



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKALARINDA İŞ- AİLE
YAŞAMINI UYUMLAŞTIRMA POLİTİKALARI VE KADIN
ERKEK EŞİTLİĞİNE DAİR DÜZENLEMELER**

Yüksek Lisans Tezi

BEGÜM ÇAYIRLI AKHAN

Tez Danışmanı

PROF. DR. ŞEREF ULUOCAK

Çanakkale – 2019



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DİSİPLİNLER ARASI BÖLGESEL ARAŞTIRMALAR ANABİLİM DALI

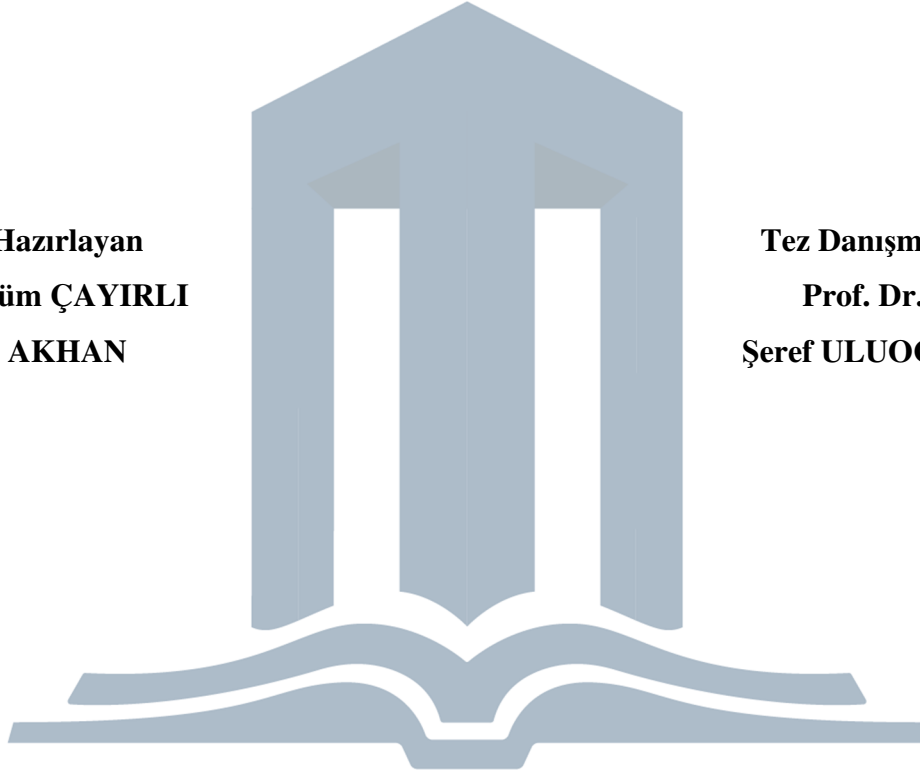
AVRUPA ARAŞTIRMALARI

**AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKALARINDA İŞ- AİLE YAŞAMINI
UYUMLAŞTIRMA POLİTİKALARI VE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE
DAİR DÜZENLEMELER**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Begüm ÇAYIRLI
AKHAN**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr.
Şeref ULUOCAK**



Çanakkale-2019

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Avrupa Birliği Sosyal Politikalarında İş-Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları ve Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeler**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını, özgünlüğünü ve bir başka mecraya sunulmadığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu ve yararlandığım kaynak ve verilerde hiçbir bir çarpıtma yapmadığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

29 /08/2019

Begüm ÇAYIRLI AKHAN



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne



Begüm

ÇAYIRLI

AKHAN'a

ait

Avrupa Birliği..Sosyal Politikalarında..İş-Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları..ve..Kadın
Erkek Eşitliğine Dair Değerlendirmeler.....adlı çalışma, jürimiz tarafından Bölgesel
Araştırmalar Anabilim Dalı(Avrupa Araştırmaları Bilim Dalında)YÜKSEK LİSANS
TEZİolarak oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Üyeler

İmza

Prof. Dr.
Şeref ULUOCAK
(Danışman)

Doç. Dr.
Özlem DUVA KAYA

Doç. Dr.
Cumhur ASLAN

Tez No : 10293025
Tez Savunma Tarihi : 29/08/2019

ONAY

Prof. Dr. Şerif KORKMAZ
Enstitü Müdürü

23/10/2019

ÖZET

AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKALARINDA İŞ-AİLE YAŞAMINI UYUMLAŞTIRMA POLİTİKALARI VE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE DAİR DÜZENLEMELER

Değişen sosyal, kültürel ve ekonomik yapı içerisinde kadınların erkeklerle birlikte istihdamda yer almaya başlamasıyla, kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyete dayalı rol ve beklentileri iş ve aile yaşamı arasında gerilime neden olmaktadır. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları bir sosyal politika alanı olarak karşımıza çıkmakta, refah devleti modellerine ve dolayısıyla içinde bulunulan refah devleti modeline göre ilgili politikaların algılanış biçimi, hayata geçirme yöntemine göre değişiklik göstermektedir.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kavramı Avrupa Birliği belgelerinde uzun zamandır yer almakta ancak bu kavram Avrupa Birliği sosyal politikalarında Roma Antlaşması'ndan bu yana istihdam başlığı altında ele alınmaktadır. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalarla kamusal ve özel alan sorumluluklarının kadınların omuzlarındaki tek taraflı yükü hafifletip, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik politikalarla bakım hizmetleri, nakit transferi, esnek çalışma ve izin düzenlemelerinin ortaya koyulması hedeflenmiş görülmektedir. Avrupa Birliği bu çerçevede ilgili sosyal politikaların hayata geçirilmesi noktasında, bir takım alt sınırlar belirleyerek ilgili düzenlemeleri ülkelerin inisiyatifine bırakmaktadır.

Kadınların zaman kullanımı, kayıtlı istihdam oranları, doğum sonrası istihdamdan ayrılma durumları, cinsiyete dayalı iş bölümü ve ev içi karşılıksız emek sarfiyatları göz önüne alındığında, bir insan hakkı olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik engellerin varlığından söz edilebilir. Bu engellerin ortadan kaldırılması adına yasa yapıcı kurum ve kuruluşların, ilgili politikaların ve yasal mevzuatın işleyişinin sağladığı imkânlar dâhilinde cinsiyet eşitliğinin ne denli güvence altına alındığı ve cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırma stratejisinin mevcut politikalara ne denli uygulandığı, cinsiyet eşitliğine ne kadar fayda sağladığı bu çalışmanın temel sorunsallarını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Akımlaştırılması, Avrupa Birliği, Sosyal Politika, İş ve Aile Yaşamı Dengesi, Kadın, Erkek, Kadın Hakları.

ABSTRACT

EU HARMONIZATION POLICIES IN WORK- FAMILY LIFE IN SOCIAL POLICIES AND REGULATIONS REGARDING EQUALITY BETWEEN MAN AND WOMAN

As women begin to take part in employment together with men in a changing social, cultural and economic structure, gender-based roles and expectations of women and men cause tension between occupational and family life. The policies of harmonization of occupational and family life appear as a welfare policy area. Therefore, the perception of the related policies varies according to the implementation method and welfare state models that they are in.

The concept of harmonization of occupational and family life has long been included in the documents of the European Union, however this concept has been included in the European Union social policies under the title of employment since the Treaty of Rome. By harmonizing occupational and family life; to ensure equality between women and men, care facilities, cash transfer, flexible working and absence arrangements are introduced to alleviate the unilateral burden of public and private responsibilities on women's shoulders. The European Union sets a lower limit on the implementation of social policies and leaves the relevant regulations to the initiative of the countries.

Considering women's time usage, registered employment rates, post-natal resignation, gender-based division of labor and domestic unpaid labor costs, barriers to gender equality as a human right can be mentioned. In order to eliminate these obstacles, the main problems of this study are the extent to which gender equality is guaranteed within the opportunities provided by the legislative institutions and organizations, the relevant policies and the legislation, and how the mainstreaming strategy of gender equality applies to existing policies, and how much it benefits the gender equality.

Keywords: Gender, Gender Equality, Gender Mainstreaming, European Union, Social Policy, Work and Family Life Balance, Women, Men, Women's Rights

ÖNSÖZ

Bu yüksek lisans tez çalışmasının tek başına ortaya konan bir ürün olmadığını hem akademik hem de akademik olmayan ilişkilerle bir arada ortaya çıktığını ifade etmeliyim.

Danışmanlığımı üstlenerek araştırma konusunun seçimi ve araştırmanın yürütülmesi sırasında değerli bilimsel önerilerinden yararlandığım, çalışmamın her aşamasında hem görüş ve bilgi birikimlerini benimle paylaşan hem de sabırla desteklerini esirgemeyip yol gösteren değerli danışmanım Sayın Prof. Dr. Şeref Uluocak’a saygıyla en içten teşekkürlerimi sunarım. Değerli katkılarını sunan Doç. Dr. Özlem Duva Kaya ve Doç. Dr. Cumhur Aslan’a teşekkürü borç bilirim.

Bu çalışma sürecinde en çok iki şeye ihtiyaç duydum. Birincisi, yazmak için ihtiyaç duyulan yegâne şey hiç şüphesiz ki, 1929’da Virginia Woolf’un dediği gibi “kendine ait bir oda”. İkinci şey ise akademik hayatın güçlüklerini konuşabileceğim akademideki kadın arkadaşlarım, kız kardeşlerim. Onlar olmasaydı ne yaşadığımı anlamlandırmak ve eyleme geçmek çok daha zor olurdu. Bu anlamda her daim yolumu aydınlatan başta kız kardeşim Makbule Gizem Çayırılı’ya, çok kıymetli arkadaşlarım Hatice Deniz Hızal ile Nilgün Şahin’e ve Dr. Öğr. Üyesi Melek Külcü’ye sonsuz şükranlarımı sunarım.

Tüm yaşantım boyunca bütün özverileriyle maddi manevi desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen çok kıymetli anne ve babama; kendime ait bir oda ve boş zamanın yanında zihnimin odalarını destekleyip, egemen söylem “erkeklerine” benzemeyen hayat arkadaşım, sevgili eşim Adil Emir Akhan’a sonsuz teşekkürlerimle.

Begüm Çayırılı Akhan

Çanakkale, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	viii
TABLolar.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI ve ÖNEMİ

1.1. Araştırmaya Dair	6
1.1.1. Araştırmanın Konusu	6
1.1.2. Araştırmanın Amacı.....	6
1.1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.1.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	8
1.1.5. Araştırmanın Temel Sorun Alanları, Hipotetik Analiz Düzeyleri ve Yöntem.....	8
1.1.6. Araştırmanın Metodolojisi ve Kuramsal Çerçeve.....	9

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE ROLLER, FEMİNİST YAKLAŞIMLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, REFAH DEVLETİ MODELLERİ VE SOSYAL POLİTİKA ALANI İLE İŞ - AİLE YAŞAMINI UYUMLAŞTIRMA ADINA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE DAİR BAŞLICA ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

2.1. Cinsiyet - Toplumsal Cinsiyet ve Roller	11
--	----

2.2. Eşitlik Kavramı Üzerine ve Eşitlik İlkesi	15
2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü	18
2.4. Feminist Yaklaşımlarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Ev İçi Emek ve Aile.....	27
2.4.1. Liberal Feminizm	28
2.4.2. Marksist Feminizm.....	30
2.4.3. Radikal Feminizm.....	32
2.4.4. Sosyalist Feminizm	34
2.4.5. Kültürel Feminizm	35
2.4.6. Psikanalitik Feminizm.....	37
2.5. Refah Devleti Modelleri ve Sosyal Politikalar	38
2.6. Feminist Eleştiri Perspektifinden Refah Devleti ve Sosyal Politika Alanı	43
2.7. Sosyal Politikalarda Kadın Erkek Eşitliği Politikalarının Tarihsel Gelişimi ...	46
2.8. Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Eşitliği Politikalarının Tarihsel Gelişimi	49
2.9. Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Stratejisi (Gender Mainstreaming).....	53
2.10. İş - Aile Yaşamı Uyumlaştırma Politikaları	63
2.10.1. Bakım Hizmetleri.....	69
2.10.2. Esnek Çalışma Düzenlemeleri	73
2.10.3. İzin Düzenlemeleri.....	76
2.10.3.1. Annelik İzni.....	78
2.10.3.2. Babalık İzni.....	80
2.10.3.3. Ebeveyn İzni.....	82
2.10.4. Nakit Transferi	88
2.11. Kadın Erkek Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Başlıca Uluslararası Düzenlemeler	90

2.11.1.Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlemesi Sözleşmesi (CEDAW)	91
2.11.2.İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	93
2.11.3.Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi	95
2.11.4.Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi.....	96
2.11.5.Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	97
2.11.6.Avrupa Sosyal Şartı.....	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA ÜLKERİ VE TÜRKİYE ANAYASASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET, SOSYAL KURUMLAR CİNSİYET ENDEKSİ, KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE DAİR DÜZENLEMELER

3.1 Kadın Erkek Eşitliğine Dair Anayasal Düzenlemeler.....	106
3.1.1 Almanya.....	107
3.1.2. Avusturya	108
3.1.3. Belçika	111
3.1.4. Bulgaristan	112
3.1.5. Finlandiya.....	113
3.1.6. Fransa	113
3.1.7. İrlanda	114
3.1.8. İspanya.....	117
3.1.9. İsveç	118
3.1.10. İtalya	121
3.1.11. Polonya	123
3.1.12. Portekiz.....	124
3.1.13. Romanya.....	126
3.1.14. Türkiye	127

3.1.15. Yunanistan	130
3.1.16. Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'nin Anayasal Düzenlemelerinin Kadın Erkek Eşitliği Perspektifinden Değerlendirilmesi.....	132
SONUÇ ve ÖNERİLER	136
KAYNAKÇA.....	141
ÖZGEÇMİŞ	157



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devleti
AÇEV	Anne Çocuk Eğitim Vakfı
AİİM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
BM	Birleşmiş Milletler
CEEP	Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi
ETUC	Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
KEİG	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu
KESK	Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu
KSGM	Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
KKHAÖS	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Cedaw)
Md.	Madde
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SIGI	Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet Endeksi
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
UNICE	Avrupa Sanayici ve İşverenler Konfederasyonları Birliği

TABLOLAR

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1.	Cinsiyetlere Göre Faaliyetlere Ayrılan Zaman	23
Tablo 2.2.	İş Gücüne Dahil Olmayanların Cinsiyet ve Yıllara Göre İş Gücüne Dahil Olmama Nedenleri	24
Tablo 2.3.	2017- 2018 Cinsiyete Göre Temel İş Gücü Göstergeleri	25
Tablo 2.4.	Refah Rejimi Modelleri ve Aile Politikaları.....	41
Tablo 2.5.	18 -65 Yaş Eğitim Durumuna Göre Çocuk Bakımı Nedeniyle Çalışma Hayatına Ara Verme veya Çalışmama Durumu	72
Tablo 2.6.	AB Üye Ülkeleri Ebeveyn İzni Süresi, Ücreti ve Kullanım Durumu	84
Tablo 2.7.	Türkiye ve AB Üyesi Bazı Ülkelerin 15-65 Yaş Arası İstihdama Katılım Oranı	89
Tablo 3.1.	Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet Endeksi.....	103

GİRİŞ

“ Kadınların zamanının ve düşüncelerinin çoğu onlardan beklenen pratik işlerin gerçekleştirilmesine harcanır. Kadınların öncelikli işlerinin arasında ailenin ve ev harcamalarının denetimi vardır. Genelde bu işler, her ailede olgun ve deneyimli bir kadını meşgul eder; tabi eğer aile bu işleri kiralayacakları bir aracıya aktaracak ve bununla gelecek israfa ve kötüye kullanmalara tahammül edecek kadar zengin değilse¹.”

John Stuart Mill -Kadınların Özgürleşmesi (1869)

Günümüz dünyasında ulusal ve uluslararası birçok hukuki düzenleme ve yasaya rağmen bazı kişi veya gruplar dil, cinsiyet, etnik köken gibi pek çok nedene bağlanarak, doğrudan ya da dolaylı olarak ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kişi ya da kişilerin eşitsiz konuma getirilmesi önemli bir toplumsal sorun olmakla beraber, insani kalkınma açısından da önemli bir meseledir. Bu eşitsizlik içerisinde kadın erkek eşitsizliği de, tüm dünyada kendine yer edinmekte, özellikle ve ne yazık ki çoğunlukla da kadınların yaşamında belirleyici rol oynamaya devam etmektedir.

Cinsiyet eşitsizliği tüm dünyada, hayatın her alanında karşımıza çıkan bir olgudur. Böyle bir olgunun varlık nedenine bakıldığında, öncelikli olarak ataerkillik toplum yapısıyla karşılaşırız. En genel tabiriyle ataerkillik kavramı; erkek egemen toplumsal yapı olarak tanımlanabilir. Toplumsal yapı içerisinde iktidarın erkeklerin elinde olmasını ifade etmekle birlikte ataerkillik, cinsiyetler arası eşitsizliği besleyip derinleştiren bir olgudur. Kadınlar birçok alanda ataerkinin baskısı altındadır. Fakat aynı şekilde erkekler de “erkeklik” biçimlerine bağlı olarak bu baskıdan paylarına düşeni almaktadırlar. Eleştirel erkeklik çalışmaları bu noktada ataerkinin taşıyıcısı olarak hegemonik erkekliğe işaret eder. Bazı erkeklik hallerinin sınırları hegemonik erkeklik ile belirlenmekte, erkekler “kız gibi” gülüp ağlamamakla, her daim “çelik gibi” olmakla ilgili olarak açık veya örtülü şekilde gösterdikleri rıza ile hegemonik erkeklik tarafından biçimlendirilmektedirler. Tüm dünyada örnekleri olduğu gibi Türkiye’de de hegemonik erkeklik kendi ötekilerini yaratmaktadır. Bu ötekiler arasında LGBT bireyleri, kısır erkekleri, göçmenleri saymak

¹ John Stuart Mill, Kadınların Özgürleşmesi, Pinhan Yayınları, 2016, s.102.

mümkündür². Tayfun Atay'ın ifade ettiği gibi “erkeklik en çok erkeği ezer”. Bu eziliş biçimi ele alındığında toplumun cinsiyet rollerine atfettiği beklentileri karşılamak erkekler için de sancılı bir süreçtir. Kadınların sorumluluğuna yüklenen ev içi emek ve bakım hizmetlerine uzaklaşan erkek, destek almadan ev işi yapamaz halde olup, adeta çocuk gibi bakıma muhtaç kalabilmektedir. Çünkü erkek toplumun beklediği gibi, dışarıda bir diğer deyişle kamusal alanda rekabet etmeli, başarılı olmalı, gerektiğinde ekmeğini taştan çıkarmalı ve toplumsal onayı almalıdır³.

Kadın ve erkeğin, dünyaya seçme şansı olmadan geldiği ve biyolojik olarak türünü belirleyen cinsiyet, doğa bilimleri kadar sosyal bilimler için de geniş bir çalışma alanı oluşturmaktadır. Özellikle toplumsal cinsiyet kavramı ve bunun etrafında şekillenen roller ile bu rollerden ortaya çıkan eşitsizlikler, sosyal bilimler açısından geniş bir çalışma alanıdır.

20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren ortaya çıkan değişimler, sanayi toplumlarında yaşanan ekonomik, sosyal, politik ve kurumsal yapılarının dönüşüme uğraması pek çok açıdan yeniliği de beraberinde getirmiştir. İş, istihdam, aile, zaman, mekân, mesleki yapılar, çalışma şekli ve yaşamı bu değişimden etkilenen alanlar arasındadır. Erkeklerle birlikte kadının çalışmaya başlaması, eve ekmek getiren, bir başka deyişle ekmeği kazanan erkek tipini sekteye uğratmış, aynı aile içinde kadının ve de erkeğin çalıştığı çift kariyerli aile yapısı ile daha önce önem arz etmeyen iş ve aile yaşamını uyumlaştırma meselesini gündeme getirmiştir. Sosyal politikaların iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik ortaya koyduğu esnek çalışma düzenlemeleri, izin düzenlemeleri, nakdi yardımlar ve bakım hizmetleri gibi konular, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması hususunda tartışmalardaki yerini almıştır. Sosyal politikalarla hayata geçirilmeye çalışılan iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, çeşitli akademik disiplinlerin de çalışma alanına girmiştir. Psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji, örgütsel davranış, işletme yönetimi, hukuk konuyu ele alan farklı disiplinlerden birkaçıdır.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırmasına yönelik uygulanan çözüm ve öneriler iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ve cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik temel sayılırlar, bu sayılırlara bağlı olarak oluşturulan temel gerekçeler ile geliştirilmeye çalışılan sosyal politikalar, cinsiyetçi olabileceği gibi eşitlikçi arayışlar içinde de görülebilmektedirler. Bu

² A. Aslı Şimşek; Recep Volkan Öner, Türkiye’de Hegemonik Erkeklik: Medya ve Hukukta İzler, Dönüşümler ve Olasılıklar, Global Media Journal Turkey Edition, 6/11, 2015, s. 447

³ A. Aslı Şimşek; Recep Volkan Öner, a.g.e., s. 451-452.

bağlamda iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik politikalar bir sosyal politika sorunudur. Sosyal politikaların düzenlemesinde temel etken, ilgili sosyal politikanın üretildiği topraktaki refah düzeyiyle doğru orantılı olduğu ve dolayısıyla mikro ölçekte ele alınan cinsiyet eşitsizliği meselesinin makro ölçekli ekonomik, kültürel, sosyal ve siyasi yapıyla doğrudan ilişkili olması, meselenin bir diğer boyutudur. Bu açıdan konu ele alındığında farklı refah devleti modelleri iş ve aile yaşamını uyumlaştırmada farklı çözümleri ortaya koymaktadır.

Refah seviyesine bağlı olarak gelişmişlik düzeyi kadar refah seviyesinin yanı sıra iş ve aile yaşamını uyumlaştırma amacıyla benimsenen sosyokültürel sayıltıdan hangisinin benimsendiği de konunun bir diğer boyutudur. Bilimsel yöntem aracılığıyla olanın, olması gerekene yönelik sosyal politika üretilmesi, Fransız Cumhuriyeti deneyiminden “tahakkümsüzlük olarak özgürlük etiği” ve “müdahalesizlik olarak özgürlük etiği” olmak üzere iki temel eğilimin toplum olma imkânı ve olanağı açısından da dikkat çektiği görülmektedir. Philipp Petit’ye göre cumhuriyet fikrinin tahakkümsüzlük olarak özgürlük etiğine dayandırılması, müdahalesizlik olarak özgürlük etiğinin aksine toplumsal yaşama katılım noktasında vatandaşların inanç, sınıf, etnisite ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik biçimlerine duyarlı bir yurttaşlık birliğini gerekli kılmaktadır⁴.

Tahakkümsüzlük olarak özgürlük, vatandaşların cumhuriyetçilik ilkesi doğrultusunda eşit ve tam katılım gösterdiği toplumsal yapı imkânına işaret ederken, müdahalesizlik olarak özgürlük ise eşit haklara sahip vatandaşların herhangi bir dış müdahale olmaksızın sahip oldukları dezavantajları giderme yönündeki faaliyetleri kapitalist ekonomi politiğine bırakılmasını ifade eder⁵.

“İş yaşam dengesi” kavramıyla da ifade edilen, literatürde ortak bir kavramsallaştırmaya varılamayan iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması meselesi, kullanıldığı kavrama göre birbirinden farklı şeylerin altını çizmektedir. Örneğin iş ve yaşam dengesi kavramı ile ifade edilmek istenen bireylerin ferahına katkıda bulunan faaliyetlerin sürdürülebilmesi için çalışma yaşamının sınırlarının toplumca belirlenmesini ifade eder. Sosyal politikada iş- yaşam dengesi söyleminin bireylerin öznel refahının iş ve yaşam dengesiyle sağlandığını, yaşam kavramının çok genelleyici olduğu ve denge

⁴ Philipp Petit’den aktaran Şeref Uluocak, *Kolektif Kimlik Örüntüsü Entegrasyonu Biçimi Olarak Toplumsal Cinsiyet*, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Folkloru Yazıları (Ed. Mehmet Ali Yolcu), Paradigma Akademi Yayınları, 2019, İstanbul, s.2

⁵ Şeref Uluocak, *Türkiye’de Gelir, Zenginlik ve Yoksulluk*, Gerentoloji Kapsam, Disiplinlerarası İş birliği, Ekonomi ve Politika, (Ed. İsmail Tufan, Mithat Durak), Nobel Akademi Yayınları, Ankara, 2017, s.346

kavramıyla da yanıltıcı bir hale geldiği yönünde eleştirilmektedir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Uluslararası Para Fonu (IMF), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi ulus üstü kurumların iş yaşam dengesi kavramını, Avrupa Birliği'nde (AB) ise iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması veya aile dostu kavramlarının kullandığı görülmektedir. Bu çalışmada iş ve aile yaşamını uyumlaştırma kavramının tercih edilmesinin temelde iki nedeni bulunmaktadır: İlk neden Türkiye'de politika yapıcı yetkili makam ve kurumların ilgili politikaları medya ile paylaşırken iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasından bahsetmeleridir. İkinci neden ise söz konusu politikalar hangi isimle anılırsa anılsın, temelde toplumsal cinsiyet ile ilintilidir. Bu çalışmada da toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla bir analizin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Türkiye'de hem siyasi iradenin hem de toplumsal yapının kadını birey olarak işgücü piyasası ve aile içinde konumlandırma biçimi bu politikaların rengini ve seyrini belirleyen temel etmen olacaktır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacına hizmet eden kavram, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmanın amacı iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden ele alınarak, iş ve aile uyumlaştırılmasını hedefleyen sosyal politikaların yasal düzenlemelerle desteklenip desteklenmediğini mevcut ikincil veriler ışığında ele alıp, yorumsamacı bir yaklaşım sunmaktır. Bu bağlamda birinci bölümde araştırmanın amacı, konusu, yöntemi, temel sorun alanları, kapsam ve sınırlılıkları, temel hipotetik analiz düzeyi ile metodolojisi üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde ise cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve roller ele alınmış, feminist yaklaşımlarda toplumsal cinsiyet eşitliği, aile ve ev içi emek kavramlarına değinilmiştir. Refah devleti modelleri ve sosyal politika alanı içindeki söz konusu uyumlaştırma sürecine yönelik temel sayıtlar açısından toplumsal cinsiyet rolleri eşitliğine duyarlı bir perspektiften eleştiri konusu kılınarak tarihsel süreç ile açıklanmış, refah devleti ve sosyal politika alanları feminist epistemoloji çerçevesinde ele alınmıştır. Sosyal politikalarda ve Avrupa Birliği'nde kadın erkek eşitliği ilkesi tarihsel süreçle ele alınarak, sosyal politikaların cinsiyet eşitliği perspektifinden hayata geçirilebilmesi adına ortaya konan "toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması" kavramı üzerinde durulmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırma kavramını kısaca iki cinsiyetinde ihtiyaçlarının göz önünde bulundurularak, cinsiyet eşitliği perspektifiyle politika yapma olarak tanımlayabiliriz.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları tartışılmış, bu politikalar çerçevesinde ortaya konan bakım hizmetleri, izin düzenlemeleri, esnek çalışma düzenlemeleri ve nakit transferi konuları AB üye ülkeleri ve Türkiye nezdinde ele alınmıştır. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma ve dolayısıyla kadın erkek eşitliğini sağlamayı garanti altına alan başlıca uluslararası düzenlemeler yine bu bölümde ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise kaynağını anayasa metinleri, rapor ve yayınlar ile BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine dâhil ülkelerin raporları, uluslararası ve ulusal veri tabanları olan, OECD tarafından hazırlanan Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet Endeksi (SIGI) verileri incelenmiştir. Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet Endeksi akabinde bu bölümde Avrupa Birliği üye ülkeleri anayasalarında ve Türkiye Cumhuriyeti anayasasında kadın erkek eşitliği ile ilgili düzenlemeler derlenmiştir. Anayasalarda kadın, erkek, cinsiyet, cinsel, toplumsal cinsiyet, aile, anne/annelik, baba/babalık, ebeveyn, evlilik, eşitlik kelimeleri taranarak derleme araştırması gerçekleştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI ve ÖNEMİ

1.1. Araştırmaya Dair

Bu bölümde araştırmanın konusu, amacı, önemi açıklanmış, kapsam ve sınırlılıklarına değinilmiştir. Araştırmanın metodolojisi ve kullanılan kuramsal çerçeve ile temel sorun alanları, hipotetik sorun alanları ve araştırma yöntemine bu bölümde yer verilmiştir.

1.1.1. Araştırmanın Konusu

Avrupa Birliği sosyal politikaları kapsamında düzenlenen iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları ve kadın erkek eşitliğine dair düzenlemeler bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Sosyal politikalar her ülkenin refah düzeyine göre farklılık gösterse de Avrupa Birliği müktesebatı çerçevesinde ortaya bir takım kriterler konmaktadır. Sosyal politikalar kapsamında iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları bakım hizmetleri, izin düzenlemeleri, esnek çalışma düzenlemeleri, nakit transferi olmak üzere dört temel başlık altında esas alınır. Bu çalışmada Avrupa Birliği'nin sosyal politikaları çerçevesinde şekillenen iş- aile yaşamını uyumlaştırma politikaları kadın erkek eşitliği perspektifinden ele alınmaktadır.

Çalışma kapsamında, cinsiyet, toplumsal cinsiyet eksenli tanımlar açıklanarak, toplumsal cinsiyet rolleri kurumsal literatür çerçevesinde cinsiyet rolleri eşitsizliğinin makro boyuttaki operasyonelleştirme biçimlerine karşılık gelen raporlarla ele alınmaktadır. Söz konusu değişkenler açısından Avrupa Birliği üye ülkelerinin ve Türkiye'nin sosyal politikalar kapsamındaki ilgili kısımları tartışma konusu edinilecektir.

Bu çerçeve içinde toplumsal cinsiyet rolleri eşitsizliğine duyarlı politikaların “olan” ve “olması gereken” ayrımı ışığında hem makro ölçekteki sınırlılıklarına hem de toplumsal cinsiyet rolleri eşitliği açısından Türkiye'deki durumun betimsel bir tasviri ve daha eşitlikçi politikaların geliştirilmesi noktasındaki stratejilerin analizi konu edinmektedir.

1.1.2. Araştırmanın Amacı

Avrupa Birliği cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların toplumsal yaşamda daha görünür hale gelmesi konularında somut adımların atılabilmesi adına sosyal

politikalar üretmektedir. İş aile yaşamının uyumlaştırılması ile kadınların doğumla birlikte oluşabilecek hak kayıplarını önlemek, istihdam olanaklarını arttırmak, bakım hizmetlerinde erkeklerin de aktif rol alarak sorumluluk paylaşımının sağlanmasını amaçlanmaktadır. Bu çalışma, iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikası kapsamında cinsiyet eşitliğine dair uygulanmakta olan sosyal politikaların kadın erkek eşitliği bağlamında incelenmesi, Avrupa Birliği üye ülkelerinde ve Türkiye’deki durumlarına dair karşılaştırmalı betimsel bir analiz yapmayı amaçlanmaktadır.

1.1.3. Araştırmanın Önemi

Avrupa Birliği müktesebatı, üyeliğe dair bir takım kriterleri yerine getirmeyi şart koşan bir yapılanmadır. Eşitsizliğin giderilmesi yönündeki taleplere karşılık gelen kriterlere uygunluk konusunda, ülkeler arasında ekonomik, sosyal gelişmişlik farklılıkları bulunmakla beraber, toplumsal cinsiyet rolleri eşitliği konusunda üretilen politikalar, gerek küresel gerekse Avrupa Birliği üye ülkeleri ölçeğinde önemli bir sorun olmaya devam etmektedir.

Türkiye, Avrupa Birliği’ne tam adaylık sürecinde, toplumsal cinsiyetle ilgili hukuk mevzuatını Avrupa Birliği mevzuatına uyumlu hale getirmekle yükümlüdür. Bu doğrultuda başta Anayasa olmak üzere Medeni Kanun, İş Kanunu ve Ceza Kanunu’nun ilgili maddelerinde değişikliklere gidilmiştir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin kabulü ve Birleşmiş Milletler ile Avrupa Birliği tarafından cinsiyet eşitliğine dair politikaların ana akımlaştırılması kavramı konu edinmiştir. Bu politikaların yetersizliğine dikkat çeken konuların tartışılmaya başlanmasıyla beraber cinsiyet eşitliğinin salt feminist bir talep değil, ulus devletlerin hedeflerinden biri haline geldiği bilinmektedir⁶.

Bu bağlamda sosyal politikaların kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik politik açılımların yeterli niteliklere sahip olup olmadıklarını anayasal düzenlemeler, uluslararası sözleşmeler ve mevcut durum ele alınarak bu çalışmada feminist perspektiften değerlendirilmektedir.

Avrupa Birliği kadın erkek eşitliğini istihdam çatısı altında değerlendiriyorken bazı alanlara (cinsel yönelim, kürtaj gibi) müdahale etmiyor oluşu feministlerce eleştirilen bir konudur. Avrupa Birliği’nin geliştirdiği sosyal politikalarda kadın ve erkek arasındaki

⁶ Meryem Koray, “Avrupa birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol- Feminist Bir Eleştiri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 29, 2011, s. 13

farklılıkların göz ardı edilmesinden dolayı geliştirilen mevzuatın eşitliği sağlayıcı bir araçtan ziyade geleneksel, sosyal ve kültürel yapıyı yeniden ve yeniden inşa ederek cinsiyete atfedilen rolleri sürdürdüğü feminist teorinin eleştirdiği bir diğer noktadır ⁷.

Walby'e göre feminizm şayet bir sosyal eylem teorisi ise; farklılık ve eşitlik meseleleri de sadece teorik değil aynı zamanda politik bir sorundur. Toplumsal cinsiyet ilişkilerini ve kadın erkek eşitsizliğini teorikleştirmek, eşitsizliklere basit bir ölçek geliştirmeye yarıyor olsa da mevcut durumu çok daha karmaşık hale getirmektedir çünkü politikaların birbirinden farklı olası standart ve hedefleri mevcuttur⁸. Bu sebeple mevcut anayasal düzenlemelerle uluslararası anlaşmaların ne getirdiği ve bunların üzerinden geliştirilen politikalarla, politikalardan oluşturulabilecek yeni açılımların kadın erkek eşitliği bağlamında ele alınması önem arz etmektedir.

1.1.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada Avrupa Birliği'nin sosyal politikalarından iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları kapsamında önce çıkan dört politika ayağı kadın erkek eşitliği açısından analizin merkezine almaktadır. 1) Bakım Hizmetleri, 2) İzin Düzenlemeleri, 3) Esnek Çalışma Düzenlemeleri, 4) Nakit Transferi başlıklarıyla tartışılan iş ve aile yaşamını uyumlaştırma hedefinin yanı sıra cinsiyet eşitliğine dair etkisi incelemenin merkezindeyken, AB'nin iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının dışında olan sosyal politikalar kapsam dışı bırakılmıştır.

1.1.5. Araştırmanın Temel Sorun Alanları, Hipotetik Analiz Düzeyleri ve Yöntem

Avrupa Birliği'nin kurucu değerleri arasında kadın erkek eşitliği yer almaktadır. Bu değerlerin temeli "eşit işe eşit ücret" ilkesinin 1957 tarihli Roma Antlaşmasına dâhil edilmesiyle atılmıştır. Cinsiyet eşitliği özel alanda olduğu kadar kamusal alanın da eşit paylaşımı konusunda önemli bir insan hakları meselesidir.

Hem ulusal hem de uluslararası toplumsal cinsiyet rollerine dair analizler toplumsal yaşamın hızla değiştiği günümüzü anlama yolunda da önemli bir kriterdir. Kadın ve erkek birbirleriyle ilişki içinde anlam kazanan kavramlardır ve kadını anlamak için erkeğe;

⁷ Aysun Sayın, Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2008, Ankara, s.10

⁸ Sylvia Walby, "The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of gender Regime", içinde Social Politics, 2004, Vol. 11, No. 1, s: 4

erkeği anlamak için de kadına bakmak bir gerekliliktir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet çalışmaları kadını araştırmakla yetinmemeli, kadın sorunları olarak dile getirilen sorunların sadece kadını anlama çabasıyla çözümlenemeyeceğinden terazinin diğer tarafındaki erkek de bu anlama sürecine dâhil edilmelidir.

Kadına ve erkeğe ilişkin değişen toplumsal cinsiyet örüntülerinin ortaya konulması ve kadın erkek eşitliği kavramına ilişkin çalışmaların arttırılması gerekliliği çalışmanın çıkış noktası olarak kabul edilebilmektedir.

Araştırmanın analiz birimi mevzuat taramasıdır. İlgili mevzuatlar, uluslararası sözleşmeler ve anayasal maddeler üzerinden feminist epistemoloji çerçevesinde analiz yapılırken, şu sorular ışığında mevzuata bakılmıştır:

- İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları çerçevesinde cinsiyet eşitliğine dair yapılan düzenlemeler temelde eşitlik fikrine sahip midir?
- İş- aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik düzenlemeler cinsiyet eşitliğini sağlamak amaçlı açılımlar ise iki cinsiyeti de kapsayan, cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine dair düzenlemelerle desteklenmekte midir?
- Ebeveyn izni iş-aile dengesini uzlaştırıcı bir rol sağlamakta mıdır?
- Ebeveyn izni ile babalar çocuk bakım süreçlerine dâhil oluyor mu?

Avrupa Birliği üye ülkeleri anayasalarında ve Türkiye Cumhuriyeti anayasasında kadın erkek eşitliği ile ilgili düzenlemeler kadın, erkek, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, evlilik, aile, anne/annelik, baba/babalık, cinsel, eşitlik kelimeleri taranarak araştırma gerçekleştirilmiştir.

1.1.6. Araştırmanın Metodolojisi ve Kuramsal Çerçeve

Bu çalışma esnasında eşitlik politikaları ile ilgili literatür taranarak, Avrupa Birliği'nin sosyal politikaları kapsamında, özellikle iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları feminist perspektiften getirilen eleştiriler ve yorumlar üzerinden değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılan kavram ve terimler iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları çerçevesinde kadın erkek eşitliği adına tartışılan bakım hizmetleri, esnek çalışma düzenlemeleri, izin düzenlemeleri, nakit transferi ve kadın erkek eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi / ana akımlaştırma yaklaşımıdır.

Kadın erkek eşitliği kanun yapıcı kurumları ve kuralları ile ilişkisel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği epistemolojisine dayalı bir metodolojik perspektif ile

sunulmuştur. Toplumsal cinsiyet çalışmalarına yeni bir perspektif olabilme niyetiyle çalışma kapsamında nicel ve nitel verilere dayalı araştırma deseni çerçevesinde kadın erkek eşitsizliğinin temel problematiklerine yanıt aranmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri eşitliğine yönelik ülkeler arası makro ölçekteki karşılaştırmaları amaçlayan endeksler ölçme kavramının mantığı gereği sürekli gelişme eğilimindedir ve bu eğilim içinde toplumsal cinsiyet eşitliği tartışmalarının dikkat çektiği metodolojik perspektifleri (mikro ölçekteki - niteliksel veri analizine odaklı eğilimleri) makro ölçekteki perspektiflere eklemleyecek arayışlar giderek çok daha fazla önem taşımaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri eşitsizliğine ilişkin makro ölçekte operasyonelleştirilen değişkenler ışığında elde edilen bulguların, Avrupa Birliği sosyal politikaları ışığında iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik faaliyet örneklerine dayalı analitik ve hermeneutik (yorumsamacı) bir araştırma deseni ortaya koymak planlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE ROLLER, FEMİNİST YAKLAŞIMLARDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ, REFAH DEVLETİ MODELLERİ VE SOSYAL POLİTİKA ALANI İLE İŞ - AİLE YAŞAMINI UYUMLAŞTIRMA ADINA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE DAİR BAŞLICA ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

“Kadınların ev işlerinin dışındaki şeylerde yetersiz oldukları fikrinin sadece onları ev işlerine mahkûm bırakmak amacıyla yaşatıldığına inanıyorum; çünkü henüz erkeklerin büyük çoğunluğu bir eşitle yaşama fikrine tahammül edemiyorlar⁹.”

Bu bölümde cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve roller tanımlanacak, feminist yaklaşımlarda ele alınan toplumsal cinsiyet kavramı ele alınacaktır. Refah devleti modelleri ve sosyal politika alanı, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma adına atılan adımları yasal çerçeveye oturtan, kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik uluslararası düzenlemeler incelenecektir.

2.1. Cinsiyet - Toplumsal Cinsiyet ve Roller

Kadın veya erkeğin doğuştan getirdikleri mevcut genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikler cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin cinsiyetleri, üreme sistemlerine göre belirlenmekte ve bireyler doğuştan, seçme şansı olmadan bir cinsiyete ait olarak dünyaya geldikleri kabul edilmektedir. Kadınları ve erkekleri tanımlamada kullanılan biyolojik özelliklerin yanı sıra, bireylerin yaşadıkları toplumsal yapı içerisinde ele alınıp tanımlanan cinsiyet özellikleri bulunmaktadır. Bu tanımlamaya “toplumsal cinsiyet” denir.

Toplumsal cinsiyet, insan toplumunu oluşturan kadın, erkek ve LGBTİ bireylere içinde bulundukları habitus tarafından atfedilen roller, sorumluluklar olarak adlandırılır. Bir başka deyişle toplumsal cinsiyet bireyin içine doğduğu kültür tarafından biyolojik cinsiyete atfedilen kalıplar bütününe ifade etmektedir. Kısacası toplumsal cinsiyet yaşanan coğrafya, zaman, kültür açısından farklılıklar göstermekle birlikte kadın ve erkeklere biçilen davranış, yaşayış biçimlerini ifade eder.

⁹ John Stuart Mill, a.g.e., s.71

Toplumsal cinsiyet kavramını sosyal bilimlere kazandıran Ann Oakley'e göre cinsiyet, biyolojik açıdan erkek-kadın ayrımını ifade ederken, toplumsal cinsiyet erkeklik ve kadınlık arasındaki eşitsiz bölünmeye gönderme yapar¹⁰. Bileşmiş Milletler tarafından bir insan hakkı olarak tanımlanan toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkek cinsiyetlerini doğrudan ilgilendiriyorken, toplumsal cinsiyet çalışmaları kadın üzerinde yoğunlaşmış fakat 1980'li yıllardan itibaren erkekler ve erkeklik(ler) üzerine de konuşulmaya başlanmıştır¹¹.

Toplumsal cinsiyet, kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşamda, sosyalleşme ile kurulmuş yönlerine dikkat çeker. Hangi kültürel yapıda, toplumda, çağda yaşarsa yaşasın her insan kız veya oğlan bebek olarak dünyaya gelir. İnsanların tıpkı ölümlü olduğu gerçeği gibi bu oluş biyolojik varlığımızın bir niteliğidir. Bu kişinin seçebildiği bir şey değildir; ancak daha ferdin doğumu öncesinde kız bebekler için pembe, oğlan bebekler için mavi renkli eşyaların tercihiyle başlayan süreç, kadınların ve erkeklerin yapabileceği, yapamayacağı işler ve davranış biçimleri konusunda yapay ayrımlar üretir.

Toplumsal cinsiyet rolleri, yaşayarak öğrenilen ve kültürel olarak aktarılan rollerdir. Bu rollerin öğrenilmesinde toplumun diğer bireyleri etkili olur. Yeni doğan bir bebeğin cinsiyetine göre değişen mavi ve pembe renkte eşyalar, araba, silah, bebek gibi oyuncak seçimleri de bu süreçte önemli bir işlev görür. Dökmen'e göre, toplumsal cinsiyet rolleri terimi, geleneksel olarak kadın ve erkek ilişkili, cinsiyet kalıp yargılarını ya da toplumun belirlediği cinsiyet farklılıklarını yansıtmak için kullanılır. Çocuklar, kız ya da erkek olarak etiketlendikten sonra cinsiyetin kültürel anlamalarını öğrenmeye ve sosyalleşme süreciyle birlikte de çeşitli nesnelerin, oyunların, mesleklerin hatta kişiliklerin kendileri için uygun olup olmadığını yaşadıkları kültürün kalıp yargılarına göre ayırt etmeyi öğrenirler¹².

Cinsiyet, biyolojik olarak fiziksel üreme sistemlerinin farklılığına işaret ederken, toplumsal cinsiyet sosyokültürel perspektiften kadın ve erkeklerden beklenen rol kalıplarını ifade eder. Toplumsal cinsiyet kültürel bir kavramdı. Kadın ve erkek olmaya dair toplumun yüklediği anlamları ifade derken, aynı zamanda bireyin biyolojik yapısı ile ilişkili bulunan psikolojik özelliklerini de içermektedir. Toplumsal cinsiyet bireyi kadınsı,

¹⁰ Adem Palabıyık, Toplumsal Cinsiyet'e Sosyolojik Bir Yaklaşım: Ortadoğu'nun Halleri, Doğu Batı Dergisi, Sayı: 63, 2012, s.227

¹¹ Hale Boratav Bolak, Güler Fişek Okman, Hande Ziya Eslen, Erkekliğin Türkiye Halleri, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2017, s. 3

¹² Zehra Y. Dökmen, Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar, Remzi Kitapevi, İstanbul, 2004, s. 28

erkeksi olarak karakterize eden psikososyal özelliklerdir¹³. Kişinin doğuştan gelmeyen, fizyolojik olmayan, bu toplumsal cinsiyet rollerine göre davranışını ise ‘kadınsılık ve erkeksilik’ ile ne derecede aidiyet kurduğuyla ilişkilidir. Çünkü doğuştan gelen biyolojik cinsiyetin aksine, sıklıkla hassasiyet, anlayış, duygusallık, bağımlılık gibi özelliklerle ilişkilendirilen ‘kadınsılık’ ve liderlik, baskınlık, bağımsızlık gibi özelliklerin ilişkilendirildiği ‘erkeksilik’ sonradan kazanılan toplumsal cinsiyetçi rollerdir¹⁴.

Toplum bireylere, seçme şansı olmadan edindikleri cinsiyet kimlikleri üzerinden bir takım roller atfederken toplumsal cinsiyet rollerinin bu noktada var olmasını sağlamaktadır. Spence, toplumsal cinsiyet rollerinin, bir yapı içinde bireyin bulunduğu pozisyonu, bu pozisyonla ilgili sorumlulukları, ayrıcalıkları ve diğer pozisyonlardaki insanlarla olan etkileşimi yönlendiren kuralları gösterdiğini belirtmektedir¹⁵.

Uluocak ve Aslan toplumsal cinsiyet rollerinin, kadın ve erkeğin mevcut farklılıkların toplumsal olarak nasıl algılandığı ve bu algı biçimine bağlı olarak ortaya çıktığını belirtirken toplumsal cinsiyet kategorisinin bireylere yüklediği statü sorumluluklarının gereği olarak, toplumsal açıdan inşa edilmiş beklentileri içerdiğini de ifade etmişlerdir¹⁶.

Beklentilerin gündelik hayatta dil ve söylemlerde de geçerli olduğunu ifade etmek gerekir. Türkçe’de kullanıldığı bilinen “karı gibi” ifadesi, kadınlara atfedilen davranış biçimlerinin erkeklere atfedilmesi durumunda aşağılama anlamı taşımaktadır. “Karı gibi gülmek, karı gibi ağlamak”, argoda rastlanan ifadelerken, küçümseme ve alay anlamı taşımaktadır. Kadın cinsiyetinde olup davranış ve hareket biçimi erkeklere benzetilen kadınlar için “erkek gibi kadın” söylemi de başka bir örnektir. Türkçe’deki bir başka örnek olan “Evi, ev eden avrattır” atasözü ile “er olan ekmeğini taştan çıkarır” atasözlerine bakıldığında, Türk toplumunda kadının yerinin ev olarak belirlendiğini, erkeğin ise eve ekmek getirenin dolayısıyla para kazanan kişi olduğunu ifade etmek pek de zor değildir. Bu ve buna benzer pek çok atasözü ve deyiş toplumsal tecrübelerden, beklenti ve yaşam biçimlerinden dile yansımasıdır. Bu ve benzeri sözlerin yıllar boyu söylenegelmesi, kadınlara ve erkeklere atfedile rol, sorumluluk ve algı biçiminin yeniden üretilmesini

¹³ Zehra Y. Dökmen, a.g.e., 20

¹⁴ Ayten Zara - Burçak Özdemir, “Cinsiyet Roller”, Kadınların Yaşamı ve Kadın Ruh Sağlığı, Çalışma Birimleri Dizisi 16, Ed: Şahika Yüksel, Leyla Gülseren, Ayşe D. Başterzi, Türkiye Psikiyatri Derneği Yayınları, , Ankara, 2013, ss.3-13.

¹⁵ Aktaran: Dökmen, a.g.e. , s. 29

¹⁶ Şeref Uluocak - Cumhur Aslan, Kadın Bakış Açısından Toplumsal Cinsiyet Roller, Çanakkale Kitaplığı, İstanbul, 2010, s.25

sağlar. Bu bağlamda feministler “dilde cinsiyetçilik” kavramını sorgulamışlar ve bir dile ait söylemlerin erkek egemen bir biçimde tezahür edebileceğine dikkat çekmişler, cinsiyetçi dili ise kadın ile erkek arasında adaletsiz ve ayrımcılık yapan ifadeler olarak tanımlamışlardır. Ayrıca cinsiyetçi dilin cinslerden birini ve çoğunlukla da kadınları dışladığını ileri sürmüşlerdir¹⁷.

İş ve aile yaşamı insan hayatının önemli yapı taşlarını oluşturmaktadır. Aile kişinin ilk sosyalleşmesini gerçekleştirdiği yer olarak karşımıza çıkarken, aynı zamanda kişinin hayatına dair temel ilgi ve ihtiyaçlarını karşılayıp tamamladığı önemli toplumsal kurumlardan birisidir. Bireyin ekonomik ve dolayısıyla yaşamsal gereksinimlerini karşılamada önem arz eden iş ya da çalışma hayatı da bireyin diğer önemli alanıdır. Bireylerin hayatlarında iş ve aile yaşamı önemli iki alanı temsil etse de temelde kişinin hayatı tek ve bir bütündür. Bireyin hayatında iş ve aile yaşamına ait roller iç içe geçmiş halde ve her daim birbiriyle etkileşim halinde bulunurlar. Bu etkileşim halinde bireyin bir alanda yaşadığı olumlu ya da olumsuz bir durumun etkisinin hayatının diğer alanına sirayet edebilmesi mümkündür. Kişinin iş yaşamındaki durumu aile yaşamı, aile yaşamındaki durumu da iş yaşamını pozitif veya negatif şekilde etkileyebilmektedir¹⁸.

Avrupa Konseyi (2004) tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı “kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların ve toplum içerisindeki çeşitli rollerinin eşit kabul görmesi ve bu rollere eşit şekilde değer verilmesi” şeklinde tanımlanmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı, kadın erkek eşitliği kavramının yerini alarak pek çok akademik disiplin tarafından hem kadınları hem de erkekleri birlikte kapsadığı, problemi daha net tanımlayıp politika üretme noktasında da sürece daha çok katkı sunacağı gerekçesiyle tercih edilmiş, günümüzdeki etkin kullanım biçimini almıştır¹⁹.

Birleşmiş Milletler toplumsal cinsiyet eşitliğini bir hak olarak ele almaktadır. Hissettiği ya da algılandığı cinsiyet nedeniyle hiçbir insanın şiddete, ayrımcılığa, zulme ve diğer hak ihlallerine uğramadan yaşama hakkı vardır²⁰.

¹⁷ Menekşe Pınar Güden, Dilde Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkçe’nin İçerdiği Eril ve Dişil İfadeler Bakımından İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006, s.1

¹⁸ Mustafa Arslan, İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumu Üzerindeki Etkisi, Birey ve Toplum Dergisi, Cilt 2, sayı 3, 2012, s. 99-100.

¹⁹ Meryem Meltem Tatlıer Baş, Avrupa Birliği’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi, Ankara, 2011, s.15

²⁰ http://kizlarinegitimi.meb.gov.tr/KEP-I/files/img/toplum_cinsiyet_ve_egitim.pdf (Erişim Tarihi: 17.10.2018)

2.2. Eşitlik Kavramı Üzerine ve Eşitlik İlkesi

Eşitlik kavramsal olarak en az iki olması suretiyle, birden fazla şeyin yapı, değer, boyut, nicelik ve nitelik bakımından birbirinden eksik ya da fazla olmaması halini ifade eder²¹. Bu tanımlamadan anlaşıldığı gibi eşitlik kavramı en az iki şey arasında mümkündür. Tek bir şey için anlam ifade etmeyen eşitlik kavramı, en az iki şeyin arasındaki ilişkiden ortaya konulur. Bu bağlamda eşitlikten bahsedilebilmesi için en az iki şeyin varlığından bahsedilebilmesi, ortaya konulan şeylerin birbirlerine göre karşılaştırılması ve aralarındaki ilişkinin ortaya konularak bu iki şeyin birbirlerine göre mevcut durumlarının belirlenmesi gerekir. Dolayısıyla “Neye ve kime göre eşitlik?” sorusu öncelikli olarak yanıtlanması gereken soru olarak karşımıza çıkmaktadır²².

