

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI
KADIN ÇALIŞMALARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KAMU GÖREVİNDE KADIN: SORUNLAR VE ÇÖZÜM
ÖNERİLERİ

Aslıhan SEVGİ

Danışman
Dr. Tijen DÜNDAR SEZER

İZMİR – 2023

ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kamu Görevinde Kadın: Sorunlar ve Çözüm Önerileri” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

....../...../2023

Aslıhan SEVGİ

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Kamu Görevinde Kadın: Sorunlar ve Çözüm Önerileri
Aslıhan SEVGİ

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı
Kadın Çalışmaları Programı

Tarih boyunca ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenen ve yalnızca tarımsal faaliyetlere katılım haricinde iş hayatından olabildiğince uzak bir konumda olan kadının gerçek anlamda işgücüne katılması sanayi devrimi sonrasında mümkün olmuştur. Bu süreçte gerçekleşen teknolojik gelişmeler ve makineleşmeye bağlı olarak da daha fazla kadın istihdamı ortaya çıkmıştır. Ancak bugün hala toplumsal cinsiyet rolleri kadınlar için çalışma yaşamında birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Örneğin; ev işleri ve çocuk bakımı halen çoğu toplumda sadece kadına yüklenmiş bir sorumluluk olarak görülmekte; bu da günümüzde hala kadının işgücüne katılımını etkilemektedir.

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması, modern toplumların temel hedeflerinden biridir. Ayrıca eşitliğin sağlanması, ülke nüfusunun yarısını oluşturan kadınların üretime katılarak ülkemizin kalkınmasının sağlanması açısından da önem arz etmektedir. Bu konuda gerekli iyileştirmeleri yapmayan veya yapamayan toplumların bunu gerçekleştirebilen toplumlara karşı her zaman bir adım geride olacağını belirtmek mümkündür.

Bu çalışmada, tarihsel açıdan kadının çalışma yaşamına giriş serüveni ele alınmış, ardından çalışma hakkı, ayrımcılık yasağı ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi kavramlar açıklanmıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde farklı kamu görevinde yer alan kadınların durumuna bakılmış ve kamu görevinde kadının karşılaştığı sorunlar anlatılmıştır. Kamu sektöründeki kadının mevcut durumu ortaya konularak, mevcut olan sorunlar ve eksiklikler için geleceğe yönelik olarak çözüm ve tavsiyeler belirtilmiştir. Temel insan hakları bağlamında

kadının çalışma yaşamında eşit koşullarda yer alması ve ülkemizin modern dünya düzeyine kadın potansiyeliyle ulaşması gerekmektedir. Kamu otoritesinin öncülüğünde kamuda kadın istihdamı ve çalışma şartlarının eşitlenmesi için yapılması gerekenler hakkında bir kaynak oluşturulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Görevinde Kadın, Kamuda Kadın Çalışanlar, Kadın Çalışanın Sorunlar ve Çözüm Önerileri.



ABSTRACT
Master's Thesis
Women in Public Service: Problems and Solutions
Aslıhan SEVGİ

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Women's Studies
Women's Studies Program

The real participation of women in workforce, who have been involved in housework and childcare throughout history and who have been away from business life as much as possible, except for participating in agricultural activities, became only possible after the industrial revolution. After the technological developments and mechanization that took place in this process, women's employment has emerged a lot more. However, today, gender roles still bring many problems for women in working life. Housework and childcare are still seen as a responsibility only on women in most societies; this still causes many problems for the women in labor force participation today.

Achieving gender equality in working life is one of the main goals of modern societies. In addition, reaching equality between women and men is also important in terms of ensuring the development of the country by women who participate in the production. It is possible that the countries which do not or cannot make the necessary improvements in this regard will always be one step behind those that do.

In this study, the historical timeline of women's entry into working life is discussed, and then concepts such as the right to work, non-discrimination and gender equality are trying to be explained. In the following parts of the study, the situation of women in different public duties was examined and the problems faced by women in public office were declared. By presenting the current situation of women in the public sector, the study aims to indicate solutions and recommendations for the future for existing problems and failures. In the context

of basic human rights, women should take part in working life under equal conditions and our country should reach the modern world level with its female potential. This work was aimed to be one of the resources for the public authority which should aim to increase women's employment in the public sector and achieve gender equality in the working conditions.

Keywords: Women in Public Service, Female Employees in Public Service, Problems and Solution Suggestions of Female Employees.



KAMU GÖREVİNDE KADIN: SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL KAVRAMLAR VE TARİHSEL GELİŞİM

1.1. GENEL KAVRAMLAR	3
1.1.1. Kamu Görevlisi Kavramı	3
1.1.2. Çalışma Hakkı ve Kadın	8
1.1.2.1. Tanım ve Kapsam	8
1.1.2.2. Uluslararası Sözleşmelerde Çalışma Hakkı	9
1.1.2.3. Anayasamızda Çalışma Hakkı	12
1.1.3. Kamu Görevine Girme Hakkı	12
1.1.4. Ayrımcılık Yasağı Kavramı	17
1.1.5. Eşitlik Kavramı	20
1.1.6. Pozitif Ayrımcılık ve Kota Kavramları	24
1.1.7. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	29
1.2. TARİHSEL GELİŞİM	33
1.2.1. Çalışma Hayatında Tarihsel Gelişim	33
1.2.2. Osmanlı Döneminde Tarihsel Gelişim	35
1.2.3. Cumhuriyet Döneminde Tarihsel Gelişim	37
1.2.4. Kamu Görevinde Tarihsel Gelişim	41

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KAMU GÖREVİNDE KADIN

2.1. KAMU GÖREVİNDE KADIN	44
2.1.1. Akademide Kadın	48
2.1.2. Sağlıkta Kadın	50
2.1.3. Yargıda Kadın	54
2.1.4. Mecliste Kadın	57
2.1.5. Yerel Yönetimlerde Kadın ve Kota Uygulamaları	60
2.1.6. Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın	64
2.1.7. Emniyet Genel Müdürlüğünde Kadın	65
2.2. KAMU GÖREVİNDE KADIN YÖNETİCİ	67

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU GÖREVİNDE KADIN ÇALIŞANIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. KAMU GÖREVİNDE KADIN ÇALIŞANIN KARŞILAŞTIĞI GENEL SORUNLAR	71
3.1.1. Doğum İzni	73
3.1.2. Kreş ve Anaokulu	75
3.1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller	77
3.1.4. Yapışkan Zemin	78
3.1.5. Görev Dağılımı	79
3.1.6. Psikolojik Taciz	80
3.1.7. Statü Algısı	81
3.2. YÖNETSEL POZİSYONLARDA YER ALAN KADIN ÇALIŞANIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR	82
3.2.1. Zirve Korkusu	83
3.2.2. Kraliçe Arı Sendromu	84
3.2.3. Cam Tavan Sendromu	84

3.2.4. Kadın İçin Ekonomik Bağımsızlığın İkinci Planda Olduğunun Düşünülmesi	85
3.2.5. Kadın Çalışanın Yöneticiliğin Gerektirdiği Özelliklere Sahip Olamayacağı İnancı	86
3.2.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Yönetmel Pozisyonlarda da Varlığını Göstermesi	88
3.3. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	90
SONUÇ	95
KAYNAKÇA	98



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
ARFF	Havalimanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
DHMI	Devlet Hava Meydanları İşletmesi
DMK	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
KPSS	Kamu Personeli Seçme Sınavı
NATO	Kuzey Atlantik Anlaşması Örgütü
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Devlet Memurları Kanunu Memur Sınıfları	s.7
Tablo 2: Türkiye’de Kadın Milletvekili Oranları	s.58
Tablo 3: Parlamentoda Kadın Temsili (Bölgesel Ortalama)	s.59
Tablo 4: Yerel Seçimlerde Kadınların Miktarı	s.61
Tablo 5: Uluslararası Yerel Seçimlerde Kadınların Miktarı	s.62



GİRİŞ

Tarih boyunca genellikle ev ve çocuk bakımı ile ilgilenen ve tarımsal faaliyetlere katılım dışında iş hayatından uzak bir konumda olan kadın ancak 1750'li yıllarda gerçekleşen sanayi devrimi ile resmi olarak işgücüne katılabilmektedir. Teknolojik ve diğer gelişimlere bağlı olarak daha fazla kadın istihdamının mümkün olmasının yanında, ev işleri ve çocuk bakımı halen çoğu toplumda sadece kadınlara yüklenmiş bir sorumluluk olarak görülmekte; bu da günümüzde hala kadının işgücüne katılımını etkilemektedir. Özellikle modern toplumlarda son yıllarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığına karşı oldukça önemli adımlar atılmaktadır. Ülke tarihimiz açısından bakıldığında ise; Cumhuriyetin ilk yılları itibariyle sanayileşmeye bağlı olarak kadının üretimde istihdamı artmaya başlamıştır. Cumhuriyet döneminin başlarında sağlanan yenileşme hareketleri, eğitim seviyesinin artışı ve yapılan çeşitli yasal düzenlemelerle kadının çalışma hayatına katılımı modern toplumlar düzeyine yaklaşmıştır. Tüm bunların yanında; modern batı ülkeleri düzeyinde yasal altyapıya sahip olunsay bile, uygulama konusunda düzenlemeler ve toplumsal algının geliştirilmesi ile ilgili eksiklikler günümüzde halen devam etmektedir. Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğine ulaşılması, modern toplumların temel hedeflerinden biri olmakla birlikte; temel insan haklarından olan çalışma hakkının bir gereğidir. Ayrıca eşitliğin sağlanması, ülke nüfusunun yarısını oluşturan kadınların üretime katılarak ülkemizin kalkınmasının sağlanması açısından da önem arz etmektedir. Bu konuda gerekli iyileştirmeleri yapmayan veya yapamayan toplumların bunu gerçekleştirebilen toplumlara karşı her zaman bir adım geride olacağını belirtmek mümkündür.

Ülkemizde kadının kamu görevindeki çalışma şartlarına bakıldığında ise yukarıda bahsedilen konulara benzer bir durum ile karşılaşmaktadır. Kamu görevi kavramı, kamu hizmetinin sunulmasında kamu kurum ve bağlı kuruluşlarında çalışan kişilerce yerine getirilen bir faaliyet olarak nitelendirilebilmekle birlikte; geçmişe kıyasla artış gösteren kadının kamu görevine katılımı, halen toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabileceği seviyeden oldukça uzaktır. Ülkemizde kamu sektörü ve özel sektör arasında çalışma şartları açısından farklılıklar olduğu görülse de; kadınların karşılaştığı sorunların oldukça benzer olduğu görülmektedir. Ancak kamu sektörünün ülkenin kalkınması ve modern toplumlar seviyesine ulaşabilmesi için bu gibi

konularda öncülük etmesi beklenmektedir. Bu hedef doğrultusunda kamu kurumlarının çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlaması oldukça önemlidir. Bu çalışmada kamu görevi özelinde kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar detaylıca incelenmek suretiyle, kısa ve uzun vadede bu sorunların çözümü için neler yapılabileceği tartışılmıştır.

Çalışmamızda öncelikle, konunun temel kavramları olarak görülen kamu görevlisi, çalışma hakkı, ayrımcılık yasağı, pozitif ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi kavramlar açıklanmıştır. Ardından kadının çalışma hayatına girişinin aşamaları hem küresel boyutta hem de ülkemiz özelinde anlatılarak, kadının kamu görevindeki varlığının tarihsel süreçte gelişimine bakılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde Türkiye’de farklı kamu görev alanlarında kadının ne ölçüde bulunduğu değinilmiş, ayrıca genel olarak ilgili kurumlarda yönetici pozisyonlarındaki kadın düzeyine bakılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise kamu görevindeki kadınların karşılaştığı sorunlar öncelikle çalışan bağlamında daha sonra yönetici bağlamında açıklanmıştır. İlgili bölümün sonunda bahsedilen sorunlara yönelik ne gibi çözüm önerileri sunulabileceği ortaya konulmuştur. Çalışmada özellikle kadının çalışma yaşamına katılımı ve yönetsel pozisyonlara ulaşması konusunda kamu sektöründeki mevcut durum ortaya konulmuş, var olan sorunlar ve eksiklikler için geleceğe yönelik olarak çözüm ve tavsiyeler belirtilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL KAVRAMLAR VE TARİHSEL GELİŞİM

1.1. GENEL KAVRAMLAR

1.1.1. Kamu Görevlisi Kavramı

Kamu kurumunun görevlerini sürdürebilmesi için kuruma verilen taşınır ve taşınmaz mallar idarenin maddi unsurunu; kurumda görev yapanlar ise idarenin insan unsurunu oluşturmaktadır. Kamu kurumunun insan unsuruna “*kamu görevlileri*”, “*kamu personeli*” ya da “*kamu hizmeti görevlileri*” denilmektedir (Günday, 2004: 515).

Bir kamu kurumunun, sorumluluğu altında olan görevleri başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesi, bu kurum altında görev alan insan unsurunun nitelik ve nicelik açısından donanımlı çalışanlardan oluşmasına bağlıdır. Kurumlar, bir takım yetkilere sahiptir ancak yetkilerin kullanılarak sorumlulukların ve yapılması gereken görevlerin yerine getirilmesi bu kurumlarda donanımlı kişilerin yer almasına bağlıdır. Kamu kurumundaki görevliler her ne kadar organ sıfatıyla çalışsalar da hüküm veren unsurlardır. Dolayısıyla; duygu ve düşünceleri harekete geçirme, yetkileri iyi yönde kullanma veya kamu yararının dışına çıkarak kötü yönde kullanma eğiliminde olma kişilere aittir. Kamu kurumu yaşayan bir sistem olduğundan, içinde barındırdığı insan unsurunu göz önünde bulundurmamak imkansızdır (Yayla, 2010: 272).

Kamu görevi ile ilgili kitaplarda ve diğer yayınlarda idarenin insan unsuru olan kamu görevlilerinin, ayrı bir bölüm altında incelendiği görülmektedir. Öyle ki; gerekli işlemleri yapan, bu işlemleri yaparken bireysel ve ana yetkileri kullanan, çok sayıda düzenlemeyi değiştirerek yeni düzenlemeleri etkin hale getiren, bağlı olduğu idarenin, emir ve talimatlarını uygulayan ve idareyi temsil eden insan unsuru; kamu görevlisidir. İdarenin hareket unsuru olan kamu görevlisinin de kuşkusuz temel hak, borç ve özgürlükleri bulunmaktadır. Bununla birlikte, idare tarafından yetki ile donatılmıştır ve bu yetki kamu görevlisine, idare adına hareket etme olanağı tanıyan bir güçtür ve bu onu diğer insanlardan farklı kılmaktadır. Bu bir tür üstünlüktür; ancak kamu görevlisinin sorumluluklarının olduğu, yapmakla yükümlü olduğu görevlerinin

bulunduğu ve bunların da kamu görevlisi olarak yetki sahibi olmasından kaynaklandığı bilinmelidir (Zabunoğu, 2013: 617).

Kamu hizmeti kavramı, idare hukukunun kullanım alanının ve idari yargının görev sınırlarının anlaşılması ve bunun yanında idare hukukunun ana hususlarından olan kamu görevlisi ve idarenin sorumluluğu gibi konularda belirleyici kavram olma niteliğini taşımasına karşın, teoride ve uygulamada henüz üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanımı bulunmamaktadır (Sezer, 2003: 175). Anayasa Mahkemesi de kamu hizmetinin tanımının belirsizliği konusuna değindikten sonra, kamu hizmetini; *“Devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinimleri karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdir. (Cebeci, 2019: 88)”* olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla kamu hizmeti kavramında; yapılan veya yapılacak olan hizmetin kamu çıkarı veya yararı için yapılması gerekmektedir.

Kamu hizmeti sadece kamu görevlileri tarafından değil; iştirakler, özel kurumlar ve taşeron firmalar gibi kurumlarda istihdam edilen çalışanlar tarafından da sağlanabilmektedir. Yani kamu hizmetini gerçekleştirmek kamu görevlilerinin sahip olduğu ortak nitelik olmakla birlikte; tüm kamu personelinin içine aldığını söylemek de doğru değildir. Bu hizmeti görenlerin aynı zamanda bir kamu kurum veya kuruluşunda çalışıyor olması da gerekmektedir. Örneğin; yetkili gümrük müşavirleri, noterler ve özel sektörde çalışan doktorlar kamu hizmeti yapmalarına karşılık kamu görevlisi olarak kabul edilmezler. Bir doktor ancak bir kamu hastanesinde görev yapıyorsa kamu görevlisi sayılmaktadır. Aynı şekilde özel okulda çalışan bir öğretmen de kamu hizmeti yapmasına karşın devlet okulunda görev yapmadığı için kamu görevlisi sayılmamaktadır. Dolayısıyla kamu hizmetinde çalışan her bir kişi ‘kamu görevlisi’ olmamaktadır. Kendi hesabına çalışanlar, bir özel şirkete bağılı olarak çalışanlar ve bir kamu kurumunda görev yapan ancak yine de özel şirket bünyesinde yer alanlar kamu görevlisi değildir (İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, 2022). Bu noktada önemli olan bir diğer farklılık da çalışan kişinin hangi hukuk dalına tabi olduğudur. Kamu görevlileri hukuken idare hukukuna tabi olurken; kamu görevlisi olmayanlar kişiler özel hukuka tabi olmaktadır. Bu nedenle, kamu görevlisi olmayan kişilerle ilgili anlaşmazlıklar adli yargıda görüşülürken; kamu görevlilerine ilişkin

uyuşmazlıklar idari yargı kapsamında yürütölür. Ülkemizin Anayasasında bir ‘kamu görevlisi’ tanımı bulunmamaktadır. Türk Ceza Kanunu’nda ise bir tanım bulunmaktadır; ancak bu tanımlama idare hukukunda geçerli değildir. Doktrinde ise kamu görevlisi tanımı şu şekildedir: “*Kamu görevlisi, bir kamu tüzel kişisi tarafından bir kamu hukuku bağıyla istihdam edilen görevlilerdir. (Gözler ve Kaplan, 2018:560)*” Buna göre; Bir kişinin kamu görevlisi sayılabilmesi için kamu tarafından istihdam edilmesi, idare hukukuyla bu kamu kurumuna bağılı olma şartlarını taşıması gerektiğı anlaşılmaktadır. Bu kamu hukuku bağı ise “*statüter*” veya “*akdi*” nitelikte olabilmektedir. Bu bağı, bir atama kararı ile olduysa statüter nitelikte; sözleşme ile sağılandıysa ise akdi nitelikte olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte; bir kamu kurumu tarafından sözleşme ile çalıştırılan her kişi kamu görevlisi sayılmamakta; yalnızca “*idari sözleşme*” ile göreve getirilen kişiler kamu görevlisi olarak adlandırılmaktadır (Gözler ve Kaplan, 2018: 618-619).

Kamu görevlisi kavramı, niteliğı gereğı birçok hukuk dalını ilgilendirmektedir. Ancak, Türk Hukukunda genel ve geçerli bir tanımı bulunmamaktadır. Yasama organı farklı hukuk alanlarında kamu görevlileriyle ilişkili birçok hüküm öngörmesine rağmen, bu kişilere yönelik genel bir tanım yapmaktan kaçınmıştır. Diğer açıdan, kamu görevlisi kavramının genel ve bağlayıcı bir tanımının olmaması bu kavramın farklı şekilde yorumlanmasına neden olmuştur. Örneğın; Yargıtay bu kavramı ceza hukuku açısından değerlendirirken kamu görevlilerinin hukuki boşluktan yararlanarak cezadan kurtulmalarına izin vermeme ve suçsuz kişilerin ise tam aksine haksız yere cezalandırılmalarına engel olmayı amaçlamaktadır. Yüksek Seçim Kurulu ise kamu görevlisi kavramını seçim hukuku açısından değerlendirmekte, bu sebeple yürütmenin siyasi kolunu oluşturan bakanları, “*memur veya kamu görevlisi*” saymamaktadır. İdare hukukçuları ise soruna yine farklı ve kendi açılarından bakmaktadır. Doğal olarak tüm bu durum kamu görevlisinin tanımlanması ve yorumlanmasında bazı zorlukları beraberinde getirmektedir (Aydın, 2010: 111-112). Türk Hukukunda, kamu görevlisi tanımının ele alındığı Kanunlardan biri ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunudur. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun 3. maddesinin a bendinde kamu görevlisi ile ilgili olarak; “*Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerini ifade eder.*” tanımı yer almaktadır. İlgili ifadede de

anlaşılacağı üzere, bir kişinin kamu görevlisi olarak kabul edilmesi bir kamu tüzel kişiliğine bağlı olarak çalışmasıyla mümkün olmaktadır. Bunun yanında, kişinin; çalışan işçi statüsünde olmaması, sözleşmeli veya kadrolu kamu personeli statüsünde bulunması ve aday memurluk süresini tamamlamış olması gerekmektedir. Bu halde yapılan görevden ziyade çalışılan yer ve statü önemli görülmektedir (Aydın, 2010: 112). İdare Hukuku'na göre kişi eğer kamu kurumu bünyesinde çalışmıyorsa, kişinin yerine getirdiği hizmetin kamu hizmeti olması kamu görevlisi sayılması için yeterli olmamaktadır (Aydın, 2010: 115).

Kamu görevlilerini geniş ve dar anlamda olarak iki grupta toplamak mümkündür. Geniş anlamda kamu görevlisi kavramı için “*kamu personeli*” tabiri kullanılabilirle birlikte (Gözler ve Kaplan, 2018: 614); bu kavram, statü farkı gözetmeksizin kamu kesiminde yer alan bütün görevlileri kapsamaktadır. Bu halde, bütün yasama ve yürütme organları, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memurlar, sözleşmeli personeller ve işçiler kamu görevlisi sayılmaktadır. Diğer yandan dar anlamda kamu görevlisi kavramı ise yalnızca siyasal organlarda bulunan kişileri kapsam dışına almaktadır. (İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, 2022). Anayasanın ‘Diğer Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler’ başlıklı 128. ve 129. maddelerinde kamu görevlileriyle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. 128. Maddede, Genel İlkeler; 129. maddede ise, Görev ve Sorumlulukları, Disiplin Kovuşturulmasında Güvence konusu düzenlenmiştir. Anayasanın 128. maddesinde; “*Devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.*” hükmü yer almaktadır. 1982 Anayasasında bu düzenlenme ile getirilen ve önceki Anayasadan farklı olarak nitelendirilebilecek husus; kamu iktisadi teşebbüslerinin de kamu hizmetlerinin yürütülmesinde yükümlü olduklarının açıkça belirtilmiş olmasıdır. İlgili hükümde görüldüğü üzere; kamu hizmetlerinin devlet memurlarının yanında diğer kamu görevlilerince de yerine getirilebileceği Anayasamızca ifade edilmiştir (Kanlıgöz, 1993: 175). Bu hükümlerden hareketle Anayasada kamu görevlileriyle ilgili bir tanım yapılmadığı fakat ilgili maddeden anlaşıldığı kadarıyla geniş anlamda kamu görevlisi kavramının benimsendiği söylenebilir. Hak, yükümlülük ve özlük işleri gibi durumlarının ise kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Bu alanda tanımlamaların

yapıldığı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda ise yine kamu görevlileri ile ilgili özel bir tanımlama yapılmamıştır. Ancak söz konusu Kanun’un 4. maddesinde ‘memur’ şu şekilde tanımlanmıştır:

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır. Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

Dolayısıyla bir çalışanın memur olarak adlandırılabilmesi için Devlet ya da diğer kamu tüzel kişiliklerine atanmış olması, kamu hizmetlerini genel idare esaslarına göre ifa etmesinin yanında asli veya sürekli olarak ifa etmesi gerekmektedir. DMK (Devlet Memurları Kanunu) 36. maddesinde yer alan memurların sınıfları aşağıdaki tablodaki gibi sıralanmıştır.

Tablo 1: Devlet Memurları Kanunu Memur Sınıfları

1	Genel İdare Hizmetleri Sınıfı
2	Teknik Hizmetler Sınıfı
3	Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı
4	Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı
5	Avukatlık Hizmetleri Sınıfı
6	Din Hizmetleri Sınıfı
7	Emniyet Hizmetleri Sınıfı
8	Jandarma Hizmetleri Sınıfı
9	Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı
10	Yardımcı Hizmetler Sınıfı
11	Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı
12	Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı

Kaynak: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, Madde 36.

Bu sınıflara giren memur kadroları ilgili maddenin devamında ayrıntılı olarak listelemiştir. Tezin ilerleyen bölümlerinde kamu görevinde kadın çalışan oranları ve diğer sayısal veriler genellikle yukarda yer alan sınıflandırmalar çerçevesinde ele alınacaktır.

1.1.2. Çalışma Hakkı ve Kadın

1.1.2.1. Tanım ve Kapsam

Temel bir insan hakkı olarak kabul edilen çalışma hakkı bu niteliği gereği insan hak ve özgürlükleri arasında önemli bir yere sahiptir. Çalışma hakkı emeğiyle çalışan ve bu şekilde hayatını idame ettiren herkesin yaşama hakkı ile oldukça bağlantılıdır. Dolayısıyla çalışmak isteyen kişilerin hayatının devamını sağlamaya yetecek bir iş ve gelire sahip olması ve onurlu bir yaşam sürdürmesi her ülke için esastır. Bu çerçevede “*çalışma hakkı; çalışma gücünde ve isteğinde bulunan herkesin çalışarak kendisine insanlık onuruna yaraşır bir gelir sağlayabilme hakkı*” olarak tanımlanabilir (Kaya ve Yılmaz, 2016: 61). Bir işe sahip olmak ve çalışarak karşılığında belirli bir ücret almak çalışma hakkının tamamını kapsamamakta; çalışma ortam ve koşulları çalışma hakkını tamamlamaktadır. Şöyle ki; çalışma hakkı, çalışanlar açısından işyerlerinin çalışan kişiler için yeterli çalışma ve sağlık koşullarına uygun olması, çalışma sürelerinin uygun ölçülerde tutulması, çocuk yaşta çalışmaya izin verilmemesi, kadın ya da gençlerin çalışma hayatında özel olarak korunması, herkese eşit ve adil ücret, ücretli tatil ve dinlenme hakkı, kendine zaman ayırabilme imkanı, kişinin yaşına sahip olduğu çalışma gücüne ve cinsiyetine uygun işlerde çalıştırılmayı talep etmesi ve de sosyal güvenlik hakkı gibi birçok farklı konuları kapsamaktadır. (Kaboğlu, 2010: 46). Dolayısıyla bu hak; çalışmak isteyen kişinin emeğiyle çalışacak bir işinin olması ve bir ücret karşılığında çalışmasının yanı sıra dinlenme, sağlık ve diğer sosyal haklarla yakından ilişkilidir. Çalışma hakkı; bireysel ve kolektif boyutlara sahip bir haktır. Hakkın kolektif boyutu örgütlenme hakkı, grev ve sendika hakkı ve toplu pazarlık hakkı gibi haklar aracılığıyla ortaya çıkmaktadır (Karagözler, 2020: 187).

Çalışma hakkı esas olarak bir insan hakkı olmakla birlikte; çalışma hakkında insan onurunun korunması esas alınmaktadır. Çalışma hakkı insana dair diğer haklardaki gibi “insan” ve “hak” kavramlarını temel alarak inşa edilmiştir. Çalışma hakkı hem toplumsal hem ekonomik alanı ilgilendiren yani sosyoekonomik temelli bir hak olduğundan diğer insan haklarını da etkilemektedir. Dolayısıyla çalışma hakkının güvencesinin sağlanabilmesi için bu hakkın uzantısı olan hakların da güvence altına alınması gerekmektedir (Kaya ve Yılmaz, 2016: 76). Belirtilmelidir ki, çalışma

hakkı kural olarak bir ülkede yaşayan kişilere, yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin her zaman ve her durumda tanınan bir haktır. Kişi, çalışma hakkını kullanıp kullanmamakta serbest olmakla birlikte çalışmanın bizzat kişinin kendisi tarafından yerine getirilmesi gerekmektedir. İlgili insan hakları belgelerinde, sözleşmelerde ve anayasalarda yer alan çalışma özgürlüğü, özel kesimde çalışanları ilgilendirdiği gibi memurlar ve diğer kamu görevlilerini de ilgilendirmektedir. Hiç şüphesiz, bir kamu hizmetini yerine getirmek de kişinin çalışma hakkını kullanmasıdır (Kaya ve Yılmaz, 2016: 63).

1.1.2.2. Uluslararası Sözleşmelerde Çalışma Hakkı

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesinde, çalışma hakkı ile ilgili olarak; *“Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.”* (TBMM, 2021) ifadesi yer almaktadır. Çalışma hakkı ile ilgili ayrıntılı bir düzenleme sunan uluslararası sözleşmelerden biri olan Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi’ni Türkiye 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. Günümüzde halen, evrensel düzeyde sosyal haklara özgülünen tek sözleşme olma özelliğini sürdürmesi ve taraf devlet sayısının çokluğu, bu Sözleşme’nin önemini artırmaktadır (Karagözler, 2020: 62). Sözleşmenin 6. maddesinde; *“Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, herkesin özgürce seçtiği ya da benimsediği bir işte çalışarak yaşamını kazanma fırsatına sahip olma hakkını içeren çalışma hakkını tanır ve bu hakkı korumak için uygun girişimlerde bulunur”* hükmü bulunmaktadır (UNMIK, 2021). Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme hükümleri uyarınca, aşamalı gerçekleştirmeye tabi tutulsa da taraf devletler için tam istihdamı sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır (Karagözler, 2020: 11).

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Sözleşme’nin çalışma hakkını düzenleyen 6. maddesiyle ilgili Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi’nin 18 sayılı Genel Yorumu ön plana çıkmaktadır. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin denetim organı olan Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, yargı benzeri işlev gören bir organ niteliğindedir.

Bu Komite'nin genel yorumları, sosyal hakların somutlaştırılması bakımından oldukça önemlidir (Karagözler, 2020: 65-66). Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin 18 sayılı Genel Yorumunda da çalışma hakkı ile ilgili hususlar ve taraf devletlerin üzerine düşen sorumluluklar oldukça ayrıntılı bir şekilde ele alınmakla birlikte, 18 sayılı Yorumun özellikle mahkemelere ve çalışma hakkı ile ilgili olarak yasal düzenleme yapacak olan kanun koyucuya yol gösterebilecek nitelikte olduğu söylenebilir. Örneğin Kadınlar ve Çalışma Hakkı ile ilgili Sözleşmenin 13. maddesinde, *"Taraf Devletler "bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında erkeklere ve kadınlara eşit haklar sağlamayı" taahhüt etmektedir"* ifadesi yer almaktadır (İnsan Hakları Ortak Platformu, 2017). Söz konusu maddede toplumsal cinsiyet ayrımcılığından hamilelik durumuna, istihdam, terfi, eğitim ve fırsat eşitliğine kadar kadın çalışanla ilgili önem arz eden konu başlıklarına değinilmiştir. Söz konusu başlıkların kadın çalışanın yaşadığı ve karşılaştığı sorunları büyük bir ölçüde içerdiği söylenebilir.

Birleşmiş Milletler (BM) düzeyindeki 9 temel insan hakları sözleşmesinden biri olan ve bu sözleşmeler arasında özellikle kadınların insan haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen tek sözleşme olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ni (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) Birleşmiş Milletler 1979'da kabul etmiş, Türkiye ise Sözleşmeye 1985 yılında taraf olmuştur. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin 2/e maddesi hükmü uyarınca; taraf devletler, herhangi bir kişi, kuruluş ya da organizasyon tarafından kadınlara karşı ayrımcılığı engellemek için tüm gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmışlardır. Bu hükümle CEDAW, klasik insan hakları sözleşmelerinden farklı olarak taraf devletleri, özel kişilerin eylemlerinden sorumlu tutmakta, bu yönüyle bir ilk olma özelliği taşımaktadır (Karagözler, 2020: 149). Sözleşmenin çalışma hakkı ile ilgili olan 11. maddesinde *"Taraf Devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için kadınlara aynı hakları tanımaktadır"* hükmü yer almaktadır ve bu haklar tanımlanmıştır. Ayrıca kadınlara yönelik evlilik ve annelik nedeniyle kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi gibi özel birtakım haklara yer verilmiştir.

İlgili Sözleşme maddelerine göre taraf devletler kadına karşı yapılan her türlü ayrımcılıkla ilgili gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Sözleşme evlilik, hamilelik gibi durumlarda kadının korunmasını sağlayarak işten çıkarmayı yasaklayarak cezaya tabi tutulmasına hükmetmektedir. Ayrıca 2. maddenin c bendinde “*toplumsal yaşama katılmalarıyla uyumlaştırabilmeleri için*” ifadesini sebep göstererek doğumdan sonra da ücretli izinlerin sağlanması ve çocuk bakım kurumları ve bunun gibi destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanması için taraf devletlerin gerekli tedbirleri almalarını istemektedir. Çalışma hakkının tam olarak sağlanabilmesi için gerekli yükümlülükler yerine getirilmediği takdirde olumsuz sonuçlarla karşılaşılabilir.

Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, bu bağlamda kadınlara yönelik hazırlanmış bir insan hakları sözleşmesi niteliğine sahiptir. Hayatın her alanında kadınların eşit haklara sahip olması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilebilmesi ve kadınların da ekonomik kalkınmaya destek olabilmeleri gibi hususlarda geleneksel yargı ve kalıpların değiştirilerek toplumsal gelişimin sağlanmasına yönelik yol gösterici bilgiler ve hükümler içeren hukuki bir metindir (Börü, 2017: 51). Sözleşmeyi yorumlayan 19 Sayılı Tavsiye Kararının 7. paragrafı şu şekildedir:

Kadınların genel uluslararası hukuk veya insan hakları sözleşmeleri altındaki insan hakları ve temel özgürlüklerini kullanmalarını engelleyen ya da tehlikeye sokan toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, Sözleşmenin 1. Maddesi kapsamında bir ayrımcılık biçimini oluşturmaktadır. Bu hak ve özgürlükler şunlardır: (h) Adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkı.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 8. maddesinde ise; “Akit Taraflar, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla ...” çeşitli özel haklara sahip olması gerektiği hükümleri yer almaktadır (Resmi Gazete, 2007). Bu hükümlerde de yine sadece çalışma hakkı demek yerine adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkı şeklinde düzenleme yapılarak hak ve özgürlükler maddeleri kapsamında sıralanmıştır. Salt haliyle çalışma hakkı hemen hemen her toplumda haklar ve özgürlükler bağlamında sunulan bir haktır. Burada önemli olan modern ve belli bir seviyenin üstünde olduğunu belirten toplumlarda devam eden toplumsal cinsiyet eşitsizliği kapsamında dezavantajlı durumda olan kadının adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkına sahip olabilmesinin önünün açılması ve devletin bu koşulları sağlamak için gerekli tedbirleri almasıdır.

1.1.2.3. Anayasamızda Çalışma Hakkı

Çalışma hakkının açıklanması kapsamında Anayasada çalışma hakkının ne şekilde yer aldığını incelemekte fayda vardır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 49. maddesinde; “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*” ibaresi bulunmaktadır. Anılan maddenin ilk fıkrasında çalışmanın, herkesin hak ve ödevi olduğu düzenlenmekle birlikte; çalışma hakkının ve çalışma ödevinin tanımlarına yer verilmemiştir. 1982 Anayasası’nın “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” bölümünde bulunan 49. madde, çalışma hakkına ilişkin temel hükümdür. Bu madde ile çalışma hakkı güvence altına alınmış ayrıca devlete iş olanakları yaratma görevi getirilmiştir (Karagözler, 2020: 53).

Anayasamızın, 48. maddesinde ise çalışma ve sözleşme hürriyeti ile ilgili olarak; “*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.*” denilmektedir. Buradan hareketle; kişiler, çalışma haklarını özel sektörde kullanabileceği gibi kamu sektöründe de kullanabilmektedir. Anayasanın bu hükmüne göre bu çalışma hakkı herkese tanınmış ve kişiler arasında fırsat eşitliğinin sağlanması emredilmiştir (Sezer, 2003: 155).

1.1.3. Kamu Görevine Girme Hakkı

Kamu görevine giriş, kamu sektöründe çalışmak maksadıyla işe girme ve kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmak anlamına gelmektedir. Kamu görevi alımlarında dünyada ve ülkemizde çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Ancak belirlenecek yöntem ne olursa olsun önemli olan, buradaki amaç kamu kurumlarına kamu görevini en iyi şekilde yerine getirecek olan kişilerin getirilmesidir (Uz, 2011: 62). Türk hukukunda kamu görevine giriş ve görevde yükselmede; uzmanlaşma, sınıflandırma ve liyakat gibi temel ilkeler benimsenerek tarafsız bir memuriyet sistemi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Kamu hizmetine girme hakkı, kişilerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için özgür bir şekilde meslek edinme ve çalışma hakkına bir örnektir.

Kişilerin kamu kurum ve kuruluşlarında çalışabilmeleri, Türk hukukunda, *kamu hizmetine girme hakkı* adıyla temel bir anayasal hak olarak düzenlenmiştir. Bu sayede Türk vatandaşı olan her bireyin kamu hizmetine girme hakkı kapsamında bir kamu kurumunda çalışabilmesine imkan tanınmaktadır. Bu bağlamda fırsat eşitliğinin sağlanması ise, adam kayırmacılığı önlemekle birlikte; ülke açısından daha verimli bir kamu teşkilatına sahip olma ve kamu çalışanının kalitesinin artırılması anlamına gelmektedir (Sezer, 2003: 170).

