

## GÖRÜŞLER / OPINIONS

### Kadın Kütüphaneciler: Toplumsal Cinsiyet Sorunları

### Female Librarians: Gender Issues

Murat YILMAZ\*

#### Öz

*Bu araştırmanın amacı, kadın kütüphanecilerin cinsiyet ayrımcılığından dolayı kütüphanelerde karşılaşacakları olası sorunları irdelemektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada, kadın kütüphanecilerin kütüphanelerde karşılaşacakları sorunlar şu şekilde ayrılmıştır; kütüphanelerde cinsel istismar (mobbing); ücret ayrımcılığı (kadın kütüphaneci olarak düşük ücret alma); kariyer gelişiminde cinsiyet ayrımcılığı; kadın kütüphaneci olarak haksız yere işten çıkarılma; kadın kütüphaneci olarak kariyere ara verme (evlilik ya da bebek sahibi olma gibi nedenler) ve iş görüşmelerinde kişisel sorularla karşılaşma (evlilikle ya da annelikle ilgili zamanlamayla ilgili sorular). Ayrıca çalışmada, kadın kütüphanecilerin cinsiyet ayrımcılığına ilişkin kütüphanelerde karşılaşacakları yukarıda sıralanan sorunlara ilişkin çeşitli çözüm önerileri de tartışılmıştır.*

**Anahtar sözcükler:** Kadın kütüphaneciler, Toplumsal cinsiyet sorunları, Kütüphanecilik, Psikolojik taciz, Cinsel istismar, Ücret ayrımcılığı, Cinsiyet ayrımcılığı

#### Abstract

*The purpose of this study is to examine the possible problems being met by female librarians due to gender discrimination in libraries. With this purpose in this study, the relevant problems being met by female librarians in libraries are divided as follows; sexual harassment (mobbing) in libraries, wage discrimination (receiving a low wage as a female librarian), gender discrimination in career development, unfair dismissal as a female librarian, career break as a female librarian (because of marriage or having a new baby), and encountering the personal questions in job interviews (such as the questions of the timing of marriage or motherhood). Furthermore, in the study, various recommendations for solving the above problems of gender discrimination met by female librarians in libraries have been also discussed.*

**Keywords:** Female librarians, Gender issues, Librarianship, Mobbing, Wage discrimination, Gender discrimination

\* Doç.Dr.; İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Bilgi Yönetimi ve Teknolojisi Anabilim Dalı Başkanı. (myz@istanbul.edu.tr)

## Giriş

Kütüphane ve bilgi bilim literatürü incelediğinde, Baum (1992, ss.30-51)'un da değindiği gibi eşit istihdam fırsatı, ücret ayrımcılığı, çalışma ortamları, çocuk bakımı ve kariyer ilişkisi, kütüphanecilik mesleğinde kadının statüsü ve cinsel taciz gibi konularda çeşitli araştırmalar görülebilir. Bu tür araştırmalar, genel olarak çalışan kadın kütüphanecilerin çeşitli sorunlarını dile getirmelerine ve bu sorunlara yönelik uygun çözümler aramalarına yardım etme amacı taşımaktadır. Bu araştırmamızın amacı, kadın kütüphanecilerin cinsiyet ayrımcılığından dolayı kütüphanelerde karşılaştıkları olası sorunları irdelemektir. Belgesel analiz yönteminden yararlanarak ele aldığımız bu araştırmamızda kütüphanecilik mesleğinde kadın kütüphanecilerin cinsiyetlerinden dolayı çeşitli sorunlar yaşayabileceği ve kadın kütüphanecilerin karşılaştıkları bu tür sorunların üstesinden gelebilmeleri için bir örgüt çatısı altında birleşmeleri gerektiği varsayımından hareket edilmiştir.