Aristoteles’e göre, benzer veya eşit olanlara benzer veya eşit şekilde davranıldığı takdirde eşitlikten söz edilebilir²³. Şekli anlamda eşitlik ilkesi olarak kabul edilen bu ilkeye göre her durumda herkese aynı davranılmasını veya uygulamada aynılığı gerektirmemektedir. Bu ilkeye göre, birbiriyle ilişkili ya da birbirinden farklılıkların bulunması halinde eşit olmayan, farklı uygulamalara izin verilmekle beraber, burada ifade edilen ilişkili veya farklılıkların hangi kriterler göz önünde bulundurularak tespit edileceğine dair bir açıklık yoktur²⁴. Bir başka ifadeyle şekli eşitlik ilkesinin hareket noktası, kişilerin veya durumların benzerliğinin önceden belirlendiği varsayımdır²⁵.

İnsanların bedensel, zihinsel ve mevcut durumlarına dair özelliklerinin tamamen aynı ya da eşit olamayacağı gerçeğinin yanında, öznel tercihlerinin, beğenilerinin ve değerlerinin de birbirlerinden farklılık göstermesiyle birlikte onlara benzer veya eşit davranılması, eşitlik sonucunun ortaya çıkması anlamında uygun olmayabilir. Dolayısıyla kişilerin benzerliğine ve eşitlik durumlarına dair değerlendirmelerin toplumsal ve ahlaki değerler sistemine oturtulması ve somutlaştırılması gerekir. Eşitlik Karinesi, şekli anlamda eşitlik ilkesinin hareket noktasını oluşturur. Bu karineye göre farklı şekilde davranmak için geçerli bir neden olmadıkça herkese eşit davranılmalıdır. Farklı uygulamalar söz konusu olacaksa da bu uygulamanın gerekçelendirilmesi yetkili kişi/ kişiler veya makamlar

²¹ Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu Yayını, Ankara 1983, s.384.

²² Merih Öden, Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi, Ankara, 2003, s.17.

²³ Aleaddin Şenel, Siyasal Düşünceler Tarihi, Ankara 2001, s. 168.

²⁴ Fredman Sandra, Discrimination Law, Oxford University Press 2002, s. 8’den aktaran Bahar Konuk, Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2008, s.1

²⁵ Mccrudden Christopher, The New Concept of Equality, ERA Forum, Vol. 4 No. 3, September 2003, s. 20’den aktaran Bahar Konuk, a.g.e. s.1

tarafından kanıtlanmak suretiyle ispatlanmalıdır²⁶. Şekli anlamda eşitlik ilkesine göre geçerli bir neden olmadıkça herkese eşit davranılmalıdır. Şekli anlamda eşitlik ilkesi, kişisel değerlerin oluşumunda kişinin ait olduğu grubun önem ve etkisinin göz ardı edilerek bu yolla keyfi bir baskı oluşturarak kişisel farklılığın göz ardı edildiği gerekçesiyle eleştirilir²⁷.

Şekli anlamda eşitliği eleştirirken ortaya konan tanım maddi eşitlik ilkesidir. Maddi anlamda eşitlik ilkesi kişinin farklılığını, durumunu belirleyen sosyal konumunu göz ardı etmez. Bu ilke, farklılığın yapısal nedenlerini ortaya koymaya çalışır. Özellikle, toplumsal nedenlerden ötürü dezavantajlı olan ve bu anlamda mağdur edilmiş grupların diğer bireylerle eşit düzeyde rekabet edemeyeceğinin altını çizer²⁸.

Eşitlik ile öncelikle hedeflenen ayrımcılığın uygulanmamasıdır. İnsanlardan bahsederken mutlak eşitlikten bahsetmek mümkün değildir. İç hukukta ve eşitlik konusunu amaç edinmiş uluslararası belgelerde “eşitlik” kavramına rastlanmadığı görülür. Ancak eşitlik ile kast edilen kanun önünde, yasalar nezdinde eşit olabilmek olarak tanımlanır. Eşitlik ilkesi, sadece ve sadece hukuk devletince güvence altına alınıp, hukuk devleti araçlarıyla korunabilir²⁹.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında eşitlik ilkesi 10. Madde ile belirlenmiştir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." 2004 yılında şu madde eklenmiştir: "kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür"³⁰.

Eşitlik kavramının temelinde hedeflenen tüm insanların ırk, din, dil ve cinsiyet gibi bireysel farklılıklarının gözetilmediği, eşit hak ve şartlar altında, ayrımcılığa uğramadan

²⁶ Merih Öden, a.g.e., s.27

²⁷ Kübra Doğan Yenisey, Kadın Erkek Eşitliği Bağlamında Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği İş Hukuku ile Olası Uyum Sorunları, Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 6 Sayı 4, Ankara, 2002, s. 39.

²⁸ Bahar Konuk, 2008, , a.g.e. s. 3

²⁹ Jülide Gül Erdem, “Yargı Kararlarında Kanun Önünde Eşitlik İlkesi ve Kadın Erkek Eşitliği”, Dergi Park, Cilt 4, Sayı 8, 2017, s. 22

³⁰ Türkiye Büyük Millet Meclisi, “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası” https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf (Erişim Tarihi: 13.10.2018)

yaşadıkları bir sosyal düzenin yaratılmasıdır. Eşitlik ve ayrımcılıktan kaçınma hukukun üstünlüğünün temellerinin bir parçasıdır³¹.

Eşitlik, bir ilke olarak, demokratik kapitalist toplumların siyasi ideolojilerinin bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır ancak; kapitalist toplumların bu ilkeyi tam anlamıyla uygulamaya geçiremediği de bir gerçektir. Kapitalist sistemde eşitlik, yasalar önünde eşitliği ifade etmekle beraber dayandığı sınıflı toplumun temel eşitsizliklerini dikkate almadığı ve hukuk karşısında bireyleri genelleştirerek, bireysel farklılıklarını, yeteneklerini, kişisel özelliklerini ve dolayısıyla da ihtiyaçlarını göz ardı ettiği gerekçesiyle eleştirilmektedir³².

Kökleri 17. yüzyıla dayanan eşitlik kavramı İngiltere’de ortaya çıkan yeni toplum ideolojisine dayanmaktadır. 18. Yüzyılda Aydınlanma Çağı ve 1789 Fransız Devrimi ile eşitlik talepleri yükselişe geçmiştir. Fransız Devriminin sloganlarından biri olan “eşitlik” kavramına karşılık yayınlanan “İnsan ve Yurttaş Hakları” bildirinde kadınların yurttaşlık haklarından dışlanmasına Olympe de Gouges, “Kadın ve Yurttaş Hakları Bildirgesi” ile karşı çıkmıştır. Bu çıkış ile giyotine mahkûm edilen Olympe de Gouges haberini veren, 10 Kasım 1793 tarihli Le Moniteur Universal gazetesi bu idamın “büyük bir ders” niteliğinde olduğunu belirtmiştir. Gazete gerekçesini de şöyle açıklamıştı, Devlet adamı olmak istediği ve cinsiyetine yakışmayan erdemler sergilediği için yasa onu cezalandırarak giyotine mahkum etti³³.

İlk feministlerden Mary Wollstonecraft “Kadın Haklarının Bir Savunusu” adlı kitabında “birey” olarak nitelendirilenlerin sadece erkekler oluşuna karşı çıkmıştır. Kadınlara kamusal alanda yer verilmemesini eleştirerek, “modern dünya zorbalıklar ortadan kaldırılarak kurulacaksa yalnızca kralların ilahi haklarının değil, kocaların da ilahi haklarının da ortadan kaldırılması” ifadesiyle mevcut eşitsizliklere dikkat çekmiştir³⁴.

Juliet Mitchell’e göre “Eşit haklar, esas gövdesi çok derinlerde olan bir buzdağının önemli uç kısmıdır. Yalnızca uç kısmı olması, hem eşitlik kavramının sınırlılığının bir

³¹ Emine Tülay Şengül, Küresel Bir Misyon Olarak İnsan Haklarına Dayalı Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İnşası Ve Korunması Misyonunu Sürdüren Küresel Araçlar: Avrupa Birliği Analizi ve 2007 ve 2017 Avrupa Komisyonu Kadın Erkek Eşitliği Raporlarının Karşılaştırmalı İncelemesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018, s.22

³² Juliet Mitchell; Ann Oakley, Kadın ve Eşitlik, Çev: Fatmagül Berktaş, İstanbul, Pencere Yayınları, 1992, s.28-30

³³ Fatmagül Berktaş, Tarihin Cinsiyeti, Metis Yayınları, 2003, İstanbul, s.22

³⁴ Mary Wollstonecraft, Kadın Haklarının Gerekçelendirilmesi, Çev.Deniz Hakyemez, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 2007, s.215-217.

yansıması, hem de kadınların baskı altında tutulması sorununun ne denli derin ve temelli olduğunun bir göstergesidir”³⁵.

2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının 1950’li yıllarda feministlerce kullanılmaya başlanması üzerine, kavram birçok disiplinde araştırma konusu olarak yer almıştır. Toplumsal cinsiyet, biyolojik anlamından farklı olarak, farklı kültürel dokulara göre değişiklik gösterebilen, kadın ve erkekte beklenen rol ve davranışlar olarak ifade edilebilir. Toplumsal cinsiyet kavramının yanına eşitlik ifadesi konulduğunda cinsiyetin belirlediği roller karşısında mevcut/olası eşitsiz uygulamalara yönelik bir anlayışın ifade edilebileceği yönünde eleştiriler mevcuttur. Ulusal ve uluslararası düzeyde hayata geçirilen sosyal politikalar, cinsiyet eşitsizliğine yol açabilmektedir. Oluşan cinsiyet eşitsizliği karşısında kadınlar daha da eşitsiz konumda bulunmaktadır. Bu eşitsizlik biçimi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olarak kadınların daha az sağlıklı, daha düşük eğitilmiş ve daha az işgücüne katılan, daha az gelir getiren işlerde çalışan pozisyonda bulunmalarına neden olmaktadır³⁶.

Kadınların erkeklere göre eğitim, istihdam, siyasi temsil, idari ve yönetim pozisyonları açısından dezavantajlı olduğuna dair genel kabul toplumsal cinsiyet eşitliği terimin kadınlarla anılmasına neden olmaktadır. Kadınların cinsiyetinden ya da üstlendiği roller açısından erkeklere göre bazı haklarından vazgeçmesi veya vazgeçmek zorunda kalmasıyla geliştirilen, toplum tarafından kadın ve erkekte beklenen görev, rol ve sorumlulukları ifade eden bir terim olarak kullanılmaktadır³⁷.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumun kadın ve erkeğe yüklediği sorumluluk ya da roller açısından yeni bir dağılım yapılmasını ve bu dağılımın eşit olmasını savunduğu, bu noktada cinsiyetin kendine has özelliklerini yok saydığı ve eşit dağılım talebiyle yeni bir eşitsizlik ürettiği yönünde eleştirilmektedir. Kadınların annelik vasfının yok sayılması ya da değersizleştirilmesi, aile içinde anne ve baba rollerinin karışmasına yol açacaktır. Eşitlik talebi kadının annelik ya da aile ve özel yaşamındaki sorumluluklarının göz ardı edilerek kadın ve erkekte aynı görev ve yükümlülüklerle sahip olmasını öngörmektedir. Bu

³⁵ Juliet Mitchell; Ann Oakley, a.e.g., s.26

³⁶ Meltem Demirgöz Bal, *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış*, Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi, Sayı 1, 2014, s.15

³⁷ Sarp Üner, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Ankara T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008, s.7

noktada kadının iş yaşamına katılımının desteklenmesi eşitlik prensibinin ihlal edilmesi anlamına gelmektedir. Oysaki eşitlik durumu her bireyin ihtiyaç ve taleplerine göre sağlanacak destek ve uygulamalarla gerçekleşir. Bununla birlikte kadına ve erkeğe atfedilen özellikler toplumsal etkileşim sonucu eril ve dişil olarak sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırmanın odağında eril özellikler varken, ikinci planda yer alan özellikler ise dişil özelliklerdir. Bu özellikler birbiriyle ilişkilendirilerek toplumsal etkileşim sonucu bazı faaliyet ve kavramlara yöneltilmektedir³⁸.

Cinsiyete dair öğretiler toplumsal etkileşimden kaynaklandığı kadar sürekli olarak yeniden üretilmekte, yeniden öğrenilmekte ve “toplumsal yeniden üretim” kavramına göndermede bulunmaktadır³⁹. Bu bağlamda toplumsal cinsiyete özgü farklılıklar, kadınların erkeklere görece daha ‘duygusal, narin, kırılgan, duyarlı’ olarak algılanmasıyla daha çok ev kadını, öğretmen, hemşire rollerini üstlenmesini erkeklerinse daha ‘mantıklı, bağımsız, güçlü’ olarak algılanmasıyla mühendis, asker gibi mesleklere beklentisi gibi mesleki rollerine dair kalıp yargıları oluşturmaktadır. Bu beklentiler ve yargılar, bireye, kültüre göre değişmekte ancak zaman içinde inançlara dönüşerek sosyal davranışları biçimlendirmektedir⁴⁰.

Cinsiyete göre şekillendirilen, kadın veya erkek şeklindeki davranış biçimleri, meslek beklentisinin üretildiği alan olarak hem iş yaşamında hem de aile hayatında önemli bir yer ifade etmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü, cinsiyetler arasındaki farklılıkların eşitsizliğe dönüştürülmesi ve bunun toplumun her alanına yansımaları açıklayan bir kavramdır. Cinsiyete dayalı işbölümü, erkek ve kadınların yerleşik toplumsal değerlere göre kalıplaşmış farklı işler ve görevler üstlenip yürütmesi anlamına gelmektedir. Bu kavramda yer alan işbölümü ifadesi, sosyolojik perspektifle toplum içindeki dini, hukuki, ekonomik fonksiyonların varlığını ve farklılığını ifade etmektedir. İkel toplumlarında da günümüz modern toplum yapısında da işbölümü, cinsiyetler arasındaki rol ve görevleri belirlemektedir⁴¹. Bir diğer ifadeyle cinsiyete dayalı işbölümü, görevlerin cinsiyete göre tahsis edilmesini vurgularken, sosyal kurumlarda da cinsiyet farklılıklarını yansıtmaktadır⁴².

³⁸ Ufuk Serdaroğlu, “Sunuş” içinde İktisat ve Toplumsal Cinsiyet, Efil Yayınları, Ankara, 2010, s.vii

³⁹ Anthony Giddens, Sosyoloji, Ayraç Yayınevi, Ankara, 2000, s.100-104

⁴⁰ Zehra Dökmen, a.g.e., s. 24-25

⁴¹ Sulhi Dönmezer, Sosyoloji, Savaş Yayınları, İstanbul, 1984, s.345.

⁴² Bhasin Kamla, Ataerkil Sistem: Erkeklerin Dünyasında Yaşamak, Kadav Yayınları, Ankara, 2003, s.27

Literatürdeki birçok yazar toplumların işbölümünü cinsiyete göre ayrışmasının nedeni olarak kadının birincil sorumluluğunun çocuk doğurmak, beslemek, bakmak durumundan kaynaklandığını belirtmektedir⁴³. Kadına yüklenen iş annelik ve çocukla kurulan duygusal bağ, erkeklere yüklenen iş ise sahip oldukları fiziksel gücü şekillendirmekten ibarettir. Bu anlamda avcı toplayıcı ilk toplum modeli cinsiyete dayalı işbölümüne de ilk örneği oluşturur. Kadınlar toplayıcılık görevindeyken erkekler avlanmaktadır. Biyolojik farklılıklar, esasında kadının toplayıcı işiyle erkeğin fiziksel güç gerektiren avcılık işiyle uğraşmasına sebeptir. Ancak birçok işbölümünde ayrışmanın cinsiyete atfedilmesi ortak görüşünün aksine Volti biyolojik farklılıkların cinsiyete dayalı işbölümünün nedeni olduğu genellemesine karşı çıkar. Volti cinsiyete dayalı işbölümünün kültür, önyargılar ve güç ilişkilerine dayanarak tarihsel ve coğrafi farklılıklardan kaynaklandığını, kadın emeğinin bir değere sahip olması gerektiğini ifade eder⁴⁴.

Toplumun yerleşik hayata geçmesinden sonra tarımsal üretim modelinde işbölümü cinsiyete dayandırılarak biyolojik farklılıklar temelinde devam etmiştir. Gelişen ve dönüşen üretim araçları nedeniyle büyük ölçekli tarım döneminin başlaması fiziksel güce duyulan ihtiyacı arttırarak erkekleri besinlerin üretim işini üstlenmesine, kadının emeğinin değersizleşmesine neden olmuştur⁴⁵.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve cinsiyete dayalı iş bölümünün ortaya çıkmasında biyolojik farklılıkların ilk ve en görünür sebep olduğunu ifade edebiliriz. Kadınların biyolojik konumlarından dolayı ikincil sayılması da bu durumun sonucu olarak karşımıza çıkar. Simone de Beauvoir, İkinci Cins (1949) kitabında kadınların biyolojik özelliklerinin nasıl ve hangi açılardan kadınların aleyhlerine kullanıldığını açıklar. Kadın biyolojisinin kaderle ilintili olmadığını ancak eril düzen tarafından bireylerin biyolojik farklılıklarını öne sürerek kadınları nasıl ikincil olarak konumlandığına değinmiştir. Bunların başında kadının doğurganlık özelliğine sahip oluşu ve kadın biyolojisindeki kas yapısının erkeklere göre daha güçsüz oluşu ile biyolojilerine has menstrüasyon döngüsü gibi sebepler ifade edilmektedir. Erkekler kadınları kaslarının kendilerine göre, görece

⁴³ A. H. Eagly, W. Wood, Amanda B. Diekmann, "Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal", içinde Eckes T., Trautner H. M. (eds.), The Developmental Social Psychology of Gender, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2000, ss.123-137.'den aktaran Nurgül Kul Parlak, *Refah Devletin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2016, s.65

⁴⁴ R. Rudi Volti, An Introduction to the Sociology of Work and Occupations, California: Pine Forge Press, 2008, s.8

⁴⁵ R. Rudi Volti, a.g.e., s.8

daha güçsüz oluşundan dolayı, kadınları daha kırılgan ve nazik olarak tanımlamaktadırlar. Bu fiziksel ve kas gücüne dayalı eşitsizlik nedeniyle erkeğe daha fazla özgürlük ve bireysellik tanımlanırken, kadın erkeğe bağımlı kılınmıştır. Simone de Beauvoir bir anlamda kadın bedenine has biyolojik farklılıkların (doğum, menstrüasyon döngüsü) kadınların mevcut eşitsizlik durumunu pekiştiren temel etkenlerden biri olduğunu ifade etmiştir⁴⁶.

Sanayi Devrimi ile kadınlar özel alandan çıkarak kamusal alana dâhil olmakta, ücretli işçi olarak konumlanmaktadır; fakat erkeklerden daha az kazanmaktadır. Daha düşük ücretle çalıştırılan kadının bu durumu, baba veya kocaya bağımlı olduğu kabulüyle erkeğin evi geçindiren ve bu sebeple daha vasıflı işler yapmaya uygun olduğu görüşüne dayandırılmaktadır⁴⁷.

Kadının aile içindeki konumu feminist hareketin tartışma konusu olmuştur. Aile politikaları konusunda feministler ve devlet aklının ortak bir anlaşılmaya varamadığı söylenebilir. Devlet, aileye karşı tutucu, koruyucu ve kontrolcü bir tutum sergilemiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve kadın ezilmişliğinin hareket noktası olarak aile kurumunu temel alan feminist teorinin hiçbir türünde aileyi sorunsuz bir yapı olarak gördüğünü söylemek mümkün değildir⁴⁸.

Aksu Bora cinsiyete dayalı iş bölümünün basit bir tanımla “görev paylaşımı” anlamına gelmediğinin altını çizerken, iki cinsiyetin hayatın yükünü eşit olarak paylaşması anlamına da gelmediğini ifade ediyor. Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların ve erkeklerin konumlandırılışından, çoğunlukla kadınların aleyhine eşitsizlikle ve ayrımcılıkla sonuçlanır. Cinsiyete dayalı iş bölümünde yuvada olup, yuvayı kurmak kadınların payına düşerken, erkeklerin payına düşen sorumluluk ise evin geçimini sağlamaktan ileri gelmektedir. Böylece erkekler için ekmeği kazanan erkek tipi, kadınları içinse ev kadını tipi ortaya çıkmıştır⁴⁹.

Bu kadın ve erkek tiplerinin, gündelik hayatta ve dilimizde yer etmiş atasözü ve deyimlerde de hayat bulduğu görülmektedir. Yuvayı yapanın dişi kuş olduğu ve er kişinin

⁴⁶ Menekşe Pınar Güden, a.g.e., s.5

⁴⁷ R.Rudi Volti, a.g.e.,s.25

⁴⁸ H. Nihat Güneş, Feminist Akımlarda Aile, *Social Sciences Research Journal*, Volume 7, Issue 3, 2018,s.150

⁴⁹ Aksu Bora, *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar,(Derleyen Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan),İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, No 393, 2012,s.180

ise ekmeğini taştan çıkarabileceği söylemi iki cinsiyete de bir takım rol ve sorumlulukları atfetmektedir.

Cinsiyete dayalı iş bölümünün yanı sıra ev ve ailevi sorumluluklar da toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sebep olmaktadır. Daha önce açıkladığımız üzere kadın ve erkek için hangi işe hangi cinsiyetin “uygun olduğuna” dair biçilen roller, kadını ev işleri, aile ve çocuk bakımı gibi konularda sorumlu kılmaktadır.

TÜİK tarafından ilk defa 2006 yılında, ikincisi 2014- 2015 yılları arasında yapılan “Zaman Kullanımı Araştırması”, kadınların ev içi ve ev dışı rutinlerine dair bir takım veriler sunmaktadır.

10 yaş ve üstü bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir durumuna göre uyku, spor, eğlence, istihdam işleri, aile ve hane halkı bakımı, kişisel bakım faaliyetlerine ne kadar zaman ayırdığı araştırılmıştır. 13 çalışma ayı boyunca ortalama 880 hane halkında, Türkiye genelinde toplam 11.440 örnek hane halkında uygulanarak saptanmaya çalışılmıştır. İstihdamla ilgili faaliyetlere en çok zaman ayıran erkekler olurken çalışan kadınların erkeklere göre aile bakımına beş kat daha fazla zaman ayırdığı ortaya konmuştur.

Konumuzla ilgili olarak 15 yaş ve üzeri bireylerin araştırma sonucu ortaya çıkan zaman kullanımını dair durumu Tablo 2,1’deki gibidir. 15 yaş ve üstü bireylerin 24 saatlik faaliyetleri incelendiğinde en çok uykuya sonrasında yemek ve kişisel bakım faaliyetlerine zaman ayrıldığı görülmektedir. Bu iki faaliyeti takip eden üçüncü en çok zaman ayrılan faaliyet ise aile ve hane halkı bakımı iken dördüncü zaman ayrılan istihdam işleriyle ilgili faaliyetlerdir⁵⁰.

⁵⁰ TÜİK Haber Bülteni <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627> (Erişim Tarihi: 30.05.2019)

Tablo 2.1. Cinsiyete Göre Faaliyetlere Ayrılan Zaman

Faaliyet türü ve cinsiyete göre kişi başına ortalama faaliyet süresi, 2014-2015 (15 + yaş)							(Saat)		
Faaliyet adı	Toplam			Hafta içi			Hafta sonu		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00	24:00
Yemek ve diğer kişisel bakım	02:45	02:46	02:43	02:42	02:44	02:41	02:52	02:53	02:51
İstihdam faaliyetleri	02:33	03:58	01:09	02:54	04:29	01:20	01:40	02:41	00:40
Eğitim	00:46	00:45	00:47	00:55	00:55	00:56	00:22	00:20	00:24
Hanehalkı ve aile bakımı	02:35	00:51	04:17	02:33	00:47	04:16	02:42	01:02	04:20
Gönüllü işler ve toplantılar	00:43	00:34	00:51	00:43	00:34	00:51	00:43	00:36	00:51
Sosyal yaşam ve eğlence	01:50	01:46	01:54	01:41	01:35	01:47	02:12	02:13	02:11
Spor ve doğa sporları	00:11	00:16	00:06	00:10	00:15	00:05	00:13	00:21	00:06
Hobiler ve oyunlar	00:21	00:31	00:12	00:20	00:29	00:11	00:25	00:37	00:13
TV izleme, radyo ve müzik dinleme, vb.	02:20	02:23	02:18	02:17	02:16	02:17	02:29	02:40	02:18
Ulaşım ve belirlenmemiş zaman kullanımı	01:03	01:20	00:47	01:06	01:23	00:49	00:57	01:12	00:42
Uyku	08:48	08:44	08:52	08:35	08:29	08:41	09:20	09:20	09:19

Kaynak: TÜİK Zaman Kullanım Araştırması istatistiklerinden yararlanılarak yıl ve cinsiyet bazında düzenlenmiştir.

Bu verilerde dikkat çekilmesi gereken bir diğer nokta, istihdam işlerine ayrılan zaman arasındaki farktır. TÜİK, çalışmayan kişilerin iş aramaya ayırdığı zamanı da bu başlık altında değerlendirdiğini ifade etmektedir. Bu noktada dikkat çeken husus kadınların

istihdam işlerine ayırdığı saatin çok az olmasıdır. Bu noktada kadınların iş gücüne katılımını etkileyen önemli bir faktör olarak ev işi ve sorumlulukları gelmektedir⁵¹.

Tablo 2.2. İş Gücüne Dahil Olmayanların Cinsiyet ve Yıllara Göre İş Gücüne Dahil Olmama Nedenleri

İşgücüne dahil olmayanların yıllar ve cinsiyete göre işgücüne dahil olmama nedenleri

15+ yaş / Bin kişi

		Neden								
		İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar			Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
İşgücüne dahil olmayan nüfus		İş bulma ümidi olmayanlar		Diğer ⁽¹⁾						
Yıllar										
Toplam										
2014	Yıllık	28 200	615	1 869	94	11 589	4 470	3 827	3 922	1 814
2015	Yıllık	28 176	676	1 726	94	11 498	4 486	4 082	3 878	1 736
2016	Yıllık	28 185	658	1 762	89	11 098	4 541	4 160	4 036	1 843
2017	Yıllık	28 251	637	1 627	85	11 133	4 467	4 366	4 009	1 926
2018	Yıllık	28 380	546	1 624	155	11 061	4 472	4 536	4 040	1 944
Erkek										
2014	Yıllık	8 089	370	614	27	-	2 220	3 003	1 410	445
2015	Yıllık	8 120	416	582	26	-	2 211	3 156	1 351	377
2016	Yıllık	8 133	406	584	24	-	2 220	3 201	1 351	345
2017	Yıllık	8 166	370	535	28	-	2 204	3 322	1 317	390
2018	Yıllık	8 206	311	512	55	-	2 148	3 406	1 344	429
Kadın										
2014	Yıllık	20 112	246	1 255	67	11 589	2 250	824	2 512	1 368
2015	Yıllık	20 056	260	1 144	68	11 498	2 275	926	2 527	1 359
2016	Yıllık	20 052	252	1 177	64	11 098	2 320	958	2 685	1 498
2017	Yıllık	20 085	267	1 092	58	11 133	2 263	1 045	2 692	1 535
2018	Yıllık	20 174	236	1 112	100	11 061	2 324	1 130	2 696	1 515

Diğer (1) Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, irad sahibi olma, öğrenci olma, emeklilik veya çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak iş başı yapmaya hazır olduğunu belirten kişiler.

Kaynak: TÜİK İş Gücü İstatistiklerinden yararlanarak yıl ve cinsiyet bazında düzenlenmiştir.

TÜİK yılsonlarında yayımladığı, Tablo 2.2.'de yer alan, “iş gücüne dâhil olmama nedenleri” istatistik verilerine göre, 2018 yılı itibarıyla 28.380 kişi istihdam dışıdır. İstihdam dışı erkek sayısı 8.206 iken bu sayı kadınlarda 20.174’dir. Kişilerin yıllara göre istihdam olmama nedenlerine baktığımızda emeklilik, ev işleriyle meşgul olma, iş aramama, irad sahibi olma gibi nedenler görülmektedir. Erkeklerde en yaygın iş gücüne

⁵¹ Merve Özcan, AB Katılım Sürecindeki Türkiye’nin İstihdam Katılım Karnesi, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayını, Ocak 2019, İstanbul, s. 25

sahip olmama nedeni emeklilik olarak görülüyorken bu durumu kadınlar cephesinde açıklamak için ev işleriyle meşgul olma kavramının devreye girdiği görülür.

Tablo 2.3. 2017- 2018 Cinsiyete Göre Temel İş Gücü Göstergeleri

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
15 yaş ve üzeri	(Bin)					
Nüfus	59 894	60 654	29 649	30 007	30 244	30 647
İşgücü	31 643	32 274	21 484	21 801	10 159	10 473
İstihdam	28 189	28 738	19 460	19 720	8 729	9 018
Tarım	5 464	5 297	2 993	2 943	2 471	2 353
Tarım dışı	22 724	23 441	16 467	16 776	6 258	6 665
İşsiz	3 454	3 537	2 024	2 082	1 431	1 445
İşgücüne Dahil Olmayanlar	28 251	28 380	8 166	8 206	20 085	20 174
	(%)					
İşgücüne katılım oranı	52,8	53,2	72,5	72,7	33,6	34,2
İstihdam oranı	47,1	47,4	65,6	65,7	28,9	29,4
İşsizlik oranı	10,9	11	9,4	9,5	14,1	13,9
Tarım dışı işsizlik oranı	13	12,9	10,7	10,8	18,5	17,8
	15 -64 yaş grubu					
İşgücüne katılım oranı	58	58,5	78,2	78,6	37,6	38,3
İstihdam oranı	51,5	52	70,7	70,9	32,2	32,9
İşsizlik oranı	11,1	11,2	9,6	9,7	14,4	14,2
Tarım dışı işsizlik oranı	13,1	13	10,8	10,8	18,6	17,9
	Genç nüfus (15-24 yaş)					
İşsizlik oranı	20,8	20,3	17,8	17,6	26,1	25,3
Ne eğitim ne de istihdamda olanların oranı	24,2	24,5	14,6	15,6	34	33,6

Kaynak: TÜİK İş Gücü İstatistiklerinden yararlanarak yıl ve cinsiyet bazında düzenlenmiştir.

Bireylerin zaman kullanımı ve iş gücüne dâhil olmama nedenlerini incelediğimizde, cinsiyete göre işsizlik, istihdam durumlarında da kadınların aleyhine durum söz konusudur.

Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünün bir sonucu olarak geleneksel rollerin kadınların istihdam dışı bıraktığını söylemek yanlış olmaz. Kadınların evlilik, çocuk bakımı gibi sebeplerden işi aksatma veya bırakma olasılığını daha yüksek gören işverenler, kadınların istihdam edilmesi önünde de bir engeldir. Bu sebeple işe alımlarda erkek adaylar kadın adaylara tercih edilmektedir⁵².

İşe alımlarda kadın adayların erkek adayların gerisinde kalmasına neden olan bir diğer durum ise yeni doğmuş çocuktan sadece kadının sorumlu olarak görülmesidir. Bu

⁵² Necla Arat, Türkiye’de Kadın Olmak, Say Yayınları, 1994, İstanbul, s.46

durum mevzuat ile de teyit edilmektedir. 16 Ağustos 2013 tarih ve 28737 sayılı Resmi Gazete’ de “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” yayımlanmıştır. Bu yönetmelik uyarınca 13. Madde ’nin 2. Bendinde, yaşları ve medeni durumları ne olursa olsun, bir iş yerinde 150’den çok kadın çalışanın olması halinde, 0-6 yaş arası çocukların bakılması ve bırakılması için işveren kreş açmak zorundadır, yükümlülüğü getirilmiştir⁵³.

Tahmin edildiği üzere kreş açma işveren açısından maliyet getiren bir durumdur. Bu maliyete sebep olan ise kadın işçiler. Burada dikkat edilmesi gereken yükümlülüğün dayanağının işçilerin çocukları olması değil, iş yerinde medeni halleri ve yaşları ne olursa olsun, kadın işçi olmasıdır. Hâlbuki 0-6 yaş arası çocukların babası da vardır fakat kanun koyucu çocuğa bakma sorumluluğunu anneye atfeder. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dayandırılarak hazırlanan yönetmelik, kapsamının kadın çalıştıran iş yerlerine yönelik olduğunu ifade eder. İş yerindeki kadınların faydasına kreş imkânının sunulması cinsiyet körü bir çalışma olup, salt kadın işçilerin varlığı değil, kadın ve erkek işçilerin çocuklarına dair bir sayı kriteri koymak cinsiyet eşitliğini sağlamak adına bir adım sayılabilirdi. Kadın ve erkek işçi sayısı yerine sadece kadın işçi sayısını belirtmek, işverenlerin doğabilecek bu maddi yükümlülüğünden kaçmak için kadın işçi sayısını öngörülen rakamın altında tutmasına yol açabilmektedir⁵⁴.

Bu düzenlemeler eleştiriye açık olmakla beraber, kreş hakkı cinsiyet gözetmeksizin kadın ve erkek vatandaşlara eşit olarak sağlanmalıdır. Anne ve babanın farklı işyerlerinde çalışmaları durumunda ise çözüm önerisi olarak çocuğun hangi işyerindeki olanaklardan yararlanacağına karar verme yetkisinin ebeveynlerin takdirine bırakılması önerilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 41. maddesi uyarınca “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.” ifadesi yer almaktadır⁵⁵. Mevcut düzenleme biçimi çocuk bakımında her iki cinsiyeti de eşit derecede sorumlu tutmaz ise sadece kadına yönelik düzenlemeler ile çocuk bakma yükümlülüğünün salt kadına ait olduğu anlayışını pekiştirerek, kadın erkek eşitliği ilkesinin önünde bir engel teşkil etmektedir⁵⁶.

Kreş hizmetinden yararlanma hakkının yalnızca kadın işçi sayısına bağlanmış olması, erkek işçilerin çocuklarının yalnızca anneleri ölmüş veya velayetleri babaya

⁵³<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> (Erişim Tarihi: 10.06.2019)

⁵⁴ Kadriye Bakırcı, Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği Arayışı Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye, Seçin Yayınları, 2012, s.180

⁵⁵ https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf (Erişim Tarihi: 13.06.2019)

⁵⁶ Kadriye Bakırcı (2012), a.g.e.,s. 179-180

verilmiş olması durumunda bu haktan yararlanabilmesi, çalışma hayatı ile aile hayatı sorumluluklarının bağdaştırılması ve ailevi sorumluluklar konusunda kadın ile erkeğin sorumluluklarının eşit edilmesine aykırıdır⁵⁷.

2.4. Feminist Yaklaşımlarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Ev İçi Emek ve Aile

Feminist teori yaklaşık iki yüz yıllık bir tecrübenin ürünü olarak hatırı sayılır düşünsel birikim meydana getirerek vesile olduğu kazanımlara rağmen hala birtakım bilgi eksiklikleri ve yanlış anlaşılmalardan dolayı genel bir toplumsal kabulün oldukça uzağındadır. Ataerki toplumsal yapının baskın ve tutucu gücüne, medyanın bilgi kirliliğine rağmen feminist teori, yansıtılandan çok daha derin bir içeriğe sahip olup, nitelikli bir değerlendirmeyi hak etmektedir⁵⁸.

Aile kurumuna yönelik tartışmalar, “kadınlığın” sorgulanmasıyla başlamıştır. Bu noktada Simone de Beauvoir’ın ünlü sözü “Kadın doğulmaz kadın olunur” ile toplumsal cinsiyetin bu dünyada başımıza gelenlerle ilgili olduğunun altını çizmiş oluruz⁵⁹. Feminist teorinin aile kurumuna getirdiği eleştiriler, aileyi oluşturan bireyler ve bireyler arasındaki eşitsiz durumlara dairdir. Kadın ve erkek cinsiyetine aile kurumunun yüklediği rol ve sorumluluklardan dolayı meydana gelen toplumsal cinsiyet eşitsizliği, feminist teorinin eleştiri noktasıyken, feministlerin aile kurumuna karşı olduğu, aile kurumunu ortadan kaldırmak istediği yargısına ulaşmak gerçekçi değildir. Elbette bu yönde fikir beyan eden radikal feministler olmuştur, fakat genel eğilimin aile kurumunun değiştirilip dönüştürülmeye yönelik öneri ve eleştiriler olduğu görülür. Liberal, sosyalist ve kültürel feminizmde bu eğilim belirgin olarak görülmektedir⁶⁰.

Literatürde “kadınların ortak ezilmişliği” düşünsel geleneğine bağlı olan ve cinsiyet farklılıklarını çeşitli açılardan ele alan çok sayıda feminist yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar aile, cinsiyet eşitsizliği, ev içi emek gibi kavramları farklı temellere oturtarak tartışmaktadır. Fakat tartışmalar zamanla özellikle bazı kadınların bazı kadınlara uyguladığı iktidar baskısı, bazı kadınların erkeklerle ekonomik ve politik çıkar ortaklıklarını gündeme getirmiştir. Bu tartışmalar “kadınların ortak ezilmişliği” zeminini sarsmakla beraber, kadınları sınıf, ırk, din, etnik kimlik ve cinsel yönelim gibi farklılıkların

⁵⁷ Nurhan Süral, Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 2002, s.191

⁵⁸ H. Nihat Güneş, a.g.e,s.142

⁵⁹ Aksu Bora(2012), a.g.e.,s.176

⁶⁰ H. Nihat Güneş, a.g.e,s.151

ortaya çıkarılması, kadınları birleşik ve bir bütünmüş gibi algılayan sosyal politikaların oluşturulmasını zorlaştırmıştır⁶¹.

Feminist kuramcılar son otuz yılda epeyce ilerleme kaydetmiştir. Kadınları merkeze alan kuramsal çalışmalardan toplumsal cinsiyeti merkeze alan, kadınlar ile kadınlık hallerini, kadınlar ile erkekler arasındaki, erkekler ile erkeklik halleri arasındaki ilişkileri biçimlerini anlamaya çalışan kuramsal çalışmalara doğru ilerlediler. Üstelik bu ilerleme, kuramların sentezine ulaşmaya çalışılarak ilerletilmiştir. Aşağıdaki feminist kuramların birçoğu sentez kuram olmakla beraber feministler, kadınların ezilmişliği ve üzerinde kurulan iktidar, ataerkillik gibi konuları analiz ederek, pek çok farklı disiplinlere ait kuramları ile kendi düşünceleri arasında bağlantı kurmaya çalışmışlardır⁶².

2.4.1. Liberal Feminizm

Liberal feministler toplumun vazgeçilmez bir ünitesi olarak aileyi ele alarak eşitsizliklerin giderilmesi için hukuki ve eğitimsel çözümlerle, sosyal geleneklerin değişimini öngörmektedir⁶³.

18. Yüzyıl liberal feminist düşüncenin en çok bilinen ve liberal feminist teorisinin klasik savunucu olan Mary Wollstonecraft, kamusal alana erkeklerin özel alana kadınların konumlandırılmasıyla oluşan cinsiyete dayalı iş bölümü sebebiyle kadınların sosyal kabul derecesinin düştüğünü, kadınların akıl ve eleştirel becerilerini geliştiremediklerini ifade etmektedir. Mary Wollstonecraft, aklın her birey için aynı olduğunu, kadınların eğitimlerinin geliştirilmesi konusuna dikkat çekmektedir. Bir diğer liberal feminist Betty Friedan ise, sadece erkeklerin değil kadınların da yaratıcı işlerle kendilerini tanımlayabileceğini vurgular⁶⁴.

Kadın ve erkek, liberal feministlere göre ontolojik olarak aynıdır. Bir başka deyişle kendisi hakkında bilgi edinmek istediğimiz varlığın, kadın ve erkeğin doğasının ne olduğu açısından farklılık göstermemektedir. Kadın ve erkeğin ruhları ve akılcı yetenekleri aynıdır⁶⁵.

⁶¹ Fatmagül Berktaş, "Hak Eşitliğine Vurgu: Liberalizm", Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, (Ed. Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner), Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayını, No:1309,2013, s.9

⁶² Yıldız Ecevit, Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi, (Ed. Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner), Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayını, No: 2307, 2011, s.12

⁶³ Sevdâ Demirebilek, Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt 44, Sayı 511, 2007, s.19

⁶⁴ Yıldız Ecevit, a.g.e., s.14

⁶⁵ Ayşe Sevim, Feminizm, İnsan Yayınları, İstanbul, 2005, s.56

Akıl ve yetenek açısından aynı olduğu, erkeğe göre kadının ezilmişliğinin nedenini toplumdaki cinsiyete dair şartlanmaların olduğunu ifade ederler. Bu şartlanmanın aşılması içinse eğitimle çözüme kavuşturulacağı ifade edilir. Buna bağlı olarak eşitlik talebi eşit ücret, eşit insan hakkı, eğitim ve sağlıkta fırsat eşitliği, demokratik siyasi sürece eşit katılım konusunda yürütülen kampanyalar çerçevesinde örgütlenmektedirler⁶⁶.

Wollstonecraft , Grimkê , Stanton , Taylor gibi isimlerin çalışmaları ile şekillenen liberal feminist teoriyi, kabulleri ve itirazları açısından, ‘liberalizme rağmen, liberalizmle birlikte’ şeklinde formülize etmek mümkündür⁶⁷.

Liberal feminist teori liberalizmle birliktedir; çünkü doğal hakların dışında evlilik ve aile kurumuna yönelik itirazlar geliştirmemiştir. Liberalizme rağmen; çünkü kadının özel alanda yani evde hapsolmasına, kapasitesini kullanıp geliştirememesine karşı çıkmaktadır. Bu durumun cinsler arası eşitsizliği pekiştirdiği iddiasındadır⁶⁸. Liberalizmde devlet bireylerin haklarını, yaşamını, mülkiyetini güvence altına almak üzere yasalar ve kurallar koyarken bir yandan da kamusal alanda bireylerin özgürlüğünü kısıtlar ve bu kısıtlama neticesinde özel alan bireyin özgürlüğünü yaşadığı yer haline gelir. Bu karşıtlık bireyin yurttaş ve aile bireyi olarak bölünmesine yol açar⁶⁹.

Liberal teori bireyi, yurttaş ve aile üyesi olarak böldüğünde bu iki alanı birbirine karşıt biçimde konumlandırarak kamusal alanı aile yaşamından koparmış, kadınların yurttaşlık haklarından yoksun bırakılmasına ve yurttaş - birey kavramlarının eril bir nitelik kazanmasına vesile olmuştur⁷⁰.

Liberal feminizmin eleştirildiği bir diğer nokta kadının seçme-seçilme, eğitim, kamusal istihdam gibi olanaklara sahip olan kadının potansiyelini görme ve geliştirme imkânı bularak varoluşsal tatminini güçlendirmesi gerekliliğidir. Örneğin Friedan “Modern kadın, kendini ev kadını ve annelik yaşamında mutlu hissetse bile hayatını bu şekilde sınırlamamalı ve kamusal hayata girmelidir.” yorumunda bulunur ve kadının ezilmişliğinden kaynaklanan mutsuzluğunun kadının ev içi rollere hapsedilmesinden değil, kendi potansiyelini geliştirememesinden kaynaklandığını ifade eder⁷¹. Görüldüğü üzere

⁶⁶ Caroline Ramazanoğlu, *Feminizm ve Ezilmenin Çelişkileri*, (Çev. Mefkure Bayatlı), Pencere Yayınları, İstanbul, 1998, s.29

⁶⁷ H. Nihat Güneş, a.g.e., s.145

⁶⁸ H. Nihat Güneş, a.g.e., s.145

⁶⁹ Fatmagül Berktaş (2003) ,a.g.e., s.38

⁷⁰ Fatmagül Berktaş (2003) ,a.g.e., s.38

⁷¹ Ömer Çaha, *Türkiye’de Sivil Toplum ve Kadın*, Vadi Yayınları, Ankara, 1996, s.48

liberal feminizm toplumsal cinsiyet eşitsizliğini aile kurumundan bağımsız olarak değerlendirmiştir. Çünkü onlara göre aile kurumu korunması gereken, özel yaşam alanı olarak gayet tabii ve doğaldır. Liberal feministler daha çok aile içindeki geleneksel iş bölümünün eşitlikçi bir temele oturtularak kadının hem kamusal alana açılmasına müsaade edilmesi hem de aile içinde ezilmesinin engellenmesi gerektiği üzerinde dururlar⁷².

Liberal feministler aile ve sosyal yaşamda, okullarda ve medyada değişiklik arayışı içerisinde. Bireylerin katı ve kesin yargılar içeren cinsiyet rolleri ile sosyalleşmelerinin sürdürülemeyeceğinin altını çizerek. Eşitsizliklere ilişkin çözüm önerileri ise mevzuat ve sosyal yaşamda gelenek haline gelmiş kalıp yargıların değişimi ile çocuklar için ortaya konabilecek cinsiyet eşitsizliğini kabul eden bir çevrede büyümeleri olduğu yönündedir. Liberal feministlerin analizleri kadın erkek arasındaki deneyim ve çıkarların farklılığı ile yapısal ve kültürel engelleri ihmal ettiği ve adil olmayan eşit imkânları geliştirmesi, orta sınıf kadınlara hitap ettiği gerekçesiyle eleştirilmektedir⁷³.

2.4.2. Marksist Feminizm

19. yüzyılın ortalarından sonra liberal feminizmin cinsiyet eşitliği için getirdiği çözüm önerilerinin uygulanıp uygulanamayacağı tartışması Marksist feminizmin doğmasına neden olmuştur⁷⁴.

Marksist feminizm 20. yüzyılın ilk çeyreğinde de etkisini sürdürerek Karl Marks ve Friedrich Engels'in düşüncelerinden esinlenerek ortaya çıkmıştır⁷⁵.

Marksist feministler cinsiyet eşitsizliğinin anlaşılabilmesi için en basit ifadeyle üretim araçlarının gelişimini anlamak gerektiğini ifade eder. Kadınların asıl ezilmesinin nedeni olarak cinsiyet farklılığından ziyade sınıf farklılığına vurgu yapan Marksist feministler, sınıf ayrımının olduğu toplumlarda fırsat eşitliğinin olamayacağını da altını çizerek. Onlara göre kapitalizm, kadının ezilmesinin asıl nedenidir. Tüm diğer ezilenler gibi kadınlar da ancak bu sistemden kurtulup sosyalist sisteme geçilince, erkekler dâhil hiç kimseye ekonomik olarak bağımlı olmayacaklarından, bağımsız olacaklardır⁷⁶.

Marksist teorinin gelişmesinde büyük öneme sahip Friedrich Engels'e göre ilkel toplumlarda kadın ve erkeğin sorumluluğunda olan, belirli bir işbölümü vardır. Ancak

⁷² Ömer Çaha, Feminizm. (İç. Siyaset), (Der. Mümtaz'er Türköne), Lotus Yayınları, Ankara, 2003, s.564-566

⁷³ Sevdâ Demirebilek, a.g.e., s. 19

⁷⁴ Ayşe Sevim, a.g.e., s.63

⁷⁵ Altan Yörük, "Feminizm/ler", Sosyoloji Notları, Sayı. 7, 2009, ss. 67

⁷⁶ Zekiye Demir, Modern ve Postmodern Feminizm, İz Yayıncılık, İstanbul, 1997, s.56

Engels, cinsiyete dayalı işbölümünde anlaşmazlığın olmadığını savunur. Çünkü ilkel toplumda ev içi üretim araçları kadınların, ev dışındaki üretim araçları ise erkeklerin kontrolündedir. Engels daha sonra üretim araçlarının değişmesi nedeniyle ev dışında erkek egemen yapının yoğunlaşması ve yerleşik hayatla birlikte hayvanların evcilleştirilmesi gibi değişim değerini elinde tutan erkeğin, birikim sağladığı ve tarlada ortaya çıkan artı değer/ ürünün hâkimiyetine geçmesiyle birlikte servet ve güç sahibi olmasına ve dolayısıyla erkeklerin kadınlar üzerinde ekonomik güç elde etmesine dikkat çeker⁷⁷.

Marksist feministler, radikal feministler kadar ataerkilliğin üzerinde durmamış, kadının ikincil konumda kalışını sınıf farklılığı olgusuyla açıklamışlardır⁷⁸. Özel olarak kadın sorununu ele almamışlar, fakat Marksist teori üzerinden feminizme katkıda bulunmuşlardır. Ataerkil toplumsal sistemdeki aileye karşı çıkarak toplumsal bütünleşmenin kan bağıyla değil iktisadi işlev ortaklığına göre oluşması gerektiğini belirtmişlerdir⁷⁹.

Kapitalist sistemde kadınlar erkeklerden daha çok ezilmekte, sömürülmektedir. Erkeklerin iş yaşantılarının dışında değerlendirebilecekleri boş zaman algısından bahsedilirken, kadınların iş yaşantılarının dışındaki zamanlarında ev işleriyle meşguliyet, çocuk bakımı gibi görevlerle zaman geçirdikleri görülmektedir⁸⁰.

Marksist feministler, kadınların ücrete dayalı veya ev içinde ücretsiz cinsiyete dayalı iş bölümünü tartışır. Aile kurumunun kapitalizmle olan ilişkisi ve kadının ev içi emeğinin iş olarak sayılmaması konusuyla ilgilenirler. Kadınlar kamusal alanda çalışıyor olsa bile eve geldiklerinde, ikinci mesai olarak evde çalışmaya devam etmektedirler. Marksist feministlere göre kadınlar onları sınırlayan ev işlerinden kurtulmadıkları sürece işgücü piyasasından mahrum kalacaklardır. Kadınlar ev içinde çalışarak, evin ve dışarıda çalışan erkeğin bakımını üstlenirler ve erkeğin işine temiz, düzgün ve duygusal olarak desteklenmiş olarak gitmesini sağlayarak da aslında kapitalizme hizmet ermiş olmaktadır. Çalışan erkek eve geldiğinde istirahat ediyorken/ edebiliyorken, kadının hiçbir ücret almadan ev içinde işi devam etmektedir. Kadınların ev içi emeğinin karşılığını alabilmesi için ücretlendirilmesi gerektiğine yönelik bazı Marksist feminist görüşler

⁷⁷ Dilek İmançer, "Feminizm ve Yeni Yönelimleri", Doğu Batı Düşünce Dergisi, Yeni Düşünce Hareketleri, Yıl: 5, Sayı: 19, 2002, s.155

⁷⁸ Josephine Donovan, Feminist Teori: Amerikan Feminizminin Entelektüel Gelenekleri, (Çev: Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek, Fevziye Sayılan), İletişim Yayınları, İstanbul, 2001s.142

⁷⁹ İmançer, a.g.e.,s. 156

⁸⁰ Erkan Dikici, Feminizmin Üç Ana Akımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri, The Journal of Academic Social Science Studies, No 43, 2016, s.527

mevcuttur. Fakat bu öneri karşısında kadınların daha çok eve kapanacağı yönünde bir görüş getirilmiş ve eleştirilmiştir⁸¹.

Marksist feminist yaklaşımın eleştirildiği bir diğer nokta ise açıklamalarını Marksist kuramın teorilerine indirgenmesi ve kapitalizmle iç içe geçmiş ataerkil ilişkileri hesaba katmamasıdır. Ortaya koyduğu eleştiriler ekonomik indirgemeciliğe dayalı soyut analizler olduğu ve bu nedenle erkek egemen yapının hüküm sürdüğü bütün diğer alanları (cinsellik, üçüncü dünya, siyah kadınlar gibi) ihmal ettiği gerekçesiyle Marksist feminizm eleştirilmiştir⁸².

2.4.3. Radikal Feminizm

Radikal feminizm 1960'ların sonlarında 1970'leri başlarında bir grup eylemci kadın tarafından, esas olarak medeni haklar ve savaş karşıtı kampanyalarla New York ve Boston'da ortaya çıkmıştır⁸³. Liberal feminizmin yaklaşık iki yüz, Marksist feminizmin yaklaşık yüz yıllık geçmişine karşın radikal feminizm yeni bir akım olarak karşımıza çıkar. 1960'lı yıllarda ortaya çıkması tesadüf olmamakla birlikte 68 öğrenci olayları, Vietnam Savaşı, nükleer silahlanma karşıtı protestolar ve çevreci hareket ile 1970'lerden sonra kadın komünlerinin kurumuyla birlikte radikal feminizm Amerika kıtasına da yayılmıştır. Bunun yanı sıra Marksist feminizm Avrupa'da, liberal feminizm daha ziyade Amerika'da yaygın biçimde görülmektedir⁸⁴. Radikal feminizm, liberal feminizm gibi liberal düşüncenin ya da Marksist feminizm gibi Marksizm öncülerinden hareketle ortaya çıkan bir kuram değildir. Radikal feminizm eylemden doğmuş bir yaklaşımdır. Bu açıdan en saf feminizm olarak da tanımlanmaktadır⁸⁵.

Cinsiyet eşitsizliği ile ilgili çözümlemeleri radikal feministler ataerkillik kavramına dayandırılarak geliştirmiştir. Ataerkillik, soyda babayı temel alan, aile içinde çocukları baba soyuna mâl eden topluluk anlamına gelmektedir. Bireyler arasındaki en temel çatışma biçimi, radikal feministlere göre cinsiyet çatışmasıdır. Cinsiyetin toplumsal olarak kurumsallaşması kadınların ezilmesinin asıl kaynağıdır. Radikal feministler, cinsiyetin

⁸¹ Nadide Karnıker, Sosyoloji, (Ed. Bilhan Kartal), Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayını, No:2880, 2013, s.39

⁸² Yıldız Ecevit, a.g.e.,s. 15

⁸³ Josephine Donovan, a.g.e., s. 267

⁸⁴ Josephine Donovan, a.g.e., s.272

⁸⁵ Yıldız Ecevit, a.g.e., s.15

toplumsal olarak kurumsallaşmasının ataerkil toplum yapısının bir sonucu olduğu da vurgulamaktadırlar⁸⁶.