Anayasanın 49. maddesinde, “*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.*” 70. maddesinde ise, “*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.*” ifadeleri yer almaktadır. Anayasanın 49. ve 70. maddeleriyle çalışma hakkının herkes için ve kamu hizmetine girmenin her Türk vatandaşı için geçerli olduğu belirtilmiştir. Buradaki eşitlik hukuki bir eşitliktir (Kutlu Gürsel, 2002, s.30). Anayasada memuriyete girişte kadın erkek eşitliği doğrudan ifade edilmemekle birlikte; Anayasanın 10. maddesindeki hukukun genel bir ilkesi olan eşitlik ilkesiyle, bu ilkenin daha belirginleştirilmiş bir türü olan kadın erkek eşitliğine ulaşılmaktadır. Ayrıca Anayasanın 49. ve 70. maddeleri kapsamında da kamu görevinde kadın erkek eşitliğinin olduğu açıktır (Kutlu Gürsel, 2002: 29).

Gerek ulusal gerekse uluslararası anlamda genel olarak herkes tarafından kabul edilmiş temel bir “memur” tanımı bulunmamaktadır ve bu nedenle memur tanımı ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Her ülke; kendine ait has sosyal ve kültürel yapısını ve ekonomik durumunu dikkate alarak memur kavramını tanımlamaktadır. Bu durumdan dolayı ülkeden ülkeye tanım ve niteliği konusunda ülkeler arasında farklılıklar ortaya çıkmakla beraber; ülke içerisindeki farklı hukuk alanları açısından da durum çok farklı değildir. Şöyle ki, aynı ülkenin hukuk sisteminde de memurun tanımı ve içeriğinde ülkedeki iç hukukun alt branşlarına göre farklı yorumlamalar ortaya çıkabilmektedir. Bu durumun bir örneği ülkemiz hukuk sisteminde de görülmektedir. (Giritli ve diğerleri, 2015: 443-445).

Ülkemizde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun düzenlediği sistemde kamu görevlileri dört temel sınıflandırmaya tabidir. Devlet Memurları Kanunu’na tabi kamu kurumlarının belirtilen dört istihdam şekli dışında personel çalıştırılması mümkün değildir. Bu gruplar; memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiden

oluşmaktadır. Bu gruplardan biri olan memur şu şekilde tanımlanmaktadır: Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde “*Devlet tarafından genel idare esaslarına göre yürütülen sürekli ve asli kamu hizmetlerini yürütmekle görevlendirilenler kişiler memur sayılırlar*” ifadesi yer almaktadır. (Bucaktepe, 2014: 460). Devlet Memurları Kanunu'nda ayrıca Anayasa'da belirtilen konuların yanı sıra Anayasa'da yer almayan hususlardan olan memurun nitelikleri, görevleri, yerleştirilme, ilerleme, yetiştirilme, yükselme, sorumluluklar, haklar, yasaklar, aylık, izin ve disiplin gibi konular yer almaktadır. Devlet Memurları Kanunu'nun bu yapısıyla farklı hukuki ve mali statüde bulunan kamu personelinin ortak bir kanunda birleştirmeyi ve memurlar arasında ücret adaletini sağlamayı amaçladığı düşünülmektedir (Bucaktepe, 2014: 465-466).

Kamuda göreve başlamak için geçerli olan ilkeler Anayasamızın 10, 18, 48 ve 70. Maddelerinde yer almaktadır. Söz konusu maddelere göre memuriyete girişte üç temel ilke bulunmaktadır. Bunlar “serbestlik”, “eşitlik” ve “görevin gerektirdiği niteliklere sahip olma” ilkeleridir. Serbestlik ilkesi; özetle kişinin kamu görevine girmesinin kendi özgür iradesiyle gerçekleşmesi gerektiğini ve bu konuda herhangi bir baskı ve zorlamaya tabi olunmamasını ifade etmektedir. Anayasa'nın 18. maddesinde yer alan “*Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.*” ifadeyle serbestlik ilkesi hüküm altına alınmıştır. Böylelikle devletin bir kişiyi, kendi rızası dışında, zor kullanarak kamu görevinde çalıştırması yasaklanmıştır. Bu sebeple herhangi birinin kendisi istemeden memur olarak istihdam edilmesi Anayasa'nın yukarıda belirtilen hükmüne aykırı olacaktır.

Kamu görevine girişte geçerli olan Anayasa ilkelerinden ikincisi ise eşitlik ilkesidir. Bu husus, Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kanun önünde eşit olma konusunun devlet memurluğuna giriş için de geçerli olduğu açıktır. Dolayısıyla devlet memurluğuna girişte bu tür konularda ayrımcılık yapılması Anayasa'ya aykırı bir durum oluşturacaktır. Söz konusu ilke memurluğa girişte geçerli olmakla beraber kamu görevinin devamında da uygulanması önemli olan bir ilkedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan amirin emrinde görev yapan memurlarına eşit davranması beklenmektedir. Bunun yanında, memurluğa girişte genel ve özel şartların belirlenmesi ya da bazı özel sosyal grupların lehine düzenlemeler yapılması eşitlik

ilkesine aykırılık oluşturmamaktadır. Yine maddenin ilerleyen kısımlarında çocuklar, yaşlılar, özürlüler, savaş ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak bazı önlemlerin eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayaacağı belirtilmiştir. Özetlemek gerekirse; eşitlik ilkesi elbette ki herkese aynı şekilde davranmak değil, yalnızca aynı durumda olanlara aynı şekilde, farklı ve özel durumda olanlara ise farklı ve özel bir şekilde davranmayı ifade eder (Bucaktepe, 2014: 469-470).

Kamu görevine girişte geçerli ve önemli olan üçüncü ilke ise görevin gerektirdiği niteliklere sahip olma ilkesidir. Bu ilke, eşitlik ilkesini bir şekilde tamamlayan ilke olarak kabul edilebilir. Bu bağlamda, kimseye ayrımcılık yapılmadan gereken nitelikler nesnel kurallarla tespit edilmelidir. Hizmete alınmada, bu istenen niteliklerin dışında hiçbir değerlendirmeye yer verilmemelidir. Diğer yandan, farklı bölümlerden mezun kişilere farklı uygulamaların yapılması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Doğal olarak, görevin gerektirdiği niteliklerin saptanmasında devletin memuriyete girecek olan kişiler için bazı özel şartlar araması Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılık olarak kabul edilemez (Bucaktepe, 2014: 470-471).

Ülkemizde memurluğa girişi düzenleyen iki temel mevzuat bulunmaktadır. Bunlar, 1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur (Biricikoğlu, 2019: 304). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 48. maddesinde kamu görevine girecek kişilerde aranan genel ve özel şartlar aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

İlk husus memur olabilmek için Türk vatandaşlığına sahip olma şartıdır. Dünya genelinde kamu görevi sadece vatandaşlara veren bir hak olarak kabul edilmektedir. İkinci husus ise yaş şartıdır. Kanuna göre ancak 18 yaşını tamamlayanlar memur olabilmektedir. Diğer bir husus ise öğrenim durumudur. Kanuna göre genel olarak ortaokulu bitirenler memur olarak görev yapabilirler, ancak yeterince istekli bulunmadığında ilkokulu bitirenler de memur olabilmektedir. Bunun dışında elbette ihtiyaç duyulan işin özelliğine bağlı olarak yüksek bir eğitime sahip olma şartı da getirilmesi mümkündür. Dördüncü husus ise memur adayının sağlıklı olması beklenmektedir. Bu durum ülkenin her bir tarafından görev yapabilecek durumda olmak diye ifade edilmektedir. Ancak, aynı zamanda engelli kamu personel istihdamı da mümkündür. Diğer bir husus ise, memur adayının kamu haklarından yoksun olmaması gerektirir. Bu sebeple memurun 6 aydan fazla hapis ve yüz kızartıcı bir

suçtan hüküm giymemiş olması zorunludur. Son bir husus ise erkek memur adaylarının askerlik ile ilişkisinin olmaması konusudur.

Tüm bu genel hususların dışında kamu görevine girişte aranan özel şartlar ise doğrudan ifa edilecek görevin gerekleriyle ilgili olarak istenen şartlardır. Bu koşullar, ilgili kurum ve kuruluşların kendi yasalarında ve yönetmeliklerinde düzenlenmektedir. DMK da her hizmet sınıfı için belirli bir eğitim ve meslek şartı içermektedir. Bu duruma örnek olarak kamuda belirli bir alanda uzman olabilmek veya mühendis olabilmek için üniversitelerin belirli fakültelerden mezun olma şartı aranmaktadır (İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, 2022).

Kamu hizmetine girme konusunda ise gereken tek koşulun o görevi gerektiren şartları sağlamak olduğu açıktır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'n 48. maddesine göre koşulları sağlayan herkesin memur olarak istihdam edilmek üzere başvuruda bulunmasına yönelik herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca ilgili maddede görevin niteliğine göre belirlenebilecek eğitim şartı gibi özel şartların uygulanabileceği belirtilmektedir. Bu şartların görevin ifa edileceği kurum tarafından belirlenerek ilgili yasa ve yönetmeliklerinde yer alması öngörülmüştür. Elbette bu özel koşulların belirli bir kişiyi ya da zümreyi işaret etmeyen koşullar olması ve Anayasal kurallara uygun olması gerekmektedir. Dolayısıyla tüm ilgili hükümler incelendiğinde hukuki anlamda devlet memurluğuna girişte kadın ve erkek eşit şartlarda yarışma imkanına sahiptir. Ancak örneğin bazı üst düzey yöneticiliklerde kadın yönetici sayısı diğer kamu kollarına göre oldukça azdır. Hukuki meslekler içerisinde özellikle savcılık görevinde kadın savcı sayısı çok azdır. Günümüzde, örneğin Silahlı Kuvvetlerde rütbeli asker alımlarında kadın ve erkek eşitliği konusu oldukça tartışmalıdır. Bu sonuçlar, yasada bir engel bulunmadığından, yasadan kaynaklanmamakta; fiili olarak çeşitli nedenlerle gerçekleşen bir duruma işaret etmektedir (Kutlu Gürsel, 2002, s.31-35). Dolayısıyla bu durum hukuki anlamda eşit yarışma koşullarına sahip olmakla birlikte yarışmalar sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin baskın geldiği ve karar vericiler tarafından kadın adayların elenmesi ile açıklanabilmektedir. Hukuki anlamda eşit olunmakla birlikte uygulamada eşitsizlikler hala devam etmektedir ve ilerleyen bölümlerde bu konu daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1.1.4. Ayrımcılık Yasağı Kavramı

Batıda ortaya çıkan ayrımcılık yasağının kaynağı, Aristo tarafından ilk kez ifade edilen eşitlik temeline dayanmaktadır. Aristo'nun eşitlik tanımına göre, "benzer olanlara benzer, farklı olanlara farklılıkları oranında muamele edilmelidir". Bu noktada, benzer olanları ve farklı olanları belirlemek önemli bir husus olmaktadır. Bu değerlendirmeyi yapmak hiçbir zaman basit ve nesnel olmamıştır. Bu sebeple tarihte farklı yorumlanmış eşitlik anlayışları ortaya konulmuştur. Örneğin Aristo kendi döneminde, efendi ile köleyi birbirine benzer olarak kabul etmediği için köleye karşı yapılan farklı davranışı yasal ve gerekli kabul etmiştir (Yücel, 2015, s.60). Benzer bir şekilde tarihsel olarak hukuki alanda eşitlik ilk olarak yalnızca zengin erkekler için mümkün olabilmiş, sonrasında ise yalnızca erkekler için gerçek yaşamda etkisini gösterebilmiştir. (Dündar Sezer, 2009: 120).

Ayrımcılık, bir kişi veya topluluğun sahip olduğu bazı özelliklerinden ötürü, haklı bir sebebe dayanmadan, hak ve özgürlüklerden yararlanmada, başka bir kişi veya topluluğa karşı daha kötü veya olumsuz olarak nitelendirilebilecek davranış kalıplarına maruz kalmasıdır. Ayrımcılık, uluslararası alanda ilk kez 1948 yılında Birleşmiş Milletler Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi'yle yasaklanmıştır. Daha sonra dönemde kabul edilen 1965 yılındaki Her Türlü Irk Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Uluslararası Sözleşmesi; 1966 yılındaki Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi; 1979 yılında imzalanan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşmesi ve son olarak 2006 yılındaki Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesi de ayrımcılık yasağına dair atılan adımlar olarak tarihte yerini almıştır. Bu sözleşmelerde yer alan hükümler genel bir ayrımcılık yasağı değil, sadece ayrımcılıktan etkilenen belirli kesimlere sözleşmelerde yer alan hak ve özgürlükleri sağlama amacına yöneliktir. Avrupa'da ayrımcılık yasağıyla ilişkili hükümler, başta 1950 yılında imzalanan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi olmak üzere, çeşitli birkaç sözleşmede yer almaktadır. Ayrımcılık yasağı konusu AB (Avrupa Birliği) yürürlükteki mevzuatında ise, başta Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması ve diğer antlaşmalar ile direktiflerde ele alınmıştır. AB mevzuatındaki ayrımcılık yasağı, yalnızca bir insan hakkı olarak ele alınmamış bunun yanında birliğin kuruluş amacıyla bağlantılı olarak adaletli bir şekilde sürdürülen serbest ortak pazar için vazgeçilmez

bir unsur olarak kabul edilmiştir. Bu hak ve özgürlüklerin ekonomik açıdan ele alınışı, AB anlaşmaları, AB direktifleri ve AB Adalet Divanı kararlarında genellikle etkin olmuştur (Yücel, 2015: 60-61).

Avrupa’da, özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında toplumlar arasında geçmişte yaşanan trajedilerinin tekrar edilmesini önlemek amacıyla 1949 yılında Avrupa Konseyi kurulmuştur. Konseyin temel amaçları arasında hukukun üstünlüğü, çoğulcu demokrasi, azınlık hakları ve yabancı düşmanlığı, hoşgörüsüzlükle mücadele yer almaktadır. Avrupa Konseyi’nin başta Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi olmak üzere 200’ün üzerinde sözleşmesi bulunmaktadır. AİHS (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi) yaptırım gücüyle uluslararası alanda insan haklarının en etkili bir şekilde koruma mekanizmasına sahiptir. Bu alandaki en önemli kurum ise ilgili sözleşme kapsamında kurulan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesidir. AİHM (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi), aldığı kararlar neticesinde insan haklarına önemli bir katkı sağlamaktadır. Bu etkin mekanizmanın ardında Mahkeme’nin kararlarının yargısal ve “tamamlayıcı etki” niteliğinde olması yatmaktadır. Sözleşme’de yer alan hak ve özgürlüklerin ihlaline istinaden AİHM’ye başvurmadan önce ülke içerisindeki tüm iç hukuk imkanının kullanılması gerekmektedir. (Yücel, 2015: 65).

Ayrımcılık yasağı ülkemiz hukukunda da uzun bir süredir yerini almıştır. Ülkemizde yürürlükte kalmış ve yürürlükte olan Anayasalarda ve pek çok kanunda ayrımcılığın yasaklanmasıyla ilgili hükümler bulunmaktadır. Anayasa’da hukukun üstünlüğü hususunun “*Kanun önünde eşitlik*” başlığı ile Anayasamızın 10. maddesinde düzenlenmesinin yanında yine Anayasa’nın çeşitli diğer maddelerinde farklı alanlar ve konularla ilişkili ayrımcılığı yasaklayan düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemelere örnek olarak Anayasamızın 68. Maddesinde yer alan siyasi partilerin tüzük ve programları ile eylemlerinde, 70. maddesinde ise kamu hizmetlerine girme hakkı açısından ayrımcılığın engellenmesi amaçlanmıştır. (Karan, 2007: 155). Kanunlar düzeyinde bakıldığında ise; kamu hizmetlerini alan kişilere yönelik ayrımcılık yasağı konusunu 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 7. maddesinde görebilmekteyiz. Bu eylemi gerçekleştiren memurlara yönelik olarak ciddi bir ceza olan kademe ilerleme cezası uygun görülmüştür. (Karan, 2015: 155).

Haklar ve özgürlükler kapsamında ayrımcılığı engellemek için 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu’nun “Üyeliğe kabul şartları” başlıklı 12. maddesinde, “*Siyasi*

parti üyesi olmaya kanuna göre başvuranlar arasında dil, ırk, cinsiyet, din, mezhep, aile, zümre sınıf ve meslek farkı gözetilmez bulunamaz.” ifadesine yer verilerek partiye üye olacak kişiler ile ilgili ayrımcılık içeren durumlara yer verilemeyeceği düzenlenmiştir. Aynı Kanun’un 82. maddesinde bölgecilik veya ırkçılık; “*Eşitlik ilkesinin korunması*” başlıklı 83. maddesinde ise, “*Siyasi partiler, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu prensibine aykırı amaç güdemez ve faaliyette bulunamazlar.*” ifadesi yer alarak siyasi partilerin ayrımcılık içeren faaliyetlerde bulunulması yasaklanmıştır.

Ayrımcılığın güncel bir durum olduğu iş hayatında da 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında ayrımcılığa yönelik gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bir önceki mevzuatın aksine “*Eşit davranma ilkesi*” başlıklı 5. Maddesinde, “*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.*” ifadesi yer alarak iş ilişkisinde ayrımcılığın yapılamayacağıyla ilgili hüküm belirtilmiştir. Söz konusu Kanun’daki düzenleme olumludur ancak ilgili maddenin geçerliliği karşılıklı bir iş ilişkisine dayandırılmıştır. Dolayısıyla işe girişte maruz kalınan veya kalınabilecek ayrımcılık bu kapsamın dışında tutulmuştur. Bu yüzden söz konusu düzenleme sadece istihdam edilen kişilere karşı yapılabilecek ayrımcılık durumunda geçerlidir (Karan, 2015: 156).

Görüldüğü üzere, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra uluslararası sözleşmelerde ayrımcılık yasağı yer almış ve bu sözleşmelerle garanti altına alınmıştır. Ayrıca ulusal boyutta ülkelerin Anayasa Mahkemeleri aynı doğrultuda kişi ve hak özgürlükler meselesini eşitlik bağlamında denetlemeye başlamıştır. Aynı zamanda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi gibi uluslararası denetim mekanizmaları da insan haklarına saygı ve ayrımcılığın önlenmesi için görev yapmaya başlamışlardır. Ancak, tüm bu gelişimin yanında hukukun üstünlüğü, ayrımcılık yasağı ya da herkese eşit haklar sağlanması gibi ifade edilen eşitlik ilkesi ne yazık ki uzunca bir süre mahkemeler tarafından kadını koruyacak şekilde işlev görmemiştir (Dündar Sezer, 2009: 122). Ayrımcılık yasağı ve eşitlik kavramları kanun ve uluslararası sözleşme maddelerinde yani teoride kendine yer bulabilmiştir. Ancak uygulamada ise eşitlik ve ayrımcılık yasağı kavramlarının çok nesnel bir şekilde uygulandığını söylemek mümkün görünmemektedir.

Birçok uluslararası sözleşme, temelde eşitliği savunup ayrımcılığı yasaklamakla birlikte, özel olarak ayrımcılığın bir tanımına yer vermemiştir. “*Bu sözleşmelere taraf devletler, ülkelerinde yaşayan herkese ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum vb. statüler bakımından hiçbir ayırım gözetmeksizin ilgili sözleşmelerde tanınan hakları sağlamakla ve bu haklara saygı göstermekle yükümlüdür*” (Gül ve Karan, 2011: 9). Kişinin kendi isteği dışında tamamen doğuştan gelen ırk, renk, cinsiyet gibi biyolojik özellikleri yüzünden ayrımcılığa uğramasının mantıklı bir açıklaması yoktur. Dolayısıyla söz konusu yasa ve sözleşmelerle ayrımcılığa uğrayan tarafın üstün görülen tarafla aynı seviyeye yükseltilmesi amaçlanmaktadır.

Ayrımcılık yasağı ve eşitlik aynı konunun karşıt ifadeleri olarak kabul edilebilmektedir. Eşitlik, özellikle belirli bir kesime yönelik olarak uygulandığında ayrımcılık yasağı olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda ayrımcılık yasağını ortaya çıkaran sebepler eşitlik ilkesinin özünü oluşturmaktadır (Dündar Sezer, 2009: 146). Türkiye’nin de taraf olduğu evrensel sözleşmelerin bir gereği olarak devlet, ayrımcılığı önlemek, var olan ayrımcılığı sonlandırmak ve tekrarını engellemek konusunda yükümlülük sahibidir. Bu anlamda bir bireyi veya topluluğu zarar görecekle hale getirme amacı gütmeyen ancak sonuçları itibarıyla ayrımcılığa sebep olan yasaları ve uygulamaları tekrardan ele almak durumundadır (Karan, 2015: 170).

1.1.5. Eşitlik Kavramı

Eşitlik; etik olarak, kişinin sadece insan olma sıfatı ile tüm insanlarla eşit haklara sahip olması olarak tanımlanırken; siyaset alanında ise, idarecilerin herkesçe verilen eşit oy ilkesine göre belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır. Hukuki alanda eşitlik ise; herkesin yasalar önündeki eşitliği olarak ifade edilmektedir (Ayhan, 2009: 45).

Eşitlik ilkesi tarihte ilk kez Kuzey Amerika Koloni Devletlerinin hak bildirilerinde yer almıştır. Bu bölgedeki anayasal ilerlemede özellikle John Wise yoluyla Pufendorf’un ve William Blackstone vasıtasıyla Christian Wolff’un etkileri görülmektedir. Pufendorf ve Wolff kişilerin doğal olarak özgür olmasının yanında, onların doğuştan gelen eşitliklerinin önemine vurgu yapmışlardır. Bu eşitliği, insan

onuruyla ilişkilendirmiş ve tüm insanların eşit olarak özgür olduğunu kabul etmişlerdir. Wolff; Pufendorf tarafından geliştirilen bu temel fikirden, doğuştan kazanılan insan hakları katalogunu yaratmış ve bu katalogun başına “Bütün insanlar doğuştan eşittir.” ifadesini koymuştur. 1789’de ilan edilen Fransız İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirisi’nin 1. maddesinde eşitlik ve sınıf farklılıklarının ortadan kaldırmasının amaçlanması, “*Tüm insanlar özgür ve eşit haklara sahip olarak doğarlar ve öyle kalırlar. Sosyal farklılıklar ancak kamu yararına dayanabilir*” ifadesi ile yer almıştır. 1793 Fransa Anayasası’nda yer alan Fransız İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirisi’nde ise, “*Tüm insanlar doğuştan ve yasa önünde eşittir.*” ibaresine yer verilmiştir. Bu dönemden sonra “kanun önünde eşitlik” ibaresi ilerleyen dönemlerde birçok ülke Anayasasında kendine yer bulmuştur (Gören, 2016: 3280).

Ülkemizde eşitlik ilkesi; 1924 Anayasasında 69. maddede, 1961 Anayasasında 12. maddede yer almıştır. Güncel Anayasamız olan 1982 Anayasasında ise 10. maddede yer almaktadır. Anayasanın 10. maddesinde “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 maddesinde “*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.*” Ek cümle 7/5/2010-5982/1 maddesinde: “*Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.*” ifadeleri yer almaktadır. 2004 yılında yapılan değişiklikle Anayasa’nın 10. maddesinde kadın erkek eşitliğine ilişkin hüküm yürürlüğe girmiştir. Söz konusu düzenlemeyle birlikte Devletin bu eşitliği hayata geçirmekle sorumlu olduğu ifade edilmiştir. 2010 yılında ise 5982 sayılı Kanunla yapılan Anayasa değişikliği neticesinde kadın erkek eşitliğini gerçekleştirmek adına alınacak önlemlerin; bununla birlikte diğer özel gruplar çocuklar, yaşlılar gibi kesimler için alınacak tedbirlerin Anayasada yer alan eşitlik ilkesine aykırı kabul edilemeyeceği belirtilerek, benzerler arasındaki eşitlik konusu güvence altına alınmıştır. Düzenleme neticesinde bahse konu durumlarda Anayasa’da ifade edilen kişi ve grupların lehine yapılacak farklı düzenleme uygulamaların eşitliği sağlayan pozitif ayrımcılık özelliği taşıması nedeniyle hukuka uygun kabul edilmesi gerektiği Anayasa’yla güvence altına alınmıştır (Yıldırım ve Göçkün, 2016: 41). Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi’nin 15. Maddesinde ise hukuk önünde eşitlik hakkı hakkında “*Taraf Devletler kadınların*

erkeklerle hukuk önünde eşitliğini kabul eder.” ifadesi yer almaktadır. Söz konusu sözleşme ile eşitlik ve taraf devletlerin yükümlülükleri üzerinde durulmuştur.

Eşitlik kavramından bahsedilirken konunun iki önemli boyutu üzerinden anlatılması gerektiğinden “şekli” bir diğer adıyla “mutlak” ve “maddi” bir diğer adıyla “nispi” eşitlik kavramları üzerinde durulacaktır. Şekli eşitlik insanların özellik, kişiye özel durum ve yetenekleri dikkate alınmadan eşit işlem görmeleri anlamına gelmektedir. Maddi eşitlik kavramı kapsamında ise farklı durumlara farklı muameleye izin verilmekte, hatta gerektiğinde eşitlik için farklı uygulamalar öngörülmektedir (Gören, 2016: 3281). Anayasa Mahkemesi kararına göre yasa önünde eşitlik ilkesi ile ilgili olarak, *“Herkesin her yönden aynı hükümlere bağlı olması gerektiği anlamına gelmez. Bu ilke ile güdülen amaç, benzer koşullar içinde olan, özdeş nitelikte bulunan durumların yasalarca aynı işleme uyruk tutulmasını sağlamaktır”* ifadesi yer alırken (Anayasa Mahkemesi Kararı, E:1976/3, K:1976/23, 13.04.1976); Başka bir Anayasa Mahkemesi kararında aşağıdaki hüküm yer almaktadır:

Anayasada öngörülen eşitlik.... herkesin aynı hak ve yükümlülüklerle sahip olması anlamında değildir. Eşitlik her yönüyle aynı hukuki durumda olanlar arasında söz konusudur. Hukuk felsefesine girmiş bir deyimle eşitlerin eşitliği anlamındadır. Farklı durumda olanlara, yani eşit olmayanlara farklı kurallar uygulanması, yani eşit olmayanların eşitsizliği eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz (Anayasa Mahkemesi Kararı, E:1988/7, K:1988/27, 27.09.1988).

Anayasa Mahkemesinin 2013 yılında vermiş olduğu bir başka kararında ise, *“Kanun önünde eşitlik ilkesi herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durum ve konumlardaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kurallara bağlı tutulursa Anayasa’nın öngördüğü eşitlik ilkesi ihlal edilmiş olmaz”* ifadesi yer almaktadır (Anayasa Mahkemesi Kararı, E: 2013/23, K: 2013/123, 31.10.2013).

Söz konusu kararlardan Anayasa Mahkemesinin genel eşitlik ilkesi ile ilgili olarak maddi eşitliğin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Aynı olana aynı; farklı olana farklı, ancak mevcut farklılığa uygun olarak eşit kıstaslara göre davranılmalıdır. Hangi durumda hangi kıstasın tercih edileceğini, keyfi davranmaya olanak vermeyecek bir şekilde yasa koyucu belirleyecektir. Yasal düzenlemelerde ise; söz konusu ayrımların, mevcut farklılıkların ve düzenlenen hususun yapısına ve de eşyanın doğasına uygun olması gerekmektedir (Gören, 2016: 3282).

Türk Anayasa Mahkemesinin geçmiş yerleşik kararlarında, pozitif ayırım kriteri olarak haklı sebep, ayırım amacı olarak ise kamu yararı aranmaktadır. Bu bağlamda eşitlik ilkesine aykırı olduğu ifade edilen bir yasal düzenleme, eğer haklı ve geçerli bir nedene dayanıyor ve arkasında kamu yararını gözetiyorsa eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmadığı kabul edilmektedir (Anayasa Mahkemesi Kararı, E: 1990/5, K: 1990/28, 28.02.1991). Anayasa Mahkemesi Kararına göre, *“Birtakım yurttaşların başka kurallara bağlı tutulmaları haklı bir nedene dayanmakta ise böyle bir durumda kanun önünde eşitlik ilkesine ters düşüldüğünden söz edilmez (Anayasa Mahkemesi Kararı, E: 1981/13, K: 1983/8, 28.04.1983).”* Yine Anayasa Mahkemesi kararına göre, *“Anayasanın 10’uncu maddesinde öngörülen eşitlik, mutlak anlamda bir eşitlik olmayıp, ortada haklı nedenlerin bulunması halinde, farklı uygulamalara imkan veren bir ilkedir (Anayasa Mahkemesi Kararı, E: 1985/11, K: 1985/29, 11.12.1986).”* Haklı neden ölçütü olarak Anayasa Mahkemesi tarafından bugüne kadar kesin bir tanım yapılmamıştır. Söz konusu Mahkeme tarafından kullanılan “gereklilik”, “zorunluluk”, “işin özelliklerine uygunluk” gibi ifadeler “haklı sebebi” açıklayıcı kıstaslar olarak belirtilmiştir (Gören, 2016: 3283).

Bu bilgiler ışığında şekli eşitlik kavramı açıklanacak olursa; şekli eşitlik anlayışında aynılara aynı, farklılara farklı düzenleme getirilmesi söz konusudur. Burada önemli olan kanunların genel, objektif, nötr düzenlemeler içermesidir. İnsanların özellik ve yetenekleri göz önüne alınmamaktadır. Bu durumda kadın ve erkek aynı kabul edildiğinde, aynı hukuki düzenlemeler yapılacaktır. Ancak bu yaklaşım kadınların kendine özgü özelliklerini, farklı durumlarını dikkate almadığından ve erkek standartları esas alındığından kadınlar mağdur olabilecektir. Şekli eşitlik anlayışı, kadın erkek eşitliğinin fiilen sağlanmasında yetersiz kalacağı, kadını sosyal ve tarihsel gerçeklik içinde değerlendirmede, kadınların sistematik dezavantajlarını görünmez kıldığı ve aynılara aynı davranılmasının pozitif ayrımcılık ile bağdaşmaması sebepleriyle eleştirilmiştir (Dündar Sezer, 2019: 25-26).

Şekli eşitliğin pozitif ayrımcılık kavramıyla örtüşmediği açıktır. Pozitif ayrımcılığın güçsüz durumda olanı güçlü durumda olanla aynı seviyeye getirebilmek için atılan adımlar olarak kabul etmek gerekirse, bu adımlar şekli eşitlik kavramıyla bağdaşmayacaktır. Şekli eşitlik anlayışının ve nötr düzenlemelerin kadınlara yönelik gerçek ve fiili eşitliği sağlayamaması, kadın erkek eşitliği alanında maddi eşitlik

anlayışının ön plana çıkmasına neden olmuştur. Maddi eşitlik anlayışı temelde, kişilerin sübjektif durumlarını dikkate almakta, özel önlemler yoluyla bazı kişilerin desteklenebilmesini mümkün kılmaktadır. Maddi eşitlik anlayışının farklılıkları dikkate alan yorumlanma biçiminde, yapılan sınıflandırmaların akla uygun, makul, adil veya keyfi olup olmadığı değerlendirilmektedir. Düzenleme ya da uygulamanın kadının ikincil durumunu derinleştirip derinleştirmedigine, eşitsiz toplumsal cinsiyet ilişkileri yaratıp yaratmadığına bakılmalıdır. Ancak böyle bir yaklaşım kadın erkek arasındaki fiili eşitliği sağlayabilmektedir (Dündar Sezer, 2019: 26-27).

Maddi eşitlik kavramı, şekli eşitlikten farklıdır. Şekli eşitlik anlayışı kanunların genel geçer ve daha soyut özellikte olması gerektiğini öngörürken, maddi eşitlikte farklı kişiler arasında adaletli bir paylaşımın yapılabilmesi için kanunların içeriği oldukça önem taşımaktadır. Bu tarz bir eşitlikte, kişilerin kendilerine özgü durumları göz önünde bulundurulmaktadır ve topluluğun mutlak olarak değil, içerisinde yer alan kişilerin özel durumlarına göre, nispeten eşit şekillerde muamele görmeleri amaçlanmaktadır. Maddi eşitlik anlayışında farklılıklar dikkate alınarak, özel bir takım tedbirler vasıtasıyla dezavantajlı kesimler desteklenebilir ve bu eşitlik anlayışında devletin bu konuda sorumlulukları bulunmaktadır. Maddi eşitliğe erişebilmek için farklı yöntemler vardır ve farklı kanuni uygulamalar yoluyla maddi eşitliğe farklı seviyelerde yaklaşılmaktadır. Maddi eşitliğe ulaşma yolunda iki önemli yaklaşım farklılıkları ele alan ve dezavantajları göz önünde bulundurulan anlayış olarak ifade edilmektedir (Dündar Sezer, 2019: 137,138). Söz konusu yaklaşımlar gözetildiği ve yasa koyucular tarafından keyfi davranmaya olanak vermeyecek şekilde düzenlemeler yapıldığı sürece maddi eşitlik sağlanmış olacaktır.

1.1.6. Pozitif Ayrımcılık ve Kota Kavramları

Pozitif ayrımcılık, mutlak eşitlik prensibinin doğru olmamasına bağlı olarak yaşamda mevcut olan fiili eşitsizlikleri ve adaletsizlikleri gidermenin bir yolu olmakla birlikte; kadın erkek eşitliğini sağlamak amacıyla belirli grupları özellikle eğitim ve iş yaşamında daha görünür kılmak için toplumsal hayatta birtakım ayrıcalıklar sağlamak anlamına gelmektedir. Burada amaç belirli gruplar ile diğerleri arasındaki eşitliği sağlamak olduğundan, bu ayrıcalıklar kimseyi daha üstün konuma getirme amacı

taşınamamaktadır. Toplumdaki adaletsizlikleri dengelemek için ülkedeki mağdur gruplara yönelik farklı uygulamaların olması, bunun amacının eşitlik sağlamak olması nedeniyle eşitlik ilkesine aykırılık ve ayrımcılık olarak kabul edilmez. Herkes tarafından bilinen bir örnek olan kadınlara seçim kotalarının tanınması mevcut eşitsizlikleri giderme amacı güden bir pozitif ayrımcılık olduğundan eşit ilkesine aykırı değildir (Dündar Sezer, 2019: 149-150). Kadına yapılan pozitif ayrımcılık, cinsiyeti nedeniyle yaşadığı eşitsizliğin dengelenmesi amacı taşımaktadır (Dündar Sezer, 2019: 178). Anayasamıza bakıldığında ise pozitif ayrımcılık kavramının etkisi 07.05.2004 tarihinde 10. maddesinde yapılan değişikliklerde görülmektedir. Söz konusu değişiklikle 10. maddesinin 2. fıkrasında *“kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”* ifadesi yer almıştır. Bu değişiklik, ülkemizde ilk defa pozitif ayrımcılık anayasa düzeyinde temel bir prensip olarak kabul edilmiş ve anayasa devleti bu kavramı uygulamak için sorumlu tutmuştur. Pozitif ayrımcılığı bir temel ilke olarak kabul etmekte, daha da ötesi devleti bu ilkeyi uygulamak açısından sorumlu yapmaktadır. Devleti ve organlarını bağlayan bu düzenleme kişileri ve kurumları da bağlayacaktır. Dolayısıyla eşitliği sağlamakla yükümlü olan her kişi veya kurum gerekli gördüğü noktalarda pozitif ayrımcılık uyguladığında, söz konusu uygulamalar eşitlik ilkesine aykırı olarak değerlendirilmeyecektir (Ulucan, 2014: 372). Türkiye’de 2004 ve 2010 tarihli Anayasa değişiklikleri ile anayasal düzeyde bağlayıcı bir şekilde garanti altına alınan kadın ve erkek eşitliği hususunda; Devletin temel hak koruma alanlarına yapılan saldırıları engellemekle birlikte; bireyler veya toplumsal gruplar arasındaki eşitliği sağlamak için etkin bir şekilde eylemlerde bulunması da öngörülmektedir. Söz konusu yükümlülük, öncelikle kamu tüzel kişilerine yönelik olmakla birlikte cins eşitliği konusundaki düzenleme kapsamı bundan ibaret değildir. Anayasadaki bu hüküm, Devletin, vatandaşıyla ilgili olarak belli eşitlik reformları yapma yükümlülüğünün dışında, kamu otoritesinin ve bireyin eşitliği sağlamak amacıyla tedbirler almasına yönelik yasal bir etki de ortaya koymaktadır (Gören, 2016: 3295-3296). Toplumun temel üyeleri olan kadın ve erkeğin yaşamda eşit haklara sahip olması ilkesi hayatın her alanında kadının erkekle eşit konuma gelmesini hedeflemektedir. Pozitif ayrımcılığın nihai hedefi mevcut eşitsizlikleri sona erdirmek olduğundan; bu yapılan

eylemlerle klasik eşitlik ilkesine karşı gelinmiş olması ya da ayrımcılık yasağının çiğnenmesi söz konusu olmamaktadır (Dündar Sezer, 2019: 151).

