidir.

Bu ifadelerden engelli bireylerin genel olarak yalnız kaldıkları ya da engelli arkadaşları ile iletişim halinde oldukları bilgisi ortaya çıkmıştır. Ayrıca, engelli olmayanlar kişiler ve engelsiz kişiler arasındaki sözsüz hiyerarşinin varlığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, engelli kadınların herksin suyuna giderek, neşeli davranarak, güçlü olmaya çalışarak arkadaş grubu içinde var olmaya çalıştıkları belirlenmiştir.

3.8. Kamuda Sıkça Yaşanılan Sorunlar

Bu başlık altında görüşmeler sırasında ortaya çıkan sorunlar maddeler halinde açıklanmıştır.

3.8.1. Görev Tanımının Belli Olmaması ve/veya Materyal Eksikliği

Engelli kadınlardan bazılarının özellikle işe ilk girdikleri zamanlarda görev tanımlarının belli olmaması ya da materyal eksikliği nedeniyle problemler yaşadıkları tespit edilmiştir. İşe ilk girişte görev tanımı ve/veya materyal eksikliği nedeniyle sorun yaşamayan kişilerin hemen hepsinin çok fazla bilgi ve beceri gerektirmeyen çağrı merkezi ya da santralde çalıştıkları tespit edilmiştir. Engelli kadınlar yaşadıkları problemleri aşağıdaki gibi anlatmaktadırlar.

Saniye: “İlk olarak evrak kayıta işe başladım. O zamanlar iş yerinde çalışmamı sağlayacak uygun materyaller yoktu. Boş olduğum zamanlar çoktu. Ben paket programları ezberlemiştim çalışma arkadaşarımdan biri de bana okuma yapıyordu. O şekilde bilgisayara yazıyordum. Her zaman da okuyacak kişi bulunmuyordu tabi...”

Elif: “İlk girdiğimizde bir bekleme salonunda on kişi oturuyoruz. Atandık ama daha ne yapacağımız belli değil... Kimse bir şey demiyor... Kimse bizi istemiyordu sanırım. Bir müdür: ‘Benim yanına işe yarar gönderin dedi.’”

Duru: “Mesela sonuçta en başta biri anlatıyor ya sana işi ama bana anlatamıyorlar çünkü nasıl anlatacaklarını bilmiyorlar. Madem öyle, biliyorsun normalde memurluğa başlayınca seminerler olur temel eğitim kursları olur... Mesela bize de o temel eğitim kurslarının içinde kullandığımız işte o web sayfaları, kullandığımız ağlar falan onlar için bir eğitim verilmeli... Hani böyle bir şey yapılmıyor. Hani ben resmen bir şeylere girmeyi öğrendiysem... Şu an yarı buçuk giriyorsam bilgisayarı çok iyi bilen arkadaşlarımı arayarak, araştırarak öğrendim. Ama ben neden bunu sağda solda soruyum ki! Niye enerjimi bunun için tüketeyim ki! Neden bunun kullanımıyla ilgili bir eğitim vermiyorlar? Kamuda çalışan çok fazla görme engelli var.”

Melodi: “Büro işlerine geçtim ya, yine göremiyorsun. Aynı şekilde boş oturmak durumundasın orda. Büro işinde de o şekilde insan faydasız gereksiz hissediyor, asıl o zaman hayata küsüyorsunuz... Niye siz çünkü hem üniversite okumuşsunuz, hem çeşitli eğitimler almışsınız, kendinizi her türlü donatmışsınız ama sırf göremediğiniz için sizden bir şekilde faydalanılmıyor. Sıkıntı burada görmemekle alakalı değil... İnsanların bir organı yok ama beyni de yok gibi davranmaları... Asıl sıkıntı orda...”

3.8.2. Cinsiyetsizleştirme: Engelli Olmanın Ötesine Geçememe

Engelli erkeklerin ve engelli kadınların fiziksel çekicilik standartlarına uymadığına dair bir kalıp yargı bulunmaktadır. Engelli erkek olmak güç olarak algılanan maskülenlik sıfatına uymazken; engelli kadın olmak da feminenlikle uyuşmamaktadır...

Bu güzel kör kız klişesinde bile olabilen bir durumdur. Yani onun güzelliği şartlı ve şüpheli bir güzelliştir. Mutlak bir güzellik değildir. Yoksa onun körlüğünün güzelliğini engellemesinde ne ilişkisi olabilir.⁹²

Ayrıca engelli bireylerin cinsiyetsizleştirilmesi WC tasarımlarına kadar yansımaktadır. Örneğin engelli olmayan bireylerin kullandığı tuvaletler kadın ve erkek tuvaleti olarak ayrılmaktadır. Fakat engelli tuvaletleri cinsiyetsizdir, her iki cinsin kullanımına açıktır. Kadın ve erkek tuvaletlerindeki cinsiyet belirtici resimler

⁹² Jenny Morris, **Pride Againsts Prejudice: Transforming Attitudes to Disability**, London, The Women's Press, 1991, s.62.

toplumsal cinsiyetçi bir anlayışla tasarlanırken engelli bireyin cinsiyet belirteci yoktur. Kadın tuvaletlerinin kapısında ruj, süslü şapka, ince uzun kadın bedeni silueti vb. resimler yer alırken erkek tuvaletlerinin kapısında ise yine cinsiyetçi anlayışla uyumlu pipo, fötr şapka, erkek silueti vb. resimler mevcuttur. Engelli tuvaletlerinin kapısında ise yalnızca tekerlekli sandalyede oturan unisex bir beden görünmektedir.⁹³

Engelli kadınlar, sosyal hayatın hemen her alanında cinsiyetsizleştirilmektedir. Bu cinsiyetsizleştirilme hali iş hayatında da devam etmektedir.

Yapılan görüşmeler sonucunda da kamuda çalışan engelli kadınların cinsiyetsizleştirildikleri görülmüştür. Engelli kadınların feminen davranışlar sergilemeleri veya kıyafetlerine dikkat edip kendilerine özen göstermeleri nedeniyle yadırgandığı tespit edilmiştir. Tezcan'ın⁹⁴ kamuda çalışan engelli bireylerin ayrımcılık deneyimlerini konu edindiği çalışmada da benzer bilgilere rastlanmaktadır. Bu araştırmada da engelli kadınların kadınsı imaj ve hareketleri nedeniyle dışlandığı belirtilmiştir. Gülhan yaşadıklarını şöyle anlatmaktadır:

“Kendime biraz dikkat ettiğim zaman ne çeşit bir engelli olduğuma dair yorumlar alıyorum. Şu kıza bakın. Engelli ama nasıl giyiniyor ya da şuna bakın saçını sarıya boyatmış gibi yorumlar alıyorum. Benim bu tür şeyleri yapmaya hakkım yok mu?”

Nermin de cinsiyetsizleştirilme deneyimini aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

“Bu topuklu ayakkabıları iş arkadaşlarım yüzünden giyiyorum. Bu ayakkabıları sürekli olarak giymem onlar yüzünden oldu. Ben topuklu ayakkabı giyemem ben kısa giyemem zaten neyi göstereceğim değil mi? Oysa mini etek ya da topuklu ayakkabı giymenin kendini göstermek değil. Mesele kendini mutlu etmek! Evet, ben aksıyor olabilirim ama ben bunu görmüyorum, seni rahatsız eden ne? Bana böyle yaparak ‘amacımın ne olduğunu’ soranlar oldu. Bir

⁹³ Kitchin, a.g.e, s.347.

⁹⁴ Bkz. Tezcan, a.g.e.

*kadını daha çok anlayacak kişi başka bir kadındır değil mi? Erkeklerin de aynı konuda başka yaklaşımları oluyor.*⁹⁵

Bu araştırmada yapılan görüşmeler sonucunda bazı kadınların iş arkadaşları tarafından cinsiyetsizleştirildikleri tespit edilmiştir. Bu deneyimler aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

Bilgecan: *“İnsanlar şunu ayırt edemiyorlar görmemek ayrı bir şey kadın olmanın doğasını yaşamak ayrı bir şey engelli olmak ayrı bir şey. Ben kıyafetimi seçiyorsam, makyajımı yapıyorsam, ona uygun bir takı takıyorsam engelli olmamla bunun bir ilgisi yok. Bana şey dediklerini hatırlıyorum: ‘Madem engellisin neden bu kadar güzel giyiniyorsun?’ ‘Madem engellisin neden makyaj yapıyorsun?’ gibi... Kılık kıyafetim, makyaj yapıyor olmam engellilikle ilgili bir davranış değilmiş! Ya da işte mesela engelli bir arkadaş renkli etek giydiğinde: ‘Ayy canımm bugün de renkli giymiş’ oluyor...”*

Ayşe: *“Bayram dönüşünde X birimine gitmiştim oradaki Ahmet Bey, ‘Engelli Ayşe Hanım da ne güzel giyinmiş’ dedi... Sonra kendi de pişman oldu, gerçi: ‘hakkını helal et’ falan dedi ama...”*

Çalışma hayatında kıyafetlerine özen gösteren engelli kadınların engelli olmayan bireyler tarafından engelli kişilerin uyması gereken normlara uymayan kişiler olarak görüldüğü veya acıma-şefkat karışımı duygularla çocuksulaştırıldığı tespit edilmiştir.

Duru ve Pınar da cinsiyetsizleştirilme deneyimlerini aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

Duru: *“Ya ben şöyle düşünüyorum kamuda çalışan erkek olsun bayan olsun bir şey fark etmiyor. Hepsi zaten sana kimliğine bakmıyor bile, sen engellisin... Senin cinsel kimliğin önemli değil. Sana bir birey olarak bakmıyor çünkü... Normalde her bireyin kendine ait özellikleri vardır. Hani normalde ben kırılanımdır veya espritüelimdir. Sana öyle bakmıyor ve hani genelde bizde genelde kırılanlığı bayanlara yüklerken komikliği erkeklere yüklemek gibi bir şey olabiliyor. Ama bana böyle bir şey olmuyor. Yani hani; ‘kırılan çünkü engelli...’ Bu tür şeyler kimliğinden ziyade engelli olmanla eşleştiriliyor.”*

⁹⁵ Tezcan, a.g.e., s.149.

Pınar: “Cinsiyete göre bakıyorlar mı? Sanmıyorum. Sen sadece bir merak konususun...”

Yukarıdaki ifadelerde belirtildiği üzere engelli kadınlar, iş arkadaşları tarafından cinsiyetsizleştirilmektedirler. Engelli kadınların engelli kimliklerinin cinsiyet kimliklerinin önüne geçtiği görülmektedir.

3.8.3. Ekstralardan Dışlanma

Bazı memurların çalıştıkları kurumla bağlantılı olarak sınav hizmetleri ve seçim hizmetlerinde görev alabildiği tespit edilmiştir. Bu gibi haklara sahip olan engelli kadınlardan bazılarının bu haklarını kullanırken sorun yaşadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte döner sermayeden pay alınan kurumlarda engelli kadınların bu haktan mahrum bırakılabildiği tespit edilmiştir.

Ortopedik engelli olan Filiz de, seçim hizmetleri görevinde yaşadığı haksızlığı şöyle anlatmaktadır:

“Herhalde verilen işi yapamayacağını düşünüyorlar. Hâlbuki ben onlardan bin kat daha güzel yapacağımıza inanıyorum. Yani çalışıldığı zaman yapılmayacak bir şey yok yani... Aklımızda özrümüz yok ki... Engelimiz yok ki! Kafamız sağlam olduktan sonra. Ama onlar öyle görüyor yani... Normalde bile burada bir şey yapıyor mesela, görev verilecek: ‘Aaaa engelli gelemez’ diyorlar... Ben sağlam insanlardan 10 kat daha güzel yaptım. Mesela seçim zamanı burada seçim yapılıyor, adam sandık başkanı ama hiç bir şeyden haberi yok. Hepsini ben yaptım. Beni istiyor, seneye ben çalışacam o parayı alacak ama başkan fazla alıyor, yanında çalışan daha az alıyor. Başkan fazla alıyor. Ben de onu istemem mesela. Yani öyle görüyorlar yapamaz edemez. Aslında başkan da olursun ama muhtarlığa gidiyorsun, oradan yüksek seçim kuruluna gidiyorsun. O konuda kendime güvenemedim ama normalde yapılan işlemlerin tümünü yapıyorsun hiçbir sorun yok. Ama öyle görüyorlar işte yapamaz edemez...”

Yukarıdaki ifadelerden Filiz’in de engelli kadın olması nedeniyle seçim hizmetleri görevinden elimine edilmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Görüşme boyunca iş hayatında sorun yaşamadığını ifade eden Filiz seçim hizmetleri görevinden dışlandığını ifade etmiştir. Sınav veya seçim hizmetleri görevi gibi sınırlı sayıda kontenjanı olan ve para getiren işlere pek çok memurun talip olduğu

bilinmektedir. Pek çok kişinin istediği ama sınırlı sayıda kişinin görev almaya hak kazandığı bu gibi işlerde engelli kadınların problem yaşadığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle engelli kadınların engelli olmayan bireyler tarafından “tehdit” olarak algılanmaları durumunda dışlandıkları görülmektedir.

