



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK
POZİTİF AYRIMCILIK UYGULAMALARI ÜZERİNE
TARTIŞMA**

Emine Birgül ZELZELE

Prof. Dr. Aysel GÜNİNDİ ERSÖZ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI**

ŞUBAT 2025



**ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK POZİTİF
AYRIMCILIK UYGULAMALARI ÜZERİNE TARTIŞMA**

Emine Birgül ZELZELE

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ŞUBAT 2025

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

(Emine Birgöl ZELZELE)

(18.02.2025)

TEZ ONAY SAYFASI

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 2263501001 numaralı yüksek lisans öğrencisi tarafından hazırlanan “Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları Üzerine Tartışma” Başlıklı tez çalışması 18/ 02/ 2025 tarih ve saatinde yapılan tez savunma sınavında aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak KABUL edilmiştir.

	Kabul	Ret
Başkan (Unvan/Ad-Soyad/Kurum): Prof. Dr. Feryal TURAN / Ankara Üniversitesi	☒	☐
Üye (Unvan/Ad-Soyad/Kurum): Prof. Dr. Ayşe CANATAN / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	☒	☐
Üye (Unvan/Ad-Soyad/Kurum): Prof. Dr. Aysel GÜNİNDİ ERSÖZ / Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	☒	☐

(ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARA YÖNELİK POZİTİF AYRIMCILIK
UYGULAMALARI ÜZERİNE TARTIŞMA)
(Yüksek Lisans Tezi)

Emine Birgül ZELZELE

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
Şubat 2025

ÖZET

Kadınların eşit bireyler olarak toplumsal yaşama katılması çeşitli değişim ve dönüşümleri olumlu yönde etkilemesine rağmen ataerkil yapının yerleşik etkisi, eşit bireyler olma mücadelesi veren kadınları dezavantajlı bir duruma getirmektedir. Bu nedenle tez çalışmamızda, pozitif ayrımcılığın kadınların çalışma hayatı üzerindeki etkileri incelenmiş ve var olan durum üzerine bir çerçeve sunulmuştur. Tanımlar, teoriler, dünya ve Türkiye boyutunda var olan durum ve ulusal ve uluslararası hukuk metinleri üzerine literatür taraması yapılarak kadınların çalışma yaşamına katılmasını ve çalışma yaşamında kalmasını kolaylaştırıcı hukuk kuralları yani, pozitif ayrımcılık uygulamaları ele alınmıştır. Çalışmanın ortaya koyduğu en önemli sonuçlar arasında; pozitif ayrımcılığın toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmada etkili bir yöntem olduğu ve kadınların çalışma yaşamına dâhil olmaları ve bu durumun süreğenlik kazanmasında etkili olduğu görülmüştür. Diğer yandan, bu tür uygulamalara uzun vadede ihtiyaç duyulmaması için eğitim, kültürel dönüşüm ve yasal reformlarla desteklenmesinin önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

BilimKodu : 113842
Anahtar Kelimeler : Kadın, pozitif ayrımcılık, çalışma hayatı
Sayfa Adedi : 127
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Aysel GÜNİNDİ ERSÖZ

(DISCUSSION ON POSITIVE DISCRIMINATION PRACTICES TOWARDS WOMEN
IN WORKING LIFE)
(M.Sc. Thesis)

Emine Birgöl ZELZELE

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

February 2025

ABSTRACT

Although women's participation in social life as equal individuals positively affects various changes and transformations, the established effect of the patriarchal structure puts women struggling to be equal individuals at a disadvantage. Accordingly, this thesis investigated the impact of positive discrimination on women's professional lives and proposed a framework reflecting the existing conditions. By executing a literature review on definitions, theories, the current situation in the world and Turkey, and national and international legal texts, the legal rules that facilitate women's participation in working life and their retention in working life, namely positive discrimination practices, were discussed. Among the most important results of the study, it was seen that positive discrimination is an effective method in reducing gender inequality and that it is effective in women's inclusion in working life and the continuity of this situation. On the other hand, it was concluded that it is significant to support such practices with education, cultural transformation, and legal reforms to prevent the need for such practices in the long term.

Science Code : 113842
Key Words : Women, positive discrimination, working life
Page Number : 127
Supervisor : Prof. Dr. Aysel GÜNİNDİ ERSÖZ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLoların LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
1. GİRİŞ	1
2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	7
2.1 Tezin Amacı.....	8
2.2 Tezin Önemi	8
2.3.Tezin Sınırlılıkları.....	9
3. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	9
3.1. Pozitif Ayrımcılık	11
3.1.1. Pozitif Ayrımcılığın Tanımı	11
3.1.2. Çalışma Yaşamında Pozitif Ayrımcılığın Yeri	13
3.1.3. Pozitif Ayrımcılığın Uygulanma Alanları.....	19
3.2. Cinsiyete Dayalı Pozitif Ayrımcılık.....	23
3.2.1. Cinsiyete Dayalı Pozitif Ayrımcılığın Tanımı	23
3.2.2. Dünyada Cinsiyete Dayalı Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları	24
3.2.3. Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları.....	28
3.3. Pozitif Ayrımcılık ve Kuramsal Açıklamalar	30
3.3.1 Feminist Teori.....	30
3.3.2 Modernleşme Teorisi	35
3.3.3. Beşeri Sermaye Kuramı.....	36
3.4. Klasik Kuramlar	39
3.5. İkili İş Gücü Piyasası Kuramı	40
3.6 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği/Eşitsizliği	41
3.6.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Tanımı	41
3.6.2. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet	42
3.6.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomideki Yansımaları	43

3.7. Kadının Çalışma Yaşamındaki Yeri	44
3.7.1. Kadının Çalışma Yaşamına Girme Sürecinin Tarihçesi.....	44
3.7.2. Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamına Giriş Süreci ve Çalışma Hayatındaki Yeri	45
3.7.3. 21.Yüzyılda Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri	46
3.7.4. Dünyada ve Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadın ve Kadına Dair İstatistikler.....	47
4. ULUSLARARASI VE ULUSAL MEVZUATTA KADINLARA YÖNELİK POZİTİF AYRIMCILIK	53
4.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	53
4.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	55
4.3. ILO Sözleşmeleri.....	57
4.3.1. 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi.....	57
4.3.2. 111 No’lu ILO Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi	59
4.3.3. ILO 156 Numaralı Aile Sorumluluğu Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Muamele Sözleşmesi	61
4.3.4. ILO 183 numaralı Sözleşme.....	65
4.4. Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi.....	78
4.5. Siyasi ve Medeni Haklar Uluslararası Sözleşmesi	84
4.6 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ..	86
4.7. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı	96
4.8. İstanbul Sözleşmesi	101
4.9. Türkiye Cumhuriyeti Anayasalarında Pozitif Ayrımcılık.....	103
4.9.1. 1921 Anayasasında Pozitif Ayrımcılık	103
4.9.2. 1924 Anayasasında Pozitif Ayrımcılık	103
4.9.3. 1961 Anayasasında Pozitif Ayrımcılık	103
4.9.4. 1982 Anayasasında Pozitif Ayrımcılık	104
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	107
5.1. Tartışma	107
5.1.1. Birinci Alt Amaca Yönelik Tartışma	107
5.1.2. İkinci Alt amaca Yönelik Tartışma	109
5.1.3. Üçüncü Alt amaca Yönelik Tartışma.....	111

5.2. Sonuç ve Öneriler.....	113
KAYNAKLAR.....	115
ÖZ GEÇMİŞ	127



TABLÖLARIN LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. TBMM’de Uluslararası Çalışma Örgütü’nün İncelemeye Alınan Kanunları	23
---	----



KISALTMALARIN LİSTESİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar Açıklamalar

CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü



1. GİRİŞ

Toplumlarda kadın kavramına bakış açısı, kadın-erkek eşitliği, kadın ve kadına ilişkin kavramların oluşumu oldukça uzun bir süreci beraberinde getirmektedir. Türkiye yapısı itibariyle çeşitli kültür ve inanışları içinde barındıran mozaik bir yapıya sahiptir. Bu nedenle Türkiye toplumunun kendine ait değer, inanış ve anlayışlara sahip olduğu söylenebilmektedir. Bu bağlamda toplumda var olan aile yapısı ve toplumsal cinsiyet ideolojileri devletin yardımlarını, hizmetlerini ve yasal çerçevesini etkilemektedir. Çünkü eğitime ve diğer toplumsal hizmetlere ilişkin ortam ve imkânları belirleyen, toplumsal kimliğin oluşumunda ciddi etkisi olan ve gelecek planlamalarını yapan örgüt devlettir.

Kadına ilişkin kavramlar Türk modernleşmesinin en önemli sembolü, kazanımı ve göstergelerindendir. Tanzimat fermanı ile başlayan gelişmeler kadınların çalışma yaşamına katılmasına öncülük etmiştir. Tanzimat Fermanı (1839), kadınlara doğrudan haklar tanıyan bir belge olmamakla birlikte, Osmanlı Devleti'ndeki modernleşme hareketlerinin başlangıcını simgeler. Bu dönem, kadınların toplumsal, eğitimsel ve ekonomik alandaki rollerinin dönüşümü açısından önemli bir dönüm noktası olmuştur. Tanzimat Fermanı'nın ardından gerçekleştirilen kadınlara yönelik reformlar ve gelişmeler, özellikle eğitim, iş hayatı ve sosyal roller üzerinde belirgin etkiler ortaya koymuştur. Tanzimat Fermanı'nda kadınlara yönelik doğrudan düzenlemeler bulunmamakla birlikte, bazı genel ilkeler kadınların durumunu etkilemiştir. Bu genel ilkeler hukuki eşitlik, eğitim reformları ve çalışma hayatı üzerinedir. Ferman, tüm Osmanlı vatandaşlarına eşit haklar sunarak, kadınların da dolaylı yoldan bu eşitlik anlayışından faydalanmalarının önünü açmıştır. Tanzimat sonrası gerçekleştirilen reformlarla eğitim alanında modernleşme süreci başlamış ve böylece kadınlar, eğitim sistemine dahil edilmeye başlanmıştır. Ayrıca, kadınların ekonomik hayata katılımı artmış ve özellikle şehirlerde, kadınların çalışabileceği alanlarda yeni düzenlemeler yapılmıştır. 1858'de Kız Rüştîyeleri, yani ortaokul seviyesindeki okullar, eğitim hayatına dahil olmaya başlamıştır. Bu okullar, kız çocuklarının eğitiminde önemli bir adım teşkil etmiştir. 1869 yılında yayımlanan Maarif-i Umumiye Nizamnamesi, kız çocuklarının eğitimini zorunlu hale getirerek bu alandaki ilerlemeyi desteklemiştir. Ardından, 1870 yılında Darülmuaallimat (Kız Öğretmen Okulu) kurulmuş, bu okul,

kadınların öğretmen olarak yetiştirilmesi amacıyla açılan ilk eğitim kurumu olmuştur (Koçak, 2020). Kadın öğretmenlerin kamusal eğitim sürecine katılımı, Osmanlı Devleti'nde kadınların çalışma hayatına girmesinin önemli bir göstergesi olmuştur. Bu durum, aynı zamanda kadın öğretmen kimliğinin oluşumunda da etkili bir rol oynamıştır (Yılmaz, 2015). 1842 yılında Avrupa'dan getirilen ebe kadınların Tıbbiye 'de verdikleri kurslar, kadınların eğitime ve özellikle mesleki eğitime yönelik çabaların başlangıcını oluşturmuş ve bu durum, kadınların çalışma hayatına katılımını desteklemiştir (Zeren, 2017). Tanzimat dönemi sonrasında gerçekleşen siyasi gelişmeler Osmanlı İmparatorluğunu sürekli bir savaş halinde kalmış ve erkeklerin savaşa gitmesi ile birlikte kadınlar erkeklerin boş bıraktıkları yerleri doldurmak durumunda kalmışlardır.

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte kadınlara seçme, seçilme hakkı ve kanun önünde eşitlik gibi toplumsal, medeni ve siyasi haklar verilmiş ve bu hakları kullanmaları için onlara devlet ve kamu otoriteleri tarafından destek verilmiştir. Fakat kadına dönük reformlar ve verilen bu haklardan sadece toplumun üst katmanındaki kadınlar yararlanmış, diğerleri için toplumun kendilerine verilen hakları kabullenmesi, 'zamanın geçmesi' ve paydaşların olgunlaşması ve aydınlanması beklenilmiştir (Aydın, 2016).

Ancak kadına ilişkin yüzyıllardır süren gelenekçi bakış açısı ile birlikte toplumda özellikle dini söylemlere dayandırılan ve topluma ilişkin kalıplaşmış düşünce, inanış ve yargıların etkisini kaybetmesi oldukça zor olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. Geleneksel tutuma bakıldığında kadınlardan ev kadınlığını tüm boyutlarıyla gerçekleştirmeleri, itaatkâr ve sadık eşler olmaları, ailede geleneksel bakıcı rollerini üstlenmeleri beklenmektedir.

Kadınlara yönelik ayrımcılık, tarihsel, toplumsal ve ekonomik kökleri olan yapısal bir sorun olup, dünyanın farklı bölgelerinde değişen biçimlerde tezahür etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların eğitim, iş hayatı, siyaset, hukuk ve sosyal yaşam gibi pek çok alanda fırsatlardan eşit bir şekilde yararlanamamasına neden olmaktadır. Kadınlar tarih boyunca ekonomik sömürüye, hukuksal ve politik dışlanmalara, toplumsal rollere dayalı ayrımcılıklara ve şiddetin çeşitli biçimlerine maruz kalmıştır (Connell, 2002; Butler, 1990).

Ataerkil toplum yapısı, kadınların rollerini büyük ölçüde özel alanla sınırlarken, erkek egemen sistem kamusal alanı kontrol etmiş ve kadınların sosyal statüsünü belirlemiştir (Firestone, 1970; Engels, 1884). Toplumsal cinsiyet rolleri, kültürel ve sosyal normlarla pekiştirilerek kadınların eğitime erişiminden mesleki seçimlerine kadar geniş bir alanda sınırlamalar getirmiştir (UNESCO, 2019).

Bu bağlamda feminist teoriler, kadın ayrımcılığının çeşitli boyutlarını inceleyerek eşitsizliklerin yapısal sebeplerini açıklamaya çalışmaktadır. Liberal feminizm hukuksal ve politik haklara yoğunlaşırken (Mill, 1869), radikal feminizm ataerkil yapının kadınların maruz kaldığı baskıların ana kaynağı olduğunu iddia etmektedir (Firestone, 1970). Marksist feminizm, kapitalist sistemin kadın emeğini sömürmesi üzerine yoğunlaşmaktadır (Engels, 1884), postmodern feminizm ise kadın deneyimlerinin çeşitliliğine dikkat çekerek evrensel bir "kadın" tanımının sorunluluğunu vurgulamaktadır (Spivak, 1988).

Kadının çalışma hayatına girmesi ile birlikte toplumda kabul gören görüşler ile kadının bu yeni toplumsal rolü arasında çelişki oluşmaya başlamıştır. Kadının çalışma hayatına girmesi geleneksel kalıpların günden güne yıkılmasına neden olmuştur ve toplum kadının çalışma hayatına girmesi ile bireysel ve toplumsal cinsiyet çerçevesinden uzaklaştığını düşünmeye başlamıştır. Kadınların çalışma hayatına daha iyi uyum sağlamaları için benimsenen pozitif ayrımcılık, cinsiyet eşitliği gibi kavramlar özellikle erkek egemen çevrelerin kadına karşı hakkı olmayan avantajlar verildiğini söylemelerine neden olabilmektedir. Bu çalışmada bu durum çeşitli yönleri ile mercek altına alınacaktır.

Araştırmanın konusu; çalışma yaşamına kadınların da tıpkı erkek bireyler gibi entegre olmasını sağlayan pozitif ayrımcılık ile kadınların tarihsel bir süreçte çeşitli zorluklar yaşayarak elde ettikleri kazanımların ve bu kazanımlara ilişkin yürütülen fıkirsal süreçlerin sonucunda ortaya çıkan cinsiyet eşitliği gibi kavramların, kadınların çalışma yaşamı üzerinde Türkiye’de ve Dünyada ne derece etkili olduğunu yasal temellere dayalı olarak ortaya konulmasıdır.

Pozitif ayrımcılık kelime anlamı olarak incelendiğinde toplumdaki diğer kişiler ile eşit koşullarda yaşamadığı düşünülen belli gruplara çeşitli ayrıcalıklar tanıyarak onların desteklenmesi anlamına gelmektedir (TDK, 2024). Eşitlik politikalarının bir yansıması olarak ortaya çıkan pozitif ayrımcılık, aslında özellikleri nedeniyle toplumun ya da

toplumun belirli bir kesimi tarafından çeşitli gruplara karşı, farklı oldukları gerekçesiyle uygulanan ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Pozitif ayrımcılık, gönüllü ya da zorunlu yasalar altında, genellikle ırk veya cinsiyet kavramlarıyla tanımlanmış belli grupların statülerini yeniden düzenlemek veya geliştirmek için birtakım önceliklerin ele alınmasını öngören programlara verilen genel bir terimdir (Ünlü, 2009). Bir başka tanıma göre ise pozitif ayrımcılık, sadece yasa önünde eşitlik gibi soyut bir kavram ile toplumsal hayatta fiili eşitliğe ulaşabilmenin mümkün olmayacağı gerçeğinden yola çıkılarak, fiili eşitliği sağlayabilmek için ezilenler lehine alınacak etkin önlemleri ifade etmektedir (Karakuş, 2006). Yasalar ile düzenlenen pozitif ayrımcılık kavramı aynı zamanda sosyal bilinç ile içselleştirilmektedir. Pozitif ayrımcılık politikaları, insanların fırsatları olmadığı için ortaya çıkaramadıkları potansiyeli değerlendirmelerine de olanak sağlamaktadır. Bu durum genelde azınlıkta kalan insan gruplarına hitap etmektedir.

Pozitif ayrımcılığa mesafeli yaklaşanlara göre, pozitif ayrımcılığın uzun vadeli bir çözüm önerisi olarak düşünülmesinin sakıncaları vardır çünkü azınlıklara getirdiği hakların yanı sıra, yetersiz becerilere sahip elemanların kalifiye olmadan belirli pozisyonlara gelmesi gibi yan etkileri de beraberinde getirebilmektedir. Bunun dışında pozitif ayrımcılık, uzun vadeli uygulandığında ayrımcılık açısından dezavantajlı grupları korumasına rağmen, diğer insanların haklarını da zedeleyebilmektedir. Bu açıdan pozitif ayrımcılık teorik olarak olumlu görünse de uygulamada çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Ancak konuya cinsiyet eşitliği, kadının insan hakkı perspektifinden bakıldığında var olan bir eşitsizliği ortadan kaldırmaya yönelik olduğu için kısa, orta ve uzun vadede kadın istihdamını olumlu olarak etkileyeceği ortadadır.

Kadına ilişkin biyolojik ve toplumsal cinsiyet rollerinin toplumda kalıplaşmış hale gelmesi sonucu kadınlar çalışma hayatından uzaklaşmış ve ayrımcılığa maruz kalmıştır. Ancak kadın haklarına ilişkin yapılan çalışmalar ve kanun metinlerinde kadınlar lehine olan öğeler sayesinde kadınlar erkek egemen alanlar olan sosyal, politik ve ekonomik alanlarda varlık göstermeye başlamışlardır. Eğitimde imkân ve fırsat eşitliği ilkesi ve yapılan reformlar sayesinde kız çocuklarının eğitimi için burslar verilerek kadınların eğitim almasının teşvik edilmesinin yanı sıra politik hayatta seçimlerde eşit katılım için kota uygulamaları gibi yasal düzenlemelere gidilmiştir. Ekonomik hayatta ise başlıca olarak, kadınların çalışma hayatında var olmaları ve

aktifleşmeleri için onlara iş imkânları sağlanmıştır. Ancak bu imkanlar sunulurken, bu imkanlara rağmen kadınların kişisel, biyolojik ve fizyolojik özelliklerinin göz ardı edilmesine de neden olmuştur. Bunun temel bir nedeni de kadının iş yaşamı haricinde yüklendiği sorumlulukların zamanla ve yaşadığı hayatla birlikte değişmemesi olarak ortaya çıkmaktadır.

Pozitif ayrımcılığın bir sonucu olarak iş hayatına katılan kadınlar için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma yaşamına katılan kadınlar için pozitif ayrımcılık çerçevesinde değerlendirebileceğimiz konular arasında; geç mesai saatlerine kalmamaları, seyahat sınırlaması, ağır işler yapmamaları, çocuklarıyla ve ailevi durumlarıyla ilgili izin kolaylığı, riskli görevler için kadın çalışan tercih edilmemesi, uzun doğum izinleri ve erken emeklilik hakları bulunmaktadır. Ancak günümüzde kadınlar, cinsiyetleri nedeniyle özel haklar talep etmek yerine, sadece çalışma performanslarını olumsuz etkileyen durumların ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamalar istemektedirler. Bu nedenle kadınlar yasa ve yönetmeliklerde yazılanlardan çok pratik hayata bakmayı tercih etmektedirler. Bu anlamda yasal dönüşümlerin gündelik yaşamda da pratiğe geçirilmesi için çaba sarf edilmektedir. Özellikle siyasal yaşamda kadının erkekle birebir eşitliği savunulmaktadır (nl, 2009). Bu nedenle tez çalışmamızda kadınlara ilişkin pozitif ayrımcılığın çeşitli alanlardaki etkileri bütüncül olarak ele alınmıştır.

2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu tez çalışması teorik bir çalışma olup, bu çalışmada kapsamlı literatür taraması kullanılarak kadınların istihdama katılmasını kolaylaştıran veya istihdamda kalmasına katkı sağlayan uluslararası ve ulusal mevzuat üzerine tartışma yürütülmektedir. Çalışma, literatür taramasına dayalı olarak gerçekleştirilmiş olup, konuyla ilgili daha önce yapılmış yerli ve yabancı araştırmalar ile çeşitli belgeler geniş kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca, konuya ilişkin çalışmalar yürüten kurum ve kuruluşların internet sitelerinde yayımlanan araştırmalardan da ikincil veri kaynağı olarak faydalanılmıştır.

Literatür taraması, belirli bir konu veya alanda daha önce yapılmış olan akademik çalışmaları sistematik bir şekilde inceleyerek mevcut bilgileri, teorileri, kavramları ve araştırma bulgularını değerlendirme sürecidir (Creswell, 2014). Bu tarama, çalışmanın teorik çerçevesini oluşturmak, araştırma sorularını netleştirmek ve yeni araştırmalara yön vermek amacıyla yapılır (Boote ve Beile, 2005).

Literatür taramasının başlıca amaçları şunlardır:

- Belirlenen konu hakkında mevcut bilgi birikimini ortaya koymak,
- Konuyla ilgili temel teorileri ve kavramları belirlemek,
- Daha önce yapılmış araştırmaların metodolojik yönlerini inceleyerek yeni çalışmalara rehberlik etmek,
- Araştırma konusundaki boşlukları ve eksiklikleri belirlemek,
- Yeni bir araştırma yöntemi veya yaklaşımı geliştirmeye katkı sağlamaktır (Hart, 1998).

Literatür taraması, yalnızca akademik yayınların incelenmesiyle sınırlı kalmayıp, yenilikçi alanlarda da bilgi toplamak, bilgi sağlamak, bakış açısı geliştirmek ve kavramları tanıtmak amacıyla kullanılabilir (Köroğlu, 2015).

Literatür taramasına dayanan bu araştırmada kadınların çalışma yaşamındaki yeri, toplumsal cinsiyet eşitliği/eşitsizliğinin kadının çalışma yaşamına girmesi ve dahil olması, kadınların çalışma yaşamına dahil olmasının Türkiye ve Dünyadaki yansımaları, çalışma yaşamında kadının varoluşuna dair istatistikler ve çalışma

yaşamında pozitif ayrımcılığa ilişkin yasal mevzuat çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır.

2.1 Tezin Amacı

Tez çalışmamızın birbirini destekleyecek nitelikte üç temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki kadınlara yönelik Pozitif ayrımcılığın hangi alanlarda uygulandığı ve bu pozitif ayrımcılığın kadının çalışmasına etkisinin belirlenmesidir. Bu amacın seçilmesinin temel nedeni; kadın- erkek arası eşitlik ihtiyacından ortaya çıkan pozitif ayrımcılık kavramının başta sosyal, siyasal ve ekonomik olarak hayatın pek çok alanında artık var olması ve bu alanlardaki varlık nedenlerinin daha çok kadınların çalışma hayatına katılması ile gerçekleşmesidir.

Araştırmanın ikinci amacı ise çalışma hayatında kadınlara yönelik olan pozitif ayrımcılığın Türkiye’de ve dünyadaki uygulamalarının karşılıklı olarak incelenmesidir. Pozitif ayrımcılığın gerek çalışma yaşamında gerekse hayatın içerisindeki diğer alanlarda dünyada ve Türkiye’de geliştiği süreçlerin nasıl geliştiğinin karşılıklı olarak incelenmesi pozitif ayrımcılığın günümüzde ulaştığı noktayı ortaya koyma açısından gerekli görülmektedir.

Araştırmanın üçüncü amacı ise çalışma hayatında kadınlara yönelik olan pozitif ayrımcılığın yasal temellerinin ve buna ilişkin mevzuatın ortaya konulması ve incelenmesidir. Pozitif ayrımcılık ortaya çıktığı tarihten itibaren geçerli olduğu kurumlarda ve ülkelerde yasalar ile birlikte güvence altına alınmıştır. Bu açıdan bakıldığında pozitif ayrımcılığın çalışma yaşamında yerinin ortaya konulabilmesi için yasal düzenlemelere de bakılması gerekmektedir.

2.2 Tezin Önemi

Yapılan araştırma pozitif ayrımcılık gibi kadınların yaşamlarında yasal olarak sahip oldukları ve çeşitli alanlarda varlık gösteren bir kavramın, aktif rol oynadığı bir alan olan çalışma yaşamında incelenmesi açısından önemli görülmektedir. Kadınların çalışma yaşamına girmesi ile pozitif ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitliği gibi kavramlar ortaya çıkmıştır.

Yapılan araştırmanın temel odak noktasını çalışma hayatında pozitif ayrımcılık uygulamaları oluşturacağından; sadece Türkiye’de değil dünyada da incelenmesi pozitif ayrımcılığın çalışma hayatında kadınlar açısından geçmişten günümüze geldiği

noktayı ortaya koyma açısından önemli görülmektedir. Ve ayrıca ülkelerarası karşılaştırma yapma olanağı da sunmaktadır Ortaya konulan bu durum yasalar ile teminat altına alındığından çeşitli yasal metinler açısından incelenmesi çalışma hayatında pozitif ayrımcılığın hukuki boyuttan da incelenmesini sağlayacaktır (Örneğin “Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi, Birleşmiş milletler tavsiye kararları gibi).

2.3.Tezin Sınırlılıkları

Bu araştırma çalışma yaşamında kadınlara uygulanan pozitif ayrımcılık uygulamalarını değerlendirmeye yönelik teorik bir çalışma olduğu için ulusal ve uluslararası yasal mevzuatla sınırlıdır. Tez kapsamında, kadınların çalışma yaşamına girişini engelleyen ve çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları çözmeye yönelik uluslararası ve ulusal sözleşmeler, kanunlar, vb. ele alınmıştır. Tez çalışmasında ele alınan konular kadınlara çalışma yaşamında tanınan pozitif ayrımcılık uygulamaları çerçevesinde ele alınmıştır.



3. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

3.1. Pozitif Ayrımcılık

3.1.1. Pozitif Ayrımcılığın Tanımı

Ayrımcılık pozitif ayrımcılık ve negatif olmak üzere iki çeşittir. Başkalarını ve grupları aşağılama, küçümseme, aşağılama gibi olumsuz davranışlar içeren ayrımcılığa negatif ayrımcılık, insanların bir toplumsal yapı içinde bir arada yaşamasını kabul eden ve onlara eşit davranmayı amaçlayan olumlu davranış "pozitif ayrımcılık" tır. (İspir, 2016'dan aktaran Yıldırım, 2021).

Pozitif ayrımcılık her ne kadar terimi oluşturan kelimelerden “bir ayrımcılık türü” olarak algılsa da aslında neredeyse tarih boyunca var olagelen bir eşitsizlik durumunu ortadan kaldırmaya yöneliktir. Pozitif ayrımcılık, tarihsel veya toplumsal nedenlerden ötürü toplumda belirli birey ya da birey gruplarının maruz kaldığı dezavantajların ortadan kaldırılması amacıyla alınan özel önlemlerdir. Başka bir deyişle, herkesin yarışa eşit bir başlangıç noktası bulabilmesi için dezavantajlı birey veya birey gruplarına yönelik bazı avantajların sağlanmasıdır (Yücel, 2016). Bu yönüyle pozitif ayrımcılığın temelde kişiler arası fırsat eşitliğini baz aldığı görülmektedir.

Toplumda dezavantajlı durumda olan ve pozitif ayrımcılığa ihtiyaç duyan kesimler genellikle belirli gruplardan oluşmaktadır. Bunlar korunmaya muhtaç olan çocuklar, yaşlılar, etnik ve dini azınlıklar, kırsal kesimde yaşayan bireyler, bağımlılar, göçmen ve mülteciler, LGBTİ+ ve engelliler ve kadınlardan oluşmaktadır.

Korunmaya muhtaç bir grup olan çocuklar; eğitim, sağlık ve güvenlik konularında özel destek ve koruma ihtiyacı duymaktadırlar. Hayatta son demlerini yaşayan yaşlıların ise fiziksel ve ekonomik bağımsızlıklarını kaybetme riski bulunduğundan, sosyal destek mekanizmalarına ihtiyaçları vardır. Etnik ve dini azınlıkların ise genetik, kültürel ve inançları yönünden ayrımcılığa uğrama riski taşıdıkları için sosyal ve ekonomik hayatta eşit fırsatlar elde edebilmeleri için desteklenmek durumundadırlar. Kırsal kesimde yaşayan bireyler, eğitim, sağlık ve istihdam olanaklarına erişimde kentlerde yaşayanlara göre daha fazla zorluk çekmektedirler. Zorluk çeken başka bir kategori olan bağımlılar (madde bağımlıları dahil) ise topluma yeniden

kazandırılmaları ve rehabilitasyon süreçleri için özel programlara ihtiyaç duymaktadırlar. Göçmenler ve mülteciler, dil ve kültür farklılıkları ile ekonomik sıkıntılar nedeniyle topluma entegrasyon süreçlerinde desteklenmelidir. LGBTQ+ bireyler, cinsel yönelim ve kimlikleri sebebiyle ayrımcılık ve dışlanma gibi sorunlarla karşılaşabilirler.

Sosyal ve hukuk devleti olmanın bir gereği olarak devlete, toplumun belki de en dezavantajlı kesimini oluşturan engellilerin istihdamını sağlamak ve sosyal hizmet uygulamalarında pozitif ayrımcılık yapmak düşmektedir. Bu bağlamda, "engellilere yönelik her türlü ayrımcılığın reddedilmesi", (aslında) engellilerin toplumsal yaşama katılımlarının önündeki engelleri meşrulaştıran 'önyargıların', 'geleneksel kodların', 'ideolojik tavır alışların' ve 'sosyal temsil' biçimlerinin deşifre edilmesini zorunlu kılmaktadır (Uluocak, 2012).

Toplumsal yaşamda ayrımcılığa uğrayan grupların başında cinsiyetlerinden dolayı kadınlar gelmektedir. Kadınların istihdama katılımını etkileyen temel faktörlerin başında toplumsal cinsiyet rolleri bulunmaktadır. Geleneksel olarak, kadınların ev içi sorumluluklarının öncelikli olduğu algısı, onların iş gücüne katılımını sınırlandırmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kadınların eğitime erişimi ve kariyer gelişimi üzerinde bu tür toplumsal baskılar etkili olmaktadır (Kabeer, 2005; World Bank, 2020).

Toplumun kadınlara yüklediği geleneksel roller, onların iş hayatına katılımını kısıtlamaktadır. Ev içindeki sorumlulukları ve bakım görevleri, kadınların iş ve aile yaşamını dengelemesini zorlaştırmaktadır. Bu durum, kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir (Öztürk ve Karataş, 2020). Eğitim seviyesindeki farklılıklar, kadınların işgücüne katılımını doğrudan etkilemektedir. Eğitimde fırsat eşitsizliği, kadınların nitelikli işlere erişimini kısıtlamakta ve işgücü piyasasında dezavantajlı konuma düşmelerine neden olmaktadır (Uslu ve Şahin, 2024).

Diğer yandan kadınlar, aynı işi yapan erkeklere göre genellikle daha düşük ücret almaktadır. Bu ücret farkı, kadınların işgücüne katılımını caydırıcı bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (CAP, 2023). İşyerlerinde esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi uygulamaların eksikliği, özellikle çocuk bakımı gibi sorumlulukları olan kadınların işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır (Halim ve diğerleri, 2023).

Kadınların güvenli ve uygun ulaşım imkanlarına erişimde yaşadıkları zorluklar, işgücüne katılımlarını olumsuz etkilemektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, güvenli ulaşım eksikliği önemli bir engel teşkil etmektedir (ILO, 2022). Bazı ülkelerde, kadınların belirli işlerde çalışmasını kısıtlayan yasal düzenlemeler ve kurumsal normlar bulunmaktadır. Bu tür engeller, kadınların işgücüne katılımını sınırlamaktadır (Halim ve diğerleri, 2023). Kadınlar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kayıt dışı sektörlerde veya yarı zamanlı işlerde çalışmakta ve bu nedenle sosyal güvenceden yoksun kalmaktadır. Bu durum, iş güvencesi ve sosyal haklar açısından dezavantaj yaratmaktadır (Başar, 2024). Kadının çalışma yaşamına yetersiz katılımı, erkeklerle karşılaştırıldığında düşük ücret alması, kayıt dışı çalışma, esnek çalışma biçimleri vb. kadınları gençlik döneminde olduğu kadar yaşlılık döneminde de yoksulluğa mahkûm etmektedir. Yine, kadınlar çalışma yaşamında cam tavanlar ile karşılaşmaktadır. Kadınlara yönelik yapılan pozitif ayrımcılık uygulamaları ile kadınların yukarıda sayılan dezavantajlı durumları giderilmeye, adalet sağlanmaya çalışılmaktadır.

Belli bir yaşa kadar her birey, devletin gözetimi altında ve eşit bir biçimde ücretsiz eğitim alma hakkına sahiptir. Bu hakkın kullanılmasında, devletin özürsüzlük ya da cinsiyet gibi durumları dikkate alarak desteğe daha fazla ihtiyaç duyanlara yönelik pozitif ayrımcılık yapması, eşitliğin zedelenmesi olarak değerlendirilmemelidir (Tunç, 2010).

3.1.2. Çalışma Yaşamında Pozitif Ayrımcılığın Yeri

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmak ve kadınların iş hayatında daha etkin bir rol üstlenmelerini sağlamak amacıyla uygulanan politikaları ifade etmektedir. Bu politikalar, kadınların işe alım süreçlerinden terfi olanaklarına kadar pek çok alanda desteklenmelerini sağlamaktadır.

Çalışma hayatı, bireylere toplumda belirli bir statü, ekonomik güç ve sosyal kimlik kazanmalarını sağlamaktadır (Hıdıroğlu, 2006). Mesleki faaliyetler yalnızca ekonomik gelir elde etmeyi değil bireylerin saygınlık kazanma, kabul görme ve statü edinme ihtiyaçlarını da karşılamaktadır. Her bireyin, bu yönde eğilim göstermesi beklenebilir bir durumdur.

Bununla birlikte, çalışma kavramına cinsiyete bağılı olarak farklı anlamlar yüklendiğı görölmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı ön yargılara göre kadınların iş hayatına katılımına genellikle olumsuz bakılmaktadır. Bu durum, kadınların çalışma hayatına erkekler gibi içselleştirememelerine sebep olmuş ve zamanla bu durum kadınlar tarafından da kanıksanmıştır. (Fidan ve İşçi, 2004).

Shields'e (1978), kadın istihdamına yönelik çalışmalarda, kadının ekonomik kalkınmadaki yeri, aile yapısı, toplumsal statüsü ve doğurganlık gibi konuların öne çıktığını ifade etmektedir. Bunun başlıca sebebi, toplumun kadından eğitimini tamamladıktan sonra ailesini geçindirmek için çalışmasını ve bu süreci emekliliğe kadar sürdürmesini beklemesidir (Güdül, 2010).

Sanayileşme süreciyle birlikte Türkiye'de kadınların çalışma yaşamındaki temsili artmıştır. Ancak ülke, sanayi öncesi, sanayi ve sanayi sonrası toplumsal evreleri eş zamanlı olarak deneyimlediğinden, geleneksel değerlerin dönüşümü ve çözölme süreci beklenildiğı kadar hızlı ilerlememektedir (Çoban, 2012). Sanayi öncesi dönemin geleneksel değerleri korunurken, sanayi toplumunun getirdiğı yeni değerler toplumda giderek daha fazla yer edinmektedir. Kadınların rollerine yönelik geleneksel anlayışlar ile "çalışan kadın" kavramına ilişkin değışen bakış açıları bir arada varlığını sürdürmektedir. Bu durum, çeşitli sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kadınların iş gücüne daha fazla katılımı, toplumsal alanda önemli etkiler yaratmıştır.

Sanayi öncesi toplumlarda aile arasındaki iş bölümü çok belirgin bir biçimde ayrılmış değildi. Ailenin tümü üretim faaliyetleri tarım veya el sanatları işleriyle uğraşmaktaydı. Sanayi toplumuna geçiş süreciyle birlikte üretimin fabrikalara kayması, ailelerin ekonomik yapısını önemli ölçüde değıştirmiş ve onları üretim birimi olma özelliklerinden uzaklaştırmıştır. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde geçim sıkıntısı sonucu, aile bireylerinin büyük bir kısmı ev dışında çalışmak zorunda kalmış; uzun çalışma saatleri ve olumsuz koşullar, işçi ailelerini zor durumlara sürüklemiştir (Giddens, 2000). Bu durum kadına yüklenen domestik rollerin toplumda daha da pekiştirilmesini sağlamıştır. Toplumda kadının yerinin ev olduğı düşüncesi hâkim olsa da bu durum farklı sosyal kesimlerden kadınlar üzerinde değışik etkiler yaratmıştır. Varlıklı kadınlar, hizmetçiler, dadılar ve ev uşaklarının sunduğı olanaklardan faydalanırken, en büyük zorluğu ise ev işlerinin yanı sıra eşlerinin gelirlerini desteklemek için sanayi sektöründe çalışan kadınlar yaşamıştır.

Sanayileşme süreci kadınları çalışma hayatına yönlendirirken, en belirgin etki savaşlar sonucunda ortaya çıkmıştır. Neredeyse tüm ülkelerde, o dönemde ev işlerinin başlıca görevi olan kadınlar, cepheye giden erkeklerin yerini doldurmak amacıyla iş gücüne katılmışlardır. Orta sınıfa ait bir "ev kadını" olma idealinin, bu süreçte birçok kadın için hayal edilen bir durum haline geldiği de gözlemlenmektedir (Grint, 1998).

Ancak bu durum bir süre sonra ataerkinin ve kadınlara atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin de etkisi ile kadınların aleyhine dönmüştür. Kadınların ev içi emeği (kendileri ve aileleri için piyasa dışı ve parasal karşılık bulmayan işler) genellikle çalışma olarak görülmemiştir. Bu durum nedeniyle, çalışma kavramı ağırlıklı olarak ev dışında gerçekleştirilen, maddi bir karşılığı olan ve somut eylemler olarak kabul edilmiştir. Bu durum, kadınların ev içinde veya ücret almadan gerçekleştirdikleri işlerin görünmez hale gelmesine, değersizleştirilmesine ve önemsiz görülmesine yol açmıştır (Ecevit, 2000).