## Kadın Kütüphanecilerin Karşılaştıkları Olası Sorunlar

Cinsiyetlerinden dolayı kadın kütüphanecilerin karşılaştıkları olası sorunlardan ilki, *iş hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılıktır*. Bu tür bir ayrımcılık, işverenin aradığı elemanda mesleki nitelikler gözetmek yerine cinsiyet farkını gözetmesi şeklinde görülür. Nitekim bu sorun, genelde çalışan kadın kütüphanecinin çalıştığı kütüphanede birim şefliğine yükselmesi veya kütüphane yöneticiliği gibi durumlarda geçerli olabilir. Ancak kütüphane personeliyle etkili iletişim kurabilen, çatışmaları çözen, kütüphane için vizyon oluşturan, kütüphaneyi misyonuna uygun yönetebilen, saygılı, dürüst, enerjik, iyimser, hatalardan ders alabilen, halkla ilişkiler konusunda bilgili, iyi bir dinleyici olabilen, iş birliği yeteneğine sahip, teknoloji eğilimlerini de yakından takip edebilen ve insan ilişkilerinde düzeyli kadın kütüphanecilerin, yöneticilik ve şeflik pozisyonlarına yükselmelerinde sıkıntı yaşamayacakları kesindir. Yörü (2009, s. 289)'nün tespitine göre, Türkiye' deki 25 özel üniversite kütüphanesinde çalışan yöneticilerin %56'sının kadın olması, ülkemizde bu durumun bir sorun olarak görülmediği anlamına geldiğini söyleyebiliriz. Ayrıca ülkemizdeki İş Kanunu'nun 5. maddesinin 1. fıkrasında, "*iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz*" şeklinde açık bir ifadeye yer verilerek, cinsiyet ayrımcılığına karşı yasal koruma da sağlanmıştır (İş Kanunu, 2003). Kadın kütüphanecilerin, iş hayatlarında cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğradıklarına ilişkin çeşitli haberlere günümüzde hâlen rastlandığını da ifade etmek gereklidir. Nitekim Harvard Üniversitesi'nde görevli kütüphane çalışanı Bayan Desiree Goodwin'in cinsiyet ayrımcılığına ilişkin yaşadıkları, bu duruma örnek gösterilebilir (Harvard librarian, 2003, s.16). İddiaya göre Bayan Goodwin, iki yüksek lisans diplomasına sahip olmasına rağmen giyim tarzından dolayı işinde yükselmesi engellenmiştir.

Kadın kütüphanecilerin karşılaştıkları bir diğer sorun ise ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Bu tür bir ayrımcılık, işverenin çalıştırmak üzere aldığı

elemana, aynı koşullarda çalışan başka bir elemana göre sırf cinsiyetinden dolayı ücret konusunda daha farklı bir muamelede bulunmasıdır. Üst düzey kütüphane çalışanın ücret konusunda ayrımcılık yapmasının altında, ev geçindirme konusundaki asıl sorumluluğun erkeklerde olduğuna inanması yatabilir. Bu tür yanlış fikre sahip üst düzey kütüphane çalışanına göre, kadın kütüphanecinin emeği sonucunda elde ettiği gelir bir tür *ek gelirdir*.

Ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili Türkiye'deki duruma baktığımızda Özgür (2010)'ün Radikal gazetesindeki yazısı dikkate alındığında kadın kütüphanecilerin erkek kütüphanecilere oranla günde 13,7 lira fazla ücret alması, ülkemizde bu durumun bir sorun olarak görülmediği anlamına gelmektedir. Nitekim bu konuda yasal koruma önlemlerinin yeterli düzeyde alındığı da ifade edilebilir. Çünkü ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesine dair hem ülkemiz tarafından imzalanan uluslararası sözleşmeler hem de ulusal düzenlemeler söz konusudur. *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Uluslararası Sözleşme*'nin 11. maddesinin 1.fıkra d bendinde, kadınların eşit ücret hakkına sahip oldukları şu şekilde ifade edilmiştir: Kadınlar, "sosyal yardımlar dâhil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkına" sahiptir (Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığının..., 2000). Aynı şekilde *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme*'nin 7. maddesinde de şu ifadeler yer alır: *Taraf ülke, "bütün işçilere emeklerine karşılık, asgari olarak; adil ücretler ve eşit işlere, hiçbir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara; kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesini sağlamalıdır"* (Ekonomik, Sosyal ve Kültürel, 2003a; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel, 2003b).