Görme engelli olan Bilgecan ise yaşadığı sorunu şöyle anlatmaktadır:

“Sınav hizmetlerinde ekstra para alırsınız yaptığımız işler için. SBS çok ciddi getirisi olan bir sınavdı. Benim almam gereken parayı arkadaşına; diğer arkadaşın parasını da bana yatırdılar. Son sınavın tüm işlemlerini ben yapmıştım sadece tablolamayı engelli olmayan bir arkadaş yaptı... Ama parasını o aldı. Benim almam gereken 500tl’yi ona onun alması gereken 80 tl’yi bana yatırdılar. ...”

Cemre, yaşadığı dışlanma örneğini aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“...sonra şeyi öğrendim o zamanki bölüm başkanımız mesai saatlerinden fazla çalıştığımız zaman döner sermayeden para veriyormuş. Yani; mesai ücreti alıyoruz ama bir de döner sermayeden bölüm başkanı bize veriyor elden. Hoca onu gider kalemi olarak gösteriyor. Yani; herhangi bir masraf yapılmış gibi. Liste var boş bi liste. Oraya para alınca imza atıyorsun. Bunu da bir şekilde duydum. Kimse bana extra para vermiyor. 100tl, 200tl, 50 tl neye bundan ben haberdar edilmiyorum. Arkadaşlara tembih ediliyor: ‘Ona söylemeyin o daha yeni diye...’ Şimdi bu okulda da duyulmamalıymış bu olay, başka birimler tarafından da duyulmamalıymış... Neyse ben bunu kendi aralarında konuşurken duydum. Bizim arkadaşlarda güya sır tutuyorlar ama ‘Bize ne zaman para vericekler falan...’ O diyor: ‘Sen sorsana.’ O diyor: ‘Sen sorsana.’ O diyor: ‘Ben çekinirim.’ Sonra biri gidiyo geliyo mırıltıyla konuşuluyo... Ama aynı ortamda geliyo olaylar anlıyorum. Bir gün öyle bir tesadüf oldu ki, bir arkadaşla odada yalnız kaldık, bu arkadaş da diğerlerine göre daha içten daha temiz. Ya dedim sana bişey sorucam böyle bişeyler var ben hissediyorum bu ne kadar doğru. ‘Aaa...’ dedi. ‘Sen alıyo musun? İşte bize bazen para gönderiyor, biz de imzalıyoruz. Senin haberin yok mu?’ dedi. ‘Yooook...’ dedim, haberdar değildim ama bişeyler döndüğünü biliyordum. Bi güzel döktü yani. Engelli olarak ayrımcılığa orada uğradım mesela...”

Cemre de, iş hayatında engelli olarak ayrımcılığa uğradığını yukarıdaki cümlelerle ifade etmiştir. Kendisinin de belirttiği gibi bölüm başkanı Cemre’yi döner sermayeden para almayı “hak eden” bir çalışan olarak değerlendirmedeği

anlaşılmaktadır Bununla birlikte Cemre'nin iş arkadaşlarının da dışlama dinamiklerinden birini oluşturduğu görülmektedir.

Yukarıdaki anlatılardan, kapitalist sistemin rekabetçi ruhunun hissedildiği yerlerde engelli bireylerin engelli olmalarından dolayı dışlandıkları tespit edilmiştir. Engelli kadınlar rekabetin olduğu yerlerde engelli olmaları öne sürülerek pasvize edildiği belirlenmiştir.

3.8.4. Özel İşlerin Yaptırılması

Yapılan görüşmeler sonucu engelli kadınların arkadaşları veya üstleri tarafından grup içindeki en zayıf halka olarak görüldüğü tespit edilmiştir. Engelli kadınların arkadaşları ya da üstlerinin engelli kadınları kişisel işlerinde görevlendirmeye çalıştıkları tespit edilmiştir. Mine ve Melodi 'nin anlattığı olaylar bu durumun kanıtı niteliğindedir.

Mine: “Yöneticim bir keresinde de kendi özel işini vermeye kalktı. Bana her gün şunu hatırlat dedi. Aynı şekilde kendisine özel işlerini yapamayacağımı söyledim. Zaten diğer insanlardan daha fazla yoruluyorum. Zayıf görülen bazı kişilerin üzerine daha çok gidiliyor... Ben de o zayıflardan biri olarak görülüyorum şu anda...”

Melodi: “Sonra telefonlara bakmakla görevlendirildim... Bu sefer odada altı, yedi kişisin, telefona nasıl olsa bakan kişi var diye telefonlara bakmaya başladığımda kişiler kendi telefonlarını aktarmaya başladı bana, kendileri yokken... Böyle koşturucaksın, masasına not yazıcaksın. O zaman da herkes kaytarıyo. Oysa sen herkesin telefonuna bakmak zorunda değilsin. Ama engelli zaten ne yapıyo ki diye düşünülüyö herhalde...”

Yukarıdaki ifadelerden engelli kadınların emeklerinin engelli olmaları nedeniyle arkadaşları veya üstleri tarafından sömürülmeye çalışıldıkları anlaşılmaktadır.

3.9. Kamuda Engelli Kadın Olarak Yaşanılan Zorluk

Kamuda çalışan engelli kadınlardan “engelli ve kadın” olması nedeniyle de facto olarak zorluk yaşayan iki kişi olduğu tespit edilmiştir. Bu kadınlardan bir tanesi bu problemi önceki işinde yaşadığını belirtmiştir. Geri kalan 14 kadın, engelli ve

kadın olmaları nedeniyle herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmiştir. Engelli kadınların, “engelli kadın” olarak sorun yaşamamsının altında iki temel neden tespit edilmiştir. İlk olarak, engelli kadınların iş yerlerinde belirli basit işlerde uğraşan kişiler oldukları anlaşılmıştır. Ayrıca, engelli kadınların diğer çalışanların kariyerini tehdit etmedikleri belirlenmiştir. İkinci olarak, engelli kadınların çağrı merkezi, santral odası vb. merkezden uzak mekânlarda çalıştıkları ve görünmez kılındıkları belirlenmiştir. Buradan hareketle, engelli kadınların kendi mekânlarında kaldığı ve farklı taleplerde bulunmadığı sürece sorun yaşamadıkları anlaşılmıştır.

Görüşülen kadınların “engelli kadın” olarak yaşanan zorlukların neler olduğuna dair tatmin edici cevaplar vermediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte beş kadın, kamuda çalışan başka engelli kadınların “engelli ve kadın” olarak yaşadığı zorluklarla ilgili fikirlerini beyan etmişlerdir.

Elif’in anlattıkları engelli kadınların iş hayatında kadın olarak çok fazla sorun yaşamamalarının açıklaması niteliğindedir. Kendisi yaşadığı olayı şöyle anlatmaktadır:

“İlk kamuda işe başladığımda bi kamu kuruluşunun resepsiyonunda çalışıyordum. Müdür gece oniki sabah sekiz çalışmamı istedi. ‘Nasıl olacak?’ dedim. Zaten bayanım bir de görme engellyim, gece gece nasıl işe gidip geliyim yani. İşte orda müdür benim görme engelli bir kadın olarak resepsiyonda olmamı istemedi mesela. Geç saatlerde daha az kişi oluyo diye de beni gece saatlerinde çalıştırmak istedi. Bu gibi, insanlarla iletişimin olduğu yerlerde sağlıklı, vücut proporsiyonu iyi kadınları almak istiyorlar yani...”

Yukarıdaki ifadelerden, engelli kadınların görünür olduklarında çemberin dışına itilmek istendikleri anlaşılmaktadır. Yani çağrı merkezi ya da santral odasında çalışırken herhangi bir sorun yaşamayan engelli kadınlar görünür yerlerde çalışmaya başladıklarında anda görünmez kılınmaya çalışılmaktadır.

Engelli kadın olması nedeniyle sorun yaşayan Şükriye durumu aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“Engelli kadınlar için hamilelik izin sürelerinin çoğaltılması gerektiğini düşünüyorum. Benim hamileliğim engelli bir kadın olarak çok zor geçti

mesela... Hamilelikte aldığım kilolar yürümemi zorlaştırdı ve beni çok yordu. Bu nedenle engel durumum ilerledi hatta... Hamilelikten sonra Bir gün eşim: 'Senin bir pantolonun paçası kısalmış mı?' dedi. Daha sonra fark ettik ki diğer bacağımsı kısalmış. Yani ben, hamilelik izinlerinin süresinin uzatılması gerektiğini düşünüyorum."

Şükriye, engelli kadınların hamilelik izinlerinin yeterli olmadığını belirtmiştir. Kendisi de hamilelik döneminde çalışması nedeniyle çok yorulduğunu ve zorlandığını ifade etmiştir. Şükriye'nin sağlığının bu nedenle bozulduğu tespit edilmiştir.

Beş kadın, engelli kadınların yaşadığı problemler ile ilgili aşağıdaki gibi açıklamalarda bulunmuştur.

Ayşe: "Engelli kadın 1-0 yenik başlıyor. Kurumlarda kadınların çalışma oranı yeni yeni arttı zaten. Evlilik, çocuk, izin kadın çalıştırmaktansa erkek çalıştırmayı tercih ediyorlar... Mesela, çağrı merkezi işinde bizde gece vardiyalar oluyor. Erkeklere daha kolay vardiya yazılıyor. Artık sınavla girildiği için işe girişte bişi yapamamaları da erkekleri daha çok seviyorlar çünkü erkekler daha işlerine yarıyor."

Bilgecan: "Erkek engeline bakılmaksızın pohpohlanabiliyo ama kadında böyle bir şey yok. 'Sen kadınsın otur evinde sen kız kısmısın gibi...' Bir de şöyle bir şey var hem engellisin hem kadınsın ya senin daha az iş yapabileceği düşünülüyor... Bunu biliyorsun! Mesela aynı şekilde bir engelli erkek arkadaşına daha farklı işler verebiliyorlar."

Yukarıdaki ifadelerden engelli kadınların engelli erkeklere göre bazı işlerde daha çok tercih edildiği anlaşılmaktadır. Engelli olmaları nedeniyle zayıf görülen bireylerin kadın olmaları nedeniyle bir kat daha güçsüz görüldükleri belirlenmiştir. Engelli kadınların çifte dezavantaj yaşadıkları tespit edilmiştir.

"Bayanların çalışma hayatı zaten zor; yemek, çocuk, temizlik var... Engelli olunca daha da zorlaşabiliyor. İş arkadaşları her zaman destek olmuyorlar ama kamu daha rahat tabi özel sektöre göre... Bayanın yönettiği yerde bayan olmak zor, bayanlar bayanları çekemiyor, bayanlarda çekememezlik var. Özel sektörde kadınlar birbirini rakip görüyor. Eski yöneticim de on bayanla

çalışacağıma bir erkekle çalışmayı tercih ederim diyordu. Kadınlar birbiriyle çok iyi görünüyor ama birbirini satabiliyor...”

Laçın engelli kadınların yaşadığı zorluları feminist bir perspektifin oldukça dışındaki bir pencereden yorumlamıştır. Kendisi yemek yapma, çocuk bakımı, temizlik gibi işlerin kadının sorumluluğunda olduğunu belirten ifadeler kullanmıştır. Engelli kadınların hem domestik işler hem de çalışma hayatı nedeniyle daha fazla zorlandığını ifade etmiştir. Bununla birlikte iş hayatındaki kadını dışlayan erkek egemen yapıya ayrıca değinmiştir.

Zelal: “Ben kadın olarak kreş zorluğu yaşıyorum mesela ama yanlış anlaşılmasın bunun engelli olmamla bir ilgisi yok. Özellikle yazın çocukları ne yapacağını şaşırtıyorum. Evde bıraksam başlarına bir şey gelecek diye korkuyor insan. Bakacak kişiyi her zaman da bulamıyorsun. Aklın hep onlarda yani... Ben engelli bir kadın olarak kreş sorunu yaşadığımı söyleyebilirim.”

Yukarıdaki ifadelerden Zelal’in de çalışan pek çok kadın gibi çocukları için kreş bulma zorluğu yaşadığı anlaşılmaktadır. Kendisi kreş sorunu engelli kadın olması nedeniyle değil kadın olması nedeniyle yaşadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte kreş sorununun, çocuk sahibi engelli kadınların problemi olduğu tespit edilmiştir.

Mine: “Kadın olarak iş hayatında olmak görsellikten dolayı daha zor. Özellikle, özel sektördeyken çalıştığım kurum ek bina açtı o binaya daha önemli özel müşterilerin gelmesi düşünülüyordu. Diğer presentable buldukları sekreterleri diğer binaya aldılar. Tabi ben presentable bulunmadığım için ana binada kaldım. Bu durumu problem etmedim. Kendilerini çok da haksız bulmuyorum aslında! Sonuç olarak ben de hastane sahibi olsam aynı şeyi yapardım. İşten çıkarılmadığım sürece sorun yok yani. Tabi bunun aynı zamanda değişmesi gereken bir anlayış olduğunu da düşünüyorum, medyada, dizilerde hep aynı tip güzel kadınlara âşık olunuyor bize hiç âşık olunmaz mı yani!”