Kadınların yükseköğretime zamanla daha büyük oranda katılımı ile birlikte yükseköğrenim gören kadınların sayısındaki artış, onların uzmanlık gerektiren alanlarda daha fazla yer almalarına olanak tanımıştır. Hayat şartlarının zorlaşması, ekonomik sıkıntılar, kadınların iş dünyasında gösterdiği başarılar ve toplumsal yapının değişimi gibi faktörler, ailenin bazı sorumluluklarının sosyal kurumlara aktarılmasına yol açmış ve bu da çalışma hayatında kadınların sayısının giderek artmasına katkı sağlamıştır (Günindi Ersöz, 1999'dan aktaran Erkal ve diğerleri, 2007).

Kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya başlaması, sanayileşme ile başlamakla birlikte İkinci Dünya Savaşı'ndan itibaren hız kazanmıştır. Bunun sonucunda kadınlar hizmet sektörü başta olmak kaydıyla gelir karşılığı olan işlerde çalışmaya başlamışlardır (Güdül, 2010). Ve bu durum sonucu kadınların belirli sektörlerde yoğunlaşmaları gözlenmiştir.

Kadın emeği küresel çapta belirli sektörlerde yoğunlaşmakta olup, özellikle ikincil (sanayi) ve üçüncül (hizmet) sektörlerde belirgin bir cinsiyet temelli ayrışma görülmektedir (Standing, 1999; Charles ve Grusky, 2004). Sanayi sektörü, üretim ve imalat faaliyetlerini kapsamakla birlikte, kadın istihdamı bu sektör içinde genellikle tekstil, gıda ve elektronik montaj gibi düşük vasıflı işlerde yoğunlaşmaktadır (Seguino, 2000). Sanayide kadın istihdamının belirli alanlara sıkışmasının temel nedenleri arasında toplumsal cinsiyet rolleri, eğitim olanaklarının sınırlılığı ve iş piyasasında

cinsiyetçi iş bölümü yer almaktadır (Reskin ve Roos, 1990). Ağır sanayi gibi fiziksel dayanıklılık gerektiren sektörlerde kadınların temsili ise oldukça düşüktür (Anker, 1998).

Kadın emeği, sanayi sektöründe esnek ve güvencesiz istihdam biçimleriyle ilişkilendirilmekte, özellikle taşeron sistemlerinde düşük ücretle, sosyal güvenceden yoksun ve kayıt dışı çalıştırılma oranı yüksek olmaktadır (Elson, 1999). Ekonomik krizler ve yapısal dönüşümler de kadın işçilerin istihdam güvencesini zayıflatmakta, işten çıkarmalarda öncelikli grup haline gelmelerine neden olmaktadır (Benería, 2003).

Öte yandan, hizmet sektöründe kadın istihdamı sıklıkla esnek çalışma biçimleriyle ilişkilendirilmektedir. Özellikle yarı zamanlı çalışma, evden çalışma ve güvencesiz iş sözleşmeleri kadın çalışanlar arasında oldukça yaygındır. Bu durum, kadınların hane içi sorumlulukları ile iş yaşamını dengeleme gereksinimlerinden kaynaklanmaktadır (Crompton ve Lyonette, 2007). Ancak, esnek çalışma biçimleri kadınlara avantaj sağlamaktan ziyade genellikle düşük ücret, sosyal güvencesizlik ve kariyer ilerlemesi açısından dezavantajlar doğurmaktadır (Rubery ve Fagan, 1993).

Pozitif ayrımcılık bütünsel olarak bakıldığında hem kamusal alan hem de özel alanda uygulamaları mevcut olan bir kavramdır. Kadınlar için pozitif ayrımcılık, eğitim, istihdam, siyaset ve hukuki düzenlemeler gibi birçok kamusal alanda uygulanmaktadır. Kadınların eğitimde fırsat eşitliği elde etmesi için birçok ülke ve kurum çeşitli politikalar geliştirmiştir. Kız çocuklarının eğitime erişimini sağlamak amacıyla UNESCO ve UNICEF gibi kuruluşlar, kız çocuklarının eğitimi teşvik eden burslar, ücretsiz eğitim programları ve eğitim materyali desteği sağlamaktadır. Aynı zamanda Kadınların erkek egemen STEM alanlarına katılımını artırmak için burslar, kotalar ve mentorluk programları oluşturulmuştur (Clark Blickenstaff, 2005). Kadınlara eğitim alanında tanınan pozitif ayrımcılık sadece eğitime teşvik ve onların STEM eğitimine dahil olmasından ibaret kalmamıştır. Yüksek öğretimin erkek egemen bir alan olmasının değişmesiyle birlikte kadınların akademik kariyer yapmaları hatta akademisyen olmaları rastlanılmaya başlanmıştır. Bu amaçla üniversitelerde kadın akademisyenlerin oranını artırmak için akademik yükselmelerde kadınlara yönelik teşvikler sağlanmıştır (Morley, 2014).

Elbette ki, kadınlara uygulanan pozitif ayrımcılık uygulamaları eğitim ile sınırlı kalmamıştır. İstihdamda kadınların iş gücüne katılımını artırmak amacıyla yapılan pozitif ayrımcılık uygulamaları cinsiyet kotası uygulaması ve eşit ücret politikası ve doğum izni ve ebeveynlik haklarıdır. Cinsiyet kotası uygulaması, iş yaşamında ataerkilliğin baskın kültürünün dayatmasını azaltmak ve bir anlamda kadının çalışma yerinin sadece aile evi olmasının önüne geçmek amaçlı bir uygulamadır. Kamu ve özel sektörde kadın istihdamını artırmak için belirli oranlarda kadın çalışan zorunluluğu getirilmiştir (Dahlerup ve Freidenvall, 2005). Bağlantılı olarak, eşit ücret politikası doğrultusunda kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklarını kapatmayı hedefleyen düzenlemeler uygulanmaktadır (Blau ve Kahn, 2017). Kadınların iş yaşamından kopmasının bir nedeni de cinsiyetlerinin doğası gereği olan analık durumudur. Kadınlara verilen doğum izni ve ebeveynlik haklarının güvence altına alınması ise kadınların doğum ve bakım süreçlerinde ekonomik güvenceye sahip olmalarını sağlamak için doğum izinleri ve esnek çalışma düzenlemesi ile düzenlenmektedir (Gornick ve Meyers, 2003). Pozitif ayrımcılık aynı zamanda her iki cinsiyetin siyasette eşit temsili sağlanması amacıyla kadınların siyasette temsili artırmak için yapılan uygulamalarla siyasi yaşamda da yer almıştır. Örneğin parlamentolarda ve yerel yönetimlerde kadın temsili artırmak için yapılan seçimlerde cinsiyet kotaları uygulanmaktadır (Tripp ve Kang, 2008). Kadın aday teşvik programları ile kadın adayların seçim kampanyalarına maddi ve lojistik destek sağlanmaktadır (Krook, 2009). Elbette kurumsal alanda pozitif ayrımcılığın uygulanabilir olması için hukuki ve kurumsal düzenlemelere ihtiyaç duyulması kaçınılmaz bir durumdur. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanması için çeşitli uluslararası sözleşmeler (örneğin CEDAW gibi) kadınların eşit haklara sahip olmasını güvence altına almak için yürürlüğe konulmuştur (United Nations, 1979). Eşit haklara karşı gerçekleşmesi muhtemel suçlara yönelik içinde caydırıcılık barındıran kadınların kamusal alanda güvenliğini sağlamak için uluslararası sözleşmeler ve ulusal yasal düzenlemeler mevcuttur (Kelly, 2005). Bu düzenlemeler kadına yönelik şiddetle mücadele yasaları olarak adlandırılmaktadır.

Özel sektörde pozitif ayrımcılık, alanyazında "affirmative action" veya "positive discrimination" terimleriyle adlandırılan, dezavantajlı grupların istihdamdaki temsil oranını artırmayı hedefleyen politikaları ifade etmektedir. Bu politikalar, cinsiyet, ırk,

etnik köken ve engellilik gibi nedenlerle tarihsel olarak ayrımcılığa uğramış grupların iş gücüne katılımını teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Şirket yönetim kurullarında cinsiyet kotalarının uygulanması, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarındaki temsilini artırmada etkili bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, Fransa'da 2010 yılında %12,3 olan kadın yönetim kurulu üyesi oranı, 2021 itibarıyla %45,3'e yükselmiştir. Benzer bir şekilde, Almanya'da bu oran 2010 yılında %12,6 iken, 2021'de %36'ya ulaşmıştır. İtalya'da ise 2010'da %4,5 olan kadın yönetim kurulu üyesi oranı, 2021 yılında %38,8 seviyesine çıkmıştır. Norveç'te hayata geçirilen %40'lık kadın kotası, bu alanda örnek bir uygulama olarak öne çıkmaktadır (TÜSİAD, 2012).

Esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi uygulamalar, kadınların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olur ve iş gücüne katılımlarını artırır. Örneğin, esnek çalışma modelleri, kadınların iş tatminini artırabilirken, kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebilmektedir (Kadın Vardiyası, 2024). Ancak özellikle doğum ya da analık iznin kısa olduğu ülkelerde bu uygulama uzun vadeli olarak göz önünde bulundurulduğunda bu uygulamanın içinde barındırdığı dezavantajlara rağmen

Kadınlara yönelik mentorluk ve liderlik geliştirme programları, kariyer ilerlemelerini destekleyerek üst düzey pozisyonlara hazırlanmalarına yardımcı olur. Bu programlar, kadınların özgüvenlerini artırmalarını sağlayarak liderlik rollerine daha fazla ilgi göstermelerini teşvik eder (Ceylan, 2019).

Ücret şeffaflığı politikaları, cinsiyetler arası maaş farklarını azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. Şirketlerin maaş yapılarıyla ilgili açık bilgiler sunması, eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasını destekler (Acar Balaylar ve diğerleri, 2024).

Birçok gelişmiş ülkenin yasaları ve uluslararası belgeleri, tüm çalışanlara cinsiyet ayırt etmeksizin, iş yaşamının her alanında fırsat eşitliği sağlamayı amaçlayan hükümler içermektedir. Ancak buna rağmen, kadınlar iş dünyasında açıkça dile getirilmeyen ve çoğunlukla görünmez olan engellerle karşılaşmaktadırlar. Yönetim literatüründe, gayri resmî olan ve somut bir şekilde tanımlanamayan engellere karşı kadınların yaşadığı deneyim "Cam Tavan Sendromu" olarak adlandırılmaktadır (Korkmaz, 2016).

Kelly ve Young (1993: 23-29) cam tavan sendromunun oluşum nedenlerini şu şekilde listelemiştir:

1. Kadınların iş gücüne ara ara katılması,
2. Kadınların, insan kaynakları veya halkla ilişkiler gibi terfi şansının düşük olduğu belirli alanlarda istihdam edilmesi,
3. Üst yönetimin işe alım ve terfi süreçlerinde uyguladığı ayrımcılık,
4. Kadınlara atfedilen toplumsal roller.

Cam tavan sendromu dolayısıyla kadınların iş yerinde yükselme şansı, erkeklere kıyasla belirgin şekilde düşüktür. Genellikle karar alma ve yönetim süreçlerinden ziyade, verilen görevleri yerine getiren pozisyonlarda kalmaktadırlar. Kadınların yoğun olarak çalıştığı meslek gruplarında bile yönetim kademelerinde çoğunlukla erkeklerin yer aldığı gözlemlenmektedir.

İş yaşamında üst yönetimde kadınların dünya genelindeki temsili, oldukça dikkat çeken ve tartışılan bir konudur. Örneğin, Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların iş gücündeki oranı %60 seviyelerine ulaşmışken, üst düzey pozisyonlarda bu oranın oldukça düşük olduğu görülmektedir.

3.1.3. Pozitif Ayrımcılığın Uygulanma Alanları

Kadınlar ve erkeklerin olduğu her alanda yaşanan tarihi, siyasi, sosyal, ekonomik, politik, eğitsel ve sağlık alanındaki dönüşümler bağlamında pozitif ayrımcılık kendine yer bulmaktadır.

Siyasi alanda pozitif ayrımcılık ise kadına verilen seçme ve seçilme hakkıyla beraber kadının siyasi arenaya katılımı bağlamında ele alınmalıdır. Siyasal katılım açısından konu incelendiğinde, ilerleyen başlıklarda detaylı bir şekilde ele alındığı üzere, kadınların belirli bir eşik seviyesini aşamadığı ve yeterince temsil edilmediği gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz durumu tersine çevirmek amacıyla, hem Avrupa Birliği (AB) düzeyinde hem de Türkiye'nin kendi idari sisteminde çeşitli pozitif ayrımcılık uygulamalarına yer verilmiştir.

Ekonomik alanda pozitif ayrımcılık, kadının üretim faaliyetlerine katılmasıyla beraber ortaya çıkmıştır. Kadınların çalışma hayatına katılma nedenleri farklılık göstermekle birlikte tarih boyunca toplumsal cinsiyet rollerinin onlara yüklediği iş bölümlerini yerine getirmişlerdir.

Ancak kadınlar Sanayi Devriminden sonra işgücüne artan talep nedeniyle ataerkilliğin aleyhine bozulan iş gücü dengesi gereğince ev işleri ve çocuk bakımından başka erkeklere özgü görülen işleri de yapmaya başlamışlardır. Fakat kadın istihdamı konusunda yasal düzenlemeler yapılması 20.yüzyılda gündeme gelmiştir.

Kadınların iş gücü piyasalarına girmesi ve buralarda karşılaştığı çeşitli zorlukları ortadan kaldırmak amacıyla özellikle 20. Yüzyılın ikinci yılında çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Mevcut ayrımcılık uygulamaları, çalışma hayatında sosyal diyalog temelinde insana yaraşır iş alanları yaratmayı amaçlayan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO)'nun desteğiyle, pozitif ayrımcılık politikaları ve her alanda cinsiyet eşitliğini sağlamak için düzenlenen sözleşmelerle eşitsizliği ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Bugün uygulanmakta olan pozitif ayrımcılık politikalarının temeli, 1951 ve 1958 yıllarında kabul edilen 100 ve 111 numaralı ILO sözleşmelerine dayanmaktadır. Ayrıca Birleşmiş Milletler, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık politikalarını destekleyerek kadına karşı her türlü ayrımcılık ve eşitsizliğin engellenmesini teşvik etmektedir.

İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki süreçte, bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, üretim sistemlerinde otomasyona olanak tanımış ve küreselleşmeyle birlikte artan uluslararası rekabet, nitelikli ve uygun maliyetli iş gücüne duyulan talebi artırmıştır. Esnek çalışma modellerinin benimsenmesi, evli ve çocuklu kadınların iş gücüne katılımını kolaylaştırmış; bu durum, iş ile aile dengesi kurmalarına olanak sağlamıştır. Böylece, hizmet sektöründe kadınlar için yeni fırsatlar doğmuştur. Tarihe genel bir bakış yapıldığında, kadın iş gücünün çalışma hayatına katılımını sağlayan iki ana etkenin ekonomik kaygılar ve sosyal gelişmeler olduğu görülmektedir (Öztürk ve Nurdoğan, 2021).

Kadının toplum içindeki konumu, eğitim düzeyi, iş hayatında varlığı ve elde ettiği gelir arasında pozitif bir korelasyon bulunmaktadır. Günümüzde, eğitim seviyesi düşük ve işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerden yoksun olan kadınlar genellikle kayıt dışı çalışma, yarı zamanlı istihdam veya geçici işlerde yer almaktadır (Korkmaz, 2016).

Tarihsel bir değerlendirme yapıldığında, kadın iş gücünün çalışma hayatına katılımını sağlayan iki temel unsur ön plana çıkmaktadır: ekonomik kaygılar ve toplumsal gelişmeler. Özellikle geçim sıkıntısı nedeniyle taşradan şehre göç eden ailelerde,

ekonomik açıdan atılan ilk adım, kadının çalışma hayatına girmesi olmuştur. Ayrıca, kadınların ekonomik bağımsızlık arayışının da bu süreçte önemli bir rolü vardır.

Ancak istihdam garantisinin olmaması ve kadınların emeklerinin genellikle düşük vasıflı olarak değerlendirilmesi burada kadınlar için olumsuz bir durum yaratmıştır. Kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen bu iki ana gelişmenin karşısında toplumsal cinsiyet bağlamında kadına verilen değer ve roller kadının çalışma yaşamına katılmasını engelleyen ve çalışma yaşamında karşılaşılan ayrımcılık ve eşitsizliklerin ana kaynağıdır.

Kırsal bölgelerde çalışan kadınların çoğunluğu, genellikle ücretsiz aile işçisi olarak görev almaktadır. Bu durum, işgücü piyasasında görünür olmalarını sağlasa da toplum içindeki statülerini veya ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına yardımcı olmamaktadır. Sonuç olarak, ücretsiz aile işçisi olan kadınlar, birçok eşitsizlik ve ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Dirik, 2016).

Kadınlar, eğitimsizlik ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle işgücü piyasasına girişleri ve istihdam süreçleri sırasında ücret, terfi gibi alanlarda çeşitli ayrımcılıklara maruz kalmaktadırlar. Bu ayrımcılıklar, gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere tüm dünyada farklı şekillerde kendini göstermektedir. Çalışma hayatında kadınlar, erkeklerle benzer niteliklere sahip olmalarına rağmen genellikle dolaylı olarak ayrımcılığa uğramaktadır. Kadınların karşılaştığı ayrımcılık türleri arasında eğitimde ayrımcılık, işe alım ve terfi süreçlerinde ayrımcılık, ücret farklılıkları ve cinsel ya da psikolojik taciz sayılabilir.

Ücret eşitliği, işverenin cinsiyet ayrımı yapmaksızın, eşit değerdeki işlere aynı ücreti ödemesi anlamına gelir. Ancak, aynı mesleği icra eden bireyler arasında ırk, renk veya cinsiyet gibi nedenlerle ücret farklılıkları ortaya çıkıyorsa, bu durum ücret ayrımcılığı olarak tanımlanmaktadır (Önsal, 2017).

Kadınların fizyolojik güçlerinin genellikle daha az olması, üstlenmek zorunda oldukları sorumlulukların fazlalığı, çalışma hayatına yeterince zaman ve enerji ayıramamaları ve doğurganlık gibi faktörler, iş yaşamında karşılaştıkları ücret ayrımcılığının en önemli nedenleri arasında gösterilmektedir (Blau ve Kahn, 1999).

Günümüzde sosyal, ekonomik ve kültürel yapı ve politikalara bağlı olarak kadınların aleyhine eşitsizlik durumu mevcuttur. Bu durum bağlayıcı kanun maddeleri ile örneğin

insan hakları evrensel sözleşmesinin ayrımcılık karşıtı 2.maddesi ile ters düşmektedir. Güncel olarak 3.kuşak sosyal politikalar -ayrımcılık, sosyal dışlanma ve dezavantajlı gruplar- çalışma konuları dahilinde değerlendirilmektedir (Serdar, 2014). Burada kabul edilmesi gereken ayrımcılığın sosyal politika alanı içinde yer almasının sosyal devlet anlayışının bir gereği olduğudur. Dezavantajlı gruplar için koruma yükümlülüğü (Altan, 2006) de kadınlar için pozitif ayrımcılığın bir gerekliliği sayılabilir çünkü radikalleşmiş ataerkillik toplumsal dinamikler kadın olmayı maalesef ki bir dezavantaj haline getirmiştir.

Kadına yönelik şiddet, uluslararası hukuk bağlamında da ayrımcılığın bir türü olarak tanımlanmaktadır. Mart 2015 itibarıyla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) tarafından incelenen kadına yönelik şiddet davalarında yalnızca 15 başvuru, ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Bu durum, uluslararası hukukun kadına yönelik şiddet ile ayrımcılık arasındaki doğrudan ilişkiyi, AİHM'ye yapılan başvurularda yeterince yansıtamadığını göstermektedir. Kuyucu (2015) çalışmasında bu noktaya dikkat çekmiştir. Hatta bu çalışmada kadına yönelik şiddete yönelik AİHM kararları tartışılmıştır.

1982 anayasasına göre kadın ve erkekler eşit haklara sahip olma hakkını Anayasanın 10. maddesi ile güvence altına almış ve anayasada ayrıca çalışma hakkı (madde 49), sosyal güvenlik hakkı (madde 60) ile yer verilmiştir. Ayrıca kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları hükmü ile kadınlar anayasal güvence altına alınmıştır (madde 50). (Öztürk ve Nurdoğan, 2021).

4857 sayılı iş kanununda kadın çalışanlara farklı muamele yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir. Aynı kanunun 5. maddesi ise cinsiyet farklılığı ücret farklılığı olarak yansıtmayacağını, gebelik veya cinsiyetin kadın olmasının işveren için bir mazeret durumu oluşturamayacağı da bu kanunda vurgulanmıştır.

Bu kanunun 74. Maddesi analık izni ile ilgilidir ve kadın çalışana doğum öncesi 8 doğum sonrası 8 hafta olmak üzere 16 hafta izin tanımaktadır. Yeni doğum yapan anneye 60-180 gün süre boyunca günde 1,5 saat süt izni vermektedir. Aynı sözleşmenin 24. Maddesi çalışma yaşamında kadına yönelik cinsel tacize karşı yetkililiklere önlem alma yükümlülüğü getirmektedir. Kadınların ekonomik alanda var olmasıyla birlikte bu sözleşmeler TBMM’de meclis onayına sunulmuş ve meclis kararıyla onaylanıp onaylanmayan ILO sözleşmeleri Tablo 2.1.’de verilmektedir.

ILO Sözleşmesi	ILO Kabul Tarihi	Resmî Gazete Tarih ve Sayısı
100 No'lu eşit ücret sözleşmesi	29.06.1951	13.06.1967 /12620
111 No'lu Ayrımcılık sözleşmesi	24.06.1958	21.9.1967 /12705
122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi	09.07.1964	23.10.1977 / 16093
156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler	23.06.1981	Onaylanmadı
177 No'lu Evde Çalışma sözleşmesi	20.06. 1996	Onaylanmadı
183 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi	15.06.2000	Onaylanmadı
190 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi	21.06.2019	Onaylanmadı

Tablo 2.1. TBMM’de Uluslararası Çalışma Örgütü’nün İncelemeye Alınan Kanunları

Kaynak: Öztürk ve Nurdoğan (2021)

3.2. Cinsiyete Dayalı Pozitif Ayrımcılık

3.2.1. Cinsiyete Dayalı Pozitif Ayrımcılığın Tanımı

Cinsiyet ayrımcılığı, bir kişiye niteliklerine veya yeteneklerine bakılmaksızın cinsiyetine göre farklı davranılmasıdır (Konuk, 2022). Cinsiyet ayrımcılığı, çocukluktan itibaren anne-baba, yakın akraba ve komşular da dahil olmak üzere toplumun hemen her kesiminin kız çocuklarına erkek çocuklarından farklı davranmasıyla başlamaktadır. Genel olarak kız ve erkek çocuklarının davranışları, oyuncak seçimi gibi konularda bile bu durum gözlenebilmektedir. (Erdoğan ve Vatandaş, 2020).

Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık için yasal bir dayanak olmamasına rağmen toplumun kadın ve kadının çalışma hayatındaki yeri sık sık gündeme gelmektedir. Kadınların iş hayatında karşılaştığı bir diğer ayrımcılık türü de "pozitif ayrımcılık" tır. Kadın çalışanların seyahat etmesine izin verilmemesi, kadın çalışanların çok tehlikeli işler yapmasına izin verilmemesi ya da kadın yöneticilerin aile düzenini olumsuz etkileyecek işler yapmasına izin verilmemesi gibi eylemlerin pozitif ayrımcılık örneği olduğu söylenebilir (Altan, 1997).

Kadınların işe alınma aşamasından sonra karşı karşıya kaldıkları kıdem atlama süreçlerinde de gözlenebilen cinsiyet ayrımcılığı o kadar kanıksanmış durumdadır ki iş yaşamında “cam tavan sendromu” olarak adlandırılan bir olgu gelişmiştir. Bu olgu kadınların yetenekleri, elde ettikleri başarılar göz önüne alınmadan kariyerlerinde oluşturulan görünmez engelleri tanımlamaktadır (Çelik ve Akar Şahingöz, 2018).

İşyerinde ayrımcılığın bir diğer biçimi de kadın ve erkek arasındaki ücret farkıdır. Toplumdaki bu genel görüş, kadınların asıl işinin annelik olduğu ve kocaların para kazandığı, bunun da kadınların mevsimlik, düşük ücretli ve düşük kaliteli işlerde çalıştığı yönündedir (Erol, 2011).

3.2.2. Dünyada Cinsiyete Dayalı Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları

Dünyada cinsiyete dayalı pozitif ayrımcılık uygulamaları göz önüne alındığında öncelikli olarak dünya kadınlarının siyasi arenada elde ettiği kazanımlardan bahsedilebilir. Matland (2003), kadınlar için eşit siyasal katılımının tarihinin önemini vurgulamıştır ve aynı zamanda seçme ve seçilme haklarının kadının toplum içindeki gücünü artırdığını belirtmiştir. Matland (2003)’a göre, siyasi haklar ne kadar erken elde edilirse, kadının siyasi arenadaki varlığının artacağı varsayılmaktadır. Bu varsayım her ne kadar ilgi çekici ve umut verici olsa da dünyadaki uygulamalara bakmak oldukça gerekli olduğu düşünülmektedir.

Siyasette kadınların temsil edilmesi aslında kadınların siyasi arenaya kabulünün ve “diğer cinsiyetin bir anlamda onayı” anlamına gelmektedir. Dünyanın çeşitli ülkelerinde meclis komisyon veya diğer siyasi birimlerde kadınların temsili hala istenilen düzeyde değildir. Kadınların siyasi katılımı, iyi işleyen bir demokrasi için kritik öneme sahiptir. Onların dâhil edilmesi bir adalet meselesidir ve daha etkili bir yönetim yaratmada önemli bir faktördür.

Siyasi kültür, bir toplumun değerlerini ve tutumunu yansıtmaktadır. Ayrıca siyasal süreçte bir kültür oluşması bireyin siyasi arenada temsil edilmesi olarak açıklanabilir. Buna göre, değerlerin, tutumların ve kültürün parlamentoda kadınların temsil edilme oranı üzerinde etkisinin olduğu söylenebilir (Inglehart ve Norris, 2003: 22).

Politika yapımında daha fazla kadının yer alması, sağlık, eğitim, çocuk bakımı, altyapı ve kadınlara yönelik şiddetin sona erdirilmesi gibi önemli konularda mevzuatın

ilerlemesine yardımcı olduğu ve kızların yüksek öğrenim ve kariyer fırsatları peşinde koşmaları için bir ilham kaynağı olduğu gösterilmiştir (UNwomen, 2024).

Kadınların siyasi temsilindeki en önemli boşluk en yüksek güç seviyelerinde bulunmaktadır. Günümüz dikkate alındığında sadece 27 ülke bir kadın tarafından yönetilmektedir, bu sayı 2014 yılı verileri kıyaslandığında sadece 18 ülke ile sınırlıdır ve daha da çarpıcı olan 107 ülkede hiçbir zaman kadın bir lider görev yapmadığı görülmektedir. Kadınlar dünya çapında bakanlıklara başkanlık eden kabine üyelerinin sadece %23'ünü oluşturmaktadır ve sadece 15 ülkede kadınlar ve erkekler arasında eşitlik olan kabineler bulunmaktadır. 141 ülkede, kadınlar kabine bakanlık pozisyonlarının üçte birinden azını elinde tutmakta ve yedi ülkede kabinelerinde hiç kadın temsil edilmemektedir. Yapılan hesaplama göre mevcut ilerleme hızıyla, kabine düzeyinde cinsiyet eşitliğine 2077'den önce ulaşamayacağı belirtilmiştir. Dünya genelinde parlamentolardaki kadın temsili %27'dir ve eşitliğin 39 yıl daha sağlanması beklenmemektedir. Yerel düzeyde siyasi yaşama kadın katılımı incelendiğinde durumun çok farklı olmadığı görülmektedir, kadınlar sadece 2024 yılı itibarıyla seçilmiş üyelerin %35,5'ini oluşturmaktadır (UNwomen, 2024).

Başka bir açıdan bakıldığında dünyada küresel boyutta gerçekleşen gelişmeler ülkelerin birbirleriyle olan etkileşimlerinin bölgesel bazda entegrasyona dönüşmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. Örneğin Türkiye'de her alanda Avrupa Birliği (AB) standartlarına uyum gibi bir sorunsal meydana gelmiştir. AB kriterlerine göre uyum aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini de kadının ve erkeğin beraber oluşturduğu toplumun temel unsurlarından biri haline getirmektedir (Erkan ve diğerleri, 2012).

Avrupa'da Meclis'e giren kadın sayısında önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da halen nüfus oranlarıyla uyumlu bir temsili sağlandığını söylemek mümkün değildir. Avrupa Parlamentosu'nda bulunan ülkelerin temsilcilerinden oluşan çeşitli siyasal gruplardaki kadın oranları da önemli şekilde tanınmaktadır (Ünal Erzen, 2019).

Kadın ve erkek arasında oluşan ayrımcılık ekonomik boyutu ile analiz edildiğinde toplumsal cinsiyet kavramının biyolojik cinsiyet ile çoğu zaman yanlış bir biçimde birbirleri yerine konulduğu ve harcanan emek karşılığı yapılan ücretlendirmenin kadınlar aleyhine gerçekleştirildiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği kendisini destekleyen tüm uluslararası sözleşmeler ve ulusal kanun ve tüzük maddeleri

arasında yer bulmasına rağmen kadınların iş gücüne katılımı hem yeterli düzeyde değildir hem de fırsat eşitsizliği bu noktada kadınların eğitim alma süreçlerine ve meslek seçimi konusunda yaşadığı zorlukların temel nedeni olarak ortaya çıkmaktadır (Şahin ve Bayhan, 2019).

Dünyanın farklı bölgelerinde uygulanan bu yöntemler, genellikle eğitim, istihdam ve kamu hizmetlerinde dezavantajlı gruplara yönelik özel teşvikler sunmaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde pozitif ayrımcılık, özellikle üniversite kabulü ve iş yerlerinde uygulanan "Affirmative Action" politikalarıyla tanınmaktadır. 1960'lı yıllarda, Afro-Amerikalılar, Hispanikler ve diğer etnik gruplara karşı olan ayrımcılıkla mücadele amacıyla bu politikalar geliştirilmiştir. Affirmative Action, belirli gruplara, üniversitelerde ve devlet dairelerinde daha fazla fırsat tanıyarak eğitimde ve istihdamda fırsat eşitliği sağlamayı hedefler. Örneğin, bu grupların temsil oranlarının artırılması amacıyla pozitif ayrımcılık uygulanabilir. Ancak, bu uygulamalar zaman zaman eleştirilerin hedefi olmuş, diğer gruplara karşı haksızlık yaratabileceği veya bireysel başarıların gölgelenebileceği yönündeki argümanlar öne sürülmüştür (Moon, 2009).

Hindistan, sosyal adaleti sağlamak için kapsamlı pozitif ayrımcılık politikaları benimsemiştir. Özellikle Dalitler (eski "Dokunulmazlar") ve Adivasis gibi marjinal gruplar için devlet dairelerinde, üniversitelerde ve kamu sektörlerinde rezervasyon (kota) sistemleri uygulanmaktadır. Bu sistem, bu gruplardan gelen bireylerin, devlet hizmetlerine ve eğitim imkanlarına erişimini artırmayı amaçlamaktadır. Ancak, Hindistan'daki rezervasyon uygulamaları, bazı eleştirmenler tarafından bu grupların eğitim ve istihdamda hazırlıksız oldukları yönünde eleştirilmiştir. Yine de, bu sistem toplumsal eşitsizliklerin azaltılmasında önemli bir araç olarak kabul edilmektedir (Kaya, 2023).

Güney Afrika'da, tarihi ayrımcılığın etkilerini azaltmak için Siyah Ekonomik Güçlendirme (BEE) politikaları hayata geçirilmiştir. Bu politikalar, siyah toplulukların ekonomik fırsatlara daha erişilebilir hale gelmesini sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. BEE uygulamaları, siyah girişimcilerin desteklenmesi ve iş piyasasında daha fazla yer alabilmeleri için çeşitli teşvikler sunmaktadır. Güney Afrika, apartheid rejiminin sona ermesinin ardından siyah nüfusun ekonomik ve sosyal alanda daha etkin hale

gelebilmesi için "Black Economic Empowerment" (BEE) adı altında bir dizi politika geliştirmiştir. Bu politikalar, siyah bireylerin hem iş dünyasında hem de kamu sektöründe daha fazla yer almasını sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. BEE çerçevesinde, siyah girişimciler için finansal destekler sunulmakta, iş yerlerinde çeşitliliğin teşvik edilmesine yönelik önlemler alınmakta ve siyahların yönetim pozisyonlarında daha fazla temsil edilmesi hedeflenmektedir. Ancak, BEE politikalarının iş dünyasında gerçekten başarılı olup olmadığı konusunda tartışmalar sürmektedir. Eleştirmenler, bu politikaların bazen yalnızca belirli bir elit grubun yararına işlediğini ve geniş halk kesimlerinin ekonomik güçlenmesini yeterince desteklemediğini savunmaktadır (Aksay, 2020).

İsveç, cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla pozitif ayrımcılık uygulamalarını benimsemiştir. Ülke, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için yönetici pozisyonlarda daha fazla yer verilmesini sağlamak üzere kota uygulamaları gerçekleştirmektedir. Ayrıca, esnek çalışma saatleri ve ebeveyn izni gibi politikalar da kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmektedir. İsveç, toplumsal cinsiyet eşitliğini sosyal politika önceliği olarak kabul etmekte ve bu alanda dünya çapında bir model oluşturmaktadır. Ancak, bazı eleştirmenler pozitif ayrımcılık politikalarının yalnızca kadın sayısını artırmayı hedefleyerek nitelikli iş gücü oluşturma amacını göz ardı edebileceğini dile getirmektedir (Moon, 2009).

Kanada'da, yerli halklara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları, bu grupların kültürel haklarını koruma ve sosyal-ekonomik durumlarını iyileştirme amacını gütmektedir. Yerli halkların eğitim, sağlık ve istihdam gibi alanlarda karşılaştıkları eşitsizlikleri gidermek için özel programlar ve teşvikler sunulmaktadır. Bu politikalar, yerli halkların devlet dairelerinde ve eğitim kurumlarında daha fazla temsil edilmesini sağlamayı hedeflemektedir. Kanada'nın bu politikaları, yerli halkların toplumsal entegrasyonunu artırırken aynı zamanda kültürel haklarını güvence altına almayı amaçlamaktadır. Fakat bazı eleştirmenler, bu tür politikaların yeterince etkili olup olmadığını sorgulamaktadır (Akbaş ve Şen, 2013).

Brezilya'da ise siyahlar için kota politikası uygulanmaktadır. Brezilya, siyah nüfusun eğitim alanındaki fırsatlarını artırmak amacıyla üniversitelerde kota uygulamaları devreye almıştır. Bu politikalar, Afro-Brezilyalı öğrencilerin yükseköğrenime daha kolay erişimini sağlamayı ve eğitimde fırsat eşitliği hedeflemektedir. Brezilya'daki bu

uygulama, toplumun sosyal yapısındaki ırksal eşitsizlikleri azaltma çabasının bir parçası olmasına rağmen, kota sisteminin diğer gruplar için adaletsizlik yaratıp yaratmadığına dair bazı eleştiriler dile getirilmektedir. Buna rağmen, bu tür politikalar ülkenin ırksal eşitsizlikle mücadelesinde önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir (Moon, 2009).

Sonuç olarak, pozitif ayrımcılık, toplumsal eşitsizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla çeşitli ülkelerde önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Ancak bu politikaların etkilerine dair dünya genelinde farklı görüşler mevcuttur. Bazı eleştirmenler, bu uygulamaların zamanla ters etki yaratabileceğini veya belirli gruplar için haksızlık oluşturabileceğini de savunmaktadır. Yine de genel olarak pozitif ayrımcılığın toplumsal fırsat eşitliğini artırmada önemli bir rol üstlendiği kabul edilmektedir. Pozitif ayrımcılık uygulamaları, her toplumun kendine özgü yapısına göre şekillenmekte ve her bir ülkenin sosyal ihtiyaçlarına yanıt verme amacını taşımaktadır.

3.2.3. Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları

Uluslararası düzeyde adalet, eşitlik ve insan haklarına ilişkin farkındalığın ve beklentilerin artmasıyla çözülmeye başlanan ayrımcılık sorunu, insan hak ve özgürlüklerinin önünde ciddi bir engeldir. Bu nedenle ayrımcılığın önlenmesinin temeli kişilerin onur ve haklarının korunmasıdır (Yıldırım alp, 2021).

Türkiye’nin de taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinde cinsiyete dayalı ayrımcılık; insan hakları ve temel özgürlükler, politik, ekonomik, sosyal, kültürel ve medeni hakları bağlamında tanımlanmıştır (Erikli, 2020).

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık, yatay ve dikey ayrımcılık biçimlerinde karşımıza çıkmaktadır. Yatay ayrımcılık iş bölümünün erkek ve kadın işlerine bölünmesini ve kadınların belirli işlere seçilmemesini/yerleştirilmemesini ifade eden mesleki ayrımcılık ve cinsiyete atıfta bulunan kadın -erkek arasında ücret ayrımcılığını ifade etmektedir. Dikey ayrımcılık ise, kadınların terfi ve istihdama cinsiyetleri nedeniyle erkeklerle eşit katılamamaları nedeniyle karar alma ve yönetim süreçlerinden dışlanmasıdır (Yıldırım alp, 2021).

Türkiye’de uluslararası mevzuata ek olarak, başta Anayasa olmak üzere, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK), 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2820 Sayılı Siyasi Partiler Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu, 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu gibi çok sayıda kanunda ırkçılık ve ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Ayrıca 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEK) ayrımcılık türleri ve ayrımcılıkla mücadelede yapılacakları içermektedir (Şahin Taşağın, 2021).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) açıkladığı 2023-2024 İnsani Gelişme Raporu’nda yer alan İnsani Gelişme Endeksi’nde Türkiye, 193 ülke arasında 45’inci sırada yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında Türkiye, 2022 verilerine göre üst üste dördüncü kez “çok yüksek insani gelişme” kategorisinde (dört kategoriden en yükseği) yer almaktadır. Ancak bu durum ne kadar iyi bir veri olsa da tam anlamıyla istenilen düzeyi yansıtmamaktadır (UNDP, 2024).

Türkiye’nin İnsani Gelişme Endeksi değeri 1990 ve 2022 yılları arasında %43 oranında artarak 0,598’den 0,855’e yükselmiştir. 1990 ile 2022 yılları arasında, Türkiye’de, doğuştan beklenen yaşam süresi 10,8 yıl, beklenen öğrenim süresi 10,8 yıl ve ortalama öğrenim süresi 4,4 yıl değişmiştir. Türkiye’nin kişi başına düşen GSMH’si 1990 ile 2022 yılları arasında yaklaşık %154,3 oranında değişmiştir. Ancak konuya toplumsal cinsiyet perspektifinden bakıldığında aynı gelişme görünmemektedir.

Toplumsal cinsiyete dayalı refah endeksi 2022 yılında grafiksel olarak neredeyse eşit gibi görünmesine rağmen, insani gelişmenin üç temel boyutu olan sağlık (beklenen yaşam süresi), bilgi (beklenen öğrenim süresi ve 25 yaş ve üstü ortalama öğrenim süresi) ve yaşam standartları (tahmini kişi başına GSMH) alanlarında elde edilen başarılarıdaki toplumsal cinsiyet farklılıklarını ölçmektedir. Bu değer aynı zamanda kadın insani gelişme endeksi değerinin erkek İnsani Gelişme Endeksi değerine oranıdır. 2022 yılında Türkiye’nin kadın insani gelişme endeksi değeri 0,825, erkek insani gelişme endeksi değeri ise 0,876 olduğundan Türkiye’nin insani gelişme endeksi değeri 0,941’dir ve ülke 3. Grupta yer almaktadır. Ancak İnsani Gelişme Endeksinin nüfus genelinde her bir boyutun dağılımındaki eşitsizliğe göre uyarlanması ile elde edilen Eşitsizliğe Uyarlanmış İnsani Gelişme Endeksi nüfus genelinde her bir boyutun dağılımındaki eşitsizliğe göre uyarlanması ile elde edilmektedir. Eşitsizlik nedeniyle insani gelişmede meydana gelen ‘kayıp’, İnsani Gelişme Endeksi ile Eşitsizliğe Uyarlanmış İnsani Gelişme Endeksi arasındaki fark ile gösterilmektedir.