Kadın, kültürel ve toplumsal engelleri aşarak; günümüzde halen sosyal, siyasi ya da ekonomik yaşamın eşit bir parçası haline gelmemiştir. Gelenek ve toplumsal yapının kadın lehine iyileşmesi çok uzun zaman alabilir. Dolayısıyla yasalar bu durumun düzelmesinde ve iyileşmesinde rol oynayan öncelikli unsur olmalıdır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin 4. maddesinde, her iki cinsiyet arasındaki eşitliği sağlamak adına geçici ve özel bazı tedbirler alınmasının ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceği belirtilmektedir. Sözleşmeye taraf ülkeler kadın erkek eşitliğine dair tarafsız uygulamalarla yetinemez ve dezavantajlı durumda bulunan kadının erkekle aynı seviyeye gelebilmesi için geçici, etkili ve amaca yönelik önlemler almak durumundadır. Sözleşmenin kabul edilmesi kadınlar için başlı başına özel destek ve önlem politikalarının uygulanmasını mümkün kılmakla birlikte; Sözleşmeye taraf devletler kadına karşı ayrımcılığı hem yasal olarak hem de toplumsal gerçeklik anlamında bitirmeyi vaat etmiştir. Her halükarda fiili eşitlik kavramı sözleşmenin hedefi olmaktadır (Dündar Sezer, 2019: 151). Avrupa Adalet Divanı ise pozitif ayrıcalıklar konusu ile ilgili olarak sırasıyla 2000, 2002 ve 2004 yıllarında, Badeck, Abrahamsson ve Anderson, Lommers, Briche kararlarını vermiştir. Avrupa Adalet Divanının bu kararlarında, Avrupa Topluluğu Hukukuna istinaden pozitif ayrıcalıkların uygulanması için bazı şartların aranması beklenmiştir. Bu koşullar genel olarak, pozitif ayrıcalığın bir dengesizliği giderme amacının olması, toplumda başarı şansının öncelikle araştırılması, kadınlara doğrudan koşulsuz bir avantaj sağlanmaması gibi prensipleri içermektedir.

Pozitif önlemlerle birlikte kotalar gerçek anlamda adaletsizlikleri gidermek ve eşitliği sağlayabilmede en güçlü araç olarak görülmektedir. Pozitif bir hukuksal eylem olarak kadın kotası, kadınların iş hayatında, siyasal hayatta ve diğer alanlarda istatistiksel olarak belirlenebilen düşük temsil oranının dengelenmesini amaçlayan bir araçtır. Kotanın ilerleyen dönemdeki amacı ise, yüksek kademedeki alanlarda düşük oranda temsil edilen kadınları, bu alanların sorumluluğunu alacak bir tecrübeyi kazandıracak konuma getirmek ve sonuç olarak dengesizliği gidererek kadın lehine bir kota uygulanmasını gereksiz hale getirmektir. Böylelikle kota uygulaması ile, kanuni olarak verilen eşit haklar, toplumsal yaşamda gerçeğe dönüşecektir. Kota

uygulanmasında kadınlara geleneksel ataerkil anlayış gibi bir ayrıcalıklı davranma amaçlanmamakta; sadece kadınların karşı karşıya kaldığı engellerin ve dezavantajların ortadan kaldırılması için geçici bir çözüm amaçlanmaktadır. Kota uygulaması bu yönüyle “dengeleyici” niteliktedir. Pozitif önlemlerle gerçek anlamda bir eşitliğe ulaşabilmek için çaba gösterilmesi ve yöntemlerin uygulanması kesinlikle mekanik bir eşitleme amacına yönelik değildir. Bunun yanında kota uygulamaları ortaya çıkardığı sonuçlar ve diğer etkileri bakımından cinsiyet eşitliğini savunanlar arasında da bazı tartışmalara yol açmaktadır (Gören, 2016: 3287,3288).

1980’li yıllarda kadın kotaları ortaya çıktığında ilk olarak Anayasaya uygun olup olmadıkları yönüyle tartışılmıştır. Örneğin çeşitli ülkelerde gerekli Anayasa değişiklikleri yapılmadan önce ilgili hükümlerin sadece erkek ve kadın arasında şekli bir eşitlik öngördüğü düşünülmeyle birlikte, bazı karşıt görüşlü kişiler ise kadın ve erkek eşit haklara sahiptir ifadesini gerçek eşitliğin sağlanması konusunun devletin sorumluluğunda olduğunu söylemekteydiler. Almanya örneğinde Anayasa Mahkemesince hazırlanan bir raporda istisnai olarak kotaların Anayasaya uygun olduğu sonucuna varılması sonrası kadın kotaları çeşitli mevzuatlarda yer almaya başlamıştır. Ancak tüm bunlara rağmen Anayasa uygunluğu yönünden tartışmalar tam olarak sona ermemiştir. Sonuç olarak, 1994 yılında yapılan bir değişiklikte Almanya Anayasasının 3’üncü maddesinin 2. Fıkrasına, “*Devlet, kadın ve erkeklerin eşitliğinin gerçekten sağlanmasını teşvik eder, var olan dezavantajların giderilmesi için çaba gösterir.*” ifadesi eklenmiştir. Bu eklenen hüküm kadın ve erkeğin eşit haklara erişebilmesinin tam manasıyla sağlanması konusunun bir devlet sorumluluğu olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. İlgili Anayasada yer alan “var olan dezavantajlar” ibaresi de kadının eşit haklara sahip olma yönünden erkeğe karşı dezavantajlı olduğu durumların Anayasaca var olduğunu ve kabul edildiğini göstermektedir. Almanya’da yer alan kota düzenlemelerinde “karar kotaları” ve “sonuç kotaları” şeklinde iki farklı kota türüne yer verilmektedir. Karar kotaları; daha az sayıda kadının bulunduğu alanlarda yapılan atamalarda kadın ve erkeğin eşit yeterliliğe sahip olması halinde ilke olarak kadın adayın atanmasına karar verilmesidir. Diğer yandan sonuç kotaları ise performansı gözetken herhangi bir karara bağlı değildir. Kadının sayının fazla olmadığı görevlere yapılacak atamalarda boş kadroların en az yarısına kadın memurların atanması zorunluluğu hükmü sonuç kotasına bir örnektir.

Söz konusu durum uygulanmadığı durumda Almanya iç hukukunda idari yaptırım mekanizmaları öngörülmüştür (Gören, 2016: 3289).

Kota uygulanması, toplumdaki bireylerin eşit haklara sahip olması gerektiğini savunan liberal modeli iki yönden tamamlamaktadır. İlk olarak kota uygulaması ile şekli eşitlik yerine gerçek eşitlik amaçlanmaktadır. Kotalar, kişilerin eşit haklara sahip olması hedefine gerçek anlamda ulaşmak amacını taşımaktadır. Bu yönüyle sadece yasal eşitsizliklerin değil, yaşam gerçekliğindeki fiili eşitsizliklerin sona erdirilmesi ve toplumun herhangi bir alanında eksik temsil edilen kesimin teşvik edilmesini amaçlamaktadır. Kotalar geçici bir önlem olarak kabul edilmekte ve en azından şartlar gerçek anlamda eşitleninceye kadar uygulanması gerekmektedir. İkinci olarak eşitlik, bireysel değil; ortaklaşa bakış açısıyla düşünülmelidir. Bu durum, kadınlar yararına, sosyal bir Devlet etkisinin gerekliliğini göstermektedir. Devletin ülkedeki insan gücü potansiyelini tam olarak kullanabilmesi için bu sorumluluğa sahip olması gerekmektedir (Gören, 2016: 3291).

Bu bilgiler ışında; eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı, pozitif ayrımcılık ve kota kavramlarının iç içe giren kavramlar olduğunu söylemek mümkündür. Temel bir insan hakkı olan kişinin din, ırk, dil, cinsiyet, siyasi görüş veya etnik kökeni nedeni ile bir ayrımcılığa uğramaması bir gerekliliktir. Yaşamın herhangi bir alanında hiç kimseye ayrımcılık yapılmaması ve herkesin toplumdaki diğer bireylerle aynı konuma gelmeleri eşitlik ilkesinin temelidir. Bir eşitsizliği sona erdirmek için alınan tedbirler pozitif ayrımcılığı gerekli kılmaktadır ve bu durum bir eşitlik ilkesi yükümlülüğüdür (Ulucan, 2014: 375-376). Bu amaçla siyaset ortamında kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik gerçekleştirilen kanuni kota düzenlemeleri eşit haklara sahip olma ilkesine uygun bir mekanizmadır. Kadınların söz konusu karar organlarında erkeklere oranla daha az görünür olmaları, onların cinsiyeti haricinden başka bir nedeni bulunmayan mağduriyetlerini ve dezavantajlı durumlarını açıkça göstermektedir. Günümüzde pozitif ayrımcılıklar veya kotalar bile cinsler arasında kapsamlı bir eşitlik sağlanmasında tam anlamda bir sonuç alınmasını sağlayamamaktadır. Ancak bu tür önlemler hala kadın erkek eşitliğini sağlamada tek çare olarak görülmektedir (Gören, 2016: 3296-3297).

1.1.7. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Günümüzde, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı hem ülkemizde hem de diğer ülkelerde sıklıkla dile getirilmektedir. İlerleyen bölümlerde bahsi geçecek olan toplumsal cinsiyet eşitliği veya eşitsizliği, toplumsal cinsiyet önyargıları gibi kelime gruplarının ne anlama geldiğinin daha iyi anlaşılabilmesi için bu kavramlara değinmek yararlı olacaktır. Batı dillerinde kadın/erkek ayrımı için “sex/cinsiyet” ve “gender/toplumsal cinsiyet” sözcükleri kullanılmaktadır (Eker, 2015: 1). Cinsiyet, insanın biyolojik cinsiyetini ifade ederken; diğer taraftan toplumsal cinsiyet ise doğduğu andan itibaren kadına yüklenen sıfatlar altında kadın olmasını ve yine doğduğu andan itibaren erkeğe yüklenen sıfatlarla erkek olmasını ifade etmektedir. Yani aynı zamanda toplumun kadın ve erkekten ayrı ayrı beklediği davranış, kültür, gelenek ve görenek gibi kalıplardır. Bu noktada kadınlık ve erkeklik biyolojik cinsiyetten öte toplumun meydana getirdiği bir kurgudur. Kız ve oğlan çocukları dünyaya geldikleri ilk andan itibaren bu insanın bir parçası olmaktadır. Geleneksel görüşe göre, cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyetin tam olarak birbiriyle aynı anlama geldiği düşünülmektedir. Buna karşılık artık günümüzde “sex” ve “gender” kavramlarının birbirlerinden farklı anlamlarını temel alan geniş bir literatür oluşmuştur (Vatandaş, 2007: 31).

Ülkemizde bir çocuk doğduğu, hatta anne karnında cinsiyeti belli olduğu andan itibaren eğer cinsiyeti kadınsa, kız; erkekse ‘erkek’ olarak adlandırılmaktadır. Hatta toplumsal cinsiyet eşitliğinden bahseden birçok bilimsel makalede tanımlar kız ve erkek çocuk olarak adlandırmaya devam etmekle birlikte; çok az sayıda makale ise bu duruma şu şekilde karşı gelmekte; “*Kadınlara doğumdan evlenene kadar kız, ondan sonra da kadın denir. Oysa oğlan çocuklar daha anne karnındayken, erkek olarak anılmaya başlar.*” ve ilgili makalede tanımların doğru kullanacağı belirtilmektedir. (Kamer Vakfı, 2022). Yukarda bahsedilen “sex” ve “gender” tanımlarının dili olan İngilizceye bakıldığında ise kız çocuğu “girl” ve oğlan çocuğu ise “boy” olarak adlandırılmakta, oğlan çocuğuna erkek anlamına gelen “man” denilmemektedir. Diğer modern dillere bakıldığında da oğlan çocuğu için böyle bir anlam yüklemesine rastlanılmamaktadır. Söz konusu durum öğrencilik kavramı üzerinden de devam etmektedir. “Kız ve erkek öğrenciler” tabiri Türkiye’de son derece alışık olunan bir

söylemdir. Ergenlik dönemi, kız ve oğlan çocuklarının yaşamı açısından vücutlarının kız ve oğlan çocuğundan kadın ve erkek olmaya doğru değiştiği zamandır (Hatun, 2022). Dolayısıyla eğer öğrenciler ergenlik döneminden önceki dönemdeyse “kız ve oğlan öğrenciler”; erken ergenlik döneminin başlangıç yaşı olarak kabul edilen 12 yaş (Sencard, 2022) ve sonraki dönemdeyse “kadın ve erkek öğrenciler” olarak kullanılmasının daha doğru olduğu düşünülmektedir. Yine bazı yayınlarda söz konusu duruma dikkat edilerek “kadın ve erkek öğrenciler” ifadesi kullanılmaktadır (Örnek, 2021: 306). Dolayısıyla bu tezde de ergenlik dönemi öncesi çocuklar için hem iki cinsiyetin üzerinde toplumsal cinsiyet kalıpları inşa etmemek hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına “kız ve oğlan çocuğu” ifadeleri kullanılacaktır.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ise, toplumda kadın ve erkeklerin sahip olması gereken rollere ve davranışları gereken şekillere yönelik gelenekselleşmiş bazı inanç ve ön kabullerdir. Toplumun erkek ve kadının toplumsal hayatta belirli özelliklere sahip olmasının beklemesine toplumsal cinsiyet kalıp yargıları denilmektedir (Saraç, 2013: 28). Bunun en tipik örneği, kadınların erkeklerden daha duygusal ve hassas olduğuna ilişkin genel inançtır. Buna ek olarak, her toplumun, kadınlar ve erkekler için genel geçer gördüğü davranış şekilleri vardır. Bu kalıplar örneğin, erkeklere ağlamayı uygun görmemekte (Esen, 2022), toplum tarafından kadına güçsüz, duygusal, özgüvensiz, narin, kırılgan gibi sıfatlar dayamakta; sonrasında ise kadından bu duygularla davranmasını beklemektedir. Kadının üzerine çok fazla güçsüz olmakla ilgili sıfat yüklenmiştir. Bu inşaya rağmen güçlü olan kadın toplumda göze batar ve istenmez. Güçlü olduğunu fark edenler tarafından ise “güçlü kadın” diye nitelendirilir. Oysa hiç kimse bir erkek için güçlü erkek demez çünkü o zaten güçlüdür ve öyle olması beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, erkek için ise güçlü, sert, duygusuz, özgüvenli, egolu, bağımsız gibi sıfatları erkek üzerinde inşa eder. Burada da eğer erkek kırılgan veya narin olacak olursa “hafif” veya “yumuşak” olarak algılanır. Kadını ise kimse narin diye yargılamaz çünkü “o zaten öyledir ve doğasında vardır” inancı hakimdir (Topuz ve Erkanlı, 2016: 28-29).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları betimleyici ve emredici olmak üzere iki ayrı görünüm biçimine sahiptirler. Betimleyici toplumsal kalıp yargıları için kadınların öğretmenlik, hemşirelik gibi işlere uygun olması, duygusal olmaları, erkeklerin ise güçlü ve liderlik özelliklerine sahip olmaları örnek gösterilebilir. Emredici toplumsal

cinsiyet kalıp yargılarında ise kadının şiddet görse de kocasını affedip yuvasını yıkmaması gerektiği örnek olarak verilebilir (Saraç, 2013: 28-29). Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları özellikle kadına karşı ayrımcılığa yol açmaktadır. Hiçbir açıklayıcı sebep yokken kadınların bazı işlerde çalışmasına izin verilmemesine, çalışsa bile erkeğe göre daha düşük ücret almasına sebep olmaktadır. Kalıp yargılar ayrıca kadınların haklarını alamamasına ya da geç almasına hatta haklarını elde etseler dahi bu hakları kullanamamasına sebep olmaktadır. Kalıp yargılar sayesinde babanın kız çocuklarını okula göndermemesi veya erkeğin kadına şiddet uygulaması toplumda hak görülmektedir. Kadın erkek arasındaki maddi, manevi, sosyal hayat, eğitim hayatı ve bunun gibi konularda uçurumun günden güne artmasına ve kadın erkek eşitliğinin sağlanamamasına neden olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ise kişiyi kadın veya erkek olarak görmekten öte insan olarak gören ve her sıfatın kadın erkek ayırmadan her insan için olabileceğini savunan eşitliktir. Yani güçlü, özgüvenli, duygulu veya duygusuz olmak da insanlar içindir ve her insan kendi kişiliğine karakterine göre bu sıfatlara sahip olabilir. Toplumsal cinsiyet kavramı, belli bir toplumda ve belirli bir zaman diliminde her iki cinsiyet arasındaki ilişkileri çok yönlü olarak düzenleyen her türlü toplumsal normal ve uygulamaların tümünü kapsamaktadır. Çalışma hayatı, ekonomik gelir ve eğitim ve benzeri konularda bu kavram toplumsal yaşamda büyük bir etkiye sahiptir (Eker, 2015: 1). Günümüzde genel olarak tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de şehirleşme, modernleşme ve ekonomik iyileşmenin bir sonucu olarak oluşan sosyal değişim süreci, kadına ve erkeğe atanan rollere yönelik toplumsal önyargıları değiştirmiş ve tutumları modernleştirmiştir. Kadının ekonomik yaşama katılımı ve bireysel olarak para kazanmaya başlamasıyla geleneksel aile düzenine dayanan cinsiyet rolleri yerini hayatı paylaşmaya dayanan yeni bir anlayışa bırakmıştır. Bu süreç içerisinde oluşan ekonomik gelişmeler, bu tarz bir ortak paylaşım aileler için hem mümkün hem de mecburiyet halini almaktadır. Diğer taraftan, ev işlerinin paylaşımında gerçekleştirilen ilerleme, çalışma hayatına katılım ve harcamaların paylaşımında gerçekleşen ilerlemenin oldukça gerisindedir. Bunun arkasında, toplumsal kalıp yargılarının ev işlerinde kadına ve erkeğe atfettiği normlar ve önyargıların olduğu söylenebilir. Sonuç olarak, ev işlerinin paylaşımına yönelik toplumsal önyargıların para kazanma

paylaşımına yönelik önyargılardan daha fazla dirençli olduğunu söylemek mümkündür (Eryılmaz, 2020: 7).

Kanun önünde her iki cinsiyete eşit davranılması, toplum ve bunun en küçük parçası olan aile içerisinde kadın ve erkeğin sorumluluk ve görevleri eşit paylaşımları, fırsat ve hizmetlere eşit erişebilmeleri toplumsal cinsiyet eşitliğinin temelini oluşturmaktadır. Günümüzde erkek ve kadın arasındaki ayrımı besleyen şartlar önceki dönemlere göre azalmış olmasına karşın, ne yazık ki toplumsal cinsiyet eşitsizliği halen toplumsal yaşamın bir parçasıdır (Kalaycı ve Hayırsever, 2014: 3). Bu kavramın dünya genelinde ne ölçüde yaygın olduğunu gösteren birçok akademik çalışma mevcuttur. California Üniversitesi'nde görev yapan olan anne ve baba öğretim üyeleriyle yürütülen bir çalışmanın neticesinde, annelerin haftada ortalama elli bir saat çalışırken, yaklaşık elli bir saatleri de çocuk bakımına ve ev işlerine ayırmaktadırlar. Aynı durumdaki babalar ise haftada ortalama elli altı saat çalışırken, sadece otuz iki saat çocuk bakımı ve ev işleriyle ilgilenmektedirler (Kaşdarma, 2018: 2451). Toplumsal cinsiyet eşitliği kadının üzerine yüklenen ev ve çocuk bakımının herkesin üzerinde olan bir sorumluluk olmasıyla birlikte; erkeğin üzerine yüklenen çalışma ve para kazanma kavramlarının da yine herkes için geçerli olan sorumluluk olduğunu belirtir ve bu eşitliğin her iki cins için de sağlanmasını amaçlar. Bununla birlikte cinsiyet belirleyici koşul olmadığı sürece bir kadının asker olabilme hakkıyla bir erkeğin hemşire olabilme hakkını aynı şekilde savunmaktadır. Kadın ve erkek arasında eşitlik sağlama çalışmaları ve buna yönelik uygulamalar uzunca bir süredir sürdürülüyor olsa da yapılan araştırmalar halen kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı bir durumda olduğunu işaret etmektedir (Kaşdarma, 2018: 2451). Söz konusu tez ise günümüzde hala toplumsal cinsiyet eşitliği kadının aleyhine sağlanamamış olduğundan kadın çalışan açısından incelenecek ancak erkek çalışanın uğradığı olumsuz durumlara da yer yer değinilecektir.

1.2. TARİHSEL GELİŞİM

1.2.1. Çalışma Hayatında Tarihsel Gelişim

Kadının çalışma hayatındaki rolünün değişimi zamanla gerçekleştirmiş ve daha önceki dönemlerde sıklıkla görülen, kadının ücretsiz olarak tarımsal faaliyetlerde çalışma ve ev ile çocuk bakımını üstlenmesi; erkek için evin geçimini sağlama üzerine kurulan iş paylaşımı sanayileşmenin ortaya çıkışıyla birlikte 1700lü yılların ortalarından itibaren farklılaşmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi olarak adlandırılan bu dönem, kadın işgücünün de köyden kente göç etmesi ve emek piyasalarında işgücü olarak yer almasına sebep olmuştur. Bu dönemin ilk zamanlarında neredeyse tüm emek piyasalarında işgücü olarak yer alan kişiler gibi kadınlar da düşük ücret ve kötü çalışma şartlarında çalışmışlardır. İlerleyen dönemlerde kadınlar sadece imalat sektöründe değil, ayrıca tezgahçılık, sekreterlik gibi hizmet sektöründe de yer almışlardır. Kadın lehine İngiltere’de başlayan bu değişiklik diğer ülkelere ve kıtalara da sıçramıştır. Sanayi devrimiyle birlikte tarımsal faaliyetlerin de bir nevi sanayileşmesi sonucunda bu faaliyetlerde daha öncesinde ücretsiz bir şekilde kendine yer bulan kadın işgücünü kırsal kesimden kente; tarımsal faaliyetten imalat sektörüne ve imalatla işgücü açığı bulunmaması durumunda hizmet sektörüne kaymıştır. Dolayısıyla insanlık tarihinden itibaren öncelikle tarımsal faaliyetlerde çalışan kadın sanayi devrimiyle birlikte imalat sektöründe işgücüne katılmıştır. Tarımsal faaliyetlerdeki durumundan farklı olarak ücret almaya başlamış ancak aynı iş için erkek çalışana oranla daha düşük ücret alarak çalışmıştır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rolleri gereği ev ve çocuk bakımıyla birlikte yapmakla zorunlu tutulan ücretsiz tarımsal faaliyetlerin yerini çoğunlukla gönüllü olarak yapılan ve karşılığında ücret ödenen işler almıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 57). Başka bir ifadeyle; insanlık tarihi boyunca ücret almadan üretimde yer alan kadınların ücretli olarak çalışma hayatına girişi ancak sanayileşmenin neticesinde ortaya çıkan yeni ve ucuz işgücüne ihtiyaç doğmasıyla gerçekleşmiştir. Diğer taraftan, aynı dönemde dünya genelinde var olan savaşların da kadınların çalışma yaşamına girişinde önemli bir etken olduğunu söylemek mümkündür. Bu savaşlara bağlı olarak cepheye giden erkekler nedeniyle doğan işgücü ihtiyacı kadınlar tarafından karşılanmıştır. Örneğin Birinci Dünya Savaşı

yıllarında yalnızca İngiltere’de 1 milyon 345 bin kadın çalışma hayatına katılmıştır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8).

Özellikle İkinci Dünya Savaşı sırasında kadının işgücüne katılımının önemli ölçüde arttığı gözlemlenmiştir. Bu artış iki yönlüdür. Emek arzı yönünden bakıldığında, bir kısım kadın erkeklerin cephede yer alması nedeniyle ya vatanseverlik duygusuyla ya da evdeki gelirin düşmesi nedeniyle istihdama katıldığı görülmüştür. Emek talebi yönünden ise erkeklerden boşalan alanlar nedeniyle işgücüne talep artmış ve ücretler yükselmiştir. Sonuç olarak, kadınların emek piyasalarına katılımını teşvik eden bir durum ortaya çıkmıştır (Özer ve Biçerli, 2003: 57). İkinci Dünya Savaşı sonrası kadın çalışanın bir kısmı işgücünden geri çekilirken önemli bir kısmı çalışma hayatında kalmaya devam etmiştir. Savaştan sonra çalışma hayatından geri çekilen kadınların ise bir kısmı iş hayatına tekrar geri dönmüştür. Kadınların bir kısmının işgücünden geri çekilmesi, savaşlar bittiğinde toplumsal cinsiyet rolleri baskısı nedeniyle kadınların tekrar ev ve çocuk bakımına zorunlu olarak yönlendirilmesinden dolayı meydana gelmiştir (Tudor, 2000). Çocuk bakımıyla ilgili aldıkları destekler ve aldıkları veya almak istedikleri eğitimler sonlandırılmıştır. Fakat bu tür cinsiyetçi baskılarla birlikte makineleşmenin olumlu etkileri de görülmeye başlamıştır. Bu dönemde elektrikli ev aletlerinin icat edilmesi kadınların işgücüne katılma kararlarını etkileyen önemli unsurlardan biri olmuştur. 1950-1990 dönemine ele alınan ve 100 ün üzerinde ülkeyi kapsayan bir araştırmada dayanıklı tüketim mallarının fiyatları ile kadın işgücüne katılma oranları arasında negatif bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 58). Dayanıklı tüketim mallarının fiyatı düştükçe ev haneleri daha çok bu ürünlere sahip olabilmiş ve ev içi işler kolaylaştığından kadının işgücüne katılım oranı artmıştır. Aynı zamanda sanayileşen ülkelerde doğum kontrol yöntemlerinin artması ve aile planlamasının mümkün hale gelmesi de yine kadın işgücüne katılım oranının olumlu yönde etkilenmesine sebep olmuştur (Tudor, 2000). 1950’li yıllardan itibaren ise gelişmiş ülkelerde sektörel değişim meydana gelmiş ve sanayi sektörü yerini hizmet sektörüne bırakmıştır. Hizmet sektöründeki işgücü talebinin artması da yine kadın işgücünün artmasına olumlu yönde etki etmiştir (Özer ve Biçerli, 2003: 58). 1970’li yıllarda başlamış olan 1980’lere gelindiğinde ise gün geçtikçe kendini daha çok ortaya koyan küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan değişim süreci dünya genelinde kadınların çalışma yaşamına katılım oranını yükseltmiştir.

Ücretli kadın işgücüne olan talep ve kadın istihdamı artışı artık emek piyasalarında kalıcı bir durum halini almıştır (Sağlık ve Çelik, 2018, s.106).

1990'lı yıllar itibariyle artık dünya genelinde hizmet sektörü kadın istihdamı açısından önemli bir hale gelmiştir. Örneğin gelişmiş ülkelerde aktif çalışan kadınların yüzde 60 ı hizmet sektöründe yer almaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 58). Dolayısıyla hizmet sektörünün büyümesiyle çalışan kişilere duyulan ihtiyaç kadın işgücü oranının yükselmesine yol açmıştır. Küreselleşme neticesinde, üretim biçimindeki değişiklikten ortaya çıkan emek piyasasındaki bu durum çalışma yaşamına katılım oranında, kadın istihdam oranında ve ücret seviyesinde de önemli değişimleri yanında getirmiştir. Özellikle mesai saatlerindeki esneklik, ev ve çocuk bakımını da üstlenmek zorunda kalan kadınların çalışma yaşamına katılımını desteklemiş ve artmasını sağlamıştır. Çeşitli araştırmalarda gelişmiş ülkelerde kadın işgücü oranındaki artışa bu yeni esnek üretim anlayışının büyük yararı olduğu anlaşılmıştır (Sağlık ve Çelik, 2018: 106-107).

Geçmişten günümüze makineleşmeyle birlikte yeni iş alanlarının, organizasyonların ve farklı üretim süreçlerinin gündeme gelmesi, standart dışı işlerin artması, çalışma saatlerinin esnekleşmesi kadınlar için yeni iş olanaklarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Eğitim seviyesinin yükselmesi, demografik gelişmeler, çekirdek aile kavramının yaygınlaşması, ilk evlilik yaşındaki yükselme, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki destekler kadın işgücünü bugünkü seviyelere ulaştırmıştır (Sağlık ve Çelik, 2018: 108-109). Geçmiş her zaman geleceğe dair önemli bir gösterge olmuştur. Söz konusu gelişmelerin kadının işgücüne katılımı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu gibi; bundan sonraki süreçte de yapay zeka, teknoloji ve akıllı sistemlerdeki gelişmeler yine kadınların işgücünde yer almasına, daha önce yer almadıkları veya yer almakta zorlandıkları birçok iş koluna dahil olabilmelerine olanak sağlayacaktır.

1.2.2. Osmanlı Döneminde Tarihsel Gelişim

Kanuni Sultan Süleyman döneminde halktan bazı kadınların çalışma hayatına katılmalarına ilişkin dini fetvalar ve padişah fermanları çıkartılmıştır. Diğer taraftan, aynı dönemde kadınların tıp alanında hekimlik gibi işlerde bulunduğu dair belgeler bulunmaktadır (Taş ve Akyol, 2015: 140). Tanzimat ile başlayan süreçte kadınlar

toplumsal hayata bir özne olarak başlamışlardır. Dönemin şartları doğrultusunda işgücüne dahil olmak toplumsal birtakım farklılıklara göre olmuştur. Örneğin kentlerde yaşayan ekonomik açıdan iyi durumda olan kadınlar belirli bir eğitimle çalışma hayatına katılırken, düşük gelirli kadınlar ise atölyelerde günde 15 saatlik çalışma saatleri gibi şartlarda çalışmak zorunda kalmıştır (Önder, 2013: 38). Kırsal kesimdeki kadın ise ilmek başına bir ücret karşılığında halı dokuyarak çalışma yaşamına dahil olmuştur. Öncelikle ilgili dönemin başlarında dokuma ve temel gıda ürünleri üretiminin büyük çoğunluğu kadınlar tarafından yapılmak birlikte sanayinin gelişmesiyle 1850'li yıllardan sonra sanayide çalışan kadın sayısında artış görülmüştür. Daha önceki dönemde kadınların mevcut olduğu alanların dışında tütün, sigara, tekel ve kimya gibi alanlarda da kadınları görmek mümkün olmuştur. 1897 yılında İstanbul'da bir kibrit fabrikasında toplam çalışanların yarısından fazlasının kadın işçilerden oluşması bu duruma güzel bir örnektir (Biricikoğlu, 2019: 300-301).

Osmanlı Döneminde kadınların çalışma yaşamına girişi genel olarak Tanzimat dönemindeki modernleşme ile Batı'da olduğu gibi öncelikle özel sektörde başlamıştır. Bu konuda farklı tahminler bulunmakla birlikte 1900'lü yıllarda toplam 250 bin işçiden yaklaşık 75 binlik kısmının kadınlardan oluştuğunu tahmin edilmektedir (Önder, 2013: 38). Kadın işçilerin istihdam edildiği alanlara bakıldığında ise yine net bir istatistiki veri olmamasına karşın, kadınların genel olarak kağıt, sabun ve konserve üretimi gibi alanlarda çalıştığı tahmin edilmektedir. 1913 ve 1915 yıllarında büyük kentlerdeki durumu gösteren istatistiklere göre toplam işçi sayısının yaklaşık yüzde 30 oranındaki kısmını kadınlar oluşturmaktaydı. Bu oran pamuk ve ipek dokumacılığı gibi sektörlerde oldukça yüksek seviyelere ulaşmıştır. Elbette kadınların o dönemde de belirli sektörlerde yoğunlaşmasının ana sebebi toplumsal cinsiyet rollerinin etkisidir. Dokuma sektöründe kadın oranının bu denli yüksek olması yine toplumsal cinsiyet rolleriyle bağdaştırılmakla birlikte diğer ülkeler üzerinden bahsedilen örneklerde olduğu gibi Osmanlıda da genel anlamda kadınlar erkeklere oranla daha düşük ücretle çalışmak durumunda kalmıştır. Bu dönemde kadın işgücünün daha düşük ücretle ve birçok sektörde ihtiyaç duyulacak ölçüde büyük bir oranda çalışmasına rağmen yapılan yasal düzenlemelerde kadın çalışana yönelik herhangi bir hukuksal düzenleme yer almamıştır (Önder, 2013: 39).

1.2.3. Cumhuriyet Döneminde Tarihsel Gelişim

Atatürk, özellikle Kurtuluş Savaşı yıllarında Türk kadınının gösterdiği büyük özveri ve çabayı hiçbir zaman unutmamış, bu duruma yönelik hislerini her zaman açıkça belirtmiştir. Kendisinin dünya görüşünün yanında Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında kadınlara yönelik haklar ve önceliklere yönelik düzenlemelerde bu duygu ve düşüncesinin etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Atatürk, 1923 yılında *“Şuna inanmak lazımdır ki dünya üzerinde gördüğünüz her şey kadının eseridir.”* ve *“Toplumun başarısızlığının asıl sebebi kadınlara karşı olan bilgisizlikten ileri gelir, bir toplumun bir organı faaliyette iken diğer organı işlemez ise o toplum felç olur.”* demektedir; bu sözler Atatürk’ün eşitliğe yönelik çağdaş bakış açısını yansıtmaktadır. Kanuni açıdan laiklik ilkesinin yasal olarak yeni Cumhuriyetin temel ilkelerinden biri olması belirlendikten sonra, Türk kadını daha fazla sosyalleşme ve siyaset de dahil olmak üzere hayatın her alanında kendine yer edinme imkanı elde etmiştir. 1934 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile kadınlar seçme ve seçilme hakkını elde etmiştir. Kadınlar, Türkiye Büyük Millet Meclisi seçimleri için ilk kez 1935’te oy kullanmış; bu seçimlerde 18 kadın milletvekili Meclis’e girmiştir. Toplumun genelinde daha görünür olan kadınlar başka alanlarda da başarılı girişimlerde bulunmuşlardır (Aydın, 2015: 92).

Cumhuriyet döneminde çalışan kadınlara dair ulaşılabilen istatistiki veriler 1927 yılındaki Sanayi Sayımıdır. Bu sayımdan elde edilen verilere göre bu dönemin hemen başında toplam çalışanlar arasındaki kadın oranı yüzde 25 civarındadır. Kısaca her çalışan dört kişiden biri kadındır. Günümüzde bazı sektörlerde kadın çalışan oranının %20’lerin altında olduğu göz önünde bulundurularak, dönemin şartları da düşünüldüğünde oldukça yüksek bir orandır. Bu sonucun nedenleri arasında kadın çalışanın dönem itibarıyla sanayi sektöründe yoğunluk göstermesi, savaş sonrasında erkek işgücünde azalma olmasından dolayı kadın işgücüne ihtiyaç duyulması ve son olarak eşlerini savaşta kaybeden kadınların ev geçimini sağlamak üzere işgücüne katılması olarak gösterilmektedir. 1923 yılında yapılan Türkiye İktisat Kongresi ile Türkiye genelinde kadınların madenlerde çalıştırılması yasaklanmış, her ay üç gün izinli olmaları sağlanmıştır. Ayrıca doğum öncesi için ve sonrası için sekizer haftalık ücretli izin verilmesi kararlaştırılmıştır (Önder, 2013: 39-40). Bu dönemde kadın

avukatlar ilk kez 1928 yılında Baroya girerken; kadın hekimler de 1930 yılında Sağlık Bakanlığında görev almıştır (Aydın, 2015: 92). 1930'da çıkan Umumi Hıfzıssıhha Kanunuyla kadın ve çocuk işçiler için çeşitli koruyucu hükümler getirilmiştir. Ülkemizde kadınların ekonomide daha fazla yer almasını sağlayan ve bu doğrultuda iş yaşamını düzenleyen yasa 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu'dur. İlgili kanunun ilk maddesi “Bir iş akdi dolayısıyla başka bir şahsın iş yerinde bedenlen veyahut bedenlen ve fikren çalışan kimseye işçi denir” diyerek işçinin tanımını yapmıştır. Diğer taraftan ilgili Kanunda, kadınların çalıştırılmasının yasaklandığı işler, annelik durumu ve ücret eşitliği hakkında herhangi bir koruyucu düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 1945 yılında yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu'nda analık durumu için sosyal güvence getirilmiştir (Önder, 2013: 39-40). İş Kanunu'nun kabulü sonrasında edinilen tüm bu haklara karşın kadınların tam manasıyla iş yaşamında aktif olarak yer almaları daha sonraki yıllarda hızla gelişen hizmet sektörü ile mümkün olmuştur (Yıldırım, 2019: 8). 1475 sayılı 1971 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu ile kadın çalışanı korumaya yönelik bazı düzenlemeler ve eşit işe eşit ücret ilkesi ilk defa ülkemiz mevzuatına girmiştir (Önder, 2013: 40).