Toplumsal cinsiyetin kurumsallaştırılmasıyla ifade edilmek istenen ve feminist hareket tarafından eleştirilen, cinsiyete dair ve özellikle kadınlara dair organizasyonların, bürokratikleşen cinsiyet eşitliği kavramlarıyla diğer kalkınma amaç ve araçlarına eklemlenmesiyle, toplumsal cinsiyet ile ifade edilmek istenen politik içeriğin boşaltıldığı yönündeki eleştiridir⁸⁷.

Radikal feministler Sigmund Freud'un 'anatomi kaderdir' söyleminden hareketle kadınların ikincil planda kalmasını cinsellik, üreme, annelik konularıyla açıklamışlardır. İstenmeyen gebeliklerin önlenmesini ve kürtaj hakkını gündeme getirmişlerdir. Kadın bedenini aşağılayan ve tecavüz kültürünü besleyen her türlü pornografik ögeye karşı çıkmışlardır. Radikal feministler kadın ev erkek arasındaki biyolojik farklılığı inkâr etmezler, fakat bu cinsiyete yüklenen anlamları sorgularlar. Radikal feministlere göre sorun kadının biyolojik olarak anne olabilmesi değil, anne olabilme kapasitelerinin kontrol altında tutulması ve anneliğe yüklenen anlamın ne olduğudur⁸⁸.

Ataerkilliği temel alan yaklaşım toplumda kadınların ikincil planda bulunduğunu ve bu kavramın sosyal, kültürel kodlarla yerleşik hale geldiğini belirtmektedir. Bundan hareketle radikal feminizmde erkek egemen yapının toplumun kurumlarına, aile, ev işleri, evlilik, çocuk yetiştirme gibi pratiklerine yansıdığı ve bu yansıma ile ataerkil yapının pekiştirildiği ifade edilir⁸⁹. Radikal feministler kadınların ezilmesinin temelinde erkeklerin, kadınların cinsel ve yaratıcı yetenekleri üzerinde evrensel bir kontrol sağladığını, kadınların ise üzerlerindeki bu kontrole dair stratejiler geliştirmeleri gerektiğini ifade eder. Aile kurumu ise kadın erkek eşitsizliğinin ikinci temel nedenidir. Kadınların ezilmesini ve emek sömürsünü meşrulaştıran aile kurumu değiştirilmeden cinsiyet eşitliğinin sağlanamayacağı savı radikal feministlerin ortaya koyduğu argüman oldukça radikal bir ifade biçimi haline getirmektedir⁹⁰.

⁸⁶ Meltem Atan, Kişisel Olan Politiktır Söyleminde Aile, The Journal of Europe - Middle East Social Science Studies, Volume 1, Issue 2, October 2015, Page: 8

⁸⁷ Nurcan Özkaplan, Ufuk Serdaroğlu, "Kuramsal ve Felsefi Tartışmalar", İktidar ve Toplumsal Cinsiyet, (Ed. Ufuk Serdaroğlu), Efil Yayınları, Ankara, 2010, s.87

⁸⁸ Yıldız Ecevit ,a.g.e, s.15

⁸⁹ Yıldız Ecevit ,a.g.e, s.15

⁹⁰ Ayşe Sevim, a.g.e., s.80

Radikal feministler, doğal kabul edilen bu yapılanmanın sorgulanması gerektiğini altını çizerler. Nitekim radikal feministlerin annelik, kürtaj hakkı, cinsellik ve üreme gibi kendi bedenleri üzerindeki denetime itiraz ediyor oluşları bu çabanın bir göstergesidir. Bu mücadelede kadınlar arasında “kız kardeşliğe” dayalı bir toplumsal bir yapılaşmanın etkin olmasıyla mümkün olacağına dair bir savunu mevcuttur. Bu savunu kadınların ortak menfaat ve ihtiyaçlarını göz ardı ettiği gerekçesiyle eleştirilmiştir. Ecevit’e göre radikal feministler “kadınların belli bir dereceye kadar paylaştıkları ortak ihtiyaç ve baskılara dikkat çektikleri için, kadına yönelik şiddet, aile içi cinsel taciz, tecavüz, kürtaj gibi konularda bilinç yarattıkları⁹¹” sebebiyle ve dahası “kadın bedenini kuramlarının merkezine yerleştirerek cinsellik, doğurganlık, annelik ve çocuk bakımı gibi konuları politik alanın içine çekerek ‘özel olanın politik’ olduğunu savunmaları⁹²” nedeniyle önemli bir bakış açısı sunmaktadırlar.

2.4.4. Sosyalist Feminizm

Sosyalist feminizm, Marksist ve Radikal feminist kuramları birleştirerek daha uzlaşmacı bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Marksist feminist kuram kadınların ezilmişliğini sınıf temelli açıklarken, kadınların ikincil planda kalmasına üretim tarzı dışında açıklama sunmadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Sosyalist feminist kuram, kadınların ezilmesi ve ikincil planda kalmasını, sınıf temelli yaklaşımlara ek olarak kadınların cinselliğine de yer vererek açıklamışlardır. Kapitalizm ve ataerkilliğin, çağdaş toplumlarda birbirlerini karşılıklı olarak destekleyerek kadınların ezilmesine neden olduklarını ifade etmişlerdir. Karmaşık bir dünyanın tek bir modelle açıklanmasının mümkün olmadığının altını çizen sosyalist feminist kuramcılar, bu nedenle hem Marksist hem de Radikal feminizm teorilerinin yaklaşımını, Sosyalist feminizmde birlikte düşünmektedir⁹³.

Radikal feminizm ile Marksist feminizmin bir devamı niteliğinde görülen Sosyalist feminizm, yeni dalga feminizm olarak da adlandırılmaktadır. Sosyalist feminizm, 1960’lı yılların sonlarında radikal feministlerin Marksizme karşı tepkilerinden esinlenerek ortaya çıkmıştır.⁹⁴

⁹¹ Yıldız Ecevit, a.g.e, s.15

⁹² Yıldız Ecevit, a.g.e, s.15

⁹³ Fatmagül Berktaş, “Uzlaşmacı Bir Yaklaşım: Sosyalist Feminizm”, Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, (Ed. Yıldız Ecevit, Nadide Karkın), Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayını, No:1309,2013, s.11

⁹⁴ Ramazanoğlu, a.g.e.,s.33

Sosyalist feminizm ile Marksist feminizm birbirlerinin yerine kullanılsa da, Marksist feminizmin radikal feminist düşüncelerin etkisiyle dönüşerek sosyalist feminizm halini aldığını söylemek mümkündür. Yörük'e göre Marksist feminizm için artık katışıksız bir marksizmden bahsetmek mümkün değildir. Temelde Radikal feminizm tarafından değiştirilmiş bir Marksizm vardır ve değiştirilmiş Marksizmi temsil ettiğine işaret etmek için bunu Sosyalist feminizm olarak adlandırılması daha uygun olur⁹⁵.

Sosyalist feministler kapitalist toplumlar için açıklayıcı olan Marksist kuramı tamamlayacak, sadece sınıf değil ataerkil ilişkileri de açıklayacak bir yaklaşım geliştirmek arayışındaydılar. Bu arayış sırasında bir taraftan geleneksel Marksist feministlerin bir taraftan da Psikanalist ve Radikal feministlerin sınırlılıklarını aşmak için ikili sistem adı verilen yaklaşımını geliştirmişlerdir. İkili sistem yaklaşımını benimseyen feminist yazarlar, kapitalist sistemi tanımlamada fikir birliğindeyken ataerkillik kavramına getirdikleri farklı tanımlamalarla karışıklığa sebep oldukları yönünde eleştirilmişlerdir⁹⁶.

Marksist feminizmde cinsiyete dayalı işbölümü ve kadınların ev içi emeği ile ücretli emeğinin kapitalizmle olan ilişkisinin eleştirisi, radikal feministlerin ataerkillik eleştirisi ile birleşerek ataerkil kapitalizm eleştirisini ortaya koymaktadır. Kadınların iş gücü piyasasında ikincil konumda olmasının esas nedeni ataerkil ideolojik yapıdır. Kadınların anne olduktan ya da ileride çocuk doğurma ihtimalleri göz önüne alındığından iş gücü piyasasında yer alamamaları⁹⁷ ve erkeklerin önemli ekonomik kaynaklara kadınların erişmesini sınırlayarak, onların kendi cinsellikleri ve doğurma becerileri üzerinde kadınların söz sahibi olmalarına izin vermeyerek kontrol altında tutmaları ataerkil ideolojinin önemli örneklerdir⁹⁸.

2.4.5. Kültürel Feminizm

Cinsiyet eşitsizliğini kültürel açıdan ele alan kültürel feminist kuram, radikal feminizmle benzerlik gösterse de eşitsizliğe dair farklı çözümlemeler geliştirmiştir. Kadın ve erkeğin farklılıklarının değişmeyeceği fikrinden hareketle daha çok kadınlıkla ilgili özellikler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Kültürel feministler kadınlık özelliklerinin değerli olduğu savından hareketle bu değerleri ön plana çıkartmakta ve yüceltmektedir. Kadınların

⁹⁵ Altan Yörük, a.g.e., s. 67

⁹⁶ Yıldız Ecevit, a.g.e., s.17

⁹⁷ Nadide Karnıker, a.g.e., s. 40

⁹⁸ Yıldız Ecevit, a.g.e.,s. 18

bakma, büyütme özelliklerinin erkeklerin rekabetçi özelliklerine üstün geldiği görüşündedirler⁹⁹.

Kadının farklı olduğunu, bu farklılığının ise güç, gurur, kamusal yenilenme kaynaklarından ileri geldiğini savunan kültürel feminizm, siyasal değişimden ziyade kültürel değişime odaklanır. Cinsiyet eşitliği dönüşümünün anaerkil bir yapıya doğru evrilmesi gerektiğini savunur, yani; dişil etki ve değerlerle yönlendirilen bir kadın toplumuna işaret eder¹⁰⁰.

Toplumsal aydınlanmanın erkek yapısı gibi mekanik bir bakış açısıyla değil kadın bakış açısı olan duygusal, sezgisel bilgi ve bakış açısı ile mümkün olabileceği görüşü bu yaklaşımda öne çıkar¹⁰¹.

Kadının sezgisel bilgiye ulaşmada doğal yeteneği olduğunu iddia eden kültürel feminizm, kadınlığın gelişmesiyle toplumun da radikal olarak değişip gelişeceğinin altını çizer. Kadını ve erkeği iki kutup olarak değerlendiren bu gelenek, bu iki kutbun uyumlu bir iç içe geçiş yaşamaları halinde kadınlığın doğal olarak gelişeceği ve kültürleri kadınlaştıracığı iddia edilir¹⁰².

Darwin'in evrim teorisinden yola çıkarak Kültürel Feminizmi devam ettiren Charlotte Perkins Gilman, evrim teorisinin eril yönlerini eleştirmiş, kadının bağımlı kılınmasına, ayrımcılığa uğramasına karşı çıkmıştır. Bu anlamda getirdiği en dikkat çekici eleştiri beynin cinsel bir organının olmadığı, dolayısıyla kadın akli diye bir şeyin de olamayacağıdır¹⁰³.

Gilman ailenin ekonomik birim olarak kabul edilmesini de eleştirmiştir. Sadece kültürel konularda değil özel alana ilişkin örgütlenme biçimlerinin de erkek merkezi bir yapılanma olduğunu ifade eder. Kadınların bu kabuller doğrultusunda özel alandan mahrum bırakıldığını iddia etmiştir. Evdeki erkeğin, ailenin reisi sayılması, evi koruyup kollama yükümlülüğü sebebiyle, erkek tavrını despotizm olarak tanımlayan Gilman, ele alıp eleştirdiği aile anlayışına dair özelliklerini: “Kadınlar hane içinde erkeğin malıdır, ilk ve tek amaçları erkeğe hizmet edip haz vermektir. Burada kadının eşya gibi görüldüğü kanısına varılmaktadır. Aile ilişkilerine dair tüm kanun ve gelenekler, ataerkil bakış

⁹⁹ Yıldız Ecevit, a.g.e.,s. 21

¹⁰⁰ Josephine Donovan, a.g.e.,s.70

¹⁰¹ Josephine Donovan, a.g.e.,s.71

¹⁰² Josephine Donovan, a.g.e.,s.77

¹⁰³ Josephine Donovan, a.g.e.,s.90-95

açısıyla düzenlenir. Bu bakış açısından kadınların erkeklere hizmet etmesi gerektiği fikri doğar. Kadını bir eşya gibi sahiplenilen erkek onu birçok eril kuralla kuşatır. Erkek her türlü sosyal ilişki ve hayata sahipken, kadın o kadar sakınılmıştır ki bu onun insanca gelişmesini engellemiştir” şeklinde açıklamıştır¹⁰⁴.

Kültürel feministler kadın karakterinin ve kültürünün sömürüldüğü yargısına varmış, bu sömürünün yaradılıştan kaynaklanan farklılıklardan mı yoksa çevre tarafından mı oluşturulduğuna dair farklı açıklamalar getirmişlerdir. Biyolojik açıklama yanlılarına göre kadınların biyolojik farklılığı sorun değil aksine sorunun bir çözümüdür. Çünkü onlar, kadınların doğurabilme kapasiteleri ile insan soyunun devamı ve bu devamlılığı sağlayacak beslenme, sıcaklık, insanlar arası bağ kurma gibi özelliklerin sağduyu sağlamanın garantisi olarak görürler. 19. Yüzyılda Birinci Dalga Feminizm içinde yer alan Kültürel Feministler erkek ve kadınların farklılıklarının değişmez olduğunu savunurken Çağdaş Kültürel Feministler ise kadınların doğayla erkeklerin kültür ile ilişkilendirilmesinden vazgeçmiş, yeni bir strateji geliştirerek kadın hareketi içindeki farklı grupların birleşmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Kültürel feministler, kadın hareketi içindeki farklı grupların katılımıyla yekvücut olunması gerektiği, cinsiyet eşitliği amacına ulaşmak için farklılıkları değil ortak özellikleri vurgulayıp evrensellik iddiasında bulunurlar. Bunun için strateji belirlemede Çağdaş Kültürel Feministler, erkeklerle birlikte hareket edilebileceğini kabul etmektedirler¹⁰⁵.

2.4.6. Psikanalitik Feminizm

Cinsiyet eşitsizliğini çözümlemeye çalışan bir diğer yaklaşım Psikanalitik Feminizmdir. Psikanalist Feministlerin cinsiyete dayalı iş bölümü ve cinsiyet eşitsizliğine getirdiği bakış açısına göre anne ve baba çocukla eşit derecede ilgilenmediği için çocuk zamanla kadının yerini ev, erkeğin yerinin ise dışarısı olduğu düşüncesine sahip olur. Oysa anne baba çocuk yetiştirmede eşit katkı sunduğunda çocuk, yetişkinlerin belli zamanlarda çalıştıkları belli zamanlarda ise ailelerine zaman ayırdıkları düşüncesine sahip olur. Bebeklerin anneye bağlı olduğu düşüncesi, sanki anne ile bebek arasında özel bir bağ varmış düşüncesini ortaya çıkarmaktadır. Oysa iki ebeveynin aktif rol alması bebeğin anneye bağımlı olduğu düşüncesinin, çocuğun cinsiyet rollerine dair algısının önüne

¹⁰⁴ Josephine Donovan, a.g.e.,s.97-98

¹⁰⁵ Yıldız Ecevit, a.g.e., s.21

geçmekle beraber, kadın ve erkek için hem ev dışı hem de ev içinde eşit zaman ayırabilme imkânı sunar. Bu imkân dâhilinde kadın özgürleşir¹⁰⁶.

Psikanalitik Feminist teorinin önemli isimlerinden Nancy Chodorow'un "annelik öğrenilmiş bir davranıştır. Annelikle ilgili değerler, tutumlar ve davranışlar nesilden nesile aktararak yeniden üretilmektedir." iddiası dikkat çekmektedir. Bu iddianın "çocuk bakımında babaların da dâhil edilebileceği" bir diğer ifadeyle eşit ebeveynlik anlamını taşıması, cinsiyete dayalı eşitsizliği çözmede etkili olacağına dair görüş birliği oluşturmuştur. Psikanalist feministlere göre çocuk bakımında erkeklerin rol alması, cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir adımdır çünkü ezme ezilme ilişkilerinin değişmesinde bu durum önemli bir rol oynayacaktır¹⁰⁷.

Chodorow'un bu düşünceleri bugün Avrupa Birliği ülkelerinin çocuk bakımı politikalarını yönlendirecek ve ebeveyn iznini yaygınlaştıracak kadar etkili olmuştur. Nitekim bugün AB, çocuk bakım politikalarını bu görüşle şekillendirmiştir ve iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları kapsamında ebeveyn iznini uygulamaya yönelik sosyal politikaları yaygınlaştırma çabasıdadır¹⁰⁸.

2.5. Refah Devleti Modelleri ve Sosyal Politikalar

Sosyal politikalar ülkelerin refah rejimlerine, geleneklerine göre şekillenmektedir. Ülkelerin hangi refah modelinde yer aldıklarını görebilmek ve bu modellerin temel noktalarını kavramak, ülkelerin toplumsal cinsiyet politikalarının hangi temele dayandığını ve hangi hedeflere yöneldiğini görebilmek açısından önemlidir. Refah devletlerini tanımlamak için çeşitli modelleme çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalarda oluşturulan refah devleti modelleri arasında birtakım farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan farklılıklar ülkelerin birey, aile, devlet gibi olguları ele almış biçimlerinden doğan politika ve programlar neticesinde oluşmuştur. Avrupa Birliği sosyal politika konusunda, bütün üye ülkelerin gerçekleştirmesi gereken bazı asgari standartlar belirlenmektedir. AB üyesi ülkelerde sosyal politikaların uygulanması noktasında karşımıza çıkan "yetki ikamesi" veya başka bir deyişle "hizmette yerellik" ilkesi de farklı sosyal politika uygulamalarının açıklanmasında karşımıza çıkan bir diğer unsurdur. Bu ilke, sosyal politika uygulamalarında ulusal hükümetlere temel bir rol yüklemektedir. Birlik genelinde bir

¹⁰⁶ Rosemarie Tong, *Feminist Thought*, Boulder:West Pres, 1998, Page. 171'den aktaran Nadide Karnıker, a.g.e., s. 40

¹⁰⁷ Yıldız Ecevit, a.g.e., s.20

¹⁰⁸ Nurgül Kul Parlak, a.g.e., s.62

uygulamayı gerektiren alanlar haricinde, uygulanan politikalar ülkelerin kendi iç meselesi olarak kabul edilmektedir. AB sosyal politika konusunda standartlar oluşturup direktifler çıkarmakta, ülkeler ise bu direktiflerle kararlaştırılan hususları, belirlenen süre çerçevesinde sağlamakla yükümlüdür¹⁰⁹.

Refah devleti olarak adlandırılan yapılar, belli bir yaşam standardını yakalamak amacıyla farklı cinsiyet, yaş ve gelir düzeyindeki kişilere para ve zaman dağılımı, nakdi veya ayni yardımı ya da kamu hizmetlerinin kurumlar aracılığıyla sunulmasını ifade eder. Bu sunuş biçimi ve içeriği, bireylerin rolünün yeniden yapılanmasını, ev içinde ve dışında, ailede, işgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasındaki geleneksel ilişki biçimlerini de etkilemektedir. Bu etkileşim sonucu dolaylı yoldan veya doğrudan toplumsal cinsiyet rollerinin şekillenmesinde refah devletinin rolü ve önemi ortaya çıkmaktadır. Hizmet sektörünün zamanla gelişme göstermesi, ücretlerin düşüklüğü, artan işsizlik karşısında daha insanca yaşamak için kadınların ve annelerin iş günü piyasasına dâhil olması, bakım hizmetlerinin kimin üstleneceği tartışmalarını başlatarak sosyal politikalar kapsamında bakım politikalarını gerekli kılmıştır. Bu süreçlerin sonunda toplumsal cinsiyet kavramı önem kazanmış, dolayısıyla iş ve aile yaşamındaki cinsiyet rollerinin şekillenmesinde refah devletinin önemi ortaya çıkmıştır¹¹⁰.

Harold Wilensky ve Charles Lebeaux (1958) "kalıntı ve kurumsal refah devleti", Richard Titmuss (1960) "kalıntı refah, endüstriyel başarı performans, kurumsal yeniden bölüşümcü refah devleti" Esping- Andersen (1990) "liberal, muhafazakâr (korporatist) ve sosyal demokrat refah devleti" tanımlamaları yapmıştır. Bu çalışmalar içerisinde Esping- Andersen'in çalışması refah devleti yazınında büyük yankı uyandırmış, fakat birçok yönden de eleştirilmiştir. Çalışmada yalnızca gelişmiş ekonomilere sahip batılı ülkelerin ele alınması, Akdeniz ülkelerinin yanlış sınıflandırılması, cinsiyet boyutunun ihmal edilmesi gibi bazı önemli hususlar eleştirinin getirildiği yerlerdir¹¹¹. Bu eleştiriler bağlamında Esping- Andersen'in refah devleti tipolojisi, refah devletlerinin hizmetlerine, aile ve piyasanın yapısına dayandırılmakla beraber, aynı zamanda toplumun katmanlarının güç ve iktidar ilişkileri sonucunda belirlenen politik, ekonomik yapısını ele almaktadır. Refah devletlerinin toplumun katmanlarına odaklanarak toplumsal cinsiyet, etnisite, dini yapı ve benzeri unsurları göz ardı edip duyarsız davrandığı yönünde eleştirilse de bu

¹⁰⁹ Selma Acuner, Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları, İstanbul, ARI Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı ve KA-DER Yayınları, 2005, s.1

¹¹⁰ Nurgül Kul Parlak, *a.g.e.*, s.81

¹¹¹ Gülden Ülgen; Leyla F. Arda Özalp, Refah Rejimleri Sınıflandırma Çalışmaları: Cinsiyet Boyutları, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt No39, Sayı 2, 2017, s.638

duyarsızlığın varlığı kadın erkek eşitsizliğini ortaya koyan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır¹¹².

Bu çalışmada odak nokta cinsiyet eşitliği perspektifi olduğundan iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarını şekillendiren sosyal politikalar ve dolayısıyla refah devletleri modelleri incelenecektir.

Esping- Andersen kendi refah devleti modellerini ailenin refah sağlayıcı yönünü dikkate alarak yeniden düzenlemiştir. Sosyal demokrat, korporatist- muhafazakâr ve liberal rejimler ışığında ailenin çok merkezli rolü olduğunun ve bakım hizmetlerinin kamu ya da piyasadan sağlanmasıyla birlikte kadın emeğinin istihdama yöneltilebilecek önemli bir araç olduğunun da altını çizmiştir. Farklı rejimlerin farklı hizmetler sağlaması, kadınlarında içinde yaşadıkları rejim doğrultusunda istihdamda yer alabilme oranlarında farklılıklar göstermektedir¹¹³.

Orloff'a göre kadınların istihdamı önündeki engeller, vatandaşlık hakkı olarak yasalarda düzenlense de pratikte engelleri kaldırmak gerekmektedir. Kadınların bakım işlerindeki rollerini azaltacak hizmetlerin ve bu rollerini kolaylaştıracak bakım ve doğum izinlerinin de sağlanması gerekmektedir. İstihdam hakkı kadınlarında tıpkı erkekler gibi bakım hizmetlerinden kurtulmuş bir şekilde kariyerlerini geliştirme fırsatını yakalamaları demektir. Bunun anlamı akrabalık ilişkileri çerçevesinde bakım hizmetlerinin sağlanması demek değildir¹¹⁴.

¹¹² Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren, “Giriş: Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet, Toplum ve Refah Devleti”, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, (Der. Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren), İletişim Yayınları, 2012, İstanbul, s. 30

¹¹³ Saniye Dedeoğlu, “Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı”, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, (Der. Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren), İletişim Yayınları, 2012, İstanbul, s.214

¹¹⁴ Saniye Dedeoğlu, a.g.e., s. 213

Tablo 2.4. Refah Rejimi Modelleri ve Aile Politikaları ¹¹⁵

REFAH REJİMLERİ	GENEL ÖZELLİKLERİ	İZİN POLİTİKALARI	ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİ	NAKİT TRANSFERİ	AB ÜYE ÜLKELERİ
GÜNEY AVRUPA	Aile temelli refah dağıtımı	Kısıtlı izin politikaları	Düşük düzeyde çocuk bakım hizmetleri	Düşük düzeyde nakit desteği	Yunanistan İtalya Portekiz İspanya Türkiye*
SOSYAL DEMOKRAT	Evrensel devlet desteği, toplumsal cinsiyet eşitliğine yüksek bağlılık	Ebeveynler için yüksek düzeyde destek, uzun izinler	Genişletilmiş çocuk bakım hizmetleri	Orta düzeyde nakit desteği, üst düzey diğer destekler	Danimarka Finlandiya İsveç
MUHAFAZAKAR / KORPORATİST	İstihdam odaklı devlet desteği, geleneksel toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü	Uzun izin politikaları	Kısıtlı çocuk bakım hizmetleri	Ortadan yüksek düzeye kadar nakit desteği	Avusturya Belçika Fransa Almanya İrlanda Hollanda
LİBERAL	Düşük düzeyde, ihtiyaç odaklı destek ve piyasanın güçlü etkisi	Düşük düzeyde izin politikaları	Güçlü özel sektör	Düşük düzey, ihtiyaç odaklı destek	Avustralya İngiltere ABD

Kaynak: Anne H Gauthier, *Family Policies in Industrialized Countries: Is there convergence?* Population, 57(3), 2002, 453

Sosyal politikalar kurumlar, norm düzenleyici çerçeveler, politika yapıcılar için gelecekteki eylemlerin kapsamını sınırlamak ve kurumsal teorik yaklaşımı belirlemek, yol haritası çizmek adına hayata geçirilir. Liberal refah rejimlerinde bireyin kendi refahını sağlamaktan sorumlu olması nedeniyle aile ve aile etrafında şekillenen hizmetler devlet tarafından düzenlemeye tabi tutulmaz. Bakım hizmetleri, ek ödemeler, izinler devletin sorumluluğunda hayata geçirilen politikalar değildir. Kişiler bu hizmetleri mevcut piyasa koşullarından temin etmektedir. Bu refah rejiminde bireysel ve piyasa odaklı yaklaşımlar mevcut olduğundan aile politikalarına devletin ayırdığı yatırım oldukça kısıtlıdır. Aileye önem verip odak noktasına alan Muhafazakâr / Korporatist refah rejimindeyse geleneksel aile değerlerine karşı koruyucu tutum sergilenmektedir. Hayata geçirilen politikalar bu çerçevede şekillendirilirken ‘ekmeği kazanan erkek’ iş gücü piyasasında geniş ölçüde yer bulurken, hane halkı ve onların bakımından sorumlu tutulan kadının iş gücü piyasasına

¹¹⁵ Tablo 2.4’te Türkiye AB üye ülkesi olmamakla birlikte AB aday statüsündedir. Refah rejim ve aile politikaları kapsamında incelenebilmesi için tabloda yer verilmiştir. Tablo Gauthier (2002) esas alınarak uyarlanmıştır.

katılımının sağlanması yönünde teşvik bulunmamaktadır. Bu ülkelerde kadının, çocuğun korunması, cinselliğin toplum tarafından onaylandığı kurumsal yapı içerisinde, yani evlilik ve aile kurumu ilişkisi içerisinde sağlanmaktadır. Ailelere yönelik ayni ve nakdi yardımlar, vergi indirimleri bu refah rejiminde sağlanmaktadır. Sosyal demokrat refah rejimlerinde bireyin özgürlükleri temel alındığından, aile ve aileye yönelik düzenlemelerin bireysel çıkarlar üzerinden yürütüldüğü görülmektedir. Yasal aile politikaları zayıftır, politikalar daha ziyade birey merkezlidir. Güney Avrupa refah rejimi modelinde ise aile ve aileye yönelik devletin görevleri açıkça ulusal anayasalarda belirtilir. Güney Avrupa refah rejiminde devlet aileye birtakım görevler yükler ve aileye kaynakları tükendiği zamanlarda düşük seviyede destek sağlar¹¹⁶.

Refah devleti modellerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini göz ardı etmesi, sosyal politikaların yararlanıcısı olan kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirici bir rol oynayıp oynamadığı sorusu feminist epistemolojinin odak noktası olan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır¹¹⁷.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırmak adına uygulanan sosyal politikaların piyasa ve aileden bağımsızlaştırarak kamusal bir sorumluluğa taşınması refah devletlerinin birden fazla yapıda olmasına neden olmaktadır. Bakım hizmetlerinin aileden bağımsızlaştırılması teoride bir hedef olsa da buna erişmenin uygulamada kolay olmayacağı açıktır. Bakım hizmetlerinin aileden bağımsızlaştırılıp kamusal bir sorumluluk haline getirilmesi, bu meselenin duygusal ve pasif işleyişi nedeniyle daha çok kadınlara sorumluluk yüklenerek çözülmesi tamamen aileden bağımsızlaştırılamayacağı, bir meta haline getirilemeyeceği tartışmalarını başlatmıştır. Bu bağlamda refah devletinin yeniden yapılandırılması tartışmaları başlamıştır¹¹⁸.

Türkiye’de refah devleti kadınların anneliği ve eş olması durumuna odaklanmış, AB’ye uyum süreci kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik sosyal politikalarda, anayasal ve mevzuat bazında önemli gelişmeler kaydetmiş, kadını erkeğe bağlı vatandaşan bağımsız bireye dönüştürmüştür. Fakat bu değişikliğin kadınların gündelik hayatında ki etki gücü sınırlı kalmıştır. AB sürecinde yaşanan reformlar kâğıt üzerinde kalmakla

¹¹⁶ Merve Akkuş Güvendi, Karşılaştırmalı Bir Perspektiften Türkiye’de Aile Politikaları, İlke Politika Notu, Politika Notları Yayınları, No:8, 2018, İstanbul, s.6-7

¹¹⁷ Yıldız Ecevit, “Türkiye’de Sosyal Politika Çalışmalarının Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısıyla Gelişimi”, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın,(Der. Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren), İletişim Yayınları,2012, İstanbul, s.14

¹¹⁸ Pete Alcock; Margeret May; Karen Rowlingson, Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar, (Çev. Bülent Özçelik), Siyasal Kitabevi Yayınları, 2011, Ankara, s.226

beraber, Deniz Kandiyoti'nin dediği gibi kadınların özgürleşmesine katkı sağlamış fakat bağımsızlaşmaları yönünde etki edememiştir¹¹⁹.

Sosyal politikanın gelişimi insan haklarının gelişimiyle doğrudan ilişkilidir. Genelden özele doğru değişen bu gelişim, sosyal politikalarda genel uygulama ve önlemlere doğru değişmektedir. Örneğin herkes için geçerli istihdam politikaları içinde kadın istihdamını geliştirmeye yönelik özel uygulamalar yalnızca kadınlar için değil erkekler için de geçerli olacak şekilde düzenlenmelidir. Her iki cinsiyeti de kapsayan ebeveyn izni gibi uygulamalar, insan hakları ve sosyal politikalarının gelişimi için özel önlemlere gidilmelidir¹²⁰.

2.6. Feminist Eleştiri Perspektifinden Refah Devleti ve Sosyal Politika Alanı

1970'li yıllarda feministler, özel ve kamusal alanın nerede başlayıp nerede bittiği ve özel alana ait görülen meselelerin devlet müdahalesiyle çözülüp çözilemeyeceği tartışmalarının yanı sıra devletin müdahalesi ile özel alanı yok sayıp saymayacağına dair konuları eleştirip tartışmaktadırlar¹²¹.

Avrupa Birliği tarafından geliştirilen mevzuatın, uygulanan sosyal politikaların kadın erkek farklılığını görmezden geldiği, eşitlik politikalarını cinsiyete indirgediği feministlerin eleştiri getirdiği bir noktadır. Bu tartışmalar özellikle annelik ile ilgili yönergeler üzerinden devam etmektedir. Yapılan tüm eleştiriler eleştiriye açıktır ve bu eleştiriler doğrultusunda sosyal alanda yapılan düzenlemelerin kimi düzenlemelere yeni yollar açabileceğine ilişkin iyimser yaklaşıma sahip feministler ve aktivistler de bulunmaktadır¹²².

Devletlerin sosyal hakların iyileştirilmesi için somut bir adım olarak uluslararası sözleşmelere, insan hakları belgelerine taraf olması, refah devletlerinin anayasal bir ilke olarak sosyal hakları ve toplumsal cinsiyete dair eşitliği sağladığı anlamına gelmemektedir. Ev içi görünmeyen emeğin sömürüsü ve dolayısıyla yoksulluğun kadınlaşması, düşük ücretli ya da kayıt dışı sektörlerde istihdam edilme, ev işlerinden ve çocuk bakımından

¹¹⁹ Saniye Dedeoğlu, a.g.e., s. 212

¹²⁰ Meryem Koray Sosyal Politika, İmge Kitabevi, Ankara, 2012, a.g.e, s. 256-257

¹²¹ Düriye Kozlu, Modernizm Sonrası Postmodern Hareket İçinde Kadının Yeri, *Art-e Sanat Dergisi*, Cilt 2, Sayı 3, 2009, s.5

¹²² Aysun Sayın (2008a), a.g.e., s.19

birinci derecede sorumlu olanın kadın olduğu genel kabulünden sosyal hakların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden yeniden kavramsallaştırılması gerekmektedir¹²³.

Refah devletlerinin kadınların sosyal haklarından erkekler kadar istifade edemediklerine dair ortaya konan sav, refah devletlerince uygulanan kamu politikalarının kadın deneyimini göz ardı ettiği tezi üzerinde temellendirilmiştir. Kadınların deneyimlerinin görünmezliği, sosyal hakların insan hakları içindeki görünmezliği ile katmerlenmiştir. Feminist hareket bu katmerli görünmezliğin insan hakları ve refah devletine yansımaları ele almıştır¹²⁴.

20. yüzyılın sonunda yükselen İkinci Dalga Feminizm, ataerkil toplum yapısı ve toplumsal cinsiyet gibi kavramlardan hareketle toplumun değer yargılarından, devlet kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışına dair çalışmalar yapmışlardır. Kadınların iş gücü piyasasında güçlendirilmesi, ev içi emeğin değerlendirilmesi, ev işlerinin sadece kadının sorumluluğunda görülmeyip toplumca paylaşılması, kadının karar verme mekanizmalarına katılımının sağlanması gibi konular kadın hareketinin altını çizdiği başlıklardır. Kuşkusuz feminist hareket güçlendikçe kadınlara karşı ayrımcı anlayış ve politikalarda devlet eliyle düzenlemelere gidilmiş, birtakım iyileştirmeler yapılmıştır; ancak geniş kapsamlı sorunların yasal, kuramsal düzenlemelerle çözüme kavuşturulamadığı da ifade edilmektedir. Bu düzenlemeler çözüm getirmediği gibi yeni sorunları da ortaya çıkarmaktadır. Örneğin kadınların istihdamdaki yerini arttırmak amaçlı yapılan teşvik ve düzenlemeler akabinde kadının ev ve çocuk sorumluluklarının nasıl idame ettirileceği meselesi tartışılmaktadır. Bu duruma karşı feminist hareket sosyal devlet anlayışında bazı temel değişikliklere gidilmesi gerektiğini ifade ederek çözüm bulmaya çalışır¹²⁵.

Marshall'a göre üç tür vatandaşlık vardır. Bunlar sosyal, sivil ve siyasal vatandaşlıktır. Marshall'a göre sosyal vatandaşlık, sosyal haklarla tanımlanan bir yurttaşlığa işaret eder. Annelik ise devletin müdahale edemeyeceği özel alanın bir parçası olarak görüldüğünden temsil, emeklilik, ücret gibi konularla yan yana anılmamaktadır¹²⁶.

¹²³ A. Aslı Şimşek, "Kadının Sosyal Hakları ve Refah Devleti: Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Değerlendirme", Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, (Ed. Gülriz Uygur, Nadide Özdemir), Seçkin Yayınları, 2018, Ankara, s. 120

¹²⁴ A. Aslı Şimşek, a.g.e., s. 121

¹²⁵ Meryem Koray(2012), a.g.e., s.275-276

¹²⁶ A. Aslı Şimşek, a.g.e., s. 125

Modern toplumlarda kadın olmanın, anne olmanın ve çocuk bakmanın nasıl olacağına dair bir yurttaşlık tekabülü yoktur¹²⁷, fakat feminist eleştiriye göre modern devlet kadınları vatandaş olarak tanımlarken annelik üzerinden bir kabule, anne olmanın gerekliliğine dikkat çekmektedir. Kadınların vatandaş olabilmesi için yaşadığı topluma yeni bir vatandaş kazandırması, yani doğurması ve annelik yapması beklenmektedir. Kadınların devletin bekası için yapması gereken vatandaş yetiştirmek ve anneliktir¹²⁸.

Modern toplumları siyasi karar alma mekanizmaları ve bürokratik mekanizmalar ile dönüştürülen, uygulanabilir kurallar koyanlar erkeklerdir. Başka bir deyişle erkekler siyasal aktörlerdir. Erkeklerin karar alma mekanizmalarında baba olarak, ebeveyn izninden, kreş hakkından, bakım hizmetlerinden bahsedilmemesi bu durumu teyit etmektedir. Otorite, karar alma, rekabet, çalışma ile özdeşleştirilen eril biçimde yürütülen siyasetin kamusal alanda da kadınlarla ilgili meseleler görünür değildir¹²⁹.

Refahın nasıl ve ne şekilde üretileceği ve dağıtılacağı meselesi, modernleşme pratiklerine bağlı olarak her ülkenin kendine özgü ekonomik, kültürel, tarihsel ve politik koşullarına göre şekillenmektedir. Refah devletinin cinsiyeti dendiğinde anlaşılması gereken, işçilerin, sınıflar arası çelişkilerin ve sermaye sahibi olanların talep ve ihtiyaçlarının toplumsal cinsiyet olgusundan bağımsız olması durumudur¹³⁰.

Eve ekmek getiren kişinin erkek olduğu kanısı, ücretli emeğin esas sahibinin erkek olduğu kanısına varılmasına neden olmuştur. Zamanla kadınlar iş gücüne katılsalar bile kadının ev içi emeğinin görünmezliği devam etmiş¹³¹ bir de iş gücü piyasasında var olmaya çalışan kadınlar için mevcut durum çift mesaili bir hale evrilmiş, kamusal alanda çalışmanın yanı sıra kadınlar ev içinde de emek sarf etmeye devam etmiştir¹³².

Devlet bireyle arasında yurttaşlık bağı kurarken sosyal haklardan erkekleri ve kadınları toplumsal cinsiyete dayalı ayırtırmaktadır¹³³. Kadınlar kamusal hayata katılım kapasitesinden yoksun, sevgi, kan bağı, itaat ve titizlikle oluşturulmuş bir örgütün içinde kalmakta, erkekler ise kamusal hayatı özgür biçimde yaşamakta ve bu örgütün dışında kalmaktadır. Bir örgüt biçimi olarak aile, toplumsal cinsiyete dayalı olarak kadınların esas

¹²⁷ Serpil Sancar, *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurarlar, İletişim Yayınları*, İstanbul, 2012, s. 24

¹²⁸ Serpil Sancar, "Liberalizmin Cinsiyetten Arındırılmış Bireyi ve Feminist Eleştiri", *Mürekkap*, Ankara, 1994, s.59.

¹²⁹ Serpil Sancar (2012), a.g.e.,s.25.

¹³⁰ Reyhan Atasü Topçuoğlu, "Feminizmin Refah Devleti ve Sosyal Politika Alanına Eleştiri ve Katkıları", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 49, Sayı 4, Aralık 2016, s.39

¹³¹ Reyhan Atasü Topçuoğlu, a.g.e., s. 41

¹³² A. Aslı Şimşek, a.g.e.,s. 127

¹³³ Reyhan Atasü Topçuoğlu, a.g.e., s. 43

rol ve sorumluluklarının ev ve çocuk bakımı olduğuna dair genel kabul sebebiyle, kamusal alana yönelik ilgilerinin az olduğunu ve fiilen kocaları ya da babaları tarafından temsil edilmeleri gerektiğini varsayar¹³⁴.

2.7. Sosyal Politikalarda Kadın Erkek Eşitliği Politikalarının Tarihsel Gelişimi

Sosyal politikalar içinde yer alan eşitlik politikaları, sosyal düzenlemeler kapsamında konu edinilmektedir. Bu bölümde sosyal politikalara dair olarak Avrupa Birliği cephesinde eşitlik politikalarının nasıl ele alındığı, feminist perspektiften getirilen eleştiriler ışığında incelenecektir.

Meryem Koray sosyal politika kavramını ilk kez Almanya’da kullanılan bir kavram olarak ifade etmekte, amacının da endüstrileşme ve kentleşme nedeniyle ortaya çıkan iş kazası, hastalık, işsizlik, yaşlılık gibi sorunlara karşı işçileri korumak ve onlar için bazı önlemleri hayata geçirmek olarak tanımlamaktadır¹³⁵.

İkinci Dünya Savaşı sonrası Avrupa Kıtasında pek çok ülke sosyal politikaları sosyal sorunlara odaklanan programlar olarak ele almaya başlamış, ele alınan konular yoksulluktan işsizliğe, sağlıktan eğitime ve gelir dağılımındaki eşitsizlikleri azaltmaya kadar pek çok konuyu kapsamıştır. Bu kapsam elbette dönemin siyasi hareketlerinden etkilenmiş, hareket içindeki özneler bu gelişmeleri doğrudan etkilemiştir. Sosyal politika düzenlemelerinin sadece emek sermaye arasındaki çelişkileri azaltma noktasından çıkıp dezavantajlı gruplar için de eşitlik sağlama noktasına geldiğini görmekteyiz¹³⁶.

Eşitlik anlayışının gelişmesi elbette ki toplumsal olarak kadınların medeni ve siyasi haklarının kazanmasının yanı sıra sosyal politikalar içinde eğitime erişimden, istihdamda yer almaya, karar alma mekanizmalarındaki temsillerine dek uzanan bir süreçtir. Aslında, eşitlik bir ilke olarak bütün demokratik kapitalist toplumların siyasal ideolojisinin temel parçalarından birini oluşturmuş ancak iş uygulamaya, özellikle de kadınlar veya bastırılmış gruplar söz konusu olunca fazlaca bir gelişme sağlanamamıştır¹³⁷.

Soyut eşitlik kavramını somut eylemlere dönüştürebilmek için “fırsat eşitliği”, “olumlu eylem/olumlu ayrımcılık/fırsat önceliği” gibi politika önerileri soyut eşitlik

¹³⁴ A. Aslı Şimşek, a.g.e., s. 128

¹³⁵ Meryem Koray(2012), s.24

¹³⁶ Meryem Koray (2012), a.g.e.,s.25

¹³⁷ Selma Acuner, Türkiye’de Kadın Erkek Eşitliği ve Resmi Kurumsallaşma Süreci, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1999,Ankara, s. 43

anlayışını aşma ve ayrımcılığa uğramış toplumsal gruplara kamusal alanda fırsat sağlama ve destek verme amacıyla ortaya çıkmıştır¹³⁸.

Sosyal politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır. Eşitlik politikaları sosyal politikanın ilgilendiği alanlardan biridir ve Avrupa Birliği'nin kadın erkek eşitliği politikaları da Roma Antlaşması'ndan itibaren sosyal politika başlığı altında gelişmiştir.

Ortak Pazar yaratmak amacıyla kurulan AB, temelde ekonomik bir birliktir. Bu nedenle kurucu Roma Antlaşması'nda sosyal politikalara dair düzenlemeler sınırlıdır. Başarılı bir ekonomik gelişmenin sosyal gelişme ile mümkün olabileceği düşüncesinden sonra 1970'lerin ortasına dek göz ardı edilen sosyal politika kavramı 1972'de gerçekleşen Paris Zirvesi ile göz önüne alınan bir çalışma alanı olmuştur. Paris Zirvesi sosyal politika alanında bir dönüm noktası olmuş, sosyal politikaların ekonomik birlik ve para birliği ile aynı derecede önemli olduğu fikri benimsenmiştir¹³⁹.

Avrupa Birliği'nin yapısı tarihsel boyutlarıyla incelendiğinde, kısıtlı olan sosyal haklar içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilk düzenlemenin 1957 Roma Antlaşması'na kadar uzandığı görülmektedir. Roma Antlaşması'nın 119. maddesinde “Eşit işe eşit ücret” ifadesi fırsat eşitliği temelinde, ücretli çalışan kadınlara yönelik düzenleme yapmaktadır. Bununla birlikte uzun yıllar AB'nin kadın erkek eşitliğine yönelik tek yasal düzenlemesi bu madde olmuştur. Bu düzenleme ekonomik bütünleşmeyi de destekler niteliktedir. Liberal eşitlik anlayışına dayalı “eşit ücret, eşit muamele” politikaları yasalar önünde eşitlik ilkesine dayanmakta olup, “kamusal alanda” kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmasını ifade eder¹⁴⁰. Burada eşitliği sağlayıcı yaklaşımların temelinde liberal politikaların olduğunu söylemek ve yasal eşitlik anlayışının bir uzantısı olarak geliştirildiğini, aslında kimi düzenlemelerin dışında fazla bir ilerlemeye neden olmadığını belirtmek gerekir. Biçimsel eşitlikten somut eşitliğe geçiş için fırsat eşitliğinin bütün bireylere tanınması yasalar önünde tüm bireyleri, haklardan faydalanmasını sağlama noktasında ileri bir adım olsa da, kadın erkek eşitliği bağlamında sonuçlarda eşitlik yaratamamıştır. Bunun temel nedeni ise kadınların ve erkeklerin fırsatlardan eşit

¹³⁸ Selam Acuner (1999), a.g.e., s.44

¹³⁹ Aziz Çelik, “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Roma'dan Lizbon'a Doğuşu, Gelişim ve Bugünü”, *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Çalışma Normları ve Politikası*, (Ed. Pir Ali Kaya), Siyasal Kitabevi, Ankara, 2014, s.171-213.

¹⁴⁰ Berrin Oktay Yılmaz, *Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikalarının Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.79

yararlanma noktasındaki başlangıç noktasının göz ardı edilmesidir. Bu da toplumsal anlamda kadın ve erkek cinsiyetinin eşit olmaması ve yarışa eşit koşullarda başlamıyor olmasındandır. Eşitlik politikaları, mevcut cinsiyet eşitsizliğini gidermekten ziyade bireylere hak temelli kazanımlar vermektedir. Feministlerin bu noktadaki talepleri bir üst düzeye çıkmış ve sonuçta eşitlik adına sosyal politikalara müdahalede bulunmuşlardır. Bu müdahale eşit toplumsal sonuçlar için üretilen eşitlik politikalarının olumlu eylem / olumlu ayrımcılık / fırsat önceliği şeklinde tanımlanan özel önlemler almayı gerektiren politik açılımlardır. Bu politik müdahaleler kamusal ve özel alana ilişkin düzenlemeleri birlikte ele almayı gerektirmekte ve toplumsal yaşamda eşitlik sağlanıncaya kadar yani sonuçlarda eşitliğe ulaşıncaya kadar dezavantajlı gruplardan yana özel önlemlerin alınmasını, bir başka deyişle bu grupların yarışa eşit başlama imkânının geliştirilmesi amaçlamaktadır. Ancak o zaman fırsat eşitliği sağlama yaklaşımından bahsetmek ve uygulamak mümkündür. Feministlerin bu politik açılımlarla ilgili sonuçta eşitlik sağlamaya yönelik talepleri içerisinde; örneğin çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rollerini eşitleme çerçevesinde özellikle bakım ile ilgili konular ve kadınların kamusal alanda temsilinin artırılması için kota istemi yer almaktadır¹⁴¹.

Bu durum çeşitli medya organları tarafından da ortaya konulmuş, çeşitli çalışmalara da yansımıştır. Netflix bünyesinde belgesel serileri içeren Explained yapımı “Kadınların Maaşları Niçin Daha Düşük?” isimli belgeselinde Hillary Clinton ve birçok siyaset bilimci kadın, dünya genelinde cinsiyetler arası maaş eşitsizliğinin temelinde yatan annelik olgusunu kültürel normlar ışığında ele alıyor. 18 dakikalık belgeselin 4:50 -5:10 ve 9:39-10:10 dakikaları arasında konuşan Hillary Clinton 1980 yılında yayınlanan “İşyerinizdeki Masanızı Dekore Etme” isimli makaleye ilk kez terfi alan birinin “İlk kez terfi aldım ve bir çalışma odam olacak. Nasıl dekore etmeliyim?” sorusuna yanıt olarak “Baş harflerinizden cinsiyetinizi anlayamadım, cevap da cinsiyetinize göre değişir. Bir erkekseniz ve aileniz varsa aile fotoğraflarını kullanın. İyi bir aile erkeği olduğunuzu düşünürler. Kadınsanız ve çocuklarınız varsa ofisinize aile fotoğraflarınızı koymayın, çünkü kafanızı işinize veremediğinizi düşünürler” şeklinde yanıtladığını ifade ediyor. Buradan da anlaşılacağı üzere kadın ve erkek, toplum tarafından aynı şekilde algılanmıyor. Kamusal alan özel alan ayrımında da karşımıza çıkan kadınların anne ve eş imgesiyle bağdaştırılması, ev dışında çalışan kadınların belli cinsiyet rollerine tabii tutulması Aksu Bora’nın da ifade ettiği gibi

¹⁴¹ Aysun Sayın, *Avrupa Birliği’nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış*, Tematik Yazılar- Toplum ve Demokrasi Dergisi (2/4) , Eylül-Aralık, 2008, s. 3

“kadınların kamusalılıklarının erkeklerinkiyle eşdeğer olmadığı” yolundaki iddiaları düşünülüşünde bir kez daha anlam kazanıyor¹⁴².

2.8. Avrupa Birliği’nde Kadın Erkek Eşitliği Politikalarının Tarihsel Gelişimi

Avrupa Birliği’nde Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları, politika alanlarından “İstihdam ve Sosyal İşler” (Employment and Social Affairs) başlığı altında yer almaktadır. AB’de kadınlar için özel alana yönelmiş, istihdamla ilintili olmayan bir mevzuatın bulunmayışı önemli bir eksiktir¹⁴³. Bu noktada feministlerin özel alan/ kamusal alan ayrımı eleştirilerinin ne kadar yerinde olduğu görülür. Toplumda kamusal alan / özel alan, sokak/ev, kültür / doğa, eril/ dişil ikiliklerine sosyolojik perspektiften bakıldığında erkekler ilk, kadınlar ikinci ifadelerle ilişkilendirilmektedir. Toplum kadın ve erkek arasında bir hat çekerek farklı rol ve statüler yüklerken, ataerkil toplumsal yapıyı üretmekle kalmaz; cinsiyetçilik gündelik pratiklerde de tekrar tekrar üretir. Üretim ve yeniden üretim meselesi, geleneksel olarak bir işin bir cinsiyete atfedilmesi anlamına geldiğinden, önemli sorun ve sonuçlara neden olmaktadır. Kadınların özel alan, doğa, ev ile ilişkilendiriliyor oluşu hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi meslekleri icra etmeleri söz konusu olduğunda, bu meslekler onların “uysal” ve “yetiştirici” “doğalarına bağlandığı” için çok kolay kabul görmektedir¹⁴⁴.

Selma Acuner’e göre günümüzde “ Avrupa Birliği üye ülkelerinin çoğunun AB’nin neo-liberal politikaları çerçevesinde eşitlik politikasını piyasa talepleri ile örtüştüğü oranda gerçekleştirdiği” görülmektedir¹⁴⁵.

AB düzeyinde kadın erkek eşitliğine dair politikalar ve bugün itibariyle eşitlik politikalarının geldiği nokta yine piyasa ve piyasa verimliliği ekseninde ilerlemektedir. Eşitlik politikalarına giden yolda eşitliği sağlama fikrinden ve niyetinden çok piyasaların verimliliği esas alınmış, bu sürece feminist hareket tarafından eleştiriler getirilmiştir. Avrupa Kadın Lobisi’nin yürüttüğü çalışmalar ve siyasi karar alma mekanizmaları ile kadın örgütleri arasında AB düzeyinde bağlantı sağlayarak tüm alanlarda kadın erkek

¹⁴² Aksu Bora, *Kamusal Alan/Özel Alan: Mahrumiyet-Özgürleşme İkileminin Ötesi*, Toplum ve Bilim Dergisi, Sayı 75, 1997, s. 89

¹⁴³ Gizem İğde, *Avrupa Birliği’nde İş Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları: İspanya ve Türkiye Örneği*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, İstanbul, 2011, s.42

¹⁴⁴ Aysel Günindi Ersöz, *Özel Alan Kamusal Alan Dikotomisi: Kadınlığın “Doğası” ve Kamusal Alandan Dışlanmışlığı*, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, Sayı 18, 2015, s. 80

¹⁴⁵ Selma Acuner, “Avrupa Birliği ve Eşitlik Politikaları: Çetrefil Bir Yol!”, içinde Amargi Dergi, Sayı: 2, 2006, s: 75

eşitliğini gerçekleştirme hedefini taşımaktadır. Fakat çalışma yaşamının ötesine geçen önlemler Birlik düzeyinde bağlayıcı hüküm taşımamaktadır.