Türkiye'nin bu endeksinin değişimi incelendiğinde 2010 ve 2022 yılları arasında sürekli bir düşüş gözlenmektedir. Aynı biçimde 1990 yıllarında dünya ortalamasıyla aynı seviyede olan Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi 2022'ye geldiğinde düşüş göstermiştir. Bu olumsuz gibi görülen bir bulgu olsa da aslında temsil ettiği kavram açısından olumludur. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi, cinsiyete dair eşitsizliği üreme sağlığı, güçlenme ve işgücü piyasası olmak üzere üç temel boyutta ölçmektedir. Toplumsal Cinsiyet normları endeksi bakımından çok da iyi bir durumda olmayan Türkiye; 0-1 değer aralığı normal kabul edilirken 91.08 norm endeksi değerine sahip ve çok boyutlu yoksulluk endeksi de hesaplanmamıştır.

Sıralama en yüksek refah düzeyindeki ülkeler için iyi haberler sunarken, insani gelişme sonuçlarında endişe verici bir farklılık olduğunu da göstermektedir. Daha yoksul ülkelerin özellikle, pandemi nedeniyle kaybettikleri seviyelerini geri kazanamadıkları görülmektedir.

3.3. Pozitif Ayrımcılık ve Kuramsal Açıklamalar

3.3.1 Feminist Teori

Feminizm ortaya çıkışını toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden alan bir akımdır. Kelime kökeni kadınlara atıf yapan “feminen” sözcüğünden türemiş olsa da feminist teori sadece kadınlarla ilgili değildir. Aslında eleştirel kesişimsel bakış açılarıyla meşgul olan dünyayla ilgilidir. Birçok önemli farklılığa rağmen, çoğu feminist teori güvenilir bir şekilde ikili düşünceye şüpheyi yaklaşıp, genellikle tek yönlü ilişkilerdeki statik varlıklardan ziyade akışkan ortaya çıkış süreçlerine yönelir ve hem siyasi hem de entelektüel bir girişim olmaya kendini adanmıştır. Eşitlik, özgürlük ve adalet hareketlerine dayanır ve onlara karşı sorumludur (Ferguson, 2017).

Feministler, erkeklerle kadınlar arasında çok az fark olduğunu ve her iki cinsiyetin de benzer özelliklere sahip olduğunu savunuyor. Feminist felsefeye göre kadın ve erkek cinsiyete göre değil birey olarak düşünülmelidir. Dolayısıyla feminizmin amacı cinsiyetsiz "bireye" ulaşmaktır. Bu anlamda feminist teorinin cinsiyeti biyolojik cinsiyetten farklı olarak kurgulaması önemlidir (Heywood, 2010 ‘dan aktaran Nalbant ve Korkmaz, 2019).

Feminizm, kadınların cinsiyet temelli yaşadığı zorlukları belirleyen ve bu zorlukları sınıf, ırk ve ulus gibi unsurlarda ele alan bir bilim alanı olarak tanımlanmaktadır (Sevim, 2005). Feminizm kavramının kökeni yeni olsa da feminist görüşlerin Yunan ve Çin medeniyetlerinde ortaya çıktığı görülmektedir. Christine de Pisan, Orta Çağ'da kadınlara yönelik baskılara karşı tepkisini 1405 yılında İtalya'da yayınlanan Hanımlar Şehri Kitabı ile dile getirmiştir. Ancak bu tepkinin bilinçli isyana dönüşmesi 17. ve 18. yüzyıllarda gerçekleşmiştir (Örs, 2016).

Fransız Devrimi'nin temellerine yanıt olarak yazılan Mary Wollstonecraft'ın Kadın Haklarının Korunması adlı eseri feminizmin ilk modern eseri olarak kabul edilmektedir. 19. yüzyılın ortalarına doğru feminist hareketin bir parçası olarak kadının seçme hakkına sahip olabilmesi için bu hakları daha önceden elde eden erkeklerle bir anlamda siyasi eşitlik kaygısının güdülmesiydi. Bu durum birinci feminizm dalgası olarak tarihte yerini almıştır (Heywood, 2013). Birinci feminizm dalgasının daha sonraki aşamalarda ise kadınların devlet yönetiminde yer alma, iş hayatına ve eğitime katılımları toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı çerçevesinde şekillenmiştir (Aktaş, 2013). Kadınlar için temel bir vatandaşlık hakkı ve vatandaşlığa ilişkin bir öge olan seçme seçilme hakkının devlet politikalarına dahil edilmesi (örneğin Avustralya 1890 yılı, ABD 1920 yılı, İngiltere 1928 yılı, Fransa 1940 yılı ve İsveç 1970 yılı (Örs, 2016) da bu dönemde gündeme gelmiştir. Türkiye'de ise bu hak kadınlara 1934 yılında tanınmıştır. 1960 ve 1970 yıllarında ise ikinci feminizm dalgası ise toplumsal cinsiyet ayrımcılığı bağlamında ortaya çıkmıştır (Koray, 2011).

Feminist teori aynı zamanda kadınlara ilişkin ataerkilliğe ilişkin bir reddi; kadın kavramına ilişkin biyolojik, toplumsal ve domestik kabulleri temelinden sarsma ve kadının erkekler ile hem haklar hem de insan olarak eşit sayma amacını içermektedir.

Feminist teori, kadınların iş hayatına katılımını ve bu katılım eksikliklerini çeşitli bakış açılarıyla ele alır. Bu teoriler, toplumsal cinsiyet rolleri, ekonomik yapılar, kültürel normlar ve politikaların kadınların iş dünyasındaki yerini nasıl şekillendirdiğini incelemektedir.

Feminist teori, geleneksel rollerin kadınların iş gücüne katılımını kısıtlayıcı bir etki yarattığını savunmaktadır. Kadınların ev içindeki rolleri (anne, eş vb.) iş gücüne katılma konusunda engelleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Feminist ekonomi

teorisi, iş gücü pazarındaki cinsiyet eşitsizliklerini mercek altına alarak kadınların istihdam durumunu incelemektedir. Burada, kadınların genellikle daha düşük ücretli sektörlerde yoğunlaştığına ve üst düzey pozisyonlarda temsil edilmediklerine dikkat çekilmektedir. Bunun yanı sıra feminist teori, devlet politikalarının ve ekonomik yapıların kadınların iş gücüne katılımını nasıl etkilediğini de araştırmaktadır. Özellikle doğum izni, kreş hizmetleri gibi sosyal politikaların eksikliği, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları ciddi engeller arasında yer almaktadır.

Modern feminist teori, ırk, sınıf ve etnik köken gibi faktörlerin kadınların iş yaşamındaki deneyimlerini nasıl farklılaştırdığını vurgulamaktadır. Farklı kadın grupları, çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalırken, bu durum çalışma yaşamına katılımlarını da şekillendirmektedir.

Feminist teori, kadınların iş hayatında karşılaştığı engelleri birçok toplumsal, kültürel, ekonomik ve yapısal faktör aracılığıyla incelemektedir. Bu engellerden bazıları şunlardır:

- Toplumsal Cinsiyet Roller: Geleneksel toplumsal normlar, kadınları çoğunlukla ev içindeki rollerine (örneğin, anne veya ev hanımı) atfeder. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını azaltabilmekte veya istihdamda daha düşük mevkilerde yer almalarına yol açabilmektedir.
- İş Gücü Pazarındaki Ayrımcılık: Kadınlar, işe alım, terfi ve maaş gibi konularda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Erkek adayların daha fazla tercih edilmesi ve kadınların genelde daha düşük ücretli işlerde yoğunlaşması, bu ayrımcılığın belirgin örneklerindendir.
- Cam Tavan: Kadınların kariyerinde ilerlemelerini engelleyen "cam tavan", üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmalarını zorlaştıran görünmez bir engel olarak tanımlanır. Bu durum, kadınların liderlik rolünde yeterince temsil edilmemesine neden olmaktadır.
- Düşük Sosyal Destek ve Aile Politikaları: Yetersiz doğum izni, çocuk bakımı hizmetleri ve esnek çalışma koşullarının eksikliği, kadınların iş gücüne katılımını zorlaştırır. Bu tür desteklerin bulunmaması, kadınların kariyerleri ile aile sorumlulukları arasında denge sağlamasını güçleştirmektedir.
- Sosyal Normlar ve Beklentiler: Toplumda cinsiyet ile ilgili olumsuz algılar ve stereotipler, kadınların iş hayatında kendilerine güven duymalarını ve başarılı

olmalarını engelleyebilmektedir. Örneğin, kadınların liderlik veya teknik alanlarda daha az temsil edilmeleri, bu sosyal normların bir sonucudur.

- Eğitim ve Fırsat Eşitsizliği: Kadınların eğitim imkanlarına erişiminde yaşanan eşitsizlikler, özellikle belirli ülkelerde, iş gücüne katılımlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitim fırsatlarının kısıtlı olması, kadınların daha iyi pozisyonlarda yer almasını engellemektedir.
- Cinsiyet Temelli Şiddet ve Taciz: İş yerinde karşılaşılan cinsiyet temelli şiddet, mobbing ve cinsel taciz gibi durumlar, kadınların iş hayatında karşılaştığı ciddi engeller arasındadır. Bu tür deneyimler, kadınların işten uzaklaşmalarına ya da iş yerinde kendilerini güvende hissetmemelerine neden olabilmektedir.
- Çeşitlilik ve Kesişimsellik: Farklı ırk, etnik köken, sınıf ve cinsel yönelim gibi faktörler, kadınların iş yaşamındaki deneyimlerini derinlemesine etkileyebilir. Bu durum, bazı kadın gruplarının daha fazla ayrımcılığa veya engellere maruz kalmasına yol açmaktadır.

Feminist teori, bu engellerin üstesinden gelmek için toplumsal değişim, politika reformları ve kadınların güçlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Kadınların iş gücüne daha aktif katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından son derece kritik bir öneme sahiptir.

Ayrıca feminist teori, kadınların iş hayatındaki engellerini farklı bakış açılarıyla tanımlamakta ve analiz etmektedir. Bu engellerin kökenlerini toplumsal, kültürel, ekonomik ve politik yapılar içinde değerlendirerek, kadınların iş yaşamındaki zorlukların sistematik karakterini vurgulamaktadır. Feminist teorinin bu engelleri nasıl tanımladığına ilişkin bazı temel noktalar şunlardır:

- Sistematik Ayrımcılık: Feminist teori, kadınların iş gücüne katılım sürecinde karşılaştıkları engellerin cinsiyet temelli sistematik ayrımcılığın bir yansıması olduğunu savunur. Bu ayrımcılık, işe alım süreçlerinden terfi olanaklarına kadar birçok alanda kendini göstermektedir.
- Toplumsal İnşalar: Feminist yaklaşımlar, toplumsal cinsiyetin sosyal bir inşaa olduğunu ve bu inşaa sonucu kadınlar ve erkeklerin rollerinin, beklentilerinin ve fırsatlarının şekillendiğini ön plana çıkarır. İş gücüne katılımı engelleyen normlar ve değerler, bu toplumsal yapı tarafından üretilmektedir.

- Cam Tavan ve Görünmez Engeller: Feminist teori, kariyerlerinde ilerlemek isteyen kadınların karşılaştığı "cam tavan" kavramını ele alır. Bu terim, kadınların üst düzey pozisyonlara ulaşmalarını engelleyen görünmez engellerin varlığını simgeler. Kadınların liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmemesi, bu engellerin tipik bir örneğidir.
- Yetersiz Destek ve Politika Eksiklikleri: Feminist teoriler, devlet politikalarının ve sosyal destek sistemlerinin kadınların iş gücüne katılımını nasıl etkilediğini analiz eder. Özellikle doğum izni ve çocuk bakımı gibi sosyal hizmetlerin yetersizliği, kadınların iş hayatındaki karşılaştıkları sorunlardan biridir.
- Stereotipler ve Toplumsal Beklentiler: Feminist teori, toplumsal cinsiyet stereotiplerinin kadınların kariyerlerine ve iş yaşamındaki rollerine olan etkilerini inceler. Kadınların belirli mesleklerde veya pozisyonlarda daha az temsil edilmeleri, bu stereotiplerin bir sonucudur.
- Kesişimsellik: Modern feminist teoriler, ırk, sınıf, etnik köken ve cinsel yönelim gibi faktörlerin kadınların karşılaştığı engeller üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Farklı sosyal kimliklerin bir arada varlığı, kadınların iş hayatındaki deneyimlerini çeşitlendirir ve bazı grupların daha fazla ayrımcılığa maruz kalmasına neden olabilmektedir.
- Cinsiyet Temelli Şiddet ve Taciz: Feminist teori, iş yerindeki cinsiyet temelli şiddet ve taciz gibi olguların kadınların iş yaşamından uzaklaşmalarına yol açtığını belirtmektedir. Bu tür durumlar, kadınların iş yerinde kendilerini güvende hissetmelerini engellemektedir.

Feminist teori, bu engellerin üstesinden gelinmesi için toplumsal değişim, politika reformları ve kadınların güçlenmesi gerektiğini savunur. Bu bağlamda, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların iş gücüne daha etkin katılımı için çeşitli stratejiler önermektedir.

Feminist teori, kadınların çalışma yaşamına katılımını ya da katılmamasını çeşitli bakış açılarıyla incelemektedir. Bu kuram, kadınların iş gücüne katılımını toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, patriyarka toplumsal roller ve ekonomik yapılar çerçevesinde değerlendirmektedir.

Feminist teoriye göre, kadınların iş yaşamına katılımı toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle sınırlandırılmıştır. Geleneksel olarak kadınlar, ev içi işlerle ve bakım

emeğiyle özdeşleştirilirken; erkekler üretken bireyler olarak dış dünyada görev almışlardır. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını zorlaştırmış ve eğer katılırlarsa, genellikle düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışmaya yönlendirmiştir.

1960'lerden itibaren ortaya çıkan ikinci dalga feminist hareket, kadınların ev içindeki rollerle sınırlı kalmasına karşı çıkarak, iş hayatına katılımı bir özgürleşme aracı olarak değerlendirmiştir.

Feminist teori, yalnızca kadınların iş gücüne katılımını değil, aynı zamanda ev içindeki emeğin de görünmez kılındığını ve değersizleştirildiğini vurgular. Kadın ister çalışsın ister çalışmasın, yaptığı bakım ve ev emeği toplumsal üretimin önemli bir parçasıdır.

Kadınlar, çalışma hayatında "cam tavan" olarak adlandırılan görünmeyen engellerle karşılaşmaktadır. Üst pozisyonlara gelmeleri zorlaştırılmakta, ücret eşitsizliği devam etmekte ve cinsiyetçi mobbing ile ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

Üçüncü dalga feministler, farklı kadın deneyimlerine dikkat çekmektedir. Sınıf, etnisite, ırk ve din gibi faktörler, kadınların çalışma hayatındaki konumunu etkilemektedir. Örneğin, yoksul kadınlar için çalışmak bir zorunluluk iken, bazı kadınlar için bu, bir tercih olabilmektedir.

3.3.2 Modernleşme Teorisi

Modernleşme teorisi hem toplumun modernleşmesini hem de toplumun yaşadığı sorunları temel alan bir teoridir. Eskiden yeniye doğru bir gidişi temsil eden fakat bununla beraber eskiden bir kopuşu da içeren modernleşme sanayileşmeyi, kentleşmeyi, eğitimi, teknolojiyi, haberleşmeyi, ulaşımı, sekülerleşmeyi, demokratikleşmeyi ve detaylı bir toplumsal değişmeyi de kapsamaktadır (Bilican Gökkaya, 2015).

Modernleşme teorisi, toplumda sanayileşme ile birlikte değişen kadının statüsü ve toplumsal iş bölümündeki yerinin değişmesini merkeze almakla birlikte bir anlamda kadın kavramının varoluşundan günümüze kadar geçirdiği evrimin ve bunun toplum üzerindeki etkisini de incelemektedir.

Modernleşme teorisi farklı görüşlere göre farklı tanımlarda yapılmıştır. Marksist teori, kadının evdeki emeğinin kapitalist sistemin çarkına su taşıyan ve harcanan emeğin değerini azaltan bir öğedir (Toksöz, 2011’den aktaran Orkunoğlu Şahin, 2020). Marx komünist modernleşme teorisi ile komünizme dönüşen toplumların ekonomik yönden gelişen ve sosyal olarak dönüşüme uğradığını belirtmiştir. Benzer bir biçimde Smith’in kapitalist modernleşme teorisi de (ekonomik ilerleme veya pozitif yönlü sosyal değişimin demokrasi getirdiğine ilişkin kanı ortaya koyarken Inglehart ve Welzel’in modernleşme teorisi kadının toplum içi yerinin ekonomik ve sosyal açılardan geliştiğini demokrasi ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve demokrasiyi güçlendirmekte ve kültürel değişime yol açmaktadır (Drews, 2013).

Modernleşme teorisinin öncüsü Lipset modernleşme teorisini tanımlarken bu teorinin doğrusal olmayan revize edilmeye açık sanayileşmeye dayalı, sosyokültürel değişime bağımlı, temelde “batılılaşmak” olmayan ve beraberinde demokrasi getirme garantisi olmayan bir sanayileşme sağlayabilen bir teori olduğunu belirtmiştir (Faria, Montesinos-Yufa ve Morales, 2014). Modernleşme teorisini politik bir gelişime dayalı bir hipotez olarak tanımlayan Acemoğlu, Johnson, Robinson ve Yared (2005; 2008; 2009) ‘ın çalışmaları da bu teoriye farklı bir açıdan yaklaşım göstermiştir.

3.3.3. Beşeri Sermaye Kuramı

Beşeri sermaye kuramı, insanların eğitim, beceri ve deneyim yoluyla ekonomik değerlerini artırmaya çalıştığını öne süren bir teoridir. Bu kuram, iş gücünün yalnızca fiziksel emek ile değil, aynı zamanda bilgi ve becerilerle donanmış bir üretim faktörü olarak ele alınması gerektiğini savunmaktadır.

Bu kavram ilk olarak 18. yüzyılda Adam Smith tarafından ortaya konmuş olsa da modern anlamda en belirgin şekilde Schultz (1961) ve Becker (1964) tarafından geliştirilmiştir. Schultz (1961), beşeri sermayesinin ekonomik kalkınma üzerindeki rolünü vurgulayarak, insan kaynağının yalnızca bir girdi değil, aynı zamanda geliştirilebilir bir yatırım olduğunu ifade etmektedir. Becker ise, beşeri sermayesi yatırımlarını; eğitim, sağlık ve mesleki eğitim gibi alanlarda bireysel ve toplumsal getirilerini matematiksel modellerle incelemiş ve eğitime yapılan yatırımların ekonomik büyümeyi artırma potansiyelini göstermiştir.

Bu kurama göre insanlar, eğitim ve beceri kazanımı yoluyla üretkenliklerini artırmaktadır ve bu, ekonomik büyümeyi destekleyen en önemli faktörlerden biridir. İnsanlar, eğitim ve beceri kazanımı sayesinde üretkenliklerini artırarak ekonomik büyümeyi destekleyen en önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır.

Beşeri sermaye teorisinin en önemli bileşenlerinden biri de eğitimidir. Eğitime yapılan yatırımların, bireylerin gelirlerini artırarak ekonomik kalkınmaya önemli katkılarda bulunduğu belgelenmiştir. Mincer (1974), ücret farklılıklarını açıklamak amacıyla Mincer Gelir Denklemi'ni geliştirmiştir. Bu modele göre, bireylerin eğitim süresi uzadıkça bireylerin kazançları da artmaktadır. Psacharopoulos ve Patrinos (2004) tarafından yapılan eğitim ekonomisi üzerine çalışmada ise, düşük gelirli ülkelerde eğitim yatırımlarının yüksek getiriler sağladığı ortaya konmuştur. Ayrıca, Barro (1991; 1996) ve Hanushek ve Woessmann (2008) 'nin yaptığı araştırmalar, eğitim düzeyi ile ekonomik büyüme arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunduğunu da vurgulamıştır.

Beşeri sermaye, yalnızca bireysel gelirleri artırmakla kalmamakta aynı zamanda makroekonomik düzeyde ekonomik büyümeyi de şekillendirmektedir. Lucas (1988), endojen büyüme modeli çerçevesinde beşeri sermayesinin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini araştırmış ve eğitimin uzun vadeli büyümenin önemli itici güçlerinden biri olduğunu vurgulamıştır. Romer (1990) ise beşeri sermayesinin teknolojik yenilikler ve araştırma-geliştirme faaliyetleri üzerindeki etkilerini incelemiş, eğitilmiş bireylerin bilgi üretimi aracılığıyla inovasyonu teşvik ettiğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak, beşeri sermayesi yatırımları, yalnızca bireylerin refahını artırmakla kalmayıp, aynı zamanda ülke ekonomilerinin uzun vadeli büyümesine de önemli katkılarda bulunmaktadır.

Beşeri sermayesinin ölçülmesinde kullanılan göstergeler; ortalama eğitim süresi (Barro ve Lee, 2013), okullaşma oranları, okuryazarlık oranları ve bireylerin almış olduğu mesleki eğitim ve deneyimlerdir.

Beşeri sermaye teorisine yönelik bazı eleştiriler de mevcuttur. Bourdieu (1986), beşeri sermayesi kavramının sosyal ve kültürel sermaye ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca, Spence (1973) tarafından geliştirilen Sinyal Teorisi, eğitimin yalnızca bireyin üretkenliğini artıran bir yatırım değil, aynı zamanda işverenlere bireyin yetkinliğini gösteren bir "sinyal" işlevi gördüğünü ortaya

koymuştur. Bu eleştiriler, eğitimin sadece ekonomik getiriler açısından değil, aynı zamanda toplumsal boyutta da göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamaktadır.

Beşeri sermaye kuramı, günümüzde ekonomik büyüme, kalkınma politikaları ve işgücü piyasası analizlerinde hala önemli bir rol oynamaktadır. Son yıllarda dijitalleşme, yapay zek ve otomasyon gibi unsurların beşeri sermaye yatırımları üzerindeki etkileri üzerine tartışmalar yoğunlaşmaktadır (Brynjolfsson ve McAfee, 2014).

Beşeri Sermaye Kuramı, ekonomik büyüme, gelir eşitsizliği ve işgücü piyasasının dönüşümü bağlamında günümüzde hâlâ büyük önem taşımaktadır. Son yıllarda dijitalleşme, yapay zek, otomasyon ve pandemi gibi etkenler, beşeri sermaye yatırımlarının rolünü yeniden şekillendirmiştir. Bu alandaki yeni boyutlar;

- Dijital beceriler ve teknolojik yeterliliklerin artan nemi
- Eğitimin, yalnızca okullaşma süresi üzerinden değil, bilişsel ve bilişsel olmayan becerilerle de değerlendirilmesi
- Uzaktan alışma ve eğitim modellerinin beşeri sermaye gelişimine olan etkileri
- Sağlık yatırımlarının beşer sermaye üzerindeki uzun vadeli etkileri olarak sayılabilir.

Özellikle COVID-19 pandemisi sonrası gerçekleştirilen araştırmalar, eğitim ve sağlık yatırımlarının ekonomik sürdürülebilirlik açısından kritik bir rol oynadığını göstermektedir (Hanushek ve Woessmann, 2021).

Beşer sermaye kuramı hem ekonomik büyüme hem de bireysel gelir açısından oldukça kritik bir unsurdur. Eğitim, sağlık ve beceri geliştirme yatırımları, ekonomik kalkınmanın hızlanmasına katkı sağlamaktadır. Geleneksel lm yöntemlerinin ötesinde, bireylerin bilgi üretimi ve inovasyon kapasitesi gün geçtikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Toplumsal kalkınma süreçlerinde kadınların eğitim ve beceri kazanımları yoluyla beşerî sermayeye katılımlarının artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi açısından önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, kadınların ekonomik ve sosyal yaşama daha etkin katılımını desteklerken, toplumsal yapının daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir şekilde yeniden inşasına katkı sağlamaktadır.

3.4. Klasik Kuramlar

Klasik sosyolojik kuramlar, özellikle iş bölümü, toplumsal roller ve eşitsizlik konularında, kadına yönelik pozitif ayrımcılığı "toplumsal cinsiyet rolleri" ve "iş bölümü" perspektifinden incelemektedir. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları pozitif ayrımcılık, özellikle aşağıdaki alanlarda kendini göstermektedir. İstihdam ve işe alımda kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek amacıyla çeşitli uygulamalar hayata geçirilmektedir. Kadın kotası uygulamaları, eşit işe eşit ücret politikaları, kadın girişimciliğini destekleyen projeler, Kadınların erkek egemen alanlarda yer almasının teşvik edilmesi klasik kuramların incelediği temel unsurların başında gelmektedir.

Kuramcılar, pozitif ayrımcılığı çeşitli açılardan değerlendirmektedir.

1. Emile Durkheim – İş bölümü Kuramı: Durkheim, toplumda iş bölümünün doğal ve toplumsal ihtiyaçlara göre şekillendiğini savunur. Kadınların "duygusal yetkinlikleri" ve "annelik" gibi biyolojik özellikleri doğrultusunda özel alanlarda yer almalarının beklendiği vurgulanır. Örneğin, kadınlara eğitim, sağlık, bakım ve öğretmenlik gibi "koruyucu ve destekleyici" mesleklerde pozitif ayrımcılık uygulanması, Durkheim'ın iş bölümü anlayışıyla uyum içindedir. Bu anlayışa göre kadınlar, doğal olarak belirli alanlarda desteklenirken, kamusal alanlara sınırlı bir şekilde dâhil edilmektedir.

2. Karl Marx – Çatışma Kuramı: Marx, pozitif ayrımcılığı, toplumda kadın emek gücünün denetimi ve sermaye lehine yönlendirilmesi açısından ele alır. Pozitif ayrımcılığın amacı, kadınların sosyoekonomik durumunu iyileştirmekten çok, sistemin sürdürülebilirliğini sağlamaktır.

Marx'a göre toplumsal yaşamda sadece sınıf çatışması değil, aynı zamanda cinsiyet temelli çıkar çatışmaları da bulunmaktadır. Kapitalist sistem, kadına yönelik pozitif ayrımcılığı ekonomik çıkarlar doğrultusunda bir araç olarak kullanabilir. Örneğin, kadın emeğini ucuz iş gücü olarak değerlendirmek amacıyla bazı sektörlerde (örneğin tekstil, gıda ve hizmet sektörü) kadın istihdamını artıracak teşvikler sunulmaktadır. Ancak bu durum, Marx'a göre gerçek bir eşitlik sağlamak yerine emek sömürsünün yalnızca şekil değiştirmiş bir hali olarak değerlendirilir.

Max Weber ise toplumu, sınıf, statü ve güç ilişkileri çerçevesinden ele alır. Ona göre, kadınlara uygulanan pozitif ayrımcılık, bu bireylerin statü grupları arasındaki hareketliliğini destekler. Örneğin, kadınların yönetim kademelerine ulaşmasını

sağlamak adına kota uygulamaları veya kadın liderleri yetiştirmeye yönelik programlar, bu konuda örnek teşkil eder. Ancak Weber'e göre bu tür uygulamalar, toplumsal önyargılar ve kültürel kalıplar nedeniyle görünürdeki fırsat eşitliğine rağmen gerçek statü değişimini sağlamakta zaman alacaktır.

3.5. İkili İş Gücü Piyasası Kuramı

İkili işgücü piyasası kuramı (Dual Labour Market Theory), Doeringer ve Piore (1971) tarafından geliştirilmiş olup, işgücü piyasasının yapısal olarak birincil ve ikincil olmak üzere ikiye ayrıldığını savunmaktadır. Birincil işgücü piyasası; yüksek ücret, iş güvencesi, kariyer fırsatları ve sendikal hakların bulunduğu işler olarak tanımlanırken, ikincil işgücü piyasası ise düşük ücretli, geçici, güvencesiz ve terfi olanaklarının sınırlı olduğu işlerden oluşmaktadır (Doeringer & Piore, 1971). Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların aile içindeki bakım emeği ve annelik sorumluluğu gibi nedenlerle kadınlar sıklıkla ikincil işgücü piyasasında istihdam edilmektedir (Standing, 1989). Bu bağlamda, kadınlara yönelik geliştirilen pozitif ayrımcılık uygulamaları, görünürde kadın istihdamını artırmayı ve kadınların iş yaşamında varlığını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Ancak ikili işgücü piyasası kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, bu uygulamalar kadınların ikincil işgücü piyasasındaki konumlarını pekiştirebilmekte ve onları yapısal olarak düşük statü, güvencesiz ve esnek işlere yönlendirebilmektedir (Rubery, 1978). Esnek çalışma saatleri, doğum izni, kreş hizmeti gibi pozitif ayrımcılık örnekleri, kadınların bakım emeği üzerinden tanımlanmasına ve "ikincil çalışan" statüsünde kalmasına neden olabilmektedir. Bu durum, feminist iktisat literatüründe de eleştirilmektedir; çünkü eşitlikçi değil korumacı bir yaklaşım barındırmakta ve kadınların iş yaşamında karar verici pozisyonlara ulaşmasını dolaylı olarak sınırlamaktadır (Walby, 1990).

Birincil Piyasa, yüksek ücretli, güvenceli, sendikal işlerin ve kariyer fırsatlarının bulunduğu, çalışanların becerilerinin ön planda tutulduğu alanları kapsarken; ikincil piyasa düşük ücretli, güvencesiz ve geçici işlerin bulunduğu, kariyer imkânlarının sınırlı olduğu ve çalışma koşullarının esnek olduğu bir alan olarak yer almaktadır.

Bu kuram, iş gücü piyasasında cinsiyet, ırk ve sınıf temelli ayrımları açıklamada önemli bir araçtır. Kadınlar, toplumsal cinsiyet rolü ve aile içindeki bakım yükü nedeniyle çoğunlukla ikincil piyasada yer almaktadır. Ancak, pozitif ayrımcılık politikaları ve düzenlemeleri, kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer

edinmelerini amaçlasa da bu politikaların uzun vadede ikincil piyasada kalmalarını pekiştirdiği de sıklıkla tartışılan bir konudur.

İkili işgücü piyasası kuramı, kadınların istihdamını artırmaya yönelik pozitif ayrımcılığın etkisinin sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların bakım emeği sorumlulukları, genellikle onları iş gücü piyasasında ikincil sektörlere yönlendiren en belirgin etmenlerden biridir. Kadınlara yönelik uygulanan pozitif ayrımcılık politikaları (doğum izni, süt izni, esnek çalışma gibi) bakım emeğini kolaylaştırmayı amaçlasa da uzun vadede bu durum kadınları esnek, düşük ücretli ve kariyer gelişimine uygun olmayan işlerde sıkıştırma riski taşımaktadır (Standing, 1989).

Bu bağlamda, pozitif ayrımcılığın daha çok korumacı bir yaklaşım sunduğu söylenebilir. Kadınlara tanınan avantajlar, genellikle onları "annelik" ya da "bakım emeği" üzerinden tanımlamakta ve bu durum, kadınların karar alma süreçlerinden uzaklaştırmaktadır. Ayrıca, bu uygulamalar kadınların yeteneklerini ve potansiyellerini değerlendirmek yerine, onlara sınırlayıcı roller atfetmektedir.

Örneğin, Türkiye’de kamu alanında kadınlara sağlanan doğum izni ve süt izni gibi haklar, kısa vadede kadınların iş gücüne katılımını teşvik edebilir; ancak uzun vadede profesyonel kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyebilir. Çünkü kadınlar, bu tür politikalar aracılığıyla genellikle ev ve iş hayatını dengelemeye çalışırken, kariyer gelişimi açısından çok daha fazla fırsattan mahrum kalmaktadır.

3.6 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği/Eşitsizliği

3.6.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Tanımı

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği kavramını göz önünde bulundurulduğunda, bu kavramın çoğu zaman biyolojik cinsiyet ile ilişkilendirildiği veya ilişkilendirmeye çalışıldığı görülmüştür. Ancak bu kavramın temelinde yerleşik hayata geçen toplumda “kadın-erkek iş bölümü dinamikleri, çağa ve topluma dair sınıfsal ilişkiler hatta genel olarak ulusal ve uluslararası ilişkiler bağlamında iş bölümü” bulunmaktadır (İçli, 2018). Buna rağmen toplumda kadın ve erkek rolleri hem biyolojik olarak hem de kültürel olarak benzer bağlamlara birlikte dahil edilmesi (Vatandaş, 2007) rastlanır bir durumdur. Toplumsal cinsiyet eşitliği hem kadın hem de erkeğin; toplumda kabul görmüş katı cinsiyet rolleri, önyargılar ve kalıp yargılar tarafından sınırlanmadan; kaynaklara erişme, fırsatları kullanma ve seçim yapmada eşit olması anlamına gelmektedir (ILO,

2000 'dan aktaran Atakan, 2018). Başka bir deyişle toplumsal cinsiyet, cinsiyetlere yönelik toplumun beklentilerini ve cinsiyetler arasındaki güç dinamiklerini ifade etmektedir. Bu beklentiler ve güç dinamikleri biyolojik temelli değil aslında kültürel olarak tanımlanmış durumlardır (Acar-Erdol ve Gözütok, 2017).

Toplumsal cinsiyet eşitliği halk tarafından çoğu zaman iki cinsin aynı olduğu şeklinde değerlendirilse de bu iki cinsin birebir aynı olduğu anlamını taşımamaktadır. Burada kastedilen iki cinsin insan olarak aynı haklara sahip olması ve saygınlık olarak eşit olmasıdır (Flowers, 2010' dan aktaran Gözütok ve diğerleri, 2017).

Toplumsal cinsiyet toplumun normal olarak gördüğü şeyler yüzünden kız ve erkek çocuklarının nasıl farklı muamele gördüklerinin bir açıklayıcısıdır. Bu durum bir cinsiyetin diğerinden daha fazla güce sahip olduğu adaletli olmayan durumlar yaratabilmektedir. Bu fikirler aile yaşamında, eğitim kurumlarında iş yaşamında hatta dini öğretilerde yer bulmaktadır. Aileler ve eğitim kurumları çocuklara toplumsal cinsiyet açısından rol model olma yönünden büyük bir öneme sahiplerdir ve bireylerin toplumsal cinsiyete yönelik bakış açısı geliştirmelerine katkıda bulunurlar (Koyuncu Şahin, Esen Çoban ve Korkmaz, 2018).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, yasalar önünde kadın ve erkeğin eşit muameleye tabi tutulması, ayrıca aile ve toplum içinde her iki cinsin de kaynaklara, fırsatlara ve hizmetlere eşit erişim hakkına sahip olması şeklinde tanımlanmaktadır (Kalaycı ve Hayırsever, 2014).

3.6.2. Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet

Çalışma yaşamında kadınların varlığı yıllar içinde belirgin ya da belirsiz şekilde olmak şeklinde süregelmiştir. Ancak sanayileşme süreci ile kadının iş gücünde domestik bir iş bölümüne dahil olmaktan uzaklaştığı ya da olageldiği geleneksel çizgiden çıkıp iş hayatında yeni bir rol alınca toplumsal cinsiyet iş yaşamının içine zorunlu olarak dahil olmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ailelerin çağımızda hala erkek çocuklarının tercih edildiğini, çünkü kız çocukları için evlenmek, doğurmak, ev işi yapmak gibi cinsiyet rollerin toplumda daha fazla kabul gördüğünü ve bunların aile içinde birincil olmayan ekonomik katkı getiren bireyler olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır (ILO, 2009 'dan aktaran Erikli, 2020).

Yukarıda bahsedilen tercih ele alındığında aslında toplumsal yapı ile cinsiyet arası ilişkinin toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kavramı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Erkeklerin çalışma hayatı için daha tercih edilebilir olması kadınlar açısından eşitsizlik durumu yaratmıştır hatta sosyal, ekonomik, kültürel yapı ve politikalara bağlı olarak kadınların aleyhine eşitsizlik durumunu destekleyen unsurlar haline gelmiştir. İnsan hakları evrensel beyannamesinin 2.maddesinin ayrımcılığa karşı madde olduğu göz önüne alındığında (İnsan Hakları Derneği, 2023) aslında bunun iş yaşamında iş bölümü ya da ücrette eşitlikten öte bir insan hakları ihlali olduğu da ortadadır.

Ayrımcılığın sosyal politika alanı içinde yer alması sosyal devlet anlayışının bir gereğidir. Ve devletin dezavantajlı gruplar için koruma yükümlülüğü bulunmaktadır (Altan, 2006). Kadınların iş gücüne katılımı kadının statüsünü ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayan bileşenlerden olsa da ne yazık ki henüz istenilen seviyede değildir (Çevik ve Özkul, 2022).

3.6.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomideki Yansımaları

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaşamın her alanında olduğu gibi ekonomi alanında da yansımaları olan bir kavramdır. Kadınların ilkçağlardan beri, hatta avcı-toplayıcı toplumlarda bile aile içi iş bölümünde rol almalarına rağmen günümüzde anladığımız boyutta ekonomik katkıları hep göz ardı edile gelmiştir. Ancak bu durum kadınlara verilen haklar ile değişikliğe uğramak durumunda kalmıştır.

Toplumda kurumsallaşma erkek lehine egemen olduğunda iş bulma ve gelir dağılım dengesinde adaletsizlikler yaratmaktadır. Oluşan dengesizlik durumu ise yoksulluğun başlıca nedenidir. Yoksulluğun etkileri yıkıcı olsa da kadınlara ve erkeklere etki etme biçimi farklıdır. Yoksulluğun etki ettiği kadınlara yönelik ayrıştırıcı davranışlara toplumsal yaşamın her alanında rastlanabilmektedir (Şeker, 2020).

Kadınlara yüklenen domestik roller bir anlamda eğitimde fırsat eşitsizliğinin de nedeni sayılabilmektedir. Eğitim ve çalışma hayatında kendine yer edinemeyen kadınların oldukça genç yaşlarda çocuk evliliği (istismarı), okuldan uzaklaştırma ve eğitimsizlik sonucu meydana gelen bir çeşit “eğitim yoksulluğunu” oluşturmaktadır. Böylece yoksulluk ve eğitimsizlik birbirlerini sonsuz bir döngü boyunca etkilemektedir (Ayvaz Kızılgöl, 2012).

Ayrıca iş yaşamındaki performans toplumsal cinsiyetle bağlantılı olarak yanlış değerlendirilebilmektedir. Örneğin bir erkeğin iş yaşamında gösterdiği bir pozitif gelişme bir başarı kriteri olarak algılanırken aynı performansı bir kadın gösterdiğinde bu sadece şans veya işin zorluk derecesinin düşüklüğüne bağlanabilmektedir (Ataklı Yavuz, 2016).

Ayrıca, kadın çalışanların aldıkları ücretler erkeklere göre daha düşüktür. Ülkeler arasında farklılıklar göstermesine rağmen, kadınların kazançları genellikle erkeklerin maaşlarının yarısı ile dörtte üçü arasında değişim göstermektedir. “Eşit işe eşit ücret” politikaları bu farkı tamamen ortadan kaldırmada yetersiz kalmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde ise işten çıkarılanlar arasında kadınlar genellikle ilk sırada yer almaktadır.

Türkiye ‘nin toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi incelendiğinde 2006-2021 yılları arasında süregelen bir düşüş gözlenmektedir. 2006’da 115. Sırada iken 2007 yılından itibaren sürekli düşüş göstermiş ve 2021 yılında 156 ülke içinden 133. sıraya gerilemiştir (Zorlutuna, 2024). Ancak güncel olan 2023 verisine bakıldığında değerlendirmeye alınan 146 ülke içinden 129.sırada olduğu görülmektedir (World Economic Forum, 2023).