Planlı kalkınma dönemleri 1963 yılında başlamış fakat cinsiyet eşitliğini amaçlayan ve temel olarak kadının kalkınmasını hedefleyen düzenlemelere fazla rastlanmamıştır. 1990-1994 tarihlerini kapsayan 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadın işgücü konusu ilk kez kendi başına ayrı bir mesele olarak ele alınmıştır. Özellikle kadına yönelik olarak eğitim, sağlık ve istihdam gibi hususlarda yapılacak iyileştirmelerin Türk kadının çalışma hayatına katılımını artırması açısından olumlu etkisi olacağı ifade edilmiştir. Bununla birlikte 1990 yılından sonra yapılan kalkınma planlarında yer alan kadınlara yönelik düzenlemelerde çocuk, aile ve engelliler gibi özel ilgi gruplarına yönelik politikalardan biri olmanın ötesinde bir eşitlik ilkesi olarak değerlendirilmemiştir. Dolayısıyla cinsiyet eşitliğine yönelik önlem ve düzenlemeler yalnızca sosyal hizmet anlayışı açısından ele alınmıştır. 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, “Sosyal Hedef İlke ve Politikalar” başlığında aile, çocuk ve kadın hakkında ilkelere yer verilmiş; ilgili bölümde geleneksel değerlerin devamı, korunması ve ana unsur olarak aile kurumunun her bakımdan güçlendirilmesi hedeflenmiştir. 1996-2000 yıllarını kapsayan 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer alan “Nüfus ve Aile

Planlaması” bölümünde kadına yönelik düzenlemeler yine aile ve çocuk başlıklarıyla birlikte yer almıştır. Alınacak önlemler konusu somut olmayan ifadelerle geçirtilmiştir. Dolayısıyla tüm söz konusu kalkınma planlarında kadın toplumsal cinsiyet algısının bir sonucu olarak; aile, ev ve çocuk bağlamında ele alınmıştır. 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda kadının eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, iş hayatında ve çeşitli karar mekanizmalarında daha aktif bir şekilde yer alabilmesine yönelik alınacak tedbirler belirtilmiştir. 9. Beş Yıllık Kalkınma Planında, Avrupa Birliği ortalaması gündeme getirilmiş ve bu ortalamaya göre düşük olan istihdam oranında gelişme kaydedilememesinin nedeni olarak kadınların yeterince istihdama katılamamasından bahsedilmiştir. 2002-2004 yılları arasındaki planda kadın istihdamına yönelik yine herhangi bir somut hedef belirtilmemiş ancak öngörüselle olarak kadınların 2006 yılında %25 olan işgücüne katılım oranının 2013 yılında %29 olacağı ifade edilmiştir. 2006-2013 döneminde tarım sektöründe düşmesi planlanan istihdama ek olarak tarımda ücretsiz aile işçisi olan kadınlarla beraber %5’lik kadın iş gücünün daha istihdama katılacağı öngörülmüştür. 2012 yılı itibarıyla kadınların istihdama katılım oranının %29 olarak gerçekleşmesi ilgili plandaki tahminlerin gerçekleşmesi olarak kabul edilebilir (Önder, 2013: 40-41).

Kadın istihdamının artırılması, eğitim seviyesinin yükseltilmesi ve aile ve iş yaşam dengesi konusunda güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin daha fazla yaygınlaştırılması ve herkesçe erişilebilir hale getirilmesine yönelik hükümler 10. Kalkınma Planında yer almıştır. Söz konusu planın “Durum Analizi” başlıklı bölümünde önceki 9. Kalkınma Planı döneminde kadının işgücüne katılma oranında beklenen artışın gerçekleştiği belirtilmiştir. “Politikalar” başlıklı bölümünde ise doğurganlık hızındaki düşüş ve genç nüfus yapısının korunması gibi hususlar önceliklendirilerek kadına yönelik iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı düzenlemeler, doğuma bağlı izinler ve hakların geliştirilmesi, kreşlerin teşvik edilmesi gibi imkanların sağlanacağı belirtilmiştir. Devletin ihtiyaçları doğrultusunda kadın çalışana yönelik özel düzenlemeler yapılması mümkün olmuştur (Onuncu Kalkınma Planı, 2013: 43-55).

2019-2023 dönemini kapsayan 11. Kalkınma Planında ise kadınların nitelikli işlerde çalışmasının hedeflendiği bildirilmiş; kadın istihdamını artırmaya yönelik çözümler ve yapılacak olan uygulamalara ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir. 1. Bölüm

213. maddesinde, kadınların çeşitli alanlarda yetkinliklerinin geliştirilerek görece daha iyi işlerde ve daha yüksek oranda çalışma yaşamına katılmaları hedeflenmiştir. İlgili Kalkınma Planının 451.3. maddesinde, Kadın kooperatiflerine öncelikli olarak destek sağlanacağı belirtilmiştir. 539. maddesinde ise, kadınların işgücü piyasasında teknolojik gelişmelere bağlı olarak gerçekleşen dönüşüm ve değişimleri dikkate alan eğitim ve iş fırsatlarının sunulmasına yönelik politikalar uygulanacağı ifade edilmiştir. 570.1.maddesinde, kadınlara yönelik özellikle çağın yeni aranan meslekleri olan yazılım ve kodlama gibi teknoloji üretimi alanlarda mesleki eğitim ve beceri kazanımına dair fırsatların sunulması hedeflenmiştir. 600.2. maddesinde, kadınların siyasete aktif katılımlarının artırılmasına ilişkin teşvik edici çalışmaların yürütüleceği; 600.4. maddesinde ise internet sitesi gibi her türlü dijital ortamdaki ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesini hedeflenmiş ve özellikle kadın girişimcilerin e-ticaret sektöründe güçlenmelerini sağlamaya yönelik gerekli eğitim programlarının düzenleneceği belirtilmiştir. Özellikle dijital çağın öneminin son kalkınma programında anlaşıldığı ve buna yönelik kadın istihdamını amaçlayan önlemlerin alınmasının hedeflendiği görülmektedir. Ayrıca söz konusu 11. Kalkınma Planı'nda, kamuda çalışan kadınların devlet dairelerinde yönetici düzeyinde çeşitli karar mekanizmalarında daha yüksek oranda görünür olmalarını sağlayamaya yönelik farkındalığın artırılacağı, bu doğrultuda bazı yönlendirici ve teşvik edici yöntemlerin hayata geçirileceği bildirilmiştir (Onbirinci Kalkınma Planı, 2019).

Görülmektedir ki, ülkemizde kadının tarım sektörü dışındaki çalışma hayatında yerini alması sanayileşme hamlesinin yol açtığı iç göç dalgası ile gerçekleşmiştir. Ülkemizde eğitim düzeyleri her geçen gün daha da artan kadın çalışanlar eğitim, mühendislik, hukuk, akademisyenlik gibi alanlarda yerlerini almış; daha görünür olmanın yanında daha önce yer alamadıkları sektörlere katılmışlardır. Ülkemizde kadınlar, geleneksel toplum yapısına bağlı olarak maruz kaldıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet rollerine rağmen tarihsel açıdan hiç de uzun sayılmayacak bir sürede iş yaşamında önemli başarılar elde etmiştir. Toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak kadından ziyade erkeğe özgü olarak kabul edilen girişimcilik, bankacılık ve sigortacılık gibi pek çok alanda ise özellikle 1980'li yıllardan birçok kadın yer almıştır (Önder, 2013: 41).

1.2.4. Kamu Görevinde Tarihsel Gelişim

Kadının kamu hizmetine girişi 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, erkeklerin savaşa; kadınların ise hemşire olarak cepheye gitmesiyle başlamıştır. Annelik algısı, şefkat ve merhamet duygularıyla özdeşleştirilmek gibi nedenlerle kadınların hemşirelik gibi bazı mesleklere daha yatkın olduklarına dair genel bir inanç mevcuttur. Bu husus toplumsal cinsiyet algısının kadınların iş yaşamını ne şekilde etkilediğini gösteren temel bir örnektir (Taş ve Akyol, 2015: 138-139). Sonrasında ise yine aynı çerçevede hemşirelik, öğretmenlik ve buna benzer mesleklerle kadının kamu görevinde kendine yer edinmesi devam etmiştir. Bu dönemde kadınların bu alanlarda kamusal hizmetlere girişi büyük ölçüde kentsel kesimde yaşayan kadınları kapsamakta, genele bir yayılım olmamakta ve kırsal kesimdeki kadın için böyle bir durum büyük ölçüde geçerli olmamaktadır. Bunun sebebi olarak köyden kentlere gelen kadınların genellikle çalışmaması ve ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerde çalışması gösterilebilir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 200).

Kadının kamu hizmetlerine girmesi Osmanlı İmparatorluğu'nun Tanzimat dönemiyle başlamıştır. I. Dünya Savaşı esnasında, memur ve müstahdem gibi görevlerde istihdam edilen kadınlar, askeriye'nin ihtiyaçlarını karşılamak için terzilik gibi mesleklerde de görev almışlardır. Resmi olarak ilk kadın memur I. Dünya Savaşı zamanında atanmıştır (Taş ve Akyol, 2015: 141). Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti'nce bastırılan Kadınlar Dünyası dergisi ilk kadın memurun atanması sürecinde etkili olmuştur. İlgili dergide kadınların yalnızca basit işlerde çalışmaması gerektiği, kamu sektöründe de çalışmasının gerektiğine dair yazılar yayınlanmıştır. (Biricikoğlu, 2019: 301-302). Daha önceleri kadınlar tarafından yapılan iş başvuruları Fransızca ve Rumca dillerini bilmedikleri nedeniyle reddedilmekteydi. Kadınlar Dünyası dergisi tarafından Fransızca'yı yalnızca zengin ailelerin kızlarının konuşabildiği ve onların da bu memuriyette çalışmak gibi bir hedefleri olmadığı söylenmiş aksine ilgili memuriyette çalışmak isteyen kadınların ise Türkçe dışında başka bir dil bilmedikleri belirtilerek telefon idaresinin tavrının kabul edilmez olduğu ifade edilmiştir (Günebakan Kadın Derneği, 2020). İlgili kurum kadın dergisince başlatılan bu mücadele sonucunda değişime gitmek zorunda kalmış ve ilk defa kuruma 7 kadın memur olarak atanmıştır. Söz konusu durumda kamuoyu oluşturulması hak

arama mücadelesinde önemli ve etkili olmuş; aslında erkek işi olarak görülen telefon idaresindeki memurluk kadrolarına kadınların da alınmasını sağlamıştır. Dolayısıyla kadınların farklı memur kadrolarına geçmeleri ile öğretmenlik ve hemşirelik gibi görece kadına atfedilen mesleklerde kamu hizmetinde görev almaları arasında ciddi bir fark vardır. Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında kadınların yatkın olduğu düşünülen işler olarak görülen mesleklere girişleri kadınların toplumsal hayatta yer almasının doğal sonucuyken; memurluğa atanmaları hak arama mücadelesinin kazanımı olarak ortaya çıkmış bir toplumsal başarıdır. II. Meşrutiyet Dönemi sonrasında ortaya çıkmaya başlayan kadın hareketlerinde söz konusu hak arama mücadelesinin de önemli etkisi olmuştur (Biricikoğlu, 2019: 301-302).

Cumhuriyet döneminde ise kadınların kamu hizmetine girişlerinin önünü açan en önemli kanuni dayanak 1926 tarihinde kabul edilen 388 sayılı Memur Kanunudur. Kanunda yer alan 6. maddede, *“Kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir. Ne gibi memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilecekleri her vekaletin memurlarına ait kanunlarda düzenlenir.”* ifadesi yer almıştır. Bu hüküm, kadınların kamu kurumlarında memur olarak görev yapmasını kanuni olarak güvence altına almıştır. Ancak yine de kadınların kamu görevlerinde yer alabilecekleri alanları sınırlamak gibi eksik bir tarafı bulunmaktadır. Söz konusu Kanun kadınların idarelerin uygun gördüğü alanlarda görev alabileceğini söylemiştir. Cumhuriyet’in ilk yıllarındaki bakanlık yasaları incelendiğinde ise söz konusu düzenlenmelerin bu sınırlamalara da uygun şekilde yapıldığı görülmektedir. 1700 sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu’nun 3. maddesinde “efendiler” ifadesi kullanılmıştır. Diğer bir örnek ise Milli Eğitim Bakanlığı’na ait 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun’da Osmanlıcadaki erkek öğretmen olan “muallim” terimi tanımlanmış, kadın öğretmen anlamına gelen “muallime” kelimesinden herhangi bir yerde bahsedilmemiştir. Son olarak, hemşirelik ve ebelik Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülen yasa ve yönetmeliklerde “kadınlar tarafından yapılacak iş” olarak belirtilmiştir. Hatta ilgili meslekleri kadına özgü kabul eden bu hükümler oldukça uzunca bir süre ilgili yasalarda yer almışlardır (Biricikoğlu, 2019: 302).

1961 Anayasası’nın Kamu Hizmetlerine Girme Hakkı başlıklı 58. maddesi; *“Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.”* şeklindedir. Ancak

Anayasanın ilgili maddesinden dolayı 388 sayılı Memurin Kanununun 6. maddesinde belirtilen; *“Kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir. Ne gibi memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilecekleri her vekaletin memurlarına ait kanunlarda düzenlenir.”* ifadesinin Anayasaya aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline ilişkin dava açılmıştır. Söz konusu davayı Anayasa Mahkemesi; *“...Kamu hizmetinin aksamadan yürütülmesi gerektiğinden kadınların vücut yapılarının elverişli olmadığı hizmetlerin her vekaletin memurlarına ait kanunlarda gösterilmesinin Anayasa’ya aykırı bir yönü bulunmadığı...”* gerekçesiyle reddetmiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, 1963). Bu karar, 1961 Anayasasının 58. Maddesindeki *“ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım ayırım gözetilemez”* şeklindeki açık düzenlemeye karşın; anayasal açıdan eşitlik ilkesi, liyakat ilkesine net bir şekilde aykırı olması nedeniyle eleştirilmektedir. Söz konusu Mahkemenin bu kararı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair bir yaklaşımı yansıtmakta ve kararın verildiği dönemde toplumda cinsiyet ayrımcılığının devam ettiğine ilişkin hukuki ve resmi bir kanıt olarak görülmektedir. Günümüzde ise, kamu hizmetlerine girişi düzenleyen 1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu olmak üzere iki temel mevzuat bulunmaktadır. 1982 Anayasası’nın 10. maddesi genel anlamda temel eşitlik ilkesini düzenlerken; ilgili maddede, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları ve devletin bu eşitliği sağlamakla yükümlü ve sorumlu olduğu belirtilmektedir. Anayasamızda yer alan 70. maddede ise kişilerin kamu hizmetine girişi düzenlemektedir. Bu iki düzenleme ışığında kamu hizmetine girişte; eşitlik, serbestlik ve görevin gerektirdiğinden başka herhangi bir nitelik aranmayacağı hususlarının ülkemiz hukukunda esas alındığı görülmektedir (Biricikoğlu, 2019: 303-304).

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE KAMU GÖREVİNDE KADIN

2.1. KAMU GÖREVİNDE KADIN

Kadınların iş hayatına girmesiyle beraber ekonomik bağımsızlıklarını elde etmeleri mümkün olmuştur. Ancak kadınların iş hayatını erkek çalışanlarla aynı düzeyde sürdürmesi için gerekli olan iyileştirmeler zamanında yapılmadığı ya da hiç yapılmadığı için kadınlar iş ortamında ayrımcılığa uğrayabilmekte ve çeşitli sorunlar yaşayabilmektedir (Bilgin, 2012: 315). Günümüzde hem kamu sektörü hem özel sektörde kadın çalışanlara yönelik düzenlemeler yeterli ölçüde yapılmadığı için söz konusu eşitlik mücadelesi halen devam etmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu’nun (2012) araştırmasına göre kadın ve erkek ayrımcılığı yönünden 135 ülke incelenmiştir. Türkiye bu ülkeler arasında 124. sırada yer almaktadır. Bu alanda ülkemiz gelişmemiş birçok ülkeden geri kalmıştır. İlgili araştırmada kadın ve erkek eşitliğini büyük ölçüde sağlayabilen ve ilk sırada yer alan ülke İzlanda olarak gösterilmektedir. (Yaylı ve Eroğlu, 2015, s.510). Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği (2010) araştırmasına göre ise Türkiye kadın ve erkek ayrımcılığında 130. sırada yer almaktadır (Urhan ve Etiler, 2011, s.193). Küresel pazarda kadın istihdamının, erkek istihdamı ile karşılaştırıldığı zaman daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Fakat buna rağmen kadınların elde ettiği gelir, küresel piyasa ile karşılaştırıldığında; iş piyasası gelirlerinin ancak %10’u olduğu görülmektedir. Bu açıdan kadınların istihdam ve gelir sorunlarına çözüm bulunması gerekmektedir (Bilgin, 2012: 315).

Türkiye Avrupa ile kıyaslandığında daha az kadın çalışan oranına sahip olduğu görülmektedir. Söz konusu orana göre Türkiye’de yaşayan 3 kadından 2 kişinin çalışmadığı gözlemlenmektedir. Özetle kadınlar çalışma hayatında erkeklerden daha az yer almaktadır (Bilgin, 2012: 312). OECD (Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü) ülkelerinde Türkiye, kadın istihdamında en yetersiz olan ülke olarak görülmektedir. (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s.203). Kadın istihdamının %52,4’ünü ilkökul mezunları oluşturmaktadır. Kadınların %65,1’i ücretsiz aile işçisi olarak, %25,3’ü ücretli veya yevmiyeli olarak, %9.2’si kendi hesabına çalışırken, %0.5’i

işverendir. Bu oranlar erkekler için %13,5, %48,2, %31,8 ve %6,5'tir (Gelegen, 2001, s.28). Türkiye’de eğitimli kadınların oranı; ilk okul eğitimi oranı %48 iken; lisans eğitiminde bu oranın %43’e düştüğü görülmektedir. Farklı endüstrilerde yer alan çalışan sayısı dikkate alındığında ise: Tarım %49, Sanayi %14, Hizmet %37, özel sektör %26,4 ve Kamu %23,6’dır (Gül ve Oktay, 2009, s.403).

Kadınların en geniş istihdam alanı, kamu sektörüdür. Kamuda öncelikli olarak sağlık, avukatlık, eğitim ve öğretim hizmetleri gelmektedir. Ancak yine de kamu sektöründe de karar verici konumunda olan kadın oranı oldukça düşüktür (Gelegen, 2001: 28). Anayasa’ya göre kamu hizmeti kavramı, devletin topluma ve kendi çıkarına karşı belirlediği görevlerin aracı kişi, kurum ve kuruluşlar tarafından yerine getirilmesi olarak gösterilmektedir (Sezer, 2003: 175). Buna göre Türk vatandaşlarının kamuda çalışması ve kamu hizmetlerinde görevlendirilmesi doğuştan gelen hakları olarak kabul edilmektedir (Sezer, 2003: 175). Liyakat ve ayrımcılık yasağı, kamu görevine girişte ve devamında korunması gereken iki önemli kavram olmakla birlikte ayrımcılığın sadece bir tane istisnası bulunmaktadır. Bu istisna, kadın ve erkeklerin iş ortamında alabilecekleri sorumluluk ve görevlere göre yerleştirilmesi olarak açıklanmaktadır (Kutlu Gürsel, 2002 s. 50.).

Ayrımcı gözetme yasağı ile ilgili olarak geçmişte dava konusu olan bazı durumların, dava sonuçlarının paylaşılması, mevcut konunun daha iyi anlaşılması için uygun olacağı düşünülmektedir. Anayasada ve 657 Devlet Memurları Kanunu’nda eşitlikle ilgili yer alan bütün düzenlemelere karşın bazı kadrolara yapılacak atamalara cinsiyetin erkek olması şartı aranmaktaydı (Biricikoğlu, 2019: 305). 1989 yılına kadar aynı şekilde kaymakamlık sınavına erkek olan kişiler alınmaya devam edilmiştir. Bu yüzden alınan kararın toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında verildiği açıktır. Danıştay’ın daha sonraki dönemlerde aldığı kararlara bakıldığında zaman zaman dava sonuçlarında daha eşitlikçi sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. KPSS Tercih Kılavuzu’na göre “Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü” memur alım sürecinde alınacak adayların erkek olması şartı için iptal davası açılmıştır. Bunun üzerine MTA açıklama olarak çalışma şartlarının ağır olduğu ve kadınların ayrımcılığına yönelik bir uygulama yapılmadığını söylemektedir (Biricikoğlu, 2019: 305-306). Bu noktada idarenin yapmış olduğu savunma incelendiğinde, erkek olma şartının görev için belirleyici koşul olmadığı; söz konusu şartın sadece toplumsal

cinsiyet rollerine ilişkin konulduğu anlaşılmaktadır. Danıştay 12. Dairesi de aynı şekilde düşünmüş ve dava konusu tercih şartını iptal etmiştir. 2015 yılında ise Kamu Denetçiliği Kurumunun Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü ARFF (Havalimanı Kurtarma ve Yangınlar Mücadele) Memurluğundaki erkek olma şartına ilişkin verdiği tavsiye kararından sonra ilgili kurum bu şartı kaldırmıştır. Kamu Baş denetçisi M. Nihat Ömeroğlu, DHMİ'nin (Devlet Hava Meydanları İşletmesi) gerekçesinin uluslararası düzeyde yanlış olduğunu ve 7/24 saat çalışma şartı olan kurumlarda kadınların da yer alması gerektiğini söylemiştir (IHA, 2021).

Söz konusu ayırım gözetme yasağı cinsiyet eşitliği kapsamında iki taraflı olarak düşünülmelidir. Örneğin, kadın kreş/anaokulu öğretmeni alınacağını belirten bir kamu kurumu ilanı; erkek öğretmen aleyhine, cinsiyetçilik eşitlik kavramına aykırı olacaktır. Bu kavramın sağlanmasında cinsiyet ayrımı olmamakla birlikte kadın kreş/anaokulu öğretmeni olduğu gibi erkek kreş/anaokulu öğretmeni de vardır. Bazı meslekler içeriği bakımından incelendiğinde mühendis, kamyon şoförü, teknik görevli, vs. kadrolarının çoğunluk çalışanlarının erkeklerden meydana geldiği görülmektedir (Biricikoğlu, 2019: 294-295). Ancak gelişen teknolojiyle birlikte hiçbir meslek veya kamu kadrosu büyük oranda beden gücü gerektirmemekte; birçok durum teknolojik cihazlar ve yazılımlarla tespit edilmektedir (Hürriyet Gazetesi, 2018). Dolayısıyla bu kamu hizmet kadrolarında, fiziksel güç gerektirmediğinden kadın çalışanların, erkek çalışanlarla benzer oranda yer almaması için herhangi bir sebep bulunmamaktadır.

Kadın çalışanların, toplumsal cinsiyet rolleri yüzünden iş yaşamı ve ev yaşamını birbirine entegre edebilmek için sorunlar yaşamaması adına toplumsal cinsiyet rolüne uygun meslekler; öğretmenlik, hemşirelik, vs. gibi alanlarda istihdam edilmesine neden olmuştur. Bu yüzden de kadınların ve erkeklerin tercih ettiği meslek ayrımcılığı ortaya çıkmıştır. Buna ek olarak kamu hizmetlerinin şartları ve kadınlara yönelik uygulamaları ile daha çok tercih edildiği düşünülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207). Kamu sektöründe cinsiyet dağılımı açısından bakılacak olursa, birçok ülkede kadın kamu çalışanının erkek sayısı ile yakın oranlarda olduğu-hatta kimi ülkelerde daha fazla olduğu görülmektedir. OECD ülkelerinde devlette çalışan kişilerin ortalaması genel olarak %60 kadın, %40 erkek olarak gösterilmektedir. Farklı ülkelerde iş gücü oranları 2017 verilerine göre; Fransa'da %63,55'e %36,45; Macaristan'da %59,74'e %40,66; Yunanistan'da %48'e, %52'dir.

Türkiye’de ise kadın ve erkek ayrımcılığı çok yüksek seviyelerde görülmektedir. Kamu hizmetlerinde görev alan erkeklerin oranı %75 ve geriye kalan %25’lik dilimde kadınlar bulunmaktadır. (DİSK/GENEL-İŞ, 2020). Kadın ve erkek oranının arasındaki sayının yüksek olmasının en önemli nedenlerinden biri; yoğun personel alımı yapan bazı kamu kuruluşlarının ağırlıklı olarak erkek almasıdır. (Doğan ve Mat Çelik, 2017, s.114). Örneğin, polislik mesleği kamuda en çok kendine yer bulan mesleklerden biridir. Kadın polis oranı %5,5 iken, erkek polis oranı %94,5 olduğu dikkate alındığında, diğer ülkelere nazaran Türkiye’de kadın kamu personeli oranının %25,31 olması normal karşılanmalıdır. Birkaç yıl öncesine kadar birçok memur alımı KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) puanı alındıktan sonra tercih sistemine dayalı olarak, direkt atamayla gerçekleştirilmekte ve dolayısıyla işin gerektirdiği nitelik dışında ayrımcılık yasağı gözetilmekteydi. Bugün ise birçok kurum, memur alımlarını mülakat sistemine dayandırarak yapmaktadır. Bu da şeffaflık ve liyakat ilkesine aykırı bir durum oluşturmaktadır (Independent Türkçe, 2019). Her ne kadar zaman zaman bazı kaynaklarda, bu durumun sona ereceği, devlette ilk kez atama yapılması gereken görevlerin içeriği dışında mülakatın kaldırılacağı, tayinlerin sadece merkezi sınav sonuçlarına göre yapılacağı (Gazete Vatan, 2021) belirtilse de mevcut durumda herhangi bir değişiklik şimdiye kadar olmamıştır. Günümüzde ise, hizmet sektörüne ağırlıklı olarak yönelen kadınlar teknolojik imkanlar doğrultusunda çalışma fırsatı bulmaktadır (Ecevit Satı ve Oktay Yılmaz, 2020, s.71). Bu değişime bağlı olarak ülkemizde kamu sektörü; teknolojinin gelişmesiyle e-devlet gibi internet uzantılı hizmetlerin ortaya çıkması, askerlik ve kolluk hizmetlerinin bile genel olarak yazılım, program ve teknolojinin yoğun kullanılması ve sürdürülmesi gibi sebeplerle beden gücü yerine büyük ölçüde beyin gücü gerektiren bir sektöre dönüşmüştür. Dolayısıyla mevcut gelişmelerle birlikte, bu tür yoğun teknoloji gerektiren kamu görevlerinde kadın kamu görevlisi oranının toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında artması beklenmektedir.

2.1.1. Akademide Kadın

Eğitim zincirinin en önemli temsilcisi üniversitelerdir. Üniversitelerde yönetim, araştırma ve öğretim faaliyetlerini sürdüren çalışanlara akademisyen adı verilmektedir. Akademisyenlik kadrosunun içeriğinde; öğretim üyeliği ve öğretim elemanlığı kadroları bulunmaktadır. Üniversitelerde birçok farklı görevi bir arada yürüten akademisyenler; elit, entelektüel, ileri görüşlü, bilgi üreticisi ve uzman kişiler olarak nitelendirilmektedir. Akademisyenlik; önemli derecede sorumluluk, yoğun bir uğraş ve etkinlik gerektiren bir meslektir. Ayrıca akademisyenliğin özel yaşama yer veremeyecek kadar bilimsel inceleme ve araştırma yapma, kitap, makale ve bildiri hazırlama gibi etkinliklerle dolu olduğu bilinmektedir (Yıldız, 2018, s.30).

Türkiye’de yapılan araştırmaların verilerine göre yüksek eğitim veren kurumlarda yer alan akademisyenlerin %40’lık dilimini kadınlar oluşturmaktadır. Söz konusu veriler dünya ülkelerinin ortalamasının üzerinde tutulmaktadır. Bu bağlamda Türkiye OECD ülkeleri arasında iyi bir yerde görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye’deki kadın akademisyen oranı ABD, AB ve OECD ülkeleri ile kıyaslanmış ve geleceğe yönelik iyi bir izlenim ortaya çıkmıştır.

Yapılan bir araştırmaya göre kadın akademisyenlerin sorumluluklarını doğru bir şekilde gerçekleştirmesi, adaletli ve dürüst bir yaklaşıma sahip olması gibi hususların yönetici olarak seçilmesinde etkili olduğu belirtilmektedir. Aynı araştırmada erkek akademisyenlerin yüksek pozisyonlarda tercih edilme nedeni; yüksek pozisyonlara gelebilmek için sosyal becerilerinin olması ve eril yapılarını kullanması olarak açıklanmaktadır (Aktaş, 2020: 294). Yönetici olmak için gerekli özellikler arasında görevi iyi yapmak, organize bir şekilde çalışmak, empatisi güçlü, motive edici, tarafsız, eşitlikçi, adaletli ve dürüst olmak gibi özellikler yer almaktadır (Elite World Hotels Blog, 2017). Yukardaki araştırmada yer özellikler ışığında; bir yöneticide olması gereken özelliklerin çoğunu taşıyan kadın akademisyenler, liyakat ve ayırım gözetme yasağı çerçevesinde değerlendirildiğinde, yönetici olabileceği; erkek akademisyenlerin ise sadece sosyal ilişkilerinin iyi olmasının yönetici olmasında yeterli görüldüğü söylenebilmektedir.

İstanbul, Ankara ve İzmir’de bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde kadın ve erkek eğitimcilerin sayıları arasında fark olduğu görülmektedir. Bu bağlamda kadın

Çalışanların, erkek çalışanlardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Fakat lkenin İstanbul, Ankara gibi büyük şehirlerinde kadın ve erkek çalışanların sayısında eşitlik gözlemlenirken, diğer bölgelerde erkek eğitimcilerin, kadın eğitimcilere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. (zdemirkıran ve ner, 2017, s.94). Taşra niversitelerinde görev alan kadın akademisyen oranının metropol üniversitelerine göre neden düşük olduğuyla ilgili birtakım çalışmalar yapılmıştır. Ülkenin neredeyse bütün şehrinde niversiteler faaliyete geçmiştir. Bunun sonucu olarak ülkenin her yerinde akademisyenlerin çalıştığı gözlemlenmektedir. Fakat taşrada eğitim veren akademisyenlerin, bulundukları ortama ayak uydurması ile ilgili sıkıntılar meydana gelmiştir. Bu bağlamda büyük şehirlerde ve yurt dışında eğitim alan akademisyenler, taşra okullarında eğitim ve taşranın sosyal yaşamına ayak uydurması zor bir noktaya ulaşmıştır. Bu bağlamda taşrada yetişen ve taşrada eğitim alan kişiler taşra okullarına yerleşerek, eğitim verme görevini üstlenmektedir. Fakat taşrada devam eden geleneksel cinsiyet normları eğitim alanına da sıçramıştır. Bu yüzden eğitim kurumlarında, erkek egemenliğinin görüldüğü cinsiyetçi yaklaşım meydana gelmiştir. Kadın eğitimciler açısından bakıldığında bu durum önemli sorunlar oluşturmaktadır. Bu nedenle taşra ve geleneksel yaşamın norm haline geldiği bölgelerde, kadınların böyle bir çalışma ortamını tercih etmediği gözlemlenmiştir. Halkın, cinsiyetçi yaklaşımlarında kadın değer görmemekte ve kadın ayrımcılığı normal olarak ele alınmaktadır. Bu yüzden kadın akademisyenler şehirlerdeki eğitim kurumlarında kalmayı tercih etmektedir (şahin, 2020, s.230-232). Genel anlamda, eğitim kurumlarında alt ve st ilişkilerinin kurulduğu ve akademik etkinliklerin gözetilmediği gözlemlenmektedir. Ancak şehirlerde bulunan kurumlarda muhafazakar yapının taşra bölgelerinden daha az olduğu ve diğer yandan taşra bölgelerindeki çalışma alanındaki tekdüzelik kadınlar açısından bu tercihin yapılmasını zorunlu hale getirmektedir. Karar verme sürecindeki kadın akademisyenlerin bir kısmı sessizleşmeyi, yalnızlaşmayı ya da çoğunluğa katılmayı seçmektedir. Kadın akademisyenler, kk kasabalarda sosyal ve iş yaşamının zorlukları ya da akademideki farklı yapıların üzerinden gelmektedir. Bu durum bazı zamanlarda kadın akademisyenlere zorunlu kılınmaktadır. Kadın akademisyenler, yetersiz olan bilgi ve ekipman ile muhalif kimlikleri veya modern yaşam tarzları nedeniyle akademik hiyerarşide ilerleme kaydedememektedir. Mevcut geçişler ve yer değişiklikleriyle birlikte, taşra

üniversitelerindeki kadın akademisyen oranının bu nedenlerden dolayı azaldığı görülmektedir. Sonuç olarak mevcut verilerde, taşra üniversitelerindeki kadın akademisyen sayıları metropol üniversitelerine göre düşük çıkmaktadır (Yıldırım Şahin: 263-264).

Günümüzde Türkiye’de kadın akademisyenlerin fazla olması umut vericidir. Ancak ülkemizde kadın akademisyenlerle yapılan çalışmalar ve çeşitli veriler; kadın akademisyen sayısının yüksek olmasına rağmen, toplumsal cinsiyet rollerinin akademide sürdüğünü göstermektedir. Kadın akademisyenlerin yer aldığı pozisyonlarda, cinsiyete dayalı iş bölümünün etkili olduğunu görmek mümkündür. Kadınlar kendi alanlarında daha kolay çalışabileceklerini düşündüğü meslekler ve eğitim kadrolarında yerini almak için çaba göstermektedir. Buna bağlı olarak iş yaşantısında, cinsiyetçi meslekler ortaya çıkmıştır. Bu durumdan erkeklerde etkilendiği için istihdam alanında, erkeklerin meslek seçimlerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Aynı zamanda akademideki kadınların da Türkiye’deki diğer alanlarda çalışan kadınlar gibi ev, yaşlı, çocuk bakımını ve geleneksel cinsiyet rollerini sürdürmek durumunda kalması, akademide de kadın erkek eşitliğinin sağlanamadığını göstermektedir. Kadın bireylerin eğitim sektöründe yüksek oranlarda istihdam edilmesi, yönetim kadrolarında yer aldıkları ve temsil edildikleri anlamına gelmemektedir. Aynı şekilde, akademik unvanlar yükseldikçe kadın akademisyen oranı düşmektedir. Fakat günümüzde eğitim sektöründe göreve başlayan kadın görevlilerin, gelecekte mevcut bu düzenin önüne geçebilmesi mümkün görülmektedir (Şentürk, 2015, s.16-17).

2.1.2. Sağlıkta Kadın

Sağlık hizmetleri, ülkedeki bütün vatandaşları yakından ilgilendirdiği için çalışan sayısı, mali büyüklük ve hitap ettiği kitlenin büyüklüğü açısından ülkenin önde gelen kamu hizmetleri içinde yer almaktadır. Kişiler, ömrü boyunca bazı ürün veya hizmetlere hiçbir zaman ihtiyaç duymayabilir ya da azda olsa ihtiyaç duyabilmektedir. Fakat insanlar sağlık hizmetlerine gerek ilk doğduğunda gerekse ömrünün son zamanlarına kadar ihtiyaç duymaktadır. Dolayısıyla sağlık hizmetleri, Türkiye’de oldukça büyük bir öneme sahiptir. Sağlık alanında çok sayıda kişi gerek kamu gerekse

özel sektörde hem çalışan hem hizmet alan olarak yer almaktadır ve niteliği gereği durmaksızın çalışan sistemdir. Sağlık hizmetini sunanlarda ise akla ilk olarak doktor, hemşire gibi meslekler gelse de; teknisyenden tıbbi sekretere, yemek hizmetinden temizlik ve bilgi işlem hizmetini sunan kişilere kadar birçok farklı alanda istihdam edilenler, bu sistemin ayrılmaz bir parçasıdır. Sağlık sektörü, sağlık profesyonellerinin farklı bölümlerde görev aldığı parçalı bir iş alanı olarak gösterilmektedir (Orhan ve Reşat Yücel, 2017: 57).

Farklı sektörlerden çeşitli mesleklerin kadın veya erkek mesleği olarak ayrılması, meslek ve toplumsal cinsiyetin bir arada olması ile oluşmaktadır. Sağlık hizmetlerinde cinsiyetler farklı konumlarda yer almaktadır. Bu durumun altında yatan temel faktör, cinsiyet rolleri ve cinsiyet eşitsizliği olarak gösterilmektedir. Geçmiş dönemlerde ise, sağlık hizmetleri ve sağlık sorunlarında kadınlar ön planda tutulmaktadır. Orta çağ dönemlerinde, kadınlar doğal ilaç üreterek ve uygulayarak insanları iyileştirmeyi hedef edinmiştir. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte erkeklerin egemen olduğu sağlık dünyası oluşturulmaya çalışılmıştır. Doktorluk mesleğinin maddi açıdan iyi bir hayat sunması, eşitsizliğin artmasına yol açmıştır. Geçmişten günümüze toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle aile fertlerinin bakımı, kadınlara bırakılmıştır. Kadın; çocuklarına, eşine ve aile içindeki yaşlı kişilere hizmet etmekle görevlendirilmiştir. Kültürel yapının kadın üzerindeki normlarını uygulaması, kadının iş hayatını da önemli derecede etkilemesine neden olmuştur.