AB'nin toplumsal cinsiyet politikalarının ilk gelişimi Roma Antlaşması'nda yer alan bazı maddelere dayanmaktadır. AB kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması "eşit işe eşit ücret" ilkesini getirerek, bu ilkedен hareketle "1957 yılında eşit değerde işe eşit ücret yönergesi" çıkartılmasını sağlamıştır. Antlaşma'nın 119. Maddesinde çalışan ve aynı işi gören kadın ve erkek arasında ücret ayrımcılığı yapılamayacağı Birlik mevzuatında ilk defa bu madde ile tanımlanmıştır. Ancak Özlem Terzi eşit işe eşit ücret ifadesinin 10 yıl boyunca uygulanmadığını belirtmekle beraber, AB'nin (o zamanki adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu) 1957'den 1970'e kadarki dönem sosyal politikaların ihmal edildiğini ifade etmektedir. Bu ihmali oluşturan en temel sebep, Birlik içinde üretim faktörlerinin serbest dolaşımının sağlanması ile ekonomik ve sosyal alanda kendiliğinden bir iyileşmeye neden olacağı düşüncesidir¹⁴⁶. Bir 'ekonomik ortaklık' antlaşması niteliği taşıyan Roma Antlaşması'nda kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret ifadesinin yanı sıra işçilerin serbest dolaşımı, sosyal güvenlik hakları, ücretli izin sistemi gibi sınırlı sayıdaki sosyal politikayla ilgili düzenlemelere de yer verilmiştir. "Kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması" kararı "AB içinde kadın erkek eşitliği" tartışmalarının da başlamasını sağlamıştır¹⁴⁷.

Temelde ekonomik gelişme ve ortak pazar hedefini benimseyen toplulukta "başarılı bir ekonomik gelişmenin sosyal alanda da gelişme sağlayacağı ve ayrıca bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmadığı" fikri 1970'li yıllara dek hâkim olmuştur¹⁴⁸. Sosyal gelişme, ekonomik bütünleşmeye bağlanmış fakat bu tarihten sonra sosyal politika alanında atılan adımlar yavaş yavaş hız kazanmıştır.

1972 Paris Zirvesi ile "ekonomik bütünleşmenin sosyal gelişmeyi beraberinde getirmeyeceği fikri" tartışmaya açılmıştır. Bu tarihe dek ortak bir sosyal politika anlayışı getirmeyen topluluk, Paris Zirvesi'nin sonuç bildirgesinde sosyal politikanın, ekonomik birlik ve para birliği ile önem açısından eş bir statüye yerleştirildiği ifade edilmektedir.

¹⁴⁶ Özlem Terzi, *Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet Politikaları*, Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar, (ed. Fatmagül Berktaş), Ka-Der Yayınları, İstanbul, 2004, s. 123

¹⁴⁷ Serap Palaz, "Kadın-Erkek Açısından Türkiye ve AB'nin Bir Karşılaştırılması", E-akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, sayı 40, Haziran 2005, (Çevrimiçi) <http://www.e-akademi.org> 13.06.2010.

¹⁴⁸ Selma Acuner, a.g.e., s.75

Böylece, topluluğun bağımsız bir sosyal politika çerçevesi edinmeye başladığı kabul görmektedir¹⁴⁹.

1972 Paris Zirvesi, Birliğin sosyal politikası açısından bir dönüm noktası olmuş, sosyal politikanın ekonomik ve para birliği kadar önemli olduğu fikri benimsenmiştir. Sosyal politika konusunda kabul edilen ilk çerçeve antlaşma 1974 tarihinde karşımıza çıkmaktadır. ‘Sosyal eylem programı’ sosyal politika ile ilgili 1974 yılında “göçmen işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, tam istihdama ulaşılması, toplu işten çıkarma durumunda işçilerin haklarının korunması, kadın ve erkeklere iş yaşamında eşit fırsatlar yaratılması” gibi önemli ilkeleri içeren bir bakış açısıyla hazırlanmıştır¹⁵⁰. Serap Palaz, sosyal eylem programlarını, “belirli bir alandaki pratik önlemlerin öngörüldüğü ve bu şekilde bir tür politika takvimi işlevi gören belgeler” olarak açıklamaktadır. 1974 yılında Sosyal Eylem Programı’yla ilk defa “kadın ve erkeklere iş yaşamında eşit fırsatlar sağlanması konusu ele alınmış ve çalışma yaşamında fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik direktifler” ilk defa bu dönemde çıkarılmaya başlanmıştır¹⁵¹.

1975’de çıkarılan, eşit işe eşit ücret ve 1976’da kadın ve erkek için eşit muamele ilkeleriyle sadece ücret değil aynı zamanda işe başvurmada, işe almada, çalışma koşullarında eşitlik sağlanması ve mesleki eğitim, işte yükseltilmede de geçerli olan ilkeler olduğu vurgulanarak eşitlik konusunun kapsamı geliştirilmiştir. Eşit ücret ve eşit muamele temelli iki direktifin AB’de sosyal politika konusunda başlangıç niteliği taşıdığı ifade edilmektedir. Bu iki direktif doğrultusunda eşitlik konusunun kapsamı genişletilmiştir. Aynı zamanda eşitlik ilkesinin gerçek hayatta da karşılığını bulabilmesi, gerçekleştirilebilmesi için kadınlara yargı yoluna başvurarak haklarını aramasını sağlamak adına 1987 yılında Konsey, ‘cinsiyet ayrımcılığında ispat yükümlülüğüne dair 97/80 sayılı direktif’ çıkarılmıştır. Bu direktif ile kadın erkek eşitliği ilkesinin ihlal edildiğine dair, ispat yükü kural olarak davacıya ait olmakla beraber kendisine ayrımcılık yapıldığı iddiasında bulunan kişi, inandırıcı nitelikte bazı verilere dayanıyorsa artık onun olayı kanıtlaması aranmayacak, ispat yükümlülüğü davalı tarafa ait olacaktır¹⁵².

AB’de kadın erkek eşitliğini sağlamak hedefli bir diğer önemli gelişme 1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması’dır. Antlaşmanın ekinde yer alan Sosyal Politika

¹⁴⁹ Aziz Çelik, AB Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı, 2. Basım, İstanbul, Kitap Yayınevi, 2008, s. 91

¹⁵⁰ Aziz Çelik (2014), a.g.e, s.179

¹⁵¹ Aysun Sayın (2008b), a.g.e., s. 23

¹⁵² Stefaan Hermans, *Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Süreci: Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumunu*, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, İstanbul, 2001, s.35.

Anlaşması'nda işgücü piyasasında kadın ve erkek için fırsat eşitliği ve eşit muamele ile ilgili mevzuatın kabulüne ilişkin ek bir usul öngörülmüştür. Avrupa Birliği Maastricht Antlaşması ile ekonomik bütünleşme hedefine sosyal boyutta derinleşme sağlama ve siyasal bütünleşmeyi de eklemiştir. Maastricht Antlaşması ile bütünleşme hareketi temsil edildiği için Avrupa Topluluğu olan yapılanma, bu antlaşma akabinde Avrupa Birliği adını almıştır. Ayrıca Maastricht Antlaşması “Avrupa Birliği Antlaşması” olarak da anılmaktadır. 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması, Roma Anlaşmasının sosyal politikayla ilişkili maddelerinde Sosyal Politika Sözleşmesi'nin hükümleri esas alınarak birtakım değişikliklere gidilmiş ve bazı maddelerde tekrardan numaralandırma yapılmıştır. Roma Antlaşması'nın 119. maddesi, Amsterdam Antlaşması ile 141. madde olarak yeniden düzenlenmiş, kadın ve erkek eşitliği alanında eylem için kendi hukuki dayanağını vermiştir. Bu konu, istihdam dışındaki alanlarda da cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele için önlem alınmasını sağlayan 13. madde ile de desteklenmiştir. Bu tarihten itibaren, tüm AB kurumları cinsiyet eşitliğini sağlamak için istihdam, eğitim, gençlik vb. gibi tüm politika alanlarında ve her düzeyde (Avrupa, ulusal ya da yerel düzeyde) her faaliyet alanında dikkate alınmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu yaklaşım toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırma bakış açısı olarak tanımlanmakta ve bu görüş ile AB'nde fırsat eşitliğinin herkesin önceliği haline getirilmesi amaçlanmaktadır¹⁵³.

Avrupa Birliği 1980'li yıllarda, üye ülkelere eşit davranma ilkesinin cinsiyet ayrımcılığıyla mücadelede, üye ülkelerin yasal düzenlemelerine bırakılarak başarısız olduklarını görerek yeni bir yaklaşım olan “olumlu eylem” politikasını uygulamaya başlamıştır. Olumlu eylem politikası, erkek egemen toplumlarda eşitsizlikle karşılaşan kadınların, bu sorun ile baş edebilmeleri için, kadınlar adına birtakım özel programları hazırlayıp, kadınların niteliklerini arttırarak iş piyasasına hazırlamak, şeklinde tanımlanmıştır. Son yirmi yılda Avrupa Birliği'nde kadınların istihdam oranlarını arttırmak için eğitim programları hazırlanmıştır. Kadınların ‘erkek mesleği’ olarak bilinen mesleklerde (en basit örnek olarak toplu taşımada şoförlük) çalışabilmeleri için teşvikler, çalışan anneler için çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn izinleri, babaların da en az anneler kadar aile yaşamında sorumluluk almalarını sağlayacak iş ve aile hayatını uyumlaştıran politikalar ve kadınların iş hayatına katılımını arttırmasını hedefleyen part-time çalışma programları gibi pek çok eylem programları hazırlamıştır. Kadın merkezli olumlu eylem

¹⁵³ Serap Palaz, “Avrupa Birliği Sosyal Politikası”, Avrupa Birliği Ortak Politikalara ve Türkiye: Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Politikaların Uyumlaştırılması, (Ed.) Muhsin Kar ve Harun Arıkan, Beta Yayınları, 2003, İstanbul, s.301-316

programları, kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmada oldukça etkili olmasına rağmen kısa vadeli ve toplumun genelini kapsayan bir program olmadığı için feministlerce eleştirilmiştir. Çünkü bu programlar sadece belli kesimdeki, özel eğitime ve kendini geliştirmeye ihtiyacı olan kadınlar için istihdam imkânlarına kavuşmada iyi bir fırsat olmasına rağmen, toplumda var olan cinsiyetçi bakış açısını değiştirmekte başarılı olamamaktır¹⁵⁴.

Feminist hukuk anlayışına göre “cinsiyetlendirilmiş kamu” farklı cinsiyetten her vatandaşın eşit olmayan sonuçlarla karşılaşacağı bir alanı ifade ederken, bu eşitsizlikleri giderebilmek için “kamu sorumluluğu” anlayışını getirmeyi amaçlar. Bu doğrultuda eşitliği sağlamak adına “toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırma” bakış açısıyla politikaların yeniden yapılanması anlayışı ortaya çıkar. Bu gelişmeler sonucunda yapılması planlanan politikalara yalnızca bir cinsiyetin değil iki cinsiyetten bireylerin ihtiyaçları göz önüne alınarak süreç başlatılır. Türkiye’de de bu durumun bir tezahürü olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın eşitlikten ne anladığını tanımlayan 10. maddesi, 2004 yılında değiştirilmiştir. ‘Devlet kadın erkek eşitliğini sağlamakla yükümlüdür’ ifadesi eklenerek daha önce karşımıza çıkan ‘cinsiyet körü’ eşitlik anlayışının yerine, kamuda cinsiyet eşitliği ilkesinin fiilen gerçekleştirilmesi gerekliliğini kabul eden bir içerik benimsemiştir. Evlilik, aile ve toplumsal yaşamda kadınların maruz kaldığı hak ihlallerinin ‘kamu sorumluluğu’ şemsiyesi altında ele alınması ile kamusal alandaki cinsiyet eşitsizliğinin bir sorun olduğu kabul edilmiş, devlet eliyle cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekliliği tartışılmaya başlanmıştır. Bu gelişme açısından CEDAW’ın kabulü ve hükümetlerce uygulanmasını takip ederek faaliyet gösteren kadın hareketinin önemi göz ardı edilemez¹⁵⁵.

2.9. Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Stratejisi (Gender Mainstreaming)

Avrupa Birliği’nin ortak değerlerle inşa ettiği yapısı içerisinde kadın- erkek eşitliğini sağlamaya yönelik politikalar, Birlik gündeminde önem arz etmektedir. Avrupa Birliği’nin cinsiyet eşitliği için iki boyutlu yaklaşımı bulunmaktadır¹⁵⁶. Bunlardan birincisi gender mainstreaming yaklaşımıdır. Politika oluşturma ve uygulama sürecinde her

¹⁵⁴ <https://www.cambridge.org/core/journals/sociology/article/teresa-rees-mainstreaming-equality-in-the-european-union-education-training-and-labour-market-policies-london-routledge-1998-1599-paperback-260-pp-isbn-0415115345/644BF5D63301D732F4C077E49B15ADDD> Erişim Tarihi: 30.05.2019

¹⁵⁵ Serpil Sancar, “Türkiye’de Feminizmin Siyasal Bilimlere Etkisi”, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No 40, 2009, s. 126

¹⁵⁶ Gökşen Akbaş, Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Ankara, 2010, s. 3

aşamada eşitlik boyutunu göz önünde bulundurmak, her politika ve kararın cinsiyetlere olan etkisine bakmak, yaşam alanlarını ve sektörleri de cinsiyete duyarlı politikalar ve uygulamalarla geliştirmek yaklaşımıdır. İkincisi, özel önlemler öngörme, olumlu eylemleri planlama ve faaliyete geçirme yaklaşımıdır. Özel önlemler, önceleri yalnızca mevzuatlarda belirtilen, direktif ve tavsiye kararları anlamına geliyorken bugün cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılıkla mücadelede farkındalık yaratan kampanyalardan ekonomik destek projelerine kadar geniş bir kapsama yayılmış durumdadır¹⁵⁷.

Özel önlem, olumlu eylem, bir başka deyişle pozitif ayrımcılık gibi AB yasalarında yer bulan terimlerin Türkiye’de basın yoluyla yanlış anlaşıldığı yönünde kanaat getirenler olmuştur. Olumlu eylem, kadınların eşit işe eşit ücret almalarını sağlamayı ve bu konudaki ayrımları gidermeyi amaçlayan, kadınların cinsiyetlerine atfedilen değil, istedikleri mesleklerde çalışabilmelerine imkân veren kotaların konmasını öngören eylem biçimini ifade etmektedir. Pozitif ayrımcılık ise ayrımcılığın telafisi için var olan, doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı ortadan kaldırmak, eşitliği teşvik etmek ve bunun için yapılabilecekleri toplumun geneline hitap edecek anlayış ve yöntemleri kapsamaktadır¹⁵⁸.

Pozitif ayrımcılık, olumlu eylem, olumlu ayrımcılık gibi tanımlamalarla ifade edilen kavram, en temelde kadınların ister kültürel ister biyolojik ister tarihsel olarak erkeklerden farklı olduğu konusunda temellendirilen ve bu farklılık nedeniyle eşitsizliğin telafi edilmesi için birtakım mekanizmalarla desteklenmesi fikrine dayanır¹⁵⁹.

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramına ihtiyaç duyulmasının bir nedeni de kadınlar için olumlu önlemlerin kısmi çözüm sağladığının anlaşılmasıdır. Kısmi çözümler kalıcı olmamakla beraber, kadınların olumlu önlemler sayesinde erkek egemen kültür içinde yer almaya hazırlandıkları varsayılsa da, erkek egemen kültür içinde mücadele edemediklerinin kanıtı niteliğindedir. Olumlu önlemlere ek olarak ana akımlaştırma ile odak nokta sistemin ve yapının yanı sıra kadınların ve erkeklerin bireysel ihtiyaçlarıyla arasındaki ilişkiye kaymıştır¹⁶⁰.

¹⁵⁷ <http://www.sosyaldemokratdergi.org/abnin-kadin-erkek-esitligi-politikalari-mekanizmalari-ve-abnin-turkiyeye-bugunku-yaklasimi/> (Erişim Tarihi: 01.04.2019)

¹⁵⁸ <https://m.bianet.org/bianet/insan-haklari/43032-abye-uyelik-icin-pozitif-ayrimcilik-sart> (Erişim Tarihi: 20.03.2019)

¹⁵⁹ Füsun Üstel, Yurttaşlık ve Demokrasi, Dost Yayınları, Ankara, 1999, s.140’dan aktaran Ece Öztan, Toplumsal Cinsiyet Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, No: 59-1, 2004, s. 228

¹⁶⁰ Kadriye Bakırcı (2012), a.g.e., s.184

Avrupa Konseyi bünyesinde olumlu ayrımcılık politikalarının değerlendirildiği bir raporda “pozitif eylemin isteğe bağlı olmadığı, devletlerin bu alanda zorlayıcı önlemler alması gerektiği” ne işaret edilmektedir¹⁶¹.

“Gender mainstreaming” kavramının Türkçe’de birebir karşılığı bulunmamakla birlikte, kavramı en kısa biçimde “toplumsal cinsiyeti dâhil etme” şeklinde tanımlamamız mümkündür. Daha geniş bir anlatımla bu kavramın, “toplumsal cinsiyet eşitliğini ana politika, plan ve programlara dâhil etme ve yaygınlaştırma” anlamına geldiğini söyleyebiliriz¹⁶².

İngilizce’de “gender mainstreaming” olarak ifade edilen “toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının ana plan ve programlara yerleştirilmesi, dâhil edilmesi” kavramı, Türkçe ’ye birebir çevrildiğinde “toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması” gibi bir anlam ortaya çıkmaktadır. Ancak bu çeviri ile toplumsal cinsiyet kavramının diğer bütün politikaların önüne geçmesi gibi bir algıya sebep olduğu yönünde eleştirel bir bakış açısı da mevcuttur. Bu nedenle uzmanlar tarafından farklı şekillerde ifade edildiği görülmüştür. “Kadın erkek eşitliğinin ana politikalara yerleştirilmesi”, “toplumsal cinsiyeti bütün politikalara dâhil etme”, “cinsiyet eşitliğinin her alanda kararlara, politikalara ve uygulamalara en başından itibaren dâhil edilmesi”, “toplumsal cinsiyet bakış açısının ülkenin ana plan ve programlarıyla bütünleştirilmesi” gibi farklı şekillerde ifade edilmektedir. Kavramın birden fazla ifadesinin bulunmasının, çalışma sırasında gerçekleştirilen yazılı metin taramalarında güçlük yarattığını da ayrıca ifade etmek gerekir¹⁶³.

“Gender mainstreaming” kavramı bu çalışmada “toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının ana plan ve politikalara yerleştirilmesi” ifadesinin kısaltılmış şekli ile “ana akımlaştırma” olarak kullanılmıştır.

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi 1997 yılında gender mainstreaming kavramını:

“... yasal düzenlemeler, politika ve programları da kapsamak üzere, planlanan herhangi bir hareketin kadınlar ve erkekler açısından doğuracağı sonuçların belirlenmesi

¹⁶¹ Ece Öztan, Toplumsal Cinsiyet Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, No: 59-1, 2004, s. 230

¹⁶² <http://www.tezkoopis.org/contents/yayindetay/74/374/686> (Erişim Tarihi: 21.03.2019)

¹⁶³ Meryem Meltem Tathir Baş, Avrupa Birliği’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, 2011, s.4

ve değerlendirilmesi sürecidir. Kadınların ve erkeklerin sorun ve deneyimlerinin, ekonomik, politik ve sosyal tüm alanlardaki politika ve programların tasarlanması, uygulanması ve izlenmesi aşamalarının bütüncül bir boyutu haline getirilmesini, böylece her iki cinsin eşit fayda sağlamasını ve eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını amaçlayan bir stratejidir” (Birleşmiş Milletler, 1997) ¹⁶⁴ şeklinde ifade eder.

Bu tanım ile toplumsal cinsiyet eşitliği ana akımlaştırma stratejisinin toplumsal cinsiyete yönelik politika, plan ve projelere olan ihtiyacı ortadan kaldıracığı anlaşılmamalıdır. Burada yapılmak istenen cinsiyet eşitliği ile ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanlar arasında ilişki kurmayı hedeflemektir. Ana akımlaştırma, “kadınların ve erkeklerin ihtiyaç ve sorunlarının ekonomik, politik ve sosyal tüm alanlarda politika ve program olarak tasarlanması, uygulanması ve izlenmesi aşamalarının bütüncül bir hale getirilmesini, böylece her iki cinsin de eşit fayda sağlamasını ve eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını” hedefler¹⁶⁵.

Günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak yönünde en önemli unsur olarak görülen ana akımlaştırma kavramı, toplum tarafından gündelik hayatta, roller aracılığıyla üretilen toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak için kilit role sahiptir. Başlangıçta salt kadınlara yönelik çalışmalar yürüten ulusal mekanizmaların toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki rolüne dair tartışmalar Dördüncü Dünya Kadın Konferansı ile kadın odaklı çalışmalardan kayarak toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanmıştır¹⁶⁶.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması kavramına göre kanun koyucular, idare, yargı, hükümet dışı örgütler, işletmeler ve benzeri kural koyma, karar verme, politika yapma yetkisi olan kurum ve kuruluşlar bütün politikaların oluşturulması ve uygulanması aşamasında cinsiyet eşitliğini dâhil etmelidirler. Cinsiyet boyutunu politikaların planlanması, oluşturulması aşamasında göz önüne almak, cinsiyet eşitsizliğini göz önüne almayı ve görünür kılmayı da beraberinde getireceği için cinsiyet ayrımcılığını önleme amacıyla karşımıza çıkmaktadır¹⁶⁷.

Kavram karşımıza ilk olarak 1985’te Nairobi’de yapılan BM Üçüncü Dünya Kadın Konferansı sonrası BM belgelerinde karşımıza çıkmaktadır. Bu belgelerde kadınların kalkınma programlarında rollerinin artırılması ve kalkınma çalışmalarına dâhil edilmesi

¹⁶⁴ Ekonomik ve Sosyal Konsey 1997 Raporu. Birleşmiş Milletler, 1997

¹⁶⁵ İlknur Üstün, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Hesaba Katıyor muyuz?. STGM, Ankara, 2011, s. 10

¹⁶⁶ Meryem Meltem Tatlıer Baş, a.g.e., s.16

¹⁶⁷ Kadriye Bakırcı (2012), a.g.e., s.182

kapmasında ana akımlaştırma kavramıyla karşılaşmaktayız. 1995 Pekin Bildirgesi ve Eylem Platformu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında temel strateji olarak ana akımlaştırma stratejisini kabul etmiştir¹⁶⁸.

Ana akımlaştırma toplumsal cinsiyet perspektifinin ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine dikkat edilmesinin politika geliştirme, araştırma, savunuculuk / diyalog, mevzuat, kaynakların tahsisi ve programların ve projelerin planlanması, uygulanması ve izlenmesi gibi tüm faaliyetler için merkezi olmasını sağlamaktır. 1995 yılında Birleşmiş Milletler Pekin Eylem Platformu aracılığıyla her düzeyde cinsiyet eşitliğini destekleme aracı olarak, cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırma stratejisi küresel bir strateji olarak kabul edilmiştir. Ana akımlaştırma, başlı başına bir amaç değil, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için bir stratejidir. Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma kavramıyla cinsiyet eşitliğini teşvik etmek dünya çapında kabul gören bir stratejidir. Bu strateji ile de süreç içerisinde politika yapmaya işaret edilir¹⁶⁹. Uluslararası kuruluşlar bu kavramın önemine dikkat çekmek için kavrama dair tanımlamalar yapmıştır. Avrupa Konseyi ana akımlaştırma kavramını “sorumluluk paylaşım stratejisi” olarak ifade ederken Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi’nin 1997/2 sayılı Sonuç Metni’nde kavrama dair şu tanım yer almıştır:

“... mevzuat, politika ve programlarda, tüm alanlar ve tüm düzeyler dahil, tüm planlı eylemlerde kadınların ve erkeklerin etkisini değerlendirme süreci. Erkeklerin olduğu kadar kadınların da çekincelerinin ve tecrübelerinin, politik, ekonomik ve sosyal alanlardaki politika ve programların tasarlanma, uygulanma, izlenme ve değerlendirilmesinde bütüncü boyutlar haline getirilmesi, böylece kadınların ve erkeklerin eşit şekilde faydalanmalarının sağlanması ve eşitsizliğin ebedileştirilmesinin engellenmesi stratejisidir. Nihai sonuç ise toplumsal cinsiyet eşitliğine erişmektir” (Birleşmiş Milletler, 2002)¹⁷⁰.

Ana akımlaştırma kavramının dünya çapında en fazla kabul gören tanımı ise Avrupa Konseyi’nin 1995 yılında oluşturduğu Uzmanlar Grubu tarafından ortaya konan çalışmalar neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu tanıma göre ana akımlaştırma:

“...toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının, politika yapma süreçlerinde olağan olarak yer alan aktörlerce tüm politikaların, tüm seviye ve aşamalarında

¹⁶⁸ Kadriye Bakırcı (2012), a.g.e., s.182-183

¹⁶⁹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming> (Erişim Tarihi: 26.03.2019)

¹⁷⁰ Meryem Meltem Tatlıer Baş, a.g.e., s.16

bütünleştirilmesini sağlayacak şekilde, politika süreçlerinin (yeniden) düzenlenmesi, ilerlemesi, gelişmesi ve değerlendirilmesidir” (Avrupa Komisyonu, 2004)¹⁷¹.

Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma kavramı ‘ayrımcılık yapmama’ kavramıyla aynı şeyi ifade etmemektedir; çünkü bu kavram ayırım yapmamayı değil, sonuçlarda eşitliği hedeflemektedir. Bu nedenle kavram ile ortaya konan anlayış, kadın ve erkeklerin haklarının birbirlerine göre farklı ve dolayısıyla çeşitli olabileceğini gösteren, salt yasal değil aynı zamanda fiili eşitlik anlayışıdır. Buradaki temel bakış açısı kadın ve erkeklerin farklı koşullarda yaşayıp farklı sorun ve ihtiyaçlara ihtiyaç duyduğu gerçeğinin dikkate alınmasıdır. Bu farklılıkların dikkate alınması durumunda farklı cinsiyetteki bireylerin, devletlerin, hükümetlerin, uluslararası kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin çeşitli alanlarda yürüttüğü plan, program ve projelerin sonuçlarından aynı derecede etkilenmeyecekleri ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle herhangi bir topluluk tarafından hedeflenen bir girişim, o topluluğun kadın ve erkek üyelerinin nasıl etkileneceğinin araştırması, farklı ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması gerekmektedir. Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma tam da bu dikkate alma işinin kavramsallaştırılmış halidir.¹⁷²

Kavramın hareket noktası ‘Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliğinin Topluluğun Tüm Politikalarına ve Faaliyetlerin Dâhil Edilmesi Komisyon Bildirim Notu’nda da dikkat çekildiği üzere, diğer politikalardan farklı olarak bireyler arası eşitlik değil, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların kabulü ile bu farklılıklardan doğan dezavantajların giderilmesi çabasıdır. Erkek egemen iş ve sektörlerde erkek gibi davranma zorunluluğu hissederek kadınlıklarını inkâr etmeden kurum ve kuruluşları ana akımlaştırma modeli ile dönüştürülmeye çalışılmaktadır¹⁷³.

Demokratik toplumların sürdürülebilir kalkınmaya erişebilmesi için cinsiyet eşitliğini sağlaması gerekliliği doğmuştur. Bu çerçevede insan haklarını geliştirmek, garanti altına almak ve pratikte uygulanmasını sağlamak amacıyla ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler yapılmakta, mekanizmalar geliştirilmekte ve politikalar üretilmektedir. Kadın ve erkeğin eşit katılım hakkı, ekonomik ve sosyal kalkınma kadar toplumların siyasi olgunluk düzeylerini de sembolize eder¹⁷⁴.

¹⁷¹ Meryem Meltem Tatlıer Baş, a.g.e., s.17

¹⁷² İlknur Üstün, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Hesaba Katıyor muyuz?. STGM, Ankara, 2011. s. 10

¹⁷³ Nurhan Süral, a.g.e, Ankara, 2002, s.56

¹⁷⁴ Nurhan Süral, a.g.e, Ankara, 2002, s.57

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilebilmesi için geliştirilen politikalar bu eşitsizliğin toplumsal sorun olmasına rağmen sadece kadınlara ait belirli sorun alanlarıyla sınırlı kalmıştır. Şiddet, üreme sağlığı ile ilgili plan ve programlar salt kadınlarla yürütülmeye çalışılmıştır. Bu sınırlılık toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve kadın sorunlarının hayatın her alanıyla ilişkili olması nedeniyle sorunun çözümünde yetersiz kalmıştır. Şiddet, üreme sağlığı gibi konulara dair sorunların her kesimle ilgili olması çözümün de tüm alanlara yaygınlaştırılmasını gerektirir¹⁷⁵.

Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma stratejisi, mevcut kurumları ve işleyişlerini sorgular. Toplumu oluşturan tüm kurumların kadın-erkek eşitliği bakış açısıyla dönüştürülmesi stratejisi olarak ifade edilir. Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma stratejisi, cinsiyet körü kalkınma hamlelerinden kadınların da otomatik olarak eşit şekilde yararlanacağı varsayımını terk ederek, kadınların katılımlarını bilinçli bir yaklaşımla görünür hale getirme işidir. Cinsiyet körlüğü (Gender Blind) kadınlar ve erkeklere, kız ve oğlan çocuklarına cinsiyet rol ve sorumluluklarının belirli sosyal, kültürel, ekonomik ve politik bağlamda, bu kişilere atfedildiğini veya yüklendiğini kabul etmeme veya fark etmeme durumunu ifade eder¹⁷⁶.

Projeler, programlar, politikalar ve tutumlar cinsiyet körü olduğunda, bu farklı rol ve ihtiyaçlar dikkate almaz. Bu nedenle mevcut düzeni korurlar ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin eşitsiz yapısını dönüştürmeye yardımcı olamazlar. Bu durum potansiyel olarak insani gelişim açısından da zarar vericidir. Cinsiyet körü politikalar genellikle toplumsal cinsiyet konusunu tematik bir alan olarak ele almaktadır. Buna karşın “Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma Stratejileri” sadece kadınlarla ilgili konularla sınırlı değildir, geniş bir ‘toplumsal cinsiyet’ bakış açısına sahiptir. Bu bakış açısı, yöntemini kadın ve erkek kategorilerine indirgemez, analiz yöntemi olarak iki cins arasındaki toplumsal ilişkileri merkeze alır¹⁷⁷.

Ana akımlaştırma, kadınlar ve erkekler arasında eşitlik hedefine ulaşmak için haklar, sorumluluklar ve kaynaklar açısından toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile politika oluşturma süreçlerini dört ana kriter ile hayata geçirir. Politika süreci tanımlama, planlama, uygulama ve kontrol (izleme ve değerlendirme) dâhil olmak üzere çok aşamalı bir döngü olarak anlaşılmaktadır. Çoğu durumda, bu aşamalar bir döngüye dönüştürülür,

¹⁷⁵ Meryem Meltem Tatlıer Baş, a.g.e., s.3

¹⁷⁶ <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1157> (Erişim Tarihi: 30.03.2019)

¹⁷⁷ İlknur Üstün, a.g.e., s. 37

her adımda değişiklikler gerçekleştikçe tekrarlanır. Örneğin, bir politika değerlendirildiğinde, yeniden uygulama için ele alınması gereken yeni problemleri ortaya çıkarabilir¹⁷⁸.

İlk aşama olan tanımlama aşaması cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin, ilgili politika alanındaki kadınların ve erkeklerin durumunu analiz etmek için gerekli bilgilerin toplanmasıdır. İkinci aşama olan planlama aşaması politikaları veya programları uygulama aşamasını cinsiyet perspektifinden planlama sürecini ifade eder. Örneğin bu aşamada, uygulanması planlanan bir politika için, politika bütçesi cinsiyet perspektifinden analiz edilebilir. Cinsiyet bütçeleme eşitliğin ana akımlaştırılması için önemli bir kriterdir. Cinsiyet eşitliği perspektifi ile hazırlanmış bütçeleme, kamu fonlarının kadınlar ve erkekler arasında adil bir şekilde dağıtılmasını sağlar. Ayrıca, kamu fonlarının nasıl harcandığı konusunda hesap verebilirliğe ve şeffaflığa da katkıda bulunur. Üçüncü aşama uygulama aşaması ise “kadın ve erkeklerin karar alma süreçlerine eşit bir biçimde katılımını ve görüşlerine eşit bir biçimde saygı gösterilmesini garanti etmeyi” hedefler. İlerlemeyi takip etmek ve öngörülemeyen olası zorlukları gidermek için devam eden çalışmaları izlemek gerekir. Hedeflere ne oranda ulaşıp ulaşılmadığını anlamak için ilgili politika için tanımlanan göstergelere dayanarak veri ve bilgi toplamak, son aşama olan kontrol aşamasında gerçekleştirilir¹⁷⁹.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda Avrupa Birliği ve toplumlarının umudu olan ana akımlaştırma kavramının ‘ulusal plan, program ve projelerinin varlığını tehdit unsuru olarak görenlere rağmen neden önemsenmekte ve ilgi görmektedir?’ sorusu sıklıkla sorulmaktadır. Avrupa Konseyi ana akımlaştırma stratejisinin önemini açıklamak için beş neden ortaya koymaktadır. Birinci neden olarak insanları politika yapma sürecinin merkezine koymasındır. Çünkü ana akımlaştırma kavramı çerçevesinde üretilen politikalarda insanların bu politikalardan nasıl etkileneceği konusu değerlendirilmektedir. İkinci neden ana akımlaştırma kavramının açık yapılı ve şeffaf olması sebebiyle uygulayıcılara daha iyi bir yönetim anlayışı kazandırmasıdır. Üçüncü neden hem kadınların hem de erkeklerin sürece katılımı sağlanarak insan kaynağından tam olarak faydalanmaktır. Bu durum aynı zamanda demokratikleşmenin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için de bir adımdır. Dördüncü neden ise toplumsal cinsiyet eşitliği meselesini görünür kılmasıdır. Tüm alan ve seviyelerde ana akımlaştırma çabaları kadınlar

¹⁷⁸ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming> (Erişim Tarihi:31.03.2019)

¹⁷⁹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming> (Erişim Tarihi:31.03.2019)

ve erkekler arasındaki eşitsizliğin gündemde tutulmasını sağlamaktadır. Son olarak kadınlar ile erkekler arasındaki farklılığı ortaya koyduğu için önemlidir. Ana akımlaştırma sürecinde kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçları olduğu ortaya çıkacak, bu ihtiyaçlara göre farklı çözüm yollarına başvurulması gerektiği vurgulanmaktadır¹⁸⁰.

Avrupa Birliği, AB müktesebatı ile direktifler, çerçeve anlaşmalar ve tavsiye niteliğindeki kararlarıyla bünyesindeki ülkelere cinsiyet eşitliği yönünde gelişim göstermeleri amacıyla rol üstlenmektedir¹⁸¹. AB, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması kavramını 1990’lardan itibaren kendi iç işleyişinde istihdamda ve kalkınma yardımları ile araştırmalarda kullanmaktadır¹⁸².

1997 yılında Avrupa Birliği düzeyinde istihdam açısından hedefler belirlenmiş 2000 sonrasında uygulamaya geçilmiştir. 2000 yılında “Cinsiyet Eşitliği için Çerçeve Stratejisi” kabul edilmiş, cinsiyet eşitliği konusunda Avrupa Birliği’nin üstlendiği rol alanı genişlemiştir. Çerçeve Strateji ile Avrupa Birliği, siyaset katılım ve temsil, sosyal hakların kullanımı, ekonomik yaşam, sivil yaşam, kadın ve erkeklerin rolleri gibi alanlarda eylem planı ve stratejileri uygulamaya koymaktadır. Hedeflere ulaşmada karşılaşılan en büyük sorun, Avrupa Birliği üye ülkeleri arasındaki sosyal haklar eşitlik açısından anlayış farklılıklarının bulunuyor olmasıdır. Anlayış farklılıkları eşitlik politikalarının uygulanmasında da farklılıklar göstermektedir. Politika aynı olsa da sonuçlarda farklılıklar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, çocuk bakımında “ebeveyn izninin” Kuzey Avrupa ülkelerinde 1970lerin ortalarında hayata geçtiği biliniyorken, Avrupa Birliği bünyesinde 1996 tarihinde kabul edilen Konsey Direktifi ile müktesebat içine dâhil edilmiş, İngiltere’de yasallaşması 1999 yılında gerçekleşmiştir. Ya da İsveç gibi Kuzey Avrupa ülkeleri çok önceden cinsiyet eşitliğine dair politikalar yürütüyorken, onların eşitlik politikalarına uyum süreci sorun yaratmamakta fakat Akdeniz ülkelerinde böyle bir benimseyici tavır sergilenmemektedir¹⁸³.

Devlet gücünü kullanan kurumlar başta olmak üzere tüm aşamalarda toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırma, olması gereken bir hedeftir. Ana akımlaştırma sonuç olmaktan ziyade devletlerin aktif bir biçimde geliştirme, araştırma, proje ve program geliştirme, bütçeleme, kaynakların dağılımı, yasama, diyalog, temsil gibi tüm aşamalarda

¹⁸⁰ Meryem Meltem Tatlıer Baş, a.g.e., s.17

¹⁸¹ Meryem Koray (2011), a.g.e., s. 21

¹⁸² Kadriye Bakırcı (2012),a.g.e.,s.183

¹⁸³ Meryem Koray (2011), a.g.e. s. 23

toplumsal cinsiyet bakış açısını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini güvence altına almak amacındadır. Sadece kadınların veya kadınlık durumlarının korunmasına yönelik odaklanmalar toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamakta ziyade cinsiyet eşitliği perspektifini de eksik yansıtmaya yol açar. Bu duruma örnek vermek gerekirse, kreş hakkının sadece kadın çalışanlara yönelik düzenleniyor oluşu, sosyal politikanın kadınlar üzerinden annelik olgusu ile tanımlanmasına, erkeklerin ebeveyn olarak sorumluluklarından bağımsız değerlendirilmelerine neden olacaktır¹⁸⁴.

Mary Daly 2002- 2004 yılları arasında sekiz ülkede (Belçika, Fransa, Yunanistan, İrlanda, Litvanya, İspanya, İsveç ve Birleşik Krallık) ana akımlaştırma politikalarının sonuçlarını inceleyen bir araştırma ortaya koymaktadır¹⁸⁵. Bu çalışmada ülkeler arası politik, sosyal ve ekonomik farklılıklardan kaynaklanan politika izleme biçimlerinin farklılıklarına vurgu yapılmaktadır. Örneğin İsveç’te eşitlik anlayışına olan ve politikalara olan bağlılık sonuçlarda uygulanan politikaların başarılı olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşılık Yunanistan ve İspanya’da ana akımlaştırmanın, eşitlik politikası ve uygulamaların dağınık olarak hayata geçmesine yol açan bürokratik bir anlayış öne çıkmaktadır¹⁸⁶. Mary Daly yaptığı çalışmada, ana akımlaştırma politikalarına dair çalışmaların hangi niyetle yapıldığına da dikkat çekmektedir. İsveç gibi ülkelerde ana akımlaştırma politikaları cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelikken Yunanistan, İspanya gibi ülkelerde uygulanan politikalarda modernleşme vurgusu yapıldığına dikkat çekmektedir¹⁸⁷.

Modernleşme sembolü olarak ortaya konan cinsiyet eşitliği politikaları amacından uzaklaşmakta, sonuçların yetersiz kalmasına yol açmaktadır. Üye ülkelerin ana akımlaştırma uygulamaları yaparken Avrupa Birliği fonlarından para almak niyetiyle cinsiyet eşitliği politikalarını uygulamaya koymaya çalıştıklarına dair çıkarım, Daly’nin çalışmasına ait bir diğer önemli noktadır. Bu çalışmada özetle İsveç, Belçika ve Fransa haricinde ele aldığı sekiz ülke içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamaların salt prosedür üzerinde yoğunlaştığı vurgusu yapılmaktadır. Bu nedenle de bir değişim sağlanamadığı ifade edilmektedir. Ana akımlaştırma uygulamalarının yetersiz kalması üzerine nedenlerine dair tartışmalar yapılmış, önemli bir sebep olarak cinsiyet

¹⁸⁴ A. Aslı Şimşek, a.g.e., s. 148

¹⁸⁵ <https://academic.oup.com/sp/article/12/3/433/1679271> (Erişim Tarihi: 17.04.2019)

¹⁸⁶ Meryem Koray (2011), a.g.e. s.24

¹⁸⁷ <https://academic.oup.com/sp/article/12/3/433/1679271> (Erişim Tarihi: 19.04 2019)

eşitliği yönündeki ilerlemeyi güvence altına almayı garanti edecek ve yaptırım gücü uygulayacak bir mekanizmanın olmayışına dikkat çekilmiştir¹⁸⁸.

Avrupa Birliği Antlaşmaları uyarınca üye ülkelere sorumluluklar yüklenmekte fakat üye ülkeler sosyal politikaların belirlenmesi ve kuralların konması hususunda yetkilerini Avrupa Birliği'ne bırakmamaktadırlar. Adalet Divanı direktifleri ve çerçeve anlaşmalar da genel ilkelerden öteye gitmediğinden bu yolla ana akımlaştırma politikalarının güvence altına alınıp yol kat edilmesini beklemek zor görünüyor. Gülnur Savran, eşitlik politikalarını ekonomik amaçlardan ayrı düşünmenin mümkün olmadığını ifade eder¹⁸⁹. Özetle, eşitlik politikalarının ekonomik sistemle sınırlandığını, mali kaynaklar doğrultusunda ana akımlaştırma politikalarının etki alanının sınırlı kalacağını ifade edebiliriz¹⁹⁰.

2.10. İş - Aile Yaşamı Uyumlaştırma Politikaları

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları son yıllarda psikoloji, sosyal psikoloji, örgütsel davranış, örgüt psikolojisi, sosyoloji, çalışma ve endüstri ilişkileri gibi farklı akademik disiplinlerin gündemini meşgul etmektedir. Bu kavramın farklı disiplinlerin ilgi alanına girmesi, bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutlara sahip olması iş ve aile yaşamını uyumlaştırma kavramı üzerinde ortak bir tanımlamanın geliştirilmesini zorlaştırmaktadır. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları son 20-30 yıldır Avrupa Birliği ve OECD ülkelerinin, giderek artarak gündeminde yer alan bir konu olmasına rağmen Türkiye'de yakın zamanda tartışılmaya başlayan bir konudur¹⁹¹.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları ev içi iş yükü ve iş yaşamı sorumluluklarının hane ve hanedeki kişilerin bakımına ilişkin sorumluluklara sosyal destek mekanizmaları ve yasal, kurumsal açılardan bağdaştırılmasını ifade eder¹⁹². Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması, kadınların kamusal alanda daha görünür olması ile iş yaşamının aile yaşamına uyumlaştırılması amacıyla 2017 yılında Avrupa Komisyonu İş Yaşam Yönergesi'ne ilişkin öneriyi kabul etmiştir¹⁹³.

¹⁸⁸ Meryem Koray (2011) a.g.e. s. 25

¹⁸⁹ Gülnur Savran, "AB'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları", *Birikim*, 204-2006, İstanbul, s.40

¹⁹⁰ Meryem Koray (2011), a.g.e. s.26

¹⁹¹ Nurgül Kul Parlak, a.g.e., s.7.

¹⁹² İpek İlkkaracan a.g.e.,s.8

¹⁹³ Çalışmanın detayları için bkz: "Directive Of The European Parliament And Of The Council On WorkLife Balance For Parents And Carers And Repealing Council Directive 2017", European Commission, 2017

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kavramı Kıta Avrupası'nda daha çok "iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması / iş-aile uyumu" şeklinde kullanılırken Anglosakson yazında ise "iş ve aile dengesi, iş ve yaşam dengesi" şeklinde kullanılmaktadır. Ayrıca iş ve kişisel yaşamın uyumu, iş ve kişisel yaşam dengesi gibi farklı kavramsallaştırmalar da söz konusudur. Batılı yazındaki kavramsallaştırmalar ailenin mevcut olmadığı bir yapı üzerine inşa edilirken çoğunlukla konu toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusundan uzaklaşmakta, kadın, erkek, evli, bekâr, çocuklu, çocuksuz tüm çalışanların iş ve iş dışı yaşamının uyumlaştırılmasına odaklanmaktadır¹⁹⁴.

Türkiye'de ise bu kavrama toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında ilk kez dikkat çeken Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu (KEİG), söz konusu politikaların kadını yalnızca aile kurumu içinde bir parça olarak değil, iş yaşamının kişinin yaşamında önemli bir alan olduğu vurgusuyla iş – iş dışı yaşam dengesi kavramsallaştırmasını yapmaktadır. Bu çalışmada iş ve aile yaşamını uyumlaştırma kavramının tercih edilmesinin iki temel nedeni vardır: İlk neden Türkiye'de politika yapıcı yetkili makam ve kurumların ilgili politikaları medya ile paylaşırken iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasından bahsetmeleridir. İkinci neden ise söz konusu politikaların hangi isimle anılırsa anılsın temelde toplumsal cinsiyet ile ilintili olmasıdır. Bu çalışmada da toplumsal cinsiyet eşitliği merceğinden bir analizin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Türkiye'de gerek siyasi iradenin gerek toplumun kadını aile ve işgücü piyasası içinde konumlandırma biçimi bu politikaların rengini ve seyrini belirleyen temel etmen olacaktır. Bu bağlamda bu çalışmanın amacına hizmet eden kavram iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁹⁵.

"İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorunsalıyla ifade edilmek istenen nedir? Bu uyumlaştırma çabasının kadın erkek eşitliği ile ne gibi bir ilişkisi bulunmaktadır?" gibi sorular yanıtlanması gereken sorular olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma sorunsalının daha çok modern devlet ve modern piyasa ekonomilerine ait bir

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2017%3A253%3AFIN> (Erişim Tarihi: 20.06.2019)

¹⁹⁴ Niharika Doble;M. V. Supriya, "Gender differences in the perception of work life balance", Management Journal , 5 (4),Anna University, 2010, 331-342'den aktaran Çağla Ünlütürk Ulutaş, "Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı?", Başka bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?,(Ed. Nihal Boztekin), Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği Yayınları, 2014, İstanbul,s.82

¹⁹⁵ Çağla Ünlütürk Ulutaş, "Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı?", Başka bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?,(Ed. Nihal Boztekin), Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği Yayınları, 2014, İstanbul,s.82

kavram olduğunu söylemek mümkündür. Sanayi devrimiyle birlikte ekonomide, sosyal yaşamda, çalışma hayatında ve nüfus oranlarında yaşanan değişimler iş ve aile yaşamının uyumlaştırması sorunlarını ortaya çıkarmıştır. Sanayi devrimi sonrası üretim mekânları kırdan kente, küçük atölyelerden fabrikalara, ofis ve iş yerlerine kayan üretim biçimine evrilmiş, ev ile iş yerinde yapılan üretim birbirinden ayrılmıştır. Çalışma koşulları ve saatleri işverenin kontrolüne geçmiş, aile ve ev içi iş yükü ile emek piyasasında gelir kaynaklı yapılan işlerin eş zamanlı yürütülmesi zorlaşmış, yer yer imkânsızlaşmıştır¹⁹⁶.

Erkeklerle beraber kadınların da çalışmak zorunda olması daha önceleri gündemde yer almayan iş yaşam dengesi meselesini ön plana çıkarmıştır. Kadınların istihdamda yer alması ve kadınların istidamda yer alması yönünde sağlanan gelişmeler sadece emek piyasasının dinamikleri ile açıklanamamaktadır. Kadın ve erkek istihdamı arasında cinsiyet temelli bir fark bulunmaktadır. Bu fark, cinsiyete dayalı işbölümü ile açıklanmaktadır. Toplumda yerleşik olarak bulunan cinsiyete dayalı iş bölümünün en belirgin örneği bakım emeğidir. Kadınlar hane içinde ücretsiz bakım hizmeti sunarken sadece erkekler açısından fayda sağlamakla kalmaz, aynı zamanda kapitalist sistem açısından da ekonomik yarar sağlar. Hanenin günlük temizleme, pişirme, alışveriş, çocuk bakımı gibi rutinlerinin iş gücü maliyetini düşürdüğü yönünde iktisatçılar, ödenmeyen ev içi emek ekonomisinin piyasalaşmış kısmını sübvansе ettiği başka bir deyişle desteklediği yönünde görüş birliği bulunmaktadır. Piyasalaşmış kısmı ev içi emekle ücretsiz ikame eden kadınların ücretsiz emeği olmazsa, çalışanın ailesinin aynı yaşam standartlarını sağlayabilmesi için daha yüksek ücret ödeyeceği ve bunun kâr- ücret oranını da etkileyeceği açıktır¹⁹⁷.

Liberal iktisat, kapitalizmin tarihsel gelişimi içerisinde ilk uygulanan makroekonomik modeldir. ABD’de ortaya çıkan sosyal reformların çoğu evin geçimini sağlayan erkeğe kadınların bağımlı olması gerektiği yönünde bir ön kabulle hayata geçirilmiştir. Kadın sendikacıların çoğunluğu oluşturduğu bazı işçi grupları çalışan annelerin haklarını savunmuşlardır. Kadınların ailelerine bakabilmeleri için daha yüksek maaş ve sendikalaşma talebinde bulunmuşlardır. Fakat bu talebin arkasında bir kadın mücadelesinin örgütlenemediği görülmektedir. Gerek işçi sınıfında gerekse orta sınıfta çocuklu evli kadınların büyük kısmının ev dışında kısmi zamanlı işlerde çalışıyor oluşu, tam zamanlı bir işte çalışmamaları bu durumun nedeni olarak ifade edilmektedir. Kadınlar ailenin geçimine katkıda bulunmak zorunda kalmışlar fakat öncelikli işleri olduğu

¹⁹⁶ İpek İlkaracan, a.g.e., s.7

¹⁹⁷ Gülay Toksöz, Kalkınmada Kadın Emeği, Varlık Yayınları,2012, İstanbul, s.110

kabulünde olan çocuk bakımı ve çocuk yetiştirme ile evde yürütebilecekleri evde çalışma ya da belli mevsimlerde çalışma gibi işlerde yer almışlardır. Bu dönemde tüm sınıflar erkeği evin geçimini sağlamakla yükümlü, sorumlu kişi olarak görmüşlerdir¹⁹⁸.

Kadının farklı ekonomik modellere göre değişen konumunu Gardier tarafından üç şekilde gruplandırılmıştır. Birincisi ailenin geçiminin erkek tarafından sağlandığı ve kadının tam zamanlı ev içi emekçisi olup, kadınların ekonomik olarak evliliğe bağımlı olduğu ve bakım hizmetlerinin devlet tarafından sunulmadığı geleneksel modeldir. İkincisi ailenin geçiminin yine erkeğin sorumluluğunda olduğu, ücretsiz bakım işlerinde kadının sorumluluk aldığı fakat ailenin geçiminde de sorumlulukları olduğu çift reisli modeldir. Bu modelde kadınlar yarı zamanlı işlerde çalışmakta, erkeklerden daha az kazanıp kamusal alanda daha az zaman geçirmektedirler. Kariyer olanakları da kısıtlıdır çünkü işverenler kadınların çocuk doğurma ve bu nedenle işe ara verme eğilimleri yüzünden kadınlara karşı ayrımcılık uygulamakta ve işe almamaktadırlar. Üçüncü modelde ise çift kariyerli aile modeli tanımlanmaktadır. Bu modelde bakım emeği taraflar arasında eşit paylaşılmakta, ailede kadın ve erkek benzer miktarlarda ücretli emeğe katkı sunmaktadır. Bu modelde cinsiyet eşitliği artmakta, devlet bakım hizmetlerinde ciddi destek sunmakta ve kadınların iş gücüne katılımı daha yüksek seviyelere çıkmaktadır¹⁹⁹.

Bu modeller farklı iktisat politikalarından etkilenmektedir. Tek bir modelin herhangi bir ülkede tek başına uygulanması söz konusu olmamakla beraber daha çok farklı modellerin iç içe geçtiği görülür²⁰⁰.