3.7. Kadının Çalışma Yaşamındaki Yeri

3.7.1. Kadının Çalışma Yaşamına Girme Sürecinin Tarihçesi

Çalışma hayatı ve kadın kavramları birlikte düşünüldüğünde aslında tarih boyunca hayatın içinde iç içe olan kavramlardır. Avcı-toplayıcılıktan itibaren özellikle sanayi öncesi toplumlarda hem ev işlerine hem de tarımsal faaliyetlere (ekim, sağım, yağ ve peynir yapımı vs.) katılım ve bu faaliyetlerden elde edilen ürünleri satmışlardır (Miles, 1988). On dokuzuncu yüzyılda kadınlar, çoğunlukla kocalarıyla birlikte, ancak bekar veya dul olduklarında tek başlarına da olmak üzere pansiyon ve dükkân gibi işletmeleri yönetirken görülebilmekteydi (Murray, 1989).

Dünyanın farklı ülkelerinde ve bölgelerinde kadının yerinin ve toplumsal rolünün farklı olduğunu söylemek abes kaçmayacaktır. Örnek verilecek olursa, İngiltere’de Sanayi Devrimi öncesi (17.yy) doğum, evlilik ve boşanma hallerinde bile evin erkeklerinin yönettiği bir aile ekonomisi (McDonald, 2004) mevcuttur. Öyle ki kadın ve erkeğin evlilikleri sona erse bile kadınların mal varlıklarını eski eşleri yönetiyordu.

Bu nedenle ne kadar günümüze oranla eski bir tarih olsa da kadınlarda evlilik yaşı “26.9” idi ve evlilik için birikim yapmaları gerekmektedir. Aile kurulduktan sonra da tüm işler “çocuk bakımı, temizlik, yemek pişirme, temizlik, elbise dikimi, hasta bakımı, hatta ölmekte olanların yanında durma ve ölüleri hazırlama” kadına aitti (Miles, 1988). Fakat sanayi devrimi sonrası dönemde bu durum kadının iş yaşamına girmesi ile değişmiştir.

3.7.2. Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamına Giriş Süreci ve Çalışma Hayatındaki Yeri

Türkiye’de kadınların tarım ve ev işleri haricinde görevleri üstlenerek iş yaşamına girmesi, 20. yy. başlarında savaş nedeniyle erkeklerin büyük bir kısmının orduya dahil olması sonucu azalan iş gücüne katkı amacıyla zorunlu olarak başlamıştır. Ancak özellikle Cumhuriyet döneminde hız kazanan sanayileşme ve bunun kentleşme ve göç gibi demografik faktörlere etkisi, Cumhuriyet’in sağladığı hukuk sistemiyle kadınlara tanınan eşitlik hakkı, eğitim görme imkânı ve meslek edinme özgürlüğü, kadınlar için yeni iş alanlarının açılmasına zemin hazırlamıştır (Özer ve Biçerli, 2003’den aktaran Yılmaz, 2014).

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte, kadınların eğitim ve çalışma hayatına katılımını teşvik eden önemli reformlar hayata geçirilmiştir. 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınması, toplumsal hayatta kadınların rolünü güçlendirmiştir. Bununla birlikte, 1950'lere kadar kadınların işgücüne katılım oranları sınırlı kalmaya devam etmiştir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları zaman içinde dalgalanmalar göstermiştir. 1955 yılında en yüksek seviyeye ulaşan katılım oranı, sonraki yıllarda düşüş eğilimi göstermiştir. 2014 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %30 civarındadır (Erol, 2015). 2023 yılı itibarıyla, kadınların işgücüne katılım oranı %35,5 olarak kaydedilmiştir. (Durceylan Kaygusuz ve diğerleri, 2023).

1927 Sanayi Sayımı kadın işçilere yönelik demografik anlamda ekonomik veri elde ettiğimiz ilk istatistiksel veridir. Bu sayımın farkı dört ve üzeri işçi çalıştıran tüm işletmeleri kapsamı ve cinsiyet temelli olmasıdır (Makal, 2010).

1923'te düzenlenen Türkiye İktisat Kongresinde, ülke genelinde kadınların madenlerde çalışmasını yasaklayarak, her ay üç gün izin verilmesine ek olarak doğum öncesi ile sonrası için toplam sekiz haftalık ücretli izin hakkı tanıyan önemli kararlar

alınmıştır. Bu bir açıdan analık izninin ilk versiyonu olarak düşünülebilir. 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu sayesinde, yetişkin işçilerin yanı sıra kadın ve çocuk işçiler için çalışma yaşı, alabilecekleri izin süreleri, iş niteliği ve çalışma koşullarına ilişkin koruyucu önlemler getirilmiştir. 1936'da kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu, kadınların çalışmasının yasak olduğu iş alanları ve annelik durumu ile ilgili yeterli koruma düzenlemelerini sağlamadığı gibi, ücret eşitliği konusunda da bir düzenleme öngörmemiştir. 1945'te yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ise, kadın işçiler için analık durumunda sosyal güvence garantisi sağlamaktadır (Önder, 2013).

Eğitim seviyesi, kadınların işgücüne katılımını doğrudan şekillendiren önemli bir faktördür. Türkiye'de, kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe iş yaşamına katılma oranları da artmaktadır. Bununla birlikte, eğitim seviyesi yalnızca işgücü piyasasına katılımı değil, aynı zamanda istihdamın kalitesini de etkileyen bir unsurdur (Öz, 2023).

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır; bunlar arasında yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, doğurganlık oranı ve ücret eşitsizliği sayılabilir. Yapılan araştırmalar, eğitim seviyesi ve doğurganlık oranı ile kadınların işgücüne katılım oranı arasında pozitif bir korelasyon olduğunu göstermektedir (Kocabaş ve Küçükbay, 2023).

3.7.3. 21.Yüzyılda Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri

21. yüzyılda kadının iş dünyasındaki rolü, toplumsal, ekonomik ve kültürel dinamikler tarafından şekillenen önemli bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır.

21. yüzyılın başından itibaren kadınların iş gücüne katılım oranı birçok ülkede artış göstermiştir. Örneğin, Dünya Bankası verilerine göre, kadınların iş gücüne katılım oranı 2000'lerin başında %50'nin altındayken, bu oran gelişmiş ülkelerde %60'lara kadar yükselmiştir. Kadınlar daha önce erkek egemen olarak görülen sektörlerde (örneğin teknoloji, mühendislik) yer almaya başlamıştır (Smith ve Lewis, 2020).

Kadınların yönetici pozisyonlarına ulaşmalarında hala önemli engeller mevcuttur. Eagly ve Carli'nin (2007) yaptığı araştırma, kadınların liderlik rollerine yükselme sürecinde "cam tavan" sendromuyla karşılaştıklarını göstermektedir. Ancak bu durum şirketlerde kadın liderlerin sayılarının önüne geçememiştir.

COVID-19 pandemisi sonrasında yaygınlaşan esnek çalışma modeli, kadınların uzaktan çalışarak iş ve aile yaşamını dengelemelerini kolaylaştırmıştır (OECD, 2021). Ancak bu yenilik, aynı zamanda kadınların ev içindeki yükünün artmasına da neden olmuştur. Kadın işçilerin sendikal haklara erişimi konusunda farkındalık giderek artmakta ve bu doğrultuda toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları birçok ülkede uygulanmaya başlamaktadır.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women), toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmayı amaçlayarak çalışma hayatında ayrımcılığı önlemek için çeşitli düzenlemeler önermektedir. Bu öneriler, kadınların eşit maaş alma haklarını desteklemeyi ve liderlik pozisyonlarına erişimlerini teşvik etmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, Avrupa Birliği, yönetim kurullarında kadın kotası uygulayarak kadınların karar alma süreçlerinde daha fazla yer almasını sağlamıştır (European Commission, 2022).

Gelişmiş ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranı yüksekken, gelişmekte olan ülkelerde kültürel engeller ve eğitim eksikliği gibi nedenlerle bu oran daha düşüktür (Kabeer, 2016). Ek olarak, kadınların eğitim düzeyi, çalışma hayatındaki yerini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. UNESCO (2020)'nin raporuna göre, yükseköğrenim düzeyindeki kadınların iş gücüne katılım oranı, lise mezunlarına göre %30 oranında fazladır.

3.7.4. Dünyada ve Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadın ve Kadına Dair İstatistikler

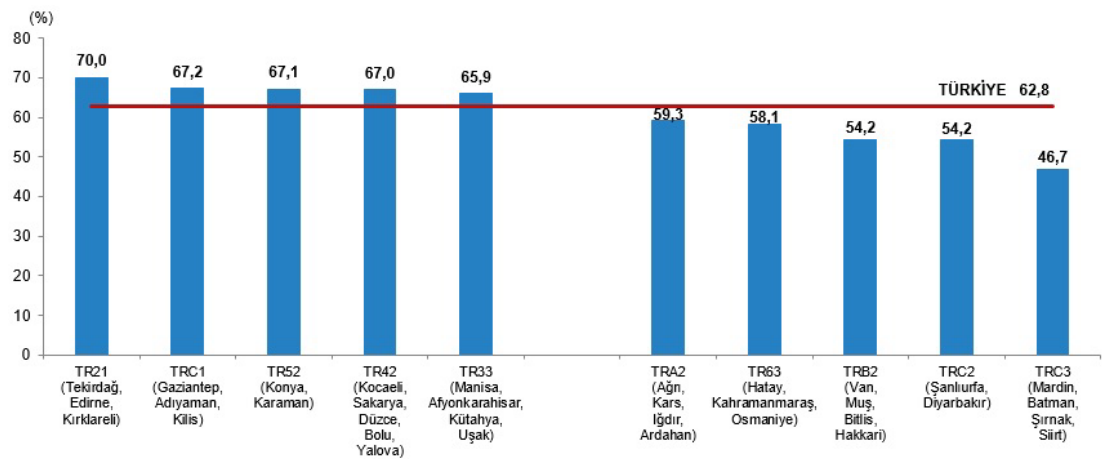
Kadınların çalışma yaşamındaki yeri hem Türkiye’de hem de dünya genelinde önemli bir araştırma konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) verilerine göre, 2022 yılında kadın nüfusu 42 milyon 575 bin 441, erkek nüfusu ise 42 milyon 704 bin 112 olarak kaydedilmiştir. Bu durumda, toplam nüfusun %49,9’unu kadınlar, %50,1’ini ise erkekler oluşturmaktadır. Ancak, kadınların erkeklere göre daha uzun yaşamaları sebebiyle, 60 yaş ve üzeri grupta kadınların oranı giderek artmaktadır. Örneğin, 60-74 yaş aralığında kadın nüfus oranı %52,2 iken, 90 yaş ve üzerindeki grubun kadın oranı %72,4’e ulaşmaktadır (TÜİK, 2022).

Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı sonuçlarına göre, 2008-2021 yılları arasında 25 yaş ve üstü bireylerin en az bir eğitim düzeyini tamamlama oranında bir artış gözlemlenmiştir. 2008 yılında bu oran %81,1 iken, 2021 yılına gelindiğinde %92,1’e

yükselmiştir. Cinsiyete göre incelendiğinde ise, 2008 yılında en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 yaş ve üstü kadınların oranı %72,6, erkeklerin oranı ise %89,8 olarak kaydedilmiştir. 2021 yılı itibarıyla bu oran kadınlarda %87,3, erkeklerde ise %97,1 olarak belirlenmiştir (TÜİK, 2021a).

Hane halkı işgücü araştırmasının verilerine göre, 2021 yılında 15 yaş ve üzeri bireylerin işgücüne katılma oranı %51,4 olarak belirlenmiştir. Bu oran kadınlarda %32,8, erkeklerde ise %70,3 düzeyindedir. Eğitim durumuna göre incelendiğinde, kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle birlikte işgücüne katılım oranlarının da arttığı gözlemlenmiştir. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı %12,8; lise altı eğitimli kadınların oranı %25,3; lise mezunu kadınların oranı %32,5; mesleki veya teknik lise mezunu kadınların oranı %38,5; yükseköğretim mezunu kadınların ise %67,6 olarak saptanmıştır (TÜİK, 2021b).

Kadın istihdamında ise en yüksek oran, %36,8 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde tespit edilmiştir. Bu bölgeyi %35,6 ile TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) ve %33,8 ile TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) izlemektedir. Kadın istihdamındaki en düşük oran ise %14,5 ile yine TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde bulunmaktadır. Bu bölgeyi %15,9 ile TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) ve %19,6 ile TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) takip etmektedir (TÜİK, 2023). Bu verilere ilişkin detaylı grafik aşağıda verilmiştir.



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2021b

Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre, yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranı 2021 yılında %9,9 olarak tespit edilmiştir. Bu oran kadınlarda %16,4, erkeklerde ise %7,0 olarak kaydedilmiştir. Bu verilerden hareketle açıkça kadınların iş hayatına yarı zamanlı katılım oranı erkeklere göre daha fazladır.

Araştırma bulgularına göre, hanesinde üç yaşın altında çocuğu bulunan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı 2014 yılında %59,8 iken, 2021 yılında %58,9'a düşmüştür. Cinsiyete göre incelendiğinde, 2021 yılında bu gruptaki kadınların istihdam oranı %26,1, erkeklerin ise %89,1 olarak belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle çocuk sahibi olmanın kadınları iş hayatından zaman geçtikçe daha da çok uzaklaştırdığını söylemek mümkündür (TÜİK, 2021).

Yaşam memnuniyeti araştırması sonuçlarına göre, 2022 yılında çalışanların %63,2'si işe geliş gidiş süresinden memnun olduklarını belirtmiştir. Kadın çalışanlarda bu oran %67,5, erkek çalışanlarda ise %61,5 olarak görülmüştür. Bu veriler iki cinsiyet için de istenilen düzeyde değildir.

Dışişleri Bakanlığı verilerine göre, kadın büyükelçi oranı 2011 yılında %11,9 iken, 2022 yılında %27,2'ye yükselmiştir. Bu dönemde erkek büyükelçi oranı ise %88,1'den %72,8'e gerilemiştir. Bu veriler kadınların ülkeyi üst düzeyde temsiliyeti açısından henüz istenilen düzeyde olmasa da pozitif yönlü olarak kabul edilecek bir veridir (TÜİK, 2023).

Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre, 2022 yılsonu itibarıyla 579 milletvekili arasında kadın milletvekili sayısı 100, erkek milletvekili sayısı ise 479 olarak kaydedilmiştir. 2007 yılında Meclis'e giren kadın milletvekili oranı %9,1 iken, 2022 yılında bu oran %17,3'e çıkmıştır. Kadınlara seçme ve seçilme hakkının 1934 yılında verildiği düşünüldüğünde bu temsilin istenilen düzeyde olmadığı görülmektedir.

Yükseköğretim istatistiklerine göre, yükseköğretimde görevli profesörler arasında kadın profesör oranı 2010-2011 öğretim yılında %27,6 iken, 2021-2022 öğretim yılında %33,2 olarak belirlenmiştir. Doçent kadrosunda görev yapan kadın oranı ise %40,2, öğretim görevlisi kadrosundaki kadın oranı ise %50,8 olmuştur. Akademide temsil oranı diğer alanlara göre daha iyi görünmektedir. Ancak bunun son 10 yılda olması akademiye ilişkin başka değişkenler (atanma ya da yükselme kriterleri, fırsat

ve imkân eşitliği (her alanda), kadro imkanları, örgüt kültürü vb.) dikkate alınarak yorumlanmasını da gerektirmektedir.

Hane halkı işgücü araştırması sonuçları, şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranının 2012 yılında %14,4, 2021 yılında ise %20,7 olduğunu göstermektedir. Şirketlerde hala erkek egemen kültürün baskın olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir.

Aile yapısı araştırması bulgularına göre, 2021 yılında kadınların çalışma hayatına katkısı ile ilgili bireylerin algıları incelendiğinde, kadının çalışmasının ve sosyal hayata katkı sağlamasının değerli olduğu görüşündekilerin oranı %82,6 olarak belirlenmiştir. Bu oran, kadınlar arasında %85,6, erkekler arasında ise %79,5'tir. Toplumun kadınların çalışmasına ilişkin algısının yüksek olması umut verici bir bulgu olarak düşünülebilir (TÜİK, 2021c).

Dünya genelinde ise, kadınların işgücüne katılım oranları ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Örneğin, 2011 yılında Türkiye, incelenen 16 ülke arasında %27 ile en düşük kadın işgücü katılım oranına sahipti. Aynı yıl, İtalya (%38,4), Meksika (%41,2), Japonya (%47,7), Güney Afrika (%47,9) ve Güney Kore (%49,7) gibi ülkelerde de kadınların işgücüne katılım oranları %50'nin altında kalmaktaydı (BLS, 2012). Dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı 2012 yılında %47,8 olarak kaydedilmiştir. Bu oran, aynı dönemde Türkiye'deki %26,3'lük oranının oldukça üzerindedir (Yılmaz, 2014).

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasının ardında pek çok faktör bulunmaktadır. Bu etmenler arasında özellikle toplumsal cinsiyet normları, eğitim seviyesi, aile yapısı ve bölgesel farklılıklar dikkat çekmektedir. Örneğin, Anderson (2016) 'ın başlıklı çalışmasında, Türkiye'nin dünyanın en büyük 20 ekonomisi arasında yer almasına rağmen, kadın işgücüne katılım oranının son derece düşük olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca, kadınların kayıt dışı ekonomideki rolleri de önemli bir araştırma konusudur. Daha eski tarihli verilere göre Türkiye'de kadınların kayıt dışı işgücüne katılım oranının %68 civarında olduğu belirtilmektedir (Kayaardi, 2000).

Çalışma İstatistikleri Bürosu (BLS) verileri, Amerika Birleşik Devletleri'nde kadınların 1950'deki %30'dan 2023'te ABD sivil iş gücünün %47'sini oluşturduğunu göstermektedir, ancak büyüme durgunlaşmıştır. İş gücündeki kadınların payı genellikle 20. yüzyılın ikinci yarısı boyunca artmıştır ancak o zamandan beri sabitlenmiştir. BLS, kadınların 2032'ye kadar iş gücünün yarısından biraz daha azını oluşturmaya devam edeceğini öngörmektedir. ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu'nun (BLS) 2023 yılı verilerine göre, tam zamanlı ücretli ve maaşlı kadın çalışanların medyan haftalık kazançları, erkeklerin kazançlarının %84'ü seviyesindeydi. (BLS, 2023).

2023'ün dördüncü çeyreğine ait Güncel Nüfus Anketi verilerine göre, ABD'deki üniversite mezunu iş gücünde kadınlar erkeklerden daha fazladır ve 25 yaş ve üzeri olanların %51'ini oluşturmaktadır. Kadınlar üniversite mezunu iş gücünde ilk kez 2019'un dördüncü çeyreğinde erkekleri geçmiştir. COVID-19 salgını boyunca bu grubun yarısından fazlasını kadınlar oluşturmuş ve bu da keskin bir durgunluğa ve ülkenin iş gücünün büyüklüğünde genel bir düşüşe neden olmuştur. Sadece eczacıların %61'i kadındır diğer iş kollarında ise erkek yüzdesi fazlalığı devamlılığını sürdürmektedir. Ayrıca ortalama kazanç bakımından erkeklerle olan cinsiyet uçurumu sabit kalmıştır. Üniversite mezunu iş gücündeki cinsiyet değişimi, kadınların her yıl lisans derecesi alan yetişkin sayısında erkekleri geçmesinden yaklaşık kırk yıl sonra gerçekleşmiştir (Pew Research Center, 2024).

Avrupa ülkelerinde kadınların çalışma hayatındaki yeri son yıllarda önemli değişiklikler geçirmiştir. Kadınların işgücüne katılım oranları artış göstermiş olsa da cinsiyet eşitsizlikleri ve yapısal engeller hala varlığını sürdürmektedir. Avrupa Merkez Bankası'nın yaptığı bir araştırmaya göre, Avrupa Birliği'nde son 20 yılda kadınların işgücüne katılım oranları yükselmiştir. Ancak bu artış, ülkeler arasında farklılıklar göstermekte ve bazı bölgelerde kadınların işgücüne katılım oranı hâlâ düşük seviyelerde kalmaktadır.

Avrupa ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranları, uygulanan refah rejimlerine bağlı olarak önemli farklılıklar göstermektedir. Sosyal demokrat refah rejimini benimseyen ülkelerde, bu katılım oranları oldukça yüksektir. Örneğin, İsveç'te bu oran %81,2, Danimarka'da %76,6 ve Finlandiya'da %76,3'tür. Diğer yandan, Güney Avrupa refah rejimi ile yönetilen ülkelerdeki katılım oranları ise daha düşüktür; İtalya'da

%56,2, Yunanistan'da %59,9 ve İspanya'da %68,6 seviyesindedir (Selek Öz ve Peri, 2019).

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında eğitim seviyesi, çocuk bakımı imkanları ve toplumsal cinsiyet rolleri öne çıkmaktadır. Özellikle, çocuk bakımı hizmetlerinin yetersizliği ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların tam zamanlı istihdama katılımını kısıtlayan önemli engellerdir (UNDP, 2023).

Ayrıca, kadınlar sıklıkla yarı zamanlı veya geçici işlerde çalışmakta; bu da kariyer ilerlemeleri ve gelirleri üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Sonuç olarak, kadınlar işgücü piyasasında daha az istikrarlı bir konumda kalmaktadır (Akdağ ve Çelik, 2022).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın ve kadınların işgücüne katılımını artırmanın yolu, politika yapıcıların çocuk bakımı hizmetlerini geliştirerek, esnek çalışma düzenlemelerini teşvik etmesi ve toplumsal cinsiyet rollerine dair farkındalığı artırmasıyla mümkündür. Bu tür önlemler, kadınların işgücüne daha aktif ve eşit bir şekilde katılmalarını destekleyecektir.

4. ULUSLARARASI VE ULUSAL MEVZUATTA KADINLARA YÖNELİK POZİTİF AYRIMCILIK

4.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, insan haklarının evrensel olarak tanınmasını ve korunmasını amaçlayan bir belgedir. Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 10 Aralık 1948'de Paris'te kabul edilmiştir. Bu belge, bireylerin hak ve özgürlüklerini evrensel bir şekilde belirleyen ilk kapsamlı uluslararası metindir. Birleşmiş Milletler (1948)'e göre insan hakları evrensel bildirgesinin kadınlara pozitif ayrımcılık veya kadının çalışma hayatına ilişkin olarak sayılabilecek maddesi aşağıda verilmiştir.

“Madde 23

- 1. Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.*
- 2. Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.*
- 3. çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.*
- 4. Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.” (İHUAM, 2024).*

Madde 23, insan onuruna yakışır bir çalışma yaşamı için evrensel standartlar belirlemektedir. Bu madde, ekonomik haklar ve sosyal adalet arasındaki dengeyi kurarak bireylerin özgür, eşit ve güvenli bir çalışma yaşamına sahip olmalarını hedefler. Özellikle eşitlik, ayrımcılık yasağı, adil ücret ve sendika hakları gibi unsurlar, iş gücü piyasasında toplumsal adaleti sağlamak için kritik öneme sahiptir. Bu maddenin uygulanması, sadece bireylerin yaşam kalitesini artırmakla kalmaz, aynı zamanda daha sürdürülebilir, kapsayıcı ve adil bir ekonomik düzenin inşa edilmesine katkı sağlamaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesi, bireylerin çalışma hayatındaki haklarını koruyan temel bir insan hakkı normu olarak kabul edilmektedir. Bu madde sosyolojik bir perspektiften incelendiğinde; maddeye dahil olan konular arasında sınıf ilişkileri, emeğin toplumsal değeri, iş güvencesi, ekonomik eşitsizlikler ve sendikalaşma gibi önemli konular öne çıkmaktadır.

Karl Marx'ın sınıf teorisi açısından bu maddeye bakıldığında, kapitalist toplumlarda işçi sınıfı (proletarya) ile sermaye sahipleri (burjuvazi) arasındaki çatışma, emeğin değerinin nasıl belirlendiğini etkilemektedir. 23. Madde ile bireylere çalışma hakkı tanınsa da iş gücü piyasasının işleyişi toplumsal sınıf yapılarıyla doğrudan bağlantılıdır. Küreselleşme ve neoliberal politikalar dünyada ve Türkiye'de iş güvencesizliğini artırırken, emeğin değeri de piyasa koşullarına bağımlı hale getirmiştir.

Pierre Bourdieu'nün sermaye teorisi ise bireylerin iş gücü piyasasındaki yerlerini belirleyen kültürel, sosyal ve ekonomik sermayeyi ön plana çıkarmaktadır. Örneğin, yüksek kültürel sermayeye sahip bireyler daha iyi çalışma koşullarına ulaşma fırsatı bulurken, sosyal sermayesi düşük olanlar genellikle güvencesiz ve düşük ücretli işlerle yetinmek durumunda kalmaktadır. Benzer bağlamda, Neoliberal politikalar da iş gücü piyasasında ekonomik eşitsizlikleri derinleştirmiştir. Küreselleşme ile birlikte düşük ücretli işlerin artması, işçilerin pazarlık gücünü azaltmış ve işverenlerin kâr odaklı yaklaşımlarına daha fazla olanak tanımıştır. Bu durum, özellikle göçmen işçiler, kadınlar ve dezavantajlı gruplar için daha büyük bir sömürü alanı yaratmaktadır.

Feminist sosyoloji perspektifinden bakıldığında, çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri dikkat çekici bir şekilde ortaya olduğu görülmektedir. Kadın emeğinin görünmezliği, düşük ücretlendirilmesi ve bakım emeğinin çoğunlukla kadınlara yüklenmesi gibi sorunlar, 23. maddenin "eşit işe eşit ücret" ilkesinin pratikte ne ölçüde uygulanabilir olduğunu düşündüren bir durumdur.

Modern toplumlarda iş, sadece gelir elde etmenin bir aracı değil, aynı zamanda bireyin sosyal kimliğini şekillendiren kritik bir unsur olduğundan, işsizlik bireyleri yalnızca ekonomik açıdan değil, psikososyal açıdan da zorlamakta ve toplumdan dışlanma riski oluşturmaktadır; bu da bireyleri sosyal ilişkilerde dezavantajlı bir konuma düşürmektedir.

Madde, “herkesin hiçbir ayırım gözetilmeksizin eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduğunu” belirtmektedir. Ancak sosyolojik veriler, toplumsal cinsiyet, etnik köken ve sınıf farklılıklarının bu hakkın hayata geçirilmesini zorlaştırdığını göstermektedir. Özellikle kadınların ve göçmen işçilerin daha düşük ücretlerle çalıştırılması, işgücü piyasasındaki yapısal eşitsizliklerin devam ettiğine işaret etmektedir. Bireyin insana yakışır bir yaşam sürdürebilmesi için aldığı ücretin yalnızca temel ihtiyaçlarını karşılaması yeterli değildir; bu ücret aynı zamanda bireyin sosyal ve kültürel yaşamına da katkıda bulunmalıdır. Ancak birçok toplumda düşük ücretli işlerde çalışan bireyler, sosyal haklardan yeterince faydalanamamaktadır ve yoksulluk sınırında yaşamaktadır. Bu durum, gelir adaletsizliği ve toplumsal kutuplaşmayı artırma potansiyeli taşımaktadır.

4.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Avrupa Konseyi tarafından 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da kabul edilerek, 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiş bir uluslararası insan hakları anlaşmasıdır. Bu sözleşme, üye devletlerin vatandaşlarının temel hak ve özgürlüklerini koruma altına almayı hedeflemektedir. Bu sözleşme bağlayıcı, temel insan haklarını güvence altına alan bir sözleşmedir. Ayrıca Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ni (AİHM) kuruluşunun da temellendirildiği yasal metindir.

Türkiye, bu sözleşmeyi 1954 yılında onaylamış ve AİHM'ye bireysel başvuru hakkını 1987 yılında kabul etmiştir. İlgili sözleşme metni, Türkiye Anayasası'nın 90. maddesi gereğince iç hukukta üst norm olarak uygulanmaktadır. Zamanla ek protokollerle genişletilmiştir. Bu protokoller, sözleşmeye ek haklar ve yükümlülükler getirmektedir. Bazı önemli protokoller şunlardır:

1 Numaralı Protokol: Mülkiyet hakkı, eğitim hakkı ve serbest seçim hakkını düzenlemektedir.

6 Numaralı Protokol: Ölüm cezasının kaldırılmasını öngörmektedir.

13 Numaralı Protokol: Ölüm cezasının her koşulda kaldırılmasını sağlamaktadır.

14 Numaralı Protokol: AİHM'nin iş yükünü hafifletmek için reformlar içermektedir.

Avrupa Konseyi (Europe Comission) (1950) tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin maddeleri 59 temel maddelerden oluşmaktadır. Ancak

kadınların çalışma hayatındaki haklarını doğrudan koruyan ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini destekleyen madde 14.'tür. Bu madde aşağıdaki gibidir.

“Madde 14: Ayrımcılık yasağı

Bu Sözleşme ‘de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.” (Yargıtay Daire Başkanlığı, 2024 ss. 6-7,13)

Ayrıca Madde 6 (Adil Yargılanma Hakkı) ve Ek Protokol 12 (Genel Ayrımcılık Yasağı) da kadınlara uygulanabilecek pozitif ayrımcılık uygulamalarına bir zemin hazırladığı söylenebilmektedir.

Madde 14, toplumsal eşitlik ilkesini güçlendiren önemli bir temeli temsil etmektedir. Sosyolojide eşitlik, sadece hukuki bir kavram olmanın ötesinde, toplumsal yapıları şekillendiren temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bir toplumda fırsat eşitliği sağlanmadığında ya da belirli gruplar sistematik olarak dezavantajlı duruma sokulduğunda, sosyal adalet ciddi şekilde zarar görülmektedir. Bu madde, toplumsal gruplar arasındaki eşitsizliklerin önlenmesine dair etkili bir mekanizma sunmaktadır.

Sosyolojik açıdan bakıldığında, ayrımcılık, belirli bireylerin veya grupların sistematik bir şekilde dışlanmasını ya da dezavantajlı duruma düşürülmesini ifade etmektedir. Madde 14, ayrımcılığı önleyerek sosyal dışlanmayı ve marjinalleşmeyi engellemeyi hedeflemektedir. Özellikle etnik azınlıklar, mülteciler ve ekonomik açıdan dezavantajlı gruplar, toplumda dışlanma riski taşıyan kesimlerdir. Bu madde, onların hukuki haklarını güvence altına alarak sosyal uyumu artırmayı amaçlamaktadır.

Kimlik kavramı, bireylerin ait oldukları toplumsal gruplar tarafından şekillendirilir. Cinsiyet, etnik köken, din ve sınıf gibi unsurlar, bireylerin toplum içindeki yerini belirleyen önemli faktörlerdir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. Maddesi, kimlik temelli ayrımcılığı yasaklayarak, bireylerin topluma tamamen ve eşit bir şekilde katılmalarını teşvik etmektedir. Bu sayede, farklı kimliklerin bir arada yaşayabileceği daha kapsayıcı bir sosyal yapı oluşturulmasına yardımcı olmaktadır.

Tarih boyunca toplumlarda meydana gelen sosyal hareketler, ayrımcılık ve eşitsizlikle mücadele etmiş ve hukuki çerçevenin genişlemesine katkıda bulunmuştur. Kadın hakları hareketi, LGBTİ+ hakları, işçi hareketleri ve etnik azınlıkların hak arayışları, 14. Maddenin sosyal yaşamda nasıl uygulanacağını şekillendiren süreçler olmuştur. Bu madde, yalnızca pasif bir hukuki norm olarak kalmayıp, aynı zamanda aktivistlerin ve sivil toplum kuruluşlarının eşitlik mücadelesinde başvurdukları önemli bir araçtır.

4.3. ILO Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ayrımcılığa karşı kadınları iş gücüne teşvik etme ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek için çeşitli sözleşmeler hazırlanmasına öncülük etmiştir. Bunlar 100, 111, 156 ve 183 numaralı sözleşmelerdir (Tüzünkan, 2016).

4.3.1. 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (1951)’e göre 100 No’lu eşit ücret sözleşmesinin maddeleri aşağıda belirtilmektedir. Bu maddelerin kabul tarihleri ve yürürlüğe girmeleri ile ilgili bilgiler de sözleşmenin başında ek olarak bulunmaktadır. Bu sözleşmenin kadının çalışma hayatındaki yeri veya pozitif ayrımcılık ile ilgili olan veya olabilecek maddeleri aşağıda verilmektedir. Bu sözleşmenin ilk maddesinde eşit ücretlendirme kavramına yer verilmiştir.

“Madde 1: Bu Sözleşme bakımından "ücret" deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır; “Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.”
(Uluslararası Çalışma Örgütü, 2015).

Bu madde de ücret eşitliğinin tanımı sınırlarıyla belirtilmiştir. Ve toplumsal cinsiyet kavramına göre benimsenmiş bir ücret eşitliği kadınlara çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık sağlanmasının temelidir.

Sözleşme, ilk olarak kadınların işgücü piyasasındaki konumunu değerlendirirken, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin ücret eşitsizliğine nasıl etki ettiğini ve bunun işgücü piyasasına yansımaları sorgulamaktadır. Kadınların çoğunlukla bakım, eğitim, sağlık ve hizmet sektörlerinde yoğunlaştığı gözlemlenmekte, bu alanlar ise genellikle düşük ücretli işler olarak algılanmaktadır. Sözleşme ve özelinde bu maddesi, bu sistematik eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.

Sözleşmenin ortadan kaldırmaya çalıştığı eşitsizliklerden ikincisi emek değerlendirme süreci ve "kadın işi- erkek işi" ayrımıdır. Kadınların yaptığı işler toplumsal algıda genellikle doğal bir uzantı olarak da değerlendirildiğinden düşük ücretlendirilmektedir. Sözleşme işin niteliği ve değeri üzerine odaklanarak bu ayrımı ortadan kaldırmayı hedeflemektedir.

Eşit ücret hakkı, sadece aynı işi yapan kadın ve erkekler için değil, benzer değerdeki işlerde çalışan herkes için eşit maaş ödenmesini gerektirmektedir. Ancak kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen cam tavan sendromu (yönetim ve üst düzey pozisyonlara ulaşmada karşılaşılan görünmez engeller) gibi yapısal eşitsizlikler, eşit ücret uygulamalarını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, sözleşmenin temelde kaldırmaya çalıştığı eşitsizliklerden üçüncüsü de cam tavan sendromudur.

Sözleşmenin uygulanabilirliği, ülkelerin kültürel yapıları ve kurumsal politikalarıyla sıkı bir şekilde ilişkilidir. Bazı toplumlarda kadınların ücretli çalışmaları ikincil bir gelir kaynağı sayılırken, bazı şirketlerde kadınlar eşit işe rağmen daha düşük maaşlarla istihdam edilmektedir. Bu bağlamda, sözleşme işverenlerin ve devletlerin söz konusu eşitsizlikleri ortadan kaldırmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Sözleşme bu yönüyle kültürel ve kurumsal engellere de dikkat çekmektedir.

Eşit ücret hakkı, yalnızca ekonomik bir mesele olmanın ötesinde, sosyal adalet ve toplumsal gelişim açısından da büyük öneme sahiptir. Kadınların daha az kazandığı bir sistemde ekonomik bağımsızlıkları sınırlanmakta, yoksulluk riski artmakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri nesiller boyunca devam etmektedir. Oysa eşit ücret politikaları, kadınların ekonomik güçlenmesini teşvik ederek toplumsal eşitliğe katkıda bulunmaktadır. Bu açıdan sözleşmenin ve bu maddenin fırsat eşitliği ve sosyal adalet bakımından yol gösterici olduğu söylenebilir.

4.3.2. 111 No’lu ILO Ayırmıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (1958)’e göre 111 No’lu eşit ücret sözleşmesinin maddeleri aşağıda belirtilmektedir. Bu maddelerin kabul tarihleri ve yürürlüğe girmeleri ile ilgili bilgiler de sözleşmenin başında ek olarak bulunmaktadır. Bu sözleşmenin kadının çalışma hayatındaki yeri ve ücretlendirmede pozitif ayrımcılık ile doğrudan ilgili olan veya olabilecek maddesi tıpkı 100 no’lu ILO sözleşmesi gibi madde 1’dir. Ve eşit ücretlendirmeyi ek olarak işverenin sorumluluğu olarak da tanımlamaktadır.

“Madde 1: Bu sözleşme bakımından "Ayrım" deyimi;

Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder.

Belirli bir iş için, o işin mahiyeti icabı yapılan, herhangi bir ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma ayırım sayılmaz.

Bu sözleşme bakımından "İş" ve "Meslek" terimleri, mesleki eğitime, bir işe ve çeşitli mesleklere girmeyi ve çalışma şartlarını kapsar.” (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2015).

Bu sözleşme maddesi, iş ve meslek yaşamında ayrımcılığın yasaklanmasını düzenlemektedir. Burada sözü edilen ayrımcılığın kapsamı, kişinin ırkı, rengi, cinsiyeti, dini, siyasi görüşü, ulusal veya sosyal kökeni gibi nedenlerle eşit muamele görmemesi anlamına gelmektedir. Ancak, işin doğası gereği yapılan ve haklı bir gerekçeye dayanan farklı muameleler ayrımcılık kapsamına alınmamaktadır. Ayrıca, "iş" ve "meslek" terimleri geniş bir kapsamda ele alınmakta ve mesleki eğitimden işe

giriş ve çalışma koşullarına kadar her alanı içermektedir. Bu madde temelde fırsat eşitliğini korumayı ve ayrımcılıkla mücadele etmeyi amaçlamaktadır.

Sosyolojik açıdan incelendiğinde, iş ve meslek hayatında ayrımcılığın önlenmesi, toplumsal sınıf, etnik köken ve cinsiyet temelli eşitsizliklerin azaltılmasını amaçlamaktadır. Çalışma yaşamı, bireylerin toplumsal statülerini şekillendiren temel alanlardan biridir. Ancak tarihsel süreçte kadınlar, azınlıklar ve göçmenler gibi belirli gruplar, işgücü piyasasında dezavantajlı bir konumda kalmışlardır.

Bu madde, işgücüne katılımında mevcut yapısal eşitsizlikleri önleyerek toplumdaki tabakalaşma sistemlerinin yeniden üretilmesini sınırlamayı amaçlamaktadır. Ancak pratikte, ayrımcılığın yalnızca yasal düzenlemelerle ortadan kaldırılması yeterli olmayabilir; bunun yanında kültürel, ekonomik ve politik dönüşümlerin de devreye girmesi gerekmektedir.

ILO'nun 111 No'lu sözleşmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılığı da kapsamaktadır. Tarihsel olarak kadınlar, iş hayatında erkeklerden daha düşük ücretler almakta, terfi olanaklarından daha az yararlanmakta ve belirli mesleklerde yeterince temsil edilmemektedir. "Cam tavan" kavramı, kadınların bazı pozisyonların ötesine geçmesini engelleyen görünmez engelleri tanımlar.

Bu sözleşme, kadınların erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmasını amaçlasa da iş yaşamında hâlâ mevcut olan sosyolojik normlar ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle ayrımcılık tamamen ortadan kalkmamıştır. Bu bağlamda, yasal reformların yanı sıra kültürel değişimlerin de önemi büyüktür.

Sosyolojik literatürde "kurumsal ırkçılık" kavramı, ırksal ve etnik kökene dayanan ayrımcılıkların yalnızca bireysel önyargılardan kaynaklanmadığını, aynı zamanda işyerlerinde işe alım, terfi ve ücretlendirme politikalarında da sistematik bir şekilde mevcut olabileceğini ortaya koymaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından belirtilen bu maddeler, özellikle göçmen işçiler, azınlık grupları ve yerli halkların iş piyasasında karşılaştığı yapısal dışlanmalara karşı önlem almayı amaçlamaktadır. Ancak pratikte, birçok ülkede etnik azınlıkların daha düşük ücretli ve güvencesiz işlerde istihdam edildiği, cam tavan etkisi nedeniyle terfi edemedikleri ve ayrımcılığa uğradıkları gözlemlenmektedir.