Aslında sırf ücret eşitsizliğine ilişkin ayrımcılığa karşı, spesifik bir sözleşme de mevcuttur. Ülkemiz tarafından da imzalanan bu sözleşmenin adı, *Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi*'dir (Eşit Değerde İş İçin, 1966). Bu sözleşmenin 2. maddesinde şu bilgiler yer alır:

"Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir". Ülkemiz tarafından imzalanan *Avrupa Sosyal Şartı* isimli belgenin 4. maddesi de "Akit taraflar,... çalışan erkeklerle kadınlara, eşit işe, eşit ücret hakkını tanımayı...taahhüt eder" şeklinde ifade kullanılarak sözleşmeye taraf olan ülkelerin bu konudaki sorumlulukları hatırlatılmıştır (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal..., 2006). Uluslararası sözleşmelerde belirtilen ücret konusundaki ayrımcılığın önlenmesine ilişkin maddelerin İş Kanunu'muzdaki karşılığı ise, ilgili kanunun 5. maddesinin 4. fıkrasında "aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmamaz" şeklindedir.

Kütüphane ve bilgi bilimine ilişkin literatür incelendiğinde az gelişmiş ülkelerde çalışan kadın kütüphanecilerin, aynı işi yapan erkek kütüphanecilere göre sırf cinsiyetlerinden dolayı daha düşük ücret aldığına ilişkin akademik yazılara rastlamak mümkündür. Nitekim Majanja ve Kiplangat (2003, s.70-78)'a göre erkek kütüphanecilerle aynı işi yapan Kenya'daki kadın kütüphanecilerin maaşlarının düşük olması ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin somut bir örnek olarak gösterilebilir.

Kadın kütüphanecilerin karşılaştıkları sorunların bir diğeri de *keyfi olarak hizmet ilişkisinin sonlandırılması*dır. Bu tür bir ayrımcılık zihniyetinin altında, "*kadın, sadece yedek iş gücü olmalıdır. İyi bir çalışan olmasına gerek yok. İyi bir eş ya da iyi bir anne olsun yeter. Bu yüzden işten ayrılrsa da önemli değil*" gibi aşırı zihniyete sahip üst düzey kütüphane sorumlusunun ahlaki ya da dünya görüşü yatabilir.

Keyfi olarak hizmet ilişkisinin sonlandırılması konusunda Türkiye'de hukuki önlemlerin yeterli düzeyde alındığı söylenebilir. Nitekim *Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme*'nin 5. maddesinin d bendinde "*İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal kökenin*" işe son verilme nedeni sayılmayacağı belirtilmiştir (Hizmet ilişkisine İşveren Tarafından..., 1994). Aynı şekilde İş Kanunu'nun 18. maddesinin d bendinde "*İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler...*" gibi nedenlerin işin feshi için geçerli bir sebep oluşturmayacağı açıkça ifade edilmiştir (İş Kanunu, 2003).

Ülkemizde olmasa da çeşitli ülkelerde kadın kütüphanecilerin çalıştıkları kurumlarda keyfi olarak hizmet ilişkilerinin sonlandırılması konusunda yaşayacakları sorunlara ilişkin somut örnekler görmek mümkündür. Örneğin Kaliforniya'daki Valley Hıristiyan Okulunda çalışan kadın kütüphanecinin, evlilik dışı çocuk sahibi olması nedeniyle işine son verilmesi, keyfi olarak hizmet ilişkisinin sonlandırılmasına dair somut bir örnektir (Gender Discrimination, 1993, s.2). Çünkü toplumsal cinsiyet rolü gereği, evli bir anne olmak yerine, çalıştığı kurum tarafından evli olmadan çocuk doğurduğu için haksız yere 'kötü kadın' olarak görülen kütüphaneci, mesleğinde de 'kötü kütüphaneci' olarak görülmüş ve sırf bu yüzden işine son verilmiştir.