Sağlık hizmetlerinin sunduğu mesleklere bakıldığında; kadınların genellikle ebelik ve hemşirelik alanlarında istihdam edildiği gözlemlenmektedir. Fakat doktor iş gücünün yarısını kadınlar oluşturmaktadır (Orhan ve Reşat Yücel, 2017: 57). 2009 TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) araştırmasına göre kadınlar en çok sağlık sektöründe istihdam edilmiştir. Bu durum sadece ülkemiz için geçerli değildir, uluslararası alanlarda da kadınların sağlık sektöründe çalıştığı gözlemlenmiştir (Orhan ve Etiler, 2011: 195-196). Bu noktada erkeğe yönelik bir toplumsal cinsiyet eşitsizliği ön plana çıkmaktadır. Tez itibarıyla kadının kamu görevindeki yeri incelenmekle birlikte, konunun toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında daha iyi anlaşılması açısından buna da değinmek yararlı olacaktır. Savaş yılları ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle hemşirelik mesleği, kadına yönelik meslek şeklinde gösterilse de; artık ne bir savaş cephesi ne de cephe gerisinde kurulan seyyar hastanelere gerek kalmıştır.

Nasıl ki tıp doktorluğu her iki cinsiyet için de geçerliyse ve doktor denildiğinde kişilerin zihninde her iki cinsiyet de canlanıyorsa; diğer sağlık meslekleri olan hemşireliğin, hasta bakıcılığın ve ebeliğin de her iki cinsiyeti kapsamaması için bir sebep bulunmamaktadır. Hemşireliğin kadına özgü bir meslek olarak algılanmasına rağmen erkek hemşirelerin sayısı son düzenlemeler neticesinde artmaya başlamıştır. Türkiye’de 1950’li yıllarda yürürlüğe konulan Hemşirelik Kanunu’na göre, kadınlardan başka kimsenin hemşirelik yapması mümkün değildi. 2007 yılından itibaren Resmi Gazetede yayınlanan değişiklikle cinsiyet ayrımına son vermiştir. Bu sayede erkeklerin de hemşirelik mesleğini yapmasının yolu açılmıştır. 2009 yılındaki Anayasa Mahkemesi kararında 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu’nun 3 maddesinde yer alan *“Türkiye’de hemşirelik sanatını bu kanun hükümleri dâhilinde hemşire unvanını kazanmış Türk kadınlarından başka hiçbir kimse yapamaz.”* hükmü iptal edilmiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2009) Yapılan bir çalışma ise toplum zihninde erkek hemşire imgesini canlandırmayı amaçlamıştır. Çalışma, katılımcıların %71,4’ünün Türkiye’de yapılan bu uygulamaya göre hemşirelik mesleğinde cinsiyetçilik ayrımı da ortadan kalkmıştır. Hemşirelik istihdamlarından elde edilen verilere göre kadın hemşireler yaklaşık 60%, erkek hemşireler yaklaşık %40 oranla istihdam edilmektedir. Bulgulara göre hemşirelik mesleği sadece kadınlara hitap eden bir kariyer yolu olmaktan çıkmıştır. Böylece hemşirelik mesleği kadın ve erkeklerin görev alabileceği, cinsiyetsiz bir meslek olarak görülmektedir (Orhan ve Reşat Yücel, 2017: 57).

Doktorluk mesleğinde ise her ne kadar Sağlık Bakanlığı tarafından kadın ve erkek tıp doktorlarının sayısı ve oranları açıklanmasa da var olan bazı gelişmeler bu meslek açısından toplumsal cinsiyet eşitliğine dair umut vericidir. Türkiye’de sağlık enstitülerinde eğitim alan kadın bireylerin sayısı sürekli artış göstermektedir. ÖSYM (Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi) verilerine göre 2005-2006 öğretim yılında sağlık enstitülerinde eğitim alan kadın bireylerin sayısı yaklaşık 40% olarak belirlenirken; 2009 yılında söz konusu oran 43% olarak belirlenmiştir. TÜİK (2009) araştırmasına göre sağlık hizmetlerinde görev alan kişilerin yaşlarının genel olarak 35’in altında olduğu gözlemlenmektedir. (Urhan, 2011: 195-196). Dolayısıyla Türkiye’de sağlık alanında kadın istihdamı; sadece hemşirelikle kalmayıp hekimlik mesleğinde de önemli ölçüde öne çıkmaktadır.

Türkiye’de, Tıpta Uzmanlık Sınavı alımlarında, askerlik veya polislik alımlarında olduğu gibi herhangi bir cinsiyet ayrımcılığı uygulanmamaktadır. Fakat aile, çevre, toplum, kadın doktorun eğitim aldığı öğretim üyeleri gibi faktörler kadınların uzmanlık dalını seçerken etkili olabilmektedir. Uzmanlık dalı seçimindeki başka bir faktör ise o uzmanlık dalının diğerlerine göre daha az nöbet gerektirmesi olabilmektedir. Sağlık hizmeti, alanına göre değişmekle birlikte, 24 saat nöbet gerektiren sürekli yaşayan bir sistemdir. Uzmanlık alanının gereği olarak, özellikle hekimlerin ilk senelerinde nöbet tutma zorunluluğu vardır. Özellikle kadınlarda toplumsal cinsiyete dayalı aileye dair sorumluluklar, karşı cinsiyet ile karşılaştırıldığı zaman kadınların mesleklerinde olumsuz etkiler meydana getirmektedir. Dolayısıyla kadın doktorlar nöbet sisteminin olmadığı ya da az olduğu ve hastalara direkt acil uygulamaların gerekmediği bölümleri tercih etmektedirler. Bu duruma örnek olarak görevi gereği nöbet sorumluluğu olmayan patoloji uzmanı sayısında kadın sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Erkek hekimlerin yoğun olduğu uzmanlık dallarında bu hekimlerin dışlayıcı, küçümseyici tavırları; başka bir deyişle, mesleki zorbalıkları kadın hekimlerin seçimlerinde yine etkili olabilmektedir. Bir diğer faktör ise kadın öğrencilerin tıp eğitimi aldıkları sırada özellikle son sınıflarda bir nevi asistanlık yaptıkları, ağır ve zor süreçte üstlerinden gördüğü tavır, davranış ve hareketler bütününde seçecekleri uzmanlık dalındaki etkisi hayli büyük olabilmekte, hatta seçimlerinde diğer etkili olabilecek faktörleri ezici bir üstünlükle eleyebilmektedir (Orhan ve Reşat Yücel, 2017: 57-58).

Ankara’da hekimler arasında oluşturulan bir sosyal gruptan elde edilen verilere göre; kadın doktorların oranı 37% olarak belirlenmiştir. Kadın doktorların neredeyse tamamı nöbet gerektirmeyen pratisyen hekim değil aksine belirli alanlarda uzmanlaşmış kişiler olarak gösterilmektedir. Dolayısıyla, kadın doktor tarafından nöbet ve acil girişimler gerektiren uzmanlık dallarının seçilmesi, bu gereksinimleri karşılayıp karşılamayacak kadar maddi kazanç sağlayıp sağlamadığıyla da ilişkili olmaktadır. Doktorluk mesleği çok fazla emek sarf edilen bir meslek olduğundan hekimler için en önemli konulardan biri de elde edilen kazançtır. Bu yüzden örneğin kadın doğum uzmanlığı da acil girişim gerektiren bir uzmanlık dalı olduğu halde, yukarıda belirtildiği üzere büyük bir oranda kadın hekim tarafından tercih edilen bir uzmanlıktır. Dolayısıyla nöbet ve acil girişim gerektiren dallar hem kadın hem erkek

hekim tarafından tercih etmeme konusu olabilmektedir. Bu noktada bu dalların tercih edilmesinde diğer avantaj ve dezavantajlı durumların hekim tarafından değerlendirilmesi söz konusu olmaktadır (Urhan, 2011: 203).

Sağlık alanında yapılan çalışmalar göstermektedir ki; sağlık sektöründe, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik hedeflerin ve izlenecek yolların geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, kadın hekimlerin öğrencilik döneminden itibaren uzmanlaşma yolunda atacağı adımlarda karşılaşacağı engellerin daha net bir şekilde belirlenmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli bir adım olacaktır. Kültürel ve geleneksel toplumda cinsiyetlerin bakış açısı dikkate alındığında sağlık eğitiminin sağlanmasına yönelik düzenlemelere ihtiyaç duyulmakla birlikte; kadın doktorların iş alanlarında ve eğitim alanlarında hayat dengesinin sağlıklı bir şekilde sürdürülebildiği politikaların üretilmesi gerekmektedir. Cinsiyetler arasındaki eşit ücretlendirme, istihdam edilme, görev yükselme, kongreler, sağlanan diğer eğitimler, burs vb. hizmetlerin kadın ve erkeğe eşit şekilde sunulması cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması için gereklidir (Orhan ve Reşat Yücel, 2017: 58).

2.1.3. Yargıda Kadın

Kadınların kamu görevinde yer aldıkları profesyonel mesleklerde; sayıları, görev dağılımı ve görev yaptıkları pozisyonlarındaki yükselme oranları, erkek meslektaşlarına oranla daha düşüktür. Yargı alanında ve hukuk fakültelerinde eğitim gören kadın öğrencilerin sayısı ülkemizde ve dünyada 1970'li yıllardan sonra artış göstermiştir. Ancak genel olarak profesyonel mesleklerde çalışan sayısının yüksek olmasının, söz konusu meslekte kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması için yeterli olmadığı bilinmekle birlikte; hukuk fakültelerinde kadın öğrencilerin nicel anlamda daha çok yer alması da avukatlık ya da hakimlik kariyerlerinde eşitsizliği kaldırmak için yeterli olmayacaktır. Bütün bunlara ek olarak hukukçu hiyerarşisinde yönetim kısmında erkeklerin bulunduğu bilinmektedir. Cumhuriyet döneminden itibaren ilk defa barolar birliğinde bir kadının başkanlık yapması, 1970'li yıllara denk gelmiş ve Av. Nermin Özkaya Elazığ Barosu Başkanlığı görevini 1972-1979 yılları arasında yürütmüştür. Hukuk alanındaki başkanlık konumunda bulunan kadınların yeri, uzun vadede gözle görülür oranda artmamıştır. Türkiye'de bütün hukuk alanlarında kadın

görevlilerin yönetim kadrolarındaki istihdamlarının az olduğu gözlemlenmiştir. 1982 döneminden itibaren ‘‘Hakimler ve Savcılar’’ başında kadın yönetici olmamakla birlikte; ‘‘Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu’’ (Yeni adıyla Hakimler ve Savcılar Kurulu) Başkanı aynı zamanda Adalet Bakanı olarak görev almaktadır. Bugüne kadar bir kadın Adalet Bakanı olarak istihdam edilmemiştir. Cumhuriyet’in geçmişinden günümüze kadınların aynı pozisyonlardaki varlığının da sınırlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, kadın çalışan oranının yüksek olmasıyla birlikte; üst kademelerdeki kadın yönetici sayısının az olması hukukun organlarında da gözlemlenmektedir. Farklı mesleklerde görüldüğü gibi hukukla ilgili mesleklerde de kadınların iş hayatı ve ev hayatı ile ilişkili dengeyi yürütme sorumluluğunu almaları, kariyer hayatlarında ast ve üst pozisyonlarda istihdam oranlarının düşük olduğunu göstermektedir (Kalem Berk, 2013: 84-85).

Hukuk alanında gerçekleştirilen savcılık mesleği, suçların gelişmesine göre günün 24 saati çalışma şeklinin gerçekleştirilmesini isteyebilmektedir. Bu yüzden de kadın hukukçular tarafından daha az tercih edilmektedir. Var olan bu durumu iyileştirmeye odaklanmak yerine ülkemizde devlet işlerinde savcılık gibi alanlara kadınların istihdam edilmemesi, savcılığı cinsiyet eşitsizliğinin mevcut olduğu bir meslek grubu haline getirmektedir (Parlaktuna, 2010: 1229). Son yıllarda gerçekleşen kadın sayısındaki artışla birlikte 2020 itibariyle Türkiye genelinde bulunan toplam 14909 hâkimden 8054'ü erkek, 6855'i kadındır. Diğer yandan Türkiye genelinde bulunan toplam 6863 savcının ise 5847'si erkek, 1016'si kadındır. (Türkiye Hukuk, 2021). Günümüzde hakim savcı alım ilanlarında cinsiyete dayalı ayrımcılığa sebep olacak herhangi bir kota şartı bulunmamaktadır. Ancak kadın savcı oranının %7,2 olması toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve toplumsal cinsiyet rollerinin devam ettiğine dair önemli bir göstergedir. Kadın çalışanı savcılık yerine hakimlik mesleğini tercih etmeye yönlendiren, savcılık mesleğinin gerektirdiği kişisel özelliklere sahip olmadığını düşünmesinden ziyade; o zamana kadar gördüğü gerek sözel gerekse davranışsal baskılardır. Doğduğu andan itibaren belirli sınırlar çerçevesinde büyütülen bir kadının, konu mesleki alan seçmeye geldiğinde, görünmez sınırlarının dışına çıkabilmesi kolay olmamaktadır. Bazı araştırmalarda kadınların kimi mesleklerde ve üst düzey kadrolarda az sayıda bulunmaları, bu toplumların temelinde kadınların yapısına ve özelliklerine göre belirlenmiş bazı sebepler aracılığıyla açıklanmaktadır.

Türkiye’de ise mesai saatlerinden dolayı aile hayatını sürdürmenin zor olacağı alanların önünde gelen savcılık mesleğini yürüten kadın çalışanlar diğer hukuk mesleklerine kıyasla az; geleneksel yapı bağlamında kadına verilmiş anne ve hizmetli normlarının hukuk alanındaki aynı cinsiyetler tarafından uygulanması, kabullenilmiş olarak gösterilmektedir. Buna örnek olarak 2006 yılında Adalet Bakanlığı’nın hakim ve savcıların istihdamını düzenleyen kura atamasında, 102’sinin kadın olduğu 572 aday arasından iki kadın gönüllü olarak savcılığı seçmiştir. Geri kalan adaylar ise oylama yapılmadan hakimlik kariyerine atanmıştır. Kurasız hakimlik atamasında savcılık mesleğinin mesai saatlerinin zorluğu sebep olarak gösterilmiştir. Bu duruma kadın adaylar tarafından itiraz edilmemiş, fakat hakimlik için başvurup savcılık alanında istihdam edilen erkek adaylar tarafından eleştirilerek söz konusu seçimin adalet ilkesine aykırı olduğu söylenmiştir. Buna ek olarak ceza mahkemelerinde bulunan kadın hakim sayısı diğer hakimlik görevlerine kıyasla daha az olmaktadır. Bu da yine ceza verebilmenin erkek olmakla alakalı olduğuna dair son derece yerleşik bir toplumsal inanış olduğuyla açıklanmaktadır (Kalem Berk, 2013: 90). Önümüzdeki dönemlerde, toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında; savcılık veya ağır ceza hakimliği gibi mesleklerin gerektirdiği özelliklere ve yeteneklere sahip olduğuna inanan kişilerin bu meslekleri seçmesi ve kişilerin cinsiyet fark etmeksizin liyakate dayalı bir şekilde yetkili kişiler tarafından seçilmesi önem taşımaktadır.

Hukuka dayalı mesleklerin gelişme sürecinde kadın katılımının diğer birçok meslekte görüldüğü üzere daha geç başladığı bilinmektedir. Ülkemizde bütün sektörlerde olduğu gibi, hukuk dalında kadın erkek dağılımının oluşmasında da cinsiyet ayrımcılığının etkileri görülmektedir. Buna ek olarak ülkemizde ve uluslararası alanda kadının savcılık gibi mesleklerde ve Baro Başkanlığı gibi yönetim kadrolarında sayısal olarak düşük miktarda olmasının düzenlenecek birtakım pozitif ayrımcılık uygulamalarıyla önlenebileceği ve cinsiyet oranları arasındaki uçurumun belli bir ölçüde kapanmasının sağlanacağı tahmin edilmektedir. (Kalem Berk, 2013: 90-96).

Söz konu bilgiler ve söylemler ışığında, kadınların profesyonel hayat içerisinde ve üst düzey pozisyonlarda sayıca daha fazla olmanın, önemli mesleklerin yaratılmasındaki etkileri, özellikle hukuk mesleği içerisinde yasa ve yargı alanlarında hangi yenilikleri getireceği konusu üzerinde tartışılmaktadır. Öncelikle, kadınların

hukuk mesleklerinde ve yargı içerisinde yüksek sayıda ve özellikli bir ilişkide görev almalarının başlı başına bu haliyle bu alanlardaki toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin önüne geçmesinde yeterli olmayacağını kabul etmek gerekmektedir. Ancak, kadınların hukuk mesleklerinde giderek daha çok bulunmaları, toplum cinsiyet rollerine ilişkin bir sorgulamayı da etkin kılacaktır. Şüphesiz ki; hukuk alanlarında çeşitli mesleğe tabi olan kadınların yetiştirildikleri topluma ait olan zihniyet kalıplarından, temeldeki ahlaki davranış öğelerinden ve ait oldukları mesleğin gerektirdiği önemli kurallardan tamamen bağımsız olarak hareket edebileceklerinin zor olduğunu da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Aksi takdirde ise, hukuk mesleklerinde ve özellikle hukuki yönetim kadrolarında kadının oransal olarak çok az bir şekilde yer almasının devam etmesi, eşitlik ve toplumsal rollere ilişkin pek çok kavramın yeterince sorgulanmamasına dolayısıyla eşitsizliğin devamına yol açacaktır. (Kalem Berk, 2013: 94-95).

2.1.4. Mecliste Kadın

Geleneksel kültürlerde kadının siyasette yer alması doğru ve uygun bulunmamaktadır. Fakat gelişmiş toplumlarda kadınlar hayatın bütün alanlarında yer almaktadır. Kadının, günümüz toplumlarında bulunduğu yere göre yaşantısı farklılık göstermektedir. Demokratik ülkelerde hak ve özgürlüklerine sahip olan, teknoloji ve eğitim aracılığıyla bağımsızlığını kazanan kadınların miktarı, sürekli artış göstermektedir. Dolayısıyla sosyal ve iş hayatında yer alma konusunda talepleri de aynı şekilde artmaktadır. 20. yüzyılda geleneksel yaşamdan modern yaşama geçişin başlaması ile birlikte kadınlara verilen seçme ve seçilme hakkının politik hayatta yer alması doğru ve pozitif etkiler oluşturabilmektedir. Fakat bu değişiklikler kadının ekonomik ve politik hayatta katılımında hedeflenen düzeye ulaştırmamıştır (Kabaoğlu, 2017: 1-2).

Ülke bazında ise kadının seçme ve seçilme hakkını ilk kez kazandığı ülke 1893'de Yeni Zelanda'dır. Ülkemizde ise, 1930 yılında kadınlar belediyede seçme hakkını kazanmış, Milletvekili olabilme ve milletvekillerini seçme hakkını ise 1934 yılında Anayasa'nın değişmesi ile elde etmiştir. Halkın içerisinde kadın bireylerin sosyal becerileri gelişmiş dahi olsa da politik alanlarda katılım göstermesi oldukça

düşük tutulmuştur. Ülkemizdeki kadın politikacıların sayısı, Avrupa ile kıyaslandığı zaman oldukça geride kalmıştır. Bunun son örneği olarak, İsveçli siyasetçi Eva Magdalena Andersson'ın 30 Kasım 2021'de İsveç Başbakanlığına seçilerek ülke tarihindeki ilk kadın başbakan olması gösterilebilir (CNN, 2021). Amerika, Avrupa ve Asya ülkelerinde ise genel kadın temsil oranı %20 civarındadır (Kabaoğlu, 2017. s.2).

Araştırmalardan elde edilen verilere göre ülkemizdeki kadın milletvekili sayısı ve oranları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Türkiye’de Kadın Milletvekili Oranları

Seçim Yılı	Parlamentodaki Milletvekili Sayısı	Kadın Sayısı	Milletvekili	Kadın Oranı (%)
1935	395	18		4.6
1943	435	16		3.7
1950	487	3		0.6
1957	610	8		1.3
1965	450	8		1.8
1973	450	6		1.3
1991	450	8		1.8
1999	550	22		4.2
2002	550	24		4.4
2007	550	50		9.1
2011	550	79		14.4
2015	550	97		17.6
2015	550	81		14.7
2018	600	103		17.1

Kaynak: Yaylı ve diğerleri: 517.

Ülkemizde kadınlara verilen ‘‘Seçme ve Seçilme Hakkı’’ pek çok ülkeye kıyasla daha erken verilmiştir. Bu anlamda Cumhuriyet, kadın erkek eşitliğini sağlamak ve kadını siyaset alanında eşit gören düzenlemeleri daha en başından hakkıyla yerine getirmiştir. Ancak gelişmiş ülkelerden daha önce kadınların özgürlük

haklarını elde etmiş olmasına karşılık; seçimle meydana gelen kollarda Türkiye vatandaşı kadınların yüksek miktarda yer alamaması, halkın cinsiyet normlarından kaynaklanmaktadır. Diğer ülkelerde de, kadınlar genellikle politik haklarını çok sonradan elde ettiklerinden, güncel zamanda politikada aktif rolleri hedeflenen düzeyde yer alamamaktadır (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 517-519).

Tablo 3: Parlamentoda Kadın Temsili (Bölgesel Ortalama)

Parlamentoda Kadın Temsili (Bölgesel)	Ortalama %
İskandinav Ülkeleri	44.8
Amerika Kıtası	34.7
Batı Avrupa Ülkeleri	36.3
Güney Avrupa Ülkeleri	28.1
Sahra Altı Afrika Ülkeleri	26.4
Asya Kıtası	21.2
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	18.3
Pasifik	20.1

Kaynak: Inter-Parliamentary Union.

Dünyada kadınların politik kariyerlerinde istihdam edilme oranı %19,4'tür. Bölgesel ortalamada Arap ülkeleri temsil oranı %17 civarındadır (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 512-519). Türkiye'de kadınlar birçok farklı ülkeden daha önce politikada öncelikli haklara sahip olmuştur. Bu durum günümüzde daha net görülmektedir. Fakat ülkemizde Cumhuriyet'in ilan edilmesinden beri kadınların oranı mecliste istenilen rakamlara ulaşmamıştır. Türk kadınının siyasette hala erkeğin olduğu kadar var olmamasının temel nedeni olarak, toplumda siyasetin erkek işi olduğuna yönelik inancın sürmesi gösterilebilir (Kabaoğlu: 3). Toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında kadına biçilen rolün de kadının siyasete eklenmesinde önemli olduğu gösterilmektedir. Kadının politik yaşama dahil olması; halkın temel yapısında cinsiyet eşitliğinin sağlanması, cinsiyetler arasında hem fırsat önceliği hem fırsat eşitliğinin olması, fırsat eşitliğinin aynı zamanda kadın ve erkeğin aile ve çalışma yaşamlarını kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesine bağlıdır. Toplumsal normların cinsiyet eşitsizliğine göre belirlediği rollerin farkında olarak, söz konusu normların getirdiği sorunlara eşitlik

ilkesi kapsamında çözüm bulmak eşitlik ilkesinin sorumluluğu olarak gösterilmektedir. Bu bağlamda kadınların toplum içerisindeki yeri ve erkeklerin egemen olduğu konuların belirlenerek çözüme ulaştırılması önem taşımaktadır. Ayrıca sahip olduğu hakları kullanabilmesi ve ayrıca kadının statüsünün yükseltilmesi için kadının önündeki engelleri kaldırmayı hedefleyen etkin politikalar üretilmelidir (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 520). Türkiye’de kadınların siyasal yaşama katılımlarının artırılabilmesi için; toplumsal normların ve düşüncelerin değişmesi, kadın bireylerin erkekler kadar siyasette görev alabileceği düşüncesinin yaygınlaşması; bu düşüncenin yaygınlaşabilmesi için, seçim sisteminde ve siyasi partiler kanununda gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bunların yanı sıra, kadının siyasete katılımını artırmayı amaçlayan bilgilendirici programların düzenlenmesi ve kadınların siyasete dair çekincelerini gidermeye yönelik çalışmaların sürdürülmesi ayrıca önem arz etmektedir (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 520-521).

2.1.5. Yerel Yönetimlerde Kadın ve Kota Uygulamaları

Yurttaşların yerel yönetimlere olan yakınlığından dolayı yerel yönetimlerde kadının varlığı üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Yerel seçimlerde seçilenler ile seçmenler arasındaki gerek toplumsal gerekse coğrafi mesafe ulusal seçimlerdekinden daha yakındır. Bu yakınlık, seçilenler ile seçmenlerin demokraside daha etkin olmasını iyileştirerek merkezi yönetimin altında kalan çeşitli kurumların eşitlikçi yapıda olmasını sağlayabilmektedir. Bir ülkede temsilin niteliği ve herkesi kapsamaması eşitlik ilkesinin bulunması devletin bütün organlarında demokratik bir yapı oluşmasını sağlayacaktır (Belli, 2015: 69). Kadınların ulusal ve yerel yönetimde karar alması ise eşitlik ilkesi içerisinde demokrasi yapısının oluşmasını ve kamu hizmetlerinin verimliliğinin artmasına neden olmaktadır (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 520-521).

Siyasal katılımın yerel yönetimlerde kolay olması nedeniyle kadınların yerel yönetimlerin karar mekanizmalarında yer alması ulusal temsile göre daha kolaydır. Kadın temsili, yerel siyasetin var olması ve ilerlemesi açısından önemli bir göstergedir. Yerel demokrasinin sürdürülmesi ve işleyişin etik, eşit ve ayrımcılık yapılmadan devam ettirilmesi halkın beklentilerini karşılaması ve yargı kararlarını uygulama

süreçlerinde demokrasi bulmasına bağlıdır. Yerel yönetimlerde kadın temsiliinin artması sadece yerel demokrasinin gelişimini sağlamakla kalmayıp; kadınların yerelde kazandıkları tecrübe ve özgüven ile ulusal siyasette de görünür olmalarına ve ulusal yönetimde yer almalarına da yol açacaktır (Belli, 2015, s.80-81).

Ülkemizde yerel seçimlerin yıllar arasındaki kadın katılımcıların sayısı ve oranları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4: Yerel Seçimlerde Kadınların Miktarı

Yerel Seçimler	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
1999 Seçimleri			
Belediye Başkanı	3216	20	0.6
Belediye Meclis Üyesi	34084	541	1.6
İl Genel Meclisi	3122	44	1.4
2004 Seçimleri			
Belediye Başkanı	3225	18	0.56
Belediye Meclis Üyesi	34447	817	2.37
İl Genel Meclisi	3208	57	1.78
2009 Seçimleri			
Belediye Başkanı	2948	26	0.8
Belediye Meclis Üyesi	31790	1340	4.2
İl Genel Meclisi	3379	110	3.2
2014 Seçimleri			
Belediye Başkanı	1396	40	2,8
Belediye Meclis Üyesi	20498	2198	10.7
İl Genel Meclisi	1251	60	4.7
2019 Seçimleri			
Belediye Başkanı	1389	40	2.8
Belediye Meclis Üyesi	20498	2284	11
İl Genel Meclisi	1271	48	3.77

Kaynak: Yaylı ve diğerleri, 2015: 514. ve Kaşıkırık, 2019: 13.

Uluslararası yerel seçimlerde kadınların sayısı ve oranları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Uluslararası Yerel Seçimlerde Kadınların Miktarı

Ülke	Belediye Başkanı %	Belediye Meclis Üyesi %
Fransa	11	47
İsveç	17	42
Finlandiya	10	34
İtalya	7	16
Macaristan	12	15
Nikaragua	10	34
Honduras	10	22
Meksika	4	16
Panama	16	13
Pakistan	1	25

Kaynak: Yaylı ve diğerleri, 2015: 515.

Tablo 4’te göze çarpan kadın bireylerin zaman içerisinde temsil oranlarının yükseldiğidir. Fakat yerel temsilde Türkiye hala AB ülkeleri ve diğer birçok ülkenin altında yer almaktadır. Buna ek olarak AB’de seçilmiş yöneticilerin 25%’i kadın olarak gösterilmektedir. Belediye üyeliğinde kadınların istihdam miktarı İsveç’te %42, Finlandiya’da %34, İtalya’da %16’dır. Söz konusu verilerdeki yerel yönetimlerde kadın temsil oranları demokratikleşme açısından da önem arz etmektedir (Belli, 2015: 82-83). Ülkemizdeki son seçimlerde, belediye başkanlığında kadın temsil oranı %2,8 iken; diğer ülkelerde kadınların istihdam oranı 10% ile 20% arasında farklılık göstermektedir (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 515-516). Dolayısıyla ülkemizdeki yerel yönetim kadın temsil oranları düşük olmakla birlikte diğer ülke ortalamalarının da altında kalmaktır.

Adaylık sürecinde kadın oranlarının düşük olması, temsilcilerin belirlenmesi aşamasında cinsiyet ayrımcılığı olduğunun bir göstergesidir. Pay uygulamaları, halkın normlarının değişmesini beklemeden meydana gelen önemli bir uygulama olmakla birlikte; kota politikalarında, eşit olmayan kişilere adaletsiz davranarak, eşitliği gerçekleştirme çabası içinde bulunma şeklinde gösterilmektedir. Kota, teknik anlamda, seçim sürecinde politik karar mekanizmalarında yer alacak kişilerin belirlenmesinde kadın politikacılara ayrılmasına karar verilen yer anlamına

gelmektedir. Pay oranları, politik sürecin belirlenmesinde erkeklerin üstün durumunun engellenmesini ve eşitliği sağlamak amacıyla uygulanmaktadır (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 511-512).

Kota uygulamalarının ilki, yasaya gerek duyulmadan siyasal partilerin gerekli kota uygulamalarını, iç düzenlemelerine koymalarıdır. İkinci bir kota türü ise, yasa yoluyla siyasi oluşumların belirleyecekleri kişileri seçme sürecinde belirli kurallara tabi olarak belirlemesidir. Kadın payları genellikle eşitlik kavramında cinsiyet eşitliğini benimsemektedir. Kota uygulamaları, yasal güce dayandırılarak seçim sistemi içinde sunulursa daha etkili olacaktır (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 512).

Diğer ülkelerdeki siyasi partilerin kotalarına bakılacak olursa; örneğin, Fransa'da Sosyalist Partisinin %50, Brezilya'da Demokrat İşçi Partisinin (sadece parti örgütlerinde) %30'dur. Norveç'te Norveç İşçi Partisinin her iki cinsiyet için de %40'tır (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 513). Türkiye'de ise Ak Parti ve Milliyetçi Hareket Partisi cinsiyet kotası uygulamamakla birlikte; Cumhuriyet Halk Partisi her iki cinsiyet için %33; İyi Parti'de ise kadın temsili için %25 oranında kota uygulanmaktadır (Dünya Gazetesi, 2021). Halkların Demokratik Partisi, parti tüzüğünde yer alan tüm karar verme mekanizmalarında kadınlar lehine en az eşit temsilin esas alınması yer almakta olup, Halkların Demokratik Partisi'nde her iki cinsiyet için %50 kota uygulandığı söylenebilir (Halkların Demokratik Partisi, 2014).

Demokratik yaşamın olmazsa olmaz unsurlarından biri olan siyasi partilerin, yine demokrasinin önemli yapı taşlarından olan yerel yönetimlerle bağının güçlü olması gerekmektedir. Siyasi oluşumların halka açık yayınladıkları vaatlerinde ulusal ve yerel temsilde kadın bireylerin oranını yükseltilmesi hedeflenmelidir. Kota uygulamalarının geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi öncelikle devletin görevidir. Ancak iş hayatında ve sosyal hayatta da kota konusunda araştırmalar yapmalı ve ilgili kurumlarla paylaşılmalıdır. Ayrıca gerek ulusal gerekse yerel seçimlerde aday listelerindeki kadınların sayısının artırılması ve kadınların seçilebilme ihtimali yüksek olan sıralardan aday gösterilmeleri, kotanın uygulanabilirliği açısından önem arz etmektedir (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 520).

2.1.6. Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın

Türk Silahlı Kuvvetlerinin, ülkemizin kuruluşundan itibaren bugünlere gelmesinde üstlendiği önemli rol yadsınamaz bir gerçektir. Türkiye'nin jeopolitik konumu ve NATO'da (Kuzey Atlantik Anlaşması Örgütü) bulunduğu ağırlık nedeniyle ordumuz ülkenin savunma sistemi açısından oldukça önemlidir. Günümüzde Türk ordusu; bünyesinde barındırdığı teknoloji, bilgi ve eğitim düzeyiyle ve sahip olduğu yerli savaş sanayisiyle üretilen silah gücüyle terörle mücadele ve ülke sınırları dışında savaşma tecrübesine sahiptir (T.C. Milli Savunma Bakanlığı, 2021). Türk Silahlı Kuvvetleri'nde kadın subaylar sayıca oldukça az olmalarına rağmen, her geçen yıl sayıları artmaktadır (Eken, 2006: 249.). Bununla birlikte günümüzde savunma sanayisinin fiziksel gücün yerine daha fazla teknolojiye bağlı olarak ilerlemesi nedeniyle silahlı kuvvetlerde bu sayının gelecekte çok daha fazla artması muhtemeldir. Her geçen gün özellikle modern ülkelerin silahlı kuvvetleri kadınların onlara getireceği farklı bakış açısının yararları nedeniyle daha fazla kadın istihdamına ihtiyaç olduğunun farkına varmaktadır (Grey, 2017).

Türk Silahlı Kuvvetlerinin bağlı olduğu Milli Savunma Bakanlığınca sağlanan Türk Silahlı Kuvvetleri'nde kaç kadın subay ve astsubay bulunduğu ayrıca üst kademe yönetiminde kaç kadın kaç erkek bulunduğuyula ilgili herhangi bir güncel veri bulunmamaktadır. 2013 yılında yayınlanan bir haber sitesinin haberine göre ise Türk Silahlı Kuvvetleri'nin toplam personel sayısının 723 bin 741 olduğu ve 39 bin 449 subayın görev yaptığı belirtilmiştir. Aynı haberde Türk Silahlı Kuvvetleri'nde, kadın subay mevcudunun ise 1.343 olduğu açıklanmıştır. O dönemin Milli Savunma Bakanı olan İsmet Yılmaz ise mevzuatta kadınların general veya amiral rütbesine terfi etmelerini engelleyen bir hüküm bulunmadığını belirtmiştir. Jandarma Genel Komutanlığının 2016 yılından sonra İçişleri Bakanlığı bünyesine geçtiği ve sonrasına dair veri olmaması nedeniyle; 2013 yılına ait verilere göre Türk Silahlı Kuvvetlerindeki kadın subay oranının %3,4 olduğu söylenebilir (ensonhaber.com, 2013).

Türkiye'nin askeri gücünün dünya çapında oldukça gelişmiş olduğu kabul edilmektedir. Örneğin Global Fire Power internet sitesince yapılan 50 farklı faktöre bağlı olarak belirlenen 2021 yılı itibariyle dünyanın en güçlü orduları sıralamasında

140 ülke içerisinde 11. sırada yer almaktadır (Global Fire Power, 2021). Asker ve ordu kavramları artık daha fazla yoğun teknoloji ve yapay zekâ donanımlı insansız kara ve hava araçları ve diğer teknolojik teçhizatlar ile yürütülmektedir. Dolayısıyla bilişim alanında artan kadın istihdamı da göz önüne alındığında Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev alan kadın erkek oranındaki büyük eşitsizlik daha da dikkat çekici olmaktadır. Kaldı ki Türk Silahlı Kuvvetlerinin personelinin yaptığı iş sadece beden gücü gerektirse bile, Türk Silahlı Kuvvetleri görevlerine girişte yazılı sınavla birlikte bedensel güç gerektiren sınavlara da girildiği için eleme sınavlarında başarısız olan kişiler cinsiyeti ne olursa olsun elenmektedir.

Geçmişten günümüze kadınların da gerektiğinde ülke savunmasında yer aldıkları bir gerçektir. Yaşanan teknolojik gelişmeler, kadınların artık silahlı kuvvetler bünyesinde daha fazla yer almasının önünü açmaktadır. Beyin gücünün daha fazla önem kazandığı alanlarda kadınların varlığı ve sağladıkları farklı bakış açısı her alanda olduğu gibi ordular için de oldukça verimli olmaktadır. Özellikle önemli stratejik kararların alındığı liderlik makamlarında bunun etkisi daha fazla görülmektedir. Güçlü bir ordu, personelinin bağlılığı ve bireylerin yeteneklerinin en uygun düzeyde kullanılmasıyla elde edilmektedir. Bu nedenle güçlü ordular kadın işgücü potansiyelinden de azami ölçüde yararlanmalı; ülke savunmasında görev almak isteyen herkese ve de tüm personeline eşit erişim ve eşit eğitim fırsatları sunmalıdır (Barbara, 2021).