Bu sözleşme, işyerinde ayrımcılığın önlenmesine yönelik dünya çapında gelişen sosyal hareketler ve insan hakları mücadelesinin bir ürünüdür. 20. yüzyılda kadın hareketleri, işçi hakları ve ırkçılığa karşı yürütülen mücadeleler, ayrımcılığı önlemek amacıyla yasaların ve uluslararası sözleşmelerin oluşturulmasını desteklemiştir.

Ancak sosyolojik araştırmalar, yalnızca yasal düzenlemelerin yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. İşverenlerin ve çalışanların bilinçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Örneğin, iş yerinde ayrımcılıkla etkili bir şekilde mücadele edebilmek için sadece hukuki yaptırımlar yeterli değildir; aynı zamanda kurumsal eğitim programlarının yanı sıra farkındalık artırıcı çalışmalar da yapılması gerekmektedir.

4.3.3. ILO 156 Numaralı Aile Sorumluluğu Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Muamele Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (1981)'e göre 156 No'lu eşit ücret sözleşmesinin maddeleri aşağıda belirtilmektedir. Bu maddeler 23 Haziran 1981'de yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmenin kadının çalışma hayatındaki yeri veya pozitif ayrımcılık ile ilgili olan veya olabilecek maddeleri madde 1, madde 4, madde 6 ve madde 8'dir. Bu maddeler ile ilgili bilgiler aşağıda verilmektedir.

“Madde 1

1. Bu Sözleşme, bakmakla yükümlü oldukları çocuklarıyla ilgili sorumlulukları bulunan erkek ve kadın işçilere uygulanır; bu sorumluluklar, ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma veya ilerleme olanaklarını kısıtlar.

2. Bu Sözleşmenin hükümleri, ayrıca, yakın ailelerinin diğer üyeleriyle ilgili sorumlulukları bulunan ve açıkça bakım veya desteğe ihtiyaç duyan erkek ve kadın işçilere de uygulanır; bu sorumluluklar, ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma veya ilerleme olanaklarını kısıtlar.

3. Bu Sözleşmenin amaçları doğrultusunda, bakmakla yükümlü oldukları çocuk ve yakın aile üyelerinin bakım veya desteğe açıkça ihtiyaç duyan diğer üyeleri terimleri, her ülkede bu Sözleşmenin 9. maddesinde belirtilen araçlardan biriyle bu şekilde tanımlanan kişileri ifade eder.

4. Bu Maddenin 1. ve 2. paragrafları uyarınca kapsanan işçiler, bundan sonra ailevi sorumlulukları olan işçiler olarak anılacaktır.” (Normlex International Labour Standarts, 2024).

Madde 1 ailelerine dair yükümlülük sahibi olan işçileri cinsiyet farklılığına bakmaksızın bu sorumlulukların iş yaşamına ket vurmaması için bağlayıcı bir sözleşme olduğuna vurgulamaktadır. Bu madde sosyolojik açıdan yorumlandığında daha çok toplumsal cinsiyet rolleri ve işgücü piyasasında dezavantajlı gruplara vurgu yapıldığı görülmektedir.

Ailevi yükümlülükler genellikle kadınların sorumluluğu olarak algılandığından kadınlar ev içindeki bakım işlerini üstlenerek "çifte mesai" yapmak zorunda kalmaktadır. Bu madde, bakım sorumluluklarının sadece kadınlarla sınırlı olmadığını, erkeklerin de bu süreçte yer alması gerektiğini vurgulayarak toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir adım atmaktadır. İşgücü piyasasında, çocuk sahibi olma veya yaşlı ebeveynlere bakma gibi nedenlerle iş gücüne katılım oranı düşen kadınlar, işe alım, terfi ve ücretlendirme gibi konularda dezavantajlı bir konuma gelmektedir. Bu madde, bu bireylerin iş hayatında kalmalarını destekleyecek düzenlemelerin teşvik edilmesini amaçlamaktadır.

Bu madde, çalışma hayatındaki eşitlik ilkesi doğrultusunda hem erkek hem de kadın işçilerin ailevi sorumlulukları tanımlayarak, toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki farklara dikkat çekmektedir. İşçilerin çocukları veya diğer aile bireyleri için bakım sağlama sorumluluğunun, ekonomik faaliyetlerde bir engel oluşturabileceği kabul edilmektedir. Sadece çocuk bakımını değil, yaşlılar, engelliler veya hasta yakınları gibi diğer bakım sorumluluklarını da kapsayarak geniş bir düzenleme sunmaktadır. Bu madde, özellikle aile sorumluluklarının adil bir şekilde paylaşılmasını teşvik etmeye ve bu sorumlulukların iş gücü piyasasında eşitsizlik yaratmasının önüne geçmeye çalışmaktadır.

Madde 4:

“Bu sözleşme hükümleri, belirli bir işin doğasından kaynaklanan gereklilikler veya ulusal güvenlik gerekçeleriyle yapılan ve objektif olarak gerekçelendirilebilen farklı muameleleri kapsamaz.” (Normlex International Labour Standarts, 2024).

Bu madde, iş yerlerinin ailevi yükümlülükleri olan işçilerin çalışma saatlerini ve koşullarını uygun hale getirmesi gerektiğini söyler. İşçilerin iş ve özel hayatı arasındaki dengenin korunması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca ayrımcılık karşıtı düzenlemelerin bazı istisnai durumları kapsamayabileceğini belirtmektedir. Yani, belirli mesleklerin özellikleri gereği bazı kişilerin işe alınmaması veya belirli özel kriterlerin aranmaması, ayrımcılık olarak kabul edilemeyeceği belirtilmektedir. Benzer şekilde, ulusal güvenlik gibi özel durumlar da bu çerçevede ele alınabileceği belirtilmiştir.

Günümüzdeki neoliberal ekonomi, esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma ve yarı zamanlı istihdam gibi farklı çalışma modellerini yaygınlaştırmıştır. Ancak, bu esnek modeller çoğu zaman iş güvencesinin azalmasına neden olmaktadır. Eğer işverenler, çalışanların ailevi yükümlülüklerini dikkate alarak gerçekten destekleyici politikalar geliştirmezse, bu düzenlemeler yalnızca kâğıt üzerinde kalacaktır.

Kadınlar, çocuk veya yaşlı bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle tam zamanlı işlerden uzaklaşmak zorunda kalmaktadır. Esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma imkanları, kadınların iş gücüne katılımını artırma potansiyeline sahiptir. Ancak, bu düzenlemelerin adil bir şekilde uygulanması ve çalışanların ekonomik güvencelerinin korunması büyük önem taşımaktadır. İş-yaşam dengesini sağlayamayan bireylerin stres, tükenmişlik sendromu ve aile içi çatışmalar yaşama olasılığının arttığını göstermektedir. Bu nedenle, söz konusu denge sadece çalışanların değil, toplumun genel refahı açısından da kritik bir öneme sahiptir.

ILO 156 No'lu Sözleşme'nin 4. maddesi, belirli durumlarda ayrımcılığa izin veren bir esneklik sunmaktadır. Ancak sosyolojik açıdan bakıldığında, bu esnekliğin toplumsal cinsiyet eşitsizliği, etnik ayrımcılık ve politik baskılar gibi yapısal ayrımcılığa dönüşme riski taşıdığı unutulmamalıdır.

“Madde 6: Bu sözleşmeye taraf olan her üye, çalışan kişilerin ailevi yükümlülükleri nedeniyle iş hayatında karşılaşılabilecekleri zorlukları en aza indirmek amacıyla, iş ve aile sorumluluklarını bağdaştırmalarına yardımcı olacak önlemleri almalıdır.” (Normlex International Labour Standarts, 2024).

Bu madde, işçi haklarıyla ilgili yasal düzenlemelerin ailevi yükümlülükleri olan bireyleri koruyacak şekilde şekillendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yani, yasa koyucuların iş yasalarını oluştururken ailevi ihtiyaçları dikkate alması beklenmektedir. Sosyal devlet anlayışının güçlü olduğu ülkelerde, ebeveyn izni, kreş desteği ve yaşlı bakım hizmetleri gibi olanaklar sunulmaktadır. Öte yandan, liberal ekonomilerin hâkim olduğu ülkelerde bu tür sosyal yardımlar çoğunlukla piyasa mekanizmalarına terk edilmektedir; bu durumda çalışanlar, bakım hizmetlerini özel sektörden ücret ödeyerek almak zorunda kalmaktadır. Madde bu açıdan sosyal politika ve refah devletine olan gereksinimi vurgulamaktadır.

Yasalar, işverenleri ailevi yükümlülükleri olan işçilere destek sağlamaya zorlamazsa, özellikle kadınlar iş hayatından çekilmek zorunda kalabilmektedir. Birçok ülkede doğum izni süresinin yetersiz kalması nedeniyle anneler, ekonomik bağımsızlıklarını kaybetmek pahasına işten ayrılmak zorunda kalmaktadır.

Geleneksel büyük aile yapıları, yerini çekirdek aile yapılarına bırakmıştır. Bu değişim, özellikle yaşlı bakımı konusunda önemli sorunlar yaratmaktadır. Eskiden büyük aileler içinde paylaşılan bakım sorumlulukları şimdi bireysel düzeyde işçiler tarafından üstlenilmektedir. Bu durum, devletin ve işverenlerin değişen toplumsal yapıyı dikkate alarak uygun politikalar geliştirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

“Madde 8: Bu sözleşmeye taraf olan her üye, ulusal koşullara ve uygulamalara uygun olarak, çalışan kişilerin ailevi yükümlülüklerinden doğan sorunların çözümüne katkıda bulunmak amacıyla, kamu ve özel sektör işverenleri ile ilgili kuruluşlar arasında iş birliğini teşvik etmelidir.” (Normlex International Labour Standarts, 2024).

Bu madde daha çok çalışma hayatında ayrımcılığın önlenmesine odaklanmaktadır ve ailevi yükümlülükleri nedeniyle çalışanların iş yerinde maruz kalabileceği ayrımcılığın önlenmesini hedeflemektedir.

Çalışma sosyolojisinde, çocuk sahibi olan kadınların yaşadığı olumsuz etkileri tanımlamak için "anne cezası" terimi kullanılmaktadır. Araştırmalar, bu kadınların maaşlarının düştüğünü, terfi fırsatlarının azaldığını ve iş bulma süreçlerinin zorluklarla dolu olduğunu göstermektedir. Aksine, erkekler için benzerinin tam tersi bir durum söz konusudur; "baba primi" olarak adlandırılan bu durum, çocuk sahibi erkeklerin daha

güvenilir ve sorumluluk sahibi olarak değerlendirilmeleri sonucunda iş yaşamında avantaj elde etmeleri anlamına gelir. İşte bu madde, bu tür ayrımcı uygulamaları ortadan kaldırmayı hedeflemektedir.

Özel sektör, imece yükümlülüklerine sahip (çalışma hayatında kolektif sorumluluk gerektiren işlerin paylaşılması bireyleri genellikle daha az verimli görerek işe alma konusunda tereddüt edebilmektedir. Örneğin, çocuk sahibi kadınların iş görüşmelerinde çocuklarının bakımıyla ilgili sorularla karşılaşması, bu kadınların istihdam edilme oranlarını olumsuz etkilemektedir.

Kurumlar, çalışanlarının ailevi sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirebilmeleri için esnek çalışma saatleri, ebeveyn izinleri, kreş hizmetleri ve destekleyici sosyal politikalar sunmalıdır. Aksi takdirde, yasalarla belirlenen ayrımcılığa karşı önlemler etkisiz kalma riski taşımaktadır.

İstihdam seçiminde özgürce seçim ve sosyal güvence ihtiyaçlarını dikkate alan madde 4'ün yanı sıra madde 6 ise çalışanların aile dinamiklerinin iş yaşamlarını etkilememesi için kamuoyuna sorumluluk yüklemektedir. Madde 8 ise ailevi sorumlulukların işin sona ermesi için geçerli bir neden olmadığına vurgu yapmaktadır.

4.3.4. ILO 183 numaralı Sözleşme

Uluslararası Çalışma Örgütü (2000)'e göre 183 No'lu eşit ücret sözleşmesinin maddeleri aşağıda belirtilmektedir. Bu maddelerin kabul tarihleri ve yürürlüğe girmeleri ile ilgili bilgiler de sözleşmenin başında ek olarak bulunmaktadır. Bu sözleşme Annelik Koruma Sözleşmesi olarak anılabilmesi açısından oldukça önemlidir. Sözleşmenin ilk maddesi hiçbir kadını ve çocuğu diğerinden ayırmamak üzerine kuruludur. Bu sözleşmenin kadının çalışma hayatındaki yeri veya pozitif ayrımcılık ile ilgili olan veya olabilecek maddeleri aşağıda verilmektedir.

“Madde 3

Her Üye, işveren ve işçi temsilcilerine danıştıktan sonra, hamile veya emziren kadınların, yetkili makam tarafından annenin veya çocuğun sağlığına zararlı olduğu belirlenen veya bir değerlendirmenin annenin veya çocuğunun sağlığı için önemli bir risk tespit ettiği işleri yapmak zorunda kalmamasını sağlamak için uygun önlemleri alacaktır.” (TÜHİS, 2024).

ILO 183 No'lu Sözleşme'nin 3. maddesi, doğum izni ve annelik koruması konusunda ayrımcılığın önlenmesini ve kadınların sağlık ve güvenliğinin korunmasını amaçlamaktadır. Sosyolojik bir bakış açısıyla ele alındığında toplumsal cinsiyet rolleri, kadın emeği, iş gücüne katılım, bakım emeği ve fırsat eşitliği gibi önemli kavramları göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Bu madde, kadınların doğum sürecinde işlerinden ayrılmalarını minimize ederek iş güvencesini artırmaktadır. Kadınların ekonomik bağımsızlıklarını sürdürebilmeleri açısından bu durum son derece kritik bir öneme sahiptir. Eğer annelik nedeniyle işten çıkarılma ya da ayrımcılık gibi olumsuz durumlar engellenmezse, kadınların iş gücüne katılım oranları düşebilmekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği derinleşebilmektedir.

Bu madde, kadınlar için iş yerinde koruma sağlarken, toplumsal cinsiyet rollerine dair de önemli bir tartışma başlatmaktadır. Geleneksel toplumlarda annelik, genellikle kadınların üstlendiği bir bakım emeği olarak görülmektedir. Ancak sadece kadınlara yönelik koruma politikaları, erkeklerin ebeveynlik sorumluluklarını yeterince gündeme getirmeden, bakım işlerini kadınlara yükleyen var olan toplumsal yapıyı pekiştirme riski taşımaktadır.

Sözleşmenin 3. maddesi, kadınların annelik sürecinde iş yerinde ayrımcılığa maruz kalmamalarının önemini vurgulamaktadır. Fakat sosyolojik olarak bakıldığında, bu tür düzenlemeler bazı işverenlerin kadınları istihdam etmekten çekinmesine neden olabilir. Örneğin, bazı işverenler doğum izni gibi ek yükümlülüklerden ötürü kadınları işe almak istemeyebilir. Bu durum, kadın istihdamını olumsuz etkilemekte ve dolaylı ayrımcılığa yol açabilmektedir. Burada bazı işverenler açısından fırsat eşitliğinin olumsuz olarak yorumlanmaktadır.

Bu sözleşmenin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için yalnızca işverenlerin değil, devletlerin de sosyal destek mekanizmalarını güçlendirmesi gerekmektedir. Kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması, ebeveyn izinlerinin cinsiyet eşitliğine uygun şekilde düzenlenmesi ve annelik haklarının korunmasına yönelik sosyal politikaların geliştirilmesi önem arz etmektedir. Sosyolojik açıdan, bu tür destekleyici politikalar, kadınların hem annelik rollerini hem de profesyonel yaşamlarını sürdürebilmelerine katkıda bulunacaktır.

“Madde 4

- 1. Ulusal hukuk ve uygulama tarafından belirlenen, doğumun varsayılan tarihini belirten bir tıbbi sertifika veya diğer uygun bir sertifikanın sunulması üzerine, bu Sözleşmenin uygulandığı bir kadın, en az 14 hafta süren bir doğum iznine hak kazanacaktır.*
- 2. Yukarıda belirtilen izin süresinin uzunluğu, her Üye tarafından bu Sözleşmenin onaylanmasına eşlik eden bir beyannamede belirtilecektir.*
- 3. Her Üye, daha sonra Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürüne doğum izni süresini uzatan başka bir beyanname sunabilir.*
- 4. Annenin ve çocuğun sağlığının korunmasına gereken özen gösterilerek, doğum izni, hükümet ve işveren ve işçi temsilcileri örgütleri tarafından ulusal düzeyde aksi kararlaştırılmadığı takdirde, doğumdan sonra altı haftalık zorunlu izin süresini içerir.*
- 5. Doğum öncesi doğum izni kısmı, doğumun varsayılan tarihi ile gerçek doğum tarihi arasında geçen herhangi bir süre kadar uzatılır ve doğum sonrası iznin herhangi bir zorunlu kısmında herhangi bir azalma olmaz.” (Normlex International Labour Standarts, 2024).*

ILO 183 No’lu Sözleşme’nin 4. maddesi, kadınlara doğum öncesinde ve sonrasında en az 14 hafta boyunca ücretli doğum izni verilmesini öngörmektedir. Bu madde sosyolojik bir perspektiften ele aldığımızda, çalışma hayatında kadınların konumu, bakım emeği, toplumsal cinsiyet rolleri, sosyal eşitsizlikler ve devlet politikaları gibi önemli başlıklar öne çıkmaktadır.

Bu madde, kadınların doğum dönemlerinde iş güvencesini sağlamayı amaçlamakla birlikte, bazı sosyolojik riskler de barındırmaktadır. Özellikle doğum izni politikalarının yetersiz olduğu ülkelerde, kadınların işten ayrılmaya zorlanması veya terfi gibi fırsatlardan mahrum bırakılması mümkün olabilmektedir. Özel sektördeki kadınlar, doğum izninin ekonomik bir yük olarak görülmesi nedeniyle işverenler tarafından dezavantajlı bir duruma itilme riski taşımaktadır. Bu durum, kadınların iş gücüne katılım oranlarını azaltabilmekte ve kayıt dışı ya da güvencesiz işlerde çalışmalarına yol açabilmektedir. Dolayısıyla, doğum izni düzenlemelerinin yalnızca

yasal çerçevelerle değil, aynı zamanda işverenlerin ve toplumun genel bakış açılarıyla desteklenmesi gerekmektedir. Madde bu açıdan kadınların işgücü piyasasındaki konumu ve güvencesiz çalışma koşullarını incelemektedir.

Kadınlara, doğum sonrası bakım sürecini desteklemek amacıyla izin verilmesi öncelikli bir gereklilik olmakla birlikte, bu madde toplumsal cinsiyet rollerine dair önemli tartışmalar da açmaktadır. Geleneksel toplum yapılarında çocuk bakımının çoğunlukla kadının sorumluluğu olarak görülmesi, yalnızca kadınlara yönelik doğum izni politikalarının erkeklerin ebeveynlik süreçlerine katılımını azaltan bir etki yaratmasına sebep olabilir. Bu nedenle, ebeveyn izni düzenlemelerinin yalnızca kadınlara değil, erkekleri de kapsayacak şekilde genişletilmesi büyük bir önem arz etmektedir. Dünyada bazı ülkelerde babalık izni veya ebeveyn izni uygulamaları geliştirilerek bu eşitsizlikler giderilmeye çalışılmakta; ancak Türkiye gibi toplumlarda babalık izninin süresi sınırlı kalmakta ve erkeklerin çocuk bakımına katılımları yeterince teşvik edilmemektedir.

Ücretli doğum izni, özellikle düşük gelirli kadınlar için hayati bir öneme sahiptir. Ücretli doğum izni, kadınların işlerinden ayrılmadan ekonomik bağımsızlıklarını sürdürmelerine olanak tanımaktadır. Ancak kayıt dışı sektörlerde ya da güvencesiz işlerde çalışan kadınlar için doğum izni çoğu zaman elde edilemeyecek bir haktan öteye gidemez. Tarım işçileri, gündelik çalışanlar ya da ev işçileri gibi alanlarda çalışan kadınlar bu haktan yararlanamamaktadır. Bu durum, sınıfsal ve sosyal eşitsizlikleri daha da derinleştirmekte; orta ve üst sınıf kadınlar bu haktan faydalanabilirken, düşük gelirli kadınlar doğum sonrası ekonomik zorluklarla karşılaşmaktadır.

Devlet politikaları, doğum izni uygulamalarının başarısını ve etkinliğini etkileyen en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Doğum izni düzenlemelerinin kapsamı, ayrıntıları ve uygulanma şekilleri, kadınların iş gücüne katılımını ve sosyal eşitliği etkileyen kritik faktörlerdir. Bu nedenle, devletin, kadınların haklarını koruyacak ve destekleyecek politikalar geliştirmesi büyük bir önem taşımaktadır.

Bu maddenin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için devletin sosyal politika mekanizmalarının güçlü olması büyük önem taşır. Örneğin, doğum izni süresince kadınların gelir kaybı yaşamamaları adına devlet destekli fonların oluşturulması,

işverenlerin üzerindeki ekonomik yükü hafifletebilir. Ayrıca kreş ve erken çocukluk eğitimi hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadınların doğum sonrası işlerine dönebilmesini kolaylaştıran önemli unsurlardandır.

Kuzey Avrupa ülkelerinde uzun süreli ücretli ebeveyn izinleri, iş yerlerinde kadın-erkek eşitliğini destekleyen politikalar ve devlet destekli çocuk bakım hizmetleri yaygın biçimde uygulanmakta; bu da kadınların iş gücüne katılım oranlarının yüksek olmasını sağlamaktadır. Ancak Türkiye gibi ülkelerde bu tür destekleyici mekanizmaların yetersiz olması durumunda, kadınlar genellikle çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatından uzak kalmak zorunda kalmaktadır.

“Madde 5: Sağlık raporunun ibraz edilmesi üzerine, gebelik veya doğumdan kaynaklanan hastalık, komplikasyon veya komplikasyon riski durumunda doğum izni süresinden önce veya sonra izin verilir. Bu iznin niteliği ve azami süresi ulusal yasa ve uygulamaya göre belirlenebilir.” (Petrol-İş Kadın Dergisi, 2024).

ILO 183 No’lu Sözleşme’nin 5. maddesi, kadın çalışanların doğum sonrası sağlığını korumak amacıyla iş yerlerinde ağır ve sağlık açısından riskli işler yapmamalarını öngörmektedir. Bu maddenin sosyolojik açıdan değerlendirilmesi sırasında kadın emeği, çalışma koşulları, toplumsal cinsiyet rolleri, sınıfsal eşitsizlikler ve bakım emeği gibi birçok boyut göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu madde, doğum sonrası kadınların sağlıklarının korunmasını amaçlasa da işverenler tarafından yanlış anlaşılabilir ve bu durum kadınların istihdamı açısından dezavantajlı bir hâle gelebilir. Kadınlara yönelik koruma politikaları, işverenlerin onları "riskli" olarak görüp iş verme konusunda tereddüt etmelerine yol açabilir. Özellikle fiziksel emek gerektiren sektörlerde (fabrika işçiliği, inşaat, madencilik vb.) kadınların istihdamı daha da azalabilir. Örneğin, "Bu iş doğum yapan kadınlar için uygun değil" gibi yaklaşımlar, kadınları iş güvencelerinden mahrum bırakma riski taşır. Bu nedenle, bu tür koruma düzenlemeleri yalnızca yasalarla değil, aynı zamanda iş dünyasında kadınların emeğinin ve iş güvencesinin korunmasına yönelik destek mekanizmalarıyla da güçlendirilmelidir.

Bu madde aynı zamanda, kadınların doğum sonrası dönemde daha hafif işlerde çalıştırılmasını önermekteyken, bakım emeğinin sorumluluğunu yalnızca kadınlara

yükleyen toplumsal anlayışın bir yansıması olma potansiyeline sahiptir. Kadınları hedefleyen bu tür düzenlemeler, aslında kadınları zayıf ve kırılgan olarak tanımlama riski taşımaktadır. Kadınların biyolojik farklılıkları nedeniyle bazı işlerden dışlanması, toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirebilir ve kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kısıtlayabilmektedir. Örneğin, erkekler de çocuk sahibi olduktan sonra uyku düzensizlikleri, psikolojik baskı veya ebeveynlik sorumlulukları gibi zorluklarla karşılaşabilmektedir. Ancak mevcut düzenlemeler genellikle sadece kadınları hedef almakta ve erkeklerin ebeveynlik süreçlerinde desteklenmesi gerektiğini göz ardı etmektedir. Çözüm olarak, daha kapsayıcı ebeveynlik politikaları geliştirilerek, kadınların iş gücünden uzaklaşmasının önüne geçilebilir. Babalar için benzer koruma önlemleri sağlanırsa, ebeveynliğin sadece kadınların sorumluluğu olduğu algısı kırılabilme ihtimali bulunmaktadır.

Bu madde kadınların sağlıklarını korumayı amaçlasa da bu haklara erişim, kadınların sınıfsal konumlarına bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Beyaz yakalı kadın çalışanlar için daha hafif işlerde çalıştırılma düzenlemeleri, genellikle iş yükünün azaltılması veya daha esnek çalışma saatleri ile uygulanabilmektedir.

Mavi yakalı kadın işçileri için mevcut düzenleme, işverenler tarafından işten çıkarılmanın bir gerekçesi olarak kullanılabilir. Örneğin, doğum sonrası ağır işlerde çalışamayacağı düşünülen bir kadın işten çıkartılabilir ya da ücretsiz izne zorlanabilmektedir. Ayrıca, kayıt dışı çalışan kadınlar (ev işçileri, gündelikçiler ve tarım işçileri gibi) bu maddeyi çoğunlukla kullanamazlar, çünkü zaten yasal güvencelerden yoksundurlar. Bu nedenle, kadınların doğum sonrası iş güvencelerinin sağlanabilmesi amacıyla sosyal politikaların geliştirilmesi ve tüm kadın çalışanları kapsayacak yasal düzenlemelerin yapılması elzemdir.

Her ne kadar bu düzenleme kadınları ağır işlerden koruyarak sağlıklarını güvence altına almayı hedeflese de uygulamanın başarısı büyük ölçüde devlet politikaları ve işverenlerin tutumuna bağlıdır.

“Madde 6

1. 4. veya 5. maddelerde belirtilen izinde işe gelmeyen kadınlara, ulusal yasa ve yönetmeliklere uygun olarak veya ulusal uygulamayla tutarlı başka bir şekilde nakit yardımlar sağlanır.

2. Nakit yardımlar, kadının kendisini ve çocuğunu uygun sağlık koşullarında ve uygun bir yaşam standardında tutabilmesini sağlayacak düzeyde olmalıdır. 3. Ulusal hukuk veya uygulama uyarınca, 4. maddede sözü edilen izinle ilgili olarak ödenen nakit yardımlar önceki kazançlara dayanıyorsa, bu yardımların miktarı kadının önceki kazançlarının veya yardımların hesaplanması amacıyla dikkate alınan kazançların üçte ikisinden az olmayacaktır.

4. Ulusal hukuk veya uygulama uyarınca, 4. maddede sözü edilen izinle ilgili olarak ödenen nakit yardımları belirlemek için başka yöntemler kullanıldığında, bu yardımların miktarı önceki paragrafın uygulanmasından elde edilen ortalama miktara benzer olacaktır.

5. Her Üye, nakit yardımlar için hak kazanma koşullarının bu Sözleşmenin uygulandığı kadınların büyük çoğunluğu tarafından karşılanabilmesini sağlayacaktır.

6. Bir kadın, ulusal yasalar ve yönetmelikler uyarınca veya ulusal uygulamayla tutarlı başka bir şekilde nakit yardımlar için hak kazanma koşullarını karşılamıyorsa, bu yardım için gereken gelir testine tabi olarak sosyal yardım fonlarından yeterli yardım almaya hak kazanacaktır.

7. Kadına ve çocuğuna, ulusal yasalar ve yönetmelikler uyarınca veya ulusal uygulamayla tutarlı başka bir şekilde tıbbi yardımlar sağlanacaktır. Tıbbi yardımlar, doğum öncesi, doğum ve doğum sonrası bakımı ve gerektiğinde hastanede bakımı içerir.

8. Kadınların işgücü piyasasındaki durumunu korumak için, 4. ve 5. maddelerde belirtilen izinle ilgili yardımlar, zorunlu sosyal sigorta veya kamu fonları aracılığıyla veya ulusal yasa ve uygulama tarafından belirlenen bir şekilde sağlanır. Bir işveren, kendisi tarafından çalıştırılan bir kadına yönelik bu tür parasal yardımların doğrudan maliyetinden, söz konusu işverenin özel mutabakatı olmaksızın, bireysel olarak sorumlu tutulamaz; ancak aşağıdaki durumlar hariç:

(a) böyle bir yardım, Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından bu Sözleşmenin kabul edildiği tarihten önce bir üye Devletin ulusal yasa veya uygulamasında öngörülmüşse; veya

(b) daha sonra hükümet ve işveren ve işçi temsilci örgütleri tarafından ulusal düzeyde kararlaştırılmışsa.” (TÜHİS, 2024)

ILO 183 No’lu Sözleşme’nin 6. maddesi, kadın çalışanların emzirme döneminde iş yerinde belirli aralıklarla ücretli emzirme molası hakkına sahip olmalarını öngörmektedir. Bu maddeyi sosyolojik açıdan ele alırken çalışma yaşamında kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleri, bakım emeği, iş-yaşam dengesi, kadın istihdamı ve sınıfsal eşitsizlikler gibi konular öne çıkmaktadır.

Emzirme molası hakkı, kadınların annelik görevlerini iş hayatıyla dengeleyebilmeleri açısından oldukça önemlidir. Ancak bu düzenleme, bazı işverenler tarafından kadınların iş yerinde ek bir yük olarak algılanmasına yol açabilir. Örneğin, "Kadınlar doğum izni alıyor ve sonra emzirme molası kullanıyor; bu nedenle onları işe almak daha maliyetli" gibi bir düşünce yaygınlaşabilmektedir.

Bu durum, kadınların işe alınmasında zorluklara yol açarak, istihdamda dolaylı ayrımcılığa neden olabilir. Özellikle özel sektördeki işverenler, bu tür düzenlemeleri bir "ekstra maliyet" olarak değerlendirdiklerinde, kadınları işe almaktan kaçınma davranışı sergilemektedirler.

Bu düzenleme, sadece annelerin emzirme sorumluluğunu ele alırken, babaların ve ortak ebeveynlik rollerinin göz ardı edilmesine sebep olmaktadır. Toplumda yaygın olan "çocuk bakımı kadınların görevidir" anlayışı, bu tür düzenlemelerle daha da pekişebilir. Örneğin, emzirme molası hakkı tanınırken, babaların çocuk bakımına katılımı teşvik edilmeyen bir sistemde kadınlar iş yerinde "eksik çalışan" olarak algılanabilir. Bu durum, kadınların kariyer gelişimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Emzirme molası hakkı, her kadın için eşit uygulanmamaktadır. Kadınların çalıştıkları sektörler ve sosyal sınıf durumları, bu haktan faydalanma imkanlarını belirleyici bir rol oynamaktadır. Beyaz yakalı kadınlar, genellikle ofis ortamının sağladığı esnek saatler ve işveren desteği sayesinde emzirme molasını daha kolay kullanabilirken, mavi yakalı ve fabrika işçileri sıkı vardiya sistemlerinden dolayı bu haktan yararlanamamaktadırlar. Kayıt dışı çalışan kadınlar, örneğin ev işçileri, tarım işçileri ve gündelik işçiler, emzirme molasından çoğu zaman faydalanamamaktadırlar. Bu

durum, düşük gelirli kadınların çocuklarını besleme ve bakım süreçlerinde daha fazla zorluk yaşamasına neden olabilmektedir.

Emzirme molası düzenlemesinin başarılı bir şekilde hayata geçirilebilmesi için yalnızca yasal düzenlemeler yeterli değildir. İşverenlerin bu konuda bilinçlendirilmesi ve devletin denetleme mekanizmalarının güçlendirilmesi önemlidir. Örneğin, İskandinav ülkelerinde iş yerlerinde ebeveyn dostu politikalar geliştirilirken, Türkiye gibi ülkelerde bu düzenlemelerin uygulamada zorluklarla karşılaştığı gözlemlenmektedir.

“Madde 8

1. Bir işverenin, bir kadının 4. veya 5. maddelerde belirtilen izin sırasında veya işe dönmelerinden sonraki dönemde, hamileliği veya çocuğun doğumu ve sonuçları veya emzirme ile ilgili olmayan sebepler hariç, kadının işine son vermesi hukuka aykırıdır. İşten çıkarma nedenlerinin hamilelik veya doğum ve sonuçları veya emzirme ile ilgili olmadığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir.

2. Bir kadına, doğum izninin sonunda aynı pozisyona veya aynı oranda ödenen eşdeğer bir pozisyona dönme hakkı garanti edilir.” (Normlex International Labour Standarts, 2024).

ILO 183 No’lu Sözleşme’nin 8. maddesi, hamilelik, doğum izni veya emzirme döneminde bir kadının işten çıkarılmasını yasaklamaktadır. Kadınlar yalnızca bu süreçlerden bağımsız ve geçerli bir sebep gösterildiğinde işten çıkarılabilirler. Bu maddeyi sosyolojik açıdan ele aldığımızda, kadın emeği, iş güvencesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kayıt dışı istihdam ve işveren tutumları gibi önemli meseleler öne çıkmaktadır.

Bu madde, kadınların hamilelik ve doğum dönemlerinde iş güvencesine sahip olmalarını hedeflemektedir. Kadınların ekonomik bağımsızlıklarını korumak açısından oldukça kritik bir düzenlemedir. Fakat bazı işverenler, hamile çalışanlarının yasal olarak işten çıkarılamayacağını bildikleri için dolaylı ayrımcılığa başvurabilmektedirler. Hamilelik sürecinde kadınlara karşı psikolojik baskı uygulanarak kendi rızalarıyla işten ayrılmaları teşvik edilebilmektedir. Aynı zamanda, kadınlara terfi ve kariyer fırsatı verilmemesi, hamilelik durumunun "kariyer engeli"

olarak görülmesine yol açabilmektedir. İşe alım süreçlerinde, kadın adaylara "Yakın zamanda çocuk yapmayı düşünüyor musunuz?" gibi ayrımcı sorular sorulması da yaygın bir durum haline gelebilmekte ve tüm bunlar, kadınların iş gücüne katılımını düşürebilir ve uzun vadede ekonomik bağımsızlıklarını tehdit edebilmektedir.

Bu madde, kadınların işten çıkarılmalarını engellese de toplumsal cinsiyet rollerinin iş dünyasında nasıl şekillendiği üzerinde doğrudan bir etkisi yoktur. Çünkü, geleneksel toplumlarda, kadınların çalışmaktan çok annelik rolüne odaklanmaları gerektiği yönündeki baskılar hâlâ baskınlığını korumaktadır. İşverenler, kadınların hamilelik ve doğum süreçlerinde işten çıkarılmayacaklarını bildiklerinden, kadın çalışanları daha az tercih edebilmektedirler. "Kadın çalışan yerine erkek çalışan almak daha az riskli" gibi düşünceler giderek yaygınlaşabilmekte ve bu durum, kadın istihdamındaki azalmanın önünü açmaktadır. Sonuç olarak, kadınların doğum sonrası işlerine dönmeleri daha da zorlaşabilmekte ve ev içi rollerle sınırlı kalabilmektedirler.

Kayıt dışı istihdam, kadınların ekonomik bağımsızlığını tehlikeye atmakta ve sınıfsal eşitsizlikleri derinleştirmektedir. ILO 183 no'lu sözleşmenin 8. maddesi, hamilelik ve doğum nedeniyle tüm kadınların işten çıkarılma ihtimallerine yönelik koruma sağlamasına rağmen, bu koruma uygulama genellikle yalnızca kayıtlı iş gücünde çalışan kadınlar için geçerli olmaktadır. Ev işçileri, tarım işçileri, gündelik çalışanlar ve küçük işletmelerde istihdam edilen kadınlar, sıklıkla bu tür haklardan mahrum kalmaktadırlar. Özellikle düşük gelirli kadınlar, hamilelik durumlarında kolayca işten çıkarılabilir veya işverenleri tarafından hakları konusunda bilgilendirilmedikleri için mağduriyet yaşayabilmektedirler. Ayrıca, göçmen kadın işçiler, yasal düzenlemelerden habersiz oldukları ve yasal çerçevede korunamadıkları için bu koruma hakkından faydalanamamaktadırlar.

"Madde 9

1. Her Üye, doğumun istihdamda ayrımcılık kaynağı oluşturmamasını sağlamak için uygun tedbirleri alır; buna- 2. maddenin 1. paragrafına bakılmaksızın- istihdama erişim dahildir. 2. Önceki paragrafta belirtilen tedbirler, bir kadının işe başvururken hamilelik testi veya böyle bir testin sertifikası talep etmesinin yasaklanmasını içerir; ancak ulusal yasalar veya yönetmeliklerin gerektirdiği durumlar hariç:

(a) Ulusal yasalar veya yönetmelikler uyarınca hamile veya emziren kadınlar için yasaklanmış veya kısıtlanmış; veya

(b) Kadının ve çocuğun sağlığı için bilinen veya önemli bir risk olması.”
(Petrol-İş Kadın Dergisi, 2024).

ILO 183 No’lu Sözleşme’nin 9. maddesi, kadınların doğum izni sürecinde ekonomik güvenceye sahip olmalarını sağlamak amacıyla, "geçimlerini sürdürebilecek yeterli bir nakdi veya ayni ödeme alma hakkına sahip olmaları" gerektiğini belirtmektedir. Bu maddeyi sosyolojik açıdan değerlendirdiğimizde, kadın emeği, ekonomik bağımsızlık, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sosyal devlet anlayışı, kayıt dışı istihdam ve işveren-çalışan ilişkileri gibi birçok önemli konu öne çıkmaktadır.

Bu madde, kadınların doğum izni sürecinde ekonomik bağımsızlıklarını kaybetmelerinin önüne geçmek için kritik bir güvence sunmaktadır. Kadınlar doğum nedeniyle iş gücünden uzak kaldıkları süre boyunca gelir kaybı yaşamadıklarında, iş hayatına geri dönmeleri oldukça kolaylaşmaktadır. Doğum izni sürecinde yeterli ekonomik destek sağlanmadığında, kadınlar iş hayatına dönmekte zorluk yaşayabilir ve bu da ekonomik bağımlılıklarını artırabilmektedir. Özellikle düşük gelirli kadınlar için, doğum izni sırasında gelir kaybı yaşamak, uzun vadede yoksulluk riski ile karşı karşıya kalmalarına neden olabilmektedir. Ancak, bu ekonomik destek her ülkede eşit şekilde uygulanmamakta; sosyal devlet anlayışının güçlü olduğu ülkelerde (örneğin, İskandinav ülkeleri, Almanya, Fransa) kadınlara doğum izni sürecinde yüksek oranlarda maaş desteği sağlanırken, bazı gelişmekte olan ülkelerde bu destek yetersiz kalmaktadır.

Bu madde, kadın emeğini koruma açısından önemli bir adım atsa da toplumsal cinsiyet rollerinin değişimini doğrudan sağlayamamaktadır. Çoğu toplumda kadınlar hem ev içindeki iş yükü hem de ücretli çalışma alanında büyük bir yük taşımaktadır. Doğum izni sürecinde kadınların ekonomik olarak desteklenmeleri gerektiği hâlde, çocuk bakım sorumluluğunun yalnızca kadınlara yüklenmesi toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir. Eğer bu ekonomik destek yalnızca kadınlara sağlınırsa, çocuk bakımının yalnızca "kadınların görevi" olduğu algısı güçlenebilir. Örneğin, İskandinav ülkelerinde doğum sonrası ebeveyn izinleri hem annelere hem de babalara eşit şekilde

tanınarak bu eşitsizliğin önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak amacıyla çocuk bakım desteklerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kreş desteği, esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar ön plana çıkmaktadır.