Kadın kütüphanecilerin karşılaştıkları sorunlardan bir başkası da, *kariyerine ara verme* sorunudur. Kadın kütüphaneciler, ev ve iş sorumluluklarını birlikte yönetmelerinde denge birliği kurmadıkları takdirde kariyerlerine ara vermek durumunda kalabilirler. Genelde bu ara, evlilik veya çocuk sahibi olma durumunda gerçekleşir. Kadın kütüphaneciler, evlendiklerinde bazen kendi istekleriyle bazen de eş baskısıyla kütüphanedeki işlerinden ayrılabilirler; [ya da] çocuk sahibi olduklarında çocukları okul çağına gelene kadar kütüphanedeki işlerini bırakmaktadırlar. Nitekim Jones ve Oppenheim (2002, s.103-115) yaptıkları araştırmada İngiltere'de çalışan kadın kütüphanecilerin çocuk bakımı gibi nedenlerden dolayı kariyerlerine on yıl gibi uzun aralar vermek zorunda kaldıklarını tespit etmişlerdir.

Kariyerlerine ara verme sorunu, kadın kütüphaneciler için oldukça zordur. Çalışma hayatına uzun yıllar ara veren kadın kütüphanecinin, kendini mesleki anlamda yetiştirmedeği takdirde iş bulması da haliyle zorlaşır. Şayet iş bulma durumunda da mesleki yenilikleri takip etmemiş ise, söz konusu yeniliklere adapte olmada zorlanacağı kesindir. Kariyerine ara veren kadın kütüphanecinin çalışma hayatına dönmesi önemlidir. Çünkü çalışmanın sadece gelir elde etmenin bir yolu olduğunu düşünmek son derece yanlıştır. Kadın kütüphanecinin çalışma hayatında yer alması, gelir kazanmasıyla birlikte kendisine güven ve saygı duygusunu da geliştirmesi anlamına gelir. Ayrıca Anayasamızın 49. maddesinde "çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" şeklinde açık bir ifadenin yer alması (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982) çalışma hakkının anayasal bir hak olduğunu bizlere göstermektedir.

Çalışma hayatına atılacak özellikle yeni mezun kadın kütüphanecilerin karşılaştıkları sorun ise, *iş görüşmesinde özel yaşamlarıyla ilgili sorularla muhatap olmalarıdır*. Üst düzey kütüphane çalışanının yeni mezun kadın kütüphaneciye, bekâr ise evlilikle ilgili; evliyse de çocuk sahibi olmakla ilgili zamanlama konusunda sorular sorması kadın kütüphaneciyi zor durumda bırakabilir. Hatta Dale (1980, s.22) kadın kütüphanecilerin iş görüşmelerinde medeni durumlarıyla veya çocuklarla ilgili meslek dışı sorulara muhatap bırakılmalarını *ayrımcılık* olarak düşünmektedir.

İş görüşmelerinde mesleki konular yerine kadın kütüphanecinin özel yaşamıyla ilgili hassas konular hakkında zorlayıcı sorular sorulması uygun değildir. Üst düzey çalışanın iş görüşmesinde kadın kütüphaneciye bu tür özel sorular sormasının altında hamilelik ve analık izni gibi nedenler olabilir. Ayrıca bu tarz sorular soran üst düzey kütüphane çalışanı, çocuk sahibi olmayı düşünen kadın kütüphanecinin, ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenip işine daha az ehemmiyet vereceği inancını da taşıyabilir.

Kadın kütüphanecilerin kütüphanelerde cinsiyetlerinden dolayı karşılaştıkları bir başka sorun ise, *cinsel tacizdir*. Cinsel taciz, kadın kütüphanecinin çalıştığı kütüphanede, eşit muamele ilkesinin dolaylı ya da dolaysız olarak ihlal edilmesi sonucu ayrımcılığa maruz kalmasıyla gerçekleşir.

Teksas, Friendswood'daki Galloway Okulunda kütüphaneci olarak çalışan Bayan Lori Solt'un cinsel tacize uğraması ve bu durumdan dolayı ilgili makama şikâyetle bulunmasıyla birlikte işine son verilmesi, konunun ciddiyetini daha da artırmaktadır (Jaques, 2011).