Kadınların kısmi zamanlı da olsa işgücüne dâhil olmaları, zamanla sayılarının artması ve tam zamanlı işlerde çalışan ekmeği kazanan erkek modelinin zamanla değişmesine neden olmuştur. Kadın ve erkek arasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için hukuksal düzenlemelerin iş ve aile yaşamının düzenlenmesiyle mümkün olacağı yönünde bir anlayış bulunmaktadır²⁰¹.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması babalık izni, hem erkeğe hem kadına tanınan ebeveyn izni, devlet ve işverenler arasında iş ve aile yaşamı dengesinin kurulabilmesi

¹⁹⁸ Johanna Brenner, Sınıf Siyaseti ve Kadın, Çev. Defne Yeşilsu, Kalkedon Yayınları, 2012, s.152

¹⁹⁹ Jean Gardiner, "Bakım Emeği", *Feminist Politika Dergisi*, Özel Sayı, 2011, s.69'dan aktaran Şule Daldal, Ekonomik Modeller, Postmodernizm ve Feminist İktisat, Çalışma Hayatında Kadın,(Ed. Gülay Akgül Yılmaz), Eskar 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu,2017,İstanbul, s.67

²⁰⁰ Şule Daldal, Ekonomik Modeller, Postmodernizm ve Feminist İktisat, Çalışma Hayatında Kadın,(Ed. Gülay Akgül Yılmaz), Eskar 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu,2017,İstanbul, s.67

²⁰¹ Kadriye Bakırcı (2012), a.g.e.,s. 164

adına uyumlu işbirliği, aile yükümlülüğü olanların ayrımcılığa uğramaması, esnek çalışmanın öngörülmesi, doğum gibi durumların getirdiği yasal izinlerin akabinde hak kaybı olmadan eski işlerine dönebilme gibi politikaları içermektedir²⁰².

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması hakkında ilk düzenlemeyi, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) yapmıştır. Aile yükümlülüklerini kavramını tanımlamış, yalnızca aile yükümlülüğü olan kadınların çeşitli sorumluluklarını uyum içinde ve ayrımcılığa uğramadan yerine getirebilmesi için önlemlere yer vermiştir²⁰³.

ILO tarafından hazırlanan 156 No'lu Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi, 123 Nolu İstihdam -Aile Sorumlulukları Olan Kadınlar Tavsiye Kararı ve 165 No'lu Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi Tavsiye Kararı Türkiye tarafından onaylanmamıştır²⁰⁴.

Bu Sözleşme ve Tavsiye Kararları uyarınca aile yükümlülükleri, ekonomik faaliyetlere hazırlanma, ekonomik faaliyetlere girme, yer alma, ilerleme olanaklarını kısıtlayan aile sorumluluklarını kapsamaktadır. Hem uluslararası hem AB Hukuku hem de ulusal hukuklar aile sorumluluklarını, ev içi emek faaliyetlerini ekonomik bir faaliyet olarak kabul etmemektedir. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları İngiltere'de aile dostu politikalar aldı altında anılmaktadır. Bu kavram bazı AB belgelerinde de yer almaktadır. Bu politikaların kadın dostu politikalar olmaktan ziyade aile dostu politikalar olduğu, kadını aile içinde ele aldığı ve aileyi önce düşündüğü ortaya konulmaktadır²⁰⁵.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarına eleştiri getiren Stratigaki iş ve aile sorumluluklarını uyumlaştırma hedefinin sağlanamadığını, AB'nin istihdam politikasının bir parçası olarak esnek çalışma saatlerini meşrulaştırmak amaçlı yapıldığını ifade etmektedir²⁰⁶. Uyumlaştırma teriminin nötr bir ifade olduğunu, kadın ve erkekler arasında

²⁰² Kadriye Bakırcı (2012), a.g.e.,s. 164-165

²⁰³ Kadriye Bakırcı (2012) , a.g.e.,s. 166

²⁰⁴ https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/KADIN%20%C4%B0ST%C4%B0HDAMINI%20DOLAYLI%20OLARAK%20ETK%C4%B0LEYEN%20%C4%B0LO%20S%C3%96ZLE%C5%9EMELER%C4%B0%20VE%20TAVS%C4%B0YE%20KARARLARI.pdf (Erişim Tarihi: 24.06.2019)

²⁰⁵ Kadriye Bakırcı (2012) , a.g.e., s.165-166

²⁰⁶ Maria Stratigaki, The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family, Social Politics, No 11/ 1Spring, 2004, Page 30-56

aile sorumluluklarını paylaştırarak cinsiyet eşitliğini sağlamaktan çok kadınların ücretli ve ücretsiz işlere “uyumlu” hale getirmek anlamı taşıdığını ifade etmektedir²⁰⁷.

Kadın erkek eşitliği açısından Avrupa Birliği’nin sosyal politikalarından iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları kapsamında dört başlık ön plana çıkmaktadır. Bunlar bakım hizmetleri, izin düzenlemeleri, esnek çalışma düzenlemeleri, nakit transferi şeklindedir²⁰⁸.

Bakım hizmetleri, izin düzenlemeleri, esnek çalışma ve nakit transferi konusunda her ülkenin kendine has politikaları olmakla beraber iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik AB’nin kadın istihdamını arttırmaya yönelik kullanılan bir araç olduğu son dönemlerde gündemde olan bir konudur²⁰⁹.

Türkiye nezdinde iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik çalışmalar, feminist perspektiften bir takım eleştiriler getirilerek açıklanmaktadır. Bu konuda en çok tartışılan ve itiraz edilen başlık olarak karşımıza Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı’nın yerini 8 Haziran 2011 yılında alan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’dır. Bu duruma birçok kadın örgütü karşı çıkmıştır, fakat dönemin Başbakanı bu itirazlara muhafazakâr demokrat bir parti olduklarını, aileye çok önem verdiklerini ifade ederek açıklama getirmiştir. Bugün Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın altında Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü bulunsa da kadınların aile ile tanımlanması, birey ve yurttaş olarak anılmaması feministlerin dikkat çektiği bir diğer unsurdur²¹⁰.

Ülkelerin içinde bulundukları refah devleti modeline göre sosyal politikaların şekillendiğinden daha önceki bölümlerde bahsedilmişti. İş ve aile yaşamını uyumlaştırmak amaçlı yapılan bu dört politika ayağına baktığımızda ülkeler nezdinde farklı uygulamalarla hayata geçirildiği görülmektedir. AB düzeyinde iş ve aile yaşamı uyumlaştırılması politikaları 1989 yılında Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı’ndan (Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı) bu zamana kadınların iş gücü piyasasına katılımının arttırılmasına yönelik bir strateji biçimini aldığı ifade edilmektedir. AB, ebeveyn izni ve

²⁰⁷ Jane Lewis, Work and Family Reconciliation, Equal Opportunities and Social Policies: The Interpretation of Policy Trajectories at the EU Level and The Meaning of Gender Equality, Journal of European Public Policy, 13-3, 2006, page.420-437’den aktaran Kadriye Bakırcı (2012), a.g.e.,s.165

²⁰⁸ Gizem İgde, a.g.e.,s.42

²⁰⁹ Gizem İgde, a.g.e., s1196

²¹⁰ Mehmet Tarhan, “Aile Temelli Sosyal Politikalar ve LGBT”, Başka Bir Aile Mümkün Mü?, (Ed. Nihal Boztekin), Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği Yayınları, 2014, İstanbul, s. 121

bakım izinlerine yoğunlaşmış, bu konuda asgari standartları belirleyerek, izinlerin ücretli veya ücretsiz olacağı, kullanım koşulları üye ülkelerin kararına bırakılmıştır²¹¹.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları pek çok ülkede esnek istihdam, doğum sonrası izinleri ve bakım hizmetleri temeline oturtulmaktadır. Doğum izinlerine yönelik en temel tartışma bu iznin annelik izni mi yoksa ebeveyn izni mi yoksa her ikisini de kapsayan ebeveyn izni olarak mı düzenleneceğine yöneliktir²¹². Kimi ülkelerde ise bakım hizmetleri sağlanarak bakım iş yükünün kadınların omuzlarından alarak bakım hizmetlerini ücretli /ücretsiz ya da çok düşük ücretlerle sağlamaktadır. Kimi ülkeler ise nakit desteği sağlayarak çözüm üretmektedir²¹³.

2.10.1. Bakım Hizmetleri

Bakım hizmetlerinin kurumsallaştırılmadığı ülkelerde enformel uygulamaların yoğunlaştığı görülmektedir. Enformel bakım çocuk, engelli, hasta ya da yaşlıların kurumsal hizmet sağlanmadığı için bakımlarının aile bireyleri, akrabaları, komşuları, arkadaşları tarafından üstlenilmesi anlamına gelmektedir. Bakım hizmetlerinin bakıma ihtiyaç duyan kişi veya kişilerin durumuna göre farklı deneyim ve bilgi istemesi nedeniyle bu hizmetin yerine getirilmesi konusundaki sorumluluk anlayışını arttırmaktadır. Ancak çocuk bakımı gibi hizmetlerin kadınların istihdamı ve iş ve aile yaşamını uyumlaştırma üzerinde olumlu etki yarattığı kabul edilmektedir²¹⁴.

Bakım hizmetleri içinde çocuk bakım hizmetlerinin AB üye ülkelerinde kadın istihdamını desteklemekte önemli bir araç olduğu ifade edilmektedir ve yasal düzenlemelerle bu destek sağlanmaya çalışılmaktadır. “1992 tarihli Çocuk Bakımı Hakkında Avrupa Toplulukları Konseyi Tavsiye Kararı” nda üye devletlere çalışmakta olan ya da iş bulmak için eğitimde olan ebeveynlere olabildiğince çok yerel olanak sağlayıcı önlemlerin alınması, yerel imkânların ulaşılabilir olması ve tek ebeveynli ailelerin dikkate alınmasını tavsiye etmektedir²¹⁵.

Bu tavsiyelere rağmen Avusturya’da iki çocuklu bir kadının, çalışmak istemesine rağmen çocuklarının bakımı sağlayacak bir olanağın bulunmaması nedeniyle işi bırakmak

²¹¹ Kadriye Bakırcı, a.g.e., s. 169

²¹² Özlem Işığışık, “İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55-1, 2005, s. 785

²¹³ Çağla Ünlütürk Ulutaş, “a.g.e., s.82

²¹⁴ Pete Alcock; Margeret May; Karen Rowlingson, a.g.e., s.293

²¹⁵ Kadriye Bakırcı, a.g.e., s.174

zorunda kaldığını ve iş akdini feshetme isteğini mahkemeye taşınmıştır. Mahkeme mevzuatta açıkça çocuk bakımı nedeniyle iş akdinin feshine dair düzenleme olmaması nedeniyle sonucu davacı anne aleyhine sonuçlandırmıştır. Bu karar üzerine çocuk bakım yükümlülüğünün kadınlara ait olduğu düşüncesini pekiştirdiği ve kadınlara zarar verebilecek bir karar olduğu yönünde eleştirilmiştir²¹⁶. Türkiye’de de benzer durumlar yaşanabilmektedir. Ülkemizde işgücü piyasasında cinsiyete dayalı bir iş bölümünün ve ayrımcılığı olması kadınlar işe alınırken hukuken bir yaptırımı olmasına karşın²¹⁷ firma çıkarlarını gözetmek amacıyla belirli bir süre gebe kalmamalarına yönelik belge imzalatıldığı da bilinmektedir²¹⁸.

Geçmiş yıllarda AB’nin toplumsal cinsiyet ve istihdam odaklı dar bir politika alanına sahip olan bakım hizmetleri 2002 Barselona Zirvesi sonrasında değiştirilmiş, daha kapsamlı hale getirilmiştir. Bu zirvede çocuk bakım kurumlarının sayıca artırılması, uygun fiyatta ve kalitede kurumsal hizmet sağlanması yönünde değişim öngörülmüştür. Buna ek olarak 2011’de AB Komisyonu erken çocukluk eğitimi ve bakımı için yayımladığı bildiride bakım hizmetlerinin ebeveynler için hayati önem taşıdığını ifade etmiştir. İngiltere, Almanya, Hollanda ve Avusturya gibi ülkelerde bakım hizmetlerinin yarı zamanlı sağlanması, ebeveynlerin formel hizmetlerin yanında enformel hizmetleri de kullanma zorunluluğu doğmuş, bu da bakım hizmetlerinin eksikliği yönündeki eleştirilere neden olmuştur²¹⁹.

Ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyleri bakım hizmetlerine de yansımaktadır. İtalya, Kıbrıs, Finlandiya gibi ülkelerde bakım hizmetlerinden düşük gelirli aileler ücretsiz yararlanırken, Almanya’da çocuk bakım hizmetlerine düşük gelirli aileler orta ve yüksek gelirli ailelere göre daha fazla ödeme yapmaktadır. İngiltere’de ise düşük gelirli aileler bütçelerinin %20’sini çocuk bakım hizmetlerine ayırıyorken; yüksek gelir grubundaki aileler bütçelerinin %8’ini ayırmaktadırlar²²⁰.

İngiltere İrlanda, Avusturya’da AB standartlarına göre pahalı addedilen bakım hizmetleri; Kıbrıs, Yunanistan, İspanya, Macaristan, Litvanya, Polonya, Estonya, Slovakya

²¹⁶ Kadriye Bakırcı a.g.e.,s. 175

²¹⁷ Çağla Ünlütürk Ulutaş, “a.g.e.,s.85

²¹⁸ <https://m.bianet.org/bianet/emek/121066-kadinin-emzirme-izni-var-isveren-gasp-etmezse> (Erişim Tarihi: 05.07.2019)

²¹⁹ Nurgül Kul Parlak,a.g.e.,s. 182

²²⁰ Janneke Plantenga; Chantal Remery, The Provision of Childcare Services A Comparative Review of 30 European Countries, Belgium: European Commission, 2009, page 48’den aktaran Nurgül Kul Parlak, a.g.e., s. 181.

gibi ülkelerde devlet eliyle ekonomik imkânlarla fakat özel sektörde ise yüksek ücretlerle temin edilmektedir. Danimarka’da çocuk bakım hizmetleri düşük gelirli aileler için yüksekken çift gelirli ailelerin bütçesinde baskı oluşturmamaktadır. Hollanda’da ise yüksek olarak belirtilen çocuk bakım hizmetlerinin son yıllarda düşürülmesi konusunda çalışmalar yapılmaktadır²²¹.

Türk Anayasası 10. Maddesinde cinsiyet eşitliğinin düzenlenmesinin yanında 41. Maddesinde “eşler arasına eşitliğe dayanan bir aile modeli” düzenlemektedir. Bu düzenlemeyle anne olarak kadının ve çocukların hakları koruma altına alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Her ne kadar düzenlemede evlilik birliğiyle kurulan ilişkilerin korunması öngörülmüşse de evlilik dışı ya da tek ebeveynli vatandaşların da hakları koruma kapsamındadır. Anayasa’nın 10 maddesinde yer alan “benzer sebepler” ifadesiyle birlikte medeni hale dayalı ayrımcılık yasaklanmış olup, Türkiye’nin de onayladığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığı Önlenmesi Sözleşmesi’nde medeni hali ne olursa olsun hakların bütün kadınlara tanınması öngörülmektedir²²².

İş Kanunu uyarınca 150 kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde bir yaşından küçük çocukların bırakılmasına yönelik düzenlemenin işveren açısından mali yük oluşturduğu gerekçesiyle kadın çalışanları ilgili kanun maddesinde belirtilen sayının altında tutma eğiliminden de önceki bölümlerde bahsedilmişti. Bu bağlamda bakım hizmetleri sorumluluğu aileye yakın kişilerden, özellikle kadınlardan temin edilmektedir. 2017 Ocak ayında başlayıp Mart 2018’de sona eren “Büyükanne Projesi”, “İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa, Kayseri, Sakarya, Antalya, Konya, Tekirdağ ve Gaziantep” pilot illerinde 3 yaş altı torunlarına bakan büyükannelere aylık 425 TL yardımı içeriyordu. Kadın istihdamını teşvik etme, farkındalık yaratma amacı taşıdığı ifade edilen proje, yine devlet eliyle kamusal alanda çözülmesi gereken bakım hizmetini ailelerin kadın ferdi olan anneanne ve babaannelere teslim etmeyi uygun görmüştür. Kadın örgütleri bu projeyi ülkedeki kadınların yarısından azı istihdamda yer alabiliyorken kısıtlı sayıda kadına yardım edilmesinin bu projeyi istihdam teşvik projesi olarak yansıtlamayacağı yönünde eleştirmişlerdir²²³.

²²¹ Janneke Plantenga; Chantal Remery, The Provision of Childcare Services A Comparative Review of 30 European Countries, Belgium: European Commission, 2009, page 48,49,52’den aktaran Nurgül Kul Parlak, a.g.e., s.180,181.

²²² Kadriye Bakırcı, a.g.e.,s. 177- 178

²²³ <https://www.kosgebkredisi.com/toruna-bakma-maasi-basvuru-sayfasi/> (Erişim Tarihi: 02.07.2019)

Tablo 2.5. 18 -65 Yaş Eğitim Durumuna Göre Çocuk Bakımı Nedeniyle Çalışma Hayatına Ara Verme veya Çalışmama Durumu

(Bin kişi)	Toplam		Çalışma hayatına en az bir ay ara verdi		Çalışma hayatına hiç ara vermedi		Çocuk bakımı nedeniyle hiç çalışmadı		Diğer nedenlerden dolayı hiç çalışmadı	
	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)	Sayı	(%)
Eğitim durumu										
Toplam	35 290	100,0	2 397	6,8	29 019	82,2	248	0,7	3 626	10,3
Okur yazar olmayanlar	2 578	100,0	70	2,7	1 910	74,1	22	0,8	576	22,3
Lise altı eğitilmişler	21 620	100,0	763	3,5	18 211	84,2	185	0,9	2 461	11,4
Lise	3 213	100,0	245	7,6	2 619	81,5	22	0,7	327	10,2
Mesleki veya teknik lise	2 917	100,0	231	7,9	2 518	86,3	13	0,5	155	5,3
Yüksek Öğretim	4 962	100,0	1 088	21,9	3 761	75,8	5	0,1	108	2,2
Erkek	16 476	100,0	156	0,9	16 184	98,2	-	-	136	0,8
Okur yazar olmayanlar	288	100,0	1	0,3	266	92,5	-	-	21	7,2
Lise altı eğitilmişler	9 993	100,0	99	1,0	9 834	98,4	-	-	60	0,6
Lise	1 674	100,0	15	0,9	1 622	96,9	-	-	37	2,2
Mesleki veya teknik lise	1 774	100,0	17	0,9	1 748	98,5	-	-	9	0,5
Yüksek öğretim	2 746	100,0	24	0,9	2 713	98,8	-	-	9	0,3
Kadın	18 815	100,0	2 241	11,9	12 836	68,2	248	1,3	3 490	18,5
Okur yazar olmayanlar	2 289	100,0	69	3,0	1 643	71,8	22	1,0	555	24,2
Lise altı eğitilmişler	11 627	100,0	664	5,7	8 377	72,1	185	1,6	2 401	20,6
Lise	1 538	100,0	230	15,0	997	64,8	22	1,5	289	18,8
Mesleki veya teknik lise	1 143	100,0	215	18,8	770	67,3	13	1,2	145	12,7
Yüksek Öğretim	2 216	100,0	1 064	48,0	1 048	47,3	5	0,2	99	4,5

Kaynak: TÜİK İş ve Aile Yaşamının Uyumu 2018 Verileri

TÜİK 2018 İş ve Aile Yaşamı Uyumu istatistiklerinden çocuk bakımı nedeniyle çalışma hayatına ara verme ve ya çalışmama verilerine baktığımızda, çocuk bakımı nedeniyle işe ara vermiş veya işi tamamen bırakmış kesimin yoğunlukla kadınlar olduğu göze çarpmaktadır.

Doğum sonrası işine geri dönmek isteyen fakat iş yerinde “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” uyarınca kreş bulunmadığı gerekçesiyle kadın işçi, işyerine ihtarname göndermiş, bu ihtarname işverenin istifa beyanı olarak kabul etmesine neden olmuş, kadın işçi işe başlatılmamıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu durumu Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’e atıfta bulunarak “yönetmelik gereği işverenin kreş açma mecburiyeti bulunmakta olup, bu yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren karşısında işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak, davacı işe gelerek çalışma isteğini ve iş sözleşmesini feshetme iradesinin bulunmadığını göstermiş, işveren tarafından davacının çalışmasına izin verilmemiş olup, bu nedenle davalı işverenin iş sözleşmesini feshettiğinin kabul edilmesi gerekir. Davalı haklı sebeple iş sözleşmesini feshettiğini ispat edemediğinden mahkemece kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekirken, bu taleplerin reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde yorumlamıştır. Bu karara göre çalıştığı işyerinde kreş olmadığı ve bakım hizmeti sağlanamadığı için istifa eden kadın çalışan kıdem ve ihbar tazminatı alabilecektir²²⁴.

Bakım hizmetlerinin artırılması kadınların istihdama katılımını etkilemekle beraber elbette tek çözüm yolu değildir. Son yıllarda esnek çalışma düzenlemeleri, annelik izninin yanı sıra ebeveyn izni ve tüm bu izinlerden bağımsız sadece babaları bakım sürecine dâhil etmeyi amaçlayan babalık izinleri uygulamaları başlatılmıştır, esnek çalışma saatlerine ilişkin bazı düzenlemeler getirilmiştir.

2.10.2. Esnek Çalışma Düzenlemeleri

İş ve aile yaşamını uyumlaştırmada esnek çalışma düzenlemeleri karşımıza çıkmaktadır. Esnek çalışma düzenlemelerinin tarihine kısaca değinecek olursak bu düzenlemelerin 1980’lerde popülerlik kazandığı görülmektedir. Bu dönemlerde esnek çalışma, yoğun rekabetle şekillenen piyasaların rekabet güçlerini koruyabilmesi açısından hayati öneme sahip olarak algılanmıştır. Kısa sürede az maliyetle, hızla değişen küresel piyasadaki değişime uyum sağlayabilme yeteneği olarak tanımlanmıştır. Bu durum üretim

²²⁴ <https://www.birgun.net/haber-detay/milyonlarca-anne-ve-babayi-igilendiren-karar-kres-yoksa-tazminat-var.html> (Erişim Tarihi: 04.07.2019)

ve istihdama yönelik her türlü belirleyici unsur ve kuralı esnetme anlamına da gelmektedir²²⁵.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının bir bileşeni olan esnek çalışma düzenlemelerinde esneklik, işletmelerin işgücü girdisi düzeyini zaman ve talebe göre değiştirme, ücretlendirmeyi verimlilik ve ödeme gücüne göre ayarlama, mevcut işçileri talepteki değişimlere göre farklı işlerde görevlendirme yetkisi olarak tanımlanmaktadır²²⁶.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların özgürleşmesiyle beraber işgücü piyasasındaki görünürlüklerinin artması aile politikalarıyla eş zamanlı gelişme kaydedilemediğinden bu iki alanın gerilimine neden olan durumlar ortaya çıkmaktadır. Kadınların annelik ve iş yaşamı arasında zorunlu bir seçime itilmesi bu gerilimin bir nedenidir. Türkiye’de ev içi emek için ayırdıkları süre (Tablo 2.1.) ve çocuk bakımı nedeniyle istihdamdan ayrılma nedeni olarak (Tablo 2.5.) kadınların durumu göz önüne alındığında iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları incelenmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Dengeleyici politikaların yokluğu ve hane içi eşitsiz iş dağılımı, kadınların istihdam edilse dahi çift mesaili ve dolayısıyla çift işi yüküyle karşılaşmasına yol açar²²⁷.

Günümüzde esnek çalışma düzenlemeleri Türkiye nezdinde iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikası olarak, kadınların iş gücü piyasasına katılımını arttırmakla beraber muhafazakâr aile yapısını koruyarak doğum oranlarını artırma hedefi temellidir. Bu noktada esnek istihdam kadınların hem istihdam içinde yer almalarına hem de evde olabilmelerine olanak tanıyan bir çözüm önerisi olarak karşımıza çıkmaktadır²²⁸.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma çerçevesinde ebeveynlere çözüm önerisi olarak sunulan esnek çalışma düzenlemeleri Türk hukuk mevzuatında iş ve aile yaşamı sorumluluklarını uzlaştırmaya uygulama alanı bulabilecek düzenlemeler içermediğinden devlet ve işverene sorumluluk yüklenmemektedir. Bu noktada esnek çalışmaya dâhil olmakla ilgili sorumluluk ebeveynlere verilmektedir²²⁹.

²²⁵ Nurgül Kul Parlak, a.g.e.,s.184

²²⁶ Banu Uçkan; Deniz Kağnıcığlu, Endüstri İlişkileri, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları,Eskişehir, 2004, s.302

²²⁷ Çağla Ünlütürk Ulutaş, a.g.e.,s. 80

²²⁸ Çağla Ünlütürk Ulutaş, a.g.e.,s. 81

²²⁹ Kadriye Bakırcı, Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması, İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, 2015, s.79

Esnek çalışma biçiminin iş ve aile yaşamını uyumlaştırmada stratejik bir çıkar yol olduğuna dair görüş belirtilmektedir. İstihdam içinde aile sorumlulukları nedeniyle yeterli derecede yer bulamayan kadınlar için alternatif istihdam biçimleri ortaya konmaktadır²³⁰. Artan nüfus ve işsizlik, ekonomik daralma gibi etkenlerin yanı sıra evlilik ve çocuk bakımı nedeniyle istihdam dışı kalan kadınların esnek çalışma düzenlemelerinde yer almasını istihdamdan tamamen kopmaması olarak yorumlayanlar da vardır. Esnek çalışma aynı zamanda ev içi emek ve çocuk bakımı gibi toplumsal cinsiyet rollerine atfedilen rol ve sorumluluklarını da eş zamanlı devam ettirebilme anlamına da gelmektedir²³¹.

Bakım hizmetlerinin kamu desteğiyle sağlanmayıp ticarileştirilmesi, izin olanaklarının kısıtlı olması kadınların istihdamdan çekilerek ev içi emeğin sorumlusu olarak, artan yoksulluk ve hane halkı ekonomisine katkı ihtiyacı nedeniyle emek piyasasına dâhil olma ihtiyacını doğurmaktadır. Bu iki çelişik durumun çözümleyici unsuru olarak kadınlar esnek çalışma, yarı zamanlı çalışma türlerine dahil olarak emek piyasasına katılmaktadır²³².

Ne Avrupalı feministler ne Türkiye feministleri ne de iş ve aile yaşamını uyumlaştırma kavramına ilk kez dikkat çeken KEİG, esnek çalışma ile ilgili ortak bir fikre varabilmiş değildir. İnsana yaraşır iş imkânın sağlanması hususunda esnek çalışmanın fayda sağlayacağı yönündeki fikir birliğinin karşısında cinsiyet rollerini pekiştirebilecek bir zemin hazırlayabileceği de tartışılmaktadır. AB üye ülkelerinden İsveç ve Fransa esnek çalışma düzenlemelerinde yüksek oranlarda kadın istihdamına sahiptir. İskandinav ülkelerinde de bu uygulamanın başarılı olduğuna dair ortak bir fikir birliği bulunmaktadır. Kadınların düşük ücretlerle, esnek çalışma saatleri adı altında belki de tüm günü kapsayabilecek bir iş sorumluluğunu omuzlarına yükleyebileceği de tartışılan bir diğer konudur. Esnek çalışma ile günün her saatinde erişilebilir olmak, Türkiye’de hem işverenin hem de çalışanların esnek çalışma yanlısı olmaması bu seçeneği tercih edilmez kılmaktadır. İngiltere’de yıllık iznini kullanan çalışanına telefon açtığı gerekçesiyle işveren dava edilmiş, bu durum özel hayata saldırı olarak addedilmiştir. Kadriye Bakırcı bu noktada esnek çalışmanın kategorik olarak, engelliler, öğrenciler için uygulanırsa olumlu

²³⁰ Mehmet Merve Özaydın, Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15/3, 2013, s.60

²³¹ Mehmet Merve Özaydın, a.g.e.,s.60

²³² İrem Erdem, Kadın Emeğinde Güncel Bir Araştırma: İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması, *Uluslararası sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11/ 59, 2018, s.656

sonuçlar vereceğini fakat ebeveynlere tanınan, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma noktasında cinsiyet eşitliğini sağlama aracı olmadığını ifade etmektedir²³³.

Esnek çalışma düzenlemelerine getirilen bir eleştiri ise kadın istihdamını arttırmak yerine ev eksenli işlere mahkûm kılma durumuna sebep olabileceği yönündedir. İş gücü piyasalarındaki iyileştirme ve insana yakışır iş imkânının sağlanması, ailevi sorumluluk yükünün kadınların omuzlarından almayı hedefleyen politikalarla beraber kadın istihdamı yukarı çekilecektir. Esping – Andersen’in yaptığı bir çalışmaya göre güvenceli işlerde çalışan kadınlar, güvencesiz ve esnek işlerde çalışan kadınlara göre daha çok çocuk sahibi oluyor. Bu bağlamda kadınların güvenceli işlerde çalışması devletlerin dinamik nüfus politikalarını doğrudan etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır²³⁴.

Sonuç olarak esnek çalışma düzenlemelerinin evli ve çocuklu kadınların istihdam dışı kalmalarının normalleştirilmesi durumu ve esnek çalışma düzenlemelerinin sadece kadınları hedef alması nedeniyle cinsiyetçi olarak eleştirilmektedir. Cinsiyetçi ve aile sorumluluklarının paylaşımını göz ardı eden bu yaklaşım ile kadınlar yine ev bakım sorumluluğunu tek başına üstleniyorken, ebeveynlik sonrası kısmi zamanlı da olsa ücretli bir işte çalışmakla eve ekonomik katkı sunan kişi olmaya devam etmektedir. Ekonomik bağımsızlık duygusuna sahip olma açısından ve kadınların erkeklerden bağımsızlaşması adına önemli olduğunu da belirtmek gerekir²³⁵.

2.10.3. İzin Düzenlemeleri

AB iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarını bağlayıcı düzenlemeler yerine, minimum kriterler belirleyerek Açık Koordinasyon Yönetimi (Open Method of Coordination) kullanarak geliştirmektedir. Bu metod ile AB üye ülke uygulamalarına yön verirken, uygulamada ülke modellerinde ki çeşitliliğe de izin vermektedir²³⁶.

Ev içi emekle hane halkı sorumluluklarının iş hayatı sorumluluklarına bağdaştırmak amaçlı yapılan her türlü sosyal, yasal, kurumsal destek mekanizması olarak ifade edilen iş

²³³ Çağla Ünlütürk Ulutaş, a.g.e.,s. 98-99

²³⁴ <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/annelik-ve-istihdam-kiskacinda-sosyal-politika> (Erişim Tarihi: 07.07.2019)

²³⁵ Nurcan Özkaplan, “Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü(1980-2007)”, İktisat ve Toplumsal Cinsiyet, (Ed. Ufuk Serdaroğlu), Efil Yayınları, Ankara, 2010, s.304

²³⁶ Gizem İğde, a.g.e., s.71

ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları²³⁷ uluslararası hukuk ile AB hukuku incelendiğinde iş ve aile yaşamını uyumlaştırma adına şu politikaları içermektedir²³⁸:

- “ Çocuk sahibi ebeveynlere tanınan izinlerin düzenlenmesi (babalık izni, hem erkeğe hem kadına ebeveyn izni ve ailedeki diğer bağımlı bireylere bakma izni olanaklarının sağlanması)
- Çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bakım hizmetlerinin ücretsiz olarak veya çalışanların gelirleriyle uyumlu makul bir ücretle sağlanması ve yaygınlaştırılması
- Aile yükümlülükleri olanlar için esnek çalışma düzenlemelerinin öngörülmesi
- Çoğu kadın olan atipik işçilerin ayrımcılığa karşı korunması,²³⁹
- Aile yükümlülükleri olanların istihdama katılımında, istihdam edilmeye devam edilmede ayrımcılığa uğramamaları, özellikle feshe karşı korunmaları,
- Aile yükümlülükleri olan çalışanların yasal izin sürelerinin sonunda hak kaybı olmadan eski işlerine dönebilmeleri,
- Aile yükümlülükleri nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi,
- Devlet veya işverenler tarafından ailedeki çocuklara, engellilere ve yaşlılara bakım için parasal yardım yapılması,
- Aile yükümlülükleri olanların sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması”

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarını cinsiyet eşitliği perspektifinden ele alıyor olmamız nedeniyle, ilgili mevzuatta sadece kadın erkek eşitliğini ilgilendiren maddeler konu edilmiştir. Bu bağlamda annelik izni, babalık izni ve ebeveyn izni incelenecektir.

²³⁷ İpek İlkaracan, a.g.e.,s.8

²³⁸ Kadriye Bakırcı, “Hangi Çalışma Hukuku: Aile Dostu mu Kadın Dostu mu?”, Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?. (Ed. Nihal Boztekin) , Heinrich Böll Stiftung Derneği, İstanbul, 2014, 65.

²³⁹ Atipik iş, atipik istihdam ile ifade edilen iş aklının belirli bir süreliğine olması, çalışanın sadece işverene karşı sorumlu olmadığı ve haksız işten çıkarmalara karşı çalışanın güvence altında olmadığı durumu ifade eder.

2.10.3.1. Annelik İzni

Türkiye’de Devlet Memurları Kanunu’nun “Mazeret İzni” başlığını taşıyan 104’üncü maddesine göre, “kadın memura; doğumdan önce 8, doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle analık izni verilir.” “Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi 8 haftalık analık izni süresine 2 hafta eklenir” ifadesi yer almaktadır²⁴⁰.

Annelik izni bitiminde iznini uzatmak isteyen fertlere ücretsiz izin, yarı zamanlı ya da kısmi zamanlı çalışma seçenekleri sunulmaktadır. Kamuda annelik izninin bitiminden itibaren anne veya babanın isteği üzerine, 24 ay süreli ücretsiz izin verilebilir. Özel sektörde ise anne ve babaya isteğe bağlı ve ücretsiz, “ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin” verilebiliyor. Kamu kurumlarında çalışan hem annenin hem de babanın 24 ay süreyle ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır. Babaların bu izinden yararlanabilmesi için annenin de çalışan olma şartı aranmaktaydı. Cinsiyet eşitsizliğine sebep şart 13 Nisan 2016 ‘da Resmi Gazete ’de yayımlanan Tebliğ ile kaldırılmış, “Eşi doğum yapan memura, eşinin Devlet memuru olup olmadığına bakılmaksızın isteği halinde yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilecektir.” hükmü getirilmiştir²⁴¹.

Avrupa Parlamentosu 20 Ekim 2010’da tam ücretli doğum izni için 92/85/EEC Sayılı Direktifle belirlenmiş olan asgari standardın 14 haftada 20 haftaya çıkartılmasını ve 2 haftalık tam ücretli babalık izni verilmesini öneren bir tavsiye kararı almıştır²⁴².

Annelik izni süresi içinde süt izni de çalışanın durumuna ve kurumuna göre düzenlenmekte, hangi saatlerde ve kaçta bölünerek kullanacağına, çocuk bir yaşını dolduruncaya kadar, çalışan kadının kendisi karar vermektedir. Annelik izni süresince “Geçici İş Göremez Ödeneği” düzenlenmekte ve bu durum feministlerce eleştirilmektedir. Kadın işçilerden doğumdan önceki bir yıl içerisinde 90 gün analık sigortası primi ödenmiş olan kadınlar yatarak tedavilerde kazancın yarısı kadar, ayakta tedavilerde ise kazancın üçte ikisi kadarını almaktadırlar. Bu durum hastalık, iş kazası ve meslek hastalığındaki ödeme planıyla aynı şekilde düzenlenmiştir. Doğum olayını iş kazası, meslek hastalığı ile bir tutan bu bakış açısı bu noktada eleştirilmektedir. Türkiye tarafından onaylanmamış olsa

²⁴⁰ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim Tarihi: 06.07.2019)

²⁴¹ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160413-10.htm> (Erişim Tarihi: 07.07.2019)

²⁴² [http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-10-509 en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-509_en.htm) (Erişim Tarihi: 08.07.2019)

da ILO 183 No'lu Anneliğin Korunması Sözleşmesinde, kadın çalışanların kazançlarının üçte ikisinden az olmaması gerektiğini öngörmektedir²⁴³.

Birlik mevzuatında yer alan çalışan hamile kadının emzikli ve lohusa haklarını koruyan, ebeveyn izni öngören mevzuatın feminist perspektifte yeni söylemler geliştirmesine yol açmıştır. AB'de annelikle ilgili yasal hak ve düzenlemeler, resmi istihdam alanında anne olan kadınlarla ilgiliyken bu bağlamda kadınları kategorize etmiştir. Roberta Guerrina feminist araştırmalarda eşitlik ve farklılık üzerinden gerçekleştirdiği araştırmalarında Avrupa'da anneliğin kanunlarla desteklendiği üç temel anahtar özellikten bahsetmektedir. Bunlardan birincisi kadın sağlığının ve güvenliğinin korunmasıdır. İkincisi doğum ile işten çıkarmanın önüne geçilmesi, böyle bir durum karşısında ayrımcılık hükmü netleştirilmesi, kadın haklarının çalışan kadın hakları bağlamında genişletilmesidir. Üçüncü temel anahtar ise anne ve çocuk arasındaki geleneksel bağı, toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üretip tekrarlayan özel alan ilişkisini korumaya yöneliktir²⁴⁴.

Guerrina kadınların annelik haklarına ilişkin düzenlemelerinin sadece resmi istihdamda yer alan kadınları kapsamasının özel alan kamusal alan ayrımını pekiştirdiği, ayrıca istihdamın genel erkek egemen yapısına yönelik olmasının bu durumu daha da sağlamlaştırdığı gerekçesiyle eleştirmektedir. Bu çalışmada annelik izniyle ilgili düzenlemelerin iş yaşamının aile yaşamıyla uyumlaştırılmasından ziyade toplumsal cinsiyet rollerini devam ettirmesinin yanı sıra uyumlaştırmaktan öte ters bir etki yaratarak erkek çalışan, erkek gibi çalışan kadınlar ve anne olarak çalışan kadınlar olarak üç temel kategoriye neden olacağı belirtilmektedir. Düzenlenen politikaların cinsiyete dayalı işbölümüne dayanan ayrımcılığı görmediği ifade edilebilir. ²⁴⁵.

Annelik sosyal bir olgu ise yasal düzenlemelerin yalnızca istihdamda yer alan kadınları değil, babaları da hesaba katmanın yanı sıra tüm kadınları kapsaması da gerekmektedir. AB politikalarının feministlerce eleştirildiği bir diğer nokta ise tüm bu politikaların yurttaş olma üzerinden değil de çalışma hayatı üzerinden şekillendiriliyor oluşudur²⁴⁶.

²⁴³ Kadriye Bakırcı, a.g.e., s.100

²⁴⁴ Roberta Guerrina, "Equality, Difference and Motherhood: The Case for a Feminist Analysis of Equal Rights and Maternity Legislation", *Journal of Gender Studies*, 10 /1, 2001, 39.

²⁴⁵ Roberta Guerrina, a.g.e., s.39

²⁴⁶ Sylvia Walby, a.g.e., s. 49

2.10.3.2. Babalık İzni

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104. Maddesinin B bendinde, eşleri doğum yapmış memura, isteği üzerine 10 gün izin verilebileceği hükmedilmektedir²⁴⁷.

Babalık izni, babaya, doğumdan sonra annelik izni süresinde verilmektedir. Türkiye’de farklı özlük haklara sahip olan fertler, farklı babalık izni uygulamalarına tabi tutulmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu’na göre yeni baba olan özel sektör çalışanına mazeret izni adı altında 5 gün ücretli izin hakkı verilmiştir. Taşeron işçiler de, normal işçiler gibi, aynı şartlarla 5 gün babalık izni kullanabilmektedirler. Sözleşmeli personel olanlar için, “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar”a göre 2 gün babalık izni kullanabilecekleri belirtilmiştir²⁴⁸.

Görüldüğü üzere 657’ye tabi çalışanların diğer çalışan gruba göre daha iyi babalık izni hakkına sahip olduğu görülmektedir. Erkeklerin baba olmaları halinde alabilecekleri izin düzenlemelerinin, çeşitli özel kuruluşlar ve belediyelerce inisiyatif alınarak genişletildiği de görülmektedir. Bu çalışmaların cinsiyet eşitliği amacıyla yapılması ise dikkat çekicidir. Örneğin temizlik ve bakım şirketi olan Procter & Gamble, çocuk bakımında babaların da anneler kadar rol alması ve sorumluluk üstlenmesi gerekliliği üzerinde durarak, babalık iznini 8 haftalık ücretli izin olarak düzenlemiştir. Böylelikle babalık iznini en uzun süreyle hayata geçiren ilk çalışma olma özelliğine sahip uygulama hayata geçirilmiştir²⁴⁹.

Anne Çocuk Eğitim Vakfı’nın yürüttüğü “ilk iş babalık” projesi, ilgili babalığı destekleyen ve bu noktada somut kazanımlar elde eden bir çalışma ortaya koymuştur. Şişli Belediyesi’nde çalışan erkekler, düzenlenip imzaya açılan Toplu İş Sözleşmesi ile 5 gün olan babalık iznini 30 güne çıkartmışlardır²⁵⁰.

AÇEV, İlk İş Babalık projesi ile erkeklerin baba olduktan sonraki süreçte erkekliğin sorgulandığını, hâkim söylemde yer alan erkeklerin ağlamayan, sert, dik duruşlu, korkusuz, ev işlerinden anlamaz gibi söylemlerin temize çekildiği bir dönem haline geldiğini ifade

²⁴⁷ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim Tarihi: 06.07.2019)

²⁴⁸ <https://www.sabah.com.tr/ekonomi/2016/12/14/memur-ve-iscilerde-babalik-izni-kac-gun-ne-zaman-kullanilabilir> (Erişim Tarihi: 06.07.2019)

²⁴⁹ <http://esitlikadaletkadin.org/?s=babal%C4%B1k> (Erişim Tarihi: 06.07.2019)

²⁵⁰ <http://yarinhaber.net/guncel/66967/sisli-belediyesi-cinsiyet-esitligi-temelli-toplu-is-sozlesmesi-imzaladi> (Erişim Tarihi: 07.07.2019)

etmektedir²⁵¹. Bu bağlamda babalık izni ile erkeklerin ev içi emeğe katkı sunabilecekleri, doğum akabinde bakım hizmetlerine destek verebileceği bir dönemin başlatılabileceğini ifade etmek gerekir. Hâkim söylemde erkeklerin kadınlara “destek vermek, yardım etmek” olarak ifade edilen işleri, temelde kadının görevi olduğu, erkeğinse bu işlere en fazla yardım edebileceği veya destek sağlayabileceği ama o işten kendini birinci derecede sorumlu görmediğini söylemek de mümkündür. Bu açıdan ele aldığımızda babalık izninin cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir adım olduğunu ifade etmek gerekir. AÇEV’in 51 ilden 3235 babayla yaptığı anket, 5 ilden 40 babayla yaptığı derinlemesine görüşmeyi içeren Türkiye’de Babalık Araştırması’na göre erkekler baba olmalarına rağmen %91’lik bir oranla bebeğin bakım ihtiyacının anneye ait olduğunu düşünüyor. Babaların %50’si çocuğunu hiçbir zaman tuvalete götürmüyor, %36’sı çocuğun altını değiştirmiyor, % 35’i okul etkinliklerine hiç katılmıyor ya da çok nadir katılıyor, babaların %50’si hiç ev temizlemiyor ve hiç yemek yapmıyor, sadece 4 babadan 1’i çamaşır yıkama, asma ve cam silme işlerine “yardımcı” olurken; babaların %24’ü günlük ev alışverişi yapıyor²⁵².

OECD verilerine göre Türkiye çalışma saatleri en uzun olan ve kadın istihdamının en düşük olduğu ülke²⁵³. Baba çalışan, anne hane halkı bakımını üstlenen rolünderken anne çalışsa dahi babanın içinde olmadığı bir yapı oluşturulmuştur, çünkü baba sürece dâhil değil. Bu bağlamda cinsiyet rollerinin devam etmesi ve tekrar tekrar üretilmesi kaçınılmaz görünmektedir²⁵⁴.

Avrupa Konseyi, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü belgelerinde babalık izni öngörülmemiştir. Avrupa Birliği açısından Kadın ve Erkeklerin Aile ve İş Yaşamına Dengeli Bir Biçimde Katılımı Hakkında, 2000 yılında tavsiye kararı ile babalık izni hakkı tanıyıp tanımama durumunu üye devletlere bırakmıştır²⁵⁵. 2010 yılında ise Avrupa Parlamentosu 92 / 85/ EEC sayılı Gebe ve Yeni Doğum Yapmış veya Emziren Kadınlar Yönergesi ’ne istinaden değişiklik öngören tavsiye kararı düzenlemiş, babalık izninin 2 haftalık ve ücretli olması yönünde ön kabule gitmiştir²⁵⁶.

²⁵¹ Demet Taştan; Uğur Ulaş Tol, Erkeklik ve Babalık Halleri, Türkiye’de Babalığı Anlamak Serisi-III, AÇEV Yayını, İstanbul, 2018, s.20

²⁵² <http://www.ilkişibabalik.acev.org/ilgili-babalik-icin-ne-yapiyoruz/> (Erişim Tarihi: 08.07.2019)

²⁵³ <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/annelik-ve-istihdam-kiskacinda-sosyal-politika> (Erişim Tarihi: 30.06.2019)

²⁵⁴ <http://www.sivilsayfalar.org/2019/03/13/babalik-erkekligi-donusturmek-icin-onemli-bir-yer/> (Erişim Tarihi: 08.07.2019)

²⁵⁵ Kadriye Bakırcı, a.g.e.,s.174

²⁵⁶ Kadriye Bakırcı, a.g.e.,s.174

2017 yılında cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması, kadınların kamusal alanda görünürliğünün artırılması ve iş ile aile yaşamının uyumlaştırılması Avrupa Komisyonu İş Yaşam Dengesi Yönergesini hazırlamıştır. Yönergede babalık izni ve ebeveynler izni üzerinde durulmuş, bu iki kavram birbirinden ayrılmıştır. Her iki izin türünde de çalışan ebeveynler ve babalar üzerinde benzer düzenlemeler yapıp benzer amaçlar hedeflese de bu iki kavrama ayrı ayrı önem verilmiştir²⁵⁷.

Avrupa Komisyonu “Eşitlik ve Paylaşılan Ebeveyn Sorumluluğu: Babaların Rolü” başlıklı bir rapor yayımlamış, bu rapora göre Avrupa’da annelere verilen ücretli annelik izni 153 gün, Türkiye’de ise 112 gün olarak tanımlamıştır. Babalık izni ise Avrupa’da ortalama 9 gündür. Babalık iznine ülkece yakın olduğumuz söylenebilir²⁵⁸.

2.10.3.3. Ebeveyn İzni

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma kapsamına kadın erkek eşitliğini sağlamak amacıyla düzenlenen izinler arasında ebeveyn izni de yer almaktadır. Bu noktada ebeveynler çocukları 3 yaşına gelene dek bulundukları refah devleti bağlamında çeşitli şekillerdeki düzenlemelerle bu izni kullanabilmektedirler. Annelik izni doğum yapmış kadına tanınan izinken, babalık izni eşi doğum yapmış erkeğe doğum akabinde tanınır. Ebeveyn izni ise doğum izinlerinden farklı olarak düzenlenmektedir. Bakım hizmetinden sorumlu olan kişiye, yani kadın veya erkeğe devamlı işleri esnasında çocuklarına bakabilmeleri için sağlanan ücretli veya ücretsiz izin olarak tanımlanmaktadır. Bu izinler bireysel olup devredilemez. İzin bitiminde ise iş güvencesi garanti altına alınmıştır²⁵⁹.

Tarihsel olarak incelendiğinde annelik izni akabinde babalık izni hakkının tanındığı, en son ise ebeveyn izni hakkının sağlandığı görülmektedir. Ebeveyn izni uygulamalarının ilk örneklerinin İskandinav ülkelerinde ortaya çıkmasıyla beraber bugün ebeveyn izni konusunda en yüksek gelişmişlik düzeyinin İskandinav ülkelerinde görülmesi tesadüf değildir. AB üyesi olan ülkeler bağlamında ilk kez 1974 yılında İsveç, ardından Finlandiya’nın ebeveyn iznine dair düzenlemeler yaptığı bilinmektedir. Bu izni önemli kılan unsur, babalara yönelik kota uygulamasının yapıyor olmasıdır. İlk kez 1990’ların

²⁵⁷ Çalışmanın detayları için bkz: “Directive Of The European Parliament And Of The Council On WorkLife Balance For Parents And Carers And Repealing Council Directive 2017”, European Commission, 2017 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2017%3A253%3AFIN> (Erişim Tarihi: 20.06.2019)

²⁵⁸ <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=22220> (Erişim Tarihi: 10.07.2019)

²⁵⁹ Ahu Sumbas, Toplumsal cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Ankara, 2018, 171

sonunda Danimarka’da akabinde 1995’te İsveç’te uygulanan ebeveyn izni kota uygulaması erkeklerin baba olarak geleneksel ataerkil anlayışın dışında bakım hizmetlerine dâhil olabilmesi amacı taşımaktadır. Bu uygulamalar devletlerin refah rejimine ve cinsiyet eşitliği uygulamalarına nasıl baktığı ile doğrudan etkilenmekte olup, Danimarka’daki kota izni uygulaması hükümete gelen muhafazakâr parti tarafından kaldırılmıştır²⁶⁰.

Kotalı ebeveyn izni uygulaması, izni kullanan kişi kimse, anne veya babaya tanımlanmış süreyi ifade eder ve sadece o kişi tarafından kullanılır, devredilemez. Babaların çocuk bakımında aktif rol almalarını teşvik etmek ve toplumsal cinsiyet rollerine dair kalıpların dışına çıkmak hedefli bu uygulama, kullan ya da kaybet politikası olarak tanımlanmaktadır²⁶¹.

Annelik ve babalık izni doğum sonrası sağlık nedeniyle fertlere verilen izinler olarak değerlendirilirken Ayşe Buğra’ya göre ebeveyn izni cinsiyete özgü farklılıkları baz alarak eşitlik amacıyla düzenlenmiş dönüştürücü bir sosyal politika olarak tanımlanmalıdır²⁶².

Annelik babalık izni gibi tanımlamalarla cinsiyete atıfta bulunurken, ebeveyn izni ile cinsiyetin açıklanmadığı, her kesimi kapsayan bir terminolojinin kullanılması biyolojik annelik ve babalık durumunun altını çizmeden, tek ebeveynli ya da eşcinsel aileler gibi değişen aile modellerini de kapsamaktadır. Ebeveyn izninin bu yönüyle cinsiyet eşitliğini desteklediği ve çağdaş toplumlar için daha elverişli olduğu da ifade edilmektedir²⁶³.

Avrupa Birliği bünyesinde UNICE (Avrupa Sanayici ve İşverenler Konfederasyonları Birliği), CEEP (Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi) ve ETUC (Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu) tarafından Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesi’ne dair direktif ile özel izin başlığı altında ele alınmıştır²⁶⁴.

İş Kanunu kapsamında ebeveyn iznine dair bir düzenleme bulunmamaktayken, 2016 yılında yapılan düzenlemelerle kısmi çalışma hakkı tanınmasıyla ebeveyn izni düzenlenmiştir. Sadece biyolojik anne ve babalar için değil, gerekli şartların sağlanması hususunda çocuk bakım sorumluluğu olan kişiler için de bu haklar tanımlanmıştır. “Çocuğun mecburi ilkokul çağına başladığı döneme kadar anne veya babadan biri kısmi

²⁶⁰ Ahu Sumbas, a.g.e.,s.174

²⁶¹ Ahum Sumbas,a.g.e.,s. 179

²⁶² Ayşe Buğra, “Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları”, 2000’ler Türkiye’inde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet, (der. S. Dedeoğlu/ A.Y. Elveren), İmge Kitabevi, Ankara, 2015, s. 17.

²⁶³ Ahu Sumbas, a.g.e.,s. 179

²⁶⁴ Nurhan Süral,a.g.e.,s.193

çalışma süresi talebinde bulunabilir” şeklinde düzenlenen iznin iş akdinin feshedilme nedeni sayılmayacağı da belirtilmiştir, fakat anne veya babadan birinin çalışmaması halinde çalışan eşin bu izni talep edemeyeceğinin de altı çizilmiştir²⁶⁵.

Ebeveyn izninin, birçok ülkede annelik veya babalık izni kadar talep görmediği de ortaya konan bir diğer gerçektir. Bu izin süresince ücret ve tazminata yönelik düzenlemelerin belirsizliği, özel sektörde ise ücret düzenlemelerinin işverenin inisiyatifine bırakılması bu izne olan talebin azlığının nedenleri olarak gösterilmektedir.

Avrupa Komisyonu “Eşitlik ve Paylaşılan Ebeveyn Sorumluluğu: Babaların Rolü” başlıklı raporuna göre AB ortalamasına göre annelere verilen iznin ortalama 153 gün, Türkiye’de ise 112 gün olduğunu, ücretli babalık izni ortalamasının ise 9 gün olarak belirlemişken Türkiye’de özel sektörde 5 gün kamu çalışanlarına 10 gün izin sağlayarak ortalamayı yakaladığını belirtmiştik. Fakat rapora göre ücretli ebeveyn izninde ortalamanın çok altında kaldığımızı söyleyebiliriz. Avrupa Birliği ortalamasına göre belirlenmiş ücretli annelik izin süresi ortalama 460 gün, ücretli babalık izni süresi ortalama 43 gün olarak belirlenmiştir. Türkiye’de annelik ya da babalık iznini uzatmak isteyen ebeveynlere yönelik ya ücretsiz izin almak ya da yarı zamanlı veya kısmi zamanlı çalışmak seçenekleri sunulmaktadır²⁶⁶.

Tablo 2.6. ile AB üyesi farklı ülkelerin ebeveyn izinleri ve bu izinlerin kullanımına dair açıklamalar yer almaktadır.