Doğum izni sürecinde sağlanan ekonomik güvence yalnızca kayıtlı çalışan kadınları kapsamaktadır. Bu nedenle, kayıt dışı çalışan kadınlar, ev işçileri, tarım işçileri ve günlük işçiler gibi gruplar, doğum izni sırasında herhangi bir ekonomik destekten mahrum kalmaktadır. Özellikle düşük gelirli kadınlar, doğum izni kullanmak yerine çalışmaya devam etme zorunluluğu yaşayabilirler. Ayrıca, göçmen kadın işçiler de yasal düzenlemeler hakkında bilgi sahibi olmadıkları için doğum sonrası ekonomik güvenceden faydalanamamaktadırlar. Bu durum, kadınlar arasındaki sınıfsal eşitsizlikleri daha da derinleştirmekte. Beyaz yakalı kadınlar kurumsal destek ve ekonomik güvence sağlarken, mavi yakalı ve kayıt dışı çalışan kadınlar bu destekten yoksun kalmaktadır.

ILO 183 no'lu sözleşmenin 9'uncu maddesinin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için yalnızca yasal düzenlemeler yeterli olmayacaktır. Devlet, sosyal güvenlik sistemini güçlendirmeli ve işverenlerin bu sürece uyum sağlamasını teşvik etmelidir. Bazı işverenler, doğum izni ödemelerini bir mali yük olarak görmekte ve bu nedenle kadınları işe alırken ayrımcılık yapabilmektedir. "Kadın çalışan almak maliyetli" algısı, kadın istihdamının azalmasına yol açabilmektedir. İşverenler, doğum izni ödemelerini sadece devlete bırakmayı tercih edebilir ve bu süreçte kadın çalışanlarını desteklemekte isteksiz davranabilirler. Bu durumu önlemek için devletlerin sosyal güvenlik sistemlerini güçlendirmesi ve işverenleri bu yönde teşvik etmesi gerekmektedir.

ILO 183 No'lu Sözleşme'nin 9. maddesi, kadınların doğum izni sürecinde ekonomik olarak korunmasını hedefleyen önemli bir düzenlemeyi içermektedir. Ancak sosyolojik açıdan değerlendirildiğinde bazı riskler de ortaya çıkmaktadır. Kadınların doğum nedeniyle işten çıkarılmadığını sağlasa da işverenler kadın istihdamını azaltma yoluna gidebilmektedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirme riski taşımaktadır; çünkü çocuk bakımı sorumluluğu yalnızca kadınlara ait gibi algılanabilir. Kayıt dışı çalışan kadınlar için bu hakların erişilebilir olmaması, sınıfsal eşitsizliklerin artmasına neden olmaktadır.

“Madde 10

1. Bir kadına çocuğunu emzirmek için bir veya daha fazla günlük mola veya günlük çalışma saatlerinin azaltılması hakkı sağlanır.

2. Emzirme molalarının veya günlük çalışma saatlerinin azaltılmasının verildiği süre, bunların sayısı, emzirme molalarının süresi ve günlük çalışma saatlerinin azaltılması prosedürleri ulusal yasa ve uygulama ile belirlenir. Bu molalar veya günlük çalışma saatlerinin azaltılması çalışma süresi olarak sayılır ve buna göre ücretlendirilir.” (Normlex International Labour Standarts, 2024).

ILO 183 No’lu Sözleşme’nin 10. maddesi, annelerin emzirme sürecinde çalışma koşullarının iyileştirilmesini ve bu süreç için yeterli zaman ile uygun koşulların sağlanmasını öngörmektedir. Bu madde, çalışan annelerin çocuklarını sağlıklı bir şekilde besleyebilmeleri amacıyla iş yerinde emzirme aralarının verilmesini ve gerekli mekânların oluşturulmasını güvence altına almaktadır.

Sosyolojik bir bakış açısıyla incelendiğinde bu madde, çalışan annelerin desteklenmesi konusu toplumsal cinsiyet eşitliği, iş-yaşam dengesi, kadın istihdamı, kurumsal destek mekanizmaları ve sınıfsal eşitsizlikler gibi önemli temaları gündeme getirmektedir.

ILO No’lu Sözleşme’nin 10. maddesi, annelerin emzirme sürecinde desteklenmesi ve iş ile annelik rollerinin dengelenmesini amaçlamaktadır. Ancak birçok toplumda çalışan anneler hem iş yerinde hem de evde ağır bir yük taşımaktadır. Yeterli destek alamadıklarında, anneler bebeklerini sağlıklı bir şekilde beslemede zorluk yaşamaktadırlar. İşverenler, emzirme aralarının üretkenliği düşürdüğüne dair bir endişe taşıırken, anneler bu haklarını kullanmakta baskı hissedebilirler. Kurumsal destek mekanizmalarının eksikliği de kadınların emzirme sürecinde iş yaşamından çekilmesine yol açabilmektedir.

Bu madde, kadınların emzirme sürecinde desteklenmesini sağlasa da toplumsal cinsiyet rollerinin değişimini tek başına gerçekleştirememektedir. Geleneksel toplumlarda, çocuk bakımının yalnızca kadınların sorumluluğunda olduğu düşüncesi yaygındır. Erkekler babalık izinlerinden yeterince faydalanamazken, çocuk bakımı ve beslenmesi genellikle annelerin omuzlarında kalmaktadır. Kadınlar hem iş hayatında yer almak hem de çocuk bakımında sorumluluk taşımak zorunda bırakılmaktadır. Bu

durum, kadınların iş gücüne katılımını azaltabilir ve kariyer hedeflerini ertelemelerine sebep olabilmektedir.

Bu madde, kadınların emzirme sürecinde iş hayatına devam etmelerini sağlamak adına önemli bir koruma sunmaktadır; ancak bazı işverenler bu durumu kadın çalışanları işe almaktan kaçınmak için bir bahane olarak kullanabilmektedir. Emzirme aralarının iş yerinde üretkenliği düşürdüğünü düşünen işverenler, kadın istihdamını göz ardı edebilmektedirler. Özellikle özel sektörde, kadınların işe alım süreçlerinde doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığa uğradıkları gözlemlenmektedir. Çocuk sahibi olduklarında, kadınlar kariyerlerinde ilerleme fırsatlarını kaybedebilmekte ve "cam tavan" etkisiyle karşılaşabilmektedirler.

Madde 10'un sağladığı haklardan yalnızca kayıtlı çalışan kadınlar yararlanmaktadır. Ancak kayıt dışı çalışan kadınlar, bu korumadan yoksun kalmaktadır. Ev işçileri, tarım işçileri ve gündelik çalışan kadınlar, emzirme aralarından faydalanamamaktadırlar. Düşük gelirli kadınlar, emzirme döneminde işten ayrılmak zorunda kalabilmekte ve bu da ekonomik bağımsızlıklarını riske atabilmektedir. İşverenler, düşük gelirli kadınlara emzirme sürecinde yeterli destek sunmazlarsa, bu durum kadınlar arasındaki sınıfsal eşitsizliği derinleştirerek, onların iş gücüne katılımını daha da zorlaştırabilmektedir.

Bu madde, kadınların emzirme haklarını güvence altına alsa da emzirmenin kamusal alandaki algısı önemli bir sosyolojik mesele olarak öne çıkmaktadır. Bazı toplumlarda kadınların kamusal alanda emzirmesi olumsuz bir şekilde karşılanmaktadır. Bu durum, kadınların emzirme sürecinde sosyal baskı hissetmelerine ve dolayısıyla emzirmekten kaçınmalarına neden olmaktadır. İş yerlerinde emzirme odalarının eksikliği, kadınların zor bir durumda kalmasına yol açabilir ve bu da onların çalışma hayatında daha fazla zorlukla karşılaşmasına, neticede iş gücünden çekilmelerine neden olmaktadır.

4.4. Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ESKHS), 16 Aralık 1966'da Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş ve 1976'da yürürlüğe girmiş bir uluslararası insan hakları sözleşmesidir. Sözleşme, insanların ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını güvence altına almayı amaçlar ve Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yer alan hakları genişletir.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı kararıyla kabul edilmiş ve imzaya, onaya ve katılmaya açılmıştır. Yürürlüğe giriş, 3 Ocak 1976'dır. Birleşmiş Milletler (1966)'e göre Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar sözleşmesinin kadınlara pozitif ayrımcılık kapsamında sayılabilecek maddeleri aşağıda verilmiştir.

“Madde 6

1. Bu Sözleşme 'ye Taraf Devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar.

2. Bu Sözleşme 'ye Taraf bir Devletin, bu hakkı tam olarak gerçekleştirmek için alacağı tedbirler, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim programlarını, bireyin temel ekonomik ve siyasal özgürlüklerini koruyan şartlar altında, düzenli şekilde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimi ile tam ve üretken istihdamını sağlamaya yönelik politika ve teknikleri içermelidir.” (Birleşmiş Milletler, 1966).

Bu madde, herkese çalışma hakkı ve kişinin özgürce seçtiği veya kabul ettiği bir işle geçimini sağlama hakkını tanımaktadır. Devletler, çalışma hakkının korunması için uygun adımlar atmak zorundadır. Bu adımlar arasında iş eğitimi, teknik rehberlik ve iş piyasası politikaları yer almaktadır. Bu madde, ayrıca devletlere bireylerin istihdama erişimini kolaylaştırmak için gerekli koşulları yaratma yükümlülüğü getirmektedir. Özellikle eşitlik ve ayrımcılık yasağı bu hakkın uygulanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Kadınlar, engelliler ve diğer dezavantajlı grupların eşit fırsatlara sahip olması hedeflenmektedir.

Bu madde, toplumsal yapının temel dinamiklerinden biri olan çalışma ve istihdam ilişkileri açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır. Sosyolojik bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde, çalışma hakkı yalnızca bireyin ekonomik hayata katılımını değil, aynı zamanda toplumsal statü, sınıfsal konumlanma ve kimlik oluşumu gibi unsurları da belirleyen kritik bir faktördür.

Çalışma hakkı, toplum içindeki sınıfsal farkları ve eşitsizlikleri azaltmaya yönelik bir araç olarak görülmektedir. Ancak, kapitalist üretim ilişkileri içinde bu hakkın uygulanışı, iş gücü piyasasında dezavantajlı grupların (kadınlar, göçmenler, engelliler)

maruz kaldığı yapısal eşitsizlikleri de gözler önüne sermektedir. Neoliberal politikalarla birlikte esnek çalışma düzenlerinin yaygınlaşması ve güvencesiz işlerin artması gibi gelişmeler, bu hakkın hayata geçirilmesini zorlaştırmaktadır.

Çalışmak, yalnızca ekonomik bir faaliyet olmanın ötesinde, bireyin toplumsal kimliğini de şekillendiren bir unsur olduğundan insanlar, çalışarak toplumda belirli roller üstlenir ve bu roller aracılığıyla kendilerini ifade etme imkânı bulmaktadırlar. Bu nedenle, işsizlik veya güvencesiz çalışma durumu, bireyin ekonomik refahının yanı sıra, psikososyal sağlığını ve toplumsal aidiyet duygusunu da olumsuz etkileyebilmektedir.

Sözleşme, devletlerin çalışma hakkını güvence altına almasını zorunlu kılmaktadır. Ancak bu hakkın korunması, devletin ekonomik politikalarıyla doğrudan ilişkilidir. Refah devletlerinde, sosyal güvenlik mekanizmaları ile desteklenen iş gücü piyasaları, bireylerin daha iyi çalışma koşullarına erişimini sağlamaktadır. Buna karşın, piyasa merkezli sistemlerde serbest piyasanın düzenleyici olduğu varsayımı, iş güvencesini zayıflatabilmektedir.

Farklı toplumlarda çalışma kavramı ve emeğin algısı değişiklik gösterebilmektedir. Endüstrileşmiş toplumlarda iş, genellikle bireysel başarı ve üretkenlik ile ilişkilendirilirken, geleneksel toplumlarda kolektif dayanışma ve toplumsal rollerle ilişkilendirilmektedir. Kültürel normlar ve toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların iş gücüne katılımını ve çalışma hakkının uygulanmasını doğrudan etkileyen önemli unsurlar arasındadır.

“Madde 7: Bu Sözleşme ‘ye Taraf Devletler, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul ederler. Bu hak özellikle şunları güvence altına alır:

(a) Bütün işçilere emeklerine karşılık, asgari olarak;

(i) Adil ücretler ve eşit işlere, hiçbir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi;

(ii) Bu Sözleşme'nin hükümlerine uygun olarak, kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi;

(b) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları;

(c) Herkese, işyerinde uygun bir üst kademeye yükselmede eşit olanak ve bu yükselmenin yalnızca kıdem ve yeterlilik esaslarına göre yapılması;

(d) Dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlandırılması, ücretli dönemsel tatiller ve resmî tatillerde ücret verilmesi.” (United Nations Mission in Kosovo, 2024).

Bu madde, çalışanların güvenli ve sağlıklı bir ortamda, adil bir ücret karşılığında çalışma hakkını düzenlemektedir. Ücretler, çalışanların ve ailelerinin insan onuruna yakışır bir yaşam sürmesini sağlamalıdır. Ayrıca, işyerinde eşit işe eşit ücret, çalışma saatleri, tatil ve dinlenme gibi konuları da kapsamaktadır. Bu maddeye göre çalışanların yaşam standartlarını sürdürebilecek bir ücret alması, ekonomik ve sosyal hakların temel bir gerekliliğidir. Kadınlar ve erkekler, aynı iş için eşit ücret almalıdır. Bu, cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir adımdır. İşyerindeki koşulların fiziksel ve ruhsal sağlık açısından güvenli olması koşuldur. Devletler, bu standartları sağlamak ve denetlemekle yükümlüdür. Çalışma saatlerinin makul olması, haftalık tatiller ve ücretli yıllık izin hakkı gibi unsurlar, çalışanların refahını artırmayı amaçlamaktadır.

Bu madde, toplumsal sınıf farklılıkları ile ekonomik eşitsizliklerin çalışma koşulları üzerindeki etkisini anlamak için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Kapitalist sistemlerde iş gücü piyasası, genellikle emek-sermaye ilişkileri üzerinden şekillenmekte ve çalışanların hakları çoğu zaman piyasa dinamikleri tarafından belirlenmektedir. Düşük ücretli işlerde çalışan işçilerin sömürülmesi yaygın bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar ve göçmen işçiler, sıklıkla daha düşük ücretle çalışan ve güvencesiz işlerde istihdam edilen gruplar arasında yer almaktadır ve bu durum, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve etnik ayrımcılıkla yakından ilişkilidir. Ayrıca, sendikalaşma ve işçi haklarının zayıflaması, çalışanların adil ve güvenli çalışma koşullarını talep etmelerini zorlaştırmaktadır.

Madde 7, kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit ücret ilkesini vurgulamaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet rolleri ve ataerkil yapılar, kadınların iş gücüne katılımını ve iş yerlerinde eşit haklara sahip olmasını sınırlandırabilmektedir. Ayrıca, kadınlar ev işleri

ve çocuk bakımı gibi ücretsiz emek alanlarında daha fazla sorumluluk üstlenerek iş hayatında dezavantajlı bir konuma düşmektedirler. Mesleki ayrışma durumu da söz konusudur; kadınlar genellikle düşük maaşlı ve daha az prestijli sektörlerde çalıştırılmaktadır (örneğin, eğitim ve sağlık sektörleri).

Farklı toplumlar, çalışma kavramına kendi kültürel değerleri doğrultusunda farklı anlamlar yüklemektedir. Endüstriyel toplumlarda iş genellikle bireysel başarı ve üretkenlikle ilişkilendirilirken, geleneksel toplumlarda çalışma, kolektif dayanışma, toplumsal roller ve dini/ahlaki değerlerle bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Örneğin, Protestan iş ahlakı kapitalist gelişimi destekleyen bir unsur olarak görülürken, bazı tarımsal toplumlarda iş, aile ve toplumsal dayanışmanın bir parçası olarak algılanmaktadır.

Dinlenme ve boş zaman aktiviteleri de çalışma hayatının önemli bir parçasıdır. Bu dönemler, bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığını korumaları açısından kritiktir. Sosyolojik olarak değerlendirildiğinde, dinlenme süresi, sosyal ilişkileri güçlendirme ve bireylerin toplumsal yaşama entegre olma fırsatları sunar. Dolayısıyla, dinlenme ve boş zaman, sadece bireysel anlamda değil, toplumsal bütünlük açısından da büyük bir öneme sahiptir.

Madde 7, çalışma ile birlikte dinlenme ve boş zaman hakkını da güvence altına alır. Ancak, modern kapitalist toplumlarda, özellikle neoliberal politikaların etkisiyle uzun çalışma saatleri ve tükenmişlik sendromu giderek yaygınlaşmıştır. Esnek ve güvencesiz çalışma koşulları, iş-yaşam dengesinin bozulmasına yol açmaktadır. Ayrıca, serbest zamanın metalaşması—tatil, eğlence ve hobi alanlarının ticari değerlere dönüşmesi—dinlenme hakkının sınıfsal bir ayrıcalık haline gelmesine neden olabilmektedir.

“Madde 10: Bu Sözleşme ‘ye Taraf Devletler aşağıdaki hususları kabul ederler:

1. Toplumun doğal ve temel birimi olan aileye, özellikle ailenin kurulması için ve aileye bağımlı çocukların bakım ve eğitiminden sorumlu oldukları süreç, en geniş koruma ve yardımın yapılması gerektiğini kabul ederler. Evlenme, buna istekli olan eşlerin hür rızası ile olmalıdır.

2. Annelere, doğumdan önce ve sonra makul bir süreyle özel bir koruma sağlanmalıdır. Bu dönem içinde, çalışan anneler ücretli izinden ya da yeterli sosyal güvenlik tedbirlerini kapsayan izinden yararlanmalıdırlar.” (Birleşmiş Milletler, 2003).

10. madde, aile kurumunun, anneliğin ve çocuk haklarının korunmasına vurgu yapmaktadır. Sosyolojik açıdan değerlendirildiğinde, bu madde toplumsal yapının temel taşlarını oluşturan unsurların devlet tarafından güvence altına alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Aile, toplumun en küçük birimi olarak sadece biyolojik bir bağ değil, aynı zamanda toplumsal dayanışmanın, kültürel aktarımın ve ekonomik iş bölümlerinin gerçekleştiği bir yapıdır.

Sözleşmede ailenin toplumun doğal ve temel birimi olarak tanımlanması, sosyolojide işlevselci yaklaşımı destekleyen bir bakış açısıdır. Talcott Parsons ve Emile Durkheim gibi sosyologlar, ailenin toplumun düzenini sağlayan ana unsurlardan biri olduğunu savunmuştur. Aile, bireylerin sosyalleşmesini sağlayan birincil kurumdur. Kültürel normlar, ahlaki değerler ve toplumsal roller genellikle aile içinde öğrenilmektedir.

Aile, emek gücünün yeniden üretildiği bir yapıdır. Kapitalist sistem içinde, ailenin bireylere bakım sağlaması ve onları iş gücüne hazırlaması temel bir işleve sahiptir. Aile, bireyler için ayrıca psikolojik ve duygusal bir dayanışma ortamı sunmaktadır. Ancak, modernleşme ile birlikte geleneksel aile yapıları dönüşmektedir. Kentleşme, bireyselleşme ve kadınların iş gücüne katılımı gibi faktörler, çekirdek aile modelinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Bu durum, aile içindeki iş bölümü, bakım emeği ve çocuk yetiştirme süreçlerini de yeniden şekillendirmiştir.

Bu madde, anneliğin özel bir ilgi ve koruma görmesi gerektiğini vurgular. Ancak bu vurgu, sosyolojik açıdan şu şekilde ele alınabilir:

Feminist sosyologlar, anneliğin korunması gerektiğini kabul etmekle birlikte, kadının toplumsal rollerinin yalnızca annelik üzerinden tanımlanmasının sorunlu olduğunu belirtirler. Özellikle ikinci dalga feminizm, kadınların sadece "anne" ya da "bakıcı" rollerine sıkıştırılmasının, onların toplumsal ve ekonomik alanda eşit fırsatlara sahip olmasını engellediğini savunmaktadır. Çünkü kadınların iş gücüne katılımı arttıkça, doğum izinleri ve bakım desteği gibi sosyal politikalar daha önemli hale gelmektedir. Çalışan kadınlar hem ücretli işlerde çalışmak hem de ev içi bakım emeğini üstlenmek

zorunda kalmaktadır. Günümüzde anneliğin yanı sıra babaların da çocuk bakımına daha fazla dahil olması gerektiği yönünde bir dönüşüm yaşanmaktadır. Ancak sosyal politikalar çoğunlukla anneleri merkeze almaktadır bu yüzden babalar için ebeveyn izinleri daha kısıtlı kalmaktadır.

Ekonomik sistem içinde kadınların bakım emeği genellikle ücretsizdir ve görünmezdir. Feminist ekonomistler, çocuk bakımı ve ev işlerinin de ekonomik üretime katkı sağladığını ancak bu emeğin çoğunlukla karşılıksız olduğunu vurgulamaktadır. Bu yüzden, 10. madde kapsamında annelik ve bakım emeğine yönelik sosyal güvenlik önlemlerinin artırılması, kadınların ekonomik hayata katılımını destekleyecektir.

Madde 10, çocukların ekonomik ve sosyal sömürüye karşı korunması gerektiğini belirtmektedir. Çocuk işçiliği ve çocukların ağır koşullarda çalıştırılması, sosyolojide toplumsal eşitsizlikler, ekonomik adaletsizlikler ve küresel kapitalizm ile bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Sanayi Devrimi'nden günümüze kadar çocuk işçiliği özellikle düşük gelirli aileler için bir geçim stratejisi olmuştur. Kapitalist sistemde iş gücü olarak çocuklar, düşük maliyetli emek kaynağı olarak görülmektedir. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bu durum yaygındır. Eğitim hakkı ve çocuk işçiliği ter orantılıdır, bir ülkede çocuk işçiliği ne kadar fazlaysa, eğitim seviyeleri o kadar düşüktür. Günümüzde çocuk haklarına yönelik farkındalık artmasına rağmen, çocuk işçiliği hâlâ küresel bir sorun olmaya devam etmektedir. Küresel ekonomik krizler, savaşlar ve göç dalgaları, çocukların korunmasını zorlaştıran faktörler arasındadır.

4.5. Siyasi ve Medeni Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Siyasi ve Medeni Haklar Uluslararası Sözleşmesi (International Covenant on Civil and Political Rights- ICCPR), 1966 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen ve bireylerin temel siyasi ve medeni haklarını korumayı hedefleyen uluslararası bir insan hakları sözleşmesidir. Bu sözleşme, insan haklarının korunması ve yaygınlaştırılmasına yönelik oluşturulan iki temel uluslararası belgeden biridir.

16 Aralık 1966'da BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. 23 Mart 1976'da yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye taraf devletler, bu hakların korunmasını ve uygulanmasını sağlamakla yükümlüdür. Türkiye, sözleşmeyi 15 Ağustos 2000'de imzalamış ve 23 Eylül 2003'te onaylamıştır. BM Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966

tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı kararıyla kabul edilmiş ve imzaya, onaya ve katılmaya açılmıştır.

Siyasi ve Medeni Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ICCPR), bireylerin temel hak ve özgürlüklerini koruyarak toplumsal eşitliği sağlamayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, çalışma yaşamında kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir tartışma alanıdır. Sosyolojik bir bakış açısıyla, ICCPR 'nin kadınların ekonomik hayata katılımını nasıl etkilediği ve pozitif ayrımcılık uygulamalarının toplumsal dinamikler içindeki rolü incelenabilmektedir.

Pozitif ayrımcılık, tarihsel olarak dezavantajlı konumda bulunan grupların (kadınlar, engelliler, etnik azınlıklar vb.) eşit fırsatlara ulaşabilmeleri için geliştirilen geçici önlemleri ifade etmektedir. Kadınlar açısından çalışma yaşamında uygulanan pozitif ayrımcılık, ICCPR'nin eşitlik ilkesine uygun görünmesine rağmen, toplumun geleneksel yapıları ve toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle farklı tepkilerle karşılanabilmektedir. Örneğin, ataerkil değerlerin hâkim olduğu toplumlarda kadınların iş gücüne katılımı ekonomik zorunluluklar doğrultusunda artmakta ancak bu katılımın kalıcı hale gelmesi ve kadınların liderlik pozisyonlarına erişimi sıkça engellenmektedir. ICCPR'nin ayrımcılığı yasaklayan hükümleri, devletleri ve iş dünyasını bu konuda önlemler almaya teşvik etse de uygulamada çeşitli kültürel engellerle karşılaşılabilir.

Kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları, bazı toplumlarda desteklenirken, bazılarında eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmektedir. Sosyolojik açıdan bakıldığında, pozitif ayrımcılığın algısı, toplumun geleneksel değerleriyle yakından ilişkilidir. Modern ve demokratik toplumlar, pozitif ayrımcılığı kadınların geçmişten gelen dezavantajlarını dengelemek için bir araç olarak görmekte ve çalışma hayatında kadınları destekleyen politikalar uygulamaktadır. Öte yandan, geleneksel ve ataerkil toplumlar pozitif ayrımcılığı, erkekler lehine mevcut düzeni tehdit eden bir uygulama olarak değerlendirebilmektedir. Bu nedenle, kadınların işe alım, terfi ve ücret eşitliği gibi konularda pozitif ayrımcılıktan yararlanmaları, sosyal dirençle karşılaşabilmektedir.

Kadınların ekonomik hayata eşit katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada hayati bir unsurdur. ICCPR tarafından sağlanan haklar çerçevesinde, kadınların çalışma yaşamında korunması ve desteklenmesi gerektiği açıktır. Ancak sosyolojik

analizler, yalnızca hukuki düzenlemelerin yeterli olmadığını, sosyal politikaların ve bilinçlendirme çalışmalarının da hayati önem taşıdığını göstermektedir.

Kadın istihdamını artırmak için çeşitli stratejiler geliştirilmiştir. Bunlar arasında, doğum izni ve esnek çalışma saatleri gibi aile dostu politikalar, kadın girişimcilere yönelik destek programları ve cam tavan etkisini aşmayı hedefleyen liderlik eğitimleri yer almaktadır. Bu uygulamalar, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirerek toplumsal statülerini yükseltmeye yardımcı olabilir. Ancak, iş yerinde ayrımcılığın sürmesi veya bu politikaların yetersiz bir şekilde uygulanması durumunda, sağlanan faydaların sınırlı kalabileceği unutulmamalıdır.

Pozitif ayrımcılığın kadınların iş hayatında güçlenmesine önemli bir katkı sağladığı genel bir kanıdır. Ancak, bu uygulamalar bazı eleştirilerle de karşılaşmaktadır. Eşitlik ilkesine aykırı olduğu iddiası, bazı grupların pozitif ayrımcılığın erkekler için haksız bir rekabet ortamı yarattığını ve liyakat esasına zarar verdiğini öne sürmelerine neden olmaktadır. Ayrıca, pozitif ayrımcılık sayesinde terfi eden veya işe alınan kadınların, sadece "kadın oldukları için" seçildikleri algısı oluşabilmekte bu da kadınların iş yerinde kendilerini kanıtlama baskısını artırabilir. Bunun yanı sıra, bazı iş yerlerinde uygulanan kadın kotası gibi önlemler, yalnızca "kâğıt üzerinde" kalabilir ve gerçek eşitliği sağlamaktan ziyade kurumsal imaj oluşturma amacı taşıyabilmektedir.

Uluslararası Sivil ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (ICCPR), devletlere vatandaşları arasında ayrımcılığı önlemesi yükümlülüğünü getirdiğinden, kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik politikalar bu çerçevede değerlendirilebilmektedir. Ancak sosyolojik açıdan bakıldığında, yasal düzenlemelerin yanı sıra toplumsal farkındalık da büyük önem taşımaktadır. Örneğin, eşit işe eşit ücret ilkesi yasalarla güvence altına alınsa bile, toplumsal normlar değişmedikçe uygulamada sorunlar yaşanabilme ihtimali vardır. Bu nedenle, devlet politikalarının yalnızca yasalarla sınırlı kalmaması, aynı zamanda toplumsal dönüşümü destekleyici eğitim ve bilinçlendirme çalışmalarını da kapsaması önem taşımaktadır.

4.6 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

CEDAW, yani Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler tarafından 1979 yılında kabul edilerek 1981 yılında yürürlüğe girmiş uluslararası bir sözleşmedir. Bu önemli anlaşma, kadınların insan haklarını koruma, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı ortadan

kaldırma amacını taşımaktadır. Ana amaçları yasal eşitlik, kadının güçlenmesi ve kadına karşı yapılan cinsiyet ayrımcılığının tanınmasıdır. Türkiye bu sözleşmeyi 1985 yılında imzalayıp onaylamıştır.

CEDAW 'ın kadınlara karşı uygulanan pozitif ayrımcılık veya kadınların çalışma hayatı ile ilgili doğrudan sayılabilecek maddeleri şunlardır:

“Madde 1- Tanım İşbu Sözleşmeye göre "Kadınlara karşı ayırım" deyimi kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.” (United Nations, 1979)

Bu madde dikkate alındığında maddenin doğrudan kadının ekonomik alanda varlığı yani çalışma hayatına katılımı ile ilgili ayrımcılığa karşı olduğu sonucu çıkarılabilmektedir. Benzer biçim de aynı sözleşmenin 3. Maddesi de 1. maddede yer verilen eşitlik politikasına aynı biçimde vurgu yapmaktadır. Bu maddenin diğerinden temelde farkı iki madde de bahsedilen ortak alanlardaki (politik, sosyal, ekonomik ve kültürel) özgürlük ve hakların uygulanmasına ilişkin Taraf Devletler tarafından uygulama yükümlülüğüne değinilmiştir.

Toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin doğdukları andan itibaren yaşadıkları toplum tarafından şekillendirilmektedir. Kadınlar genellikle "bakım emeği" (çocuk bakımı, ev işleri gibi) ile ilişkilendirilirken, erkekler kamu alanında daha fazla görünürlük kazanmaktadır. Bu madde, kadınların toplumun her alanında erkeklerle eşit haklara sahip olması gerektiğini vurgulamakta ve geleneksel cinsiyet rollerine dayanan ayrımcılığa karşı bir duruş sergilemektedir.

Feminist teorisyenler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yalnızca ekonomik veya hukuki bir mesele olmadığını, aynı zamanda kültürel ve sosyal bir olgu olduğunu da öne sürmektedir. CEDAW'ın 1. maddesi de bu doğrultuda, kadınların hem kamusal hem de özel alanda ayrımcılığa uğrayabileceklerini belirtmektedir. Bu bağlamda, bir kadının iş gücüne katılımı kadar, ev içindeki karar alma mekanizmalarındaki rolünün de eşitlik perspektifinden ele alınması gerekmektedir. Sosyolojik açıdan kadınlara

yönelik ayrımcılık yalnızca cinsiyet temelli değildir. Irk, sınıf, etnik köken ve engellilik durumu gibi faktörler, kadınların karşılaştığı ayrımcılığı daha da derinleştirebilmektedir. Crenshaw'ın "kesişimsellik" kavramı, bu bağlamda önemli bir yere sahiptir. Örneğin, düşük gelirli veya göçmen kadınlar, sadece kadın olmalarının yanı sıra ekonomik ve etnik köken gibi ek faktörler nedeniyle daha fazla ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler.

Bourdieu'nun "sembolik şiddet" kavramı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yalnızca yasal düzenlemelerle değil, aynı zamanda kültürel normlar ve söylemlerle pekiştirildiğini ortaya koymaktadır. CEDAW sözleşmesinin birinci maddesi, yalnızca doğrudan ayrımcılığı değil, dolaylı ayrımcılığı da önlemeyi amaçlamaktadır. Örneğin, bir ülkenin yasalarında kadın-erkek eşitliği ifadesi geçebilir, ancak iş yerlerinde kadınların terfi etme olasılığı erkeklerden düşükse, bu durum da yapısal bir ayrımcılık biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Madde 11- Çalışma yaşamında fırsat eşitliği

1. Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:

- a) Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı;*
- b) İstihdam konularında eşit seçim kriterlerinin uygulanması da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı;*
- c) Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil, mesleki eğitim ve sürekli eğitim görme hakkı;*
- d) Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;*
- e) Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde sosyal güvenlik hakkı;*
- f) Güvenli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı.*

2. Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler uygun önlemleri alacaklardır:

a) Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak;

b) Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak aralık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek;

c) Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek;

d) Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak.

3. Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında periyodik olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırarak veya uzatılacaktır.” (Türkiye Barolar Birliği, 2024).

CEDAW sözleşmesinin 10. maddesinde eğitimde fırsat eşitliğine değinmiştir. Çalışma hayatında etkili olabilecek eğitimde fırsat eşitliğine değinilmektedir. Bu maddeden sonra gelen madde 11 ise çalışma hayatında fırsat eşitliğine ve buna bağlı olarak kadınlara iş yaşamında pozitif ayrımcılığa temel oluşturacak hususlara yer verilmiştir. İstihdam, meslek seçimi, iş güvenliği, eşit ücret hakkı, çalışma yaşamında sosyal güvence, annelik durumu ile birlikte özlük haklarını korumak ile ilgili durumlar bu maddenin kapsamını oluşturmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların çalışma hayatındaki konumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Geleneksel olarak kadınlar, çocuk bakımı ve ev içi işlerin sorumluluğunu üstlenirken, erkekler "ailenin geçimini sağlayan" bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bu durum, kadınların istihdama katılımını azaltmakta ya da onları daha düşük statülü ve güvencesiz işlere yönlendirmektedir. CEDAW'ın 11. maddesi, kadınların bu geleneksel rollerinden dolayı çalışma hayatında dezavantajlı bir konuma itilmesini önlemek amacıyla çeşitli önlemlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Özellikle, kadınların sadece belirli meslek alanlarında yoğunlaşmasının önüne geçilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Sosyolojik açıdan incelendiğinde, iş hayatındaki kadınların yükselmesini engelleyen "cam tavan" olgusu son derece önemli bir meseledir. Cam tavan, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına veya daha iyi maaşlı işlere ulaşmasını zorlaştıran görünmez engelleri temsil etmektedir. CEDAW'ın bu maddesi, kadınların yalnızca iş gücüne katılımlarını değil, aynı zamanda erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamayı hedeflemektedir. Örneğin, aynı pozisyonda çalışan bir kadın ve erkeğin eşit maaş almalıdır. Ancak günümüzde hala birçok ülkede kadınların erkeklerden daha düşük maaşlar aldığı gözlemlenmektedir (toplumsal cinsiyet temelli ücret farkı).

Kadınların iş hayatında en sık karşılaştıkları sorunlardan biri, güvencesiz, düşük ücretli ve esnek çalışma koşullarıdır. Özellikle ev eksenli çalışan kadınlar, tarım işçileri ve kayıt dışı çalışan kadınlar, sosyal güvenlik ve iş güvencesi olmadan zorlu koşullarda çalışmak zorunda kalabilmektedirler. CEDAW'ın 11. maddesi, kadınların bu tür dezavantajlı konumlarını ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Kadınların çalışma hayatında yalnızca var olmaları değil, aynı zamanda güvenceli, adil ve eşit şartlarda çalışmaları gerektiği vurgulanmaktadır.

Kadınların iş hayatındaki en büyük dezavantajlarından biri, annelik ve gebelikle ilgili ayrımcılığa maruz kalmalarıdır. Birçok işveren, doğum izni alan veya çocuk sahibi olan kadınların performansını sorgulamakta ve bu durum, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini zorlaştırmaktadır. CEDAW 11. madde, annelik hakkının bir ayrımcılık nedeni olmaması gerektiğini belirtmektedir. Kadınların doğum sonrası işlerine dönebilmesi ve ücretsiz kreş ile bakım hizmetlerinden faydalanabilmesi için çeşitli önlemler alınmalıdır. Ancak birçok ülkede, kadınların çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrılmaya zorlandıkları ya da işe alım süreçlerinde evli ve çocuklu olup olmadıklarının sorgulandığı gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

Kadınların ekonomik hayata eşit katılımı, yalnızca bireysel haklar açısından değil, aynı zamanda toplumsal dönüşüm açısından da son derece önemlidir. Kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmaları; aile içi şiddetten kurtulma imkânı sunmakta, kendi geleceklerini belirleme güçlerini artırmakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğini pekiştirmektedir.

CEDAW'ın bu maddesi, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmek amacıyla devletlerin somut politikalar geliştirmesini öngörmektedir. Bu politikalar arasında, eşit işe eşit ücret, çalışan annelere yönelik kreş desteği ve iş yerlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi gibi uygulamalar da yer almaktadır.

“Madde 14- Kırsal kesimdeki kadınların hakları

1. Taraf Devletler, kırsal kesim kadınlarının, karşılaştıkları özel sorunları ve ekonominin parasal olmayan sektöründeki çalışmaları dahil ailelerinin ekonomik bakımdan ayakta kalması için oynadıkları belirgin rolü göz önünde tutacak ve işbu Sözleşme hükümlerinin kırsal kesimdeki kadınlara uygulanmasını sağlamak için gerekli bütün önlemleri alacaklardır.

2. Taraf Devletler, kadın ve erkeklerin eşitliği prensibine dayanarak, kırsal kalkınmaya katılmalarını ve bundan yararlanmalarını sağlamak için kırsal kesimdeki kadınlara karşı ayrımı ortadan kaldıran tüm uygun önlemleri alacaklar ve özellikle kırsal kesim kadınlarına aşağıdaki hakları sağlayacaklardır:

- a) Her seviyedeki kalkınma planlarının görüşme ve uygulanmasına katılmak;*
- b) Aile planlaması konusunda bilgi, danışma ve hizmetler de dahil olmak üzere yeterli sağlık hizmetlerinden faydalanmak;*
- c) Sosyal güvenlik programlarından doğrudan yararlanmak;*
- d) Teknik yeteneklerini geliştirmek amacıyla tüm toplumsal ve yaygın hizmetler ile birlikte fonksiyonel okur-yazarlık dahil, resmi ve gayri resmi eğitim ile öğretimin her türünden yararlanmak;*
- e) Ekonomik fırsatlardan kendi işinde çalışma veya tam istihdam yoluyla eşit olarak yararlanmak amacıyla kendi kendine yardım grupları ve kooperatifler oluşturmak;*
- f) Bütün toplumsal faaliyetlere katılmak;*

g) Toprak ve tarım reformunda ve bunun yanı sıra yeniden iskân projelerinde eşit muamele ve tarımsal kredi ve borçlanma, pazarlama kolaylıkları ile uygun teknolojiden yararlanmak;

h) Özellikle konut, sağlık, elektrik ve su temini, ulaştırma ve haberleşme konularında yeterli yaşam standartlarından yararlanma haklarını sağlamak.”
(Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024).

Madde 14’te ise kadınların kırsaldaki ekonomik hayata katılımları ile ilgili detaylara yer verilmektedir. Buna göre erkekler gibi kadınlarda kırsaldaki tarım ve hayvancılığa dayanan çalışma hayatı ve ekonomik faaliyetlerde eşit haklara, o bölgelerde ataerkilliğin hâkim olma olasılığı düşünüldüğünde ise pozitif ayrımcılığa dayanan bir uygulama yasal olarak desteklenmektedir.

CEDAW 14. maddesi, kırsal kesimde yaşayan kadınların haklarına özel bir vurgu yapmaktadır. Bu madde uyarınca, kırsal kadınlar ekonomik ve sosyal kalkınma süreçlerine tam ve eşit bir şekilde katılma hakkına sahiptir. Ayrıca, eğitim, sağlık, istihdam, kooperatiflere katılım ve yaşam standartları gibi temel haklardan eşit ölçüde yararlanmaları gerekmektedir.

Kırsal bölgelerdeki kadınlar, ekonomik, sosyal ve kültürel faktörler nedeniyle sıklıkla dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların eğitim almasını, ekonomik faaliyetlere katılmasını ve kamusal alanda görünürlüklerini kısıtlayıcı bir etki yaratabilmektedir. CEDAW’ın 14. maddesi, bu eşitsizliği azaltmayı ve kırsal kadınların toplumsal hayata aktif bir şekilde katılmasını teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Kırsal bölgelerde kadınların eğitime erişimi, ulaşım zorlukları, ekonomik güçlükler ve kültürel normlar nedeniyle sınırlı kalabilmektedir. Eğitimsiz kalan kadınlar, işgücüne katılmada zorluk çeker ve yoksulluk döngüsünden kurtulamazlar. Bu madde, kırsal kadınların eğitim seviyesini artırarak toplumda daha aktif bir şekilde yer almalarını hedeflemektedir.