Kadın kütüphanecilerin işyerlerinde karşılaşılabilecekleri olası cinsel taciz türleri ise şu şekilde sıralanabilir:

- ◇ Sözle yapılan tacizler: Kütüphane çalışanının kadın kütüphaneciye, rahatsız edici cinsel içeriğe sahip sözlü şakalar ya da fıkralar anlatması.

- ◇ Yazıyla yapılan tacizler: Kütüphane çalışanının, kadın kütüphaneciye rahatsız edici cinsel içeriğe sahip mektuplar ya da notlar gibi belgeler vermesi veya e-posta göndermesi.
- ◇ Bedenen gerçekleşen tacizler: Kütüphane çalışanının, kadın kütüphanecinin istemi dışında ve kütüphane çalışanının tek yanlı iradesiyle gerçekleşebilen örneğin, göz hareketleri, ağız ve dudak şekilleri ya da sarılma gibi onur kırıcı bedensel temaslara.
- ◇ Müstehcen materyallerle yapılan tacizler: Kütüphane çalışanının, çalışma odasına cinsel içerikli fotoğraflar, posterler, takvimler veya resimler asması.
- ◇ Cinsel ilişki teklifiyle gerçekleşen tacizler: Üst düzey kütüphane çalışanının emrinde çalışan kadın kütüphaneciye ödül-ceza gücünü kullanarak bazı cinsel taleplerde bulunması (Sarmaşık, 2009, s.53-59).

Ülkemiz göz önüne alındığında ise, iş yerlerinde bu tür davranışların, Türk hukukunda birer “suç” sayıldığı görülmektedir. Nitekim Türk Ceza Kanunu’nun 105. maddesi, bu eylemin bir suç olduğunu açıkça ifade eder (Türk Ceza Kanunu, 2004). İlgili yasanın 105. maddesinin 1. fıkrasında; “*Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, 3 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükümlenir*” şeklinde ifade yer almaktadır. İlgili maddenin 2. fıkrasında ise, “*Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza 1 yıldan az olamaz*” şeklinde açık bir ifadeye yer verilmiştir. Yalnız Türkiye’de cinsel taciz mağdurunun haklarını hukuki olarak korumalarını sağlayacak yasal düzenlemelerin varlığı, sorunu kökünden çözmektedir. Mağdurun fiziksel ve özellikle de psikolojik sağlığının bozulması durumunda bu tür bir psikolojik sorunun üstesinden nasıl gelineceği önem kazanmaktadır. Bu sorunun üstesinden gelmek amacıyla 19 Mart 2011 tarihinde Resmi Gazete’de İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesi yayınlanmıştır (İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi, 2011). Söz konusu bu genelge ile görevli psikologların cinsel taciz mağduru olan çalışanlara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (ALO 170) kanalıyla destek hizmeti vermesi amaçlanmıştır.

Buraya kadar değindiğimiz tüm sorunlar, kadın kütüphanecilerin cinsiyetlerinden dolayı iş yerlerinde haksız yere yaşayacakları türden sorunlardır. Kadın kütüphanecilerin, bir örgüt çatısı altında güç birliği içinde olmalarının, bu tür sorunların üstesinden gelmelerini kolaylaştıracağı açıktır.

Kadın çalışanların cinsiyetlerinden dolayı yaşayacakları sorunlarla birlikte mesleklerinin niteliği gereği de yaşayacakları bazı sorunlar söz konusu olacaktır. Bu bağlamda kütüphanecilik mesleğini icra eden kadın kütüphaneciler, farklı mesleklerde çalışan