Yukarıdaki ifadelerden engelli kadınların görsel kaygılar nedeniyle iş hayatında arka plana atıldıkları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte bazı engelli kadınların bu durumu normal karşılayabildikleri görülmektedir.

Engelli kadınların engelli ve kadın olmaları nedeniyle kadınların, bazı işlerde erkeklere göre tercih edilebildiği, hamilelik izin sürelerinin yetersiz kalabildiği ve kreş bulma sorunu yaşadıkları sonucu elde edilmiştir. Bu bölümdeki en dikkat çeken noktalardan biri de engelli kadınların feminist bilinç eksikliği içinde olmalarıdır. İş hayatında güzel kadınların çalıştırılmayı tercih etmenin normal karşılanması ve kadının çalışma hayatının zorluğunun ev işleri ve çocuk bakımı olduğu düşüncesi bu durumu göstermektedir.

Sonuç olarak, engelli kadın olarak sorun yaşamamayı etkileyen en önemli faktörlerden birinin “görünmez olmak” olduğu sonucu çıkarılabilmektedir.

3.10. Engelli Kadınların Yaşadığı Mekânsal Zorluklar

Yapılan görüşmeler sonucu engelli kadınların, işyerlerinde belirli görünmez alanlarda gettolaştırıldığı belirlenmiştir. Bununla birlikte engelli kadınların işyerlerinin tam erişilebilir olmadığı ve engelli kadınların mekânsal olarak dışlandığı tespit edilmiştir.

3.10.1. Mekânsal Gettolaşma

Görüşmeler sonucunda pek çok engelli kadının mekânsal olarak da ortamdan soyutlandığı görülmektedir. 16 kadından 11’inin engellilerin yoğun çalıştığı çağrı merkezi, santral, koridor veya küçük bir odada tek başına veya bir arkadaşıyla çalıştığı ya da çalışma hayatlarının bir döneminde bu gibi izole mekânlarda çalıştıkları belirlenmiştir. 11 kadından üç tanesi mülakatlar sırasında mekânsal olarak dışarıda kaldıklarını ve bu durumdan memnun olmadıklarını belirtmişleridir. Bir kadın, mekânsal dışlanma örneğini arkadaşı üzerinden anlatmıştır. Diğer yedi kadın ise çağrı merkezi, santral vb. izole mekânlarda çalışmalarına rağmen bu durumdan rahatsız olmadığını belirtmiştir. Tüm anlatılardan, engelli kadınların mekânsal olarak gettolaştırıldığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte engelli kadınların cinsiyetle bağlantılı olarak izole ortamlarda istihdam edildiğini gösteren bir bulgu bulunmamıştır. Mekânsal olarak gettolaştırılan kadınlar durumu aşağıdaki gibi anlatmaktadır.

Duru: “Önceki işimde fotokopi makinelerinin olduğu bir odada sadece benim için konulmuş olan bir masa, bir de telefon vardı. Engelliler için genelde oralar düşünüldüğü için... Yani, çok da insanlarla iletişime geçebildiğim merkez bir noktada değildim. İnsanlardan soyutlanmış bir haldeydim. Onun için de insanlarla iletişime geçme imkânım yoktu. Yalnızdım genelde...”

Elif: “Koridorda oturuyorum. Kendime ait bir oda falan yok. Engelli olmasaydım kendime ait bir odada bilgisayar başında bir iş yapabilirdim mesela... Ama engelli olunca, ekstra gereçler sağlayıp, bilgisayar başına koymak istemeyebiliyorlar bence...”

Cemre: “Ben zaten bu odada yalnızım canım sıkılmıyor mu sıkılıyor! Ama müzik dinliyorum feyse giriyorum... Genelde yalnızım”

Yukarıdaki ifadelerden engelli kadınların belirli mekânlarda gettolaştırıldığı ve görünmez kılındığı anlaşılmaktadır. Merkezden uzak mekânlarda çalışan engelli kadınların iş arkadaşları ile sosyalleşme imkânı bulamadıkları tespit edilmiştir.

Bilgecan ise engelli bireylerin mekânsal olarak dışlandığını aşağıdaki örnek üzerinden anlatmaktadır:

“Mesela bir arkadaşım var görme engelli... Oturduğu odada en karanlık kısıma koymuşlar. Biri diyor ki: ‘Söylesene üstündeki lambayı ayarlasınlar.’ Yani, eksik insan muamelesi görüyor.”

3.10.2. Mekânsal Dışlanma

Yapılan görüşmeler sonucu engelli kadınların, iş yerlerinde mekânsal olarak dışlandıkları tespit edilmiştir. Dört kişi, net olarak işyerinde mekânsal engellerle karşılaştığını belirtmiştir. İki kişi ise dolaylı olarak çeşitli engellerle karşılaştığını ya da karşılaşabileceğini belirtirken bir kişi işyerinde çeşitli engeller yaşadığını fakat bu engellerin daha sonra kaldırıldığını anlattı. Kalan dokuz kişi ise herhangi bir mimari zorlukla karşılaşmadığını fakat iş yerlerinin tam olarak erişilebilir olmadığını belirtmiştir. İşyerindeki mekânsal sorunları engelli kadınlar aşağıdaki gibi anlatmaktadır.

Cemre: “Çalışma alanında bir görme engelli yolu yok veya işte sesli kroki yok. Tabi biz artık yolları tanıdığımız ezberlediğimiz için bir şekilde idare ediyoruz

ama burada başka görme engelli kişiler, öğrenciler ya da gelen misafirler de olabilir... ”

Yukarıdaki ifadelerden, Cemre'nin çalıştığı kurumun görme engellilerin kullanımına tam olarak uygun olmadığı anlaşılmaktadır. Cemre yolları ezberlemiş olması nedeniyle sorun yaşamadığını ifade etmiştir.

Efil de bir ortopedik engelli olarak, çalıştığı iş yerinde merdiven ve rampa problemi yaşadığını şu cümlelerle anlatmaktadır:

“Burada iki tane rampa var ama standartlara uygun değil. Şimdi burada inşaat faaliyeti var güya düzeltilecek. Üst kata sonradan yapılmış bir asansör var ama her yere ulaşamıyor. Yani şu anda ben buradan diğer binaya ya da genel sekreterin katına en üst katta konferans salonu var ve başka bölümler var. Oralara asansör çıkmıyor yani... Bunlar çok ciddi problemler. Rampalar, Uludağ kayak pisti gibi... Yani bunların standartları var. Rampaların %6 %7 eğimi olması gerekiyor. Maksimum %12 eğimi olmalı. Ama neredeyse 90 derece dik açılı rampalar yapılıyor. ne oldu işte!”

Yukarıdaki ifadelerden Efil'in hareketliliğinin merdiven ve rampa problemi nedeniyle belirli bir alanda sınırlandırıldığı anlaşılmaktadır. Dikkat çeken nokta ise kurumda hem asansör hem de rampa olmasına rağmen her ikisinin de erişilebilir olmamasıdır. Buradan hareketle, yapılan düzenlemelerin standartlara uymadığı, çalışmaların göstermelik kaldığı gerçeği ortaya çıkmaktadır. Efil'in mekansal sorunlardan direkt olarak etkilenmesinin en büyük nedeni ise tekerlekli sandalye kullanıyor olmasıdır. Engellilik türü ve oranının artmasıyla birlikte mekânsal engellerden etkilenme oranının arttığı anlaşılmaktadır.

Vasfiye: “Bina uygun gibi ama asansör sesli değil. Ben sayıları göremiyorum. Kantine giderken çok yüksek bir rampa var mesela ama onu da bildiğim için sorun yaşamıyorum ”

Vasfiye'nin de mekânsal sorun yaşayan diğer iki engelli kadın arkadaşı gibi benzer bir problemle karşı karşıya olduğu anlaşılmaktadır. Kendisi, çalıştığı kurumda asansör bulunduğunu, buna rağmen asansörün her engel grubunun yararlanabileceği bir yapıda olmadığını ifade etmiştir. Bununla birlikte, ortopedik engellilerin kullanması için yapılmış rampanın, çevresinde kabartmalı hissedilebilir

yolların olmaması nedeniyle başka bir engel grubunun hayatının zorlaştırdığı tespit edilmiştir.

Elif: *“İş yerinde ise aydınlatmalar uygun değil, benim görmek için ışığa ihtiyacım oluyor oysa ki... Bir de merdivenler sonlara doğru yarım merdiven gibi oradan çıkarken de zorlanıyorum.”*

Yukarıdaki ifadelerden uygun olmayan aydınlatmalar ve erişilebilir olmayan merdivenlerin Elif’in hayatını zorlaştırıldığı anlaşılmaktadır.

Mine: *“Mimari sorun genel olarak yaşamıyorum. Yalnız binada iki kapı var biri protokol girişi diğerinden müdürler, şefler ve önemli kişiler giriyor. Bizim kapıdan girmek için merdiven inmek zorundayız. Bu beni zorluyor... En azından ortopedik engelli olan kişilerin isimleri alınıp, protokol kapısından girmelerine izin verilmeli.”*

Mine’nin çalıştığı kurumda arka ve ön olmak üzere iki adet giriş kapısı bulunduğunu bu kapılardan birisinin ise protokol kapısı olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte kendi kullandığı kapının erişimine uygun olmadığını ifade etmiştir.

İki engelli kadın ise mekânsal yapıdan dolayı olarak etkilendiklerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

Duru: *“Mimari engel yaşamıyorum ama hani mesela okulun tam ortasında sütunlar var onlar çok tehlikeli şeyler... Ben onları bildiğim için artık sorun yok ama benden başka bir görme engelli arkadaşım gelse, direkt işte ben ikinci kattayım çık gel desem belki gelemeyebilir...”*

Duru da engellilerin erişimine tam olarak uygun olmayan bir kurumda çalıştığını ifade etmiştir. Kendisi mekânsal olarak eksik olan yerleri tespit edip, bu doğrultuda hareket ettiğini belirtmiştir.

Şükriye: *“İş yerinde mimari engeller yaşamıyorum ancak abdest alma yerinin olmasını isterdim.”*

Kalça çıkığı olan Şükriye ise binada direkt olarak mekânsal bir zorlukla karşılaşmadığını ancak abdest alırken zorluk yaşadığını ifade etmiştir.

Filiz de iş hayatının bir döneminde mimari engellerle karşılaştığını ancak daha sonra kendi çabalarıyla engellerin kaldırıldığını aşağıdaki gibi anlatmaktadır.

“Sonra sonra düzenleme yapıyorlar... İlk zamanlar zordu. Hepsini yaptılar mesela merdivenler kaymasın diye bant yapıştırdılar. Şurada bir merdiven var yeni yapılan, kenarına korkuluk koydular. Buralar mesela çok parlaktı kayıp düşeceğimizi söyledim, yarısını matlaştırdılar. Hepsini matlaştırmadılar ama...”

Son olarak pilot görüşmelerde görüşülen işitme engelli Papatya'nın yaşadığı mekânsal sorunlar problem alanının genişletilmesi adına bu bölüme eklenmiştir. Mekânsal sorun yaşamıyormuş “gibi görünen” işitme engellilerin de mekânsal sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir.

Papatya: “İşitme engellilerin mimari sorunları yok gibi görünse de aslında biz de mekânsal sorunlar yaşıyoruz. Örneğin; benim çalıştığım bina eko yapıyor. Klima sesi rahatsız ediyor, cihaz zaten baş ağrısı yapıyor İşitme engelliler hayata katılmak için daha çok efor sarf ediyor aslında... Bir de mekânsal sorunlar eklendiğinde hayat daha da yorucu bir hale gelebiliyor.”

Papatya'nın da ifade ettiği gibi işitme engelli bireyler de mekânsal sorunlarla karşılaşmaktadır.

Sonuç olarak kamu kurumlarının tüm engel grupları için tam erişilebilir olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte pek çok engelli kadının işyerinde yaşadığı mekânsal sorunları kendi geliştirdikleri taktiklerle çözdükleri anlaşılmıştır.

3.11. Engelli Kadınların Ulaşım Sorunları

Engelli kadınların, iş hayatında ayrımcılığa maruz kalmasının başlıca nedenlerinden birinin evden çıkıp işyerine gitme aşamasında başladığı tespit edilmiştir. Pek çok engelli kadının, evinden iş yerine giderken kentsel mekânın ve ulaşım araçlarının kullanımı konusunda pek çok sorun yaşadığı anlaşılmıştır. Bu sorunlar engelli kadınlar tarafından aşağıdaki gibi anlatılmaktadır.

Saniye: “Engellilerle ilgili yapılan çalışmaların göstermelik olduğunu düşünüyorum. Araba park etmesin diye yapışan yüksek kaldırımlar, yol devam ederken ortaya diktikleri ağaç hareketimizi engelliyor. Mantarlara çarpmaktan dizlerim haşat oldu. Toplum da bu konuda duyarız, dükkânların önüne koyulan, gazetelikler, çiçek saksıları da sorun teşkil ediyor. Trafik ışıkları her yerde sesli değil. Gerçi işe gidiş gelişlerde servis imkânı sağlıyorlar ama yer

sorunundan dolayı servis her zaman aynı yerinde duramıyor. Servisi bulmak sorun oluyor bu nedenle engelliler için özel servis tahsis ettiler fakat bu defa da her engelli kişinin gideceği yer farklı olduğu için yol uzuyor...”