2.1.7. Emniyet Genel Müdürlüğünde Kadın

Güvenliği sağlama, suçu önleme ve tüm vatandaşlar için yaşam kalitesini artırma gibi sorumlulukları olan emniyet mensubu yetkilileri içindeki kadın kamu görevlileri, tarihte ilk kez 1918 yılında görevlerine başlamıştır. Polis istihdam oranına bakıldığında, Türkiye için bu oran yalnızca %5,5 iken İngiltere için %22,3'tür (Öz Yıldız, 2017, 115-125). AB ülkelerindeki 2008 istihdam oranlarına bakıldığında ise en yüksek oran %33,9 ile Estonya olurken en düşük oran %10,4 olarak Romanya'dır. Avrupa Birliği'nin en düşük oranına sahip Romanya'da bile kadın polis istihdam oranı Türkiye'dekinin yaklaşık iki kat fazlasıdır. Uluslararası verilere bakıldığında zaman dünya genelinde emniyet teşkilatlarında kadın çalışanların yaklaşık 8% olduğu

sonucuna varılmaktadır. Ülkemizdeki araştırmalarda elde edilen bulgularda kadın çalışanların oranı yaklaşık 5% olarak belirtilmiştir. Kadın polis oranı verilerine bakıldığında Batı ülkelerinde emniyet teşkilatının toplumsal cinsiyet rolleri ile olabildiğince ilişkilendirilmediğı ya da geçmişte ilişkilendirse de zamanla bu dūřünce belli ölçüde uzaklaşılıp, duruma olabildiğince eşitlikçi bakılabildiğı görülmektedir. Türkiye’de ise bugün hala sokakta kadın polis görmek oldukça zordur. Zaten oransal olarak oldukça çok dūřük bir sayıyla istihdam edilen kadın polislerin diğeri polisler gibi silah taşıma yetkisi bulunmakla beraber daha çok ofis içi işlerde görev aldığı bilinen bir gerçektir (Öz Yıldız, 2017, 120-126).

Bir başka konu ise kadın polisin, erkek meslektaşı tarafından dışlandığı gerçeğidir. Polislik mesleğı bir tarafa sosyolojik açıdan bile bakıldığında bir ortamda %5,5 oranında kadınların ve %94,5 oranındaki erkeklerin yer alması halinde büyük olasılıkla kadınların dışlanmış hissetmeleri normaldir. Yapılan araştırmalar ise sadece Türkiye’de değıl diğeri ülkelerde de bu sorunun çok da farklı olmadığını göstermektedir. Avrupa emniyet teşkilatında yapılan çalışmada, kadın polislerin kariyerindeki üst pozisyonlara ulaşma imkanlarının, erkek görevliler tarafından çeşitli engelleyici hareketler ile engellenmekte olduğı saptanmıştır. Bu bağlamda kadınlara karşı psikolojik ve fiziksel şiddetin uygulandığına dair bazı davranış örnekleri görülmektedir (Öz Yıldız, 2017, 116). Türkiye açısından bakıldığında en olası öncelikli çözüm kadın ve erkek polis sayılarının, ihtiyaçlar doğırtusunda olabildiğince eşitlenmesidir. Ülkemizde kadın ve erkek sayısının birbirine yakın olduğı göz önüne alınırsa her bir vatandaş topluluğuna dūřen kadın ve erkek polis sayısının buna bağılı olarak eřit olması, gayet normal karşılanmalıdır. Bazı görüşlere göre de modern çağın başlaması ile birlikte emniyet teşkilatında da cinsiyetler arasında yeni bir ağı başlayarak teşkilatın yapısını değıştirecektir. Dolayısıyla kadın polislerin istihdam oranının arttırılması ve sonrasında kadın polislerin sahip oldukları gücün hem kişisel hem yetkisel olarak farkında olmaları ve diğeri önemli konularda eğıtime tabi tutulmaları önem arz etmektedir (Öz Yıldız, 2017, 117-133). Bu konudaki olumlu bir geleişme ise; yapılan araştırmalarda, vatandaşın erkek polislerle muhatap olmak yerine kadın polislerle olmayı daha çok tercih ettiklerinin ortaya çıkmasıdır (Öz Yıldız, 2017, 117).

Emniyet Genel Müdürlüğü 2021 yılı performans programına bakıldığında polis ve polis yönetim kadrosunun toplam sayıları bulunmakla beraber kadın ve erkek olarak herhangi bir ayırım yapılmadığından 2010 verilerine bakmak gerekecektir. (Öz Yıldız, 2017, 127-128). 2020 polis akademisi ve polis meslek yüksekokulu alım ilanlarına bakıldığında ise toplam 8 bin kişilik bir alım yapılacağı ve lisans mezunu olarak ‘‘5 bin 440 erkek ve 960 kadın, ön lisans’’ mezunu olaraksa ‘‘1.360 erkek ve 240 kadın’’ alınacağı belirtilmiştir (Gazete Vatan, 2021). Oransal olarak incelendiğinde ise lisans ve ön lisans mezunlarının %15’i kadın %85’i erkek olacak şekilde alım yapılacağı anlaşılmaktadır. Kadın polis alımlarında yalnızca nicelik yönünden kadın sayısının artırılması; başka hiçbir müdahale ve düzenleme yapılmıyorsa herhangi bir değer taşımamaktadır. Bu bağlamda, gerek üst düzey kariyer ve yönetim kadrolarına ulaşabilmek, gerekse toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm emniyet kurumu personeli tarafından kabullenilmesi ve içselleştirilmesi yönünden yapılacak çalışmalar oldukça önemli olacaktır. Dolayısıyla iç güvenlik reformu çalışmalarında, polislik kurumunun genelini kapsayacak şekilde toplumsal cinsiyet farkındalığının artırılması başta olmak üzere; kadın adayların emniyet teşkilatında eğitim ve istihdam politikalarına göre belirlenen sayılarının artması da gerekmektedir. Kadın görevlilerin oranlarının yükselmesi, emniyetin kollarında etkin bir biçimde sorumluluk almaları, demokrasinin yapısı olan polis vatandaş ilişkilerinin iyileştirilmesi, vatandaşın emniyet kurumuna olan güveninin yükseltilmesi, güvenlik alanındaki herkesi kapsayıcı politikaların sisteme uyarlanabilmesi adına oldukça önemli olacaktır (Öz Yıldız, 2017, 129).

2.2. KAMU GÖREVİNDE KADIN YÖNETİCİ

Yönetici olmak birçok yetkiye sahip olmanın yanında çok fazla sorumluluk almak demektir. Yöneticilik, bir koordinasyon bilim ve sanatıdır. Özetle, farklı ve birbirinden uyumsuz sosyal elementleri bir pota içerisinde bir bütün olarak çalışacak şekilde organize etmektir. Yöneticinin amacı, organizasyon içindeki insan ve maddi kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasıdır. Yöneticinin bu amaç için temel fonksiyonları ise planlama, örgütlenme, teşvik, haberleşme ve kontroldür (Şahinkaya, 2006: 61). Yönetici tüm bu yönleriyle lider kavramından da ayrılmaktadır.

Yönetim ve yöneticilik kavramları cinsiyetsiz kavramlar olmakla birlikte, yöneticilik kavramının olmazsa olmazları; acil durumlarda çabuk şekilde karar alabilme, riske girme ve rekabetçi ortamda dik durabilme gibi özelliklerdir. Ancak bu özelliklerin toplum genelinde erkeğe dayatılan toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle sadece erkekte olduğuna inanılmakta; doğal olarak yöneticiliğin erkek işi olarak görülmesine sebep olmaktadır. Kadınlar da sahip oldukları özellikleri sayesinde ve her insan gibi belirli konularda eğitimler alarak, kendilerini geliştirerek oldukça başarılı yöneticiler olabilmektedir. Afyonkarahisar ilinde yapılan bir araştırmada yöneticilik yaklaşımına ilişkin belirlenen liderlik, karar verme, iletişim kurabilme ve kontrol mekanizması gibi boyutlarda cinsiyet faktörünün etkili olup olmadığı araştırılmıştır. Farklı cinsiyetlerden yöneticilerin arasında büyük farklılık olmadığı görülmesinin yanında, kadınların karar vermede daha demokratik ve katılımcı olduğu, iletişim kurabilme, etkin iletişimi sağlama ve yakından denetim konusunda daha başarılı olduğu tespit edilmiştir (Karcı, 2012: 106-107). Aynı araştırmada liderlik özelliği boyutunda erkeklerin ilgili liderlik davranışlarını daha fazla gösterdikleri görülmüş, bunun sebebi olarak da kadın yöneticilerin iş dünyasında ve yöneticilik makamlarında yeni yeni temsil edilmelerinden dolayı tecrübe ve davranış biçimlerini erkek yöneticilere göre şekillendirmeleri belirtilmiştir (Karcı, 2012. s.107). Değişime ve gelişmeye açık olan toplumlarda yöneticiliğin kadına uygun bir meslek olduğuna olan inanç artmaktadır. Teknolojinin gün geçtikçe arttığı ülkelerde, daha uyumlu ve daha şeffaf bir akışta ilerleyen yönetim anlayışı daha başarılı olmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmada ise kadın yöneticilerin, yöneticilik konusunda belirlenen değerlerin yüzde 84 ünde erkeklere göre daha etkin olduğu, bu değerler arasında inisiyatif alma, esnek hareket edebilme, kendini geliştirme, sonuçlara ulaşma, erdem ve dürüstlük sergileme gibi değerler bulunduğu görülmektedir (Zenger ve Falkman, 2019).

2018 yılı itibarıyla Türkiye'de kamuda toplam kadın yönetici oranı 22% olarak ifade edilirken, üst düzey kadın yönetici oranının ise yalnızca 8% olduğu görülmektedir. OECD genelinde ise kamu sektöründe üst düzey yönetici kadın oranı yaklaşık 32% düzeyindedir (United Nations Development Programme, 2021)

Kamu sektöründe aynı iş için kadın ve erkek çalışanın yasal hakları eşit olmakla birlikte; kamuda yönetici ve üst düzey yönetici olarak atanma konusunda ise

işleyişte eşitlik sağlanamamaktadır. Kadın çalışma arkadaşı desteklenmekte ama kadın yöneticiye sıcak bakılmamaktadır. Kamu idarelerindeki çalışma kültürünün kadınların kariyer olanaklarını sınırlandırmadığını söylemek mümkün olmakla birlikte; yöneticilik konusunda bir isteksizlik vardır. Toplumumuzda ise kadınların işgücü piyasasında bulunması çoğunlukla kabullenilmekte ve desteklenmektedir. İstihdam hariç sorumlulukların paylaşılması konusundaki algının da genel olarak topluma yerleştiği söylenebilmektedir (Gökdemir, 2020: 116-117.).

Yapılan araştırmalara göre kadınların, erkeklere göre hiyerarşik sistemde alt kısımlarda yer aldığı gözlemlenmektedir. (Akbaş ve Korkmaz, 2017: 74). Bu durumun altında çok sayıda görünür ve görünmez engel bulunmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre cinsiyetçi ve ayrımcı durumlarda kadın yönetici olmanın olumsuz yanları şu şekilde sıralanmıştır: Kadın çalışanın önyargılara bağlı olarak en başından yöneticiliğe düşünülmemesi, kadının benimsediği toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kendisinin yöneticiliği hedef olarak düşünülmemesi, anneliğinin yöneticiliğe olumsuz yansıması ve kadın için işe verilen molanın kariyerde dezavantajlı görülmesi ve son olarak kadın çalışanın evliliği ve anneliğinin çok çalışmasına engel olabileceği düşüncesi. Toplumsal cinsiyet rollerinin bir sonucu olarak, kadınlar ilk bakışta yöneticilik için düşünülmemektedir. Ancak eşit şartlar ve eşit fırsatlar sağlandığında, gerekli eğitime ve deneyime bir kadının da gayet başarılı bir yönetici olması beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri aynı şekilde kadın çalışanın iş hayatında yöneticiliği bir kariyer bir hedefi olarak düşünülmemesine sebep olmaktadır. Bir diğer engel ise kadının bir anne olmasının getirdiği sorumluluklardır. Kadının anne olma ve çocuk ile ilgilenme süreci özellikle ilk zamanlarda biyolojik bir gerçekliktir. Ancak bu dönemde kadına yönelik destekler sağlanarak, kariyerine ara vermesi ve iş ortamından uzun süre ayrı kalması önlenabilir. Bu desteklerin mevcut olmadığı bir iş ortamında ise, görevde yükselme değerlendirmesi yapılırken; kadının çocuk yetiştirme sürecinde kariyerinden uzak kaldığı süre dikkate alınmakta ve kadın görevde yükselme sürecinde erkek çalışana karşı dezavantajlı bir konuma gelmektedir (İndigo Dergisi, 2017). Toplumun gözünde kadın algısı; sahip olduğu eğitim seviyesi veya çalıştığı iş ile değil; bunun yerine anne ve kadın olarak şekillenmektedir. Elbette ki bu algının etkisiyle, aynı zamanda kadının kendi düşünce yapısı da biçimlenmektedir. Hem toplumun baskısı hem de içsel bir kabulleniş ile kadın çalışan için öncelik evi ve ailesi olmaktadır. Sonuç

olarak, kadın bir anne ve eş olarak kendine yüklediği sorumlulukları öncelikli görmekte ve hatta yerine getiremediğinde psikolojik olarak yıpranmaktadır (Negiz ve Yemen, 2011, s.200).

Bu bilgiler ışığında; yetenekli ve başarılı olma ihtimali olan çalışanların yalnızca bir bölümünden yararlanmanın, kurum ve kuruluşların gelişimleri önünde bir engel oluşturduğu söylenebilmektedir. Kurumların başarısı, farklı ve çeşitli yetenekleri içerisinde bulundurmakla mümkündür. Kurumlarda hem kadın hem erkek yöneticilerin olması bu çeşitliliğin önemli bir örneğidir. Ne yazık ki kurum ve işletmeler bu çeşitliliği, temelinde toplumsal önyargıların olduğu birçok sebep nedeniyle kullanmamaktadır. Ayrıca, kadınların yönetici olamayacağına dair bir algı doğal olarak, kadınların kariyerinde verimlilik bağlılığını ve motivasyonunu düşürmekte ve kadın görevlilerin iş verimini düşürmektedir. Kadın yöneticilerin yoğun olduğu bir iş ortamında ise, diğer kadın çalışanların da daha verimli çalışması mümkün olmaktadır (Akbaş ve diğerleri, 2017: 75).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU GÖREVİNDE KADIN ÇALIŞANIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İş hayatında kadınların iş bulmakta zorluk çekmesinin en önemli nedenlerinden biri toplumsal normlardır. Söz konusu algı kadının, çalışma hayatında pek çok engel ve sorunla karşılaşmasına yol açmaktadır. Kadın, henüz işgücüne katılım aşamasındayken, sorunlarla karşılaşmakta ve bu engeller iş bulmasının önüne geçebilmektedir. Buna ek olarak istihdam edildikten sonra cinsiyete bağlı ayrımcılığa uğramakta ve çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Kadının kamudaki çalışma hayatında toplumsal cinsiyet rolleri ve aile hayatına bağlı olarak ortaya çıkan birçok sorun bulunmaktadır (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 144.). Söz konusu bölümde bu sorunlar ele alınarak çözüm önerileri sunulacaktır.

3.1. KAMU GÖREVİNDE KADIN ÇALIŞANIN KARŞILAŞTIĞI GENEL SORUNLAR

Kadın, yaşadığı ortamda kendisine verilen roller nedeniyle evdeki yaşam ile iş hayatı arasında bir denge kurmak zorunda kalmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak kadınlar öğretmenlik ve hemşirelik gibi kadınlara özgü olarak görülen işlere yönelmektedir. Diğer yandan, iş güvencesi ve özel sektöre göre çalışma saatlerinin daha düzenli olması nedeniyle, kadın çalışan kamu sektörünü de özellikle tercih etmektedir (Yılmaz, s.96). Ancak, kadınların sadece belirli alanlarda çalışıyor olması ülkenin ekonomisinin potansiyelini tam olarak ortaya çıkartamaması anlamına gelmektedir. (Bilgin, 2012: 312.).

Kamu sektöründe işe alım aşamasında ve ücrette denge bağlamında belli ölçüde eşitlik sağlanabilmektedir. Diğer yandan kadın personel daha önemli sorunlarla kurum içi yerleştirilmesi aşamasında karşılaşmaktadır. Şöyle ki; kadın çalışanın daha pasif ve kendini geliştirme imkânı olmayan bölümlerde görevlendirilmesi gibi durumlar ortaya çıkmakta; idareciler, özellikle bu şekilde görevlendirmeler yaparak kadın çalışanın ev işleri ve çocukla ilgilenmek için daha esnek çalışma imkanına sahip olmasının iyi olacağını düşünmektedirler. Ancak bu durum, kadın çalışanı işten

uzaklaştırmaktadır. Ayrıca bu durum verimli çalışmasına ve dolayısıyla kadının kariyer planlarına engel oluşturmaktadır (Öz Yıldız: 131).

Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında kadının en çok birlikte anıldığı kavramlar aile ve çocuk bakımıdır. Dolayısıyla kadın çalışan iş hayatını; kendisine atanan gönüllü veya gönülsüz bir şekilde kabul ettiği aile ve çocuk bakımı üzerine kurmaya çalışmaktadır. Örneğin, temizlik ve yemek eğer ücretli bir işse bunlar genelde erkekler tarafından yapılabilmektedir. Ancak aynı işlerin evlerde yapılması gerektiğinde ise genellikle bu işleri sadece kadınlar yapmaktadır. Toplumsal norm olarak bu işlerin evde kadın tarafından yapılması doğallaştırılmıştır. Bu tür işler dışarda erkek tarafından ücretli bir iş olarak yapılırken; aile içinde kadından yapılmasının beklenmesi, kadının erkekle eşit şartlara sahip olmasını mümkün kılmamaktadır (Ocak Adıyaman, 2019).

Geleneksel normlar, modern yaşamın başlaması ile inovasyona uğramaya başlamıştır. Bu sayede kadınlar sadece aile içerisinde görevli değil, artık çalışma hayatında da yer edinmişlerdir (Aksöz ve diğerleri, 2021: 147). Bu süreçte çalışma hayatında yaşanan diğer sorunlarla birlikte, psikolojik tacize maruz kalan kadın memurun doğal olarak çalışma motivasyonu azalmaktadır (Şalvarcı Türeli ve Dolmacı, 2013, s.90). Bu yıpratıcı dönemde kadın çalışanın ev, çocuk bakımı ve bunun gibi konularda devletten yeterince destek almaması da kadın için çalışma hayatını daha da içinden çıkılmaz bir hale getirmektedir. Sonuç olarak kadın çalışan erken emeklilik olanağı varsa bunu kullanmakta; çalışmaya devam etse dahi çalışma arzusunu kaybetmiş bir şekilde, hayal kırıklığı ve umutsuzluk içinde çalışmaya devam etmektedir (Öz Yıldız: 118-119).

Bu bağlamda, kamu sektöründe çalışan kadın özellikle toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra başta ülkede sağlanan çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği olmak üzere birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır (Yılmaz ve diğerleri: 111). Bu temel sorunlar çözülmeden ve yeterli destek sağlanmadan kadın memur çalışanın erkek çalışanla eşit şartlara sahip olduğunu söylemek asla mümkün olmayacaktır.

3.1.1. Doğum İzni

Ülkemizde doğum izni 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda toplamda on altı hafta olarak düzenlenmiştir. Bunun yarısı doğumdan önce diğer yarısı ise doğumdan sonra kullanılmaktadır. Ancak sağlığı çalışmaya uygun olan kadın memur bunu doktor raporuyla belgeleyerek doğum yapmadan önce üç haftaya kadar çalışmaya devam edebilmektedir. Söz konusu durum oluştuğunda, memurun doğum öncesinde sağlık raporuna dayanarak çalıştığı haftalar doğum sonrası annelik izni süresine dahil edilir. Memur babanın ise eşi doğum yaptıktan sonra on gün babalık izni hakkı bulunmaktadır. İlgili Kanun'un 104/D maddesinde memurun doğum yaparak annelik iznini kullanması sonrasında kullanabileceği emzirme izni süreleri başlamaktadır. Bu süre ilk altı ayda günde 3 saat, sonraki 6 ayda ise günde bir buçuk saattir. Bir diğer önemli düzenleme ise yarım zamanlı çalışma ile alakalıdır. İlgili kanunun 104/F maddesine göre süt izni verilmemek kaydıyla; memur anne birinci doğumunda iki, ikincide dört ve sonraki doğumlarda ise altı ay boyunca günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilmektedir.

Ülkemiz koşullarında yaklaşık 3 aylık annelik ve süt izin sürelerini bitiren memurun önünde ise iki seçenek bulunmaktadır. Bebeğini gündüz bakım evi, aile büyükleri ve bakıcı gibi birine bırakarak çalışmaya başlayacak veya yine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmiş, annelik izni bitimi sonrası doğum tarihinden itibaren yirmi dört aya kadar kullanılabilen ücretsiz izin hakkını kullanacaktır. Yine aynı maddeye göre eşi doğum yapan memur babanın da bebeğin doğum tarihinden itibaren bebek yirmi dört aya gelene kadar ücretsiz izin kullanma hakkı bulunmaktadır. Aileyi ekonomik olarak zorlayacak ücretsiz izin hakkı doğal olarak talebe istinaden verilmektedir. Bu izin ülkemizde genellikle bir kişi tarafından yani memur anne tarafından kullanılmaktadır. İlgili hükümle ilgili bir başka husus ise; söz konusu ücretsiz izin taleplerinin kullandırılmasında ilgili kurumun takdir hakkı bulunmamasıdır. Yani memur anne ve de memur baba doğum sebebiyle ücretsiz izne ayrılmak istiyorsa, memura bu iznin kullandırılması zorunludur (Baysal, 2022)

Anne ve babalık izni, Avrupa Birliğine uyum kanunları kapsamında ülkemizin üstlenmeleri arasında yer almaktadır. Ancak geline nokta diğer gelişmiş ülkelerdeki uygulamalarla kıyaslandığında hala yeterli olmamakla birlikte; kamu çalışanlarıyla

ilgili yapılanları değerlendiren çalışmaların çoğu söz konusu ücretsiz izin gibi hakları kadın memurun çalışma hayatındaki hakları çerçevesinde ele almakta ve akademik çalışmalarda bile erkek memuru çocuk bakımında konumlandırmamaktadır (Sumbas, 2019: 183-187).

Doğum sonrasındaki çocuk bakımı ile ilgili ele alınan düzenlemelerde; toplumsal cinsiyet eşitliğinin, çocuğun ihtiyaç duyduğu ilgi ve bakımın, çocuk gelişiminin ve kadın istihdamının sağlıklı bir şekilde sürdürülmesinin gözetilmesi gerekmektedir. Her açıdan refah düzeyi yüksek olan pek çok gelişmiş ülkede de düzenlemeler bu sayılan maddelere uygun olarak yapılmaktadır. Ülkemizde ise memur anne veya babanın doğum öncesi ve sonrasıyla ilgili konunun başında değinilen düzenlemeler haricinde herhangi bir ebeveyn izni bulunmamaktadır. Dolayısıyla mevcut düzenlemeler kadın memuru çocuk bakımından sorumlu görmekte ve bu durum memurun var olan haklarını kullanmasının sonrasında, bebeğinin bakımını üstlenmeye devam etmesi veya mevcut işine odaklanması arasında bir yol ayrımına gelmesine yol açmaktadır. Sonuç ne olursa olsun toplumsal cinsiyet eşitsizliği katlanarak devam etmekte ve geleceğin emanet edildiği nesillerin bakımı toplumsal bir sorumluluk değil de anneye özgü bir rol olarak algılanmaya devam etmektedir (Sumbas, 2019: 190).

Söz konusu problemler toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında ebeveyn izinlerinin uygulandığı ülkelere düzenlemelerin nasıl bir mantık çerçevesinde yapıldığı sorusu akıllara gelmektedir. Ülkemize de örnek olması açısından bu noktada var olan ebeveynlik haklarının en üst düzeyde olduğu ülkelere biri olan İsveç'in durumuna bakmak doğru olacaktır. İsveç örneğinde; ebeveynlik izni her iki ebeveyn için toplam 480 gün (yaklaşık 16 ay olarak) verilmektedir. Normal şartlarda 240 gün olarak ikiye bölünmektedir. Ebeveynler kendi aralarında transfer yapabilmektedir. Ancak 90 gün her iki ebeveyne transfer edilemeyecek şekilde tanımlanmaktadır. Bu durumun sebebi erkek çalışanların da ebeveynlik izni almasının teşvik edilmesidir. Ebeveynlik izni çocuk 12 yaşına girene kadar kullanılabilir. Ancak çocuk 4 yaşını bitirene kadar 384 günlük izin kullanılmalıdır, yani sadece 96 gün 5 ile 12 yaş arasında kullanılmak için bekletilebilir. Diğer yandan geçici ebeveynlik izni olarak tanımlanan evde hasta çocuk bakımı için ebeveynler çocuk 12 yaşına gelene kadar yılda 120 gün evde hasta çocuk bakımı izin hakkına sahiptirler. Diğer bir önemli husus

ise; tüm bu izinler sosyal güvenlik kurumu (Försakringskassan) tarafından karşılanmaktadır ve çalışanlar maaş yerine sosyal güvenlik kurumundan ödeme almaktadır. Bu ödemeler alınan maaşa göre belirlenmekle birlikte yaklaşık olarak maaşın yüzde 80'i kadar ödeme alınmaktadır. Bu durum çalışanın ilgili izin haklarını kullanırken çalıştığı kurumdan ziyade ülkenin sosyal güvenlik sistemi ile muhatap olmasını sağlamaktadır. (Försakringskassan, 2021)

Dolayısıyla, memur anne baba izinlerinin büyük oranda aylıklı olmak üzere, kazanılan hakların korunaklı ve toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında devredilemez olması hedeflenmelidir. Doğum sonrası ebeveyn izni düzenlemelerinde; anne ve babaya, doğan çocuktan ikisinin de sorumlu olduğu bilinci aşılmalı ve bu iznin ikisine de ayrı ayrı olarak verilen bir hak ve sorumluluk olduğunun altı çizilmelidir. İsveç örneğindeki gibi çift maaşlı ve çift bakıcılı aile modeli anlayışı kapsamında, ortak sorumluluk anlayışı gözetilerek düzenlenecek ebeveyn izinleri, genel toplum zihniyetinin değişmesi açısından da önem taşımaktadır. (Sumbas, 2019: 190)

3.1.2. Kreş ve Anaokulu

Kreş ve anaokulları kadın çalışanın iş hayatına uzun süre ara vermeden kariyerini sürdürmesine olanak sağlamaktadır. Bunun yanı sıra söz konusu kurumlar yeterli standartlara sahip olduğu takdirde, 0-6 yaş bebek ve çocuklarının kişisel gelişiminin daha iyi sağlanması gibi konular başta olmak üzere birçok konuda ailelere destek olmaktadır. Örneğin, çocuklar kreşlerde kendi yaşlılarıyla sosyalleşme ve iletişim kurma gibi oldukça önemli beceriler kazanmakta; sağlıklı beslenme ve diğer hijyen alışkanlıklarını yetkin eğitimli kişilerden alabilmektedir (Ben Anneyim Dergi, 2018).

Yapılan araştırmalara göre kadının iş hayatında yer edinebilmesi için çeşitli uygulamalar yapılmaktadır. Örneğin, kadın iş yerindeyken, çocukların bakımını, kreş ve gündüz bakımevleri üstlenmektedir ve bu sayede kadın memur hayatını sağlıklı bir şekilde dengeleyebilmektedir. (Özmete ve Eker, 2012: 6). Dolayısıyla Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kapsamında ülke içerisinde yeterli şekilde olanak ve teşviklerin sağlanması; yasal ve mali düzenlemelerin yapılması gibi uygulamalar, çalışan annenin iş ve aile yaşamı dengesini kurması ve bu dengeyi sürdürmesine büyük

fayda sağlayacaktır (T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, 2021). Bu noktada özel sektör kapsamındaki orta ölçekli işletmelerle ilgili işleyişe de değinmek yararlı olacaktır. Bu işletmelerde ilgili yasa gereği kreş açmak için ilgili işletmede 150 kadın işçi zorunluluğu bulunmaktadır. Dolayısıyla söz konusu işletmelerde kreş açma zorunluluğuna tabi olmamak için kadın çalışan sayısının 150'den aşağıda tutulması gibi bir etkisi görülmekle birlikte; ilgili düzenleme bütün ebeveynleri kapsamadığı için ayrıca bir cinsiyet eşitsizliğine sebep olmaktadır. Bu nedenle, kadın ibaresi yerine düzenlemenin her ebeveyni kapsayacak şekilde yeniden gözden geçirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Yağmur, 2017).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 191. maddesinde; “devlet memurları için gerekli görülen yerlerde çocuk bakımevlerinin açılabilir” ifadesi bulunmakta olup, ilgili tesislerin açılması yasal bir zorunluluk yerine kişilerin inisiyatifine bırakılmıştır. Bu durumun bir sonucu olarak; 2008 yılında 497 olan kreş sayısı, 2015'te 121'e ve 2016'da 56'ya düşmüştür. Devlet kurumlarının bu konuda öncü olması gerekirken son dönemde tam tersine devlet tarafından açılan kreş sayısının azaltılması, annelerin işten uzaklaşması ve evde çocuk bakmasının teşvik edilmiş olması anlamına gelmektedir (Yağmur, 2017). Söz konusu olumsuz verileri olumluya çevirebilmek ve aynı zamanda kamu görevinde yer alan kadının iş ve aile yaşamı arasında denge sağlayabilmesi ve kariyerini ilerletebilmesi amacıyla yönelik olarak gerek Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gerekse Milli Eğitim Bakanlığı Bütçesinde bakım hizmetleri ve okul öncesi eğitime ayrılan pay arttırılmalı; yeni kaynaklar ve teşvikler yaratılmalıdır. Kamu kurumlarının taşra teşkilatındaki yöneticilerinin, gündüz bakım evi, kreş ve okul öncesi eğitim kurumları açmaları teşvik edilmeli ve ardından bu açılan kurumların yeterli standartlara sahip olması için sürekli denetlenmesi sağlanmalıdır. Koşulları ve fiziki olanakları uygun olanlar öncelikli olmak üzere, kamu eğitim kurumları bünyesinde ana sınıfları zorunlu hale getirilmelidir. Açılacak olan yeni yerlerdeki öğretmen açığının karşılanması amacıyla üniversitelerle koordinasyonun sağlanarak okul öncesi eğitim kurumlarına öğretmen yetiştiren bölümlere alınacak öğrenci sayılarının arttırılması amaçlanmalıdır. Aynı zamanda kamuda çalışan ebeveynlerin bu sürece katılımlarını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması da bu sürecin her yönüyle tamamlanmasına olanak sağlayacaktır (Altay vd. 2011, s.671).

3.1.3. Toplumsal Cinsiyet Roller

Ülkemizde kadının, geleneksel toplumsal normların kırılmaya başlamasıyla toplum ve iş hayatında yer edinmesi mümkün olmuştur. Bu durum yönetsel pozisyonlarda yer alan kadın için de geçerlidir (Şahin ve Bayhan, 2020: 60.). Toplum, kişiden değişmez bir ölçüt olarak benimsediği biyolojik cinsiyete uygun olduğunu düşündüğü gösteriyi sergilemesini beklemektedir. Bu yüzden söz konusu davranışlar dizisini meydana getirmek için bireyi zorlamaktadır. Toplum ayrıca kadın ve erkeklerde birbirinden ayrı olarak gruplandırılan tutumların birbiriyle bütünleşmesine izin vermemekte; karışıma tahammül etmemekte ve söz konusu davranışları umursamazlık olarak algılayarak tepki ile karşılamaktadır (Vatandaş, 2007: 30-31).

Toplum iki cinsten oluşmakta ancak her ikisi de dünyada var olma hakkına sahip olsa da toplumda kendine yer bulma sürecinde farklı olanaklara sahip olmaktadır. Bu farklılıklardan en gözle görülür olanlarından birisi iş bölümüdür. Çok sayıda kadın istihdam edilmek adına ilgili eğitime yönelmekte ve meslek edinerek kamu veya özel sektörde iş hayatına başlamaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle genellikle bu edinimler onlar için çoğunlukla zaman doldurmak ve çalışma hayatı süresince aile gelirine destek olmak gibi ikinci dereceden bir konu olmanın ötesine geçememektedir. Bu durum kadının geleneksel konumunun sürekliliğine katkı sağlamakla beraber kadının cinsiyet rollerinden sıyrılabilmesi hem dikey ve hem de yatay mesleki ayrımında erkeklere oranla, daha sıradan iş pozisyonlarına ve daha yetersiz deneyim olanaklarına sahip olmasına yol açmaktadır. Kamuda çalışan kadın sayısının düşük olması ve kadınların daha aktif olmayan görevlerde değerlendirilmesi de bu süregelen anlayışın bir tezahürü olmaktadır. Kadın memur erkekle aynı iş tanımına sahip olsa bile erkeğe sorumluluk, araştırma ve inceleme gerektiren görevler verilirken; kadın memura basit ve sürekli aynı şekilde sürdürülen görevler verilebilmektedir. Bu durum kadın tarafından da içselleştirilmiş ve tercih edilebilir olabilmektedir. Dolayısıyla erkek memur zamanla daha iyi konumlara yükselirken; kadın memurun bilgi ve tecrübesi sınırlı kaldığından sürekli aynı işi yapmaya devam etmektedir (Vatandaş, 2007: 42-43).

Eğitim sisteminin değiştirilmesi tabii ki tek başına yeterli değildir, ancak zihinlerde toplumsal cinsiyet rollerinin sonlandırılması ve toplumsal cinsiyet

eşitliğinin sağlanmasında önemli bir temel oluşturacağından kuşku yoktur (Vatandaş, 2007: 49).

3.1.4. Yapışkan Zemin

Ülkemiz dahil birçok ülkede kadın erkek ayrımcılığının ötesinde işsizlik sorunu ortaya çıkmakta ve kadın istihdam oranı da bundan olumsuz etkilenmektedir. Diğer yandan kadın istihdama katıldığında da daha düşük seviyeli ve düşük ücretli işlerde, yarı zamanlı ya da geçici olarak çalışabilmektedir. Bu durum negatif bir kavram olan yapışkan zemini işaret etmektedir. Daha düşük düzeydeki işlerde, sınırlı seviyede yükselme imkânı olan çalışma şeklini açıklayan yapışkan zemin kavramı; işgücü piyasasındaki kadınlara yönelik ayrımcı uygulamalar için kullanılmaktadır. Daha düşük ücretler ile çalışan, işinde hareket edebilme olanağı düşük olan ve kariyerinde daha fazla yol alamayan kadınları ifade eden bu kavram aynı zamanda; kadının aile ile ilgili sorumluluklarını, kadına yönelik tutumları, kalıp yargıları ve kadının çalıştığı yerin yapısı nedeniyle kariyerinde karşılaştığı engelleri ifade etmektedir (Kıroğlu Bayat ve Baykal Parıldar, 2021: 750-751).

Yapışkan zemin kavramı, kamu sektöründe kendini kamu kurumlarında alt kademelerde çalışan kadınların genelde terfi almadan ve yerlerinde sabit kalmaları ve buna bağlı olarak aldıkları maaşların düşük kalması olarak kendini göstermektedir (Gül ve diğerleri: 427.). Kariyer basamaklarını tırmanmanın kadın için daha zor olmasının nedenlerinden biri de yapışkan zemindir. Bu kavram, kamu kurumunda kadının çoğunlukla görevde yükselmeden, sadece belirli görevlerde çalışmak zorunda kaldığını göstermektedir (Zekai Öztürk vd. 2018: 229). İş hayatında sürekli sabit bir görevde gelecek planlaması yapmak kendini amaçsız hale getirmek demektir. Bu durum hiçbir bireyin istediği bir durum değildir. Aksine bireylerin önüne kariyer hedefleri koymak çalışanların performansını ve iş motivasyonu arttırmaktadır. Kadın çalışan açısından bu motivasyonu sağlayacak iş hayatında kariyer hedeflerine sahip olmak çok zor olmaktadır (Cam, 2011: 4.). Söz konusu durumun bir sonucu olarak kadın çalışanların normal şartlarda kamu kurumlarında en fazla yükselebildiği seviye şef statüsü olmaktadır.

Yapışkan zemin gibi kavramlarda temel nokta toplumsal cinsiyet kalıp yargıları sonucu oluşan ayrımcı tutum ve davranışlardır. Bu ayrımcı tutum ve davranışlar; kamu kurumundaki kadını çalışma yaşamında dezavantajlı duruma sokmakta, kadın çalışanın hak ettiği şekilde yükselmesini engellemektedir. Ayrıca kadın çalışan, iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi sağlamaya çalışırken, çalışma hayatına karşı olan motivasyonunu kaybederek hemcinsinin yoğun olarak bulunduğu alanlarda bile yükselme şansı bulamayabilir. Kaldı ki söz konusu ayrımcı tutum ve davranışlar, kadın çalışanda düşük benlik saygısına ve sonuç olarak kendini düşük değerlemeye sebep olmaktadır. Yapışkan zemin gibi kavramlara sebep olan bu tutumlar, kurumların bütün alanlarında şeffaflık ve cinsiyet duyarlılığının benimsenmesi, kurumsal ilkelerin oluşturulması ve toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının sağlanması ile engellenebilir. Bazı alanlarda ve pozisyonlarda ayrımcı uygulamaları gizleyebilme amacıyla sembolik olarak kadınlara yer verilmektedir. Bu durum toplumsal cinsiyet algısını düzelterken değil aksine körükleyebilen bir durum olabilmektedir. Gerçek bir cinsiyet eşitliğine ulaşmak adına, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını sonlandıran daha kapsamlı değişiklikler gerekmektedir (Kıroğlu Bayat ve diğerleri, 2021: 759-760).