Tablo 2.6. AB Üye Ülkeleri Ebeveyn İzni Süresi, Ücreti ve Kullanım Durumu

ÜLKELER	İZİN ÜCRETİ VE SÜRESİ DURUMU	İZİN KULLANIMINA DAİR AÇIKLAMALAR
Almanya	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar alınabilir. Babalık iznini içeren en az 2 aylık ebeveyn izni, her iki ebeveyn aldığı 2 aylık ikramiye garantisi altında sunulmaktadır.	İzin süreleri, blok halinde alınabilir. Ebeveyn, 15-30 saat arası yarı zamanlı çalışabilir.
Avusturya	Çocuk 2 yaşını doldurana kadar tam zamanlı, 4 yaşında olduğunda ise izin yarı zamanlı alınabilir. Babalar, çocuk 18 aylık olana kadar, sabit oranlı olan ücreti alırsa izin süresi 6 ay daha uzatılır. Gelire bağlı yeni ücret ödeme seçeneği, 12 ay için önceki net kazancın % 80’ine uygulanmaktadır.	İzin süreleri esnek, yarı zamanlı alınabilir. Ebeveyn, çocuk 4 yaşını bitirene kadar yarı zamanlı çalışabilme hakkına sahiptir.

²⁶⁵ Asmin Kavas, Türkiye’de Babalar Çocuklarına Bakmıyor, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, 2018, s.2

²⁶⁶ <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=22220> (Erişim Tarihi: 10.07.2019)

Belçika	Çocuk 6 yaşını bitirene kadar kullanılır. Her bir ebeveyn ve çocuk için izin süresi 3 aydır. Ebeveyn yarı zamanlı çalışıyorsa 6 ay veya % 80 yarı zamanlı çalışıyorsa 15 aydır. Ücret sabit oranlı ödenir.	İzin sürelerinin kullanımı esnektir ve yarı zamanlı alınabilir. Ayrıca yarı zamanlı için seçenek olarak 'kariyere ara verme sistemi' vardır. 5 yıla kadar ortalama maaşın % 26'sı sabit oranlı olan ücreti azaltılmış saatler içindir.
Birleşik Krallık	Her bir ebeveyn ve çocuk için izin süresi, çocuk 5 yaşını doldurana kadar 13 haftadır. Ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı, esnektir. Her izin yılı için azami 4 hafta blok halinde kullanılabilir. 2003'ten sonra küçük çocuklu ebeveynler, işverenlerden çalışma saatlerinin azaltılmasını veya esnek çalışmayı isteme hakkına sahip olmuştur.
Çek Cumhuriyeti	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar 156 haftalık izin alınabilir. İzin ücreti, 2-4 yaş arası çocuk için çeşitli seçeneklerde ödenir. Önceki aylık maaşın % 70'i oranında ücret ödenir.	İzin sürelerinin kullanımı esnek değildir.
Danimarka	Her bir ebeveyn çocuk 9 yaşını bitirene kadar 32 haftalık izin hakkına sahiptir. Ücretler, kazançla orantılıdır ve 40 haftanın 32 haftası için kazancın % 90'ı kadar verilir. Kalan 8 hafta ücretsizdir. Babalara ebeveyn izni yoktur.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı esnektir.
Finlandiya	Analık iznini takiben 26 hafta izin süresidir. Babalar, ebeveyn izninin son iki haftasını aldığı anda on sekiz iş günü (3 hafta), artı 24 "bonus" gün (dört hafta) ilave edilir. Ayrıca çocuk 3 yaşına gelene kadar 'bakım izni' vardır. Bu bakım izni, sabit oranlı 'bakım ücreti' ile desteklenmektedir. Ücret, kazancın % 66 oranındadır.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı esnektir. Kısmi ödenekli yarı zamanlı ebeveyn izni alınabilir. Ayrıca ebeveyn, çocuk okul yaşına gelene kadar azaltılmış sürelerde çalışabilir.
Fransa	Çocuk 3 yaşını bitirene kullanılabilir. Ücret, ilk çocuk için 6 aylık sabit oranlıdır.	İzin sürelerinin kullanımı esnektir, yarı zamanlı alınabilir.
Hollanda	Her bir ebeveyn ve çocuk için çocuk 8 yaşını doldurana kadar 26 haftadır. Ücret, ayda 723 Avro kadar vergi azaltılmasına denk gelmektedir.	İzin sürelerinin kullanımı esnektir. En az 1 ay blok halinde alınabilir. Ayrıca çalışma saatleri azaltılabileceği gibi değiştirilebilir.
İrlanda	Her bir ebeveyn için çocuk 8 yaşına gelene kadar 14 haftadır ve ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı esnektir, yarı zamanlı / blok olarak alınabilir.
İspanya	Çocuk 3 yaşına gelen kadar alınabilen izin, her bir ebeveyn ve çocuk için 3 yıldır ve ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı esnektir. Ebeveyn, azaltılmış saatlerde (tam zamanlı çalışma saatlerinin % 30-50 oranında azaltılması) çalışabilir.

İsveç	Her bir ebeveyne 60 gün-lük ebeveyn izin ücreti sunulur. Çocuk 8 yaşını doldurana kadar 480 günlük izin süresini kullanabilir. İzin ücreti, kazançla orantılıdır: 360 gün için kazancın % 80'ni, kalan 90 gün için bu oran düşmektedir. Babalar ücretli ebeveyn izini kullanabilir.	Ebeveyn izin sürelerinin kulla-nımında esneklik vardır. Çocuk 8 yaşına gelene kadar ebeveyn normal çalışma saatini % 75 azaltabilir.
İtalya	Her bir ebeveyn için izin süresi, en fazla 6 aydır ve bireysel bir haktır. Eğer baba en az 3 ay süre alırsa 7 aya uzayabilir. Çocuk 8 yaşını bitinceye kadar kullanılabilir. Çocuk 3 yaşından küçükse, 6 ay izin süresi için kazancın % 30'u kadar izin ücreti ödenir.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı, esnek değildir.
Kıbrıs	Her bir ebeveyn için çocuk 6 yaşına gelene kadar 3 aylık tam zamanlı izin ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı, esnektir. Her izin yılı için maksimum 4 hafta kullanılabilir.
Letonya	Çocuk 1 yaşını bitirene kadar alınabilir. Süre, 12 aydır. Bu sürede izin ücreti, ortalama brüt ücretin % 70'i kadardır.	Çocuk 8 yaşını doldurana kadar izin süresi, blok halinde alınabilir. İzin ücret, yarı zamanlı çalışırken de ödenebilir. Ek olarak anneler, azaltılmış saatlerde çalışabilir.
Lüksemburg	İzin süresi, çocuk 5 yaşını doldurana kadar her bir ebeveyn ve çocuk için 6 aydır. Analık izninden sonra alınır. Ebeveyn %50 yarı zamanlıdan daha az çalışıyorsa süre, 12 aydır. Ücret sabit oranlı olarak her ay ödenir ve maaşa yakındır.	İzin sürelerinin kullanımı esnektir, yarı zamanlı alınabilir.
Macaristan	Çocuk 2 yaşını doldurana kadar kazancın % 70'i ebeveyn izin ücreti olarak ödenmek zorundadır. Çocuk 3 yaşına gelince izin ücreti sabit oranlı olarak ödenir.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı, esnektir. 18 ay üç yaş arasında çocuğa sahip ebeveyn, yarı zamanlı çalışabilir.
Polonya	Çocuk 4 yaşını doldurana kadar alınabilir. Süre, ailevi olarak 36 aylıktır. 24 ay için sabit oranlı ücret maaşın % 60'ı oranındadır.	İzin sürelerinin kullanımı esnek değildir. Ayrıca 4 yaşından küçük çocuğa sahip ebeveynler, günde 8 saatten fazla / evden uzakta / gece çalışmayı kabul etmeyebilir.
Portekiz	İzin 120-150 gündür. 30 günü doğum öncesi sonrasında kullanılabilir. İzin ücreti, 120 gün için % 100 ya da 150 gün için maaşın % 80'i kadardır. Anneler, doğum sonrasında en az 6 hafta izin alma hakkına sahiptir. Babaların izin hakkı 30 gündür ve ücretlidir. Ayrıca her bir ebeveyn, 3 aylık ortalama kazancın % 25'i kadar ek izin alabilir.	Ebeveynler, yarı zamanlı veya azaltılmış saatlerde çalışma hakkına sahiptir.

Slovakya	15 günlük analık izni sonrasında alınır. Çocuk başına 260 gün olan ebeveyn izni, çocuk 3 yaşına girene kadar kullanılabilir. İzin ücreti kazancın neredeyse tamamı kadardır. Bireysel bir hakktır. Babalara analık izni süresince ya da sonrasında 75 günlük olan babalık izninin ücreti sabit oranlıdır.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı esnekler. Ayrıca çocuk üç yaşına gelene kadar bir ebeveyn yarı zamanlı çalışma hakkına sahiptir.
Yunanistan	Çocuk 6 yaşını doldurana kadar her bir ebeveyn için süre 3.5 aydır ve ücretsizdir.	Ebeveynler az da olsa günlük çalışma saatlerini azaltabilmekte veya denk gelir kaybı olmaksızın analık iznini takiben sabit bir süreye denk olarak ebeveyn iznini kullanabilmektedir.

Kaynak: EFILW, Parental Leave in European Companies, Establishment Survey on Working Time 2004–2005, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007, s.7-8 ve OECD Family Database, 2012, www.oecd.org/els/social/family/database ‘den aktaran Nurgül Kul Parlak, Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni, Bilgi Dergi, Sayı 1 Cilt 18, 2016, s. 68-74

Tablo incelendiğinde annelik, babalık ve ebeveyn izinleri birbirinden farklılıklar göstermektedir. Ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler ülkelerin yasal durumuna, iznin süresine ve babaların bu izne katılım durumlarına göre şekillenmekte ve dolayısıyla birbirinden farklı olduğu görülmektedir. Ebeveyn izninin Belçika, Danimarka, Yunanistan, İrlanda, Güney Kıbrıs, Lüksemburg, Macaristan, Hollanda, İngiltere gibi ülkelerde bireysel, diğer ülkelerde ise, ailevi esasta düzenlendiği dikkat çekmektedir²⁶⁷.

Türkiye’nin AB’ye uyum yasaları kapsamında vermiş olduğu taahhütleri arasında ebeveyn izni de bulunmaktadır. Bu taahhüt temelinde birçok kadın örgütü ve sivil toplum kuruluşu önderliğinde ebeveyn iznine yönelik çeşitli öneriler ve yasa tasarıları zaman zaman gündemde yer almıştır. Ancak bunların hiç biri kabul edilmemiş, ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler kısmı veya yarı zamanlı olarak düzenlenmiştir²⁶⁸.

Avrupa Komisyonu “Eşitlik ve Paylaşılan Ebeveyn Sorumluluğu: Babaların Rolü” başlıklı raporuna göre İngiltere, Almanya ve Türkiye ebeveyn izni düzenlemelerinde AB standartlarıyla uyumlu olmayan ülkeler olarak değerlendirilmiştir. ²⁶⁹

²⁶⁷ Nurgül Kul Parlak (2016a), a.g.e.,s.176

²⁶⁸ Ahum Sumbas, a.g.e.,s.183

²⁶⁹ <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=22220> (Erişim Tarihi: 10.07.2019)

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları kadın erkek eşitliğini ön gören politikalar şeklinde temellendirilmez ise cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren olumsuz sonuçlar doğuracaktır²⁷⁰.

2.10.4. Nakit Transferi

Türkiye’de yakın dönemde tartışılmaya başlayan nakit transferi konusu, erken çocukluk bakım dönemini ve okul öncesi dönemini hedefleyen bir sosyal politika alanıdır. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma amaçlı ele alınan bu sosyal politika çoğunlukla kadınların işgücü talebi içindeki engellerin kaldırılması ve düşük düzeyde seyreden kadın işgücüne katılımının artırılması, çocuk gelişiminin desteklenmesi bakış açısıyla ele alınmaktadır. Bu politikanın ortaya çıkış nedeni kadınların iş gücü arzının artmasıyla doğum oranlarındaki düşüşün doğru orantılı olmasıyla ilgilidir. Kadınların iş gücüne katılmasıyla düşen doğum oranlarını desteklemek için ortaya konan nakit transferi bu iki durum arasındaki ilişkinin doğru orantılı olmasını hedeflemektedir. Nakit transferi sağlayan Almanya, İtalya ve İspanya gibi AB ülkelerine baktığımızda doğum oranlarının düşük seviyede ilerlediği görülmekte, aynı zamanda kadınların işgücü piyasasına düşük katılım gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Bu durum kişisel nakit yardımlarından ziyade toplu vergi indirimlerinin bulunduğu ve ailelere çocuk yardımı yapmaktan ziyade kreş gibi çocuk bakım desteği sağlayan bölgelerde kadınların iş gücü arzıyla doğurganlığın birlikte yükseldiğine dikkat çekmektedir²⁷¹.

Nakit transferi ile yapılan harcamalar incelendiğinde sonuçlar göstermektedir ki, bakım hizmetlerine yapılacak belirli bir miktardaki kamu harcaması, fiziksel altyapı ve nakit transferlerine yapılacak aynı miktarda kamu harcamasına tekabül etmektedir. Buna göre nakit transferi sağlamak yerine kamu harcaması yapmak çok daha fazla iş yaratma kapasitesine sahiptir. Bu işlerin büyük bir kısmı işgücü piyasasından dışlanmış olan kadınlara yönelik ve aynı zamanda daha kaliteli, insana yaraşır işlerde kullanılabilir²⁷². Böylelikle nakit transferi ile bakım hizmetlerini sağlamak adına harcanan paranın, amaca yönelik kullanılmama durumunu ortada kaldırmakla beraber sürdürülebilir kalkınamaya da

²⁷⁰ Çağla Ünlütürk Ulutaş, a.g.e.,s.89

²⁷¹ İpek İlkkaracan, Kijong Kim, Tolga Kaya, Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği, İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, 2015, s.15

²⁷² İpek İlkkaracan, Kijong Kim, Tolga Kaya, a.g.e., s.62

katkı sunulabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bütçeleme ve mali politikalar sadece kadınlar için değil genel olarak toplumun tüm kesimleri gözetilerek yapılmalıdır.

Türkiye’de ise 15 Mayıs 2015 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Resmi gazetede ilan edilmek suretiyle annelere yapılacak nakit transferi ilk doğumla beraber 300 TL, ikinci doğum akabinde 400 TL, üçüncü ve sonraki doğumlarda ise 600 TL olarak belirlenmiştir²⁷³.

Bu uygulamanın yansıması feminist perspektiften ele alan yazarlar, nakit transferini ailelere yeni seçenekler ve aile bütçesine destek sunmak yerine daha çok cinsiyete dayalı iş bölümü ve toplumsal cinsiyet rollerine hapseden bir yaklaşım olarak ele almaktadırlar. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma hedefi olan kadınların istihdamda yer almalarını sağlamak amacı aynı zamanda kadınların istihdamda tutunmalarını da sağlamayı hedef almaktadır²⁷⁴.

Tablo 2.7. Türkiye ve AB Üyesi Bazı Ülkelerin 15-65 Yaş Arası İstihdama Katılım Oranı (%)

Zaman	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ülke													
Avusturya	51,3	52,0	52,8	53,4	54,0	54,2	54,5	55,0	55,3	55,3	55,4	55,9	55,9
Belçika	45,7	45,8	46,5	46,9	47,0	47,7	47,0	47,1	47,8	48,1	48,0	47,8	48,7
Çek Cumhuriyeti	50,6	50,6	49,8	49,3	49,5	49,3	49,5	50,0	50,9	50,9	51,3	51,9	52,3
Danimarka	60,4	60,9	60,7	61,0	60,6	59,8	59,6	59,1	58,6	58,1	57,8	59,4	58,2
Estonya	59,8	61,4	60,8	62,0	62,1	62,6	63,6	63,6	63,9	63,4	65,3	66,0	67,2
Finlandiya	64,2	64,6	65,1	65,2	64,7	63,7	63,6	63,8	63,4	63,4	63,7	63,1	63,5
Fransa	50,5	50,5	50,9	51,1	51,4	51,5	51,3	51,6	51,7	51,8	51,7	51,7	51,5
Almanya	51,1	52,0	52,4	52,5	52,9	53,2	54,0	54,0	54,6	54,8	54,7	55,6	55,9
Yunanistan	42,1	42,4	42,4	42,4	43,5	44,1	43,8	44,0	43,8	44,1	44,7	45,0	44,7
Macaristan	47,8	48,2	47,8	47,6	47,7	48,8	49,1	50,2	50,5	52,1	53,2	54,1	54,6
İrlanda	54,3	55,4	57,1	56,8	56,4	55,7	55,3	54,9	55,7	54,7	54,9	56,0	55,4
İtalya	38,1	38,2	37,9	38,7	38,2	38,2	38,4	39,7	39,7	40,1	39,8	40,5	40,9
Litvanya	50,8	50,2	50,2	50,5	52,0	52,5	52,7	53,2	52,9	53,9	54,4	55,7	55,8
Lüksemburg	46,4	49,4	50,4	48,1	49,9	49,8	50,3	51,9	52,5	53,4	54,6	53,5	55,0
Hollanda	55,8	56,3	57,6	58,4	58,9	58,9	58,9	59,5	59,4	58,6	58,8	58,7	58,8
Polonya	47,7	46,6	46,3	46,6	47,3	47,6	47,8	48,1	48,2	48,5	48,4	48,3	48,4
Portekiz	55,3	55,5	56,0	55,8	55,6	55,9	54,6	54,7	54,2	53,8	53,7	53,5	54,1
Slovakya	51,3	50,7	50,5	51,1	50,3	51,8	50,1	50,7	51,0	51,1	51,9	52,5	52,7
Slovenya	52,9	53,3	53,3	53,5	53,6	53,3	52,3	52,2	51,6	52,2	51,9	52,0	53,8
İspanya	47,0	48,5	49,5	50,9	52,0	52,7	53,4	54,0	53,9	53,7	53,7	53,6	53,2
İsveç	68,8	69,0	68,3	68,3	67,6	67,1	67,9	68,3	68,7	69,1	69,5	69,6	70,2
Türkiye	23,3	23,6	23,6	24,5	26,0	27,6	28,8	29,5	30,8	30,3	31,5	32,5	33,6
İngiltere	55,9	56,6	56,2	56,5	56,6	56,6	56,7	56,8	57,2	57,6	57,7	58,0	58,2

Kaynak: Tablo Eurostat İstatistik verilerinde yer alan AB üyesi ülkeler ve Türkiye verileri çekilerek elde edilmiştir. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741#> (Erişim Tarihi: 01.07.2019)

²⁷³ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150407-19.htm> (Erişim Tarihi: 26.06.2019)

²⁷⁴ İpek İlkaracan, Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, İstanbul, 2010, s.15

OECD verilerine baktığımızda Türkiye'nin AB ülkelerine oranla kadın istihdamında düşük seyirde yer alması ve çoğunluğun kayıt dışı, ev içi emek vererek ücretsiz çalışması dikkat çekici nokta olarak karşımıza çıkar. Türkiye OECD ülkelerine oranla en uzun çalışma saatlerine sahip ülkelerden biridir. OECD yıllık çalışma saatini ortalama 1.765 saat olarak belirtirken bu süre Türkiye'de 1.855 olarak seyretmektedir. Bu durum karşısında uzun süre çalışan bireyler, özellikle nakit desteği olsa dahi yetersiz destekleme nedeniyle hem istihdam dışı kalıyor, hem de istihdamı destekleyici olması planlanan nakit transferi ile kadınlar değil, annelik desteklenmiş oluyor²⁷⁵.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikası olarak nakit transferi uygulamaları geleneksel cinsiyet rollerini pekiştirdiği, kadını emek piyasasından uzaklaştırıp yoksulluğu kurumsallaştırdığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Nakit transferiyle düşük gelirli kadınların iş yaşamını sona erdirip ev yaşamını tercih ettiklerine yönelik bir sonuç da dikkat çekilen bir diğer noktadır. Fransa'da ailelere doğrudan nakdi yardım yapılması düşük gelirli kadınların işgücü piyasasından çekilmelerine neden olduğu saptanmıştır²⁷⁶.

Düşen doğum oranları nedeniyle Türkiye'de nüfus yaşlanmakta, nüfus yaşlandıkça da aile merkezli modele ağırlık verilmektedir. Bu durumda kurumsal bakım hizmeti alamayan ve bakım hizmetine ihtiyaç duyan aileler bu ihtiyacı hane içinde çözmektedirler. Evde bakımı destekleyen devlet, nakit transferi yoluyla yaşlıların bakımının aile içinde çözülmesi için para ödemekte ve aslında bir vatandaşlık hakkı olarak devletin sunması gereken kamu hizmetini kadının üzerine bırakmaktadır. Bu nakdi yardımı kadına yaparak ev içine daha çok bağımlı kalmasını sağlamakta ve toplumsal cinsiyet rollerinin tekrar tekrar üretilmesine neden olmaktadır²⁷⁷.

2.11. Kadın Erkek Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Başlıca Uluslararası Düzenlemeler

Bu başlık altında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Medeni ve Siyasi

²⁷⁵ <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/annelik-ve-istihdam-kiskacinda-sosyal-politika> (Erişim Tarihi: 30.06.2019)

²⁷⁶ Rachel Silvera, "Fransa'da İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Yeni Bir Yaklaşım Olarak Parentalizm", Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, (Der. İpek İlkkaracan) İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, İstanbul, 2010, s.165

²⁷⁷ Gizem İğde, a.g.e., s. 168

Haklar Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı cinsiyet eşitliği perspektifiyle ele alınacaktır.

2.11.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlemesi Sözleşmesi (CEDAW)

1 Mart 1980 tarihinde imzaya açılan ve 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe giren “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” ne Türkiye’nin katılımı 11.06.1985 tarih ve 3232 sayılı Kanunla uygun bulunmuştur. Bakanlar Kurulunca 24.07.1985 tarihinde 85/9722 sayılı kararla onaylanmış ve 14 Ekim 1985 tarihli 18898 sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanmıştır²⁷⁸.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, kadın- erkek eşitliğinin uluslararası düzeyde sağlanmasını amaçlayan temel bir belgedir. Bu sözleşme, kadın haklarını savunan, kadınlara sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal haklar bakımından erkeklerle hak ve fırsat eşitliği sağlaması yolunda hedefler belirleyip tavsiyeler içeren bildirge niteliğindedir. Bir giriş ve 30 maddeden oluşan sözleşme, kadınlara karşı ayrımcılığın ne olduğunu tanımlar ve bu ayrımcılığı sona erdirmek amacıyla ulusal eylem için gündem oluşturur.

Sözleşme kadınlara karşı ayrımı, “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” şeklinde tanımlamıştır²⁷⁹. Burada bahsedilen ayrımcılık, yalnızca devletlerin değil kişi, örgüt ya da kuruluşların da yaptığı ayrımcılığı da kapsamaktadır²⁸⁰.

Sözleşmeyi kabul eden devletler, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı sonlandırmak için birtakım önlemler almayı taahhüt eder. Kadın erkek eşitlik ilkelerini kendi hukuk sistemlerine dâhil etmek, kadınların ayrımcılığa karşı etkin bir şekilde korunmasını sağlamak adına mahkeme ve kamu kurumlarını kurmak, eğitim, sağlık ile istihdamın yanı sıra oy kullanma, seçim hakkı dâhil olmak üzere, politik ve kamusal yaşamda eşit

²⁷⁸ https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW_Sozlesmesi_ve_Ihtiyari_Protokolu.pdf (Erişim Tarihi: 24.03.2018)

²⁷⁹ KKHAÖS md. 1 <https://www.unicef.org/turkey/pdf/gi18.pdf> (Erişim Tarihi: 12.06.2018)

²⁸⁰ Zeynep Oya Usal, *Avrupa Birliği Sürecinde Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Türkiye*, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Sayı 195, 2006, s.22

fırsatlara erişimini ve fırsat eşitliğini sağlamak sözleşmenin gereklerindendir. Kadınların üreme haklarını onaylayan ve toplumsal cinsiyet rollerini, aile ilişkilerini şekillendiren etkili güçler olarak kültür ve geleneği hedefleyen tek insan hakları sözleşmesidir.

Sözleşme'nin 5. Maddesinde,

“a) Her iki cinsten birinin aşağı veya üstün olduğu veya erkekler ile kadınların basamaklıp rollere sahip oldukları düşüncesine dayanan bütün önyargılar ve gelenekler ile her türlü uygulamayı tasfiye etmek amacıyla erkeklerin ve kadınların sosyal ve kültürel davranış tarzlarını değiştirmek;

b) Ailede verilen eğitimin, toplumsal bir işlev olarak anneliğin gerektiği şekilde anlaşılmasını ve çocuğun büyüülmesinde ve yetiştirilmesinde erkeklerin ve kadınların ortak sorumluluğunun kabul edilmesini, yani çocuğun menfaatlerinin her durumda öncelik taşıdığını de içermesini sağlamak”²⁸¹.

ifadelerine yer verilmiştir. Bu ifadelerden de anlaşılacağı üzere kültür ve geleneğe işaret edilerek, eşitliğin gerçek anlamda sağlanabilmesi adına kalıplaşmış rollere dayalı önyargıların ve geleneksel anlayışın tasfiye edilmesi, kadın ve erkeklerin sosyal yaşamdaki davranış kalıplarını değiştirmek gerekliliği vurgulanmıştır.

Sözleşme'nin 11. Maddesinin 2. Fıkrasında yer alan:

“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”²⁸²

hükümleriyle iş, kıdem, doğum ile oluşabilecek hak kayıplarının önüne geçilmesi, hamilelik ve annelik izni gibi sosyal hakların tanzimi konusunda taraf devletleri mesul

²⁸¹ KKHAÖS md. 5

²⁸² Cedaw Sözleşmesi Madde 11/2 https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html Erişim Tarihi: 12.06.2018)

tutar. Çocuk bakım hizmetlerinin, anne babaların kamusal alan sorumluluklarıyla işbirliği içinde devlet kanalıyla profesyonel bakım hizmetleri sağlanmasına teşvik edici yaklaşımda bulunur.

KKHAÖS, taraf devletleri bu gerekliliği yerine getirmek için yalnızca gerekli politikaları izleme yükümlülüğü altına sokmaz. Üye Devletler, Sözleşme'nin 13. Maddesi gereği, kadının gelişmesi ve ilerlemesini sağlamak adına, yaşamın tüm alanlarında erkekler ile kadınların insan hakları ve temel özgürlüklerden eşit şekilde yararlanmasını sağlamak üzere, bu hakların kullanılmasını garanti etmek amacıyla yasal düzenlemeler dâhil bütün uygun önlemleri almak zorundadırlar.

KKHAÖS'nin kapsadığı alanlarda, taraf devletlerin kaydettiği gelişmeleri takip etmesi amacıyla bir komite (CEDAW) kurulmuştur. Görevi, Sözleşme'nin gereklerinin taraf olan devletlerin yükümlülüklerini yerine getirip getirilmediğini saptamak ve Birleşmiş Milletler'in ilgili kurullarını bilgilendirmek olan komiteyi, taraf devletleri Sözleşme'nin uygulanması konusunda manevi bir yük altına sokmaktadır²⁸³.

Dünyada refahın ve barışın elde edilmesinin, bir ülkenin tam ve eksiksiz kalkınmasının, kadınların erkeklerle eşit şartlarda, her alanda azami katkılarının gereğine inanılarak²⁸⁴ imzaya açılan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi için “kadın hakları anayasası” nitelendirilmesini yapmak yanlış olmaz²⁸⁵.

2.11.2. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

Kadın haklarının temel hareket noktası insan haklarıdır²⁸⁶. Kadınların hak mücadelesi, temelde bir insan hakları mücadelesidir. Bu nedenle, kadınların hukuki durumlarının insan haklarıyla ilgili düzenlemelerin dışında tutulması olanaksızdır.

10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi hukuken bütün insanların özgür ve haklar bazında eşit olduğunu vurgular. Beyanname'nin eşitliğe vurgu yapan bütün hükümleri kadın ve erkek arasındaki eşitlik açısından önemlidir²⁸⁷.

²⁸³ Aysel Çelikel, Uluslararası Sözleşmelerde Kadın, Her Yönüyle Türkiye’de Kadın Olgusu, hazırlayan Necla Arat, İstanbul 1992, s. 193.

²⁸⁴ KKHAÖS Başlangıç Metni

²⁸⁵ Melek Yüksel Onaran, Karşılaştırılmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2000, s. 42

²⁸⁶ Aysel Çelikel, a.g.e. s.186

²⁸⁷ Bahar Konuk , a.g.e. s. 12

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi otuz maddeden oluşmakla birlikte kadın erkek eşitliği konusu dikkate alındığında 1. maddede yer alan “Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar.” ifadesi öne çıkmaktadır. Madde 2’de ise “Herkes ırk, renk, cins, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir inanç, ulusal veya toplumsal köken, servet, doğuş veya herhangi bir diğer fark gözetilmeksizin, Bildiri’de ilan edilen tüm hak ve özgürlüklerden yararlanabilecek ve bu sebeple ayırım gözetilmeyecektir” ifadesi yer almaktadır. “Yasalar önünde eşitlik”, “yasaların koruyuculuğundan eşit yararlanma hakkı” ve “beyannameye aykırı her tür ayırımı gözetim işlemi karşı eşit korunma hakkı” 7. Maddede ifade edilmiştir. Kadın erkek eşitliğiyle ilgili bir diğer madde 23. maddedir. Madde 23’e göre “Herkesin işini serbestçe seçme, adil ve elverişli çalışma koşullarına sahip olma ve işsizlikten korunma hakkı vardır. Hiçbir ayırım gözetmeksizin eşit çalışma karşılığında eşit ücret kazanma herkesin hakkıdır.”

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan insan hakları alanındaki ilk temel belgedir. Uluslararası insan hakları hukukunun temel belgesi olarak dünyanın “İnsan Hakları Anayasası” nı oluşturan Beyanname, kendisini izleyen tüm uluslararası insan hakları sözleşmelerinin esasını teşkil etmektedir²⁸⁸. İnsan hak ve özgürlükleri konusunda tüm uluslar için geçerli olacak ortak ideal kavramları belirleyen Beyanname, insan hakları tarihinde bir dönüm noktasıdır. Ancak taşıdığı öneme rağmen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi kendiliğinden bağlayıcı bir niteliğe sahip değildir. Beyanname, herhangi bir güvence mekanizması düzenlememektedir. Bu anlamda, Beyanname’nin sadece ulaşılması gereken hedefleri belirleyen ideal haklar listesi niteliği taşıdığı fikri savunulmaktadır. Uluslararası Adalet Divanı Statüsü’nde de belirtildiği üzere, Beyanname’nin, tarihsel işlevi ve kapsamı göz önünde bulundurulduğunda, tüm devletler üzerinde bağlayıcı etki doğuran uluslararası örf-adet hukukunun bir parçasını oluşturduğu kabul edilmektedir²⁸⁹.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi hem medeni hem de ekonomik, sosyal, kültürel haklar içermektedir. Böylece insan hak ve özgürlüklerinin medeni ve siyasi haklarla sınırlı olmadığı, bu hakların sosyo-ekonomik haklarla birlikte düşünülmesi, hayata geçirilmesi ve korunması gerektiği açıkça ifade edilmiştir²⁹⁰.

²⁸⁸ Zeynep Oya Usal, a.g.e. s.9

²⁸⁹ Zeynep Oya Usal, a.g.e., s.10

²⁹⁰ <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> (Erişim Tarihi: 26.03.2018)

2.11.3. Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi

Sözleşme, 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş, 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye 15 Ağustos 2000 tarihinde sözleşmeyi imzalamış, 23 Eylül 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir²⁹¹.

Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, 6 bölüm ve 53 maddeden oluşmaktadır. Medeni ve siyasi hakların geniş bir listesini içermekle birlikte, İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinde öngörülen hakları ayrıntılı olarak düzenlemekte, ayrıca Beyanname 'de bulunmayan yeni hakların korunmasını da içermektedir. Bu yeni hakların başında, halkların kendi kaderlerini tayin etme hakkı, halkların doğal kaynaklarına ve zenginliklerine sahip olma ve bunları serbestçe kullanma hakkı, azınlık hakları yer almaktadır²⁹².

Sözleşme hukuk önünde eşitlik, kamu hizmetlerinden faydalanma ve seçimlere katılım hakkı, adil yargılanma, suçun ispatına dek masum sayılma hakkı, din ve vicdan özgürlüğü hakkı, fikir, düşünce ve ifade özgürlüğü hakkı, seyahat özgürlüğü, azınlık haklarının korunması, barışçıl toplanma ve dernek kurma, kişisel dokunulmazlık gibi hakları ele almaktadır. Ayrıca yaşamdan yoksun bırakmayı, işkenceyi, zalim veya insan onuruna aykırı muamele ya da cezayı, kölelik ile kişinin zorla çalıştırılmasını yasaklar niteliktedir²⁹³.

Sözleşme'nin 2. maddesinin 1. fıkrasında “Bu Sözleşmeye Taraf her Devlet, bu Sözleşmede tanınan hakları ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer bir fikir, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer bir statü gibi her hangi bir nedenle ayrımcılık yapılmaksızın, kendi toprakları üzerinde bulunan ve egemenlik yetkisine tabi olan bütün bireyler için güvence altına almayı bu ve haklara saygı göstermeyi taahhüt eder²⁹⁴.” denilmektedir. Bu madde ile taraf devlet ayrımcılık yapılmaksızın hakların korunmasını, güvence altına alınmasını taahhüt eder. Yine Sözleşme'nin 3. Maddesinde Cinsiyet Eşitliği başlığı altında “Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, bu Sözleşmede yer alan bütün kişisel ve siyasal hakların kullanılmasında eşit haklar sağlamayı taahhüt eder.” ifadesine yer verilmiştir²⁹⁵.

²⁹¹ Zeynep Oya Usal a.g.e., s.11

²⁹² Zeynep Oya Usal a.g.e., s.11

²⁹³ <http://www.unicankara.org.tr/today/4.html> (Erişim Tarihi: 14.01.2019)

²⁹⁴ http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin133.pdf (Erişim Tarihi: 14.01.2019)

²⁹⁵ Md. 3.

Birleşmiş Milletlerin kuruluş amaçları arasında yer alan insan hak ve özgürlüklerine saygının sağlanması, hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi amacıyla atılan ilk adım olarak karşımıza “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi” nin ardından da Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi çıkmaktadır. Taraf devletlerin hukuki sorumluluklarının bağlayıcılığını, denetimini sağlamayı öngören bir sözleşme ya da sözleşmeler ortaya koyma ihtiyacıyla, “Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi” ile “Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi” ni hazırlamıştır²⁹⁶.

İnsan Hakları Komitesi, düzenli olarak yılda üç kez toplanarak çalışmalarını sürdürmektedir. Ekonomik ve Sosyal Haklar Sözleşmesi’nde öngörülen haklardan herhangi birinin ihlaliyle kurbanı olduklarını ileri süren bireylerin şikâyetlerini ele almaktadır. Şikâyet akabinde kabul edilebilir bulduğu başvuruları ilgili taraf ülkeye bildirerek açıklama istemektedir. Komite, şikâyet edilen ülkeye ve başvurucuya şikâyete ilişkin tespitlerini bildiren bir rapor bildirmektedir. Komite, bir mahkeme görevi görmemekte olup, başvuruya ilişkin bağlayıcı bir karar alma yetkisi bulunmamaktadır. Komite, manevi etkisini kullanarak tarafları uzlaştırmaya yönelik çözüm benimsetmeye çalışmaktadır. Buna rağmen, Komite’nin evrensel ölçekte faaliyet gösteren bir organ olması nedeniyle sunduğu çözüm önerilerinin etkisi büyüktür.

2.11.4. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi Birleşmiş Milletler tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş olup, 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, 3 Mart 2004 tarihinde imzalanmış, 5 Ağustos 2006 itibarıyla yürürlüğe girmiştir²⁹⁷.

Sözleşme, 5 bölüm ve 31 maddeden oluşmakta, ekonomik, sosyal ve kültürel hakları düzenleyerek Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi’ni tamamlamaktadır. Bu Sözleşme’de İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde de öngörülen adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkı, eşit işe eşit ücret, sendika ve grev hakkı, eğitim hakkı, sosyal korunma hakkı, sağlık hakkı, kültürel özgürlük ve bilimsel gelişmenin nimetlerinden faydalanma hakkı, kültürel yaşamda yer alma hakkı gibi haklar ayrıntılı bir şekilde düzenlenmektedir. Yine Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi’nde öngörülüş olan, halkların

²⁹⁶ Bahar Konuk, a.g.e. s. 13

²⁹⁷ http://www.unickankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf (Erişim Tarihi: 18.01.2019)

kendi kaderlerini tayin etme hakkı ve halkların doğal kaynak ve zenginliklerine sahip olma hakkı burada da yer almaktadır.

“Medeni ve Sosyal Haklar Sözleşmesi” nin 3. maddesinde yer alan “Cinsiyet Eşitliği” başlığı, burada da 3. Maddede “Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, bu Sözleşmede yer alan bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında erkeklere ve kadınlara eşit haklar sağlamayı taahhüt eder.” ifadesiyle yer almaktadır. Her iki sözleşmede de ortak hükümler böyle olmakta birlikte “Ekonomik ve Sosyal Haklara İlişin Sözleşme” de cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bir adım ileri gitmiştir. 10. Maddesinin 2. Fıkrasında “Annelere doğumdan önce ve sonra makul bir süre özel koruma sağlanır. Çalışan annelere bu dönem için ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlikten yararlanabilecekleri bir izin verilir.” ifadesi kullanılmıştır. Doğum ile çalışan kadının hak kaybının önüne geçilmiştir.

İlk etapta Sözleşme’nin denetim mekanizması için, “Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi’nde olduğu gibi devletlerarası veya bireysel şikâyeti kabul eden bir Komite öngörülmemiştir. Bu kapsamda, Sözleşme’ye taraf ülkelerin sadece aldıkları önlemlere ve Sözleşme ’den doğan yükümlülüklerine uyma konusunda attıkları adımlara ilişkin olarak Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri’ne rapor sunması” öngörülmekteydi. Bu sınırlı denetim mekanizmasının etkili olamaması üzerine, 1985 yılında Sözleşme’nin uygulanması konusunda bir Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi oluşturulmuştur. Komite, taraf ülkelerin raporlarını değerlendirmekte ve genel yorum başlıklı, bağlayıcılığı olmayan kararlar almaktadır²⁹⁸.

2.11.5. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa Konseyi, insan hakları ve özgürlüklerinin devletlerce korunması ve geliştirilmesine vurgu yapmış ve üyelik yükümlülüğü olarak “insan haklarına saygı” koşulunu belirtmiştir²⁹⁹. Avrupa Konseyi’nin bu anlamda ilk adımı 4 Kasım 1950’de Roma’da imzalanan ve 3 Eylül 1953’te yürürlüğe giren ‘İnsan Hakları ve Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi’dir. Türkiye, Sözleşmeyi 10 Mart 1954’te onaylamıştır³⁰⁰.

²⁹⁸ Zeynep Oya Usal, a.g.e., s.17

²⁹⁹ <http://www.hatay.gov.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi> (Erişim Tarihi: 30.12.2018)

³⁰⁰ Zeynep Oya Usal, a.g.e., s.38-39

Bir giriş ile üç bölümden oluşan AİHS toplamda 59 maddeden oluşmaktadır. Sözleşmenin dayandığı temel, giriş bölümünde açıklanmaktadır. Birinci bölümde 2’den 18’inci maddeye dek, sözleşmenin güvence altına aldığı maddi haklar ele alınır. İkinci bölüm, 19’uncu maddeden 51’inci maddeye dek, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin oluşum, yetki, çalışma ve yargılama usullerine ilişkin hükümler ele alınır. Üçüncü ve son bölümde ise 52’inci maddeden 59’uncu maddeye dek, sözleşmenin uygulanması ile ilgili çeşitli kurallara yer verilmektedir³⁰¹.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi insan haklarının korunup geliştirilmesini amaçlamaktadır. Avrupa’daki demokratik rejimlerin devamlılığı için gerekli görülen ve asgari düzeyde hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasıyla işe başlayan sözleşme esasları, zamanla insan haklarına dair listeyi genişletmiştir. Bu sebeple zamanla güncellenen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne ek protokoller getirilmiştir³⁰².

Ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan ziyade sivil ve politik hakların korunması meselesine öncelik veren Sözleşme’yi, sosyal ve ekonomik hakları içeren Avrupa Sosyal Şartı izlemiştir³⁰³.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, uluslararası düzeyde insan haklarını güvence altına alan bir mekanizmaya sahiptir. Sözleşme bu mekanizma ile beraber insan haklarını ulus devletlerinin içişleri meselesi olmasının ötesinde devletlerin de işledikleri insan hakları ihlallerini uluslararası alana taşıyan bir imkân tanımıştır. Bu yönüyle diğer sözleşmelerden farklı olan AİHS, denetim mekanizması olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne (AİHM) sahiptir. AİHM Sözleşme ve ek protokoller aracılığıyla güvence altına alınan hak ve özgürlüklerin çiğnenmesi halinde, haksızlığa uğrayan tarafın (ki bu taraf şahıs olabileceği gibi STK’lar ve şahıs toplulukları da olabilir) başvuru yapabileceği bağımsız bir uluslararası mahkeme özelliği taşımaktadır. Etkili tüm iç hukuk yollarını tüketen ve nihai kararı alan başvuru sahibi, nihai karardan itibaren altı ay içerisinde AİHM’e bireysel başvuruda bulunabilmektedir. AİHM’e devletler de başvuru yapabilmektedir. Ancak bu başvurular akabinde ortaya çıkan karar, söz konusu Sözleşme’yi ve ilgili protokolleri onaylamış devletlere karşı bağlayıcı sonuçlar doğurur³⁰⁴.

³⁰¹ <http://www.hatay.gov.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi> (Erişim Tarihi: 30.12.2018)

³⁰² <http://www.hatay.gov.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi> (Erişim Tarihi: 30.12.2018)

³⁰³ <http://www.hatay.gov.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi> (Erişim Tarihi: 30.12.2018)

³⁰⁴ <http://www.hatay.gov.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi> (Erişim Tarihi: 30.12.2018)

AİHM'e yapılan başvuru akabinde, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde düzenlenen bir hakkın ihlali sonucuna varılırsa başvuran lehine sonuçlanan maddi/manevi tazminat hükmedilebilmektedir. AİHM'nin tazminattan başka bir şeye hükmetme imkânı bulunmamaktadır. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi AİHM'nin verdiği kararları denetler. Bakanlar Komitesi bu bağlamda, yeni ihlallerin engellenmesi amacıyla devletlerden gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasını talep etmektedir³⁰⁵.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde kadın erkek eşitliğine dair doğrudan yer verilmemiştir. Sözleşmenin 14. Maddesi “Bu Sözleşmede düzenlenen haklardan ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal ya da başka görüş, ulusal ya da toplumsal köken, bir ulusal azınlığa mensup olma, mülkiyet, doğum ya da diğer statüler gibi herhangi bir temelde ayrımcılık yapılmaksızın, güvence altına alınacaktır.”³⁰⁶ ifadesi yer almaktadır. Kadın erkek eşitliği ilkesinin Sözleşme'de doğrudan yer almaması, kadınların Sözleşme'deki bireysel başvuru ve yargı mekanizmalarından yararlanamama sonucunu doğurur. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları, cinsiyet ayrımcılığını kişinin diğer sosyal haklarıyla birlikte değerlendirme yoluna gitmektedir.³⁰⁷

2.11.6. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi üyesi hükümetler tarafından 1961 yılında imzaya açılmış, 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi olarak da anılmaktadır³⁰⁸.

1961 ve 1996 tarihli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı'nın iki versiyonu bulunmaktadır. 1996 tarihli Sosyal Şart, Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı olarak yeniden oluşturulmuş ve imzaya açılmış, sonradan kabul edilen 3 Ek Protokolü de bulunmaktadır³⁰⁹.

Sosyal Şart 1999 yılında yürürlüğe girmiştir. Gözden geçirilmiş metinde, 19 hakka 12 hak daha eklenerek 31 hakkın olduğu yeni Sosyal Şart oluşturulmuştur. Bu gözden geçirme ile kadınların eşitlik ilkesi güçlendirilmiş, istihdam ve meslek konularında fırsat eşitliği, eşit muamele hakkı, konut hakkı gibi diğer alanlarda da haklar tanınmıştır. Türkiye

³⁰⁵ Zeynep Oya Usal, a.g.e., s.39

³⁰⁶ <https://tihv.org.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi/> (Erişim 30.12.2018)

³⁰⁷ Bahar Konuk, a.g.e. s. 15

³⁰⁸ Ayça Uluseller ve Orçun Ulusoy, *Avrupa İnsan Hakları Mekanizmaları*, İnsan Hakları Gündemi Derneği, 2008, Ankara, s. 23

³⁰⁹ Gülnur Erdoğan, *Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 77, 2008, s. 123

Cumhuriyeti, Avrupa Sosyal Şartı'nı 14 Ekim 1989 tarihinde onaylanmıştır. Güvence altına alınan sosyal ve ekonomik hakları, koruma ve genişletmek için yeni önlemler alınması hedeflenmiştir³¹⁰.

Avrupa Sosyal Şartı eşitlik vurgusuna hâkimdir. Sosyal hakların genelinin ele alınarak bir araya toplandığı, bağlayıcı esasta uluslararası bir belgedir. Ekonomik ve sosyal gelişmelerle temel insan hakları ve özgürlüklerini birbiriyle bağdaştırarak, aralarında doğrudan bir ilişkinin kurulduğu bu belge, esasen geniş bir sosyal hak ve ilkeler bütünüdür³¹¹.

Sosyal ve ekonomik hakları koruyarak, medeni ve politik hakları da garanti eden Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni destekleyip takviye eder bir niteliktedir³¹².

Birinci kuşak haklar olarak addedilen bir başka deyişle yaşam hakkını, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırılma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı, adli yargılama hakkı gibi temel hakları güvence altına alan sözleşme olarak karşımıza Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi çıkarken, ikinci kuşak haklar olarak addedilen sosyal ve ekonomik haklar, çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi hakları güvence altına alan sözleşme ise Avrupa Sosyal Şartı olarak karşımıza çıkmaktadır³¹³.

Avrupa Sosyal Şartı'nda sosyal hakların iki bölümde ele alındığı görülür. Siyasal nitelikli, taraf devletlerin sosyal politikalarını göz önünde bulundurmalarını gerektiren ilkeler ilk bölümde yer almaktadır. İlk bölümün taraf devletlerce tümüyle kabul edilmesi gerekirken; sosyal hakların tanımıyla beraber ikinci bölüm, taraf devletlerin onayına açıktır. Avrupa Sosyal Şartı her bir sosyal hakkı, ayrı bir maddede gösterip açıklayarak güvence altına almıştır. Avrupa Sosyal Şartı'ndaki her bir hakkın düzenlenme biçimi doğrudan eşitlik arayışını ortaya koymaktadır. Adil çalışma koşulları, adil ücret, sosyal güvenlik hakkı, özgürce meslek edinme hakkı, eğitim hakkı, analığın korunması hakkı,

³¹⁰ Avrupa Anlaşmaları Avrupa Sosyal Şartı'na Ek Protokol (No:1), Strasbourg, 5.V.1988 – Önsöz (Avrupa Anlaşmaları Serisi / 128) .

³¹¹ Refik Korkusuz, *Uluslararası Belgelerde ve Türk Anayasası'nda Temel Hak ve Özgürlükler*, 1998, İstanbul, s. 130

³¹² Bülent Çiçekli, *Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber*, Ankara 2001, s. 19.

³¹³ Gülnur Erdoğan, a.g.e. s 124

ailenin korunması hakkı, sendikal hak, toplu pazarlık hakkı herkese eşit talep hakkı verecek biçimde düzenlenmiştir³¹⁴.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. Bölümünde yer alan 4. Maddenin 3. Fıkrası konumuz açısından önemlidir. Adil ücret hakkı maddesi altında “Çalışan erkeklerle kadınlara eşit ücret hakkını tanımayı” ifadesi yer almaktadır. Farklı cinsler arasında ücrette cinsiyet ayrımcılığı yapılamayacağı belirtilmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı'nda, 2. Bölüm, 8. Maddede çalışan kadınların korunma hakları düzenlenmiştir. Kadınlara doğumdan önce ve sonra kullanabilmeleri için, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı ya da kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla doğum iznini en az 14 hafta olarak sağlamayı taahhüt eder³¹⁵.

³¹⁴ Ali Pir Kaya, Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi, Ankara, 2007, s. 34

³¹⁵ <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupaSosyalSarti.pdf> (Erişim Tarihi: 27.12.2018)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA ÜLKERİ VE TÜRKİYE ANAYASASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET, SOSYAL KURUMLAR CİNSİYET ENDEKSİ, KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE DAİR DÜZENLEMELER

“İki cinsiyet arasındaki mevcut toplumsal ilişkileri düzenleyen ilke – yani bir cinsiyetin diğerine hukuki itaati- yanlıştır ve günümüzde beşeri gelişimin önündeki başlıca engellerden biridir ve bu durum mükemmel eşitlik ilkesi ile değiştirilmelidir³¹⁶”

Bu bölümde erkek, kadın, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, evlilik, aile, anne, baba, cinsel, eşitlik kelimeleri taranarak anayasalardan ilgili maddeler derlenerek araştırma gerçekleştirilmiştir. Kadın erkek eşitliğine dair yasal düzenlemeler Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet Endeksi’ni³¹⁷ ölçmede bir kıstas olarak karşımıza çıkmaktadır.

OECD’nin hazırladığı “Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet Endeksi” sosyal kurumların analizi için yeni bir ölçüttür. Anayasalar, ulusal mevzuat, cinsiyet eşitliğine dair yayımlanan raporlar, kılavuzlar, “Kadına Karşı Tüm Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” ni kabul eden ülkelerin değerlendirme raporları veri kaynağı olarak kabul edilmektedir. “Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet Endeksi” sosyal kurumları belirlemede mevcut durumları değerlendirilerek nitel ve nicel verileri tahlil eden bir yaklaşım sunmaktadır. Sunulan bu yaklaşım ayrımcı politikalar ve uygulamaları bulunan sosyal kurumların kadınların yaşamını güçsüzlük ve maddi yoksulluk içerisinde nasıl bağlandığını içeren tüm aşamaları kapsamaktadır. Düzenli bir yayımlanma sıklığı mevcut olmamakla birlikte 2009, 2012, 2014 ve 2019 yıllarında farklı endeksler yayımlanmıştır³¹⁸.

³¹⁶ John Stuart Mill, a.g.e., dış kapak yazısı

³¹⁷ Social Institute and Gender Index- SIGI

³¹⁸ <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=istendeks> (Erişim Tarihi: 08.05.2019)

Tablo 3.1. Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet Endeksi

Ülke Adı	2019				
	Sosyal kurumlar ve cinsiyet endeksi	Ailede ayrımcılık	Sınırlandırılmış vücut bütünlüğü	Üretken ve finansal kaynaklara kısıtlı erişim	Sınırlandırılmış sivil özgürlükler
1 Almanya	15,0	18,1	14,5	13,1	14,3
2 Avusturya	11,7	22,1	7,7	4,0	12,1
3 Belçika	11,2	22,0	8,4	3,3	10,3
4 Birleşik Krallık	17,5	27,6	24,5	9,5	6,7
5 Bulgaristan	23,4	27,5	15,6	29,7	20,1
6 Çekya	19,8	27,3	12,8	11,9	26,3
7 Danimarka	10,4	15,0	10,2	4,8	11,0
8 Estonya	14,1	21,8	7,3	4,6	21,5
9 Finlandiya	15,3	21,8	16,4	3,8	18,3
10 Fransa	11,1	27,6	6,0	3,6	5,3
11 Hırvatistan	19,3	22,0	7,0	29,1	17,9
12 Hollanda	16,1	23,8	13,5	5,0	21,1
13 İrlanda	17,1	21,8	18,5	15,9	11,8
14 İspanya	14,3	27,7	11,7	10,5	5,8
15 İsveç	10,5	15,1	8,1	2,1	16,2
16 İtalya	13,5	21,8	14,7	8,0	8,9
17 Güney Kıbrıs Rum Yönetimi	28,3	42,3	11,7	19,3	36,7
18 Letonya	17,8	21,8	15,7	4,6	27,7
19 Litvanya	15,6	27,3	9,3	4,6	19,7
20 Lüksemburg	..	21,9	..	7,3	8,1
21 Macaristan	25,7	34,1	17,1	23,4	27,6
22 Malta	21,5	24,9	28,4	4,9	26,3
23 Polonya	17,4	21,9	19,7	15,3	12,5
24 Portekiz	11,2	21,8	7,4	3,2	11,4
25 Romanya	16,6	28,0	7,7	7,1	22,1
26 Slovakya	16,5	26,5	5,9	7,5	24,4
27 Slovenya	12,9	21,8	7,1	9,0	13,2
28 Türkiye	25,1	33,2	7,8	36,6	20,0
29 Yunanistan	27,1	45,1	9,3	33,3	16,6

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu³¹⁹.

OECD, 180 ülke için 2019 sosyal kurumlar ve cinsiyet endeksi hesaplamıştır fakat çalışmamız kapsamına giren AB üye ülkeleri ve Türkiye endeksteki değerleri ile çalışmaya dâhil edilmiştir.

Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet Endeksi'ne istinaden kadına karşı ayrımcılığın farklı boyutlarını, belirgin özellikleriyle yansıtan kurumlar 4 başlık altında aşağıda değerlendirilmektedir³²⁰.

³¹⁹ <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=istendeks> (Erişim Tarihi: 08.05.2019)

³²⁰ <https://www.genderindex.org/countries/> (Erişim Tarihi:09.05.2019)

Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet

“1. Ailede ayrımcılık

- Yasal Evlilik Yaşı
- Erken Evlilik
- Ebeveyn Yetkisi
- Miras

2. Sınırlandırılmış Vücut Bütünlüğü

- Kadına Karşı Şiddet
- Kadın Sünneti
- Üreme

3. Üretken ve Finansal Kaynaklara Kısıtlı Erişim

- Arazi Varlıklarına Erişim
- Arazi Olmayan Varlıklara Güvenli Erişim
- Finansal Hizmetlere Erişim

4. Sınırlandırılmış Sivil Özgürlükler

- Kamusal Alana Erişim
- Siyasi Katılım³²¹”

Düşük değerler sosyal kurumlardaki ayrımcılığın daha düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrımcılık değerlerinde 0 hiç ayrımcılık olmadığını, 100 ise çok yüksek düzeyde ayrımcılık olduğunu göstermektedir. Bu değerler elde edilirken, üretken ve finansal kaynaklara kısıtlı erişim durumunun değerlendirilmesi için puanlama yapılarak sonuca ulaşılmıştır³²².

Örneğin üretken ve finansal kaynaklara kısıtlı erişim başlığını değerlendirmek adına işyeri haklarını ölçmede kadın ve erkeklerin işyerinde aynı yasal hak ve fırsatlara sahip olup olmadıkları hususunda aşağıda belirtilen şekilde puanlama yapılmaktadır.

“ **0:** Yasal çerçeve işyerinde kadın ve erkekler arasında eşitliği garanti eder. Ebeveyn izni annelere ve babalara açıktır ve yasalar hamilelik ve doğum / doğum izni sırasında kadın haklarını korur. Alışılmış, dini ve geleneksel yasalar veya uygulamalar kadınların belirli mesleklere girme, bir meslek seçme ve bir işe kaydolma yasal haklarına ayrımcılık yapmaz.

³²¹ Gender Index <https://www.genderindex.org/data/> (Erişim Tarihi: 10.05.2019)

³²² TÜİK <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=istendeks> (Erişim Tarihi: 08.05.2019)

0.25:Yasal çerçeve, işyerinde kadınlar ve erkekler arasında eşitliği garanti eder. Ebeveyn izni annelere ve babalara açıktır ve yasalar hamilelik ve doğum / doğum izni sırasında kadın haklarını korur. Bununla birlikte, kadınların belirli mesleklere girme, bir meslek seçmesi veya bir işyerine kaydolma hakkına aykırı davranan geleneksel, dini veya geleneksel uygulamalar veya yasalara dair kanıtlar vardır.

0.5: Yasal çerçeve, işyerinde kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliği garanti eder. Ebeveyn izni annelere ve babalara açıktır ve yasalar hamilelik ve doğum / doğum izni sırasında kadın haklarını korur. Ancak, bu tüm kadın grupları için geçerli değildir.

0.75:Yasal çerçeve, işyerinde kadınlar ve erkekler arasında eşitliği garanti eder. Ancak, ebeveyn izni anneler ve babalar için geçerli değildir ve / veya yasa hamilelik ve doğum / ebeveyn izni sırasında kadın haklarını korumaz.

1: Yasal çerçeve, işyerinde kadınlar ve erkekler arasında eşitliği garanti etmemektedir şeklinde 0'dan 1'e kadar puanlama yapılmıştır³²³.

Sosyal Kurumlar ve Cinsiyet Endeksi 180 ülke için hesaplanmakta olup; OECD ülkeleri başta olmak üzere Orta Doğu ülkeleri, Kuzey ve Sahra Altı Afrika, Güney Asya ülkeleri dâhil birçok ülke düzeyinde de sonuçlar verilmektedir³²⁴.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini kadınlara karşı ayrımcılık temelinde araştıran SIGI göstergeleri incelendiğinde Türkiye'nin kadın erkek eşitliğine dair değerlerinin 180 ülke içinde düşük olmadığı görülmektedir. Buna rağmen Türkiye'de kadınların siyasal katılım, kamusal alana erişim gibi maruz kaldıkları eşitsizlikler bulunmaktadır. Sosyal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi'ne göre Türkiye'nin de içinde olduğu her ülke açısından kadın hakları, sosyal, ekonomik, siyasal fırsatlara kadınların erişimini sınırlayan resmi ya da resmi olmayan yasaların, kuralların ve uygulamaların bu ayrımcılığın meşrulaşmasında önemli olduğu vurgulanmaktadır. Kadın erkek eşitliğini sağlamanın çok yönlü olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda fırsat eşitliği ve kamusal alana erişim olanaklarının artırılmasının yanı sıra benzer işten alınan ücreti farkı, kadının ücretsiz ya da düşük ücretli işlerde daha fazla istihdam edilmesi, çocuk bakımı, ev işleri gibi aktivitelere daha fazla

³²³ <https://www.genderindex.org/data/> (Erişim Tarihi: 11.05.2019)

³²⁴ <https://stats.oecd.org/index.aspx?datasetcode=GIDDB2019> (12.05.2019)

zaman ayırmak zorunda kalması gibi durumların da toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden dikkate alınması gerekir³²⁵.

Kadınların insan haklarından tam anlamıyla yararlanabilmesi için insan haklarının bütünlüğü, bölünmezliği ve karşılıklı bağımlılık ilkesi çerçevesinde hak temelli bütüncül bir yaklaşım sergilenmelidir. Ancak mevcut durum ele alındığında modernleşme ile birlikte değişen aile yapısı, iş yaşantısı gibi toplumsal koşullar karşısında insan hakları ve hukukunu, sosyal refah düzeyi istenilen düzeyde eşitlikçi değildir. Bu nedenle kadınların sosyal haklara ilişkin dezavantaj yaşadıkları temel konular, kadınların hem özel hem de çalışma hayatında da dezavantaj oluşturmakta, kişisel ve siyasal haklarını kullanımını engellemektedir. Geliştirilen tüm politikalar ve stratejiler toplumsal cinsiyet eşitliğini içerik ve yöntemde tamamlayıcı bir unsur olarak ele almalıdır³²⁶.

3.1 Kadın Erkek Eşitliğine Dair Anayasal Düzenlemeler

Anayasa devletlerin temel yapısını, yönetim ve örgütlenme biçimini belirleyen ilke ve kuralların açıklandığı temel hukuk metnidir³²⁷. Bu metin içerisinde yurttaşına kamu haklarını belirtilen temel yasalar bulunmaktadır. Ülkelerin anayasaları gelenek ve göreneklerine, kültürel, tarihsel ve politik geçmişi ve demokrasi ülküsüne göre biçimlenmektedir. Son yıllarda anayasa metinlerinde yapılan değişiklikler ile insan haklarına ve kadın-erkek eşitliğine dair pozitif düzenlemeler yapılmaktadır. Anayasa'nın diğer tüm hukuki metinler için dayanak ve temel kaynak oluşturması yapılan bu değişikliklerin tüm mevzuat hükümleri içinde bağlayıcı kılmaktadır³²⁸. İnsan haklarına ve kadın-erkek eşitliğine duyarlı bir anayasa cinsiyet eşitliğini, adaleti ve insan onuruna saygıyı tesis etmektedir. Bununla birlikte demokratik ilkelerle cinsiyet eşitliğini sağlamayı taahhüt etmektedir³²⁹. Bu bölümde Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği üyesi ülkelerin anayasalarında kadın erkek eşitliği ile ilgili düzenlemeler derlenmektedir. Yapılan derleme esnasında anayasa metinlerinde erkek, kadın, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, evlilik, aile, anne, baba, cinsel, eşitlik kelimeleri taranarak araştırma gerçekleştirilmiştir.

³²⁵ Hülya Eker; Filiz Yıldırım, Türkiye'de İnsani Gelişimin Göstergesi Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, cilt 11 Sayı 58, 2018, s.515

³²⁶ A. Aslı Şimşek, a.g.e., s.147-157

³²⁷ Aydın Aybay ; Rona Aybay, Avrupa Konseyi, *Hukuka Giriş*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2011, s. 190.

³²⁸ Aydın Aybay ; Rona Aybay, a.g.e. s. 192.

³²⁹ Feride Eroğlu, Avrupa Ülkeleri Anayasalarında Toplumsal Cinsiyet ve Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Düzenlemeler, Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Hizmetleri Başkanlığı, , Kasım 2011, Ankara, s. 3.

Avrupa Birliği müktesebatı ağırlıklı olarak çalışma hayatı ve sosyal politika alanlarını kapsamakla beraber, medeni hukuk, ceza hukuku gibi alanlardaki düzenlemeler üye devletlerin yetkisine bırakılmaktadır. Bununla beraber Avrupa Komisyonu, Türkiye'nin katılımı ile ilgili düzenli raporlarında, kadın haklarının gerçekleştirilmesine yönelik yaptığı değerlendirmelerle sosyal politika faaliyetlerini izlemeye almıştır. Kopenhag siyasi kriterlerinin yerine getirilmesi ile aile yaşamında kadın erkek eşitliği, siyasi katılım ve aile içi şiddet gibi konularda mevzuat ve uygulamayı izleyip değerlendirmektedir. Bu süreçte kadın erkek eşitliğini sağlayıcı yasal reformların düzenlenmesi, takvimlendirilmesi ve gerçekleştirilmesi yönündeki reformlar çok önemli itici güç oluşturmaktadır³³⁰.

Anayasal maddeleri kadın erkek eşitliği bağlamında derlenen Avrupa Birliği üye ülkeleri ve Türkiye'nin CEDAW'a taraf olduğu bilinmektedir³³¹.

3.1.1 Almanya

Almanya Anayasası toplam 141 maddeden oluşmaktadır. Federal Almanya Cumhuriyeti Anayasası 23 Mayıs 1949 tarihli olup, 2016 yılına kadar farklı tarihlerde çeşitli değişiklikler geçirmiştir. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair anayasal maddeler aşağıda belirtilmektedir³³².

Madde 3. Yasa önünde eşitlik; ayırım yasağı

- (1) Bütün insanlar yasa önünde eşittirler.
- (2) Erkek ve kadınlar eşit haklara sahiptirler. Devlet, kadın ve erkeklerin eşitliğinin gerçekten sağlanmasını özendirir ve varılan dezavantajların giderilmesi için çaba gösterir.
- (3) Cinsiyeti, soyu, ırkı, dili, yurdu ve kökeni, inancı, dini veya siyasi görüşleri dolayısıyla hiç kimse mağdur edilemez ve hiç kimseye imtiyaz tanınmaz. Hiç kimse özür ve sakatlığından dolayı mağdur edilemez (Eroğlu, 2011: 3).

³³⁰ Zeynep Kılıncım Forsman, *Türkiye'nin Avrupa Birliği Üyeliğinin Ön Koşulu Olarak Kadın Hakları*, Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar, (ed. Fatmagül Berktaş), Ka-Der Yayınları, İstanbul, 2004, s.162

³³¹ Feride Eroğlu, a.g.e., s. 40.

³³² Feride Eroğlu, a.g.e., s. 3.

Madde 6. Evlilik, aile ve evlilik dışı çocuklar

- (1) Evlilik ve aile, devlet düzeninin özel koruması altındadır.
- (2) Çocukların bakım ve eğitimi, ana ve babanın doğal hakkı ve en önde gelen yükümlülüğüdür. Devlet toplumu, onların bu görevi yerine getirmelerini gözetir.
- (3) Velilerin iradesine aykırı olarak çocukları ailelerinden ayırmak, ancak bir yasaya dayanarak ve velilerin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri veya başka nedenlerle çocukların bakımsız kalmaları durumunda olanaklıdır.
- (4) Her anne, toplumun koruma ve himayesini isteme hakkına sahiptir.
- (5) Evlilik dışı çocuklara, yasa yoluyla bedeni ve manevi gelişmeleri ve toplum içindeki konumları bakımından, evlilik içi çocuklarla eşit koşullar sağlanır (Eroğlu, 2011: 3).

Madde 12a. Askerlik ve diğer hizmet yükümlülükleri

- (1) 18 yaşlarını bitirmiş olan erkekler silahlı kuvvetlerde, federal sınır muhafızlığında veya sivil savunma birliklerinde hizmet altına alınabilirler (Eroğlu, 2011: 4).

3.1.2. Avusturya

Avusturya Federal Anayasası toplam 152 maddeden oluşmaktadır. 1920 tarihli Anayasa’da 2009 yılına kadar bazı değişiklikler yapılmıştır. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³³³.

Madde 7.

- (1) Tüm yurttaşlar kanun önünde eşittir. Hiç kimse doğum, cinsiyet, varlık, sınıf veya din sebebiyle ayrıcalıklı muamele görmez. Engeli sebebiyle hiç kimseye ayrımcılık yapılmaz. (federasyon, eyaletler ve belediyeler olarak) Cumhuriyet kendisini engelliler ve engelli olmayanların gündelik hayatın her alanında eşit muameleye tabi tutulmalarını sağlamaya adanmıştır.
- (2) Federasyon, eyaletler ve belediyeler erkek ve kadınların fiili eşitliğini onaylarlar. Mevcut eşitsizliklerin giderilmesi başta olmak üzere, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin fiilen sağlanmasına dönük önlemler uygundur.
- (3) Resmi atamalar makam sahibinin cinsiyeti belirtilerek yapılabilir. Unvanlar, akademik dereceler ve meslek tarifleri için de aynısı geçerlidir.
- (4) Federal ordu mensupları dâhil, kamu çalışanlarının siyasi haklarını herhangi bir kısıtlama olmaksızın kullanabilmeleri teminat altındadır (Adalet Bakanlığı, 2011: 6).

³³³ Adalet Bakanlığı, “Avusturya”, Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerin Anayasaları, Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Ankara: Mayıs 2011, ss.6-65

Madde 9a.

(3) Her erkek Avusturya vatandaşı askerlik hizmeti yapmakla yükümlüdür. Zorunlu askerlik hizmetini yerine getirmeyi reddeden vicdani retçiler ve bu görevden ibra edilenler alternatif bir görevi yerine getirmek zorundadırlar. Bununla ilgili ayrıntılar kanunla belirlenir.

(4) Kadın Avusturya vatandaşları federal orduda asker olarak gönüllü hizmet görebilirler ve bu hizmeti sonlandırma hakkına sahiptirler (Adalet Bakanlığı, 2011: 7).

Madde 10.

(17) Federasyon, nafakanın tayini ve aileler adına refah dengeleme fonunun oluşturulmasıyla ilgili konularla sınırlı nüfus politikaları oluşturmada yasama ve icra yetkilerine sahiptir (Adalet Bakanlığı, 2011: 9).

Madde 13.

(1) Federasyon, eyaletler ve belediyeler ekonomik ilişkilerinin yönetiminde genel anlamda dengenin ve sürdürülebilir denk bütçelerin sağlanmasını hedeflemek zorundadırlar. Bütçelemelerini bu hedeflere göre koordine etmelidirler.

(2) Federasyon, eyaletler ve belediyeler bütçelemelerde kadınlar ve erkeklerin eşit statülerini hedeflemek zorundadırlar (Adalet Bakanlığı, 2011: 12).

Madde 14.

(6) Devlet okulları kanun gereği ilgili merciler tarafından kurulan ve muhafaza edilen okullardır. Devlet okullarının kurulması, bakımı ve kapatılmasına ilişkin konularda yasama ve yürütme yetkisinin federasyona ait olması kaydıyla, kanunun gerektirdiği yetki, federasyona aittir. Devlet okullarının kurulması, bakımı ve kapatılmasına ilişkin konularda mevzuat ya da uygulama yönetmeliklerini çıkarma ve yürütme yetkisinin eyaletlere ait olması kaydıyla, kanunun gerektirdiği yetki, eyaletlere veya yasal hükümlere göre belediyelere ya da belediyeler birliğine aittir. Okullar doğum, cinsiyet, ırk, statü, sınıf, dil ve din ve yasal gereklilikler sınırları dâhilinde başka her hangi bir ayırım olmaksızın herkese açıktır. Ana okullar, merkezler ve öğrenci yurtları için de aynı hüküm geçerlidir (Adalet Bakanlığı, 2011: 13).

Madde 23a.

(1) Avusturya Cumhuriyeti tarafından Avrupa Parlamentosu'na atanacak üyeler, nispi temsil esaslarına göre, en geç seçim tarihinin hitamında on altı yaşını tamamlamış ve seçim tarihinde Avusturya vatandaşı ve Avrupa Birliği hukukuna göre oy kullanmaktan men edilmemiş olan, ya da Avrupa Birliğine üye ülkelerin vatandaşı olan ve Avrupa Birliği hukukuna göre oy kullanma hakkına sahip kadınlar ve erkekler tarafından, eşit, doğrudan, gizli ve şahsi oy esaslarıyla seçilirler. Seçim usulüne ilişkin ayrıntılı hükümler Federal Kanunla düzenlenecektir (Adalet Bakanlığı, 2011: 24).

Madde 26.

(1) Milli Konsey, nispi temsil esaslarına göre, en geç seçim tarihinin hitamında on altı yaşını tamamlamış kadın ve erkekler tarafından, eşit, doğrudan, şahsi, serbest ve gizli oy esaslarıyla seçilir. Seçim usullerine dair detaylı hükümler Federal Kanunla düzenlenecektir.

(4) Milli Konsey için oy kullanma hakkına sahip olanlardan seçim tarihi olarak ilan edilen tarihte Avusturya vatandaşı olan ve en geç seçim tarihinin hitamında on sekiz yaşını doldurmuş her kadın ve erkek seçilmek için uygundur (Adalet Bakanlığı, 2011: 28).

Madde 60.

Federal Cumhurbaşkanı, eşit, doğrudan, şahsi, serbest ve gizli oy esasına dayalı olarak Milli Konsey için oy kullanma hakkına sahip kadınlar ve erkekler tarafından seçilir. Sadece bir aday mevcutsa seçim, referandum yoluyla gerçekleştirilir (Adalet Bakanlığı, 2011: 45).

Madde 95.

(1) Eyaletlerde yasama yetkisi Eyalet Meclisleri tarafından icra edilir. Eyalet Meclisinin üyeleri, eşit, doğrudan, şahsi, serbest ve gizli oy esasına göre seçilir ve Eyalet Meclisi seçimlerine seçmen olarak katılmak için aranan şartları haiz her erkek ve kadın eyalet vatandaşı seçimlerde oy kullanabilir. Seçim usulleri hakkında ve gerekirse zorunlu oy kullanımı hakkındaki hükümler Eyalet Kanunuyla düzenlenir. Bu Eyalet Kanununda özellikle, oy kullanımının zorunlu olmasına rağmen, oylamaya katılmaktan men edilme sebepleri açıkça belirtilir (Adalet Bakanlığı, 2011: 57).

Madde 102.

(2) Aşağıda belirtilen görevler anayasayla belirlenmiş yetki alanı çerçevesinde federal merciler tarafından yürütülebilirler;

...nüfus politikası kapsamında, çocuk nafakası ve aileler adına yürütülen yükümlülükleri dengeleme çalışmalarının organizasyonu kapsamındaki görevler (Adalet Bakanlığı, 2011: 60).

Madde 117.

(2) Belediye meclis üyeleri, asli ikametgâhı belediye sınırları içerisinde bulunan tüm kadın ve erkek federal yurttaşlar tarafından nispi temsil esaslarına göre, eşit, doğrudan, şahsi ve gizli oyla seçilirler. Ancak, eyalet kanunlarında, asli ikametgâhı *olmamakla* birlikte ikametgâhı belediye sınırları içerisinde bulunan yurttaşların da seçmen olabilmelerini öngörebilir. Seçim usullerine göre, seçme ve seçilme şartları eyalet meclisi seçimlerine ait seçme ve seçilme şartlarından daha ağır olamaz. Ancak, belediye sınırları içerisinde bir yıldan az ikamet etmekte olanların oy kullanamayacakları, ya da belediye sınırları içerisinde geçici süreyle ikamet ettikleri aşikâr olan kişilerin belediye meclisine seçilemeyecekleri hususları kanunla düzenlenebilir. Avrupa Birliği'ne üye devletlerin vatandaşlarının da seçme ve seçilme hakkının olabileceği hususu eyaletlerin düzenleyebileceği

bir diğer şarttır. Eyalet Meclisi seçimlerine ilişkin zorunlu oylamaları düzenleyen hükümler (95/1'inci maddenin son cümlesi) belediye meclisi seçimlerine de gerekli değişiklikler uygulanır. Seçmenlerin müstakil seçim çevrelerinde oy kullanabilmelerine ilişkin esaslar seçim usulleriyle düzenlenebilir (Adalet Bakanlığı, 2011: 65).

3.1.3. Belçika

Belçika Anayasası toplam 198 madde ile geçici hükümlerden oluşmaktadır. 1994 tarihli Belçika Anayasası 2007 yılına kadar değişiklikler yapılmıştır. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³³⁴.

Madde 10.

Devlette sınıf farkı bulunmamaktadır. Belçikalılar kanun önünde eşittir. Kanunun özel durumlar için öngördüğü istisnalar hariç, tek başlarına medeni ve askerlik hizmetini ifa için elverişlidirler. Kadın erkek eşitliği teminat altına alınmıştır (Eroğlu, 2011: 9).

Madde 11.

Belçikalılara tanınmış hak ve özgürlüklerin kullanımı ayırım gözetilmeksizin sağlanmalıdır. Bu amaçla, kanunlar ve federal kanunlarda, diğer hususların yanı sıra, ideolojik ve felsefi azınlıkların hakları ve özgürlükleri teminat altına alınmıştır (Eroğlu, 2011: 9).

Madde 11 mükerrer.

Madde 134'de atıf yapılan kanunlarda, federal kanunlarda ya da tüzükler (kurallar) kadın ve erkeklerin haklarını ve özgürlüklerini eşit şekilde kullanmalarını teminat altına almakta ve özellikle seçimle getirilen görevler ve kamu görevlerine eşit şekilde erişebilmelerini desteklemektedir. Bakanlar Kurulu ve Topluluk ve Bölge Hükümetlerinde hem kadınlar hem de erkekler görev alır. Madde 134'de atıf yapılan kanunlarda, federal kanunlarda ya da tüzüklerde, kadınların ve erkeklerin vilayet meclislerinde, ilçe meclisi ve ihtiyar heyetlerinde, sosyal refah merkez meclis ve kalıcı komitelerinde kalıcı süreyle vekil olarak atanabilecekleri ve diğer vilayetler, belediyeler arası ya da belediyelere bağlı organların idari birimlerinde görev alabilecekleri hükme bağlanmıştır. Madde 134'de atıf yapılan kanunlarda, federal kanunlarda ya da tüzüklerde, vilayet meclisi, ihtiyar heyeti, sosyal refah merkezi meclis ve kalıcı komiteleri ile diğer vilayetler, belediyeler arası ya da belediyelere bağlı organların idari birimlerine üyeliğin doğrudan seçim yoluyla kazanılmasını düzenleyen hükümler bulunuyorsa, bir önceki fıkra hükmü uygulanmaz (Eroğlu, 2011: 9).

³³⁴ Adalet Bakanlığı, "Belçika", Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerin Anayasaları, Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Ankara: Mayıs 2011, ss. 99-147

Madde 21.

Devletin hangi din olursa olsun, hiçbir dinin din görevlilerinin atanmasına veya göreve getirilmesine müdahale etme, ya da bu din görevlilerinin üstleriyle haberleşmelerini ya da üstlerinin kararlarını yayınlamalarını yasaklama hakkı bulunmamaktadır. Ancak, sayılan son hallerde, basın ve yayıma ilişkin mutlak sorumluluklar geçerlidir. Gerektiğinde kanunla düzenlenecek istisnalar hariç olmak üzere, medeni nikâh her daim dini evlilik töreninden önceliklidir (Eroğlu, 2011: 9).

Madde 22.

Kanunda belirtilen haller ve şartlar hariç, herkes özel ve aile hayatına saygı gösterilmesini talep etme hakkına sahiptir. Bu hak, madde 134'de atıf yapılan kanun, federal kanun veya tüzüklerle teminat altına alınmıştır (Eroğlu, 2011: 9).

3.1.4. Bulgaristan

1991 tarihli Bulgaristan Anayasası 2007 yılına kadar bazı değişiklikler yapılmıştır. Toplam 169 madde bulunmakla beraber ek olarak geçici ve son hükümleri vardır. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³³⁵.

Madde 6.

- (1) Bütün insanlar, hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar.
- (2) Bütün vatandaşlar kanun önünde eşittir. Irk, milliyet ya da sosyal köken, etnik kimlik, cinsiyet, din, eğitim, fikir, siyasal bağlantı, kişisel veya sosyal statü ya da mülkiyet statüsü gerekçesiyle haklarda hiçbir ayrıcalık veya kısıtlama söz konusu olmayacaktır (Eroğlu, 2011: 10).

Madde 32.

- (1) Vatandaşların özel hayatlarına dokunulamaz. Herkes kendi özel ya da aile hayatına yönelik herhangi bir yasa dışı müdahaleye karşı ve kendi şeref, haysiyet ve itibarına yönelik tecavüzlere karşı koruma hakkına sahip olacaktır (Eroğlu, 2011: 11).

Madde 46.

- (1) Evlilik, bir erkek ve bir kadın arasında özgür bir birlik olacaktır. Sadece medeni nikâh yasaldır.
- (2) Eşler evlilikte ve ailede eşit hak ve yükümlülüklerle sahiptir.
- (3) Evliliğin biçimi, koşulları ile akdedilme ve sonlandırma usulleri, eşler arasındaki tüm özel ve maddi ilişkiler kanunla oluşturulur (Eroğlu, 2011: 11).

³³⁵ Feride Eroğlu, a.g.e. ss. 10-11

3.1.5. Finlandiya

Finlandiya Anayasası toplam 131 maddeden oluşan 11 Temmuz 1999 tarihli olup 2011 yılına kadar bir takım değişiklikler yapılmıştır. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³³⁶.

Madde 6. Eşitlik

- (1) Herkes yasa önünde eşittir.
- (2) Hiç kimseye, kabul edilebilir bir neden olmadan, cinsiyet, yaş, köken, dil, din, inanç, fikir, sağlık, engellilik veya kişiyi ilgilendiren başka bir nedenle diğer kişilerden farklı muamele edilmeyecektir.
- (3) Çocuklara eşit ve bireyler olarak muamele edilir ve onlara, gelişim düzeylerine uygun bir seviyede, kendileri ile ilgili konuları etkilemeleri için izin verilecektir.
- (4) Toplumsal faaliyetler ve çalışma hayatında, özellikle ücret ve diğer istihdam koşullarının belirlenmesinde, bir yasada daha ayrıntılı olarak belirtilerek, cinsiyetler arası eşitlik teşvik edilir (Eroğlu, 2011: 11).

3.1.6. Fransa

4 Ekim 1958 tarihli Fransız Anayasası toplam 89 madde ile 10 maddelik Çevre Şartı'ndan oluşmaktadır. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³³⁷.

Madde 1.

Fransa bölünmez, laik, demokratik sosyal bir Cumhuriyettir. Köken, ırk veya din ayrımı yapmaksızın, tüm vatandaşların yasa önünde eşitliğini garanti eder. Her inanca saygılıdır. İdari yapısı yerinden yönetim esasına dayanır.

Kadınlar ve erkeklerin seçimle gelinen görev ve mevkilerin yanı sıra mesleki konumlara ve sosyal sorumluluklara eşit şekilde erişebilmeleri, kanunla teşvik edilir (Adalet Bakanlığı, 2011: 173).

Madde 3.

Ulusal egemenlik halka aittir, bunu temsilcileri aracılığıyla ve halkoylaması yoluyla kullanır. Halkın hiçbir kesimi veya hiçbir fert egemenliğin kullanılmasını kendisine mal edemez. Anayasada öngörülen koşullar dâhilinde, seçimler tek dereceli veya iki dereceli olabilir. Fakat daima genel, eşit ve gizlidir. Yasanın belirlediği koşullar çerçevesinde, reşit olan, medeni

³³⁶ Finlex Veri Bankası , “The Constitution of Finland”, <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf> , (Erişim Tarihi: 09.08.2018)

³³⁷ Adalet Bakanlığı, “Fransa”, Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerin Anayasaları, Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Ankara: Mayıs 2011, ss. 173- 207

ve siyasal haklarını kullanabilen her iki cinsiyetten Fransız vatandaşı seçmendir (Adalet Bakanlığı, 2011: 173).

Madde 34.

Yasalar, aşağıda belirtilen konulara ilişkin kuralları belirler;

- Medeni haklar, kamusal özgürlüklerin kullanılması için vatandaşlara tanınan temel güvenceler; basın özgürlüğü, çeşitliliği ve bağımsızlığı; Milli savunma nedeniyle vatandaşların kişilik ve mallarına getirilen yükümlülükler;
- Tabiiyet, kişilerin hal ve ehliyetleri, evlilik rejimleri, veraset ve karşılıksız kazandırmalar (Adalet Bakanlığı, 2011: 181).

3.1.7. İrlanda

İrlanda Anayasası toplam 50 maddeden oluşmaktadır. 1937 tarihli İrlanda Anayasası'nda 2004 yılına kadar 27 kez değişiklik yapılmıştır. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³³⁸.

Madde 9.

1.1) Anayasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte, Serbest İrlanda Devletinin vatandaşı olan herkes Anayasanın yürürlüğe girmesinden hemen önce İrlanda'nın vatandaşı olur.

2) İleride İrlandalı vatandaşlığının edinilmesi ve kaybedilmesi kanuna uygun olarak belirlenir.

3) Hiç kimse, kişinin cinsiyeti nedeniyle, İrlanda uyruğu ve vatandaşlığı dışında bırakılamaz.

2.1) Anayasanın diğer hükümlerinden bağımsız olarak, adaları ve denizleri de dâhil İrlanda adasında doğan, doğduğu zaman, İrlanda vatandaşı olan en az bir ebeveyne sahip olmayan bir kişi, kanun öngörmedikçe, İrlanda vatandaşlığı veya uyruğuna hak kazanmaz (Adalet Bakanlığı, 2011: 286).

Madde 16.

1.1) Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, 21 yaşına gelmiş ve Anayasa veya yasa hükümlerince ehliyetsiz veya yetersiz sayılmayan her vatandaş Temsilciler Meclisi üyeliğine seçilme yeterliğine sahiptir.

2)

ii) Devlette kanunun belirlediği, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, on sekiz yaşına gelmiş ve kanunun ehliyetsiz saymadığı ve Temsilciler Meclisi üyelerinin seçimini düzenleyen kanun hükümlerine uygun olan diğer kişiler Temsilciler Meclisi üyelerinin seçiminde oy kullanma hakkına sahiptir.

³³⁸ Adalet Bakanlığı, "İrlanda", Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerin Anayasaları, Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Ankara: Mayıs 2011, ss. 286-316

3) Cinsiyeti gerekçesiyle, herhangi bir vatandaşın Temsilciler Meclisine seçilme ehliyetini engelleyen veya aynı gerekçeyle herhangi bir vatandaşın Temsilciler Meclisi üyelerinin seçiminde oy kullanmasını engelleyen hiçbir kanun yapılamaz (Adalet Bakanlığı, 2011: 293).

Madde 40.

1. Her vatandaş, insan olarak kanun önünde eşittir.

Bunu, Devletin kanunlarında yetenek, bedensel ve ahlaki ve toplumsal işlev farklılıklarına dikkat etmeyeceği şeklinde anlamamak gerekir.

2.1) Devlet tarafından soyluluk unvanı verilmez.

2) Hükümetin ön onayı dışında herhangi bir vatandaş herhangi bir soyluluk veya şeref unvanı kabul edemez.

3.1) Devlet kanunlarında vatandaşların kişi haklarına saygılı olmayı ve uygulanabildiği ölçüde, savunmayı ve korumayı güvence altına alır.

2) Devlet, özellikle, kanunları aracılığıyla, olabildiğince her vatandaşını haksız saldırılardan korur ve haksızlık yapıldığında her vatandaşın hayat, namus ve mülkiyet haklarını korur.

3) Devlet, annenin yaşama eşit hakkını dikkate alarak, doğmamış bebeğin yaşam hakkını tanıır ve kanunlarında bu hakka saygı gösterilmesini ve yasalarla savunulmasını ve korunmasını güvence altına alır.

Bu fıkra Devletle başka bir devlet arasında seyahat özgürlüğünü kısıtlamaz.

Bu fıkra, kanunla konulmuş olan şartlara tabi olarak, Devlette, başka bir devlette kanunen erişilebilir hizmetlerle ilgili bilgiyi edinme ve sağlama özgürlüğünü kısıtlamaz.

4.1) Hiçbir vatandaş, kanun hükmü dışında, kişisel özgürlüklerinden mahrum bırakılamaz (Adalet Bakanlığı, 2011: 311).

Madde 41. Aile

1.1) Devlet, aileyi, doğal ilk ve temel toplum birimi ve tüm müspet hukukun öncesinde ve üstünde, değiştirilemez ve daimi haklara sahip bir ahlaki kurum olarak tanıır.

2) Devlet, bu nedenle, toplumsal düzenin gerekli bir temeli, Ulusun ve Devletin refahı için vazgeçilmezi olarak, yapısında ve otoritesinde aileyi korumayı garanti eder.

2.1) Devlet, özellikle ev içindeki hayatı ile kadının Devlete verdiği destek olmaksızın, kamu yararının elde edilemeyeceğini kabul eder.

2) Devlet, bu nedenle, annelerin evdeki görevlerini ihmal etmek pahasına ekonomik zaruri ihtiyaçlara mahkûm olmamasını sağlamak için çaba gösterir.

3.1) Devlet, ailenin temelini oluşturan evlilik kurumunu ihtimamla gözetmek ve saldırılara karşı korumak için kendisini taahhüt altına sokar.

2) Yasa ile belirlenmiş bir mahkeme, sadece ve sadece şu konularda ikna olması durumunda evliliği bitirebilir:

- i) Kovuşturmanın hazırlık aşamasında, eşler bir süre veya beş yıl içinde en az dört yıla varan süre birbirinden ayrı yaşamış olduklarında,
- ii) Eşler arasında bir uzlaşma umudu olmadığında,
- iii) Mahkemenin koşulları dikkate alınarak uygun gördüğü, eşler, birinin veya her ikisinin çocukları ve kanunun öngördüğü diğer kişi için mevcut veya temin edilecek ödenekler ve
- iv) Ve ayrıca kanunda öngörülen diğer koşullar karşılanıyorsa.

3) Bir başka Devletin medeni kanununa göre evliliği sona erdirilmiş ancak şu an için, Anayasayla kurulan Hükümet ve Parlamentonun yetki alanındaki kanuna göre varlığını sürdüren geçerli bir evliliği olan hiç kimse, evliliği sona erdirilmiş diğer tarafın yaşadığı sürece bu yetki alanında geçerli bir evlilik sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olamaz (Adalet Bakanlığı, 2011: 313).

Madde 42. Eğitim

1. Devlet, çocuğun ilk ve tabii eğiticisinin aile olduğunu kabul eder ve ebeveynlerin, güçleri nispetinde, çocuklarına dini ve ahlaki, zihinsel, bedensel ve toplumsal eğitim sağlama devredilemez hak ve görevlerine saygıyı güvence altına alır.

2. Ebeveynler, bu eğitimi kendi evlerinde, özel okullarda veya Devlet tarafından tanınan veya kurulan okullarda sağlamakta özgürdürler.

3.1) Devlet, ebeveynleri, kendi vicdanlarını ve meşru tercihlerini ihlal ederek, Devlet tarafından kurulan okullara veya Devlet tarafından belirlenmiş herhangi bir tip okula göndermeye mecbur edemez.

2) Ancak, kamu yararının koruyucusu olarak Devlet, gerçek koşulları göz önünde tutarak, çocukların, zihinsel, ahlaki ve sosyal açıdan belirli bir asgari eğitim almalarını gerekli kılar.

4. Devlet, ücretsiz ilköğretimi öngörür, özel ve büyük kurumsal eğitim girişimlerine makul derecede yardım eder ve kamu yararı gerektirdiğinde, özellikle dini ve ahlaki eğitim almalarında, ebeveynlerin haklarını da gözeterek, diğer eğitim tesislerinde veya kurumlarında eğitim almalarını sağlar.

5. Ebeveynlerin çocuklarına karşı görevlerini yerine getirmede başarısız olduğu istisnai durumlarda, kamu yararının koruyucusu olarak Devlet, uygun araçlarla, her zaman çocuğun tabii ve sürekli haklarını gözeterek, ebeveynlerin yerini doldurmaya çaba gösterir (Adalet Bakanlığı, 2011: 314).

Madde 45. Sosyal Politika Yönetim İlkeleri

Bu maddede belirtilen sosyal politika ilkeleri Parlamenteoya genel rehberlik içindir. Kanun yapmada bu ilkelerin uygulanması sadece Parlamenteonun bilgisi içindir ve Anayasa hükümlerinden herhangi biri uyarınca herhangi bir mahkeme tarafından tanınmaz.

1. Devlet adalet ve hayırseverliğin ulusal yaşamın tüm kurumlarına şekil verdiği bir toplumsal düzeni olabildiğince etkin olarak sağlayarak ve koruyarak tüm halkın refahını teşvik eder.

2. Devlet, politikasını özellikle şunları temin için yönlendirir:

i) İşleri vasıtasıyla vatandaşlarının (tamamı, kadın ve erkek eşit olarak, yeterli geçim vasıtasına sahip) ev ihtiyaçlarını makul olarak karşılayabilmesi.

ii) Toplumun maddi kaynaklarının sahipliği ve denetiminin özel bireyler ve çeşitli sınıflar arasında kamu yarına en iyi hizmet edecek şekilde dağıtılması.

iii) Serbest rekabet ilkesinin, genel kitlenin zararına, ana malların birkaç kişinin elinde toplanmasıyla sonuçlanacak şekilde gelişmesine izin verilmemesi.

iv) Kredinin kontrolüne ilişkin olarak, sürekli ve değişmez amaçla halkın bir bütün olarak refahı olduğu.

v) Topraklar üzerinde, ekonomik güven içinde koşullar elverdiğince çok sayıda ailenin yerleşik olması.

3. 1) Devlet, gerektiğinde, sanayi ve ticaret alanında özel girişime yardımcı olur.

2) Devlet özel teşebbüsün, mal üretim ve dağıtımında makul verimliliği sağlamak ve halkı insafsızca sömürülmekten korumak üzere yönetilmesini sağlamak için gayret gösterir.

4.1) Devlet, toplumun zayıf kesimlerinin ekonomik çıkarlarını özel olarak gözetmek ve gerektiğinde, güçsüzleri, dul, yetim ve yaşlıların desteklenmesine katkıda bulunmak için kendisini taahhüt altına sokar.

2) Devletin, kadın ve erkek, işçilerin sağlık ve kuvvetini güvence altına almak için çaba harcaması ve çok küçük yaştaki çocukların istismar edilmemesi ve vatandaşların, ekonomik ihtiyaçları nedeniyle, cinsiyet, yaş ya da güçlerine uygun olmayan ek işlere girmeye zorlanmaması (Adalet Bakanlığı, 2011: 315).

3.1.8. İspanya

İspanya Anayasası toplam 169 madde ile Ek ve Geçici hükümlerden oluşan Anayasa 1978 tarihli'dir. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³³⁹.

Madde 14. (Kanun önünde eşitlik.)

İspanyollar kanunlar önünde eşittir ve hiçbir şekilde doğum, ırk, cinsiyet, din, fikir veya herhangi bir kişisel, toplumsal koşul veya durumdan dolayı ayrıma tabi tutulamazlar (Adalet Bakanlığı, 2011: 541).

³³⁹ Adalet Bakanlığı, "İspanya ", Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerin Anayasaları, Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Ankara: Mayıs 2011, ss. 541-583

Madde 32. (Evlilik.)

1. Erkek ve kadın tam kanuni eşitlikle evlenme hakkına sahiptir.
2. Kanun evlilik şekillerini, girilmesi gereken yaşı ve bunun için gerekli ehliyeti, eşlerin hak ve ödevlerini, ayrılma ve sona erme sebeplerini ve bunların sonuçlarını düzenler (Adalet Bakanlığı, 2011: 545).

Madde 35. (Çalışma, haklar ve ödevler.)

1. Tüm İspanyolların çalışma görevi ve işe girme, serbestçe meslek veya iş seçme, işinde ilerleme, kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılaması için yeterli gelir hakkı vardır ve ayrıca cinsiyetleri nedeniyle hiçbir şekilde ayrımcılığa tabi tutulmazlar.
2. Kanun, bir İş Kanunu oluşturur (Adalet Bakanlığı, 2011: 546).

Madde 39. (Ailenin ve çocukların korunması.)

1. Kamu makamları, ailenin sosyal, ekonomik ve hukuki korumasını sağlar.
2. Aynı şekilde, kamu makamları, soyuna ve annelerin evlilik durumuna bakılmaksızın, kanunlar önünde eşit olan çocukların tam korumasını sağlar. Kanun, babalık tetkikini sağlar.
3. Ebeveynler, evlilikten veya evlilik dışı olsun, çocuklarına, reşit oluncaya kadar ve kanunun geçerli olduğu diğer durumlarda her tür yardımı yapar.
4. Çocuklar, haklarını güvence altına alan uluslararası anlaşmaların sağladığı korumadan da yararlanır (Adalet Bakanlığı, 2011: 546).

Madde 57. (Tahta geçiş.) (Asturias Prensiği.)

1. İspanya Tahtı, Majesteleri Juan Carlos I de Borbon'dan hanedanın meşru varisine geçer. Tahta geçiş, aşağıdaki öncelik sırasına göre, normal büyük evlat hakkını ve temsil etme hakkını izler: daha önceki nesil sonraki nesillerden önce gelir; aynı nesilde, daha yakın derecedeki daha uzak derecedekinin önüne geçer; aynı derece içinde, erkek kadından önce gelir; aynı cinsiyet için, daha yaşlı olan daha genç olandan önce gelir (Adalet Bakanlığı, 2011: 550).

3.1.9. İsveç

İsveç Anayasası dört yasanın toplamından oluşmaktadır. Bu yasalar: 1974 tarihli Yönetim Belgesi Yasası, 1810 tarihli Tahta Geçiş Yasası, 1949 tarihli Basın Özgürlüğü Yasası ve 1991 tarihli İfade Özgürlüğü Temel Yasası'dır. Ayrıca 1974 tarihli Parlamento Yasası İsveç Anayasa'sını oluşturan dört temel yasadaki biri olmamasına rağmen diğer yasaların üzerinde değerlendirilmektedir. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³⁴⁰.

³⁴⁰ Feride Eroğlu, a.g.e, ss. 19- 22

Yönetim Belgesi

Temel yasaların en önemlisi olup haklar ve özgürlükleri tanımlayarak İsveç'te siyasal yaşamın temel ilkelerini düzenlemektedir (Eroğlu, 2011: 19).

Bölüm 1. Yönetim Şeklinin Temel İlkeleri

Madde 2.

Kamu gücü, herkesin eşit değerine ve bireyin özgürlük ve onuruna saygı ile uygulanacaktır

Kamu kurumları toplumun tüm kesimlerinde demokrasi ideallerini yol gösterici ilkeler olarak teşvik edecek ve bireyin özel ve aile hayatını koruyacaktır.

Kamu kurumları toplumda herkes için eşitlik ve katılımın sağlanması fırsatını ve çocuk haklarının korunmasını teşvik edeceklerdir. Kamu kurumları, kişilerin toplumsal cinsiyet, renk, ulusal veya etnik köken, dilsel veya dini bağlar, fonksiyonel engellilik, cinsel yönelim, yaş ya da bireyi etkileyen diğer bir durum gerekçesiyle ayrımcılıkla mücadele edecektir (Eroğlu, 2011: 19).

Bölüm 2. Temel Haklar ve Özgürlükler

Madde 12.

Hiçbir yasa ya da başka bir hüküm hiçbir kişiye, etnik köken, renk ya da diğer benzer koşullar nedeniyle ya da cinsel yönelimlerinden dolayı bir azınlık grubuna ait olduğu için, olumsuz bir muameleyi içeremez (Eroğlu, 2011: 20).

Madde 13.

Hiçbir yasa ya da başka bir hüküm hiçbir kişiye, bu hüküm kadınlar ve erkekler arasında eşitliği teşvik etmek çabalarının bir parçasını oluşturmadıkça ya da zorunlu askerlik hizmeti veya eşdeğer diğer resmi görevler ile ilgili olmadığı sürece, toplumsal cinsiyet temelinde olumsuz muameleyi içeremez (Eroğlu, 2011: 20).

Basın Özgürlüğü Yasası

Bölüm 7. Basın Özgürlüğünü İhlal

Madde 4.

Bölüm 1'deki herkes için basın özgürlüğünün amacı dikkate alınarak, aşağıdaki fiiller basılı eserler yoluyla işlenmesi ve hukuk çerçevesinde cezalandırılabilir olması halinde basın özgürlüğüne karşı işlenen suçlar olarak sayılacaktır:

11. Bir kişinin bir nüfus grubu ya da bunun gibi diğer grup için ırk, renk, ulusal ya da etnik köken, dini inanç ya da cinsel yönelim imasıyla tehdit veya saygısızlık ifade ederek bir nüfus grubuna karşı galeyana getirmesi,

13. Eylemin duruma göre haklı gerekçesi olmadıkça bir kişinin cinsel şiddeti veya cebri görüntü yaymak amacıyla resimsel şekilde tasvir ederek yasadışı şiddet canlandırmasıdır (Eroğlu, 2011: 21).

1974 tarihli Parlamento Yasası

Komisyonlar arasında konuların dağılımı

Madde 6

4.6.5.

1. Evlilik, Ebeveynlik, Miras, Ticaret, Arazi ve İcra Yasaları ile ya da bu konular herhangi başka bir komitenin alanına düşmez ise bu yasaların hükümleriyle ilgili veya yerine geçen hukuki fiilleri Medeni İşler Komitesi hazırlar (Eroğlu, 2011: 21).

4.6.15.

İşgücü Piyasası Komisyonu aşağıdaki alanlarla ilgili konuları hazırlar.

1. işgücü piyasası politikası;
2. iş hukuku da dâhil olmak üzere çalışma hayatı politikası,
3. entegrasyon;
4. bu konuları hazırlamak herhangi başka bir komisyona düşmediği sürece, ayrımcılıkla mücadele için önlemler;
5. bu konuları hazırlamak herhangi başka bir komisyona düşmediği sürece, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik,

Entegrasyon ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanı ile işgücü piyasası ve çalışma hayatı harcama alanlarına düşen ödeneklerle ilgili konular İşgücü Piyasası Komisyonu tarafından hazırlanır (Eroğlu, 2011: 22).

Bütçe sürecinde kararlar

Madde 12.

Riksdag (Yasama organı), bir kanun marifetiyle, devlet harcamalarının gider alanlarını ayırmaya karar verebilir (Eroğlu, 2011: 22).

Ek hüküm

Devlet harcamaları aşağıdaki harcama alanlarına havale edilecektir:

12. Aileler ve çocuklar için finansal güvenlik;
13. Entegrasyon ve toplumsal cinsiyet eşitliği;
14. işgücü piyasası ve çalışma hayatı (Eroğlu, 2011: 22).

3.1.10. İtalya

1947 tarihli İtalya Anayasası 139 maddeden oluşmaktadır. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³⁴¹.

Madde 3.

Bütün vatandaşlar, cinsiyet, ırk, dil, din, siyasi görüş, kişisel ve sosyal şartlar açısından ayırım gözetmeksizin eşit sosyal derecededir ve kanun önünde eşittir. Vatandaşların özgürlük ve eşitliğini fiilen sınırlayan, beşeri kişiliğinin tam gelişmesine ve bütün işçilerin ülkenin siyasi, ekonomik ve sosyal örgütlenmesine etkin katılımına engel oluşturan ekonomik ve sosyal nitelikteki engellerin kaldırılması Cumhuriyetin görevidir (Adalet Bakanlığı, 2011: 323).

Madde 31.

Cumhuriyet, özellikle geniş aileler dikkate alınarak, ekonomik önlemler ve diğer hükümlerle ailenin oluşumuna ve görevlerini yerine getirmesine yardımcı olur. Kanun, gerekli kurumları teşvik ederek, anaları, çocukları ve gençleri korur (Adalet Bakanlığı, 2011: 327).

Madde 37.

Çalışan kadınlar da aynı haklara ve işin eşit olması durumunda, çalışan erkeğe verilen aynı ücreti alma hakkı vardır. Çalışma koşulları, kadınların aile içindeki esas rollerini yerine getirmelerine izin vermeli, anne ve çocuk için özel uygun koruma sağlamalıdır. Kanun ücretli işgücü için asgari yaşı belirler. Cumhuriyet küçüklerin çalışmasını özel hükümlerle korur ve onlara eşit işe, eşit ücret güvencesi verir (Adalet Bakanlığı, 2011: 329).

Madde 48.

Erkek veya kadın, reşit olan her vatandaş oy kullanma hakkına sahiptir. Oy kişisel, eşit, serbest ve gizlidir. Oy verme hakkını kullanmak bir yurttaşlık görevidir.

Kanun, yurt dışında ikamet eden vatandaşların oy hakkını kullanabilmeleri için şartları ve şekilleri ortaya koyar, bu hakkın kullanılmasını güvence altına alır. Parlamento seçimlerinde, yurtdışındaki İtalyanların oluşturduğu seçim bölgesi de oluşturulur; bu bölgenin milletvekili sayısı kanunun koyduğu kriterlere göre anayasa hükmüyle ortaya konur.

Medeni yetersizlik veya kesinleşmiş bir ceza hükmü veya kanunda gösterilen ahlaki şerefsizlik halleri dışında, oy verme hakkı sınırlandırılmaz (Adalet Bakanlığı, 2011: 331).

³⁴¹ Adalet Bakanlığı, “İtalya”, Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerin Anayasaları, Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Ankara: Mayıs 2011, ss. 323-345

Madde 51.

Her iki cinsiyetten vatandaşlar, kanunda gösterilen şartlara göre, devlet memuriyetinde ve seçim işlerinde eşit olarak görev alabilir. Bu amaçla, Cumhuriyet, kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsatı teşvik etmek için özel önlemler alır.

Kanun, Cumhuriyet topraklarında ikamet etmeyen İtalyanlara, devlet memuriyeti ve seçimle gelinen görevleri elde etmede vatandaşlarla aynı hakları verir.

Kamusal görev için seçilen her kim olursa olsun, bu işin yapılması için gerekli zamanı kullanma ve daha önce sahip olduğu işi muhafaza etme hakkına sahiptir (Adalet Bakanlığı, 2011: 331).

Madde 117.

Anayasaya uygun olarak, AB mevzuatı ve uluslararası yükümlülüklerden doğan kısıtlamalar çerçevesinde, kanun yapma yetkisi Devlete ve bölgelere aittir (Adalet Bakanlığı, 2011: 343).

Aşağıdaki konularda kanun yapma yetkisi sadece devlete aittir:

Bu kısımda madde madde dış politika, göç, savunma ve silahlı kuvvetlerine dair güvenlik işlemleri, para politikaları, kamu kurumlarına dair idari teşkilatlanma, yargı oranları, çevre ve ekosistem uygulamalarına dair yasal çerçeve çizilmektedir. İtalya anayasasına göre özerk bölgeler açıkça Devlet mevzuatı kapsamında olmayan tüm konularda kanun yapma yetkisine sahiptir³⁴².

Bölgeler ve Trent ve Bolzano özerk illeri, kendi sorumluluk alanlarında AB mevzuat hükümleri hazırlık sürecine katılmaktadır. İlaveten, Devlet kanununda belirlenen, bölgelerin ve özerk illerin sözleşmeleri yerine getirmemeleri halinde kullanılacak yardımcı kuvvetleri düzenleyen kurallara tabi olarak, uluslararası anlaşmalar ve AB tedbirlerine karşı sorumludurlar.

Bölgesel kanunlar kadın ve erkeklerin sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamda tam eşitliklerinin önündeki her türlü engeli kaldırır ve seçimle gelinen görevlere erkek ve kadınlar için eşit erişimi teşvik eder (Adalet Bakanlığı, 2011: 345).

³⁴² <http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/10-%C4%B0TALYA%20319-354.pdf> (Erişim Tarihi: 17.09.2018)

3.1.11. Polonya

Polonya Anayasası toplam 243 maddeden oluşan Anayasa 2 Nisan 1997 tarihli dir. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³⁴³.

Madde 18.

Bir erkek ve bir kadın birliği, hem de aile, annelik ve ebeveynlik olarak evlilik, Polonya Cumhuriyetinin koruması ve gözetimi altındadır (Adalet Bakanlığı, 2011: 393).

Madde 33.

1. Polonya Cumhuriyetinde, kadın ve erkek, ailede, siyasal, sosyal ve ekonomik yaşamda eşit haklara sahiptir.
2. Erkek ve kadınlar özellikle eğitim, istihdam ve teşvik konusunda, eşit haklara sahiptir ve benzer değerde iş için eşit ücret, sosyal güvenlik, kamu görevi ve kamu paye ve nişanlarını alma hakları vardır (Adalet Bakanlığı, 2011: 395).