Yukarıdaki ifadelerden, çevre tasarımı ve kentsel mekânın belirli standartlara uyulmadan ve eksik bir şekilde yapılan düzenlendiği anlaşılmaktadır. Göstermelik yapılan düzenlemelerin ise engelli kadınların hayatını kolaylaştırmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, engelli kadınların toplumsal duyarlılık eksikliği nedeniyle de çeşitli sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Özellikle dükkânların önüne konan çiçek ve saksılar direkt olarak görme engelli kadınların hareketliliğini oldukça olumsuz bir şekilde etkilemektedir.

Melodi: “Ulaşım açısından otobüse binmekte de sıkıntı çekiyorum. ‘Hangi otobüs gidiyor gideceğiniz yere!’ Mutlaka artık birilerine sormak zorundayım. Yani, yardım istiyorum. Binada mimari engel yok. Ya göremezsen ya da yardım isteyemezsem kaçıyor ya da çoğu zaman ilk duraklardan biniyorum, hem boş oluyor hem de nereye gideceğini tespit edebiliyorum.”

Elif: “İşe gidip gelirken otobüs problemi yaşıyorum. Otobüsler çok hızlı geçiyor numaraları göremiyorum. Duraklarda sesli sistem olsa keşke... Yollarda zaten pek çok kaldırım problemleri çukurlar var mantarlar var. Kendimi bazen Süper Mario gibi hissediyorum. Hani Mario da bir sürü engeli aşıyordu ya! Bi altın toplamadığım kaldı diyorum Mario’daki gibi. Yolları ezberleyeyim diyorsun ezberliyorsun da ama her şey de yerli yerinde durmuyor ki! Sürekli bir yol yapım çalışmaları, sürekli bir yerlere bir şeyler dikme falan...”

Bilgecan: “Bizim kurum zaten çok ara sokaklarda bir yerde, normal bir insanın bile bulmakta zorlanacağı bir yerde yani. Yakınlarda ışık yok, sesli lambalar yok... Kaldırımlar düzgün değil... Yine yollarında sarı yollar yok. Ben ilk üç hafta hep kayboldum yani... Üç haftadan sonra ezberledim yolları...”

Yukarıdaki ifadelerden Melodi, Elif ve Bilgecan adlı görme engelli kadınların benzer sorunlar yaşadığı anlaşılmaktadır. Görme engelli kadınlar, otobüs duraklarında sesli sistem olmaması nedeniyle gelen otobüsleri tanıma konusunda sorunlar yaşamaktadırlar. Bununla birlikte toplu taşıma araçlarında engelli bireylerin hangi duraklarda ineceğini bildiren sesli sistemlerin olmayışının da engelli bireylerin

hareketliliğini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, görme engellilerin ulaşımını olumsuz etkileyen diğer iki önemli etmenin bozuk kaldırımlar ve sesli olmayan trafik ışıkları olduğu belirlenmiştir.

Efil: “Tramvayla gidip geliyorum servisi kullanamıyorum ben. Otobüslerin rampası yok, lifti yok ve benim otobüse binmem mümkün değil. En çok fiziksel engeller beni etkiliyor. Otobüsün rampası var ama rampa manuel... Orda ya yardımsever biri yardım edecek ya da otobüs şoför mahallinden kalkıp bu işi yapacak... Yani öyle bir şey yapıyorlar ki sen refakatçi olmadan dışarı çıkmayacaksınız! Hâlbuki bu böyle değildir. Kendi başınıza iş yapabilmelisiniz. Neden ben illa yanımda birini taşıyım ki hatta insanlar toplumda yalnız başına gittiğinizde yadırgıyorlar. Sokakta tek başına dolaşan insan sayısı az. Aileler diyor ki: ‘Tek başına yapamaz bu.’ Kişi de kendine o an güveni tam olmadığı için sokağa çıkamıyor. Ama sosyal devletiz bu imkânların sağlanması lazım, sağlanıyor mu? Hayır!”

Efil’in de ifade ettiği gibi pek çok toplu taşıma aracının rampası bulunmamaktadır. Ayrıca rampası bulunan bazı araçların rampası da uygun değildir. Özellikle ortopedik engelli bireyler bu nedenle pek çok zorluk yaşamaktadırlar. Yukarıdaki ifadelerden de anlaşıldığı üzere engelli bireylerin bağımsız yaşaması konusunda toplumsal önyargılar bulunmaktadır. Bu önyargılar hem kentsel eksikliklerin görülmesini engellemekte hem de engelli bireylerin bağımsız bir birey olmasını olumsuz olarak etkilemektedir.

Ayşe: “Otobüste engelli koltukları yapmışlar ama dolu oluyor başkaları oturuyor. Ayakta kaldığım, bu durumu kaldıramadığım zamanlar oluyor.”

Yukarıdaki ifadelerden, engelli bireylerin aynı zamanda çeşitli görünmez sorunlarla içi içe olduğunu anlaşılmaktadır. Görünürde engelli bireyler için ayrılan koltukların engelli olmayan kişiler tarafından kullanıldığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle, toplumsal olarak engellilerle ilgili bir toplumsal bilinç eksikliğini var olduğu ortaya çıkmaktadır.

Benzer bir örneği Şükriye de aşağıdaki gibi ifade etmektedir

“Kaldırımlar sokaklar yürümeyi zorlaştırıyor. Servislerin neyse ki rampası var ve bu servise binişimi kolaylaştırıyor. Engelli koltuklarına başkaları oturuyor kalkmıyorlar da, bazen çıkarıp kartımı gösteriyorum.”

Şükriye de otobüslerdeki engelli koltuklarına oturma konusunda sorun yaşadığını belirtmiştir. Bununla birlikte pek çok ortopedik engelli birey gibi bozuk kaldırımlar nedeniyle problem yaşadığını ifade etmiştir.

Ulaşım konusunda problem yaşayan bazı engelli kadınlar ulaşım ve erişimde sıkıntılar yaşadıklarını belirtmelerine rağmen bunun bir problem olduğunun farkında değildirler. Bu durumu Vasfiye, Şükriye ve Zelal adlı kadınlar aşağıdaki gibi ifade etmektedir.

Vasfiye: “Dışarıda da trafik lambaları sesli değil hepsi. Gerçi bir yerden sonra pratik çözümler üretiyorsun görme engellilerin kulak ve burunları hassastır. Mesela; ben metro giriş ya da çıkışlarını bulamıyorum ama oradan geçen insanların seslerini takip ediyorum. Mesela nasıl olsa giriş ya da çıkış tarafına gidecekler. Öyle yani bazı şeyleri de kendin yapacaksın. Her şeyin yapılması mümkün mü? Bilmiyorum ki yani?”

Yukarıdaki ifadelerden Vasfiye'nin, karşıdan karşıya geçme ve metro giriş ya da çıkışlarını bulma sorunu yaşadığı anlaşılmaktadır. Kendisinin, buna rağmen erişim ve ulaşım hakkından haberdar olmadığı anlaşılmaktadır. Oysa 2005 yılında çıkan Engelliler Kanun'unda, kamu kurum ve kuruluşlarına ait mevcut resmî yapılar, mevcut tüm yol, kaldırım, yaya geçidi, açık ve yeşil alanlar, spor alanları ve benzeri sosyal ve kültürel alt yapı alanları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılmış ve umuma açık hizmet veren her türlü yapıların engellilerin erişimine uygun hale getirilmesi gerektiği belirtilmiştir.⁹⁶ Tam erişimin gerekliliği kanunla belirtilmiştir. Buna rağmen Vasfiye gibi pek çok engelli kişi erişim problemini “normalleştirip” tam erişilebilirliğin mümkün olmadığını düşünmektedir.

Duru: “Sadece karşıdan karşıya geçerken sesli ışık yok. Ama o da zaten çok yerde olmadığı için... Zaten köşedeki pastanedeki adamlarla kanka olduk, onlar gördükleri zaman gelip geçiriyorlar.”

⁹⁶ Engelliler Hakkında Kanun, 1 Temmuz 2005, “madde 14”, (çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>, 9 Şubat 2013.

Zelal:“Kaldırımlar çok düzgün değil. Yine şimdi şimdi yapmaya çalışıyorlar. Şu, AB uyum süreci var ya... Ama ben zaten yanımda hep biri olduğu için hissetmedim yanımdaki arkadaşım daha çok hissediyor.”

Duru ve Zelal de kent haklarının farkında olmadıkları anlaşılmaktadır. Bu görüşmelerde dikkat çeken nokta ise her ikisinin de ulaşım konusunda refakatçiye ihtiyaç duymasına rağmen bu durumu bir problem olarak görmemeleridir. Buradan hareketle her iki engelli kadının da bağımsız yaşama bilincinde olmadıkları görülmektedir.

Son olarak Filiz de yaşadığı problemi aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

“Mesela; ben ortopedik engelli bir kadın olarak merdiven sorunu çok yaşadım ama sonra savaştım. Hatta ben bu üniversitenin ön girişindeki karşıdan karşıya geçme şeyinde çok sorun yaşıyordum servisimiz içeri almıyordu. İçeriye geçmek zorundaydık ve kaldırımın yüksekliği çok fazla yardım alarak bile çıkamıyordum ya da kaldırımın inceldiği yere kadar yürüyordum oradan yardım alarak çıkıyordum. Çok sorun yaşıyordum ve nerdeyse bir ay belki de belediyenin aramadığım yeri kalmadı(mavi masas,ı siyah masası, beyaz masası) bir tek ben değilim ki bir de... Sonra izne gittim, üç hafta sonra geldiğimde yapılmıştı! Bu benim başarım diyorum.”

Yukarıdaki ifadelerden Filiz de hayatının bir döneminde kentsel alanda çeşitli sorunlarla karşılaştığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, kendisi bireysel çabaları sonucu yaşadığı mekânsal sorunların giderildiğini ifade etmiştir.

3.12. Engelli Kadınların Hak Bilinci

Yapılan mülakatlar sonucunda engelli kadınların iş hayatlarını ilgilendiren yasal haklarının bilincinde olmadıkları ortaya çıkmıştır. Özellikle 2005 yılında yürürlüğe giren ve işe giriş ve iş hayatında ayrımcılığa maruz kalan engelli bireylerin haklarını da koruma altına alan yasadan bir kişi dışında hiç kimsenin haberdar olmadığı tespit edilmiştir. İlk olarak Engelli haklarından haberdar mısınız sorusunu 15 kadın vergi indirim hakkı, otobüs kartı hakkı, erken emeklilik hakkı, tatil hakkı, evde bakım hizmeti hakkı gibi engelli haklarından haberdar olduğunu ifade etmişti. Bir kadın ise yasalardan çok fazla haberdar olmadığını belirtmiştir. Daha sonra engelli kadınlara, işe girişte ve iş yaşamında ayrımcılığı önleyici yasalar ve

mevzuatlarla ilgili bilginiz var mı, cevabınız evet ise hangi yasa, mevzuat, sözleş vb. belgeden haberdarsınız? Şeklinde bir soru daha yöneltilmiştir. Bu soruyu yalnızca 1 kişi net olarak cevaplamıştır.

Engelli kadınlar, hakları konusundaki bildiklerin aşağıdaki gibi açıklamıştır.

Ayşe: *“Yani vergi indirimi, indirim kartı gibi şeyleri biliyorum...”*

Bilgecan: *“Devletin koymuş olduğu haklardan haberdar değilim. Ama mantıklı gelmiyor yani... Samimiyetle konulmuş kurallar olduğunu düşünmüyorum, bir kılıfını uydururlar gibi geliyor...”*

Cemre: *“Yasalardan bazen haberdar oluyorum ama yasalar da yerinde durmuyor. Net olarak uygulanmadan yeni bir yasa geliyor. Vergi indirimi, ücretsiz kart gibi şeyleri biliyorum...”*

Duru: *“Yasalara gerekikçe bakıyorum yani, mevzuatı tam bilmiyorum. İndirimler falan var... Mevzuatı da herkesin anlaması için basitleştirip, Türkçeleştirmek gerektiğini düşünüyorum.”*

Filiz: *“Engelli haklarının hepsinden haberdarım tabi. Çoğu yerde indirim var ya da ücretsiz. Bir de, bir yere girince sıra almadan girebiliyoruz.”*

Pınar: *“Bilmiyorum çok fazla. Otobüs kartları falan var...”*

Laçın: *“Engelli haklarından çok fazla haberdar değilim. İşte vergi indirimiz falan var, otobüs kartları, belirli günlerde izinler kar tatilleri onları biliyorum.”*

Melodi: *“Erken emeklilik, vergi muafiyeti ama onun dışında başka bir şey bilmiyorum...”*

Mine: *“Yasalardan çok haberdar değilim. Kar tatillerini biliyorum, bazen indirimler oluyor...”*

Saniye: *“Otobüs kartları, vergi indirimleri, erken emeklilik ile ilgili bazı haklarımız olduğunu biliyorum.”*

Şükriye: *“Ulaşım, erken emeklilik gibi haklarımızın var...”*

Heyecan: *“Yasalarla ilgili pek bir bilgim yok.”*

Vasfiye: *“Yasalarla ilgili çok bilgim yok çok okumuyorum ilgilenmiyorum da”*

Zelal: *“Haklardan lazım oldukça haberdar oluyorum. Mesela şöyle görme engellilere bir araba alımında kolaylık vermişler onu biliyorum. Çalışmayan engellilere, evde bakıma muhtaç olan engellilerin ailesine maaş bağladılar onları biliyorum. Başka bilmiyorum hiç lazım olmadığı için.”*

Elif: *“Ulaşımında bazı indirimler var yine aynı şekilde vergi indirimlerimiz falan var.”*

3.13. Engelli Kadınların Yasalara İnanıp İnanmama Durumu

Görüşmelerde pek çok engelli kadının yasalardan haberdar olmadıkları belirlenmiştir. Bu durumun nedenini anlamak adına engelli kadınlara *“yasalara inanıyor musunuz?”* sorusu yöneltilmiştir. Beş engelli kadın yasalara inanmadığını belirtmiştir. Sekiz engelli kadının yasaların işe yarayıp yaramadığı konusunda emin olmadığını ifade etmiştir. Üç engelli kadın ise yasalara inandığını belirtmiştir.