kadın emekçilerden biraz daha şanslı görünmektedir. Şöyle ki, kadın kütüphaneciler, meslekleri gereği kütüphane kullanıcılarıyla iletişim kurmak durumundadırlar. Kullanıcılarla kuracakları bu iletişim, örneğin, danışma kütüphanecisi olmak gibi, niteliksel açıdan yoğun olan sözel bir iletişimdir. Kadın kütüphanecilerin ilişki kuracağı kütüphane kullanıcıları, bilgi ihtiyacı içinde olan ve söz konusu bu ihtiyaçlarını gidermek üzere kütüphaneye gelen genelde hukuka saygılı kişilerdir. Oysa farklı mesleklerde çalışan kadınların, örneğin kadın polislerin, işleri gereği iletişim kurmak zorunda oldukları kişiler, çoğu zaman her türden şüpheli hatta tecavüzcü ya da katil zanlısı gibi kişiler olabilirler. Bu durumda kadın polislerin, işleri gereği yaşadıkları stres yüzünden ruhsal açıdan duygusal tükenme hatta fiziksel darp bile yaşayabilmeleri mümkün olabilir (Taşbaşı, 2010, s.128-129). Bu durumda kadın kütüphaneciler kullanıcılarıyla muhtemelen fiziksel arbede yaşamasına da kullanıcılar tarafından ancak sözel tacize uğraması söz konusu olabilir.

Kadın sağlık personelinin ise sürekli sağlığı bozuk kişiler ve onların yakınlarıyla bir arada olması, hatta acil servislerde fiziksel şiddete dahi maruz kalması (Oğuz, 2010, s.29) sağlık sektöründe görev yapan kadın çalışanları çoğu zaman zor durumda bırakmaktadır. Ayrıca kadın sağlık personelinin gerek tanı gerekse de tedavi işlemleri sırasında radyasyona maruz kalabilmeleri vücutlarında oluşacak yaralara, cilt kanserine veya hematopoetik sistem bozukluklarına neden olabilmektedir. Yoğun çalışma temposu yüzünden bir anlık dikkatsizlikleri sonucu, hepatit B ve C enfeksiyonuna sahip hastalarla ilgilenen sağlık personelinin, bu tür enfeksiyonlara yakalanmaları da söz konusu olabilmektedir (Turhan, 2006, s. 10-11). İşleri gereği kadın kütüphanecilerin çalıştıkları işyerlerinde kansere ya da ölümlerle sonuçlanabilecek enfeksiyonlara maruz kalmaları söz konusu olmaz. Fakat bakımsızlık içinde olan ve tozun yoğun olabileceği kütüphane depoları, kadın kütüphanecilerimiz dâhil çalışan tüm kütüphane personeli için sağlık sorunları oluşturabilir. Bu yüzden özellikle kütüphane depolarının bakımının mutlaka yapılması, çalışanların sağlığı açısından şüphesiz önemlidir.

Maden, inşaat, metal, makine, basım ve montaj gibi ağır işlerde çalışan kadın emekçiler ise zararlı ve zehirli maddelere maruz kalma, sivri bir nesnenin vücudu delmesi ya da vücuda batması, iş yerindeki yanıcı maddenin ateş alması ya da patlaması, elektrik akımına maruz kalma, iki nesne arasına sıkışma gibi nedenlerden dolayı iş kazalarına maruz kalmaktadır. Nitekim 2006 yılında bu tür sektörlerde çalışan sigortalı 3739 kadın iş kazası geçirmiştir (Onaran, 2008, s.34). Kadın kütüphanecilerin, meslekleri gereği bu tür ağır iş kazalarına yaşamayacakları bir gerçektir.

## **Sonuç ve Öneriler**

Ataerkil zihniyetin hâkim olduğu toplumlarda kadın çalışanın fazla olduğu meslekler profesyonel meslekler olarak algılanmamaktadır. Çünkü bu tür toplumlarda profesyonel meslek olarak algılanmayan bu tür mesleklere ve bu meslekleri ifa eden çalışanlara yönelik olumsuz algıların altında, kadına karşı olan haksız ve olumsuz algı yatmaktadır.

Bu olumsuz algı, pratikte iş hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık; ücret konusunda ve keyfi olarak hizmet ilişkisinin sonlandırılmasında yaşanan sorunlar; iş görüşmelerinde örneğin, evlilik ve çocuk sahibi olma zamanlaması gibi özel yaşamla ilgili sorularla muhatap olma ve de cinsel taciz şeklinde tezahür etmektedir.