3.1.5. Görev Dağılımı

Çalışma hayatında kadının ve erkeğin yapmasının uygun olduğu düşünüldüğü genel kabul görmüş bazı meslekler bulunmaktadır. Örneğin; sekreter, hemşire, öğretmen gibi mesleklerin toplum tarafından kadın için daha uygun olduğu düşünülmekte; kadın açısından bakıldığında ise kadın çalışanların bir kısmı da iş ve aile hayatını dengeleyebilmek için rutin çalışma saatlerine sahip, bu tarz meslekleri tercih etmektedir. Sonuç olarak, kadın geleneksel olarak hizmet sektöründe daha fazla yer alırken; erkek ise yöneticilik, hakimlik, müfettişlik gibi işlerde yer alabilmektedir. Kadın genellikle kendilerine fırsat verilmediği için alanında uzmanlaşma ve el hüneri gerektiren işlerde de daha az bulunmaktadır. Bundan dolayı, kadının daha düşük düzeydeki işlerde çalıştığı ve bu işlerde yükselmek istediklerinde de ihtiyaç duydukları olanak ve desteği bulamadıkları görülmektedir (Güldal, 2006: 50.).

Genel olarak çalışma hayatında kadına yakıştırılan meslekler olduğu gibi kadın çalışanın bulunduğu belirli kamu kurum ve kuruluşlarda da aynı şekilde düşük düzeydeki görev ve sorumluluklar yalnızca kadına verilmektedir. Örneğin, özel ve kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterler hakkında yapılan bir araştırmada katılımcıların %78.4'ü kadınlardan oluşmaktayken; yalnızca yüzde %21.6'sını erkek tıbbi sekreterler oluşturmaktadır. Bu oranlar neredeyse bütün kamu kurumlarında benzer olduğu görülmektedir. Sekreterlik bir kadın işi olarak görülmekte, kişilerin isteğine dahi bakılmadan bu görevlendirmeler yapılabilmektedir (Semercioğlu, vd., 2012: 231.). Bunun dışında, kamu görevlerinde bazı pozisyonlar pasif görülürken; bazıları aktif ve kendini geliştirme fırsatı sunan görevler olabilmektedir. Yönetici olacağı düşünülen kişilerin, aktif yerlerde görevlendirilmesi yapılabilmektedir. Tahmin edileceği gibi bu kişiler genellikle kadın olmamaktadır. Sadece bu gibi pasif görevlerde bulunan kadın memurların işlerinde yeterli bilgi birikimi ve tecrübeyi edinmesi de mümkün değildir (Üçdağ, 2019).

Kamu kurumlarındaki toplumsal cinsiyet rollerine dayalı görev dağılımları; kadın çalışanda düşük benlik saygısına ve kendine güven duygusunu kaybetmeye sebep olmaktadır. Sonuç olarak bu durum kişinin iş tatminini ve motivasyonunu düşürmekte ve kendisini işlevsiz görmesine yol açmaktadır. Son durumda zamanla rekabet duygusunun körelmesi ile görevde etkin rol oynama istekleri ortadan kalkabilmektedir. Dolayısıyla kamu kurumlarının tüm birimlerinde kadın çalışanın etkin bir biçimde görev ve sorumluluk alması hem toplumsal cinsiyet eşitliği hem de kadın çalışanın gerekli bilgi ve deneyimi edinerek kariyer hedeflerine odaklanabilmesi açısından önem arz etmektedir (Öz Yıldız, 2017, s.131-133).

3.1.6. Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz, işyerlerinde çalışma başarısını ve huzurunu bozan, ayrıca bireyler üstünde yıkıcı etkisi olan, çalışanlara yapılan sinsi bir baskı türüdür. Mobbinge, neredeyse her türlü çalışma ortamında rastlanıldığı gibi kamu kurumlarında da rastlanılmaktadır. Hatta kamuda mobbingin varlığı ve iş ortamındaki negatif etkisi yasal mevzuat kapsamına alınmış, kabul edilmiş ve önlemler alma yönünde adımlar atılmıştır (Gedikkaya, 2019: 55).

Psikolojik taciz uygulanan kadın çalışan, süreklilik arz edecek şekilde yıldırma, dışlanmaya maruz kalabilmektedir. Herhangi bir kaba söz kullanılsa bile ses tonu ve tarzıyla karşısındaki kişiyi aşağılayarak konuşma, diğer çalışanlara sağlanan olanaklardan mahrum bırakılma gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Kadın, psikolojik mağdur olduğunda; işyerinde çalışma motivasyonu düşmekte ve işten uzaklaşma yolunu seçebilmektedir. Birçok araştırmada kadınların psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığı görülmektedir (ÇASGEM, 2013: 269). Özellikle geleneksel bakış açısına sahip kurum amirleri de yaptıkları davranışlarla ve astlarına uyguladıkları baskıyla çalışanlarına psikolojik taciz uygulayabilmektedir (Çimen ve Saç, 2017: 184). Kadın çalışanın psikolojik şiddete maruz kalarak yönetici olma isteğinin kırılması da psikolojik tacizin önemli bir etkisi olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar özellikle görevde yükselme gibi hususlarda kendilerine rakip olarak gördükleri kişilere karşı davranışlarında daha agresif olabilmektedir (Özer ve diğerleri, 2003: 56.).

Çalışma hayatında kişilerin mobbinge uğramasının çeşitli olumsuz etkileri bulunmaktadır. İşyerinde mobbing gören kişiler ast ya da üst görevinde bulunabilmektedir. Mobbing uygulamasının sonucunda kişiler ruhsal ve fiziksel çöküşler yaşayabilmektedir. Bu şekilde sonuçlanması ise psikolojik tacizi uygulayan kişi ve kişiler açısından tacizin amacına ulaşması anlamına gelmektedir (Gün ve Gün Evin, 2019: 96-97). Dolayısıyla tüm kamu çalışanlarının psikolojik taciz ile ilgili olarak bilinçlendirilmesi ve bu konuda duyarlılığının artırılmasına çalışılmalıdır (Tınaz, 2006: 26-27).

3.1.7. Statü Algısı

İş yaşamında kişiler arası cinsiyetçi yaklaşımlar, bütün ülkelerde görülebilmektedir. Ancak toplumun ve kamudaki çalışma hayatının özellikle evli ve çocuklu kadını evli ve de çocuksuz kadına karşı daha yüksek statülü görmesi, evli kadını da evli olmayan kadına karşı yüksek görmesi özellikle en alt grupta kalan bekar kadına yönelik bir ayrımcılığa yol açmaktadır. Kadın ve erkek karşılaştırılırken medeni durum; kadınların rekabet edebilirliği ve kariyer basamaklarını tırmanabilmesini azaltan faktörlerden biridir. Ancak evli ve bekar kadın karşılaştırıldığında, evli ve çocuklu kadınlar avantajlı grupta yer almaktadır. Örneğin,

idarecinin çocuk sahibi evli kadına karşı daha hoşgörölü davranması, bekar kadın açısından bir dezavantaj oluşturmaktadır. Bunun gibi medeni duruma göre değışiklik gösterebilen iş yükleri, evli ve çocuklu çalışan kadının toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında daha az sorumlulukla çalışarak, gerekli bilgi ve iş deneyimini sağlayamamasına ve kariyer basamaklarını tırmanamamasına sebep olmaktadır. Diğer açıdan ise bekar kadın çalışana daha fazla iş ve sorumluluk yükleyerek; çalışanı tam tersi bir etkiye maruz bırakıp mağdur etmekte ve dezavantajlı konuma düşürmektedir. Ancak olması gereken tüm kadın çalışanların eşit hale getirilmesi ve bu eşitliğin sağlanabilmesi adına gerekli önlemlerin alınmasıdır (Günlü Küçükaltan, vd.,2020: 109-110.).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamu kurumlarında sağlanması için kamuda görev alan kadın çalışanın, medeni durumuna ve çocuk sahibi olup olmaması yönünden kendi içerisinde gruplandırılmaması da önem arz etmektedir. Kadının çalışma hayatını kategorilere ayırmak, kadın çalışanların iş yaşamındaki mücadelesini ayrıştırmakta ve birbirlerine destek olma konusunda onlara engel oluşturmaktadır. Evlilik bir statü değil, görevlerin müşterek olarak görüldüğü bir alan olmakla birlikte; aile hayatında müşterek olarak paylaşılmayan ve kadına yüklenen sorumluluklar, çalışma hayatında diğer çalışanların fazladan sorumluluk almasına neden olmaktadır. Kamu kurumunda çalışan herkes eşit işe eşit ücret aldığından, söz konusu kurumlar bütün çalışanlarının hakkını korumalıdır. Bununla birlikte, kamu kurumları ve idareciler toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında evli ve çocuklu kadın çalışanın iş yükü ve sorumluluğunu azaltarak diğer çalışanlarını artırmak yerine; iş ve çocuklu aile hayatının dengede yürütülebilmesi için ebeveynlere yönelik gerekli sosyal destekleri sağlamalıdır. (Küçükaltan ve diğerleri, 2020: 112-113).

3.2. YÖNETSEL POZİSYONLARDA YER ALAN KADIN ÇALIŞANIN KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Kadının yer bulmakta, görev almakta ve görevde yükselmekte büyük zorluklar ve engellerle karşılaştığı mesleki alanlarının başında yöneticilik gelmektedir. İdarecilik için gerekli olduğu düşünülen örgütü harekete geçirme, cesaretli olma, rekabetçi olma ve risk alma gibi davranışlar toplumda erkek cinsiyeti ile

bağdaştırılmaktadır. Kadın ise daha yumuşak, uysal, boyun eğen ve duygusal olarak görülmektedir. Bu nedenle kadına toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili olarak öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekler uygun görülmüştür. Ancak sadece belirli mesleklerde çalışmak, ayrımcılığa yol açmanın yanı sıra; ülkeler için kadının potansiyelinden yeterince yararlanamamak anlamına da gelmektedir (Karcı, 2012: 1).

Kadının çalışma hayatında kazandığı başarılar ve buna bağlı olarak edindiği özgüven, yaşamının diğer alanlarına da yansımaktadır. Bu nedenle, söz konusu durum kadına başarmanın sağlayacağı mutluluğun yanında genel olarak hayatında tatmin olma duygusuna sahip olması anlamına gelecektir. Kadın; kazandığı gelir, edindiği tecrübeler ve diğer birikimlerle kendinden emin olmakta ve toplumun bir parçası olarak bir aidiyet hissetmektedir. Çalışma yaşamında ise bu durum kadın memurun kariyer basamaklarını çıkarak, yönetsel pozisyonlara ulaşmasını sağlamaktadır. Kadının bu pozisyonlarda yer alması ülkenin kalkınmasına da katkı sağlamaktadır. Öte yandan, kadın yönetici kariyer sürecinde birtakım engellerle karşılaşmakta ve yöneticilik görevlerini yerine getirme sürecinde çeşitli sorunlarla yüzleşmektedir. Kadın yöneticilerin bilgi ve deneyimlerini geliştirerek başarıyı yakalamaları adına cesaretlendirilmeleri ve desteklenmeleri gerekmektedir. Gerçek anlamda bir destek sağlanabilmesi için de kadın yöneticinin karşılaştığı sorunların açıkça dile getirilmesi önemlidir (Çıkmaz, 2019: 794). Kadın yöneticinin karşılaştığı belli başlı sorunlar aşağıdaki konu başlıklarında sıralanmıştır.

3.2.1. Zirve Korkusu

Annelik, aile üyesi olma gibi hayatında çeşitli kimlikleri olan kadının mental sağlığı bu durum nedeniyle sendroma evrilmektedir. Çünkü tüm bu roller iş yaşamında kadın çalışanın kariyer basamaklarında engeller ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kamuda görev alan kadının maruz kaldığı bu baskının daha derin ve farklı yönlerinin olduğundan söz etmek yanlış olmamaktadır. Ataerkillikten gelen toplumsal değerler ve geleneksel rollerin yanı sıra kadın ve erkek ayrımcılığı gibi sebepler kadının baskılanma sürecini hazırlamakta ya da hızlandırmaktadır (Cevher ve Öztürk, 2015: 867).

Zirve korkusu, kadının başarılı olduğunda veya kariyerinde en yüksek seviyeye ulaştığında aile ve iş ortamında yalnız kalacağını düşünmesidir. Bu hissiyat kişisel nedenlere bağlı olabileceği gibi toplumdaki cinsiyet dayatmasının bu durum üzerindeki etkisi yadsınamaz bir gerçektir. Sonuç olarak, bu düşünce nedeniyle kadın memurun yönetici olarak çalışma ve kariyerinde yükselme hedefi olumsuz etkilenmektedir (Karaoğlu, 2020: 12)

3.2.2. Kraliçe Arı Sendromu

Toplumsal önyargılar nedeniyle kadın yöneticiler daha güçlü bir şekilde ayakta kalmak ve çevreden en az zararı görmek adına erkeksi bir şekilde davranma ihtiyacı duyabilmektedir. Kadın idarecinin, erkeklerin tavır ve tutumlarını inceleyip, bu şekilde davranışlar uygulamasına kraliçe arı sendromu denilmektedir. Yapılan araştırmalarda kadın idarecinin özellikle kadın çalışanlara gösterdiği psikolojik tacizin önemli nedenleri arasında kıskanma ve rekabet gibi nedenler olduğu görülmektedir. Kraliçe arı sendromu nedeniyle kadın çalışanlar birbirleriyle aynı ortamda olmayı istememektedir (Karaoğlu, 2020: 12).

Bir araştırmada kadın idarecinin çalışma ortamı içerisinde kadın çalışanlara sert davrandığı ayrıca, güzel ve alımlı dikkat çeken bir kadın varsa ona daha çok yüklendiğine dair ifadelerin kadın çalışanlarca kullanıldığı belirtilmiştir. Kadın yöneticinin kadın memurun yükselmek için önünde güzel bir örneğe sahip olması ve çalışma motivasyonunu artması beklenmektedir. Ancak kraliçe arı sendromu nedeniyle, kadın yönetici altında çalışan memurlar da işten uzaklaşabilmekte ve kariyer hedeflerine sahip olmak yerine çalışma motivasyonunu kaybedebilmektedir (Cevher ve diğerleri, 2015: 873).

3.2.3. Cam Tavan Sendromu

Cam tavan deyimini tanımlayabilmek için öğrenilmiş çaresizlik kavramından bahsetmek gerekmektedir. Öğrenilmiş çaresizlik ile ilgili çok bilinen bir örnek pire deneyidir. Pireler normal şartlarda 50 cm'ye kadar zıplamaktadır. Ancak deney konusu pireler yüksekliği 30 cm. olan cam bir hazneye konulduğunda ve zıplamaları için alttan

ısıtıldıklarında cam tavana çarpmaktadır. Bu durum nedeniyle artık pireler 30 cm. kadar zıplamaya başlar. Daha sonra cam tavan kaldırılır ancak pirelerin hala sadece 30 cm. boyunda zıpladıkları görülmüştür. Üzerlerinde herhangi bir engel olmamasına ve daha yükseğe sıçrama imkanına sahip olmalarına rağmen bunu yapamazlar. Pireler bu deney sonucunda yalnızca 30 cm. yüksekliğe sıçrayabileceklerini öğrenmiştir (Öztürk ve diğerleri, 2018: 228).

Cam tavan sendromu toplum ve çevreden kaynaklı olabileceği gibi etki altında kalmış kadın çalışanın kendisinden kaynaklı olarak da ortaya çıkabilen bir durumdur. Bu nedenle cam tavanı iki bölüme ayırarak incelemek mümkündür. İlki kadın çalışanın kendisi tarafından yaratılan; yükselemeyeceği ön yargısı, yükselirse aile hayatının zarar göreceği endişesi ve kendine güven eksikliği gibi engellerdir. İkincisi ise çevresel faktörlerdir. Bunları da; ailesine zaman ayırmayı tercih etmek durumunda kalmak, erkekler tarafından sınırlandırılmak, etraftan gelen olumsuz ve ön yargılı ve basma kalıp tutum ve davranışlar, inançlar olarak örneklendirmek mümkündür (Karaoğlu, 2020: 12).

Görünmez tavan engelleri aşabilmek için çeşitli yöntemler uygulanabilmektedir. Öncelikle, kadının aldığı eğitim seviyesi yükseltilmeli ve mesleki eğitim ve deneyimlerle kendini geliştirmesi ve kendine güvenmesinin sağlanması gerekmektedir. Diğer yandan; toplumsal kalıp yargılarla erkeğe ait olarak görülen çalışma hayatında, kadın memurun hemcinslerini desteklemesi de oldukça önemlidir. Bu sayede karşılaşılan engelleri aşabilmek için kadının hemcinslerinden rehberlik ve yardım alması mümkün olabilecektir. Çalışma hayatı yalnızca çalışkan olmak ve verilen işi en iyi şekilde yapmak ile sınırlı değildir. Sosyal aktiviteler aracılığıyla, iletişim ağlarına dahil olmak iş hayatında oldukça önemli olmakla birlikte bu sayede iş yaşamına uyum sağlamak ve kariyer hedeflerine ulaşmak daha kolay olabilmektedir (Öztürk ve diğerleri, 2018: 228).

3.2.4. Kadın İçin Ekonomik Bağımsızlığın İkinci Planda Olduğunun Düşünülməsi

Toplumdaki ön kabuller nedeniyle kadın için annelik ve eş olma konusunun her zaman iş hayatından daha öncelikli olduğuna dair bir görüş bulunmaktadır. Bu

durum ev ve çocuk sorumluluğunun kadının üzerine yüklenmesine sebep olmakta; bu süreçte kadın memur iş hayatındaki sorumluluklarla baş etmekte zorlanmaktadır. Bu duruma bağlı olarak oluşan toplumsal yargılar, yönetici adaylarının değerlendirildiği zamanlarda kadınların önünde bir engel oluşturmaktadır. Kadının kariyerinde yükselme ve daha yüksek maaştan tatmin olmak yerine; kendisine biçilen diğer rol ile tatmin olacağı sanılmaktadır. Kadınlara kamudaki çalışma hayatında genellikle daha basit görevlerin verilmesi veya onların aile bütçesine destek olmak amacıyla çalıştıklarına dair genel inanç ve kamudaki kadın çalışanın kariyer basamaklarını tırmanması konusunda cesaretini kırmaktadır. Bu nedenle kadın memur, yönetici kademelerine yükselme konusunda gerekli inanca çoğu zaman sahip olamamaktadır (Karaoğlu, 2020: 11).

Özgüven kişinin yaşayacağı sorunları çözmede başarılı olacağına ilişkin yargı ve inancıdır. Kadın memurun yönetici pozisyonuna yükselme ve yönetici olarak görev yapma konusunda kendisine tam olarak güvenmemesi özgüven eksikliği olarak nitelendirilebilir. Ayrıca kadın çalışan için iş hayatı ve ekonomik bağımsızlığın ikinci planda olduğuna ilişkin kişisel veya toplumsal inanç da kişinin özgüvenini sarsan etkenlerden biridir. Bu durumlar çoğunlukla kişisel duygu, düşünce ve algı olarak ortaya çıkmakla birlikte bu olgular kadın memurun yönetici olmasını olumsuz olarak ve de yakından etkilemektedir (Karaoğlu, 2020: 11). Dolayısıyla, yöneticiliğe yükselebilmek için kadının en başta kendisine inanması ve özgüven eksikliğini tamamlaması gerekmektedir (Güldal: 72, 2006).

3.2.5. Kadın Çalışanın Yöneticiliğin Gerektirdiği Özelliklere Sahip Olamayacağı İnancı

Kültürel yapının baskıcı normları, toplumun temel yapısını oluşturmaktadır. Bu bağlamda kadın da bu normlara göre şekil almış, kadınlara ev işleri ve hizmetçilik; erkeklere ise yönetme ve idarecilik görevleri verilmiştir. Bu nedenle kadının erkeğe özgü görülen yöneticilik görevini yürütmesi toplumun değer yargılarına ters düşmektedir. Geçmişe göre gelişim sağlansa da günümüzde hala çoğu zaman kadın memurun yönetici olma konusundaki başlıca engelleyici faktör toplumsal zihniyet olmaktadır (Güldal, 2006: 55-56).

Yönetici pozisyonlarında bulunan kadının karşılaştığı önemli problemlerden biri, toplumda süregelen genelleme ve önyargılardır. Sadece kadına yakıştırılan duygusallık, çok yönlü düşünmeme ve pasiflik gibi niteliklerin idarecilik görevinde olumsuz durumlar yaratabileceği düşüncesi, kadının üst düzey görevlere ulaşması önünde engel teşkil etmektedir. Tam tersine, soğukkanlılık, rasyonellik ve çok yönlü düşünme gibi niteliklere ise erkeğin sahip olduğu önyargısı halen günümüz toplumlarında bulunmaktadır. Kurum ve kuruluşlar, ait oldukları toplumun değer yargılarından tamamıyla bağımsız, ayrı yapılar değildir (Güldal, 2006: 72). Kamu kurumlarında yöneticiler için biçimlendirilen görüntünün genellikle bir erkek olarak tanımlanması ve alt görevlerde çalışanların bu yüzden kadın yöneticiye karşı farklı ve olumsuz davranışları kadının yöneticilik kademesine ulaşmasının önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak, kurum yöneticilerinin de kadın yöneticilere karşı bir olumsuz bakış açısı oluşmaktadır (Negiz ve diğerleri, 2011: 201).

Toplumsal önyargılara göre oluşan kadın memurun yönetici olmak için gereken özelliklere sahip olmadığı inancı elbette gerçeği yansıtmamaktadır. Yönetim ve yöneticilik argümanını yalnızca bir cinsiyet ayrımcılığı ile irdelemek yerine, başarılı bir yöneticiyi ortaya çıkaran değerleri belirleyerek; bu belirlenen değerler bağlamında kadın ve erkek yöneticilerin sahip olduğu özelliklerin değerlendirilmesi, iyi yöneticinin nasıl olması gerektiği konusunu açıklamak için önemlidir (Negiz ve diğerleri, 2011: 201). Ancak buna rağmen halen toplumlarda yöneticilik genellikle kadına yakışan bir meslek olarak görülmemektedir. Bu sebeple, önyargıları aşarak yönetici olmak isteyen kadın memur bile çoğu zaman kendi doğallığını yok sayarak, erkeğe özgü değerleri benimsemek zorunda bırakılmaktadır. Bunun yanında kadın yönetici adayı görevde yükselmeyi hak edebilmek için toplumun gözünde bir yöneticinin sahip olması gerektiği niteliklere sahip olup olmadığını göstermek ve diğer kişileri ikna edebilmek için bir erkek adaya göre çok daha fazla emek harcamaktadır. Bunun sebebi kadına yönelik önyargıları aşabilmek ve idareci olabilmek için yeterince atak, güçlü, dayanıklı ve rekabetçi gibi erkeklerin kendiliğinden sahip oldukları düşünülen davranış tiplerine sahip olduğunu kanıtlamaktır (Güldal, 2006: 60).

Kurum ve işletmelerde üst düzey yöneticiler, yönetici seçiminde kadın yönetici belirleme konusunda bazı kaygılar taşımaktadır. Üst düzey yöneticiler arasında, kadın çalışanın duygusal ve daha insancıl bir yapıya sahip olduğundan gerektiğinde doğru

kararlar verebilmesinin önünde bir engel oluşturabileceği, inancı yaygındır. Bir idarecinin niteliklerine kadın çalışanın yetiştirilme tarzı ve mizacı itibarıyla sahip olamayacağına dair toplum genelinde bir kanaat söz konusudur. Doğal olarak sürecin sonunda, bu şekilde bir cinsel kimlikle büyütülen kadının yönetici olmak için gerekli olduğu düşünülen aktif, atak ve özgüvenli olması gibi niteliklere sahip olmasını beklemek doğru olmayacaktır. Görüldüğü üzere, bu toplumsal algının ortadan kaldırılması için öncelikle temelden yani kız çocuklarının yetiştirilme tarzından işe başlamak gerekmektedir. Uzun bir zaman alacak bu süreç sonunda kız çocukları da baskı görmeden büyüebildiklerinde daha aktif ve daha özgüvenli bireyler olabileceklerdir. Sonuç olarak, toplumsal ön kabullerin sona ermesi ve birçok konuda olduğu gibi yönetici olma konusunda da toplum zihniyetinin farklı bir gözle bakabilmesi adına kız ve oğlan çocuklarının eşit davranış kalıplarına maruz kalarak yetiştirilmesi büyük önem arz etmektedir (Güldal, 2006: 62).

3.2.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Yönetimsel Pozisyonlarda da Varlığını Göstermesi

Yönetici pozisyonuna geçecek olan çalışanların belirlenmesinde idareciler kadın memura karşı ön yargılı bir tutum gösterebilmektedir. Bunun nedeni ise çalışma yaşamında süreklilik konusunda kadının erkek gibi güvenilir olmayacağı, evlendiğinde ve anne olduğunda işten kopabileceği, evdeki yoğunluktan işteki sorumluluklarına tam olarak konsantre olamayacağına dair inançlara sahip olmalarıdır (Karaoğlu, 2020: 11). Toplum tarafından kadın eş ve anne olarak görülürken; erkek ailesi için gerekli kaynakları temin eden olarak görülmektedir. Bu anlayış yeni nesli büyüten ve eğiten birçok ebeveyn tarafından kabul edilmiş bir genel yargıdır. Bu tutum nedeniyle geleneksel ailelerde kız çocuklarına yemek yapmak, evi temizlemek ve daha küçük kardeşlerin bakımını yapmak gibi işler öğretilirken; oğlan çocuklarına ise spor yapmak ve araba kullanmak gibi aktiviteler öğretilmektedir. Böylece kız çocuklarının bir eş ve anne olarak yetiştirilmesi hedeflenirken; oğlan çocuklarına ise böyle bir yaklaşım gösterilmemektedir. Aksine oğlan çocuklarına iş hayatında kendini daha profesyonel olarak geliştirebilecekleri bir özgüven ve eğitim sağlanmaktadır. Ebeveynler ve toplum tarafından uygulanan bu farklı davranış kalıpları ilerleyen

zamanlarda kadın ve erkek çalışanların iç dünyası şekillendirerek tüm hayatını etkilediği gibi bu hayatın bir parçası olan iş hayatı da bu durumdan etkilenmektedir (Macarie ve Creta, 2008: 3)

Kamu kurumunda çalışan kadın yöneticinin çalışma hayatında karşılaştığı zorluklar, psikolojik sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunların nedenlerine bakıldığında; toplumun genelinin kadın yöneticiye yönelik önyargılı, olumsuz eleştiri yapmasının ve kadın yöneticiyi gerektiği gibi cesaretlendirmeyişinin olduğu söylenebilmektedir (Çıkmaz, 2019: 795). Bu durum kendi kendini gerçekleştiren bir kehanete de dönüşmektedir. Toplumda oluşan bu inanç, doğal olarak kadın çalışana da sirayet etmektedir. Bu noktada incelenmesi gereken önemli bir nokta da kadın çalışanın, çalışma hayatında yüksek pozisyonlara gelmeyi ne ölçüde isteyebildiğidir. Tarih boyunca doğumundan itibaren ev ve özel yaşamı ile sınırlı tutulan, üretimden ve ekonomiden uzak tutulan kadın ne yazık ki finansal açıdan erkeğe bağımlı hale getirilmiştir. Sonuç olarak, aile dışı yaşamın ve ekonomik yaşamın belirgin aktörü erkek olmaktadır. Ailede bir kişinin kariyer hedefleri öne çıkarılması gerektiğinde öncelikle bu erkeğin hedefleri olmaktadır (Çarıkcı ve Avşar, 2005: 69).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak hayatı boyunca sürekli eşitsizliklerle karşılaşan kadın memurun yönetici pozisyonlarına engellerle karşılaşmadan ulaşabilmesi ve burada etkin ve başarılı bir yöneticilik yapabilmesi için teşvik edilmesi ve desteklenmesi gerekmektedir (Çıkmaz, 2019: 795). Bununla birlikte, kadın çalışanın yönetici olmak ile ilgili istek ve motivasyonunu arttırmaya yönelik etkinliklerin yapılması hedeflenmeli ve aile hayatından kaynaklanan sorunların belirlenerek ortadan kaldırılması için çalışmalar yapılmalıdır. Kadın yöneticinin, yöneticilik sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında yaşadığı sorunları tespit etmek, kadın yönetici istihdamını artırmak ve kadın yöneticilerin toplum tarafından kanıksanmasını hedeflemek de diğer kadın çalışanların kariyer hedeflerini bu yönde belirleyebilmesi açısından teşvik edici olacaktır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliği ve pozitif ayrımcılık kapsamında çalışma şartlarının eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmaların yaygınlaştırılması da önem arz etmektedir (Karaoğlu, 2020, s.41-42).

3.3. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Kamu görevinde yer alan kadının, erkek çalışanla eşit şartlar altında çalışabilmesi ve istediğinde yönetici pozisyonuna yükselebilmesi için çalıştığı alanda eğitimlerini alması gerekmektedir. Eğitimin, bu bağlamda iki ayrı etkisi mevcuttur. Birincisi, eğitim sayesinde toplumda yer alan cinsiyet önyargılarının kırılması sağlanabilmektedir. İkincisi ise eğitim alan kadının hem istihdam hem de görevde yükselme konusunda daha başarılı olduğu görülmektedir. Kadın genel eğitim seviyesi yükseldikçe, kariyerinde daha başarılı olmaktadır. Eğitim gören kız çocuklarının, oğlan çocuklarına oranla daha az bulunduğu ülkelerde; kadının kariyeri düşük ücretli ve belirli mesleklerden oluşmaktadır. Özellikle Cumhuriyetin ilanı ile birlikte gerçekleştirilen, yenilik hareketleriyle kadının erkekle aynı haklara sahip olması ve eskiye göre daha fazla eğitim alabilmesi sağlanmıştır. Bu sayede önceden erkeğe özgü olan çok sayıdaki meslekte, özellikle 1970'lerden sonra kadın çalışan sayısında artış olmuştur. Bu durum da göstermektedir ki; kız çocuklarının oğlan çocuklarıyla aralarındaki farkın kapanması için eğitimleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu amaçla kız çocuklarının eğitime katılımının artması ve bu katılımın sürdürülmesi için gerekli eğitim teşvikleri hazırlanmalı ve uygulanmalıdır. Sonrasında ise uygulanan teşvik ve düzenlemelerin ne ölçüde yararlı olduğu da analiz edilerek sonuçlar çıkartılmalı ve bir sonraki planlamalarda bu değerlendirme raporlarından yararlanılmalıdır (Güldal, 2006: 54). Ayrıca ülkemizdeki kadın nüfusun sahip olduğu potansiyelin ortaya çıkartılabilmesi ve uygun iş alanlarına aktarılabilmesi amacıyla üniversitelerin ilgili fakültelerinde kadın çalışmaları özelinde dersler ve düzenlemeler yapılmalıdır (Tunç, 2016: 79).

Kadının toplumsal hayatla ilgili kararlarda daha fazla söz hakkına sahip olması; iyi bir eğitim alması, çalışma yaşamına katılması ve ülkedeki siyasal hareketlerin karar verici pozisyonlarında bulunmasıyla mümkün olmaktadır. Dolayısıyla kadının eğitim seviyesi arttırılmalı ve çalışma hayatındaki başarılarıyla paralel olarak siyasi karar alma mekanizmalarında, erkekle eşit bir şekilde temsil edilmelidir. Ülkemizde birçok konuda fırsat eşitliğine yönelik mevzuat altyapısı bulunmasına karşın, bu hakların yeterince kullanılması için gerekli kurumsal altyapının ve bilinç düzeyinin yeterli seviyede olmadığı görülmektedir. Bunun çözümü ise, toplumda bu algının

değiştirilmesiyle birlikte kadınların hem toplumsal anlamda hem de mesleki anlamda iyi bir eğitim alması ve özellikle bilgi teknolojilerine erişimlerinin kolaylaştırılmasıdır (Erkek ve Karagöz, 2009: 18-19).

Kadının evlenmesi ve sonrasında çocuk sahibi olarak işten uzaklaşabileceği ihtimali nedeniyle, kamu kurumu içinde kendilerini geliştirebilecekleri eğitim imkanlarından yararlanmasına izin verilmemekte; çoğunlukla erkek çalışanın katılımı teşvik edilmektedir. Kadın memura yapılacak maliyetin boşa gidebileceği algısı nedeniyle, kendisini geliştirebileceği işler verilmemektedir. Böylelikle, kadın çalışanın kariyer konusunda motivasyonu azalmakta ve görevde yükselme olasılıkları daha baştan yok edilmektedir. Dolayısıyla eğitim meselesi yalnızca çalışma hayatından önceki dönemi kapsamamalı; kamuda çalışan kadının kariyer hedefleri doğrultusunda kendisini geliştirebilmesi ve eksik yanlarını tamamlayabilmesi için çeşitli kurum içi eğitimleri alması gerekmektedir (Güldal, 2006: 62).

Kamuda çalışan kadının karşılaştığı sorunlarının çözülmesi için yönetici pozisyonundaki kişiler, yasa koyucular, sendikalar ve sivil toplum örgütleri gibi çok sayıda kurumun ve kuruluşun sorumluluğu bulunmaktadır. Genel olarak, kadın çalışanlar hali hazırda yürürlükte olan yasaların kendilerini yeterince koruduğunu düşünmemektedir. Bu nedenle, ilk görev yasa koyuculara düşmektedir. Kadının karşılaştığı tüm toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşılık, en azından öncelikle çalışma koşulları düzenlenmeli ve geleceğine yönelik olarak endişelerinin giderilmesi için gerekli mevzuat en kısa zamanda yürürlüğe konulmalıdır (Yılmaz ve diğerleri, 2015: 112).

Kadının çalışma hayatına katılımını arttırmak ve mevcut kadın çalışanların durumunu iyileştirmek için ise ayrıca çalışmalar yapılmalıdır. Kadın erkek eşitliğinin toplumun ortak bir sorumluluğu olarak özümsemesi sağlanmalı ve ön kabullerin bağlı olduğu toplumsal zihniyetin değiştirilmesi amaçlanmalıdır (Akalan, 2013: 82.). Kadının iş yaşamındaki dezavantajlı pozisyonundan çıkarılması amacıyla önlemlerin alınması, erkek çalışanla aynı ve eşit imkanlara sahip olmasının sağlanması ve toplumdaki cinsiyet ayrımcılığına dair zihniyetin kırılması gerekmektedir. Ataerkil aile yapısının daha eşitlikçi bir anlayışla güncellenmesi, kadına yakıştırılan mesleklere ilişkin önyargıların ortadan kaldırılması oldukça önemlidir. Tüm bu anlayış değişikliği için

öncelikle eğitim sisteminde ardından ise medyada ve bütün iletişim kanallarında köklü değişikliklere ihtiyaç duyulmaktadır (Erkek ve diğerleri, 2009: 18).

Ev bakımı ile ilgili eşyle gerekli görev paylaşımını yapamayan kadının kariyerinde yükselme ve başarılı bir çalışma hayatına sahip olma olasılığı oldukça düşük olarak görülmektedir. Kadının toplumsal önyargılar nedeniyle üzerinde bulunan iş yükünün azaltılmasında ev işlerine dahil olmayan eş yerine; kadınla bu konuda müşterek bir hayat paylaşan eşin katkısı büyük olmaktadır. Ayrıca ev hayatını kolaylaştıran teknolojik aletler ve yeniliklerin kullanımının artışının sağlanmasına yönelik çalışmalar ve de ev işlerinin yapılması için dışardan alınan hizmetler kariyer sahibi olmak isteyen kadının iş ve özel hayat dengesini sağlamada yardımcı olmakta aynı zamanda eşler arasındaki iş bölümüne dair çatışmaları da azaltmaktadır (Güldal, 2006: 58).