3.13.1. Yasalara İnanmayanlar

Beş engelli kadın direkt olarak yasalara inanmadıklarını belirttiler. Yasalara inanmama nedeninin yasaların uygulanmasındaki eksiklik veya yanlışlıklar olduğu belirlenmiştir. Engelli kadınlar yasalara inanmama nedenlerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir.

Efil: *“Yasalara inanmıyorum. Bizde her konuda yasa çıkıyor ama önemli olan yasanın çıkması değil yasanın uygulanmasıdır. Uygulanmayan bir yasal düzenlemenin hiçbir faydası yok.”*

Bilgecan: *“İşte şey biliyorum biz mobbinge maruz kalırsak bunu söyleyebiliyormuşuz. Ama bunu nasıl ıspatlıcaz? Yani, sonuç olarak şefimiz: ‘Bu kişi yeterli değildi, ben ona bu nedenle bu işleri verdim.’ dese ne olacak. Sonra şey biliyorum, devlette yine bir kamu kurumunda çalışan arkadaşım var. İş yerinden diyorlar ki: ‘Sen gelme. Şimdilik sana ihtiyacımız yok.’ Kızın çalışma hakkı var ama kullanamıyor. Kime şikâyet edecek ya da etse ne olacak! Böyle engelli kişileri atıl duruma düşürüyorlar resmen... “*

Saniye: *“Yasalara inanmıyorum, inandırıcı bulmadığım için de ilgilenmiyorum. Devleti devlete şikâyet etmek inandırıcı gelmiyor.”*

Ayşe: *“Yasalara inanmıyorum...”*

Zelal: “Yasalara güvenmiyorum çok fazla haksızlıklar olduğunu düşünüyorum. Mesela benim kardeşimin başından bir olay geçti o yüzden. Hani şey vardır; ‘kılıfını uydurur var ya kılıfına göre’ uyduruyorlar... İnşallah, Allah oralara düşürmesin de adaletle ilgili....”

3.13.2. Yasaların İşe Yarayıp Yaramadığı Konusunda Emin Olamayanlar

Sekiz, engelli kadın ise yasaların işe yarayıp yaramadığı konusunda emin olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu kadınlar, düşüncelerini aşağıdaki gibi ifade etmektedir.

Cemre: “Yasaların işe yarayıp yaramadığı konusunda emin değilim.”

Heyecan: “Bilmiyorum, bazıları işe yarıyordur herhalde...”

Laçin: “Yani sonuç çıkıyor olsa bile zor...”

Vasfiye: “Uygulanabilirlikle ilgili şüphelerim var tabi, nasıl olur bilemem.”

Yukarıdaki ifadelerden engelli kadınların yasalarla ilgili yorum yapacak bilgiye sahip olmadıkları anlaşılmaktadır. Kalan dört kadın da benzeri kısa yanıtlar vermiştir. Verilen kısa cevaplar bu durumun göstergesi niteliğindedir. Bununla birlikte bu gruptaki engelli kadınların yasalara karşı ilgisiz ve hak bilincinden uzak oldukları tespit edilmiştir.

3.13.3. Yasalara İnananlar

Üç engelli kadın ise yasalara inandıklarını ifade etmiştir. Bunlardan ilkinin yasalara inanma nedenini oldukça ironik bir açıklamayla ifade etmiştir. Görme engellileri bankalardaki erişilebilirliklerinin sınırlandırılması nedeniyle yasalara inandığını belirtti. İkinci kişi neden yasalara inandığını tam olarak açıklayamadı. Bununla birlikte inandığını söyledi. Üçüncü kişi ise yasalara inanma nedenini pek çok engelli alımının olması ile ilişkilendirdi.

Duru: “Yasalara inanıyorum, çünkü bazen beni kısıtlayan şeyler de var. Mesela ben bankaya gidiyorum, en basiti kredi veya kredi kartı başvurusunda bulunuyorum, en basiti para çekiyorum... Bu adam bana parayı verirken

yanımda birisinden imza istiyor ve bunu bir yasaya dayandırıyor. Ama ne kadar doğru bu! Ben bir bireyim yaaa ben yaptığım şeyin sorumluluğunu alıyorum...”

Şükriye: “Yaslara inanıyorum tabi ki pek çok alım oldu...”

Bu cevaplardan da anlaşıldığı üzere engelli kadınların hemen hepsi iş hayatına girişte ya da iş hayatında yaşadığı ayrımcılık karşısında sahip olduğu hakların bilgisine sahip değildir. Haklarınızdan haberdar mısınız sorusunu engelli kadınlar direkt olarak, ulaşım, vergi indirimi, erken emeklilik vb. haklar olarak algılamıştır. Soru biraz daha netleştirilip direkt iş yaşamıyla ilgili haklar sorulduğu zaman ise bu soruyu yalnızca bir kişi cevaplayabilmiştir. Burada hareketle paternalist politikalara alıştırmış bir grubun hak anlayışı ve hak bilincinin de paternalist bir çerçevede olduğu söylenebilir.

Diğer bir yandan, yasalara inanıp inanmama durumu ile ilgili beş engelli kadın; yasaların çıkması ama uygulanmaması, var olan olumsuz durumu ispatlamanın zorluğu, adaletle ilgili geçmişte yaşanan olumsuz durumlardan dolayı yasaların işlevsel olmadığı inancında olduklarını belirtti. Sekiz, engelli kadın bir fikrinin olmadığını belirtirken, üç engelli kadın yasalara inandığını ifade etti. Yasalara inanan kadınlardan bir tanesi bu soruyu oldukça ironik bir şekilde yanıtladı. Diğer ikisi ise yasalara inanma nedenini tam olarak temellendiremedi.

Buradan hareketle engelli kadınların işe girişte ya da iş hayatında karşılaşılabileceği sorunlarla nasıl baş edebileceklerinin bilincinde olmadıkları sonucu çıkarılmaktadır. Yasalara inanıp inanmama durumu incelendiğinde ise pek çoğunun yasaların işlevselliği ile ilgili dahi bir fikrinin olmadığı anlaşıldı. Bir kısma direkt olarak yasalara inanmadığını belirtirken üç kişi yasalara inandığını ifade etti.

Son olarak görüşmelerde bazı kadınların dernek ve sendika üyeliklerinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte bağlı bulunan dernek ya da sendikaların, engelli kadınları iş hayatı ile ilgili bilinçlendirme konusunda oldukça yetersiz kaldığı anlaşılmıştır. Sendika veya dernek üyeliği olan kadınlar bu durumu aşağıdaki gibi ifade etmektedir.

Cemre: “Sendikayım ama sendikanın işe yaradığını düşünmüyorum. Adını bile bilmiyorum yani. 4b’liyen bir adam geldi: ‘ Siz de artık yarı devlet

memurusunuz' Falan... 'Sizi de sendikaya alalım.' dedi. 'Bu şekil haklarınız var, sizi savunuruz.' Falan... Kendini pazarladı yani... Ben: 'Olmayayım' dedim, diğer arkadaşlar: 'Hepimiz oluyoruz sen de ol.' dediler. 'Sen olmayacak mısın falan...' 'Neyse olayım' dedim ne kaybım ne kazancım falan... Engellilerle ilgili bir çalışmaları yok. Bir aralar gazete getiriyorlardı, artık o da yok."

Filiz: *"Sendikalydık da hangi derdimizi gelip sorudular? Hiç bir derdimizi sormuyorlar..."*

Yukarıdaki ifadelerden sendikanın engelli bireylerle veya engelli kadınlarla ilgili herhangi bir çalışmalarının olmadığı anlaşılmaktadır. Sendikaların güç kazanmak adına engelli bireyleri sendikalarına üye yaptıkları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte bu sendikaların engelli bireyleri iş ile ilgili yasal hakları konusunda bilinçlendirme çabası içinde olmadığı görülmektedir.

Duru da derneklerle ilgili düşüncesini aşağıdaki gibi anlatmaktadır:

"Dernekler çok bilinçli değil çünkü bir insanın isteği üzerine yani... Bir adam çıkıyor diyor ki ulaşım engelliler için ücretsiz yapılsın ama mesela ben olsam şunu derim: 'Ulaşım her şey engellilere yönelik yapılsın, otobüse bindiğim zaman sesli sistem olsun, sesli ışıklar olsun karşıdan karşıya geçerken ben problem yaşamıyım, işte sarı yollar bilinçli bir şekilde yapılsın ve ben para veriyim.' derim. İşte bu dernek köklü bir dernek olduğu için arkasında bir sürü insan olduğu için ulaşım ücretsiz oluyor. Bunu isteyene kadar ulaşımın kalitesini arttırmayı isteseler daha iyi olmaz mı!"

Yukarıdaki ifadelerden bazı derneklerin de hak bilincinden uzak olduğu tespit edilmiştir. Derneklerin de engelli bireyleri iş hayatını ilgilendiren yasal haklar konusunda bilinçlendirme çabası içinde olmadığı görülmektedir.

Bununla birlikte iş hayatını ilgilendiren yasal haklarından haberdar olmayan üç engelli kadın, dernek üyesi olduğundan bahsetmiştir. Kendileri, derneklerin yaptığı yaz tatil kamplarına veya piknik organizasyonlara katıldıklarını belirtmişlerdir. Dernek ve sendikaların engelli üyelerine hak bilinci kazandırma ve iş

hayatını ilgilendiren yasalarla ilgili bilinçlendirme konusunda yetersiz kaldıkları görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye de, yeni liberal politikalarından etkilenen pek çok ülke gibi engelli vatandaşlarını ekonomik olarak aktif hale getirmeye çalışmakta ve istihdam politikalarını da bu doğrultuda düzenlemektedir. Engelli bireylerin iş hayatına katılımını arttırmak amacıyla başta kota zorunluluğu ve teşvikler olmak üzere, evden çalıştırma, korumalı işyeri vb. uygulamalarla engelli vatandaşları iş hayatına katılımını arttırmaya çalışmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye iş hayatındaki engelli bireylerin yaşaması muhtemel problemlerinin çözülebilmesi adına hem uluslararası sözleşmelere taraf olmuş hem de 2005 yılında kendi engelli kanunu yürürlüğe koymuştur.

Buna rağmen; Türkiye, uluslararası insan hakları sözleşmelerinin büyük bir çoğunluğuna taraf olmakla birlikte iç hukukunu ve uygulamalarını sözleşmelerle uyumlaştırma ve yükümlülükleri yerine getirme konusunda problemlere sahiptir.⁹⁷ Bu çalışmada, genelde engelli bireylerin özelde engelli kadınların işe giriş ve iş yaşamındaki sorunlarının devam ettiği tespit edilmiştir. Öncelikle, halen pek çok kamu kurumundaki engelli kadrolarının doldurulmadığı belirlenmiştir. Ayrıca engelli kadınların istihdam oranının engelli erkeklere oranla dört kat daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte engelli kadınların problemlerinin iş hayatında da devam ettiği anlaşılmıştır.

Kamu'da engelli kadınların iş hayatına girişte ayrımcılık oluşturan etmenler, 2012 yılında ÖMSS sınavı ile merkezi sisteme geçilmesi ve mülakatların kaldırılması ile birlikte büyük oranda elimine edilmiştir. Bu sınavla birlikte kadınların, engel oranı, engel durumu, görsellikleri, çocuk sahibi olma veya çocuk sahibi olma ihtimallerinden dolayı elenme durumu ortadan kalkmıştır. Buna rağmen çalışma hayatındaki engelli kadınların oranı engelli erkeklere göre oldukça düşüktür.