Çalıştıkları kurumlarda bu tür sorunlarla yüzleşmek zorunda kalabilen kadın kütüphanecilerin, kendilerine biçilen toplumsal rollerin dışına çıkmaları durumunda cinsiyet ayrımcılığına yönelik sorunlarla yüzleşmeleri söz konusu olabilmektedir. Bu sorunların üstesinden gelmeleri için aralarında örgütlenerek güç birliği oluşturmaları gerekir. Kadın kütüphanecilerin örgütlenerek güç birliği oluşturmaları, pratikte Türk Kütüphaneciler Derneği altında değil Kadın Kütüphaneciler Derneği gibi ayrı yeni bir mesleki dernek çatısı altında gerçekleşebilir.

## Kaynakça

- Baum, C. (1992). *Feminist thought in American librarianship*. North Caroline: McFarland & Company.
- Dale, C. (1980). *Career patterns of women librarians with doctorates*. Urbana: University of Illinois.
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin Onaylanması Hakkında Karar*. (2003a). 2 Kasım 2012 tarihinde <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/83-93.pdf> adresinden erişildi.
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*. (2003b, 4 Haziran). *T.C. Resmi Gazete* (25142).
- Eşit Değere İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi'nin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*. (1966c, 22 Aralık). *T.C. Resmi Gazete* (12484).
- Gender discrimination*. (1993). 12 Aralık 2012 tarihinde [http://cumberland.samford.edu/files/lc/LC\\_V4\\_N4.pdf](http://cumberland.samford.edu/files/lc/LC_V4_N4.pdf) adresinden erişildi.
- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun*. (2006, 3 Ekim). *T.C. Resmi Gazete* (26308).
- Harvard librarian sues university claiming race & gender discrimination*. (2003, 3 Kasım). 21 Temmuz 2011 tarihinde [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m1355/is\\_19\\_104/ai\\_110459794](http://findarticles.com/p/articles/mi_m1355/is_19_104/ai_110459794) adresinden erişildi.
- Hizmet İlişkinine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Sözleşme'nin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna İlişkin Kanun*. (1994, 18 Haziran). *T.C. Resmi Gazete* (21964).
- İş Kanunu*. (2003, 22 Mayıs). *T.C. Resmi Gazete* (25134).
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi, Başbakanlık Genelgesi*. (1994, 18 Haziran). *T.C. Resmi Gazete* (27879).
- Jaquez, N.* (2011, 9 Haziran). *Librarian says she was fired after harassment complaint*. 21 Temmuz 2011 tarihinde <http://www.click2houston.com/news/28181207/detail.html> adresinden erişildi.



- Jones, E. ve Oppenheim, C. (2002). Glass ceiling issues in the UK library profession. *Journal of Librarianship and Information Science*, 34(2), 103-115.
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşmeye Ek Protokol. 30 Aralık 2012 tarihinde <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/127-132.pdf> adresinden erişildi.
- Majanja, M. ve Kiplangat, J. (2003). Women librarians in Kenya: A study of their status and occupational characteristics. *Library Management*, 24(1/2), 70-78.
- Öğuz, A. (2010). *Kadın sağlık çalışanlarının ruhsal durumlarının değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Onaran, C. (2008). *Makine imalat sektöründe meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının mevcut mevzuatlar çerçevesinde değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Özgür, B. (2010, 18 Ekim). Kütüphaneci kadın, petrolcü erkeğe karşı. *Radikal*. 30 Aralık 2012 tarihinde <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&ArticleID=1026069&Date=28.10.2010&CategoryID=79> adresinden erişildi.
- Sarmaşık, Ş. (2009). İşyerinde cinsel taciz algılaması ve yönetim ilişkilerine etkisi hakkında bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Taşbaş, K. (2010). *Emniyet teşkilatında çalışan kadın polislerin iş ve yaşam koşullarının değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Turhan, F. (2006). *Başkent Üniversitesi Hastanesi çalışanlarının mesleki risk faktörleri ve davranışlarının değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Türk Ceza Kanunu. (2004, 12 Ekim). *T.C. Resmi Gazete* (25611).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982, 9 Kasım). *T.C. Resmi Gazete* (17863).
- Yörü, H. (2009). Türkiye'deki üniversite kütüphanelerinde kadın işgücü. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(2), 351-365.