Kadın kamu çalışanın özellikle doğum yaptıktan hemen sonraki dönemde yaşadığı anne olmak, eş olmak ve çalışan olmak arasında gidip gelen toplumsal rol karmaşası, kadını çoğu zaman hayatında bir seçim yapmaya zorlamaktadır. Kadının ruh sağlığı, bu dönemde hissettiği olumsuz duygu durumları nedeniyle kötü etkilenebilmektedir. Bu dönemde kadının zoraki seçimler yapmasına engel olarak, üretken olma duygusunun ve sosyal hayattan uzaklaşmadan hayatına devam etmesinin getirdiği olumlu etkinin onun elinden alınmaması gerekmektedir. Bu amaçla doğumdan sonraki dönemde ve ilerleyen zamanlarda kadının çalışmasının desteklenmesi kadının ruh sağlığını iyileştirebilmekte ve sonuç olarak bu olumlu etki annelerden çocuklarına, ailelerine ve çalıştıkları iş yerlerine kadar toplum geneline büyük fayda sağlayan bir durum haline dönüşebilmektedir (Dönmez, vd., 2017 s. 22). Bu duruma ters açıdan bakmak gerektiğinde ise kamuda çalışan erkeğe doğum sonrası belirli bir süre ücretli babalık izninin kullandırılması yoluyla, babanın bebek bakımına yönlendirilmesi cinsiyet eşitliğini sağlama ve bebek bakımının ebeveynler arasında dengelenmesi açısından önemli bir adım olabilmektedir. Şöyle ki; İsveç'te öncelikle doğum sonrası alınan 480 günlük ücretli izin annelik veya babalık olarak ifade edilmemekte, ebeveynlik izni olarak belirtilmektedir. İstenmesi durumunda her iki ebeveyn arasında 240 gün olarak bölüşülmesi beklenmektedir. Ancak bunun mümkün olmaması halinde bile anneye devredilemeyecek şekilde 90 günlük ücretli iznin yalnızca babaya verilmesi kararlaştırılmıştır (Swedish Institute, 2021). Ülkemizde ise

son değişikliklerle birlikte devlet memuru olan babanın talep etmesi halinde çocuğunun doğumundan itibaren iki yaşına kadar ücretsiz izin kullanabilme hakkı bulunmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019). Ancak mevcut yasal hak sadece ücretsiz izin kapsamında olduğundan devlet memuru olan bir babanın bu kapsamda izin kullanması ve bebeğinin bakımını üstlenmesi ekonomik nedenlerle neredeyse imkansızdır. Dolayısıyla söz konusu babaya verilen ve devredilemeyen ücretli doğum izni uygulamasının ülkemiz kanunlarına uyumlaştırılması halinde aile ve çocuk bakımı konusunda toplumsal bakış açısına büyük bir farklılık kazandırılacaktır.

Kamuda görev alan kadın çalışanın doğum yaptıktan sonra çalışma hayatına çabuk geri dönebilmesi, çocuk bakımı ve çalışma hayatı arasındaki dengeyi kurabilmesi için özel sektördeki kreş açma zorunluluğunun kamu kurumlarında da uygulanabilmesi gerekmektedir. (Ulay, 2017). Benzer bir uygulamanın 150 kamu çalışanını geçen kamu kurumlarında da uygulanması, ebeveynlerin 0-6 yaşındaki çocuklarını bu kreşlerden faydalananarak çalışma hayatında huzurlu ve rahat bir çalışma ortamına kavuşması sağlanabilecektir. Böylelikle memur anne çalıştıkları kuruma yakın bir mesafede bulunan bebeğini gün içinde emzirecek veya 250 metreden uzak olan emzirme odalarına gerekli ulaşım sağlanacağı için gidip gelmede herhangi bir zaman kaybı yaşamayacaktır. Kreş açmanın önündeki çalışan sayısı şartının 150 kamu çalışanı olarak belirtilmesi ve bu zorunluluğun cinsiyet, bekar olma veya çocuğu olup olmama durumunu gözetmemesi ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığına dair önemli bir gösterge olacaktır.

Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik mevzuat Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde getirilmiş ve içsel bir farkındalık veya talepten dolayı yapılmamıştır. Bu nedenle, Anayasa değişikliği sonrası yapılması gereken, kadın için sosyal hakların genişletilmesi ve de kadın lehine pozitif ayrımcılık sayılabilecek gibi düzenlemeler oldukça yetersiz kalmıştır. Avrupa ülkelerinde olduğu gibi bu konularda doğrudan özel kanunlarla yapılacak düzenlemelerin yürürlüğe konulması ve de kamu sektöründe çalışan ve yönetici pozisyonlarına ulaşmış kadın sayısının arttırılması için kısa ve uzun vadeli hedeflerin net olarak belirlendiği, kotaların konulduğu bir planlama yapılması gerekmektedir (Türkoğlu Üstün, 2017: 122). Kamu personel rejiminde cinsiyete dayalı bazı kanun düzenlemelerinin yasa koyucular

tarafından gözden geçirilmesi ve cinsiyete dayalı olmayan bir yönetim zihniyetinin kurumsal düzeyde özümzenmesi ve geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Çalışma hayatında kadın erkek eşitliğinin sağlanması için kadın memur lehine kotalar getirilmesi yoluyla pozitif ayrımcılık yapılması yalnız başına bu eşitsizliği gidermeyecektir. Toplumun her boyutunda toplumsal cinsiyet algısı ve kadın erkek eşitliğine dair toplumsal bir bilinç oluşturulması gerekmektedir. Kadına yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının başarısı ancak uygulama neticesinde ileriye dönük olarak kadına karşı ayrımcı davranışları gerçekleştiren kişilerin geçmişte sahip olduğu zihniyeti değiştirebilmesiyle mümkün olabilecektir (Türkoğlu Üstün, 2017: 122).



SONUÇ

Kadının çalışma yaşamına katılımı hem kendisi hem de çalıştığı ülke adına olumlu sonuçlar doğuran bir gerçekliktir. Kadının çalışma hakkına sahip olması ve buna bağlı olarak eşit şartlarda görevde yükselebilmesi, evrensel temel bir insan hakkıdır. Toplumsal cinsiyet normları, çalışma yaşamında kadının eğitim, sağlık ve bakım hizmetleri gibi çalışma alanlarında tercih edilmesine ve bu alanlarda istihdam edilmesine de yol açmıştır. Çalışma yaşamında kadının eşit şartlarda çalışması ve kariyer hedeflerine sahip olabilmesi için, günümüzde hem zihinlerde hem de fiziki şartlarda farklı değişikliklere ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Çalışma hayatına özel sektör kapsamında bakıldığında, temel amaç minimum maliyet ve maksimum kazanç olduğundan kadına yönelik eşitlik sağlayıcı adımların ilk etapta kendiliğinden atılması pek olası değildir. Kamu sektöründe ise bazı yasal düzenlemeler mevcut olsa dahi hayatı etkileyen düzenlemeler yeterli olmadığından, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanamamakta ve kamu görevindeki kadın, özel sektörde çalışan kadınla benzer sorunlar yaşamaya devam etmektedir. Bu çalışmanın konusu olan kamu görevinde kadının sorunlarının dile getirilmesi ve çözülmesi için adımlar atılması ise genel olarak çalışma yaşamındaki tüm kadınların sorunlarının çözülmesine örnek teşkil etmesi açısından önem arz etmektedir. Kamu kurumlarının bu alanda yol gösterici olması beklenen bir durumdur.

Kadının çalışma hayatında eşit şartlarda yer almasını sağlayacak en temel gereksinim eğitimidir. Ancak bu eğitim yalnızca kişinin alacağı bilgi birikimi değildir. Aksine toplumdaki her bireyin toplumsal cinsiyet eşitliğini özümsemesini sağlamak demektir. Bu durum uzun zaman alacak bir süreç olmasının yanında özellikle daha fazla geç kalmamak adına yeni nesillere doğumundan itibaren aşılmalıdır. Bu süreç oldukça zor olmasına rağmen, diğer tüm yapılacak düzenlemeler ve iyileştirmelerin başarılı olabilmesi için de gerekli altyapıyı oluşturmaktadır.

Kısa vadede çözüme kavuşturulması gereken sorunlara bakıldığında ise, çocuk bakımı ile ilgili kadın memurun yaşadığı zorluklar ön sıralarda yer almaktadır. Öncelikle babanın, anneye devredilemeyecek şekilde belirli bir süre yeni doğan çocukla ilgilenmesi için babalık iznine çıkartılması, çocuk bakımının erkeğin de sorumluluğunda olduğunu göstermek için uygun bir örnektir. Kadının ise doğum

yaptıktan belli bir süre sonra bile toplum tarafından çocuğuyla ilgilenmesinin telkin edilmesi yerine; kamu kurumundaki işine ve kariyerine hızlıca dönüş yapabileceği imkanların kendisine sunulması sağlanmalıdır. Bu sağlanırken elbette ki, anne ile özellikle ilk aylarda anneye bağlı olan çocuğu birbirinden ayırmak hedef alınmamalıdır. Tam aksine; emzirme olanağının sağlanabileceği, ebeveynler ile çocuğun gerektiğinde gün içinde iletişim kurabilecekleri kurum içi kreşlerin oluşturulması yönünde adımlar atılmalıdır. Kamu görevinde olsun olmasın, ebeveynlerin çalışma yaşamından kopmadan küçük çocuk bakımını gerçekleştirebilmesi, devletin kadına sağlaması gereken önemli bir hizmettir.

Kamu sektöründe kadının karşılaştığı sorunlar temel olarak, işe giriş sürecinden başlayarak, işte yükselme konusunda erkek memura karşı eşit şartlarda mücadele edemediği gerçeğidir. Bu durumun sebepleri olarak; cinsiyet ayrımcılığı, ev ve iş dengesini sadece kadının kurmak zorunda bırakılması ve buna bağlı olarak kadının işten uzaklaşması sayılabilir. Dolayısıyla kamu tarafından yapılması gereken düzenlemelerin daha fazla uygulamaya yönelik kanunlar olarak ortaya konması gerekliliği ortadadır. Daha sonra bu uygulamaların kadın memur açısından gerekli etkiyi gösterip göstermediği de incelenmelidir. Yalnızca mevzuatların yürürlüğe konması bugüne kadar görüldüğü üzere ne yazık ki bazı durumlarda sorunları çözmemektedir. Toplumun kadın erkek eşitliğini her anlamda benimseyebilmesi için devletin gerekli önlemleri alması ve zihinlerdeki önyargıların kırılmasını sağlaması gerekmektedir. Bu süreç uzun bir zaman alsa da ilk dönemlerde çeşitli pozitif ayrımcılık uygulamalarının hayata geçirilmesiyle desteklenebilir.

Kamu otoritesinin kadının karşılaştığı sorunlara karşı çözümler üretmesi; bu konuda diğer kurumlara ve sektörlerle de öncülük etmesi gerekmektedir. Mevcut toplumsal şartlarda bu sorunların çözümünün kısa vadede kendiliğinden gerçekleşmesi mümkün olmamakla birlikte, söz konusu değişim ve ilerlemeler kamu otoritesinin öncülüğünde başladığı zaman daha hızlı ve kolay gerçekleşebilmektedir. Bu çalışmada kamu görevindeki kadının sorunları ortaya konularak ve bu sorunlara ülkemizdeki kamu idarelerince ne gibi çözümler üretilebileceği hakkında bir kaynak oluşturulması amaçlanmıştır. Çalışmanın kamu görevinde kadın ile ilgili diğer çalışmalar için yol gösterici olması, ilerleyen zamanlarda ilgili alanda yapılacak olan çalışmaların artması ile birlikte kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması açısından katkı sağlaması ve kamu

görevinde yer alan kadın çalışanlar ile birlikte tüm kadın çalışanların sorunlarının en aza indirilmesine yardımcı olması umut edilmektedir.



KAYNAKÇA

Açıl, Okan. İlk Türk Devletlerin Kadın Algısı ve Kadın Hakları. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (3), 2016. 63-72.

Adıyaman, Seval Ocak. Belediyelerin Kreş Açması Kadının İş Gücüne Katılımını Arttırır. *Anadolu Ajansı*. 08.03.2019. <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/belediyelerin-kres-acmasi-kadinin-is-gucune-katilimini-arttirir/1412756> (31.01.2022).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. *Türkiye’de Kadın*. Ankara. 2019.

Akalan, Hülya. *Kadın Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri Sakarya’da Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yalova. 2013.

Akbaş, Gülçin ve Leman Korkmaz, Kadın Yöneticiler: Görünmez Engellerin Gölgesinde Yükselme Çabası, *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 2017. s. 73-86.

Aktaş, Zeynep. Yükseköğretimde Kadın Akademik Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(64), 2020: 269-300.

Aksöz, Fatmanur ve Müzeyyen Eroğlu Durkal. Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (59), 2021, s. 141-176.

Altay, Sadet, Nejat İra, Elif Ünal Bozcan ve Hakan Yenal. Cumhuriyetin Kuruluşundan Günümüze Milli Eğitim Şuralarında Okul Öncesi Eğitimi ve Bugünkü Durumu. *Education Sciences*, 6(1), 2011, s. 660-672.

Anadolu Ajansı, Türk Mühendisler Yaptı Yer Yerinden Oynayacak, *Hürriyet Gazetesi*, 08.08.2018. <https://www.hurriyet.com.tr/galeri-turk-muhendislerinin-gelistirdigi-silahlar-ve-araclar-40922239/42> (24.12.2021)

Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi, *Avrupa Sosyal Şartı*, 18.10.1961. Resmi Gazete, Sayı: 20312, 14.10.1989. <http://www.sanliurfa.gov.tr/avrupa-sosyal-sarti-avrupa-sosyal-haklar-szlesmesi> (01.11.2021)

Aydın, Harun. Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Türkiye'de Kadın. *Current Research in Social Sciences*, 1(3), 2015. s. 84-96.

Aydın, Hüseyin. Ceza Hukukunda Kamu Görevlisi Kavramı. *Ankara Barosu Dergisi*, 68(1), 2010. s. 109-128.

Ayhan, Alanur. Eşitlik İlkesi ve Tarihçesi: Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliği ve Eşitsizliği. *Hukuk Gündemi Dergisi*, (3), 2009. s. 45-51.

Baysal, Mustafa. *Devlet Memuru Sakal Bırakıp Saç Uzatabilir mi?* 26.09.2022. <https://mustafabaysal.com/memur-sakal-birakabilir-mi-sac-uzatabilir-mi/> (31.10.2022)

Belli, Aziz. Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili ve Yerel Demokrasi. *Yasama Dergisi*, (31), 2015. s. 65-88.

Ben Anneyim Dergi, Çocuğunuzu Kreşe Vermenin Faydaları, 10.07.2018, <https://benanneyim.com/cocuklar/cocugunuzu-krese-vermenin-faydaları/> (21.01.2022)

Bilgin, Birgül. *Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler*. 2012, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-99-1164> (14.09.2021). s. 311-315.

Biricikoğlu, Hale. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türk Kamu Yönetimi: Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) Tercih Kılavuzları Üzerinden Yapılan Bir İnceleme. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 5 (2), 2019. s. 291-320.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme. 03.01.1976, *Milletlerarası Sözleşmeler*. Karar Sayısı: 2003/5923 <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/EkonomikSosyalKulturelHaklarSozlesmesi.pdf> (01.11.2021)

Bucaktepe, Adil. Devlet Memurluğu ve Memurların Değerlendirilmesi Üzerine Düşünceler. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(3-4). 2014. s. 459-489.

Burçak Gökdemir. *Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumu Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara. 2020.

Cam, Erdem. Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 2011. s. 1-10.

Cebeci, Ebru Zeybek. Türk İdare Hukukunda Kamu Hizmetlerinin Belirlenmesinde Objektivist ve Sübjektivist Yaklaşımlar. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 2019. s. 86-96.

Cevher, Ezgi ve Umut Can Öztürk, İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 2015. s. 860-876.

CNN. Sweden's lawmakers elect the country's first female Prime Minister – again. 29.11.2021, <https://edition.cnn.com/2021/11/29/europe/sweden-magdalena-andersson-prime-minister-vote-intl/index.html> (27.12.2021)

Cotroneo, Clara, Olivia Brown ve Iwona Karwot. The Gender Gap in the EU's Public Employment and Leadership (Mapping promising measures for gender equality and equal opportunities in the EU27), European Parliament. March 2021 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/689276/IPOL_STU\(2021\)689276_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/689276/IPOL_STU(2021)689276_EN.pdf) (15.07.2022)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi (ÇASGEM). *1.Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Bildiriler Kitabı*. Özyurt Matbaacılık. Ankara. 2013.

Çarıkçı, İlker ve Nilüfer Avşar, Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalara Etkileri, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 2005, s. 66-78.

Çıkmaz, Esra. Türk Kamu Örgütlerinde Kadın Yönetici Olmak: Gaziantep İli Örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(11), 2019, s. 787-799.

Çimen, Hürriyet ve Firuzan Saç. Örgüt Başarısızlığının Nedenlerinden Biri: Mobbing. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, (33), 2017. s. 183-191.

DİSK/GENEL-İŞ. *Covid-19 Sürecinde Kamuda İstihdam Raporu*. 25.11.2020, <https://www.genel-is.org.tr/covid-19-surecinde-kamuda-istihdam-raporumuz,2,43973#.YUEJ7p0zY2x> (14.09.2021).

Doğan, Bahar Burtan ve Gaye Mat Çelik. Kadın Kamudaki Yeri: Türkiye İstatistik Kurumu Örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(13), 2017. s. 113-131.

Dönmez, Melike, Hazal Yavuzlar Cıvan, Esra Noyan Ahlatçıoğlu, Dilruba Dülgeroğlu, Esra Yazıcı ve Nazan Aydın, Annelerin Çalışma Durumları ile Depresyon ve Anksiyete Düzeyleri İlişkisinin İncelenmesi – Bir Ön Çalışma, *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 2017 s. 17-22.

Dünder Sezer, Tijen. *İnsan Hakları Hukuku Açısından Kadınlara Yönelik Şiddet*. Turhan Kitabevi. Ankara. 2019. s. 25-26.

Dünder Sezer, Tijen. Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Yaklaşımlar ve Türk Anayasa Mahkemesi. *İzmir Barosu Dergisi*, Y.73, S.3, Temmuz-2009. s. 120-192.

Dünya Çalışma Örgütü, *Liderlik Konumundaki Kadınlar İşletmelerin Daha İyi Performans Göstermesini Sağlıyor*. 22.05.2019, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_703605/lang--tr/index.htm (28.12.2021)

Dünya Gazetesi, İyi Parti'de Yüzde 25 Kadın Milletvekili Kotası. 02.02.2021. <https://www.dunya.com/gundem/iyi-partide-yuzde-25-kadin-milletvekili-kotasi-haberi-416642> (30.12.2021)

Eken, Hürigel. Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 2006. s. 247-279.

Eker, Hülya. *Toplumsal Cinsiyete ve Sosyal Sermayeye Göre Zaman Kullanımı: Kamuda Çalışanlar Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015.

Elite World Hotels Blog. *İyi Bir Yöneticide Olması Gereken Dokuz Özellik*. 18.05.2017. <https://www.eliteworldhotels.com.tr/blog/iyi-bir-yoneticide-olmasi-gereken-9-ozellik.153.aspx> (10.11.2021)

ensonhaber.com. TSK'daki Kadın Subay Sayısı Açıklandı. 16.01.2013, <https://www.ensonhaber.com/gundem/tskdaki-kadin-subay-sayisi-aciklandi-2013-01-16> (11.06.2021)

Eryılmaz, Seda. Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Kadın Sağlığı, *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 2020. s. 5-13.

Erkek, Seyida ve Hakan Karagöz. *Kadının İş Hayatındaki Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar*. Konya Ticaret Odası Araştırma Servisi, Konya. 2009

Esen, Yasemin. Toplumsallaşma Sürecinde Cinsiyet Roller. (Tarih Yok). https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/70677/mod_resource/content/0/Cinsiyet-Toplumsal%20cinsiyet.pdf (01.11.2021)

Esen, Engin. Kamu Yönetiminde Kadının Adı Yok. *Sözcü Gazetesi*. 18.07.2017, <https://www.sozcu.com.tr/2017/ekonomi/kamu-yonetiminde-kadinin-adi-yok-1936353/> (02.12.2021)

Försakringkassan, *Parental Benefit*. 09.12.2021 <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit> (31.10.2022)

Gazete Vatan. POMEM Başvuru 2020! Polis Alımı Sınavı Başvurusu Nasıl Yapılır? POMEM Başvuru Şartları. 14.12.2020, <http://www.gazetevatan.com/pomem-basvuru-2020-polis-alimi-sinavi-basvurusu-nasil-yapilir-p-1359381-personel-alimi/> (09.06.2021)

Gedikkaya, Muhammed Tolga. Kamuda Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele Politikasının Değerlendirilmesi: Psikolojik Taciz Genelgesi Örneği, *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 2019, s. 53-70.

Gelegen, Didem Gediz. Çalışma Yaşamında Kadın Olmak. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2(5), 2001. s. 27-30.

Giritli, İsmet, Kahraman Berk, Pertev Bilgen ve Tayfun Akgüner. *İdare Hukuku*. 7. Baskı. Der Yayınları. İstanbul. 2015.

Global Fire Power. *2021 Military Strength Ranking*. (tarih yok), <https://www.globalfirepower.com/countries-listing.php> (30.12.2021).

Gökalp, Ziya. *Türkçülüğün Esasları*. haz. M. Kaplan, MEB Yayınları, İstanbul. 2004.

Gören, Zafer. Genel Eşitlik İlkesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(3), 2016. s. 3279-3301.

Gözler, Kemal ve Gürsel Kaplan. *İdare Hukuku Dersleri*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa. 2018.

Gül, Hasan ve Ercan Oktay. Türkiye’de ve Dünyada Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 2009. s. 421-436.

Güldal, Duygu. *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı. Adana. 2006.

Günday, Metin. *İdare Hukuku*. 9. Baskı. İmaj Yayınevi. Ankara. 2004.

Günebakan Kadın Derneği. *Osmanlıdan Türkiye Cumhuriyeti’ne Kadın Hareketleri*. 06.02.2020. <https://gunebakankadindernegi.org/2020/02/06/osmanlidan-turkiye-cumhuriyetine-kadin-hareketleri/> (01.11.2021)

Grey, Eva. *Women in Defence: Defence Technology’s Female Future*. 14.12.2017. <https://www.army-technology.com/features/women-defence-defence-technologys-female-future/> (30.12.2021)

Hakimler ve Savcılar Kurulu, *Türkiye Geneli Hakim ve Savcı Kadro Durumu*, (2012), <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/e0a573c2-6b4e-43bb-bb51-a968045002b3.pdf> (28.12.2021)

Halkların Demokratik Partisi, *Halkların Demokratik Partisi Tüzüğü*, 22.06.2014, <https://hdp.org.tr/tr/parti-tuzugu/10/> (30.12.2021)

Hatun, Şükrü. *Ergenlik: Erkeklerin ve Kızların Merak Ettiği Konular*. (Tarih Yok)
<https://www.ttb.org.tr/STED/sted1000/6.html> (25.10.2021)

Independent Türkçe, *Öğretmen Adaylarının İtirazı Var: KPSS’de Yeterli Puan Alıyoruz, Mülakatta Haksızlık Yapılıyor*, 25.01.2019, <https://www.indyturk.com/node/11096/haber/%C3%B6%C4%9Fretmen-adaylar%C4%B1n%C4%B1n-itaraz%C4%B1-var-kpssde-yeterli-puan-al%C4%B1yoruz-m%C3%BClakatta-haks%C4%B1zl%C4%B1k> (07.11.2021)

Inter Parliamentary Union, *Women Suffrage, A World Chronology of The Recognition of Women’s Rights to Vote and to Stand for Election*, (Tarih Yok), <http://archive.ipu.org/wmn-e/suffrage.htm> (27.12.2021)

Işıl Gül, İdil ve Ulaş Karan. *Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. İstanbul. 2011.

IHA. O İşte “Erkek Olma” Şartı Kaldırıldı. *Star Gazetesi*, 26.06.2015, <https://www.star.com.tr/guncel/o-iste-erkek-olma-sarti-kaldirildi-haber-1039442/> (14.09.2021)

İndigo Dergisi, *Kadın yönetici olmanın önündeki engeller neler?*, 26.05.2017, <https://indigodergisi.com/2017/05/kadin-yonetici-olma-engelleri/> (21.12.2021)

İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP). *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi*, 11.12.2017, <https://ihop.org.tr/ekonomik-sosyal-ve-kultuerel-haklar-komitesi/> (17.05.2021)

İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, (Tarih Yok), *Kamu Yönetimi, Kamu Görevlisi /Personeli*, https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Guz/kamu_yonetimi/12/index.html (26.05.2021)

Kaboğlu, İbrahim Ö. Anayasa’da Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları. *Sosyal Haklar Sempozyumu 2 Bildiriler*, Petrol-İş Yayınları. İstanbul, 2010.

Kabaoğlu, Shanay Quliyeva. Toplumsal Cinsiyet ve Siyaset, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 2017. s. 1-5.

Kalaycı, Nurdan ve Fahriye Hayırsever, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Vatandaşlık ve Demokrasi Eğitimi Kitabına Yönelik Bir İnceleme ve Bu Konuya İlişkin Öğrenci Algılarının Belirlenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri (edam)*, 14(3), 2014. s. 1-26.

Kalem Berk, Seda. Toplumsal Cinsiyet ve Profesyonelleşme: Hukuk Mesleğinde Kadın Örneği. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 2013. s. 75-103.

Kamer Vakfı. *Kız Olmak Oğlan Olmak*. 25.02.2021. https://www.kamer.org.tr/menus/kiz_olmak_oglan_olmak_kamer_vakfi.pdf (01.11.2021)

Kanlıgöz, Cihan. 1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 43(1-4), 1993. s. 169-201.

Karaboğa, Kezban. Şirketlerde Kadın Yönetici Oranında İran’ın Gerisindeyiz. *Dünya Gazetesi*. 03.02.2021, <https://www.dunya.com/gundem/sirketlerde-kadin-yonetici-oraninda-iranin-gerisindeyiz-haberi-272801> (01.01.2022)

Karagözler, Meriç. *Bir Temel Hak Olarak Çalışma Hakkı*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, İzmir. 2020.

Karan, Ulaş. Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Türk Ceza Kanunu’nun 122. Maddesinin Uygulanabilirliği. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (73), 2007. s. 146-173.

Karaoğlu, Zahide. *Okullarda Kadın Yöneticilerin Yönetim Sürecinde Karşılaştığı Sorunlar*. (Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi) Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilim Ana Bilim Dalı. Denizli. 2020.

Karcı, Aslı. *Yöneticilik Yaklaşımında Cinsiyet Faktörü: Afyonkarahisar İli Banka Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Afyonkarahisar. 2012.

Kaşdarma, Ezgi. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sosyo-psikolojik Unsurlar ve Sistemi Meşrulaştırma Kuramı Ekseninde Bir Analiz, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2018. s. 2438-2459.

Kaşıkcı, Ayşe. *2019 Yerel Seçimlerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Bakmak*. KADER (Kadın Adayları Destekleme Derneği) Yayınları. 2020, İstanbul.

Kaya, Pir Ali ve Işın Ulaş Ertuğrul Yılmaz, Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 70(1), 2016. s. 55-80.

Kılıçoğlu, Mustafa. *Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi*, (Tarih Yok), https://www.anayasa.gov.tr/files/insan_haklari_mahkemesi/sunumlar/ym_4/KilicogluCalismaHakki.pdf (18.10.2021)

Kıroğlu Bayat, İrep ve Beril Baykal Parıldar. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Yaşamında Var Olmaya Çalışan Kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 2021, s. 745-762.

Kocacık, Faruk, ve B. Veda Gökkaya. Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 2005. s. 195-219.

Kutlu Gürsel, Meltem. Kamu Görevine Girişte Kadın – Erkek Eşitliği İlkesi Konusunda Bir Değerlendirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 2002. s. 27-56.

Küçükaltan, Ebru Günlü. Gökhan Songül ve Ilgaz Feray Demirağ, İş Yaşamında Gözardı Edilen Bekar Kadın Çalışanlar, *Kadın/Woman 2000*, 21(1), 2020, s. 107-134.

Macarie, Cornelia Felicia ve Simona Claudia Creta, Why Are Women Underrepresented in Top Management of Public Organizations?, *16th NISPAcee Annual Conference Public Policy and Administration: Challenges and Synergies*, Bratislava, 2008.

Macknick, Barbara M. *Military Women: Their Future Roles in Combat*. US Army War College Carlisle Barracks. Strategy Research Project. 1999. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA363560.pdf> (31.12.2021)

Negiz, Nilüfer ve Aysun Yemen. Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011(24), 2011. s. 195-214.

Orhan, Berna ve Özlem Reşat Yücel, Türkiye’de Sağlık Hizmetleri Sunumuna Cinsiyet Açısından Bakış, *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1, 2017. s. 53-59.

Önder, Nurcan. Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül 2013. s. 35-61.

Örnek, Aynur. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Üniversite Öğrencilerinin Tutumu, *Kültür ve İletişim Dergisi*, 24(47), 2021. s. 286-323.

Öz Yıldız, Seda. Türkiye’de Kadın Polis İstihdamının Analizi. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 5(1), Mart 2017. s. 113-135.

Özdemirkıran, Merve ve Selcen Öner. Türkiye’de Kadın Uluslararası İlişkiler Akademisyenlerinin Profili : Marmara Bölgesi. *Fe Dergi* 9, No:1, 2017. s. 92-112.

Özer, Mustafa, Kemal Biçerli. Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 2003. s. 55-85.

Özmete, Emine ve Işıl Eker. İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 2012. s. 1-23.

Öztürk, Zekai, Yasemin Bolat ve İlknur Kıran Morkoç, Kadın Çalışanların Cam Tavan Engellerinin Araştırılması: Bir Özel Hastane Örneği, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, (4)3, 2018, s. 227-250.

Parlak Börü, Şafak. Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Özel Sayı, 2017. s. 43-63.

Parlaktuna, İnci. Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 2010. s. 1217-1230.

Sağlık, Büşra ve Hacer Yeliz Çelik, Küreselleşen Çalışma Hayatında Kadının Rolü, *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 2018. s. 96-120.

Saraç, Simge. Toplumsal Cinsiyet, içinde *Toplumsal Cinsiyet Yansımaları*, Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung, Aslı Şimşek. (der.) Atılım Üniversitesi Yayınları, 2013. Ankara.

Satı, Zümrüt Ecevit ve Berrin Oktay Yılmaz, Endüstri 4.0 Ortamında Değişen İş ve Mesleklerin Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkileri, *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 2020. s. 54-76.

Semercioğlu, Serhat, Dilaver Tengilimoğlu ve Melike Güzin Semercioğlu, Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin İş Doyumu ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Alan Çalışması, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(4), 2012, s. 226-238.

SenCard, *Ergenlik Döneminin Evreleri ve Yaklaşımlar*, (Tarih Yok). <https://www.sencard.com.tr/sen-programi/ailen/ergenlik/ergenlik-doneminin-evreleri-ve-yaklasimlar> (25.10.2021)

Sezer, Yasin. “Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi Açısından İstisnai Memurluklar”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11 (3-4 (CUMHURİYETİMİZE 80. YIL ARMAĞANI)), 2003, 173-193.

Sumbas, Ahu. Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 2019. s. 167-194.

Swedish Institute, *In Sweden, It's Possible to Combine Career with Family Life Here's Why*, 01.06.2021, <https://sweden.se/life/society/work-life-balance> (15.02.2021)

Şahin, Emek Yıldırım. Bir Taşra Hikayesi Daha: Taşra Üniversitesinde Kadın Akademisyen Olmak. *Çalışma ve Toplum*, 2020(1). s. 229-268.

Şahin, Suna ve A. Cevdet Bayhan, Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Boyutu, *Lectio Socialis*, (4)1, 2020, s. 59-74.

Şahinkaya, Burcu. *Yöneticilikte ve Liderlikte Duygusal Zeka*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Endüstri Mühendisliği Ana Bilim Dalı. Balıkesir, 2006.

Şentürk, Burcu. Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, *Vira Verita E-Dergi*, 2, 2015. s. 1-22.

Taş, Yunus ve Yüstra Akyol. Türkiye Çalışma Hayatında, Hukuksal Olarak Kadınlara Sağlanan Avantajlar ve Yansımaları. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 4, Yıl:4, Sayı:9, 2015, s. 140.

TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu, *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*, (Tarih Yok), <https://www.ombudsman.gov.tr/document/mevzuat/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyannamesi.pdf> (18.10.2021)

Tınaz, Pınar. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 2006, s. 13-28.

Topuz, Senem Kurt ve Hülya Erkanlı, Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın ve Erkeğe Atfedilen Anlamların Metafor Yöntemiyle Analizi, *Alternatif Politika Dergisi*, 8(2), 2016. s. 300-321.

T.C. Milli Savunma Bakanlığı Genelkurmay Başkanlığı, Tarihçe, (Tarih Yok). <https://www.tsk.tr/Sayfalar?viewName=Tarihce> (29.12.2021)

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Ahiler Kalkınma Ajansı, *Onuncu Kalkınma Planı*, 02.07.2013. <https://www.ahika.gov.tr/assets/upload/dosyalar/onuncu-kalkinma-planı.pdf> (28.10.2021)

Ruth Tudor, *Teaching 20th Century Women's History: A Classroom Approach*, Council of Europe Publishing, June 2000. <https://rm.coe.int/1680494255> (01.11.2021)

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Kurumsal Çocuk Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Bilgilendirme Broşürü, (Tarih Yok), <https://uyg.sgk.gov.tr/AvrupaBirligiveDisIliskilerProjePortali/resources/documents/instacare/instaCareBrosur.pdf> (18.01.2022)

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 18.10.1982, *Resmi Gazete*, Sayı: 17844. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17844.pdf> (01.11.2021)

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, *On Birinci Kalkınma Planı*, Temmuz 2019, <https://www.oka.org.tr/assets/upload/dosyalar/onbirincikalkinmaplani.pdf> (28.10.2021)

Türkiye Hukuk. Hakim ve Savcı Sayıları 2021. (tarih yok). <https://www.turkiyehukuk.org/hakim-ve-savci-sayilari-2021/> (01.12.2022)

Türkoğlu Üstün, Kamile. Kamu Hizmetine Girişte ve Yükselmede Kadınlara Pozitif Ayrımcılık Yapılması ve Avrupa'daki Örnekler. *TBB Dergisi*, (özel sayı), 2017. s. 93-124.

Ulay, Gözde. İşyerlerinde Emzirme Odası ve Kreş Zorunluluğu. 12.05.2017. <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/isyerlerinde-emzirme-odasi-kres-zorunlulugu/> (04.02.2022).

Ulucan, Devrim. Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (15), 2014. s. 369-383.

United Nations, *Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*, 1979. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (01.11.2021)

United Nations Development Programme. Where Are The Women? Gender Equality and Public Administration in Europe and Central Asia. 2021. <https://www.undp.org/publications/global-report-gender-equality-public-administration> (02.12.2022)

UNMIK (Birleşmiş Milletler Kosova Geçici Yönetim Misyonu) *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi*, (Tarih Yok),

<https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf> (17.05.2021)

Urhan, Betül ve Nilay Etiler. Sağlık Sektöründe Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi, *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 2011. s. 191-215.

Uz, Abdullah. Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 2011. s. 62.

Üçdağ, Mahsun. *Kadın Polisler Nerede Görev Yapar Nasıl Çalışır*, 07.12.2019, <https://www.parkuregitmenim.com/kadin-polisler-nerede-gorev-yapar-nasil-calisir/> (21.01.2022)

Vatandaş, Celalettin. Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *İstanbul Journal of Sociological Studies*, 0(35), 2007. s. 29-56.

Yağmur, Feray. Kreş Hakkı ve Anayasa Değişikliği. Ekmek ve Gül, 31.03.2017, <https://www.ekmekvegul.net/dergi/kres-hakki-ve-anayasa-degisikligi> (19.01.2022)

Yayla, Yıldızhan. *İdare Hukuku*. Beta Basım Yayın. İstanbul. 2010.

Yaylı, Hasan ve Gülçin Eroğlu. Yerel Katılım Bağlamında Türkiye’de Kadın Temsili. *International Journal of Science Culture and Sport*, Özel Sayı 3, 2015. s. 504-524.

Yıldız, Sevgi. Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak. *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 2018. s. 29-40.

Yılmaz, Merve ve Yeliz Zoğal. Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Anadolu Üniversitesi, SBE, İktisat ABD Başkanlığı, EconWorld2015@Torino; IRES*, 2015, Sayfa: 1-25.

Yıldırım, Zeynep. *Kamuda Çalışan Kadın Sosyal Çalışmacıların Mobbing Görme Durumunun İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, 2019.

Yıldırım, Turan ve Muhammet Göçkün. İdarenin Düzenleyici İşlemlerinde Eşitlik İlkesi, *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(2), 2016. 39-60.

Yılmaz, Abdullah, Yavuz Bozkurt ve Ferit İzci, Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, *Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), s. 89-114.

Yücel, Ensari. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Birliği Direktiflerinde Ayrımcılık Yasağı Hukuku. *Adam Akademi*, 6(1), 2015, s. 59-84.

Zabunoğlu, Yahya Kazım. *İdare Hukuku Cilt 1*. Yetkin Yayınları. Ankara. 2013.

Zenger, Jack ve Joseph Falkman, Research: Women Score Higher Than Men in Most Leadership Skills, *Harvard Business Review*, 25.06.2019, <https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills> (30.12.2021)

2007/11907 Sayılı Kararla Kabul Edilen Avrupa Sosyal Şartı (Gözden Geçirilmiş), 09.04.2007. *Resmi Gazete*, Sayı: 26488, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm> (13.12.2021).

2820 Sayılı Siyasi Partiler Kanunu, 22.04.1983, *Resmi Gazete*, Sayı: 18027. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2820.pdf> (01.11.2021)

4857 Sayılı İş Kanunu, 22.05.2003, *Resmi Gazete*, Sayı: 25134. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (01.11.2021)

6289 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. 11.04.2012. *Resmi Gazete*, (Sayı: 28261) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/04/20120411-9.htm> (19.10.2021)

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 14.07.1965. *Resmi Gazete*, (Sayı: 12056) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (01.11.2021)