Bununla birlikte kamuda hala engelli kontenjanını doldurmamış kurumlar bulunmaktadır. Diğer önemli nokta ise, kamuda çalışan engelli kadın oranının engelli erkek oranına göre oldukça düşük seviyede kalmış olmasıdır. Kamuda çalışan engelli

⁹⁷ Selda Çağlar, "Engellilerin Erişilebilirlik Hakkı ve Türkiye'de Erişilebilirlikleri", **AÜHFD**, Cilt: 61, Sayı: 2, 2012, s.558.

kadın oranı %21'dir.⁹⁸ Ancak, alınan önlemlerin yetersiz kaldığı anlaşılmaktadır. Var olan cinsiyet eşitsizliğini engellemeye yönelik sosyal politika uygulamasının bulunmadığı belirlenmiştir. Ayrıca kamudaki engelli kadrolarının %42'sinin boş olduğu bilgisine ulaşılmıştır.⁹⁹

Bunun dışında kamuda engelli bireyler için açılan kontenjanların büyük oranda belirli basit meslek gruplarında sınırlandırıldığı tespit edilmiştir. Hukuk eğitimi gibi zor bir eğitim sürecini tamamlayabilen engelli kadınların dahi sadece bir memur olarak çalıştığına şahit olunmuştur.

İşe giriş aşamasını etkileyen genel engeller arasında sıralanan kapitalist sistem, modernizm ve kadına yüklenen güzellik anlayışı, mekânsal engeller işe girişi çeşitli oranlarda etkilediği anlaşılmıştır. İlk olarak kapitalist sistemin hız, kar marjı ve görseleliğe dayanan yapısının engelli kadınları dışladığı tespit edilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucu 16 engelli kadından 15'inin kamuya engelli kontenjanından girdiği tespit edilmiştir. Bu oran engelli kadınların zorunluluk nedeniyle kamuya alındığının göstergesi niteliğindedir. Bununla birlikte sistemin bu dışlayıcı mekanizmayı kabul edip bu durumun olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak amacıyla kota rejimi gibi yumuşatıcı politikaları devreye soktuğu tespit edilmiştir. İkinci etkenin, modernizm ve kadına dayatılan güzellik anlayışı olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada da engelli kadınların kamuda işe girseler bile estetik kaygılar nedeniyle göz önünde olacakları işlerde çalışmadıkları belirlenmiştir. Engelli kadınların; çağrı merkezi operatörlüğü, santral memurluğu, evrak kayıt memurluğu gibi görünmez oldukları işlerde yoğun olarak çalıştıkları tespit edilmiştir. Son olarak erişilebilir olmayan kentlerin, engelli bireylerin iş hayatına katılmalarının önünde büyük bir engel teşkil ettiği anlaşılmıştır. Görüşme yapılan kadınların engel çeşitlerine göre işe geliş gidişlerde problemler yaşadığı tespit edilmiştir. Bu problemler; kaldırımların düzgün olmayışı, sarı yolların eksikliği, asansör ve rampa eksikliği, otobüs ve ışıklarda sesli sistemlerin olmayışı veya çalışmaması gibi eksiklikler olarak tespit

⁹⁸ EYGHM, Kasım 2013, "Engelli Bireylere İlişkin İstatistikî Bilgiler", (Çevrimiçi) http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/7936/files/engelli_istatistik_bulteni_yeni_calisma_Kasim_2013.pdf, 10 Aralık 2013.

⁹⁹ Engelli Kadrolarının %42'si neden hala boş (Çevrimiçi) <http://www.sendika.org/2013/12/engelli-kadrosunun-yuzde-42si-bos/> 1 Ocak 2014.

edilmiştir. Ayrıca var olan bazı rampa ve kaldırım gibi benzeri yapıların standartlara uygun şekilde yapılmadığı, bu nedenle işlevsel olmadığı belirlenmiştir. Bunun dışında engelli kadınların toplumsal duyarsızlıklar nedeniyle de çeşitli sorunlar yaşadıkları anlaşılmıştır. Otobüslerdeki engelli koltuklarına engelli olmayan kişilerin oturmasının ya da dükkânların önüne konan çiçek saksıları ya da gazeteliklerin engelli bireylerin ulaşımını zorlaştırdığı tespit edilmiştir.

İşe girişin önündeki bireysel engeller arasında düşünülen eğitim ve aile faktörünün de engelli kadınların işe girişini etkilediği anlaşılmıştır. Bilindiği üzere, metalaşmış eğitim sisteminde bireylerin iş hayatına girmelerinin aldıkları eğitimin seviyesi ve eğitim kalitesi ile büyük oranda doğru orantılıdır. Bununla birlikte, ailelerin çocuklarını yetiştirirken onlara sosyal ve ekonomik katkıları da çocuğun rekabetçi iş dünyasında ne kadar öne çıkabileceğini büyük oranda belirlemektedir. Yani, ailelerin sahip olduğu sosyal sermaye bireylerin iş bulmaları konusunda etkili olmaktadır. Bu çalışmada mülakat yapılan engelli kadınların eğitim seviyelerinin de düşük olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak, pek çok kişinin üniversiteyi açık öğretim fakültesinden bitirdiği bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca engelli kadınların ilköğretim veya ortaokul yıllarında eğitim hayatlarını olumsuz etkileyen problemler yaşadıkları tespit edilmiştir. Buradan hareketle bu bireylerin yeterli kalitede bir eğitim alamadıkları anlaşılmıştır. Bununla birlikte iyi eğitim alan engelli kadınların da eğitim seviyeleri, bilgi ve becerileri doğrultusunda bir işte çalışmadıkları belirlenmiştir. Eğitimin işe girişte her zaman bir çözüm olmadığı tespit edilmiştir.

Pek çok engelli kadının orta alt ya da alt sınıf, sosyal sermayesi düşük ailelere sahip olduğu anlaşılmıştır. Engelli kadınların ailelerinin çocuklarına iyi bir eğitim verme, çocuklarını sosyal hayata dâhil etme, çocukların bireysel beceri kazandırma vb. konularda destek olduğu görülmüştür. Buna rağmen bu ailelerin çocuklarının sosyal hayatta ve iş hayatında ön plana çıkmasını sağlayacak derecede ekonomik ve sosyal sermayelerinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle, engelli kadınların; engelli, kadın ya da engelli kadın olmaları nedeniyle eğitim alamadıkları tezi yanlışlanmıştır. Bu söylemin oldukça oryantalist bir çizgide kaldığı anlaşılmıştır.

İş hayatına girmeyi başaran engelli kadınların problemlerinin iş hayatında da devam ettiği tespit edilmiştir. Engelli kadınlar iş hayatında üç çeşit iş yüküne maruz

kaldıkları belirlenmiştir. İlk gruptaki kadınlar kapasiteleri dâhilinde niteliksiz işlerde çalışmaktadır. İkinci gruptaki kadınlar kapasitelerinin altında iş yükü olan veya hiç iş verilmeyen engeli kadınlardır. Üçüncü gruptakiler ise kapasitelerinin üzerindeki bir iş yükü tanımıyla çalışanlardır. İş yükünün verilme çeşidinin kurumun büyüklüğüne göre değiştiği belirlenmiştir. Departman ve çalışan sayısının çok olduğu kurumlarda engelli kadınların vasıfsız işlerde de olsa kapasiteleri ölçüsünde işlerde çalışma şansının daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ancak çalışan sayısının az olduğu küçük kapasiteli kurumlarda engelli kadınlara uygun iş verilmesinin zorlaştığı tespit edilmiştir.

Engelli kadınların kamuyu tercih etmesinde iki temel etmen olduğu belirlenmiştir. İlki kamuda çalışmanın sağladığı iş garantisidir. İkincisi ise kamudaki işlerin rekabetten uzak yapısı ve özlük haklarının sağladığı imkânlarla paralel yaşanan rahatlıktır.

Engelli kadınların iş yerinde üstleriyle ve arkadaşları ile olan ilişkilerinin oldukça zayıf olduğu belirlenmiştir. Üstlerin genel olarak engelli kadınlara karşı antagonist bir tavır içinde olmadıkları anlaşılmıştır. Bununla birlikte engelli kadınların üstleriyle hem iş ilişkileri hem de kişisel ilişkiler bakımından oldukça zayıf bir ilişki içerisinde oldukları anlaşılmıştır. Engelli kadınlar bu ilişki türünü üç farklı perspektiften değerlendirmişlerdir. İlk gruptakiler, bu ilişkiyi üstlerinin kendilerini işe dâhil etme çabası olmayışını veya kişisel bir samimiyet örneği sunamamasını bir sorun olarak görmemektedir. İkinci gruptaki engelli kadınlar ilişkide herhangi bir sorun görmemekle birlikte bu zayıf ilişki çeşidinin olumlu olduğunu belirtmiştir. Bu gruptakiler, üstlerinin kendileriyle çok fazla iletişim halinde olmamasını bir rahatlık olarak değerlendirmiştir. Son gruptaki engelli kadınlar ise üstleriyle zayıf ilişkiler içerisinde olduklarını belirtmiştir. Hatta bazı kadınlar zaman zaman olumsuz tutumlara maruz kaldıklarını açıklamıştır.

Engelli kadınların, iş yerindeki arkadaşlık ilişkilerinde de çemberin dışında kaldıkları tespit edilmiştir. Engelli kadınların iş arkadaşlarıyla hem iş ilişkileri hem de kişisel ilişkiler açısından oldukça zayıf bir ilişki içerisinde oldukları anlaşılmıştır. Bu durumun ilk nedeninin kişilerin grup çalışmasını gerektirecek işlerden çok santral memurluğu, çağrı merkezi operatörlüğü, bilgisayar işletmenliği vb. bireysel efor

gerektiren işlerde çalışmaları olduğu düşünülmektedir. İkincin neden ise engelli kadınların dış faktörler (Uygun donanım ve materyallerin olmayışı) nedeniyle paylaşım gerektiren işlere katılamaması olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, engelli olmayan kişilerin önyargıları nedeniyle engelli kadınlarla arkadaşlık ilişkilerine mesafe koydukları belirlenmiştir. Engelli kadınların genel olarak engelli arkadaşlarıyla ilişki kurdukları ya da izole bir şekilde yaşadıkları tespit edilmiştir. Engelli kadınlar ve iş arkadaşları arasındaki zayıf ilişkilerin cinsiyetle bağlantılı olduğunu gösteren bir bulgu bulunamamıştır.

Bunun dışında engelli kadınların sorunlarından birinin cinsiyetsizleştirilmeleri olduğu anlaşılmıştır. Kadınsı davranan veya topuklu ayakkabı giyip makyaj yapan engelli kadınların yadırgandığı tespit edilmiştir. Dikkat çekmeyecek şekilde giyindikleri zaman herhangi bir sorunla karşılaşmayan kadınların kadınsı davrandıkları zamanlarda iş arkadaşları tarafından yadırgandıkları belirlenmiştir.

Engelli kadınların yaşadığı bir diğer sorunun ise ekstralardan dışlanmaları olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Özellikle sınav hizmetleri seçim hizmetleri gibi ekstra görevlere katılma hakkı bulunan engelli kadınların bu gibi durumlarda engellilikleri öne sürülerek bu görevlerden dışlandıkları belirlenmiştir. Kapitalist sistemin ruhunun hissedildiği ortamlarda ve zamanlarda engelli kadınların daha çok ayrımcılığa maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Ayrıca, engelli kadınların emeklerinin üstleri ya da iş arkadaşları tarafından sömürüldüğü belirlenmiştir. Üstler ve/veya iş arkadaşları engelli kadınlardan kişisel telefonlarını bağlatma ya da kişisel işlerini hatırlatma gibi isteklerde bulunabilmektedirler.

Özellikle çağrı merkezi ya da santral dışında çalışan engelli kadınların genellikle işe ilk girdikleri zamanlarda görev tanımlarının belli olmadığı ve/veya materyal eksikliği problemleri ile karşılaştıkları tespit edilmiştir.

Kamuda engelli kadın olarak zorluk yaşayan iki kişi olduğu belirlenmiştir. Bu sayının bu kadar az olmasının nedeninin ise engelli kadınların “görünmezlikleri” olduğu düşünülmüştür. Ayrıca engelli kadınların bazı işlerde erkeklere göre tercih

edilmek istenmediği bilgisine ulaşılmıştır. Bunun dışında engelli kadınların hamilelik izin sürelerinin yetersiz kaldığı ve kreş bulma konusunda zorluklar yaşadıkları belirlenmiştir.

Engelli kadınların; “kadın” ve “engelli kadın” olarak feminist bir bilinç içersinde olmadıkları tespit edilmiştir. Engelli kadınların ev işleri ve bakım işlerini kadınların görevi olarak algılanması ve kadınları görsellikleri üzerinden değerlendirmeleri bu durumun bir göstergesi niteliğindedir. Dikkat çeken diğer bir nokta ise engelli kadınların ev işleri, bakım işleri ve görsellikleri nedeniyle iş hayatında problem yaşamalarını normal karşılayabilmeleridir.

Engelli kadınların mekânsal problemlerle de karşılaştıkları belirlenmiştir. Pek çok kadının çağrı merkezi, santral odası vb. izole merkezden uzak mekânlarda gettolaştırıldığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte engelli kadınların iş yerlerinin de tam erişilebilir olmadığı, özellikle görme engelli kadınların bu problemi mekânı ezberleyerek çözmeye çalıştıkları bilgisine ulaşılmıştır.