Tarım sektöründe çalışan kırsal kadınlar, genellikle güvencesiz işlerde düşük ücretlerle çalışmakta ve mülkiyet haklarından yeterince faydalanamamaktadır. Kadınların kooperatiflere, kredi olanaklarına ve üretim araçlarına erişimi artırıldığında, ekonomik bağımsızlıkları güçlenmekte ve toplumsal statüleri yükselmektedir.

Kırsal alanda sağlık hizmetlerine erişim, kadınlar için ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Özellikle üreme sağlığı hizmetlerine ulaşmakta yaşanan sıkıntılar, anne ve çocuk ölümlerini artırma riski taşımaktadır. 14. madde, kırsal bölgelerde sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını ve kadınların bu hizmetlerden eşit şekilde yararlanmasını teşvik etmeyi öngörmektedir.

Kırsal kesimde kadınların politik ve sosyal karar alma süreçlerine katılımı sınırlı düzeydedir. CEDAW'ın bu maddesi, kadınların kooperatiflerde, yerel yönetimlerde ve toplumsal karar mekanizmalarında daha fazla temsil edilmesini savunmaktadır. Böylece kadınlar, kendi yaşam koşullarını doğrudan etkileyen süreçlerde söz sahibi olma imkânına sahip olacaktır.

Madde 16'da ise, bu maddeler ile bağlantılı olarak aile içi eşitlik ve meslek ve iş seçiminde erkekler ile hak anlamda eşitliğine değinilmiştir. Bu madde dolaylı olarak çalışma hayatında kadınlara tanınan pozitif ayrımcılığı desteklemektedir.

“1. Taraf devletler, evlilik ve aile ilişkileri konusunda kadınlara karşı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için gerekli tüm önlemleri almayı taahhüt ederler. Bu bağlamda, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasını sağlamak için aşağıdaki hakları tanırlar:

- a) Evlilik yapma hakkı ve eş seçme özgürlüğü,*
- b) Evlilik içinde ve evliliğin sona ermesi durumunda eşit haklar,*
- c) Eşler arasında aileyle ilgili tüm konularda eşit sorumluluklar,*
- d) Çocukların velayeti, vesayeti, evlat edinme ve benzeri hukuki durumlarda eşit haklar ve sorumluluklar,*
- e) Doğum sayısını ve aralığını belirleme konusunda eşit haklar,*
- f) Evlilikte ve aile içinde eşit kişisel haklar, soyadını, mesleği ve işini seçme hakkı,*
- g) Eşlerin mülkiyet, edinim, yönetim, idare ve miras haklarında eşitlik.*

2. Çocuk yaşta ve zorla yapılan evliliklerin hukuken geçersiz sayılması için gerekli önlemler alınmalıdır. Resmi makamlarca evlilik kaydının tutulması sağlanmalıdır.”

CEDAW'ın 16. maddesi, evlilik ve aile yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamayı hedefleyen önemli bir düzenlemedir. Sosyolojik açıdan değerlendirildiğinde, bu madde toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ataerkillik, kadınların sosyal konumu ve aile yapısındaki değişimlerle yakından ilgilidir.

Geleneksel toplum yapılarında aile genellikle ataerkil bir düzene sahiptir; bu durum, erkeklerin ekonomik, sosyal ve hukuki bakımdan daha güçlü bir konumda olmasına yol açmaktadır. Kadınlar genellikle çocuk bakımı, ev işleri ve eşlerine bağımlı bir yaşam sürmeye yönlendirilmektedir. 16. madde, kadınların evlilik içindeki rollerinin erkeklerle eşitlenmesini amaçlamakta ve aile içerisinde kadına bağımsız bir statü kazandırmayı hedeflemektedir.

Bu madde aynı zamanda, kadınların kendi partnerlerini seçme hakkını vurgulamaktadır. Özellikle kırsal alanlarda sıkça karşılaşılan zorla evlilikler ve çocuk yaşta yapılan evlilikler, kadınların hayatlarını ciddi şekilde etkilemektedir. Erken yaşta evlilik, eğitim haklarının kaybına, ekonomik bağımlılığa ve fiziksel ile psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle, bu madde kadınların kendi yaşamlarını belirleyebilme hakkını güçlendirerek toplumsal dönüşümde kritik bir rol oynamaktadır.

Boşanma hakkı ve boşanma sonrası haklar da bu maddenin kapsamındadır. Geleneksel toplumlarda boşanma genellikle erkeklerin lehine işlerken, kadınlar boşanma sonrasında maddi zorluklar yaşamaktadır. Kadınların boşanma sürecinde mülkiyet hakları, nafaka hakkı ve çocuk velayeti gibi konularda erkeklerle eşit koşullara sahip olmaları, ekonomik bağımsızlık ve sosyal güvence açısından büyük bir kazanım sunmaktadır.

Maddede, kadın ve erkeğin doğum sayısını ve çocuk sahibi olma zamanını eşit olarak belirleme hakkı ön plana çıkmaktadır. Ancak birçok toplumda bu kararlar genellikle erkekler veya geniş aile üyeleri tarafından alınmaktadır. Bu madde, kadınların kendi bedenleri üzerinde kontrol sahibi olmaları gerektiğini savunarak toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir değişim sağlamaktadır.

Mülkiyet hakları, özellikle kırsal ve geleneksel toplumlarda kadınlar için genellikle sınırlıdır. Kadınların miras, mal edinme ve evlilik içinde ekonomik bağımsızlık gibi

haklarının sağlanması, onların statüsünü güçlendirmektedir. Bu hakların verilmesi, kadınların ekonomik bağımsızlığını artırarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya bir katkı sağlamaktadır.

Kadın hareketleri, toplumsal dönüşümde önemli bir rol oynamaktadır. Kadınların haklarını savunan bu hareketler, eşitlik ve adalet arayışında büyük bir etki yaratmakta, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmektedir.

CEDAW'ın 16. maddesi, feminist hareketlerin desteklediği temel haklardan birini temsil etmektedir. Kadınların aile içinde eşit haklara sahip olmaları, onların toplumsal yaşama daha aktif bir biçimde katılımını teşvik etmektedir. Ancak toplumsal değişimin sağlanabilmesi için yalnızca yasal düzenlemelerin yapılması yeterli değildir; bu düzenlemelerin toplum tarafından kabul edilmesi ve hayata geçirilmesi de büyük bir önem taşımaktadır.

CEDAW komitesi sözleşmenin uygulanmasını takip etmektedir ve üye ülkeler bu komiteye dört yılda bir bu komisyona rapor vermek durumundadır. CEDAW İhtiyari Protokolü, Birleşmiş Milletler'in Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) çerçevesinde oluşturulan bir ek protokoldür. 1999 yılında kabul edilen bu protokol, 2000 yılında yürürlüğe girmiştir. Protokol, CEDAW'a taraf olan devletlerin kadın haklarını ihlal etmesi halinde, bireylerin veya grupların doğrudan Birleşmiş Milletler CEDAW Komitesi'ne başvuru yapmalarına olanak tanımaktadır. CEDAW İhtiyari Protokolünün iki temel unsuru bulunmaktadır. Bunlardan ilki bireysel başvuru mekanizması ikincisi de resen soruşturma mekanizmasıdır.

İlk temel unsura dayanarak, bireyler veya gruplar, kendi ülkelerinde mevcut hukuki yolları tükettikten sonra CEDAW Komitesi'ne başvuruda bulunabilmektedirler. Başvurular, CEDAW'a taraf olan ve protokolü de onaylamış devletlere karşı gerçekleştirilebilir. Komite, yapılan şikâyeti değerlendirerek, ilgili devletin kadın hakları ihlallerini düzeltmesi için öneriler sunabilmektedir. Ayrıca ikinci unsur doğrultusunda CEDAW Komitesi, ciddi ve sistematik kadın hakları ihlalleriyle ilgili güvenilir bilgilere ulaştığında, o devlet hakkında resen soruşturma başlatma yetkisine sahiptir. Ancak, bu mekanizma yalnızca söz konusu devletin bu maddeyi kabul etmesi durumunda devreye girebilmektedir.

Protokolün önemi, kadınların uluslararası alanda adalet arayışında bulunmalarını kolaylaştırması ve devletlerin kadın haklarına dair sorumluluklarını artırmasıdır. Ayrıca bu protokol kadın haklarının korunmasına yönelik uluslararası baskı mekanizmasını güçlendirmektedir.

Türkiye, CEDAW Sözleşmesi'ne 1985 yılında taraf olmuş, İhtiyari Protokolü ise 2002 yılında onaylamıştır. Bu durum, Türkiye'deki kadınların ulusal düzeydeki hukuk yollarını tükettikten sonra CEDAW Komitesi'ne bireysel başvuruda bulunmalarını mümkün kılmaktadır.

4.7. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı

1975 yılında Birleşmiş Milletler (BM) tarafından düzenlenen Birinci Dünya Kadın Konferansı, 19 Haziran- 2 Temmuz tarihleri arasında Meksika'nın başkenti Mexico City'de gerçekleştirilmiştir. Bu konferans, dünya genelinde kadınların karşılaştığı sorunları ele alan ve çözüm önerileri üzerine tartışmaların yapıldığı ilk büyük uluslararası platform olma özelliğini taşımaktadır. "Eşitlik, Kalkınma ve Barış" temasıyla düzenlenen etkinlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ekonomik alanda daha fazla yer alması ve kalkınma süreçlerinden eşit şekilde yararlanması gibi konular ön planda tutulmuştur. Bu doğrultuda oluşturulan "Dünya Eylem Planı", kadınların kalkınma sürecindeki etkinliğini artırmak ve ilgili politikaları yönlendirmek amacıyla hazırlanmıştır (Yıldırım ve Gül, 2021).

İkinci Dünya Kadın Konferansı, 14-30 Temmuz 1980 tarihleri arasında Danimarka'nın başkenti Kopenhag'da gerçekleştirilmiştir. Bu önemli toplantı, Birleşmiş Milletler tarafından ilan edilen "Kadının İlerlemesi İçin On Yıl" (1976-1985) programı çerçevesinde düzenlenen ikinci büyük uluslararası etkinliktir. Konferansın temel amacı, kadınların toplumsal hayatta karşılaştıkları sorunları tartışmak ve cinsiyet eşitliğini teşvik etmektir.

Üçüncü Dünya Kadın Konferansı, 15-26 Temmuz 1985 tarihleri arasında Kenya'nın başkenti Nairobi'de gerçekleştirildi. Bu etkinlik, Birleşmiş Milletler tarafından ilan edilen "Kadının İlerlemesi İçin On Yıl" programının (1976-1985) kapanış etkinliği olarak düzenlenmiş ve 157 ülkenin katılımıyla uluslararası bir platform oluşturmuştur.

Konferansın temel amacı, kadınların ekonomik ve sosyal yaşam programlarının dışında kalmasının ve dolayısıyla kalkınma süreçlerinden yeterince yararlanamamış

olmalarının altını çizmektir. Bu çerçevede, kadınların kalkınma süreçlerine tam ve eşit katılımını sağlamak için gerekli politikaların ve stratejilerin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu konferans temelinde üçüncü dünya ülkeleri kadınlarının sorunlarına çözüm amacıyla düzenlenmiştir (Alptekin, 2006).

Konferansın sona ermesinin ardından, 1975-1985 yılları "Kadının İlerlemesi Onyılı" olarak ilan edilmiştir. Bu dönem boyunca birçok hükümet, kadın sorunlarıyla ilgilenmek amacıyla bürolar kurmuş ve bu alanda uzman personel istihdam etmiştir. Ayrıca, kadın sorunları belirli bir araştırma konusu haline gelirken, uygulamaya yönelik çalışmalara da öncelik verilmiştir (Ataman, 2009; Çelik, 2012).

Üçüncü Dünya Kadın Konferansı ise, 15-26 Temmuz 1985 tarihlerinde Kenya'nın başkenti Nairobi'de gerçekleştirildi. Bu etkinlik, Birleşmiş Milletler tarafından başlatılan "Kadının İlerlemesi İçin On Yıl" programının (1976-1985) kapanış buluşması olarak düzenlenmiş ve 157 ülkenin katılımıyla uluslararası bir platform oluşturulmuştur. Bu konferansın temel amacı, kadınların ekonomik ve sosyal yaşamın dışına itildiğinin ve bu nedenle kalkınma süreçlerinden yeterince yararlanamadıklarının vurgulanması olmuştur. Bu kapsamda, kadınların kalkınma süreçlerine tam ve eşit katılımını sağlamak amacıyla gerekli politikaların ve stratejilerin belirlenmesi hedeflenmiştir. Konferansın en önemli sonuçlarından biri, "2000'li Yıllara Yaklaşırken Kadınların İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Dönük Temel Stratejileri" belgesinin kabul edilmesidir. Bu strateji belgesi, kadınların ilerlemesi için gerekli adımları ve uygulanması gereken politikaları kapsamlı bir şekilde ele almış ve üye devletlere önemli bir rehberlik sunmuştur (Yılmaz Yeltekin, 2004).

Bu üç konferanstan sonra, 1995 yılında Çin'in Pekin şehrinde düzenlenen 4. Dünya Kadın Konferansı sırasında kabul edilen bu uluslararası belge ve eylem planı, kadın haklarını insan hakları olarak tanıyan ve dünya genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden en kapsamlı metinlerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Deklarasyonun temel vurguları; kadın hakları ve insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi üzerinedir. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, 21. yüzyılda kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yapılan birçok politika ve çalışmaya temel oluşturmuştur. Ancak, günümüzde hâlâ bu

hedeflerin tam olarak gerçekleştirilmediği alanlar bulunmaktadır. Bu sözleşme kendisinden önceki tüm sözleşme ve bildirimleri kabul etmesi açısından önemlidir.

Birleşmiş Milletlerin (1995) kabul ettiği Pekin Deklarasyon ve Eylem Planının kadının çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık olarak sayılabilecek maddeleri aşağıdaki gibidir (Birleşmiş Milletler, 1995).

“16. Sürekli ekonomik büyüme, sosyal kalkınma, çevresel koruma ve sosyal adalete dayalı olarak yoksulluğun yok edilmesi, kadınların ekonomik ve sosyal kalkınmaya dahil edilmesini, eşit fırsatları, insan merkezli sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştiricileri ve yararlanıcıları olarak kadınların ve erkeklerin tam ve eşit katılımını gerektirmektedir.” (İnsan Hakları Derneği, 2023).

16.madde, kadınların insan haklarının korunmasını ve geliştirilmesini vurgulamaktadır. Kadınların insan haklarının evrensel olduğu, bu hakların her koşulda tanınması, korunması ve uygulanması gerekliliği vurgulanmaktadır. Kadınların medeni, siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan eşit olarak yararlanmasını sağlama yükümlülüğünün altı çizilmektedir.

Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik, tarihsel, kültürel ve yapısal faktörlere dayanmakta olup, bu durum birçok toplumda köklü bir şekilde sürmektedir. Kadınların haklarını tam anlamıyla kullanmalarının önündeki engeller arasında ataerkil normlar, hukuki kısıtlamalar ve toplumsal beklentiler sayılabilmektedir. 16. madde, bu güç dengesizliklerini ortadan kaldırmayı hedefleyen politikaların gerekliliğini ön plana çıkarmaktadır.

Kadınların eğitim, iş gücü ve siyasete katılımı, sosyoekonomik gelişimin temel taşlarını oluşturmaktadır. Ancak birçok toplumda, kadınlar ve kız çocukları hâlâ eğitime erişim konusunda çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. Bu madde, devletlerin bu eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için somut adımlar atması gerektiğini vurgulamaktadır.

Kadınların insan haklarından tam olarak faydalanamamalarında geleneksel ve dini normların büyük bir etkisi vardır. Sosyolojik açıdan bakıldığında, bu durum, kültürel yapıların nasıl dönüştürülebileceği ve toplumsal cinsiyet rollerinin nasıl değiştirilebileceği üzerine yapılacak çalışmaların önemini göstermektedir.

Kadınların haklarını kullanmalarındaki en büyük engellerden biri fiziksel, psikolojik ve ekonomik şiddettir. Sosyolojik olarak kadına yönelik şiddet, toplumsal yapının kadını nasıl konumlandığı ve şiddetin nasıl meşrulaştırıldığı üzerine önemli bir araştırma alanıdır. 16. madde, devletlerin ve toplumların kadına yönelik şiddeti önlemek amacıyla hukuki düzenlemeleri ve bilinçlendirme kampanyalarını güçlendirmesi gerektiğini hatırlatmaktadır.

“26. İstihdam dahil kadınların ekonomik bağımsızlığını yaygınlaştırmaya ve ekonomik yapıda değişiklikler yapma ve kalkınmanın vazgeçilmez elemanı olan kırsal bölgedekiler dahil bütün kadınların üretim kaynaklarına, fırsatlara ve toplumsal hizmetlere eşit ulaşmasını sağlama yoluyla yoksulluğun yapısal nedenlerine inerek kadınların üzerindeki devamlı ve artan yoksulluk yükünü yok etmeye;” (Diyarbakır Barosu, 2024).

Bu madde, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını artırmaya ve yoksulluğu yapısal nedenleriyle ele alarak kadınların üzerindeki ekonomik yükü hafifletmeye yönelik stratejik bir hedefi ifade etmektedir. Kadınların istihdama katılımı ve ekonomik kaynaklara erişimi, onların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarının temel şartıdır. Kadınlara fırsat eşitliği sağlanarak, ekonomik hayatta dezavantajlı konumlarının iyileştirilmesini hedeflemek anlamına gelmektedir. Ekonomik kaynaklara erişimde cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırarak sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlamayı hedefler. Madde ayrıca kırsal kadınların toprak, kredi, teknoloji ve eğitim gibi kaynaklara erişimini artırmayı vurgulamakta ve kırsal kalkınmanın kadınlar üzerinden desteklenmesini ve bu yolla kırsal bölgelerdeki toplumsal eşitsizliklerin azaltılmasını öngörmektedir.

Bu madde, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden değerlendirilmesini teşvik etmektedir. Kadınların ekonomi, politika ve sosyal alanlarda eşit fırsatlara sahip olması gerektiğini vurgulanarak, ataerkil sistemin değişmesi gerektiğini ima edilmektedir. Toplumda mevcut normlar ve değerler, kadınların kamusal alandaki varlıklarını sınırlayan farklı engeller oluşturabilmektedir. Bu nedenle, deklarasyonun bu maddesi toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına kültürel bir dönüşümün gerekliliğini ön plana çıkarmaktadır.

Kadınların eğitime, istihdama ve politik yaşama katılımı konusunda toplumsal olarak büyük eşitsizlikler söz konusudur. Sosyolojik olarak baktığımızda, bu eşitsizliklerin temelinde yapısal engeller, geleneksel normlar ve ekonomik politikalar yatmaktadır. 26. madde, kadınların haklarını koruyarak bu eşitsizliklerin ortadan kaldırılması gerektiğini belirtmektedir.

Kadınların güçlendirilmesi, toplumun genel kalkınmasıyla doğrudan bağlantılıdır. Sosyolojik araştırmalar, kadınların eğitim düzeyinin artmasının ekonomik refah ve toplumsal gelişme için büyük katkı sağladığını göstermektedir. 26. madde, kadınların güçlendirilmesini bir bireysel hak meselesi olarak değil, toplumsal ilerlemenin bir gerekliliği olarak ele almaktadır.

Kadın hakları konusunda evrensel standartlar belirlenmiş olmasına rağmen, her toplumun kendine özgü dinamikleri bulunmaktadır. Sosyolojik açıdan, bu tür uluslararası belgelerin farklı toplumsal yapılar içerisinde nasıl yorumlandığı ve uygulandığı büyük önem taşımaktadır. Bazı toplumlar bu maddeleri hızla benimserken, bazıları ise kültürel dirençle karşılaşabilmektedir.

“35. Kadınların ve kız çocuklarının ilerlemesini ve güçlendirilmesini artıracak bir araç olarak, kadınların, toprak, kredi, bilim ve teknoloji, mesleki eğitim, bilgi, iletişim ve pazarlar dahil ekonomik kaynaklara eşit ulaşmalarını sağlayacak ve uluslararası iş birliği yoluyla bu kaynaklara eşit ulaşmanın yararlarını kullanacak şekilde kapasitelerini geliştirmeye kararlıyız.” (UN Documents, 2024).

35. madde kadınların ekonomik hayata eşit katılımını desteklemektedir. Bu bağlamda değinilen noktalar; kadınların istihdam piyasasına eşit erişiminin sağlanması, kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi ve ekonomik fırsatların genişletilmesi, iş yerinde kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması, kadınların finansal kaynaklara, krediye ve mülkiyete erişim olanaklarının artırılmasıdır.

Bu madde, kadınların insan haklarının eksiksiz bir şekilde korunması gerektiğini vurgulamaktadır. Sosyolojik bir bakış açısıyla, toplumlar hakların dağılımı genellikle güç ilişkileri üzerinden şekillenir. Ataerkil sistemlerde kadınlar, ekonomik ve siyasi alanda çoğu zaman geri planda kalmaktadır. Bu nedenle, kadın haklarının

korunması, sadece hukuki bir mesele değil, aynı zamanda toplumsal yapıların dönüşümü ile doğrudan bağlantılıdır.

Kadın haklarını genişletme çabaları, bazı toplumlarda kültürel normlarla çatışma yaşayabilir ve bu durum dirençle karşılaşabilmektedir. Geleneksel rollerin sorgulanması, toplumsal değişimin kaçınılmaz bir parçasıdır. Sosyolojik açıdan bakıldığında, bu bölüm, kadınların maruz kaldığı ayrımcılığı azaltmaya yönelik küresel bir çağrı niteliği taşımaktadır. Ancak, normların değişimi zaman alır ve toplumsal bilinçlenme süreçlerini gerektirmektedir.

Kadın haklarının korunması, yalnızca bireysel farkındalıkla değil, aynı zamanda etkili hukuki ve kurumsal mekanizmalarla da bağlantılıdır. Sosyolojik araştırmalar, yasaların tek başına yeterli olmadığını, bu yasaların uygulanmasını sağlamak için sosyal politikalar, eğitim programları ve bilinçlendirme faaliyetlerinin de hayati öneme sahip olduğunu göstermektedir. 35. madde, bu tür sistematik değişimlerin önemini hatırlatarak devletlerin ve uluslararası toplumun kadın haklarını aktif bir şekilde desteklemesi gerektiğine dikkat çekmektedir.

Kadın haklarının korunması, yalnızca bireysel bir özgürlük meselesi olmaktan öte, toplumsal kalkınmanın önemli bileşenlerinden biridir. Eğitim, istihdam ve sağlık hizmetlerine erişim gibi alanlarda kadınların güçlendirilmesi, toplumun genel refahını artırmaktadır.

4.8. İstanbul Sözleşmesi

İstanbul Sözleşmesi, tam adıyla "Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi", kadına yönelik ve aile içi şiddeti önlemek, bu tür şiddetle mücadele etmek ve mağdurları korumak amacıyla oluşturulmuş uluslararası bir insan hakları sözleşmesidir. Sözleşme doğrudan kadın istihdamı ile ilgili olmamakla beraber, şiddette uğrayan kadının istihdama katılmasının önünde bir engel oluşturduğu, yani kadınların çalışma hakkı dahil birçok hak kaybına neden olduğu için burada yer verilmiştir.

11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzalanmıştır. Bu nedenle "İstanbul Sözleşmesi" olarak anılmaktadır. 1 Ağustos 2014'te yürürlüğe girmiştir. Türkiye, sözleşmeyi

imzalayan ve onaylayan ilk ülke olmuştur. Avrupa konseyi (2011)'e göre bu sözleşmenin kadının çalışma hayatındaki yeri ile doğrudan bir madde olamamakla birlikte pozitif ayrımcılık ile ilgili olan veya olabilecek maddeleri bulunmaktadır.

İstanbul Sözleşmesi, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılıkla mücadele etmeyi hedefleyen bir insan hakları anlaşmasıdır. Kadınların çalışma yaşamındaki konumları açısından pozitif ayrımcılıkla ilişkilendirildiğinde, bu sözleşme toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir araç olarak değerlendirilebilmektedir.

Toplumda kadınların genellikle ev içi rollerle tanımlandığı ataerkil sistem, onların iş gücüne katılımını güçleştirmiştir. İstanbul Sözleşmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alarak kadınların ekonomik alanda güçlenmelerini dolaylı olarak teşvik etmektedir. Ekonomik bağımsızlık, kadınların şiddet riskinden korunmasını sağlarken, toplumsal statülerini de pekiştirebilmektedir.

Pozitif ayrımcılık, tarihsel olarak dezavantajlı grupların toplumsal yaşama daha eşit koşullarda katılmalarını amaçlayan politikaları ifade eder. Kadınlar, iş yaşamında ücret eşitsizliği, cam tavan sendromu ve annelik nedeniyle kariyer kaybı gibi çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. İstanbul Sözleşmesi'nin getirdiği toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi, pozitif ayrımcılığı hem meşrulaştıran hem de destekleyen bir çerçeve sunmaktadır. Örnek vermek gerekirse, kadınlara yönelik kreş desteği, doğum izinlerinin eşitlenmesi veya yönetim kademelerinde kadın temsiliyetini artırmaya yönelik kota uygulamaları, iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen pozitif ayrımcılığın örneklerindendir. İstanbul Sözleşmesi, kadınların çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramadan ve ekonomik şiddete karşı korunarak yer almalarını sağlamak devletlerin sorumlulukları arasında görür; bu da bu tür uygulamaların hayata geçirilmesine zemin hazırlamaktadır.

Sözleşmede doğrudan bahsedilmese de ekonomik şiddet kadına yönelik şiddetin bir çeşidi olarak değerlendirilebilmektedir. Kadınlara yönelik düşük ücret politikaları, işyerinde ayrımcılık ve mobbing gibi durumlar ekonomik şiddet bağlamında ele alındığında, İstanbul Sözleşmesi'ndeki toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını korumalarına ve iş yaşamında daha adil bir konumda olmalarına katkıda bulunmaktadır.

Kadın hareketleri, iş hayatında eşitlik sağlama mücadelesinin en önemli savunucularından biridir. Bu hareketler hem toplumsal farkındalık yaratma hem de

hukuki düzenlemelerin hayata geçirilmesinde etkin rol oynamaktadır. Kadınların çalışma yaşamındaki eşitliği sağlamak için sürdürdükleri teşvikler ve politikalar, İstanbul Sözleşmesi'nin hedefleriyle örtüşen bir amaca hizmet etmektedir.

Kadın hakları savunucuları ve feminist hareketler, İstanbul Sözleşmesi'ni savunmanın yanı sıra, çalışma yaşamında kadınların güçlenmesi için de önemli bir mücadele vermektedirler. Toplumsal farkındalık yükseldikçe, kadınların iş hayatında maruz kaldıkları ayrımcılıklara karşı verilen hukuki ve toplumsal mücadele de güçlenmektedir.

4.9. Türkiye Cumhuriyeti Anayasalarında Pozitif Ayrımcılık

4.9.1. 1921 Anayasasında Pozitif Ayrımcılık

Olağanüstü bir hale (savaş durumu) ilişkin yapılan bir anayasa olan 1921 anayasasında kadınlara ilişkin pozitif ayrımcılığa yönelik madde yoktur.

4.9.2. 1924 Anayasasında Pozitif Ayrımcılık

1924 anayasası temel hak ve hürriyetlere yer vermesi açısından oldukça önemli bir anayasadır. Yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti devleti, kuruluşunu takiben anayasasında güncellemeye giderek 1924 anayasası kabul edilmiştir. 1924 anayasasının 1921 anayasasından farkı, temel hak ve hürriyetlerin anayasa kapsamına girmesidir (Küçük, 2016). Temel hak ve hürriyetlerin cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin verildiği göz önünde bulundurulduğunda bu durumda kadınları muhatap alan bir pozitif ayrımcılık olmadığı açıktır. Ancak bu anayasanın kabulünü takiben 1934 yılında TBMM tarafından kadınlara seçme ve seçilme hakkının belki de bu anayasa ile birlikte gelen değişimlerle birlikte kadınlara tanınabilecek en pozitif ayrımcılık olduğu söylenebilir.

4.9.3. 1961 Anayasasında Pozitif Ayrımcılık

1961 Anayasası 1960 askeri müdahalesinin hemen ertesinde yürürlüğe girmiş bir anayasadır. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı 1961 anayasasında temel hak ve ödevler kısmında yer almış, ancak bunları pozitif ayrımcılık ile kıyaslamak güçtür. 1961 Anayasası'nın 43. maddesi, "Hiç kimse, yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmaz. Çocuklar, gençler ve kadınlar, çalışma koşulları açısından özel

olarak korunur. " ifadesiyle kadınlar için pozitif ayrımcılığı öngörmektedir (Kaşıkırık ve Gülümser, 2021).

4.9.4. 1982 Anayasasında Pozitif Ayrımcılık

1982 Anayasası, 1961 Anayasası'na kıyasla daha ilerici bir metin olarak kabul edilmektedir. 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde eşitlik ilkesi şu şekilde tanımlanmaktadır: *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlere dayalı bir ayırım gözetilmeden, kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler, eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin sağlanmasını temin etmekle yükümlüdür. Alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, engelliler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için uygulanacak tedbirler, eşitlik ilkesine ters düşmemelidir. Hiçbir bireye, aileye, gruba veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları, tüm işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun hareket etmek zorundadırlar. "*

1990 yılında Anayasa Mahkemesi, Türk Medeni Kanunu'nun 159. maddesinde yer alan "karının meslek veya sanatı" başlığı altındaki hükmü değerlendirmiştir. Bu hükme göre, evli bir kadının çalışabilmesi için eşinin izni gerekmektedir. Mahkeme, bu düzenlemenin Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı olup olmadığını incelemiş ve söz konusu kanun hükmünün kadının kişilik haklarını ile Anayasa'nın 10. maddesini ihlal ettiğine karar vermiştir (Erdem, 2017; Tanrıverdi ve Korkmaz, 2024). 159. madde daha sonra yürürlükten kaldırılmış, bu maddenin kaldırılması 2 Temmuz 1992 tarih ve 21272 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

Anayasamızın 3 Ekim 2001 tarihli ve 4709 sayılı değişiklik ile güncellenen 41. maddesinde, ailenin korunmasına yönelik önemli düzenlemelere yer verilmiştir. Bu madde, "Türk toplumunun temel taşı olan ailenin yapısı eşler arası eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahını gözeterek, özellikle anne ve çocukların korunması ile aile planlamasının öğretimi ve uygulanması için gerekli önlemleri alır" ifadesini içermektedir (Soy, 2017).

Böylece, 7 Mayıs 2004 tarihinde kabul edilen 5170 sayılı Kanun ile Anayasa'nın 10. maddesine eklenen ikinci fıkrada, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu

belirtilmiş ve devletin bu eşitliği sağlama yükümlülüğü vurgulanmıştır. Ayrıca, 7 Mayıs 2010 tarihinde yürürlüğe giren 5982 sayılı Kanun ile Anayasa'nın 10. maddesinin ikinci fıkrasına eklenen cümlede, kadın ve erkek eşitliğini sağlamak amacıyla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı bir şekilde yorumlanamayacağı açıkça ifade edilmiştir (Aydın, 2023). Yani burada hedeflenen kadının erkeğe üstünlüğü değil pozitif ayrımcılıkla tam eşitliğin sağlanmasıdır.

Anayasa'nın 50. maddesi, belirli gruplar için özel koruyucu önlemler alınmasını öngörmektedir. Bu maddeye göre küçükler, kadınlar ve bedensel engeli olan bireyler, çalışma koşulları açısından özel bir koruma altına alınmıştır. Söz konusu düzenleme, pozitif ayrımcılık açısından somut kuralların uygulanacağını ortaya koymaktadır (Tanrıverdi ve Korkmaz, 2024).



5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Bu bölümde çalışmanın alt amaçlarına göre ayrı ayrı tartışılmış sonraki başlıkta çalışma ile ilgili ulaşılan genel sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1.1. Birinci Alt Amaca Yönelik Tartışma

Kadınların çalışma hayatına katılımı uzun bir sürecin ve ataerkilliğe karşı mücadele sonucunda gerçekleşen bir olgu olmuştur. Ancak kadınların çalışma yaşamına katılmaları katılma eylemi ile biten bir durum olmaktan uzak kalmıştır. Kadın işgücünü değerlendiren yaklaşımlar incelendiğinde, genellikle kadının temel rolü ev ve ailenin sorumlulukları olarak tanımlayan ataerkil anlayışın işgücü piyasalarında da benimsendiği görülmektedir. Erkek egemenliğine dayalı bu ataerkil yapı, toplumsal ilişkilerde erkeğe kadını denetleme yetkisi tanımakta; dolayısıyla aile ve cinsiyet ilişkilerinin yanı sıra çalışma yaşamında da etkisini hissettirmektedir.

Yüksel (2016)'in çalışma hayatındaki kadınların karşılaştıkları sorunları cinsiyet ayrımcılığına temelli olarak incelediği çalışmasına göre, toplumda kadına yönelik ayrımcılık, çocuk yaşlardan itibaren başlamakta ve eğitim ile iş hayatında devam etmektedir. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları aileler tarafından kız ve erkek çocuklara öğretilmekte, bu çocuklardan beklenen davranışlar da burada şekillenmektedir. Kız çocukları, anne ve ev kadını olma rollerinin etkisiyle, eğitim ve öğrenim süreçlerinde erkek çocuklarla aynı fırsatlara sahip olamamaktadır. Çoğu zaman eğitim hakkından yoksun kalmakta veya eğitimlerini tamamlamakta zorluk çekmektedirler. Bunun yanı sıra, aileler, kız çocuklarının gelecekte evdeki sorumluluklarını ihmal etmemeleri için belli meslek seçimlerine yönelmelerini sağlamaya çalışmakta ve bu doğrultuda eğitim verilmektedir. Sonuç olarak, kızlar genellikle sosyal ve beşerî bilimler alanlarında ilgi gösterirken, erkekler matematik, fen ve teknoloji gibi alanlara yönlendirilmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet kavramının beraberinde getirdiği toplumsal iş bölümünü pekiştirmektedir.

Koray (2016)'a göre, toplumsal iş bölümü, kadınların ikincil sektörde daha az sorumluluk gerektiren ve düşük ücretli işlerde çoğunlukla güvencesiz bir şekilde çalışmasına yol açmaktadır. Bu durum, kadınların çalışma hayatında genellikle yedek işgücü olarak görülmesine neden olmaktadır. Bu nedenle, birinci sektörde çalışan kadınlar da dahil olmak üzere, iş ilişkileri sırasında veya sonrasında işverenler tarafından ayrımcı muameleye maruz kalmaktadırlar. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları ayrımcılık, aynı zamanda onların anne rolü ve evdeki sorumlulukları nedeniyle kendilerine koydukları engellerle de bağlantılıdır. Dolayısıyla, kadının iş hayatında dezavantajlı konumda olmasının ardında hem biyolojik hem de toplumsal faktörler yer almaktadır.

Erol (2011)'un çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık kavramını Avrupa birliği politikaları ve Türkiye bağlamında incelediği çalışmasında, eğitim sorununun kadının iş hayatına adım atamamasının en temel nedenlerinden biri olduğunu belirtmiştir. Çalışmaya göre, kadınların karşılaştığı en büyük eğitim sorunu, okuma yazma bilmemeleridir. Okuma yazma bilmeyen bir kadın, yalnızca diğer eğitim fırsatlarını değerlendiremeyecek değil, aynı zamanda ekonomik zorluklar gibi birçok sıkıntıyla da baş etmek zorunda kalacaktır. Kadın eğitimi, ülke ekonomisine katkısı açısından son derece önemlidir. Eğitimli kadınların çocukları da eğitimli yetişmekte ve bu durum, aile ekonomisine katkıda bulunmanın yanı sıra, harcama, tüketim ve tasarruf gibi hane halkını etkileyen ekonomik konularda da söz sahibi olmalarını sağlamaktadır.

Çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık, çeşitli nedenlerden dolayı önem taşımaktadır: Bunlardan ilki fırsat eşitliğidir. Pozitif ayrımcılık, dezavantajlı grupların iş gücüne katılımını artırarak fırsat eşitliği sağlamayı hedeflemektedir. Bu durum hem bireylerin hem de toplumun genel refahını artırmaktadır. Bir başka neden ise pozitif ayrımcılığın çalışma yaşamına sunacağı çeşitlik ve yeniliklerdir. Pozitif ayrımcılık, çeşitli bir iş gücü, farklı bakış açıları ve deneyimler sunarak yenilikçiliği teşvik etmektedir (Page, 2007).

Pozitif ayrımcılık uygulamaları ayrıca, dezavantajlı gruplardan gelen bireylerin iş yerlerinde daha iyi bir özdeşleşme hissi taşımalarını sağlamaktadır. Bu, iş tatminini artırır ve bireylerin işlerine daha bağlı olmalarına yardımcı olur (Kahn, 1990). İşverenler, sosyal sorumluluklarını yerine getirmek ve toplumsal eşitsizliklerle

mücadele etmek için pozitif ayrımcılık politikalarını benimseyebilmektedirler. Bu, şirketlerin imajını güçlendirir ve toplumda olumlu bir etki yaratmaktadır (Porter ve Kramer, 2006).

Çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık, işverenlerin belirli gruplara istihdam süreçlerinde öncelik tanımasını ifade etmektedir. Bu uygulama aynı zamanda; kadınlar, etnik azınlıklar ve engelliler gibi grupların iş gücüne katılımını artırmayı hedeflemektedir. Örneğin, firmalar kadın yönetici adaylarına yönelik özel programlar geliştirebilir ve bununla beraber kadın yöneticiler ve kadın çalışanlara iş yaşamında pozitif katkıda bulunması teşvik edilebilir (Kalev, Dobbin ve Kelly, 2006).

Pozitif ayrımcılık, eğitimde olduğu kadar siyasette de önemli bir yere sahiptir. Bazı ülkelerde, kadınların ve etnik azınlıkların temsiliyi artırmak amacıyla kotasyon sistemleri uygulanmaktadır. Bu sistemler, belirli bir oranın kadınlardan veya azınlıklardan oluşmasını sağlamak için tasarlanmıştır (Dahlerup, 2006). Kadın kotası uygulaması, siyasetten iş dünyasına kadar pek çok alanda kadın temsiliyetini artırmayı hedefleyen bir mekanizmadır. Bu noktada Norveç, Almanya ve Fransa gibi Avrupa ülkeleri, iş yerleri ve yönetim kurullarında kadın kotası uygulayan ülkeler arasında öne çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar, kotanın uygulandığı ülkelerde kadın lider sayısının artış gösterdiğini ortaya koymaktadır (Teigen, 2012b). Kadınların eğitim sonucu siyasi arenada varlık gösterdiği düşünüldüğünde bu iki alanın pozitif ayrımcılık bağlamında birbirini ile bağlantılı olacağı göz ardı edilemez bir gerçektir.

5.1.2. İkinci Alt amaca Yönelik Tartışma

Türkiye’de cinsiyete dayalı pozitif ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların toplumsal hayatta daha aktif bir rol üstlenmelerini teşvik etmek amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler ve politikalarla desteklenmektedir. Bu girişimler özellikle eğitim, istihdam ve siyaset alanlarında belirgin bir şekilde kendini göstermektedir.

Türkiye’de kadınların eğitim alanında daha aktif bir rol üstlenmeleri için çeşitli burs ve destek programları mevcuttur. Özellikle yükseköğrenim kurumlarında kadın öğrencilere yönelik özel burslar ve kontenjanlar oluşturulmuştur. Örneğin, Yükseköğretim Kurulu, kadın mühendis sayısını artırmak amacıyla özel programlar geliştirmiştir. Kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek için çeşitli olumlu ayrımcılık uygulamaları ve destekleyici teşvikler bulunmaktadır. İşverenlerin, kadın

istihdamını artıracak özel teşviklerden yararlanabilmesi teşvik edilmektedir. Bu bağlamda, Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, kadın istihdamını destekleyen projeler geliştirmekte ve bu projelere finansal destek sunmaktadır.