Son olarak engelli kadınların, iş yaşamına girişte ve iş yaşamında yaşamaları muhtemel problemler ve ayrımcılığa karşı hangi yasal haklara sahip olduklarının bilgisinde olmadıkları tespit edilmiştir. Bu ilgisizliğin engelli kadınların hak bilincinden uzak olmaları temelli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, kadınların yasaların güvenilirliği konusunda şüpheli ya da inançsız olmaları da bu bilinçsizliği etkilemektedir. Bununla birlikte, hak bilincinin yükseltilmesi konusunda etkin rol oynaması gereken sendikalar ve engelli derneklerinin konuyla ilgili görevlerini yerine getiremedikleri tespit edilmiştir.

Kamuda çalışan engelli kadınların problemlerinin giderilmesi adına aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

Türkiye’deki eğitim sisteminin de en kısa zamanda daha eşitlikçi hale getirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu eşitliğin iki düzlemde sağlanması gerekmektedir. İlki tüm okulların her türlü engel grubunun engel türü ve oranı düşünülerek tam erişilebilir hale getirilmesi. İkincisi ise okulların eğitim kaliteleri arasındaki farkın kaldırılmasıdır. Dolayısıyla önce sistem daha sonra eğitim sistemi sorgulanarak daha eşit ve adil bir yapılanmaya gidilmelidir.

Üniversitelerdeki engelli öğrenciler birimlerinin aktif olarak çalışması gerekmektedir. Bu birimler öğrencilerin, akademik, fiziksel, sosyal, çevresel koşullarını düzenlemelidir.

Engellilik kültürünü oluşturmak gerekmektedir çünkü engellilik kültürü ortak kimlik duygusu ve ortak çıkarlar doğrultusunda engelli bireyleri birleştirir ve sosyal ve politik eylemler yoluyla engellilik bilincinin ve engelli haklarının elde edileceğini öne sürmektedir. Engellilik kültürü aynı zamanda engelli bedenlerin utanılacak veya acınacak birer sembol olduğu sanısını reddetmektedir.¹⁰⁰ Özellikle kadın bedeninin “ideal” şekle sokulmaya çalışıldığı ve neredeyse yalnızca “ideal” olanların var olabildiği bir dünyada engelli kültürünün benimsenmesi engelli kadınların özgürleşmesini sağlayacak önemli bir araçtır. Dolayısıyla toplumsal düzlemde engellilik kültürünü anlatan grupların ya da STK’ların toplumu bilinçlendirmesi gerekmektedir. İnsanların algısını yönetme ve kişileri bilinçlendirme konusunda oldukça etkili olan medyanın da yayınladığı reklamlar ya da kamu spotlarıyla bu konuda aktif rol oynaması gerekmektedir.

Kamuda eksik kalan engelli kadroların en kısa zamanda doldurulması gerekmektedir.

Avukatlık, psikologluk, öğretmenlik vb. mesleklerdeki engelli kadro sayısı arttırılmalıdır. Böylelikle bu bölümün mezunları kendi mesleklerinde istihdam edilebilir. Ayrıca engelli bireylerin de belirli basit işler dışında uzmanlık gerektiren işlerde çalışabileceği gerçeği toplumsal olarak kanıtlanarak, engellilerle ilgili önyargılar kırılmış olur.

Kamuda çalışan engelli kadın oranını yükseltmek amacıyla engelli kadın kotası uygulaması gibi sosyal politikalar yapılmalı ve uygulanmalıdır.

¹⁰⁰ Colin Barnes, Geof Mercer, **Disability Culture: assimilation or inclusion?** [9http://courses.washington.edu/intro2ds/Readings/33_BarnesMercer-culture.pdf](http://courses.washington.edu/intro2ds/Readings/33_BarnesMercer-culture.pdf) 9 Ekim 2013. s.522.

Atamalar sonrasında engelli kadınlar için engelli kadının ve yöneticisinin(şef/müdür) ortak kararı doğrultusunda engelli kadının ilgi, beceri ve eğitimi ile ilişkili bir görev tanımı belirlenmesi ve bu tanımın dışına çıkılmaması gerekmektedir. Böylelikle engelli kadınlara kapasitelerinin üzerinde ya da kapasitelerinin altında iş verilmesi probleminin büyük oranda çözüleceği öngörülmektedir.

İşe ilk girişte pek çok kurumun yeni gelenlere verdiği eğitimin özellikle görme ve işitme engellilere de verilecek şekilde hazırlanması gerekmektedir.

Üstlerin(Müdür/şef) engelli kadınlar ile ilgili önyargılarını gidermek ve iletişimlerini arttırmak amacıyla müdür ve/veya şeflere eğitimler verilip bilinç seviyeleri arttırılmalıdır.

İş yeri çalışanlarına yönelik engelli iş arkadaşlarının kapasitelerinin farkına varmaları ve onlarla daha iyi iletişim kurabilmeleri adına eğitimler verilmelidir.

Kurumlar, engelli kadınların engel durum ve engel çeşitlerine göre işyerlerinde gerekli teknolojik düzenlemeleri yapmak zorundadır. Örneğin görme engelliler için Jaws, Zoomtext gibi yardımcı programlar temin edilmelidir.

Pek çok kadın, hamilelik döneminde çeşitli zorluklar yaşamakta ve bu zorluklar kadınların iş hayatı da dâhil olmak üzere tüm yaşamını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu dönem pek çok engelli kadın için daha zor geçebilmektedir. Engelli kadınların iş hayatında problem yaşamamaları adına hamilelik izin süreleri arttırılmalıdır.

Engelli kadınların iş hayatına katılımlarının devam edebilmesi adına kamu kurumlarının kreş eksiklikleri tamamlanmalıdır.

Kurumlar, tüm engel grupları için standartlara uygun bir şekilde düzenlenmelidir. Rampalar, asansörler, tuvaletler, lavabolar, ışıklandırmalar vb. unsurlar engelli kadınların kullanabileceği şekilde düzenlenmelidir.

Engelli bireylerin iş yerlerine rahat gidebilmeleri amacıyla kentler tam erişilebilir hale getirilmelidir. Kaldırımlar, yollar, ulaşım araçları vb. fiziksel çevre unsuru erişilebilir hale getirilmelidir.

Toplumsal bilinç eksikliği de engelli kadınların mekânsal olarak dışlanmasına neden olmaktadır. Örneğin market sahiplerinin, kaldırımlara ya da sarı yolların üzerine koydukları gazetelikler engelli bireylerin hareketliliğini etkilemektedir. Bu nedenle yerel yönetimlerin de katkısıyla toplumu bilinçlendirecek konferanslar düzenlenmeli ve denetlemeler yapılmalıdır.

Engelli kadınların, feminist bilinç eksikliklerini gidermek ve feminist bilinç oluşturmaları amacıyla kadın derneklerinin engelli kadınları bilinçlendirecek projeler hazırlaması ve bu projeleri uygulanması gerekmektedir.

Her engel grubu kendi içinde farklı sorunlar yaşamaktadır. Bununla birlikte sorun çeşitleri farklı da olsa birbirine benzemektedir. Engelli kadınlar Kate Millet'in "kişisel olan politiktir" mottosundan hareketle çeşitli platformlarda birleşmeli¹⁰¹, sorunları üzerinde tartışmalı ve hak kazanımları adına birlikte hareket etmelidirler. Ayrıca engelli kadınlar sorunlarını uzun yıllardır ihmal eden feminist gruplar, engelli kadın sorunlarını gündemine almalı ve bu sorunların çözümü amacıyla faaliyetlerde bulunmalıdır.

Engelli kadınların iş hayatında yaşadıkları sorunları azaltmak ve olası sorunlarla nasıl başa çıkılabilecekleri konusunda bilinçlendirilmesi amacıyla sendikaların "hak temelli" bir bilinçle faaliyetlerde bulunması gerekmektedir. Sendikalar, engelli kadın üyelerinin daha rahat çalışabilmeleri amacıyla toplu sözleşme metinlerinde özellikle engelli kadınların hak kazanımları ile ilgili maddeler koymalıdır. Sendikalar engelli kadın üyelerini hakları konusunda bilinçlendirecek workshoplar, seminerler vb. çalışmalar yürütmelidirler.

Engelli derneklerinin engelli kadın üyelerini çalışma hayatıyla ilgili bilinçlendirmek amacıyla workshop, seminer vb. faaliyetlerde bulunmaları gerekmektedir.

Yasaların gerçekten eksiksiz ve adil bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Diğer türlü bireyler geçmişteki deneyimleri ya da başkalarının başına gelen adaletsizlikler nedeniyle hukuk ve adalete olan inançlarını kaybetmektedirler.

¹⁰¹ Jenny Morris, "Personal and Political: a feminist perspective on researching physical disability", **Disability, Handicap & Society**, Vol:7, No:2, 1992.

Yasalara inancını kaybeden bireyler ise hak arama konusunda yasalara başvurma ihtiyacı hissetmemektedirler. Sonuç olarak kamuda çalışan engelli kadınların yukarıda sayılan sorunlarının nedenleri çok boyutludur. Bunların çeşitli yasa ve politikalarla çözülme ihtiyacı vardır.

KAYNAKÇA

- Abu-Habib, Lina: **Gender and Disability: Women Experience in the Middle East**, London, OXFAM, 1997.
- Altan, Z., Ömer: **Sakatlar ve Türkiye'de Çalışma Sorunları**, Eskişehir, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, 1976.
- Altan, Z., Ömer: **Sosyal Politika Dersleri**, Eskişehir, T.C Anadolu Üniversitesi, 2004.
- Arthur, Sue , Zarb, Garry: “Measuring Disablement in Society: Working Paper 4 Barriers to Employment for Disabled People”, (Çevrimiçi) <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/Zarb-barriers-to-employment.pdf> 15 Şubat 2013.
- Asch, Adrienne , Michelle Fine: “Moving Disability Beyond “stigma”, **Journal of Social Issues**, Vol:44, No:1, 1998, s.3-21.
- ASPB: ”Girişimci Engel Tanımaz Kendi İşimi Kurmak İstiyorum Projesi”, (Çevrimiçi) http://ozurlu.oyhgm.gov.tr/kendi_isim/bilgi.aspx 14 Mart 2014.
- Barnes, Colin, Mercer, Geof: **Disability Culture: assimilation or inclusion?** [9http://courses.washington.edu/intro2ds/Readings/33_BarnesMercer-culture.pdf](http://courses.washington.edu/intro2ds/Readings/33_BarnesMercer-culture.pdf) 9 Ekim 2013
- Barnes, Colin, Mercer, Geof, Shaekspeare, Tom: **Exploring Disability: a sociological Introduction**, Polity Press, Cambridge, 1999.

Barnes, Colin, Mercer, Geof: “Disability, work and welfare: challenging the social exclusion of disabled people” **Work, employment and society**, Vol: 19 No:3, 2005, s.527-545.

Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü Genelgesi (2002/58 sayılı ve 3 Aralık 2002 tarihli), (Çevrimiçi) http://www.basbakanlik.gov.tr/genelge_pdf/2002/2002-0320-20515.pdf 61,10Şubat 2013.

Berger, J., Ronald: **Introducing Disability Studies**, USA, Lynne Rienner, 2013

Çakmak, N. Münir: “Türk Kamu Hukuku Açısından Engellilerin Hukuki Statüsü” Ankara, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (İdare Hukuku) Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006.

ÇSGB: “Özürllüler İle İlgili Türkiye'nin Onayladığı Uluslararası Sözleşmeler”, (Çevrimiçi) <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/cgm.portal?page=oz&id=4> 9 Şubat 2013.

Demircioğlu, Mağdule: **Üretim Sürecinde Sakat Emegi**, İstanbul, Kibele Yayınları, 2010.

Doğan, Çağrı: “Engelliler: Postmodern Kapitalizmin Sakatları”, **Birikim Dergisi**, Sayı:229, Mayıs 2008, s.36-44.

DPDB: “Avrupa Birliği Ülkelerinde Kamu Sektöründe Engelli Personel İstihdamı” Temmuz2013,(Çevrimiçi)http://www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/avrupa_birli gi_dis_iliskiler/yayinlar/dpb_engelli_kitapcigi.pdf 15 Kasım 2013.

Durmuşoğlu, Hasan: “İşverenin Özürllü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu”, Diyarbakır, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2005.

Engelliler Hakkında Kanun (5378 sayılı ve 1 Temmuz 2005 tarihli), Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf> 9 Şubat 2013.

Eşit Haklar İzleme Derneği: “Türkiye’de Engellilere Yönelik Ayrımcılık ve Hak İhlalleri 2011 Yılı İzleme Raporu”, 2011 (Çevrimiçi)
<http://www.esihaklar.org/wp-content/uploads/2012/06/ESHID-EngelliRaporu2011.pdf> 9 Ekim 2013.

EYGH: “Engelli Bireylere İlişkin İstatistik Bilgiler”, Kasım 2013 (Çevrimiçi)
http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/7936/files/engelli_istatistik_bulteni_yeni_calisma_Kasim_2013.pdf 10 Aralık 2013.

Finkelstein, Vic: **Attitudes and disabled people: Issues for discussion**, New York, World Rehabilitation Fund, 1980.

Finkelstein, Vic: “The ‘Social Model of Disability’ and the Disability Movement”, 2007,(Çevrimiçi) <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/finkelstein-The-Social-Model-of-Disability-and-the-Disability-Movement.pdf> 10 Şubat 2013.

Gerschick, J. Thomas: “Toward a Theory of Disability and Gender” **Signs**, Vol:25 No:4, 1989. S.1263-1268.

Gorz, Andre: **İktisadi aklın eleştirisi: çalışmanın dönüşümleri/anlam arayışı**. (Çev.I. Ergüden), Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2011

Harris, S., Parker, Owen, Randall, Gould, Robert: “Parity of participation in liberal welfare states: human rights, neoliberalism, disability and employment” **Disability & Society** , Vol:27, No:6, 2012, s. 823-836.

HSYK: “2802 Hakimler ve Savcılar Kanunu”, 26 Şubat 1983, (çevrimiçi)
<http://www.hsyk.gov.tr/Mevzuat/Kanunlar/Hsk.html> 9 Şubat 2013.

Hussain, Yasmin, Atkin, Karl, Ahmad, Waqar: “South Asian Disabled Young People and Their Families”, 2002 (Çevrimiçi) <http://www.disabilityinformationzone.co.uk/pdfs/JRF/south-asian-disabled-young-people.pdf> 10 Eylül 2013.

Hyde, Mark: “From Welfare to Work? Social Policy for Disabled People of Working Age in the 1990s” **Disability & Society**, Vol:15, No:2, 2000, s. 327-342.

İş Kanunu (4857 sayılı ve 22 Mayıs 2003 tarihli), (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4857&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>, 9 Şubat 2013.

Johnstone, David: **An Introduction to Disability Studies**, London, David Fulton, 2001.

Kamanlıoğlu, Müge: “Feminist Perspektifte Özürlü Kadına Bakışın Sosyolojik Olarak Değerlendirilmesi Üzerine Kuramsal Bir Çalışma”, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına ilişkin Yönetmelik (31 Ağustos 2013 tarihli), (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130831-25-1.pdf>, 20 Mart 2014

Kayacı, Ekrem: “Özrümlüler için Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması”, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007.

Kitchin, Rob: “‘Out of Place’, ‘Knowing One’s Place’: Space, power and the exclusion of disabled people” **Disability & Society**, Vol:13, No:3, 1998, s.343-356.

- Konur, Özcan: “A judicial outcome analysis of the Disability Discrimination Act: a windfall for employers?” **Disability & Society**, Vol: 22, No:2,2007, 187-204.
- Kutlu, Özdal: “An Inclusive Workplace Accomodation Evaluation for Employees with Disabilities”, Ankara, The Graduate School of Natural and Applied Science of Middle East Technical University, Master Thesis, 2007
- Küçükkaraca, Nilgün: Engellilik, “Engelli Kadınlar ve Feminizm Birlikte Yaşayamadıklarımız”, **Birlikte Yaşamak İçin Küresel ve Yerel Çözümler-Özürülüler Kongre Sergi ve Sosyal Etkinlikleri**, Özürülüler Vakfı, İstanbul, 2006.
- Morris, Jenny: **Pride Againsts Prejudice: Transforming Attitudes to Disability**, London, The Women’s Press, 1991.
- Morris, Jenny: “Personal and Political: a feminist perspective on researching physical disability”, **Disability, Handicap & Society**, Vol:7, No:2, 1992. S.157-168.
- Morris, Jenny: “Reclaiming the Social Model of Disability Conference Report”, 2000, (Çevrimiçi) <http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/GLAD-Social-Model-of-Disability-Conference-Report.pdf> 10 Şubat 2013.
- Mcdonald, Catherine: “Workfare as Welfare: Governing Unemployment in the advanced liberal state”, **Critical Social Policy**, Vol:25, No:3, 2005. S.374-401.
- Mueller, James: **The Workplace Workbook 2.0: An Illustrated Guide to Workplace Accomodation and Techonology**, Amherts, HRD Press, 1992, s.45.6.
- O’Brien, James, Dempsey, Ian: “Comparative Analysis of Employment Services for People with Disabilities In Australia, Finland and Sweden”, **Journal of**

Policy and Practice in Intellectual Disabilities, Vol: 1, No: 3/4, 2004, s. 126-135.

Oliver, Micheal: **The Politics of Disablement: Critical text in social work and the welfare state**, London, Mac-Millan, 1990.

ÖYGHM: “İş Gücü Piyasasının Özürlüler Açısından Analizi” Aralık 2011, (Çevrimiçi)<http://www.eyh.gov.tr/upload/Node/8700/files/Turkce-11-baski.pdf> 11 Ekim 2013.

Öz, S., Cihan, Orhan, Serdar: “Özürli İstihdam Yöntemlerinin Uygulanabilirliği Üzerine Bir Değerlendirme” **Çalışma İlişkileri Dergisi** ,Cilt: 3, Sayı:2, 2012, s. 36-48.

Pamuk, S., Pınar: “Çalışma Yaşamında Özürlülerin İş Doyumu ve Bir Uygulama”, Bursa,Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002.

Peuravaara, Kamille: “Theorizing the Body: conception of disability, gender and normality” **Disability & Society**, Vol:28, No: 3, 2012 408-417.

Rajah, Zohra: “Thoughts on Women and Disability”, (Çevrimiçi) <http://www.independentliving.org/docs1/dispeopleintldev1.html> 10 Aralık 2013.

Raymond, Lang: “The Development and Critique of The Social Model and Disability”, 2001, (Çevrimiçi) http://www.ucl.ac.uk/lc-ccr/lccstaff/raymond-lang/DEVELOPMENT_AND_CRITIQUE_OF_THE_SOCIAL_MODEL_OF_D.pdf adresinden alındı 9 Ekim 2013.

Rimmerman, Arie: **Social Inclusion of People with Disabilities: National and International Perspectives**, New York, Cambridge University Press, 2013.

Roulstone, Alan: **Enabling Techonology: Disabled People, Work and New Techonology**, Open University Press, 1998.

Roulstone, Alan: “The Legal Road to Rights? Disabling Premises, Obiter Dicta and the Disability Discrimination Act 1995” **Disability & Society** , Vol: 18, No:2, 2003, s. 117-131.

Sendika.org: “Engelli kadrosunun %42'si boş”, (Çevrimiçi) <http://www.sendika.org/2013/12/engelli-kadrosunun-yuzde-42si-bos/> , 1 Ocak 2014.

Seyyar, Ali: “Uluslararası Boyutlarıyla Özürlü Kota Sistemi” **Kamu-İş Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1/2000, 2000,s. 90-102.

Swartz, David: **Kültür ve İktidar: Pierre Bourdieu'nün Sosyolojisi**. İstanbul, İletişim Yayınları, 2011.

UÇÖ, “159 No’lu Sözleşme-Sakatların Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdamı Hakkında Sözleşme”, 1 Haziran 1983, (Çevrimiçi) http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/diyih/doc/ilos_ozlesmetr/159, 9 Şubat 2013.

UN: **United Nations, Conventions on the Rights of Person with Disabilities** (Çevrimiçi) [www.un.org: http://www.un.org/disabilities/convention/facts.shtml](http://www.un.org/disabilities/convention/facts.shtml) 9 Ekim 2013

Tezcan, Tolga: “Discrimination Experienced by Disabled Employees in the Public Sector: "Institutional Discrimination Area", Ankara, The Graduate School of Social Sciences Middle East Technical University, Master Thesis, 2013.

Thomas, Carol: **Female Forms Experiencing and Understanding Disability**, Great Britain, Mc-Graw Hill International, 1999.

Uşan, M. Fatih: “Mesleki Eğitim ve İstihdam, Devlet Personel Rejimi ve İş Mevzuatı”, **e-akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler, Aylık İnternet Dergisi**, Sayı: 15, Mayıs 2013, (Çevrimiçi) <http://www.e-akademi.org/makaleler/fusan-1.htm>, 17 Mart 2013.

Wendell, Susan: “Toward a Feminist Theory of Disability” **Hypatia**, Vol: 4, No:2, 1989, s. 104-124.

WHO: International Classification of Functioning, Disability and Health. (ICF),
Geneva, World Health Organization, 2001.

Visier, Laurent: "Sheltered employment for person with disabilities" **International
Labour Review**, Vol: 137, No:3, 1998, 347-365.

EKLER

EK 1: GÖRÜŞME SORULARI

- 1)-Yaşınız?
- 2)-Eğitim seviyeniz nedir?
- 3)-Engel durumunuz nedir?
- 4)-Engel oranınız nedir?
- 5)-Günlük hayatta kullandığı tekerlekli sandalye, baston vb yardımcı cihazlar kullanıyor musunuz? Kullanıyorsanız bunlar hangisi / hangileridir?
- 6)-Mesleğiniz nedir?
- 7)-Nasıl bir çocukluk geçirdiniz?
- 7a)ailenizin ve çevrenizdeki insanların sizi toplumsal hayata (eğitim, sosyal aktiviteler vb.) katılmanız yönünde destekledi mi?
- 7b) desteklediyse nasıl desteklendiniz?
- 7c) eğer desteklenmediyseniz nasıl engellendiğiniz anlatır mısınız?
- 8)-İstediğiniz eğitimi alabildiniz mi?
- 8a)eğer istediğiniz eğitimi alamadıysanız eğitim almanızı engelleyen faktörler ne ya da nelerdi?
- 9)-Şu an çalıştığınız işe nasıl girdiniz?
 - A) KPSS
 - B) ÖMSS
 - C)Diğer.....
- 10)-İşe girişte herhangi bir zorluk yaşadınız mı?
 - 10a) cevabınız evet ise yaşadığınız zorluk veya zorlukları nelerdir?
- 11)-Sizce engelli kadın olarak kamuda işe girmek zor mu?
 - 11a)Eğer zor olduğunu düşünüyorsanız sizce bu zorluklar ne veya nelerdir?
 - 11b)Peki engelli kadınların kamuya girerken yaşadığı zorluklar nelerdir?
 - 11c)Kamuyu tercih sebebiniz nedir?

12)-Ne kadar zamandır bu işte çalışıyorsunuz?

13)-Daha önce iş deneyiminiz oldu mu?

13a) cevabınız evet ise deneyim süreniz ne kadar?

14)-Çalıştığınız kurumda terfi etme şansınız var mı, örneğin birim şefi veya müdürü olmak gibi?

14a) peki terfi etme isteğiniz var mı?

15)-Bu mesleği isteyerek mi seçtiniz ve mesleğinizin ilgi ve becerileriniz doğrultusunda size uygun olduğunu düşünüyor musunuz?

15a)-Mesleğin size uygun olduğunu düşünmüyorsanız aslında hangi işi yapmak isterdiniz, neden?

16)-İşe girdiğinizde sizin için bir tanışma veya oryantasyon programı düzenlendi mi?

17)-İşe ilk girdiğiniz zaman neler hissettiniz, çeşitli zorluklar yaşadınız mı, eğer yaşadysanız bu zorluklar nelerdir?

18)-Mesleğinizi icra etmekten memnun musunuz? İşinizi yaparken zorlandığınız ya da sizi tatmin eden noktalar nelerdir?

19)-Üstünüzün size karşı olan davranışları nasıl, herhangi olumsuz tutuma maruz kalıyor musunuz? Üstünüzle olan iş ilişkileri ya da kişisel ilişkilerinizi anlatır mısınız?

20)-Arkadaşlarınız ile olan ilişkileriniz nasıl? Örneğin; yemeklere veya çeşitli organizasyonlara davet ediliyor musunuz ya da sosyal ortamlara dahil olabiliyor musunuz?

21)-Fiziksel görünümünüzden dolayı dışlandığınız veya güzel bulunmadığınız hissettiriliyor mu, cevabınız evet ise durumu biraz açıkla mısınız?

22)-Engelli kadın olarak kamuda zorluk yaşıyor musunuz?

22a)- Cevabınız evet ise bu zorluklar ne veya nelerdir?

23)-İş yerine ulaşımında mekânsal zorluklar yaşıyor musunuz?

23a)- İşyerinde fiziki şartlardan (asansör, rampa, tuvalet vb.) dolayı zorluk yaşıyor musunuz, cevabınız evet ise durumu biraz açıkla mısınız?

24)-Engelli haklarından haberdar mısınız?

24a)İŞe girişte ve iş yaşamında ayrımcılığı önleyici yasalar ve mevzuatlarla ilgili bilginiz var mı, cevabınız evet ise hangi yasa, mevzuat, sözleş vb. belgeden haberdarsınız?

24b)yasalara inanıyor musunuz?

25)-Ayrımcılığa uğradıysanız herhangi bir giriŐimde buldunuz ya da bulunmak istediniz mi?

25a)Eğer giriŐimde bulduysanız olumlu bir sonuç alabildiniz mi?

25b)Eğer giriŐimde bulunmadıysanız neden herhangi bir giriŐimde bulunmadınız?

Ekleme istedikleriniz.