Ayrıca, Türkiye'de kadınların siyasette daha fazla yer alabilmesi için kota uygulamaları ve teşvikler mevcuttur. Siyasi partiler, en az %30 oranında kadın aday göstermeyi hedeflemekte, bu durum ise kadınların siyasi temsilini artırma çabası olarak değerlendirilmektedir (Keleş, 2019).

Dünya genelinde cinsiyete dayalı pozitif ayrımcılık uygulamaları, farklı ülkelerde çeşitlilik gösteren biçimlerde hayata geçirilmektedir. Bu uygulamalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacı güden politikalarla desteklenmektedir. Eğitimde Pozitif Ayrımcılık açısından bakıldığında birçok ülkede, kadınların STEM (Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarında eğitim almasını teşvik eden çeşitli programlar geliştirilmiştir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde National Science Foundation (NSF), kadınların bilim ve mühendislik alanlarındaki katılımını artırmak amacıyla özel fonlama programları sunmaktadır (NSF, 2020). Buna ek olarak, Hindistan'da kız çocuklarının eğitime yönelik farklı burs ve destek programları oluşturulduğu görülmektedir (Madhavan ve Sengupta, 2015).

İstihdamda pozitif Ayrımcılık açısından bakıldığında, Avrupa ülkeleri, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için çeşitli yasalar ve politikalar geliştirmiştir. Norveç, şirketlerin yönetim kurullarında kadın temsiline %40 kota uygulanmasını zorunlu kılarak, kadınların iş gücündeki rolünü artırmak için önemli bir adım atmıştır (Teigen, 2012a).

Siyasette Kadın Temsili açısından bakıldığında ise, birçok ülke, siyasi alanda kadınların temsilini artırmak amacıyla kota uygulamalarını hayata geçirmiştir. Örneğin, Ruanda 2008 yılında kabul edilen anayasa ile parlamentodaki koltukların %30'unun kadınlara ayrılmasını sağlamıştır. Bu uygulama, Ruanda'yı dünya genelinde en yüksek kadın temsiline sahip ülke durumuna getirerek önemli bir örnek teşkil etmektedir (Inter-Parliamentary Union, 2021).

Cinsiyete dayalı pozitif ayrımcılık uygulamalarının, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama, kadınların güçlendirilmesi ve toplumsal fayda sağlama açısından önemli etkileri bulunmaktadır. Pozitif ayrımcılık, kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi

alanlarda güçlenmesine yardımcı olmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşılmasını kolaylaştırmaktadır (Kabeer, 2005). Kadınların eğitim ve istihdamda daha fazla yer alması, genel sosyo-ekonomik kalkınmayı desteklemektedir. Pozitif ayrımcılık uygulamaları, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Bu uygulamalar, toplumda cinsiyet eşitliği bilincinin artmasına yol açmaktadır.

5.1.3. Üçüncü Alt amaca Yönelik Tartışma

Kadınların pozitif ayrımcılığını destekleyen en önemli uluslararası belgelerden biri, 1979 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)'dır. Bu sözleşme, devletlerin kadınlara yönelik ayrımcılığı önlemeleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için gerekli adımları atmaları konusunda bir yükümlülük getirir. CEDAW, kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi alanlarda eşit haklara sahip olmalarını teşvik eden kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır (United Nations, 1979).

Türkiye, 1985 yılında CEDAW'ı onaylayarak, bu sözleşmeyi ulusal yasaların geliştirilmesinde önemli bir referans haline getirmiştir. Ülkemizde kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığı destekleyen çeşitli yasal düzenlemeler mevcuttur. Örneğin Anayasa'nın 10. maddesi, eşitlik ilkesini vurgulayarak, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve diğer sebeplerle ayrım gözetilmeksizin eşit haklara sahiptir" ifadesi ile cinsiyet eşitliğini teşvik etmektedir. Ayrıca, Anayasa'nın 417. maddesi, "Devlet, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı önlemeyi ve kadınların eşit haklara sahip olmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" şeklinde bir düzenleme içermektedir. Türk Medeni Kanunu (TMK), kadın ve erkekler arasında eşitliği temel almasına rağmen, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha fazla temsil edilmesini destekleyen pozitif ayrımcılık uygulamalarına da yer vermektedir. Özellikle, Medeni kanunun 186. maddesi, kadının miras hakkını güvence altına almaktadır.

2012 yılında yürürlüğe giren 6284 sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun", kadına yönelik şiddeti önlemek ve bu konuda kadınları korumak amacıyla özel önlemler içermektedir. Bu kanun, kadınların sosyal hayata katılımını destekleyerek pozitif ayrımcılık ilkesini benimsemekte ve uygulamaktadır. Bu kanun ne yazık ki tek taraflı olarak feshedildiği ve günümüzde

uygulanmadığı için ülkemizde Medeni Kanun'un uygulanması bakımından büyük bir problem bulunmaktadır.

Türkiye'de pozitif ayrımcılık uygulamaları, hükümetin politikaları ve stratejileriyle güçlü bir şekilde desteklenmektedir. Kadın Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2007 yılında kabul edilmiş ve kadınların toplumsal hayatta daha fazla yer almasını sağlamak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla bir dizi strateji geliştirmekte ve pozitif ayrımcılığı desteklemektedir. Türkiye, Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Şiddetle Mücadele Eylem Planı gibi ulusal eylem planlarıyla pozitif ayrımcılığı desteklemektedir. Bu planlar, kadınların toplumsal hayatta daha aktif bir rol almasını hedefleyen çeşitli önlemleri içermektedir.

Ancak pozitif ayrımcılık uygulamaları bazı engellerle karşı karşıyadır. Toplumda yerleşik olan kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rolleri ve düşünceleri, pozitif ayrımcılık uygulamalarının etkinliğini azaltabileceği eleştirileriyle gündeme gelmektedir (Acker, 2006). Bazı bireyler, pozitif ayrımcılığın erkek adaylar arasında haksızlığa yol açabileceği düşüncesiyle olumsuz bir algı geliştirmektedir (Mansbridge, 2006).

Uluslararası sözleşmeler, kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarını destekleyen önemli bir çerçeve sunmaktadır. CEDAW, ILO sözleşmeleri ve diğer uluslararası belgeler, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta eşit haklara sahip olmasını teşvik eden hükümler içermektedir. Bu belgeler, devletler, işverenler ve toplumsal aktörlerin kadınların iş gücüne katılımını artıracak politikaları geliştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Pozitif ayrımcılığın etkin bir şekilde hayata geçirilmesi ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlendirilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, kadınların eşit haklara sahip olmasını sağlamak amacıyla çeşitli maddeler içermekte ve bu maddeler aracılığıyla pozitif ayrımcılığın uygulanmasını teşvik etmektedir. Eşitlik ilkesine 10. madde değinilmiştir.

Madde 10: "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve diğer sebeplerle ayrım gözetilmeksizin eşit haklara sahiptir." Bu madde, tüm bireylerin eşit haklara sahip olduğunu belirtirken, cinsiyet temelli ayrımcılığı açıkça yasaklamaktadır. Ancak bu eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi için, kadınların mevcut

dezavantajlı durumlarını düzeltmek amacıyla pozitif ayrımcılık uygulamaları gerektiği vurgulanmaktadır (Çetin, 2020).

Pozitif Ayrımcılık ilkesine ise 10. maddenin ikinci fıkrasında değinilmiştir.

Madde 10/2: "Devlet, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı önlemeyi ve kadınların eşit haklara sahip olmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." Bu ifade, devletin aktif bir rol üstlenmesini ve kadınların toplumsal hayata katılımlarını artıracak önlemler almasını zorunlu kılmaktadır. Bu madde, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta eşit fırsatlara erişimini sağlamak amacıyla pozitif ayrımcılığı açıkça desteklemektedir (Özdemir, 2019).

Anayasa, kadınların siyasette ve karar alma süreçlerinde daha fazla temsil edilmesini sağlamak amacıyla bir dizi düzenleme içermektedir. Madde 67; Seçme ve seçilme hakkı ile ilgili düzenlemeler, kadınların siyasi alandaki varlığını artırmayı teşvik etmektedir. Bu bağlamda, siyasi partilerin kadın adaylara daha fazla yer vermesi ve kadınların siyasi temsilinin güçlendirilmesi için teşvik edici önlemler alması gerekliliği vurgulanmaktadır (Yıldırım, 2021).

Madde 61; "Devlet, ailenin korunmasını, kadının toplum içindeki yerinin güçlendirilmesini ve çalışma hayatında erkek-kadın eşitliğini sağlamak için gerekli tedbirleri alır. " Bu madde, kadınların iş gücüne katılımını artırmayı ve çalışma hayatında eşitlik sağlamayı amaçlayan pozitif ayrımcılık uygulamalarını desteklemektedir. Ayrıca, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanabilmeleri için gerekli önlemlerin alınmasının önemine de dikkat çekilmektedir (Aydın, 2018).

Madde 6251 (6284 Sayılı Kanun) ise: Türkiye’de kadınlara yönelik şiddeti önlemek amacıyla 2012 yılında kabul edilen 6284 sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun", Anayasa’nın pozitif ayrımcılık ilkesine dayanan önemli bir düzenleme olarak öne çıkmaktadır. Bu yasa, kadınları koruma ve güçlendirme odaklı çeşitli önlemler içermekte ve pozitif ayrımcılığı desteklemektedir (TÜİK, 2021a).

5.2. Sonuç ve Öneriler

Pozitif ayrımcılık, toplumsal eşitliği sağlamak ve dezavantajlı grupların fırsatlarını artırmak amacıyla önemli bir araçtır. Eğitimden istihdama, siyasetten sosyal

hizmetlere kadar geniş bir uygulama alanına sahiptir. Çalışma yaşamında, bu tür politikaların benimsenmesi hem bireyler hem de organizasyonlar için birçok fayda sağlamaktadır. Ancak, pozitif ayrımcılığın etkili bir şekilde uygulanabilmesi için dikkatli bir denge sağlanmalı ve uzun vadeli stratejiler geliştirilmelidir. Kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın yasal boyutu, uluslararası sözleşmeler ve ulusal yasalar aracılığıyla şekillenmektedir. Türkiye, CEDAW gibi uluslararası belgeleri onaylayarak ve çeşitli yasal düzenlemeler ile pozitif ayrımcılığı destekleyen bir çerçeve oluşturarak kadınların güçlenmesini hedeflemektedir. Ancak, bu uygulamaların etkinliğini artırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için sürekli olarak gözden geçirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, kadınların eşit haklara sahip olmasını güvence altına almak amacıyla pozitif ayrımcılığı destekleyen çeşitli hükümler içermektedir. Bu anayasa, kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi alanlarda daha fazla temsil edilmesini teşvik ederken, devletin bu yönde aktif bir rol üstlenmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Kadına yönelik şiddetle mücadele, iş hayatında eşitlik sağlanması ve kadınların siyasi temsilinin artırılması gibi konular, anayasada pozitif ayrımcılığı destekleyen temel unsurlar arasında yer almaktadır. Pozitif ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmada etkili bir yöntemdir. Ancak, bu tür uygulamalara uzun vadede ihtiyaç duyulmaması için eğitim, kültürel dönüşüm ve yasal reformlarla desteklenmesi önemlidir.

KAYNAKLAR

- Acar Erdol, T., ve Gözütok, F. D. (2017). Ortaöğretim öğrencileri için toplumsal cinsiyet eşitliği öğretim programı ihtiyaç analizi:(Bir Anadolu lisesi örneği). *Eğitim ve Bilim*, 42(190).
- Acar Balaylar N., Üçdoğruk Birecikli Ş., ve Emeç H. (2024). Türkiye’de cinsiyetler arası ücret açığının sektörel perspektiften koşulsuz kantil regresyonla incelenmesi: Yapışkan zemin ve cam tavan. *İzmir İktisat Dergisi*. 39(4). 872-892. Doi: 10.24988/ije.1509747
- Acemoglu, D., Johnson, S., Robinson, J.A. and Yared, P. (2005). From Education to Democracy? *American Economic Review* 95(2):44-49.
- Acemoglu, D., Johnson, S., Robinson, J.A. and Yared, P. (2008). Income and Democracy. *American Economic Review* 98(3):808-842.
- Acemoglu, D., Johnson, S. Robinson, J.A. and Yared. P. (2009). Reevaluating the Modernization Hypothesis. *Journal of Monetary Economics* 56,1043-1058.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Akbaş, K., and Şen, İ. (2013). Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13, 165-189.
- Akdağ, N., ve Çelik, A. (2022). AB-15 Ülkelerinde Teknolojik İlerleme ile Vasıflı ve Vasıfsız Kadın Emegi İlişkisi: Panel Eşanlı Denklem Sistemi Çözümlemesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 857-872. <https://doi.org/10.26745/ahbvuibfd.1095061>
- Aksay, Z. (2020). Kadının İşgücüne Katılımına Yönelik Pozitif Ayrımcılık Uygulamalarının Amaca Uygunluğu; Kıdem Tazminatı Örneği. https://www.aksayhukuk.org/pozitif_ayrim_derken_goz_mu_cikarttik_bv-1 adresinden 1 Mart 2025 tarihinde erişilmiştir.
- Aktaş, G. (2013). Feminist söylemler bağlamında kadın kimliği: Erkek egemen bir toplumda kadın olmak. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1).
- Alptekin, D. (2008). Üçüncü Dünya Ülkelerinde Kadın Hakları Bağlamında Feminizm. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, (20), 21-33.
- Altan, Ö.Z. (2006), *Sosyal Politika Dersleri*, Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.
- Anderson, R. (2016) “Variations in Turkey’s Female Labor Market: The Puzzling Role of Education”, Duke University, Durham, North Carolina.
- Anker, R. (1998). Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World. International Labour Organization.
- Atakan, A. G. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bakım Emegi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(03), 125-136.
- Ataklı Yavuz, R. (2016). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ekseninde kadın istihdamı ve ekonomik şiddet. *Journal of Life Economics*, 3(3), 77-100.
- Ataman, M. (2009). Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti. *Alternatif Politika*, 1(1), 1-41.

- Aydın, S. (2016). Türkiye’de kadının istihdamı ve kadına dair sosyal güvenlik uygulamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 243-258.
- Aydın, S. (2018). "Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatında Eşitlik: Anayasal ve Yasal Düzenlemeler". *Kadın Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 45-60.
- Barro, R. J. (1991). "Economic Growth in a Cross Section of Countries." *Quarterly Journal of Economics*.
- Barro, R. J., and Lee, J. W. (2013). A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010. *Journal of development economics*, 104, 184-198.
- Başar, D. (2024). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Güncel Durumun Değerlendirmesi*. <https://www.toplum.org.tr/turkiyede-kadınların-ışgucune-katılımı-güncel-durumun-değerlendirmesi/> adresinden 12 Ocak 2025 tarihinde erişilmiştir.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Benería, L. (2003). *Gender, Development, and Globalization: Economics as if All People Mattered*. Routledge.
- Blau, F. D., and Kahn, L. M. (1999). Analyzing the gender pay gap. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 39(5), 625-646.
- Blau, F. D., and Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- BLS (2012). *International labor force participation rates for women, 2011*. https://www.bls.gov/opub/ted/2012/ted_20120907 adresinden 26 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- BLS (2023). *Highlights of women’s earnings in 2023*. <https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2023> adresinden 18 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Boote, D. N., and Beile, P. (2005). Scholars before researchers: On the centrality of the dissertation literature review in research preparation. *Educational Researcher*, 34(6), 3-15.
- Bourdieu, Pierre (1986), ‘The Forms of Capital’, in Richardson, John G., ed., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood.
- Bowen, W. G., and Bok, D. (1998). *The Shape of the River: Long-Term Consequences of Considering Race in College and University Admissions*. Princeton University Press.
- Brynjolfsson, E., and McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & company.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- CAP (2023). *Fact Sheet: The State of Women in the Labor Market in 2023*. <https://www.americanprogress.org/article/fact-sheet-the-state-of-women-in-the-labor-market-in-2023/> adresinden 23 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Ceylan, F. (2019). *Mentorluk Kavramı ve Mentorluğun Bireysel Kariyer Üstündeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ.
- Charles, M., and Grusky, D. B. (2004). *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford University Press.
- Clark Blickenstaff, J. (2005). Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?. *Gender and education*, 17(4), 369-386.

- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2007). *Women, Men, Work and Family in Europe*. Palgrave Macmillan.
- Connell, R. W. (2002). *Gender*. Polity Press.
- Çelik, M., ve Şahingöz, S. A. (2018). İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı: Kadın aşçıları örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 6 (Special Issue 3), 370-383.
- Çetin, A. (2020). "Anayasa ve Kadın Hakları: Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları". *Hukuk ve Kadın Dergisi*, 8(2), 23-34.
- Çelik, Ö. (2012). Kadınların insan hakları hareketi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 149-170.
- Çevik, C., ve Özkul, B. (2022). Çalışma yaşamında dezavantajlı gruplar ve eşitsizlikler. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(3), 611-618.
- Dahlerup, D. (2006). *Women, Quotas and Politics*. Routledge.
- Dirik, N., (2016), *Türkiye’de Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Aşılmasında Girişimciliğin Önemi ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü*, (Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
- Doeringer, P. B., and Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: Heath Lexington Books.
- Drews K. (2013). *The Effect of Modernization on the Representation of Women in Parliament: A Case Study of Estonia*. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/31543/Kathrin_Drews_2013.pdf (24.06.2019) University of Tartu Euro College Master’s Thesis, Tartu.
- Durceylan Kaygusuz, E., Filiztekin, A., ve Göker, Z.G., (2024) *Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı: genel eğilimler, bölgesel ve demografik farklar, tutumlar*. [Working Paper / Technical Report <https://kadingirisimci.gov.tr/media/ffvjlczc/8-t%C3%BCrkiye-de-kad%C4%B1nlar%C4%B1n-i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCne-kat%C4%B1l%C4%B1m%C4%B1.pdf> adresinden 17 Ekim 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Eagly, A. H., and Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business Review Press.
- Elson, D. (1999). "Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues," *World Development*, 27(3), 611-627.
- Engels, F. (1884). *The Origin of the Family, Private Property and the State*. Progress Publishers.
- Erdem, J. G. (2017). Yargı Kararlarında Kanun Önünde Eşitlik İlkesi ve Kadın Erkek Eşitliği. *Akademik Hassasiyetler*, 4(8), 19-44.
- Erdoğan, M., ve Vatandaş, C. (2020). Bireysel ve toplumsal dışlanma pratiği: Önyargı ve ayrımcılık. *Journal of human and social sciences*, 3(1), 474-485.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Erkal, S., Copur, Z., Dogan, N., ve Safak, S. (2007). Examining The Relationship Between Parents' Gender Roles And Responsibilities Towards Their Children (A Turkish Example). *Social Behavior And Personality: An International Journal*, 35(9), 1221-1234.

- Erzen, M. Ü. (2019). Siyasette cinsiyet eşitsizliği. *Asya Studies*, 2(8), 21-32.
- Europe Council. (1950). *European convention on human rights*.
- Europe Council. (2011). *Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence*. <https://rm.coe.int/1680462545>
- Faria, H. J., Montesinos-Yufa, H. M., and Morales, D. R. (2014). Should the Modernization Hypothesis Survive Acemoglu, Johnson, Robinson, and Yared? Some More Evidence. *Econ Journal Watch*, 11(1).
- Ferguson, K. E. (2017). Feminist theory today. *Annual Review of Political Science*, 20(1), 269-286.
- Fidan, F ve İşçi, Ö. (2004), Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gerekliklik mi?, Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma, *Sempozyum Bildiri Metinleri*, 1. 34-41.
- Firestone, S. (1970). *The Dialectic of Sex: The Case for Feminist Revolution*. William Morrow and Company.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji* (Çev. Hüseyin Özel ve Cemal Güzel). Ayraç Yayınları, Ankara.
- Gornick, J. C., and Meyers, M. K. (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. Russell Sage Foundation.
- Gökkaya, V. B. (2019). Sosyal Teoriler ve Kadın Üzerine. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 8(38), 337-350.
- Gözütok, F. D., Toraman, Ç., ve Acar Erdol, T. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğinin (TCEÖ) Geliştirilmesi. *İlköğretim Online (elektronik)*, 16(3), 1036-1048. doi.org/10.17051/ilkonline.2017.330240
- Güdül, S. (2010). *Kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Halim, D., O'Sullivan, M. B., and Sahay, A. (2023). *Increasing Female Labor Force Participation. World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series: Evidence And Practice Note*. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/6dcecd3-27ec-49a5-acbf-4f81fef32d8a/content> adresinden 3 Ocak 2025 tarihinde erişilmiştir.
- Hanushek, E. A., and Woessmann, L. (2008). "The Role of Cognitive Skills in Economic Development." *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607-668.
- Hanushek, E. A., and Woessmann, L. (2021). The political economy of ILSAs in education: the role of knowledge capital in economic growth. In *International handbook of comparative large-scale studies in education: Perspectives, methods and findings* (pp. 1-27). Cham: Springer International Publishing.
- Hart, C. (1998). *Doing a literature review: Releasing the social science research imagination*. Sage.
- Heywood, L. L. (2013). *The quick and the dead: Gendered agency in the history of Western science and evolutionary theory*. Oxford University Press.
- Hıdıroğlu, S. (2006). *Sağlık iş kolunda çalışan kadınların çalışma yaşamı ile ilgili sorunların değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Inglehart, R. and Pippa N. (2003). *Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change Around the World*. New York: Cambridge University Press.
- International Labour Organization. (1951). ILO Convention 100.
- International Labour Organization. (1958). ILO Convention 111.

- International Labour Organization. (1981). ILO Convention 156.
- International Labour Organization. (2000). ILO Convention 183.
- Inter-Parliamentary Union. (2021). Women in National Parliaments.
- ILO (2022). *The Gender Gap in Employment: What's holding women back?* <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women> adresinden 7 Ocak 2025 tarihinde erişilmiştir.
- İçli, G. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 133-143.
- İnternet: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2024). <https://www.aile.gov.tr/media/35256/kadnlara-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-ve-ihtiyari-protokolu.pdf> Erişim tarihi: 3 Aralık 2024.
- İnternet: Adalet Bakanlığı (2024). https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020093321bm_05.pdf Erişim tarihi: 8 Ağustos 2024.
- İnternet: Birleşmiş Milletler (2003). <https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/10122019100253ekonomik.pdf> erişim tarihi : 17 Aralık 2024.
- İnternet: Diyarbakır Barosu (2024). Pekin Deklerasyonu ve Eylem Planı. <https://www.diyarbakirbarosu.org.tr/public/uploads/document/pekin-1568489265.pdf> Erişim tarihi: 9 Aralık 2024.
- İnternet: İHUAM (2024). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. <https://ihuam.ankara.edu.tr/insan-haklari-evrensel-beyannamesi/> Erişim tarihi: 30 Kasım 2024.
- İnternet: İnsan Hakları Derneği (2023). Toplumsal cinsiyet. <https://www.ihd.org.tr/> Erişim tarihi :7 Ağustos 2023.
- İnternet: İnsan Hakları Derneği (2023). Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu. <https://www.ihd.org.tr/birlesmis-milletler-pek-in-deklarasyonu/> Erişim tarihi :7 Ağustos 2023.
- İnternet: Kadın Vardiyası (2024). Yeni Çağın Esnek Çalışma Düzeni. <https://kadinvardiyasi.org/serbest-kursu/yeni-cagin-esnek-calisma-duzeni/> adresinden 5 Mart 2025 tarihinde erişilmiştir.
- İnternet: Normlex Information System on International Labour Standards (2024). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A12000%3A0%3A%3ANO%3A%3A%3A Erişim tarihi: 2 Eylül 2024.
- İnternet: Petrol- İş Kadın Dergisi (2024). <https://petrol-is.org.tr/kadindergisi/sayi56/ilo.htm> Erişim tarihi: 23 Kasım 2024.
- İnternet: TÜBİTAK (2024). Pozitif ayrımcılık. https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr/ansiklopedi/pozitif_ayrimcilik adresinden 02 Nisan 2025 tarihinde erişilmiştir.
- İnternet: TÜHİS (2024). <https://www.tuhis.org.tr/pdf/843.pdf> Erişim tarihi: 18 Aralık 2024.
- İnternet: Türk Dil Kurumu (2024). <https://sozluk.gov.tr/> Erişim tarihi: 23 Mart 2024.
- İnternet: Türkiye Barolar Birliği (2024). https://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat_uamevzuat/kadinlarkarsiherturluayrimciligin.pdf Erişim tarihi: 14 Aralık 2024.
- İnternet: UN Documents (2024). <http://www.un-documents.net/beijingd.htm> Erişim tarihi: 1 Aralık 2024.

- İnternet: United Nations Mission in Kosovo (2024). <https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/06turkish/TIntCovEcSocCulRights.pdf> Erişim tarihi :22 Kasım 2024.
- İnternet: UnWomen (2024). https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/09/five-actions-to-boost-womens-political-participation?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA0MG5BhD1ARIsAEcZtwRQ38tsyTlxlu3i69rFxsXiEg4N9cnum_wwtXjbxTJxxboSALHqxOUaAnz_EALw_wcB Erişim tarihi: 22 Eylül 2024.
- Kabeer, N. (2005). Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal. *Gender & Development*, 13(1), 13-24.
- Kabeer, N. (2015). Gender Equality, Economic Growth, and Women's Agency: the "Endless Variety" and "Monotonous Similarity" of Patriarchal Constraints. *Feminist Economics*, 22(1), 295-321. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1090009>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalaycı, N., ve Hayırsever, F. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında vatandaşlık ve demokrasi eğitimi ders kitabına yönelik bir inceleme ve bu konuya ilişkin öğrenci algılarının belirlenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(3), 1065-1072.
- Kalev, A., Dobbin, F., and Kelly, E. (2006). Best Practices or Best Guess? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589-617.
- Karakuş, Y. (2006). *Türkiye’de ve Avrupa’da Pozitif Ayrımcılık: Karşılaştırmalı Bir Çalışma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaşıkkırık, A., ve Gülümser, I. (2021). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin anayasalara ve uluslararası sözleşmelere yansması. *Türkiye Politik Çalışmalar Dergisi*, 1(1), 59-69.
- Kaya, S. (2023). Eşitlik, Pozitif Ayrımcılık ve Dağıtıcı Adalet İlkeleri Çerçevesinde İdarenin Yükümlülüklerinin Değerlendirilmesi. *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi* (21), 85-119. <https://doi.org/10.26650/ihid.21.008>
- Kayaardi, N. (2000). *Women's income-generating activities in Turkey* (Order No. 1400399). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (230828298). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/womens-income-generating-activities-turkey/docview/230828298/se-2>
- Keleş, D. (2019). Türkiye’de Kadın Temsili: Siyasi Partiler ve Uygulamalar. *Kadın Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 45-67.
- Kelly, E.P., Young, O.A., and Clarck, L.S. (1993) Sex stereotyping in the workplace: A manager’s guide. *Business Horizons*, March-April: 23-29.
- Kelly, L. (2005). Inside outsiders: Mainstreaming violence against women into human rights discourse and practice. *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), 471-495.
- Kızılgöl, Ö. A. (2012). Türkiye’de eğitimde cinsiyet eşitsizliğinin yoksulluk üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 179-191.
- Kocabaş, İ. Ü., ve Küçükbaş, F. (2023). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Ekonometrik Analizi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 12(32), 29-51. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.1202393>

- Koçak, Ü. (2020). Tanzimat Dönemi Kadın Hareketlerinin Eğitime Etkisi. *EKEV Akademi Dergisi* (82), 487-500.
- Konuk, G. (2002). Uluslararası Hukuk Kaynakları Çerçevesinde İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 71(4), 1509-1557.
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de “cinsiyet” eşitliği politikaları: Sol-feminist bir eleştiri. *Çalışma ve Toplum*, 2(29), 13-54.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde kadın ve cam tavan sendromu. *Alternatif Politika*, 8(Special), 95-112.
- Koyuncu Şahin, M., Esen Çoban, A., ve Korkmaz, A. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türk Eğitim Sistemindeki Yeri: Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Gözünden. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 3(2), 735-752. <https://doi.org/10.21733/ibad.457232>
- Köroğlu, S. A. (2015). Literatür taraması üzerine notlar ve bir tarama tekniği. *GİDB Dergi*, 01 (2015), 61-69. <http://gidbdergi.itu.edu.tr/tr/download/article-file/1044919>
- Krook, M. L. (2009). *Quotas for women in politics: Gender and candidate selection reform worldwide*. Oxford University Press.
- Kuyucu, N. (2015). Kadınların Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi önünde adalete erişim sorunu: mahkeme kararlarında cinsiyet ayrımcılığı olarak kadına yönelik şiddet. *Fe Dergi*, 7(1), 60-77.
- Lucas, R. E. (1988). "On the Mechanics of Economic Development." *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Madhavan, S., and Sengupta, S. (2015). The Role of Education in Women's Empowerment in India. *International Journal of Education and Research*, 3(6), 1-14.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma Ve Toplum*, 2(25), 13-40.
- Mansbridge, J. (2006). The Case for Representative Democracy. *The American Political Science Review*, 100(3), 400-410.
- Marmot, M. (2005). Social determinants of health inequalities. *The Lancet*, 365(9464), 1099-1104.
- Matland, R. E. (2003). Women’s Representation In Post-Communist Europe, In: R. E. Matland & K. A. Montgomery (Eds) *Women’s Access To Political Power In Post-Communist Europe*, Pp. 321–342. Oxford: Oxford University Press
- McDonald, I. (2004). Women in management: an historical perspective. *Employee Relations*, 26(3), 307-319.
- Miles, R., (1988). *The women's history of the world*. Joseph.
- Mill, J. S. (1869). *The Subjection of Women*. Longmans, Green, Reader, and Dyer.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. Columbia University Press.
- Morley, L. (2014). Lost leaders: Women in the global academy. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 114-128.
- Moon, G. (2009). *Pozitif ayrımcılık*. Selçuk Üniversitesi, Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Konya.
- Murray, M. (1989), Property and ‘Patriarchy’ in English History. *Journal of Historical Sociology*, 2: 303-327. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6443.1989.tb00017.x>
- Nalbant, F., ve Korkmaz, T. (2019). Feminist teori temelinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin Türkiye bağlamında değerlendirilmesi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 165-186.

- National Academies of Sciences (2020). Engineering, and Medicine. Promising Practices for Addressing the Underrepresentation of Women in Science, Engineering, and Medicine: Opening Doors. Washington, DC: The National Academies Press; 2020. <https://doi.org/10.17226/25585>.
- Orkunoğlu Şahin, İ. F. (2020). Kadın yoksulluğu: “Nedenleri ve mücadele yöntemleri”. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(1), 35-47.
- Önder, N. (2013) “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), Temmuz-Eylül 2013, s.35-61.
- Önsal, N. (2017). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-12, Ankara.
- Örs, H. B. (2016). *Early Findings of a Field Survey on the Perception of the Army by Non-Muslim Minorities Living in Turkey: The Case of Armenians*. In Groups, Ideologies and Discourses: Glimpses of the Turkic Speaking World, 37-48.
- Öz, S. (2023). *2023 Nobel Ekonomi Ödülü ve Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri. Araştırma notu*. https://eaf.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2023/11/eaf_an23-04.pdf.
- Özdemir, H. (2019). "Kadınların Sosyal Güvenlik Hakları ve Pozitif Ayrımcılık". *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 12(1), 78-92.
- Özdemir, H. (2020). "Anayasa Mahkemesi Kararları Çerçevesinde Kadın Hakları". *Hukuk ve İnsan Hakları Dergisi*, 5(3), 112-130.
- Öztürk, K. N., ve Nurdoğan, A. K. (2021). İşgücü Piyasasında Kadınlara Yönelik Ayrımcılık ve Eşitsizliğin Önlenmesinde Sosyal Güvenlik Sisteminin Etkisi. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), 141-166.
- Öztürk, S. ve Karataş, M. (2020). Türkiye ‘de kadınların istihdam edilmelerini zorlaştıran faktörler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 180-204.
- Page, S. E. (2007). *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies*. Princeton University Press.
- Pew Research Center (2024). *For Women’s History Month, a look at gender gains – and gaps – in the U.S.* <https://www.pewresearch.org/short-reads/2024/02/27/for-womens-history-month-a-look-at-gender-gains-and-gaps-in-the-us/> 21 Ocak 2024 tarihinde erişilmiştir.
- Porter, M. E., and Kramer, M. R. (2006). Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 78-92.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2004). Returns to investment in education: a further update. *Education economics*, 12(2), 111-134.
- Reskin, B. F., and Roos, P. A. (1990). *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Temple University Press.
- Romer, P. M. (1990). "Endogenous Technological Change." *Journal of Political Economy*, 98(5), S71-S102.
- Rubery, J. (1978). Structured labour markets, worker organisation and low pay. *Cambridge Journal of Economics*, 2(1), 17-36.
- Rubery, J., and Fagan, C. (1993). *Women and Recession*. Routledge.
- Schultz, T. W. (1961). "Investment in Human Capital." *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Seguino, S. (2000). "Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis," *World Development*, 28(7), 1211-1230.

- Serdar, O. (2014), *Sosyal Politika Kavramı*”, *Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Sosyal Politika, Sosyal Politika*, Dora yayıncılık: Bursa,1-6.
- Selek Öz, C., and Peri, D. (2019). Türkiye ve Avrupa Birliği’nde Kadın İstihdamı: Refah Rejimleri Bağlamında Bir Karşılaştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2), 1-26.
- Sevim, A. (2005). *Feminizm*. İstanbul: İnsan.
- Spence, M. (1973). Job market signaling, *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374
- Spivak, G. C. (1988). *Can the Subaltern Speak?* Macmillan.
- Standing, G. (1989). Global feminization through flexible labor. *World Development*, 17(7), 1077-1095.
- Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. Palgrave Macmillan.
- Soy, H. (2017). *Toplumsal Cinsiyet: Kadının Sosyal ve Hukuki Konumu*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Konya
- Şahin Taşağın, N. (2021). Irkçılık ve Ayrımcılığın Önlenmesi: Türkiye’deki Mevcut Durum ve Sosyal Hizmet İçin Öneriler. *Toplum Ve Sosyal Hizmet*, 32(1), 293-315. <https://doi.org/10.33417/tsh.738932>
- Şahin, S., ve Bayhan, A. C. (2020). Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik boyutu. *Lectio Socialis*, 4(1), 59-74.
- Şeker, A. (2020). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin irrasyonelliği ve kamusal alandaki yansımaları. *Current Research in Social Sciences*, 6(2), 92-102.
- Tanrıverdi, A. A., ve Korkmaz, M. (2024). Kamu Hizmetine Girmede Cinsiyet Ayrımcılığı. *Türk Dünyası Kadın Araştırmaları dergisi*, 3(4), 81-87.
- Teigen, M. (2012a). Gender Quotas in Norway: A Model for Other Countries? *International Political Science Review*, 33(1), 1-19.
- Teigen, M. (2012b). Gender quotas on corporate boards: On the diffusion of a distinct national policy reform. In *Firms, boards and gender quotas: Comparative perspectives* (Vol. 29, pp. 115-146). Emerald Group Publishing Limited.
- Tripp, A. M., and Kang, A. (2008). The global impact of quotas: On the fast track to increased female legislative representation. *Comparative Political Studies*, 41(3), 338-361.
- TÜİK (2021c). *Aile yapısı araştırması*. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/turkiye_aile_yapisi_ara%C5%9Ftirmasi_2021.pdf adresinden 19 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- TÜİK (2021b). *Hane halkı İşgücü Araştırması*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668> adresinden 27 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- TÜİK (2021a). *Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668> adresinden 27 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- TÜİK (2022). *Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668> adresinden 27 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- TÜİK (2023). *TÜİK Haber Bülteni*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668> adresinden 29 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- TÜSİAD (2012). *Üst Yönetimde Kadın Temsili: Avrupa Birliği ve Türkiye’deki Gelişmeler*. <https://www.tusiad.org/tr/fikir-ureten-fabrika/item/5533-ust->

- yonetimde-kadin-temsili--avrupa-birligi-ve-turkiyedeki-gelismeler adresinden 1 Mart 2025 tarihinde erişilmiştir.
- Tüzünkan, D. (2016). Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 313-324.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2015). 100 No'lu ILO Sözleşmesi. <https://www.ilo.org/tr/resource/100-nolu-esit-ucret-sozlesmesi> Erişim tarihi :7 Eylül 2023.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2015). 111 No'lu ILO Sözleşmesi. <https://www.ilo.org/tr/resource/111-nolu-ayirimcilik-ve-meslek-sozlesmesi> Erişim tarihi :7 Eylül 2023.
- UNDP (2023). *Ne Eğitimde Ne İstihdamda Yer Alan Genç Kadınlar Mevcut Durum ve İhtiyaç Analizi Araştırması* 22'. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-03/GKKGK_MevcutDurum%20ve%20iht%C4%B1yacAnalizi_final_170323.pdf adresinden 15 Aralık 2024 tarihinde erişilmiştir.
- UNESCO (2019). Global Education Monitoring Report.
- United Nations (1948). Universal Declaration of Human Rights.
- United Nations (1966). International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR,
- United Nations (1995). Beijing Declaration and Platform for Action.
- United Nations. (1979). *CEDAW Convention*.
- United Nations. (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.
- Uslu, Y., ve Şahin, K. (2024). Kadın İstihdamında Yıllara Göre Değişim ve Karşılaşılan Zorluklar: Türkiye ve OECD Perspektifi. *Şura Akademi (7 Kadın ve Aile)*, 87-96.
- Ünlü, T. (2009). *Eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29-56.
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.
- World Economic Forum (2023). *Global Gender Gap Report*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/> Erişim tarihi :8 Eylül 2024.
- World Bank (2020). *Women, Business, and the Law*. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/6c2b5974-9a3b-5249-995b-2b22e5fd7909/content> Erişim Tarihi: 23.01.2025
- Yargıtay Daire Başkanlığı (2024). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*. <https://www.yargitay.gov.tr/documents/AIHM.pdf> Erişim tarihi :8 Eylül 2024.
- Yıldırım, M. (2021). "Kadın Temsili ve Anayasa: Siyasi Partilerin Rolü". *Siyasi Bilimler Dergisi*, 7(4), 155-172.
- Yıldırım, F., ve Gül, H. (2021). Uluslararası kalkınma politikaları ve kadınların güçlendirilmesi üzerine bir değerlendirme. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 679-695.
- Yılmaz, P. (2014). *Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Ayrımcılık: Ortaya Çıkış Biçimleri*. (Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Yılmaz, S. (2015). *Tanzimat'tan Cumhuriyet'e kadın öğretmen kimliği* (Doctoral dissertation). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı.

- Yılmaz Yeltekin, S. (2004). Kongrelerden: Küreselleşme ve kadın sempozyumu. *STED*. 2004;13(3);117.
- Yücel, E. (2016). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Birliği Direktiflerinde Ayrımcılık Yasağı Hukuku. *Adam Academy Journal of Social Sciences*, 6(1), 59-84.
- Yüksel, B. (2016). *Çalışma hayatında kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar: cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Zeren, H. E. (2017). *Osmanlı Devleti'nde Kadınların Eğitimi Bağlamında Ahmet Cevdet Paşa'nın Rolü*. II. Türk İslam Siyasi Düşüncesi Kongresi Bildiriler Kitabı 26-28 Ekim 2017. Kütahya.
- Zorlutuna, Ş. (2024). Türkiye'de İllerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Göre Sınıflandırılması. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 16(30), 19-35.





ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyad, ad Zelzele, Emine Birgül

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet
Doktora	Gazi Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2022

İş deneyimi (varsa)

Yıl	Yer	Görev
2014-2022	Gazi Eğitim Fakültesi	Araştırma Görevlisi
2022-	KSÜ Eğitim Fakültesi	Doktor Öğretim Üyesi

Yayınlar (varsa)