Madde 68.

1. Herkes, sağlığının korunması hakkına sahiptir.
2. Maddi durumlarından bağımsız olarak, vatandaşların, kanunla, kamu fonlarından finanse edilen sağlık hizmetlerine eşit erişimi sağlanır. Bu hizmetlerin kapsamı ve sağlanma şartları yasayla düzenlenir.
3. Kamu makamları, çocuklar, hamile kadınlar, engelliler ve ileri yaştaki kişilere özel sağlık hizmeti sağlar.
4. Kamu makamları salgın hastalıklar ile mücadele eder ve çevrenin bozulmasının sağlığa olumsuz etkilerini önler.
5. Kamu makamları çocuklar ve gençler arasında, kültürfiziğin gelişimine destek olur (Adalet Bakanlığı, 2011: 401).

Madde 71.

1. Devlet, sosyal ve ekonomik politikasında, ailenin yararını gözetir. Zor maddi ve sosyal koşullar altındaki-özellikle de çok çocuklu veya tek ebeveynli-aileler kamu makamlarından özel yardım alma hakkına sahiptir.
2. Bir anne, doğumdan önce ve sonra, kamu makamlarından, yasada belirtilen ölçüde, özel yardım alma hakkına sahiptir (Adalet Bakanlığı, 2011: 401).

³⁴³ Adalet Bakanlığı, “Polonya”, Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerin Anayasaları, Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Ankara: Mayıs 2011, ss. 391- 438

Madde 233.

1. Sıkıyönetim ve olağanüstü hal zamanlarında kişilerin ve vatandaşların özgürlüklerini ve haklarını kısıtlama kapsamını belirleyen kanun, 30'uncu maddede (insan onuru), 34 ve 36'ncı maddede (vatandaşlık), 38'inci maddede (yaşamın korunması), 39 ve 40'inci maddeler ile 41'inci maddenin 4'üncü fıkrasında (insanca muamele), 42'nci maddede (cezai ehliyeti olma), 45'inci maddede (mahkeme önüne çıkma), 47'nci maddede (kişi hakları), 53'üncü maddede (din ve vicdan), 63'üncü maddede (dilekçe) ve ayrıca 48 ve 72'nci maddede (aile ve çocuklar) belirtilen özgürlükler ve hakları sınırlamaz.

2. Sadece ırk, toplumsal cinsiyet, dil, inanç ya da inanç eksikliği, sosyal köken, soy ya da mülkiyet nedeniyle kişi ve vatandaş özgürlükleri ve haklarının sınırlandırılması yasaktır (Adalet Bakanlığı, 2011: 434).

3.1.12. Portekiz

1976 tarihli Portekiz Anayasası toplam 296 maddeden oluşmaktadır. Portekiz Anayasası'nda 2005 yılında esaslı değişiklikler yapılmıştır. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³⁴⁴.

Madde 9. (Devletin temel görevleri)

Devletin temel görevleri şunlardır:

- a) Ulusal bağımsızlığı güvence altına almak ve bunu geliştiren siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel koşulları oluşturmak;
- b) Temel hak ve özgürlükleri ve hukukun üstünlüğüne dayalı demokratik Devlet ilkesine saygıyı güvence altına almak;
- c) Siyasi demokrasiyi savunmak, korumak ve ulusal sorunların çözümünde vatandaşların demokratik katılımını teşvik etmek;
- d) Halkın refahını ve yaşam kalitesini ve Portekizliler arasında gerçek eşitliği ve ekonomik ve sosyal yapıların dönüşümü sayesinde, ekonomik, sosyal, kültürel ve çevre haklarının etkin uygulamasını teşvik etmek.
- e) Portekiz halkının kültürel mirasını korumak ve geliştirmek, doğayı ve çevreyi korumak, doğal kaynakları muhafaza etmek, şehir ve kırsalın uygun planlamasını temin etmek.
- f) Eğitimi ve sürekli kişisel gelişimi sağlamak ve Portekiz dilinin kullanımını ve uluslararası yayılmasını teşvik etmek.
- g) Azor Adaları ve Madeira Takım Adalarının uzak-çevresel yapısına özel dikkat göstererek, Portekiz topraklarının bütününde uyum içinde bir kalkınmayı teşvik etmek.

³⁴⁴ Adalet Bakanlığı, "Portekiz", Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerin Anayasaları, Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Dairesi Başkanlığı, Ankara: Mayıs 2011, ss. 447-477

h) Erkekler ve kadınlar arasında eşitliği teşvik etmek (Adalet Bakanlığı, 2011: 447).

Madde 58. (Çalışma hakkı)

1. Herkes çalışma hakkına sahiptir.
2. Çalışma hakkını güvence altına almak için, Devletin yükümlülükleri şunlardır:
 - a) Tam istihdam politikalarının uygulanması;
 - b) İş ve meslek seçiminde eşit fırsatlar ve toplumsal cinsiyete dayalı engellemeden, herhangi bir kadroya, işe veya mesleki kategoriye girmesini sınırlamadan kaçınmak için gerekli koşullar;
 - c) İşçiler için kültürel ve teknik eğitim ve mesleki gelişim (Adalet Bakanlığı, 2011: 462).

Madde 59. (İşçi hakları)

1. Yaş, cinsiyet, ırk, vatandaşlık, köken, din ve siyasi ve ideolojik inançlarına bakılmaksızın, her işçi şu haklara sahiptir:
 - a) Eşit işe eşit ücret ilkesine uygun olarak ve geçimini sağlamaya yetecek şekilde, hacmi, yapısı ve niteliğine göre yaptığı işin karşılığının ödenmesi;
 - b) Çalışmanın, sosyal onurla uyumlu ve kişisel tatmin sağlayacak ve mesleki ve aile yaşamını bir arada götürmeyi mümkün kılacak şekilde örgütlenmesi;
 - c) Güvenli, hijyen ve sağlıklı koşullarda çalışmak;
 - d) Dinlenme ve boş zaman, iş gününün maksimum sınırı, haftalık dinlenme süresi ve periyodik ücretli tatiller;
 - e) İsteği dışında işsiz kaldığında maddi yardım;
 - f) İşle ilgili kaza veya meslek hastalığı mağduru olduğunda yardım ve adil tazminat;
2. Devlet, işçilerin hakkı olan çalışma, hizmet karşılığı ve dinlenmeyle ilgili koşulları sağlamak için özellikle şunları yapmakla yükümlüdür:
 - a) Özellikle işçilerin ihtiyaçları, geçinme maliyeti, üretim sektörlerinin geliştirdiği düzey, ekonomik ve mali istikrarın zorladığı şartlar ve kalkınma amaçlı sermaye birikimini dikkate alarak, asgari ücreti belirleme ve güncelleme.
 - b) Çalışma saatlerinde ulusal sınırlar belirleme;
 - c) Hamilelik ve doğum sonrası kadınlar, küçükler ve engelliler ve çalışma şartları özellikle ağır olan veya sağlıksız, zehirli veya tehlikeli ortamlarda çalışanlar için çalışmayla ilgili özel koruma;
 - d) Sosyal kuruluşlar ile işbirliği içerisinde, dinlenme ve tatil merkezlerinden oluşan bir ağın sistematik olarak geliştirilmesinin sağlanması (Adalet Bakanlığı, 2011: 462).

Madde 68. (Babalık ve Annelik)

1. Özellikle çocukların eğitiminde, çocuklarıyla ilişkilerinde yeri doldurulamaz rollerini yerine getirirken, anneler ve babalar, medeni hayata katılımları ve kendi mesleki tatminlerini güvencesiyle birlikte, toplum ve Devletin koruması hakkına sahiptir.
2. Annelik ve babalık toplumdaki saygın sosyal değerleri oluşturur.
3. Kadınlar gebelikleri sırasında ve doğum sonrasında özel bakım hakkına sahiptir ve kadın işçiler ücretlerinden veya ayrıcalıklarından herhangi bir kayıp olmaksızın yeterli izin süresi hakkına sahiptir.
4. Kanun anne ve babalara, çocukların yararına ve aile biriminin ihtiyaçları uyarınca, işten yeterli süre izin verilmesini düzenler (Adalet Bakanlığı, 2011: 466).

Madde 109. (Vatandaşın siyasete katılımı)

Erkek ve kadınların siyasete doğrudan ve aktif katılımı, demokratik sistemin yerleşmesi için temel bir araçtır ve kanun hem medeni ve siyasi hakların kullanılmasında eşitlik hem de siyasi görevlere seçilmede toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmamasını teşvik eder (Adalet Bakanlığı, 2011: 477).

3.1.13. Romanya

Romanya Anayasası 1991 tarihli Anayasa toplam 156 maddeden oluşmaktadır. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³⁴⁵.

Madde 4. Halkın birliği ve vatandaşlar arasında eşitlik

- (1) Devletin temeli Romen halkının birliği ve vatandaşlarının dayanışması üzerinde inşa edilir.
- (2) Romanya, ırk, milliyet, etnik köken, dil, din, cinsiyet, düşünce, siyasi bağlılık, mülk ya da toplumsal köken namına herhangi bir ayrım gözetmeksizin, bütün vatandaşların ortak ve bölünmez vatanıdır (Eroğlu, 2011: 32).

Madde 16. Hakların eşitliği

- (1) Vatandaşlar, herhangi bir ayrıcalık veya ayrımcılık olmadan, yasa ve kamu otoriteleri önünde eşittir.
- (2) Hiç kimse hukukun üstünde değildir.
- (3) Kamu, sivil veya askeri pozisyonlara ya da makamlara erişim, Romen vatandaşı ve ikametgâhı Romanya'da olan kişilere, yasaya göre sağlanır.

³⁴⁵ Feride Eroğlu, a.g.e., ss. 32- 34.

Romanya Devleti, bu tür pozisyon ve makamların işgali için kadınlar ve erkeklere eşit fırsatlar garanti edecektir.

(4) Romanya'nın Avrupa Birliği'ne katılımından sonra, kurucu yasanın koşullarına uyan Birlik vatandaşları yerel yönetim organlarına seçme ve seçilme hakkına sahiptir (Eroğlu, 2011: 33).

Madde 26. Kişisel ve aile hayatının gizliliği

- (1) Kamu otoriteleri mahrem, aile ve özel yaşama saygı gösterir ve korurlar.
- (2) Herhangi bir kişi, başkalarının hak ve özgürlüklerini, kamu düzeni veya ahlakını ihlal etmediği sürece kendi üzerinde serbestçe tasarrufta bulunmak hakkına sahiptir (Eroğlu, 2011: 33).

Madde 41. Emek ve emeğin sosyal korunması

- (1) Çalışma hakkı kısıtlanamaz. Herkes, kendi meslek, ticaret veya uğraşı yanında iş yerini seçmekte özgürdür.
- (2) Tüm çalışanlar, sosyal koruma önlemleri hakkına sahiptir. Bu önlemler çalışanların güvenlik ve sağlığına, kadın ve gençler için çalışma koşullarına, asgari brüt ücretin belirlenmesine, hafta sonları, ücretli izin, zor ve özel koşullar altında gerçekleştirilen çalışma yanında diğer belirli koşullara dairdir.
- (3) Bir iş gününün normal süresi ortalama, en fazla sekiz saattir.
- (4) Kadınlar erkeklerle eşit işe eşit ücret alacaktır.
- (5) Toplu iş sözleşmesi hakkı ve toplu sözleşmelerin bağlayıcı gücü garanti altına alınacaktır (Eroğlu, 2011: 33).

Madde 48. Aile

- (1) Aile, eşlerin serbest rızalarıyla evlilikleri, tam bir eşitlik yanı sıra ebeveynlerin çocuklarının yetiştirilmesi, eğitim ve öğretimlerinin sağlanması hakkı ve ödevi üzerine kuruludur.
- (2) Evlilik, evliliğin sona ermesi ve iptali için şartlar kanunla kurulacaktır. Dini evlilik sadece medeni nikâhtan sonra yapılabilir.
- (3) Evlilik dışı doğan çocuklar, evlilik içinde doğmuş olanlarla kanun önünde eşittir (Eroğlu, 2011: 34).

3.1.14. Türkiye

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 177 madde ve 21 geçici maddelerden oluşmaktadır³⁴⁶. Türkiye Cumhuriyeti'nde ilk Anayasa 1924 yılında yapılmış olup ardından 1961 ve 1982 yıllarında farklı Anayasalar yürürlüğe girmiştir³⁴⁷. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası; Kurucu Meclis tarafından 18.10.1982'de halkoylamasına sunulurken kabul edilmiştir. 20.10.1982 tarihli ve 17844 sayılı Resmî Gazete 'de ve

³⁴⁶ Mevzuat Bilgi Sistemi, T.C. Anayasası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.10.2018)

³⁴⁷ Aydın Aybay ; Rona Aybay, a.g.e, s. 194.

09.11.1982 tarihli ve 17863 mükerrer sayılı Resmî Gazete 'de yeniden yayımlanmıştır³⁴⁸. Son olarak 6771 No'lu Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 21.01.2017 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisinde kabul edilmiş olup 11.02.2017 tarihli Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir³⁴⁹. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³⁵⁰.

X. Kanun önünde eşitlik

Madde 10.

Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

(Ek fıkra: 7.5.2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

(Ek cümle: 12.9.2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

(Ek fıkra: 12.9.2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar³⁵¹.

I. Temel hak ve hürriyetlerin niteliği

Madde 12. Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.

Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder (Ekin Yayınevi, 2012: 5).

A. Özel hayatın gizliliği

Madde 20. Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz (Ekin Yayınevi, 2012: 11). (Mülga cümle: 03/10/2001-4709/5 md.)

³⁴⁸ Feride Eroğlu, a.g.e., ss. 34-37

³⁴⁹ T.C. Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170211-1.htm>, (Erişim Tarihi: 01.08.2019)

³⁵⁰ Türkiye Büyük Millet Meclisi, "Türkiye Cumhuriyeti Anayasası" https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf (Erişim Tarihi: 13.10.2018)

³⁵¹ 9/2/2008 tarihli ve 5735 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle; bu fıkra "bütün işlemlerinde" ibaresinden sonra gelmek üzere "ve her türlü kamu hizmetlerinden yararlanılmasında" ibaresi eklenmiş ve bu ibare Anayasa Mahkemesinin 5/6/2008 tarihli ve E.: 2008/16, K.: 2008/116 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir. (R.G.: 22/10/2008, 27032)

VIII. Düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti

Madde 26. Herkes, düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma hakkına sahiptir. Bu hürriyet resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek serbestliğini de kapsar. Bu fıkra hükmü, radyo, televizyon, sinema veya benzeri yollarla yapılan yayımların izin sistemine bağlanmasına engel değildir.

Bu hürriyetlerin kullanılması, (Ek ibareler: 3.10.2001-4709/9 md.) millî güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği, Cumhuriyetin temel nitelikleri ve Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün korunması, suçların önlenmesi, suçluların cezalandırılması, Devlet sırrı olarak usulünce belirtilmiş bilgilerin açıklanmaması, başkalarının şöhret veya haklarının, özel ve aile hayatlarının yahut kanunun öngördüğü meslek sırlarının korunması veya yargılama görevinin gereğine uygun olarak yerine getirilmesi amaçlarıyla sınırlanabilir (Ekin Yayınevi, 2012: 14).

I. Ailenin korunması ve çocuk hakları³⁵²

Madde 41. (Değişik: 3.10.2001-4709/17 md.) Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.

Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar.

(Ek fıkra: 12.9.2010-5982/4 md.) Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir.

(Ek fıkra: 12.9.2010-5982/4 md.) Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır (Ekin Yayınevi, 2012: 23).

Madde 42. Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz.

Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir.

Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılâpları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılamaz.

Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz.

İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır. (Ekin Yayınevi, 2012: 23).

Madde 50. Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

³⁵² Bu maddenin kenar başlığı, "I. Ailenin korunması" iken, 12.9.2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanunun 4 üncü maddesiyle değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir (Ekin Yayınevi, 2012: 28).

C. Yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşları

Madde 62. Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır (Ekin Yayınevi, 2012: 33).

Madde 66- Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk'tür.

Türk babanın veya Türk ananın çocuğu Türk'tür. (Mülga cümle: 3.10.2001-4709/23 md.)

Vatandaşlık, kanunun gösterdiği şartlarla kazanılır ve ancak kanunda belirtilen hallerde kaybedilir.

Hiçbir Türk, vatana bağlılıkla bağdaşmayan bir eylemde bulunmadıkça vatandaşlıktan çıkarılamaz.

Vatandaşlıktan çıkarma ile ilgili karar ve işlemlere karşı yargı yolu kapatılamaz (Ekin Yayınevi, 2012: 34).

3.1.15. Yunanistan

Yunan Anayasasının yapımı 1975 yılına uzanmaktadır. Yunan Parlamentosu tarafından 1986, 2001 ve 2008 yıllarında Anayasa'da esaslı değişiklikler yapılmıştır. Mevcut anayasa içerisinde bulunan kadın erkek eşitliğine dair maddeler aşağıda belirtilmektedir³⁵³.

Madde 4. Bireysel ve Sosyal Haklar

1. Bütün Yunanlılar yasalar önünde eşittir.
2. Yunanlı erkek ile Yunanlı kadın eşit haklara ve yükümlülöklere sahiptir.
3. Yasanın öngördüğü niteliklere sahip olanlar Yunan vatandaşlarıdır. Bir kimse sadece kendi isteğıyle başka bir devletin vatandaşlığını kazanırsa veya başka bir devlette milli çıkarlara aykırı olarak görev alırsa, yasanın özel olarak öngördüğü koşullara ve yöntemlere uygun olarak Yunanistan vatandaşlığını kaybetmesine izin verilir.
4. Özel yasaların öngördüğü istisnalar dışında, kamu hizmetlerinde sadece Yunan vatandaşları istihdam edilirler.
5. Hiçbir ayırım gözetilmeksizin, Yunan vatandaşları, kamu giderlerine mali güçleri oranında katkıda bulunurlar.
6. Eli silah tutabilen her Yunanlı yasaların öngördüğü biçimde, yurt savunmasına katkıda bulunmak zorundadır.

³⁵³ Feride Eroğlu, a.g.e., ss. 34- 37

7. Yunan vatandaşlarına soyluluk veya ayırt etme unvanları ne verilir ne de tanınır (Eroğlu, 2011: 37)

Madde 9. Konut Dokunulmazlığı, İkametgâhta Arama

1. Herkesin konutu dokunulmazdır. Bireyin özel ve aile yaşamına müdahale edilemez. Yasada öngörülen durumlar ve usuller dışında, yargı iktidarının temsilcilerinin hazır bulunmadığı konutta hiçbir arama yapılamaz.

2. Önceki hükmü ihlâl edenler, konut dokunulmazlığını ihlâl etmekten ve yetkilerini kötüye kullandıkları için cezalandırılırlar.

Mağdurların bütün zararlarını, yasada öngörüldüğü şekilde ödemekle yükümlüdürler (Eroğlu, 2011: 38)

Madde 21. Aile, Evlenme, Konutsuzlar

1. Milletin ve keza evliliğin, analığın ve çocukluğun korunmasının ve ilerlemesinin temeli olan aile, Devletin koruması altındadır.

2. Çok çocuklu aileler, savaş ve barış dönemi malûlü eski askerler, savaş kurbanları, dul ve yetimler, tedavisi imkânsız beden ve ruh hastalıklarından muzdarip olanlar, Devletin özel ilgisinden yararlanırlar.

3. Devlet, vatandaşların sağlığına özen gösterir ve gençlerin, yaşlıların, özürlülerin korunması ve muhtaç durumda olanların bakımı için özel tedbirler alır.

4. Konut sahibi olmayan ve yetersiz konuta sahip olanların konut edinmeleri, Devletin özel ilgi alanındadır.

5. Nüfus siyasetini belirlemek ve uygulamak ve gerekli bütün tedbirleri almak Devletin görevidir.

6. Özürlüler, kendi kendilerine yeterliliği, meslek sahibi olmalarını ve ülkenin sosyal, ekonomik ve siyasal hayatına katılmalarını sağlayacak tedbirlerden yararlanma hakkını haizdir (Eroğlu, 2011: 38)

Madde 22. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakkı

1. Çalışma bir haktır ve Devlet tarafından korunur; Devlet, bütün vatandaşların istihdamı için gerekli şartları yaratmaya çalışır, kırsal ve kentsel kesimlerde çalışan nüfusun manevi ve maddi kalkınması amacını izler. Bütün çalışanlar, cinsiyet ve diğer ayırımlar olmaksızın, eşit değerle işe eşit ücret alma hakkını haizdirler.

2. Genel çalışma şartları yasayla belirlenir; bunlar, serbest görüşmelerle akdedilen toplu iş sözleşmeleriyle ve bunların sonuçsuz kalması halinde tahkim yoluyla belirlenecek kurallarla tamamlanır (Eroğlu, 2011: 39).

Madde 31.

En az beş yıldır Yunan vatandaşı olan, babası ya da annesi tarafından Yunan soyundan olan, kırk yaşını dolduran ve oy verme hakkına sahip bir kişi Cumhurbaşkanı seçilebilir (Eroğlu, 2011: 39).

Madde 93.

1. Mahkemeler, idari ve sivil ve ceza mahkemeleri olarak ayırt edilir ve özel kanunlarla düzenlenirler.

2. Bütün mahkemelerin her türlü oturumları, mahkemenin aleniliğin iyi kullanımlar için zararlı olacağına karar vermesi veya özel nedenlerin davacıların özel veya aile hayatının korunmasını gerektirmesi dışında, halka açıktır (Eroğlu, 2011: 39).

Madde 116.

2. Kadınlar ve erkekler arasında eşitliği teşvik etmek için pozitif önlemler alınması, cinsiyete dayalı ayrımcılık teşkil etmez. Devlet, özellikle de kadınların aleyhine, gerçekte var olan eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasına yönelik önlemleri alacaktır (Eroğlu, 2011: 39).

3.1.16. Avrupa Ülkeleri ve Türkiye'nin Anayasal Düzenlemelerinin Kadın Erkek Eşitliği Perspektifinden Değerlendirilmesi

Anayasal maddeleri derlenen Avrupa Birliği üye ülkeleri ve Türkiye'nin "Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" ne (CEDAW) 1980'li yıllarda taraf olduğu bilinmektedir³⁵⁴. Çalışmada anayasal hükümleri derlenen ülkelerin birbirinden farklı ekonomik, politik, tarihsel, sosyal ve kültürel koşullar altında anayasalarını şekillendirirken birbirlerine göre farklı refah düzeyleri ve tarihi, siyasi, ekonomik, sosyokültürel koşullar etki etmiştir. Kadın erkek eşitliğine dair anayasa maddelerinin farklı koşullarda şekillendirilmesine rağmen hepsinin eşitlikle ilgili maddesinde cinsiyet eşitliğine, kadın ve erkeğin kamusal yaşamda eşit temsiline veya cinsiyet ayrımcılığı yasağına ilişkin hükümler bulunmaktadır.

Anayasaların ilgili ülkenin özgün dilinden kaynaklanabilecek ifade ve anlam farklılıkları saklı kalmak kaydıyla, cinsiyet kavramına özellikle İsveç, Polonya, Portekiz anayasalarında vurgu yapıldığı görülmektedir. Bazı ülkeler anayasalarında eşitlik maddesi dışında kadın erkek eşitliğini toplumsal hayatın farklı alanlarında vurgulamaktadırlar. Avusturya Anayasası'nda federasyon, eyaletler ve belediyelere hazırlanan bütçeler erkeklerin ve kadınların eşit statülerini hedefleme zorunluluğu getirmektedir. Yine Avusturya Anayasası'nda dikkat çeken bir diğer nokta 7. Maddenin 3. fıkrasına yer alan "Resmi atamalar makam sahibinin cinsiyeti belirtilerek yapılabilir. Unvanlar, akademik dereceler ve meslek tarifleri için de aynısı geçerlidir³⁵⁵." ifadesidir. Romanya, İtalya,

³⁵⁴ Feride Eroğlu, a.g.e., s. 40

³⁵⁵ Feride Eroğlu, a.g.e., s. 40.

Belçika anayasalarında ise kadınların ve erkeklerin seçimle getirilen kamu görevlerine eşit şekilde erişebilmeleri vurgulanmaktadır³⁵⁶.

İrlanda Anayasası'nın 41. Maddesinin 2. Bendinde yer alan ve devletin korumakla yükümlü olduğu ifade edilen “annelerin evdeki görevlerini ihmal etmek pahasına ekonomik zaruri ihtiyaçlara mahkûm olmamasını sağlamak için çaba gösterir.” İfadesi dikkat çekmektedir.

Kadın erkek eşitliğinin sağlanması ilkesi, önceki yıllarda anayasal bir hak değildi. Devletin bu eşitliğin sağlanması hususunda sorumluluğu yoktu. Eşitlik ilkesinin anayasal bir ilke olmasının ötesinde bugün temel bir hak olduğu kabul edilmektedir³⁵⁷. Bu şekilde düşünüldüğünde ilke salt devlet yükümlülüğünde olmakla kalmamış, vatandaşlar tarafından da talep edilebilen bir hak haline gelmiştir³⁵⁸.

Türkiye’de kadın örgütleri on yıldan fazla bir süre mücadele ederek 2004 yılında kapsamlı bir anayasa değişikliği ile kadın erkek eşitliğine dair bir takım kazanımlar elde etmiştir. 2004 yılında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 10. maddesine “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” ifadesine, 2010 yılında yapılan değişiklik ile “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” ifadesi eklenmiştir.

Mevzuatta ve uygulamada eşitliği sağlayabilmek için anayasal hükümlerin yanı sıra ülkelerin ulusal veya uluslararası mekanizmalarına da bakmak gerekir. 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren Yeni Türk Medeni Kanunu cinsiyet ayrımcılığına son vererek kadın erkek eşitliğini hedeflemektedir. Kadınların aile ve toplum içerisindeki eşitsiz durumuna son vererek, özel ve kamusal alanda erkeklerle eşit kılan bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni Medeni Kanun’da özellikle aile hukuku cephesinde bugüne dek yaşanan değişim ve ihtiyaçlar dikkate alınarak önemli gelişme kaydederek değişiklikler yapılmıştır³⁵⁹.

³⁵⁶ Feride Eroğlu, a.g.e., , s. 40.

³⁵⁷ Ulaş Karan, Eşitlik ilkesi ve Ayrımcılık Yasağı, S. İncoğlu (Ed.) *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa* (3.b.) içinde, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s.459

³⁵⁸ Oya Boyar, Anayasal Düzenlemelerin Kadın Hukuki Statüsü Açısından Değerlendirilmesi, *Marmara Üniversitesi Eski 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet- Çalışma Hayatında Kadın Sempozyumu* içinde, (Ed.) Gülay Akgül Yılmaz, İstanbul, 2017, s.106

³⁵⁹ Onur Engin, Türkiye’de Kadın, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayını , Ankara 2018,s.4

Kanun ile getirilen toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yapan başlıca düzenlemeler şunlardır³⁶⁰:

- “Aile reisi kocadır” hükmü kaldırılmış, “evlilik birliğini eşler beraber yönetirler” hükmü getirilmiştir.
- Evlilik birliğine dair temsil hakkı bazı haller dışında erkeğe veriliyorken yeni kanunla birlikte evlilik birliğinin temsili her iki eşe de verilmiştir.
- Ev seçimine dair karar vericinin koca olduğu hükmü değiştirilmiş, eşlerin birlikte yaşayacakları evi beraber seçmeleri hükmü getirilmiştir.
- Yeni Medeni Kanun, vesayeti yükümlülüğünün yalnızca erkek (koca) için öngören maddeyi kadın erkek eşitliğine aykırı olduğu gerekçesiyle tamamen kaldırmıştır.
- Kadına evlilik öncesindeki soyadını kullanabilme hakkı verilmiştir.

Anayasa ile güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin ihlal edildiği gerekçesiyle herkes Anayasa Mahkemesi’ne başvurabilir³⁶¹.

Yasal haklarımızı bilmek hak ihlalleri karşısında çaresiz kalmamayı sağlamakla birlikte hak ihlalleri oluşmadan önlem almamıza da fayda sağlar. Kişilerin nasıl evleneceği, evlilik sonlandırılmak istenirse mal paylaşımının nasıl yapılacağı, şiddet/taciz gibi durumlarla karşılaşan bireylerin ne yapabileceğine ilişkin düzenlemeler yasalarla belirlenir. Yasaları bilmek bu kadar önemliyken, hukuk eğitimi almamış ve hukuki haklarının bilincinde olmayan kişiler hukuk dilini anlayıp kavramakta zorlanırlar. Hukuk dili günlük kelimelerin dışında kendine ait birçok terim ve dile sahiptir. Kadınların haklarını öğrenilebileceği kaynaklar erkeklere göre daha sınırlıdır. Oysa hakların bilinmesi bireyi güçlü kılar. Ancak kişi haklarını bilirse kendi hayatı üzerinde söz sahibi olabilir³⁶².

Anayasalar bireylerin toplum ve devletle olan ilişkilerini düzenler. Bu düzenleme biçimi benimsenen siyasal öğretiyle farklılaşma gösterse de kadın erkek eşitliğinin belirleyicisi olması açısından cinsiyet eşitliğine işaret eden anayasal düzenlemeler önem arz etmektedir. Zira cinsiyet eşitsizliği sosyal bir meseledir ve belki de anayasalarda daha da önemli olan, cinsiyet eşitliğinden bahsetmeyen düzenlemeleridir³⁶³. Pozitif hukukta tüm bireylerin haklardan eşit olarak yararlanabileceğinin belirtilmesi kadınların insan

³⁶⁰ Onur Engin, a.g.e. s.5

³⁶¹ https://www.anayasa.gov.tr/media/3503/adil_yargilanma.pdf (Erişim Tarihi:15.10.2018)

³⁶² Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, “Haklarımız Var!” Kitapçığı, İstanbul, s. 4

³⁶³ Oya Boyar, a.g.e., s. 103

haklarını gerçekleştirilebilmesi için yeterli olmamaktadır. Modern devletin refah dağıtıcı mekanizması toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirilmelidir³⁶⁴.

2014-2018 dönemi beş yıllık kalkınma planı çerçevesinde kadın istihdamı, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların iş gücü piyasayı ile karar alma mekanizmalarında daha çok görünür olmasına dair birtakım hedefler belirlenmiştir. Kadınların işgücüne katılımının sağlanması hedefi, bu hedef doğrultusunda iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması üzerine temellendirilmiş, erkeklerin de kadınlarla beraber hayatın her alanında ortak sorumluluk alması üzerinde durulmuştur. Hayatın birçok alanında kendini gösteren cinsiyet eşitsizliği durumu kadınlar açısından gerek istihdam gerek aile yaşamı açısından ele alındığında daha çok hissedilmektedir. Dünya işlerinin yarısından fazlasını yapan kadınlar dünya üzerindeki toplam gelirin %10'una, malvarlığının %1'ine sahiptir. Devletlerin bir görevi de cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele etmektir. Bu mücadeleyi, cinsiyet eşitsizliğine neden olan durumlara müdahale ederek ve mevzuat üzerinde yasal düzenlemeler yaparak sağlamaktadır. Kadınlarla ilgili hak mücadelelerinin önemli bir mihenk taşı niteliğinde olan CEDAW'ın cinsiyet eşitliğine önemli katkısı olmuştur. Bu bağlamda CEDAW öncesi düzenlemeler kadının anneliği üzerinde temellendirilirken, CEDAW akabinde yapılan düzenlemeler ile kadın erkek eşitliğini temel alan düzenlemelere gidildiği söylenebilir³⁶⁵.

³⁶⁴ A. Aslı Şimşek, a.g.e., s. 157

³⁶⁵ Bedriye İlkay Yatar, Çalışma Hayatında Kadın: Uluslararası ve Ulusal Mevzuat, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenliği Dergisi*, Cilt 15, Sayı 57, 2015, s.35-36.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Kadınların erkeklerle birlikte istihdamda yer alması akabinde mevcut kültürel kodların dönüştürüp değişime uğradığı ortadadır. Ekmeği kazanan erkek modeli bugün kadınların da iş yaşamını girmesiyle hem kadının hem de erkeğin çalıştığı çift kariyerli aile ortamlarının oluşmasına neden olmuştur.

Kadınların alışlagelmiş toplumsal rol ve sorumluluklarının yanı sıra iş yaşamına dâhil olma çabası kadınların omuzlarında hem kamusal alanda hem de özel alanda harcanan çift mesaili bir durumda kalmalarına neden olmakta, bu durumda da iş ve aile yaşamı arasındaki rol ve sorumlulukların çatışmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda terazinin diğer kefesinde bulunan erkeklerin, kadınlar kadar aile yaşamı sorumluluklarına ortak olması cinsiyet eşitsizliğinin çözülmesinde önemli bir unsurdur. TÜİK verilerine göre Tablo 2.1 “Cinsiyete Göre Faaliyete Ayrılan Zaman”, Tablo 2.2.’de “İş Gücüne Dâhil Olmayanların Cinsiyet ve Yıllara Göre İş Gücüne Dâhil Olmama Nedenleri” ve Tablo 2.5.’de “18-65 Yaş Eğitim Durumuna Göre Çocuk Bakımı Nedeniyle Çalışma Hayatına Ara Verme veya Çalışamama Durumu” tablolarında da açıkça görüldüğü üzere, Türkiye’de hala cinsiyete dayalı işbölümünün sürdürüldüğü görülmektedir. Tablo 2.1.’de yer alan “Cinsiyete Göre Faaliyete Ayrılan Zaman” verilerinde kadınların hane halkı ve aile bakımı işlerine erkeklerin 4 katı kadar zaman ayırıyor olduğu açıkça görülmüyorken, istihdam işlerine de erkeklere oranla çok az zaman ayırdığı görülmektedir. Bu noktada kadınların iş gücüne katılımını etkileyen önemli bir faktörün ev işi ve sorumlulukları gelmektedir³⁶⁶. Zira Tablo 2.2.’de bireylerin emeklilik, irad sahibi olma, iş aramama, eğitim öğretim, ev işleriyle meşguliyet, çalışamaz halde olma, mevsimlik işçilik gibi nedenlerle iş gücüne dâhil olmama durumları incelendiğinde erkeklerin iş gücüne dâhil olmama nedeni olarak emeklilik en yaygın neden olarak görünüyorken, bu durum kadınlarda ev işleriyle meşgul olma olarak görülmektedir. Tablo 2.5.’de bireylerin çalışma hayatına ara verme durumu incelendiğinde, çocuk bakımı nedeniyle işi tamamen bırakmış veya ara vermiş kesimin yoğunlukla kadınlar olduğu göze çarpmaktadır.

Kadınlar işgücü piyasasında yer aldıklarında ise hem kadın olmaktan hem de kadın olmak nedeniyle kendilerine atfedilen rol ve sorumluluklar, bir diğer deyişle beklentiler nedeniyle zor durumda kalmaktadır. Bu beklentiler kimi zaman doğum yapmamaları

³⁶⁶ Merve Özcan, a.g.e., s. 25

üzerine kadınlardan işveren tarafından talep edilen, hukuki dayanağı olmasa dahi psikolojik savaş niteliğinde olabilen taahhüt olarak tezahür etmektedir.

AB'nin iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları incelendiğinde aile kurumunun sorgulandığı, karşılıksız bakım ve ev içi emek hizmeti sunan kadınların erkeklerle arasındaki cinsiyetçi yapıyı çözümlemeye dair attığı adımların sonuçlarda cinsiyet eşitliğine dair açılımlar getirmediği görülmektedir. AB'nin yürüttüğü sosyal politikaların akabinde karşımıza çıkan manzarada özel alana değinilmemekte, tüm çözüm önerilerini kamusal alana yönelik temellendirmektedir.³⁶⁷ Kadınlar uyumlaştırmanın asıl öznesi olarak değerlendirilmekte, benimsenen ataerkil anlayışa göre norm olanın erkek, onun sapmasının ise kadın olduğu sınıflamasının bir kanıtı niteliğinde güvence altına alınmaya çalışılan “hakların”, hep kadınlar için güvence altına alınmasıyla, cinsiyet eşitsizliği tekrar tekrar inşa edilmektedir.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma amaçlı ortaya konan politikaların cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırma stratejisiyle hayata geçirilmesi bu noktada ortaya çıkan önemli bir çözüm önerisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sadece ve sadece kadınları hedef alan politikaların üretilmesi cinsiyet eşitsizliğinin çözülmesine yönelik atılımlardan ziyade bu eşitsizliği derinleştiren sonuçlar doğurabilmektedir. Bu bağlamda iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları kadın erkek eşitliğini öngören politikalar şeklinde temellendirilmez ise cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Bunun en net örneği Türkiye’de iş yerlerinde çocuklu olup olmasına bakılmaksızın 150 ve daha fazla “kadın çalışan” bulunması halinde kreş açma hükmünün bulunduğu yönetmeliktir. Bu yönetmelik ile kadınların üzerindeki çocuk bakım sorumluluğu üstleniliyor gibi görünse dahi yönetmeliğin kadınların üzerinden temellendirilmesi, erkeklerin hesaba katılmaması mevcut cinsiyet rollerini derinleştirip pekiştiren bir hal almakla beraber kadınlar için olumsuz sonuçlar da doğurmaktadır. “Her kadın potansiyel annedir” bakış açısıyla işverenlerin oluşması muhtemel bakım hizmeti verme zorunluluğu ile ortaya çıkabilecek mali yükün faturası kadınlara kesilmektedir. Bu bağlamda cinsiyet eşitliğinin sağlanması için, bir çözüm önerisi olarak olması gereken, çocuklu erkek çalışanların da hesaba katılmasıdır. Bu bağlamda “çalışan kadın” söyleminin dışında “çalışan ebeveyn” söylemi yerinde olacak, sorumluluk iki tarafa da pay edilecektir. Salt annelik ya da babalık üzerinden kavramsallaştırılan aile olgusu, cinsiyet olgusundan

³⁶⁷ Gizem İğde, a.g.e.,s. 196

bağımsız ebeveyn kavramı üzerine oturtulmalı, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması meselesi iki tarafı da kapsayacak şekilde ele alınmalıdır. Aile babası olmak, sorumlu birey algısı ile erkeklere itibar sağlarken kadınlar için bu durum dezavantaj olarak addedilmektedir. Bu durumun değiştirilmesi cinsiyete atfedilen rollerin dönüşümü ile mümkündür.

Avrupa Birliği üye ülkelerinin ebeveyn izini, kullanım durumu ve sürelerinin incelendiği Tablo 2.6.'da annelik, babalık ve ebeveyn izni düzenlemelerinde farklılıklar gözlemlenmekte, herhangi bir cinsiyete atfedilmeyen ve cinsiyete özgü farklılıkları baz alarak eşitlik amacıyla düzenlenmiş dönüştürücü bir sosyal politika olarak tanımlanan ebeveyn iznine ³⁶⁸ yönelik düzenlemeler ülkelerin yasal durumuna, iznin süresine ve babaların katılım durumuna göre şekillenmekte, dolayısıyla ülkeler arası farklılıklar görülmektedir. Ebeveyn izninin Belçika, Danimarka, Yunanistan, İrlanda, Güney Kıbrıs, Lüksemburg, Macaristan, Hollanda, İngiltere gibi ülkelerde bireysel, diğer ülkelerde ise, ailevi esasta düzenlendiği dikkat çekmektedir³⁶⁹. AB'ye uyum yasaları kapsamında Türkiye, ebeveyn iznini taahhüt etmekle beraber, çeşitli sivil toplum kuruluşu ve kadın örgütleri önderliğinde ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler gündemde yer almış fakat bunların hiçbirisi kabul görmemiş, ebeveyn iznine yönelik düzenlemeler kısmı veya yarı zamanlı olarak düzenlenmiştir³⁷⁰.

Avrupa Birliği müktesebatı ülkeler arası farklılıkları göz önüne almadığı ve iş- aile yaşamının uyumlaştırılması meselesini ülkelerin kendi politikalarına bırakması nedeniyle birincil ve ikincil planda hukuksal düzenlemelere gitmeli ve ayrıca sosyoekonomik, kültürel yapıdan kaynaklanan ülke ve bölgele göre mevcut temel farklılıkları ele almalıdır. Kültürel, sosyal ve ekonomik farklılıkların, ülkelerin benzer sosyal politikaları nasıl hayata geçirip sunduğunu da belirlemekle beraber, refah rejimi modelleri aile politikalarının rengini ve seyrini de değiştirmektedir. Tablo 2.1.'de de görüldüğü üzere farklı refah rejimi modelleri izin politikaları, çocuk bakım hizmetleri ve nakit transferi gibi iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik sosyal politikaların hayata geçirilme biçimine etki etmektedir. Ana akımlaştırma politikalarına dair çalışmaların hangi niyetle yapıldığına da etki eden refah rejimi, İsveç gibi ülkelerde ana akımlaştırma politikalarının cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olduğunun altı çiziliyorken; Yunanistan, İspanya gibi

³⁶⁸ Ayşe Buğra, a.g.e., s. 17.

³⁶⁹ Nurgül Kul Parlak (2016a), a.g.e.,s.176

³⁷⁰ Ahum Sumbas, a.g.e.,s.183

ülkelerde uygulanan politikaların modernleşme vurgusu yapılarak hayata geçirildiği dikkat çekmektedir³⁷¹

Refah seviyesine bağlı olarak gelişmişlik düzeyi kadar, refah seviyesinin yanı sıra iş ve aile yaşamını uyumlaştırma meselesinin ele alınış amacıyla benimsenen sosyokültürel sayıltıdan hangisinin benimsendiği de konunun önem arz eden bir diğer noktasıdır. Bilimsel yöntem aracılığıyla olanın, olması gerekene yönelik sosyal politika üretilmesi, Fransız Cumhuriyet deneyiminden “tahakkümsüzlük olarak özgürlük etiği” ve “müdahalesizlik olarak özgürlük etiği” olarak iki temel eğilim üzerinden “toplum olabilme” imkânı ve olanağı açısından da dikkat çekmektedir. Cumhuriyet fikrinin tahakkümsüzlük olarak özgürlük etiğine dayandırılması, özgürlük etiğinin aksine toplumsal yaşama katılım noktasında vatandaşların inanç, sınıf, etnisite ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik biçimlerine duyarlı bir yurttaşlık birliğini gerekli kılmaktadır³⁷².

Tahakkümsüzlük olarak özgürlük, vatandaşların cumhuriyetçilik ilkesi doğrultusunda eşit ve tam katılım gösterdiği bir toplumsal yapı imkânına işaret ederken, müdahalesizlik olarak özgürlük ise eşit haklara sahip vatandaşların herhangi bir dış müdahale olmaksızın sahip oldukları dezavantajları giderme yönündeki faaliyetleri kapitalist ekonomi politığıne ve piyasanın görünmez elinin insafına bırakılmasını ifade eder.³⁷³

Sosyal politikaların düzenlemesinde temel etken, ilgili sosyal politikanın üretildiği topraktaki refah düzeyiyle doğru orantılı olduğu ve dolayısıyla mikro ölçekte ele alınan cinsiyet eşitsizliği meselesinin makro ölçekli ekonomik, kültürel ve siyasi yapıyla doğrudan ilişkili olması meselenin bir diğer boyutudur. Kesk Eş Genel Başkanı Aysun Gezen’in vermiş olduğu röportajda Türkiye’de kamu kurumları bünyesinde bulunan kreşlerin her geçen yıl azaldığı, 2016 yılından beridir de bu bilginin güncellenmediğini ifade edilmektedir. Çalışma Bakanlığı toplu iş sözleşmeleri imkânları dâhilinde bakım hizmetlerinin desteklendiğine dair ifadelerde bulunsa dahi bu yaptırım nedeniyle kadın işçilerin varlığının “doğurduğu” çocuk bakım hizmetinin, işverenlerce kadın çalışan tercih etmeme eğiliminde olduğunu ifade etmiştik. Kesk Eş Genel Başkanı Aysun Gezen’in

³⁷¹ <https://academic.oup.com/sp/article/12/3/433/1679271> (Erişim Tarihi: 19.04 2019)

³⁷² Phlipp Petit’den aktaran Şeref Uluocak, *Kolektif Kimlik Örüntüsü Entegrasyonu Biçimi Olarak Toplumsal Cinsiyet*, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Folkloru Yazıları (Ed. Mehmet Ali Yolcu), Paradigma Akademi Yayınları, 2019, İstanbul, s.2

³⁷³ Şeref Uluocak, *Türkiye’de Gelir, Zenginlik ve Yoksulluk*, Gerentoloji Kapsam, Disiplinlerarası İş birliği, Ekonomi ve Politika, (Ed. İsmail Tufan, Mithat Durak), Nobel Akademi Yayınları, Ankara, 2017, s.346

ifadesine göre düşük ücretle istihdamda yer alan kadınların bakım hizmetlerinin devlet eliyle sağlanmaması, kadınların çalışma hayatı ve çocuk bakımı nedeniyle arada kaldığı, bakım hizmeti satın almak yerine bu işi doğrudan kadınların üstlenmeyi tercih ettikleri ve aslında zorunda kaldıkları, ortaya konmaktadır³⁷⁴.

AB'nin cinsiyet eşitsizliğine yönelik atılımları hukuksal düzenlemeler nezdinde pozitif etki yaratsa da hala yeterli değildir. Yine de bu atılımların feminist politika oluşturma ve yapılması muhtemel politikalara yeni açılımlar getirmesi bağlamında önemli atılımlar olduğunu da ifade etmek gerekir.

Türkiye'de yaygınlaşmamış olan fakat Avrupa ülkelerinde sıklıkla görülen esnek çalışma düzenlemelerinin çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edilmesi, cinsiyete dayalı işbölümü çerçevesinde cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren ve hatta kadınların uzun vadede emeklilik gibi özlük haklarında dezavantaj oluşturabilecek durumlarla karşı karşıya bırakılması, sunulan çözümün aksine yeni bir sorun yarattığının açık bir göstergesidir. Bu bağlamda esnek çalışma düzenlemelerinin tercih mi yoksa zorunluluk mu olduğu önemle ele alınması gereken bir konudur.

AB'nin cinsiyet eşitliği önünde aşması gereken yegâne engelin çalışan kadın tanımlaması olduğunu ifade etmek gerekir. İş ve aile yaşamını uyumlaştırma meselelerinin istihdam temelli ele alınması, birey odaklı bir yapılanma olan Avrupa Birliği'nin kendisiyle çelişen ve feminist eleştirilere maruz kalması kaçınılmaz olan bir yapılanma olduğunu göstermektedir.

³⁷⁴ <https://www.artigercek.com/haberler/1-milyondan-fazla-kadin-cocuk-bakimi-nedeniyle-isini-birakiyor?fbclid=IwAR2bLRYsz5CITCvqqnCNQ54SHwparckko-Nu9O-sdHzupI-cPlm1Aek37MQ>
(Erişim Tarihi:06.07.2019)

KAYNAKÇA

- Acuner, Selma (1999). Türkiye’de Kadın Erkek Eşitliği ve Resmi Kurumsallaşma Süreci, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Acuner, Selma (2005). Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları, İstanbul, ARI Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı ve KA-DER Yayınları.
- Acuner, Selma (2006). “Avrupa Birliği ve Eşitlik Politikaları: Çetrefil Bir Yol!”, içinde Amargi Dergi, Sayı: 2, Ankara.
- Akbaş, Gökşen (2010). Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Ankara.
- Akkuş Güvendi, Merve (2018). Karşılaştırmalı Bir Perspektiften Türkiye’de Aile Politikaları, İlke Politika Notu, Politika Notları Yayınları, No:8, İstanbul.
- Alcock Pete; May, Margeret ; Rowlingson (2011). Karen, Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar, (Çev. Bülent Özçelik), Siyasal Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Arat, Necla (1994). Türkiye’de Kadın Olmak, Say Yayınları, 1994, İstanbul.
- Arslan, Mustafa (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumu Üzerindeki Etkisi, Birey ve Toplum Dergisi, Cilt 2, Sayı 3.
- Atan, Meltem (2015). Kişisel Olan Politiktir Söyleminde Aile, The Journal of Europe - Middle East Social Science Studies, Volume 1, Issue 2.
- Atasü Topçuoğlu, Reyhan (2016). “Feminizmin Refah Devleti ve Sosyal Politika Alanına Eleştiri ve Katkıları”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 49, Sayı 4, Aralık 2016.
- Aybay, Aydın; Aybay, Rona (2011). Avrupa Konseyi, *Hukuka Giriş*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Bakırcı, Kadriye (2012). Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği Arayışı Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı ve Türkiye, Seçin Yayınları.
- Bakırcı, Kadriye (2014). “Hangi Çalışma Hukuku: Aile Dostu mu Kadın Dostu mu?”, Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?. (Ed. Nihal Boztekin) , Heinrich Böll Stiftung Derneği, İstanbul.

- Bakırcı, Kadriye (2015). Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması, İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları.
- Bal, Meltem Demirgöz (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış*, Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi, Sayı 1.
- Berktaş, Fatmagül (2003). Tarihin Cinsiyeti, Metis Yayınları, 2003, İstanbul.
- Berktaş, Fatmagül (2013). “Hak Eşitliğine Vurgu: Liberalizm”, Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, (Ed. Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner), Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayını.
- Berktaş, Fatmagül (2013). “Uzlaşmacı Bir Yaklaşım: Sosyalist Feminizm”, Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, (Ed. Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner), Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayını, No:1309,2013, s.11
- Bora, Aksu (1997). *Kamusal Alan/Özel Alan: Mahrumiyet-Özgürleşme İkileminin Ötesi*, Toplum ve Bilim Dergisi, Sayı 75.
- Bora, Aksu (2012). *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar,(Derleyen Kenan Çayır, Müge Ayan Ceyhan),İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, No 393.
- Boratav Bolak Hale; Fişek Okman Güler; Ziya Eslen Hande.(2017). Erkekliğin Türkiye Halleri, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Boyar, Oya (2017). Anayasal Düzenlemelerin Kadın Hukuki Statüsü Açısından Değerlendirilmesi, *Marmara Üniversitesi Eski 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet-Çalışma Hayatında Kadın Sempozyumu* içinde, (Ed.) Gülay Akgül Yılmaz, İstanbul.
- Brenner, Johanna (2012). Sınıf Siyaseti ve Kadın, Çev. Defne Yeşilsu, Kalkedon Yayınları
- Buğra, Ayşe (2015). “Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları”, 2000’ler Türkiye’inde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet, (Der. S. Dedeoğlu/ A.Y. Elveren), İmge Kitabevi, Ankara.
- Çaha, Ömer (1996). Türkiye’de Sivil Toplum ve Kadın, Vadi Yayınları, Ankara.

- Çaha, Ömer (2003). Feminizm. (İç. Siyaset), (Der. Mümtaz' er Türköne), Lotus Yayınları, Ankara.
- Çelik, Aziz (2008) AB Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı, 2. Basım, Kitap Yayınevi, İstanbul.
- Çelik, Aziz (2014) “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Roma’dan Lizbon’a Doğuşu, Gelişim ve Bugünü”, *Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Çalışma Normları ve Politikası*, (Ed. Pir Ali Kaya), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Çelikel, Aysel (1992). Uluslararası Sözleşmelerde Kadın, Her Yönüyle Türkiye’de Kadın Olgusu, Hazırlayan Arat Necla, İstanbul.
- Çiçekli, Bülent (2001). Avrupa Sosyal Şartı-Temel Rehber, Ankara.
- Daldal, Şule (2017). Ekonomik Modeller, Postmodernizm ve Feminist İktisat, Çalışma Hayatında Kadın,(Ed. Gülay Akgül Yılmaz), Eskar 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu,2017,İstanbul
- Dedeoğlu, Saniye; Elveren Adem Yavuz (2012).“*Giriş: Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet, Toplum ve Refah Devleti*”, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, (Derleyen: Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren) İletişim Yayınları, İstanbul.
- Dedeoğlu, Saniye (2012). “Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı”, Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, (Der. Saniye Dedeoğlu, Adem Yavuz Elveren), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Demir, Zekiye (1997). Modern ve Postmodern Feminizm, İz Yayıncılık, İstanbul.
- Demirbilek, Sevdâ (2007) Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt 44, Sayı 511.
- Dikici, Erkan (2016). Feminizmin Üç Ana Akımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri, The Journal of Academic Social Science Studies, No 43.
- Doble; Niharika ; Supriya, M. V. (2010). “Gender differences in the perception of work life balance”, Mana- gement Journal , 5 (4),Anna University
- Donovan, Josephine (2001). Feminist Teori: Amerikan Feminizminin Entelektüel Gelenekleri, (Çev: Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek. Fevziye Sayılan), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Dökmen, Zehra Yaşın (2004).Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Dönmezer, Sulhi (1984). Sosyoloji, Savaş Yayınları, Ankara.

- Eagly, A. H, W.Wood ve A.B. Diekman, “Social Role Theory of Sex Differences and Similarities: A Current Appraisal”, içinde Eckes T. ve Trauther H. M. (eds.), *The Developmental Social Psychology of Gender*, New 330 Jersey: Lawrance Erlbaum Associates, Publishers, 2000, ss.123-160.
- Ecevit, Yıldız(2011). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*, Ed. Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner), Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayını, No: 2307.
- Eker, Hülya; Yıldırım, Filiz (2018). Türkiye’de İnsani Gelişmenin Göstergesi Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 11, Sayı 58.
- Engin, Onur (2018). Türkiye’de Kadın, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayını, ,Ankara.
- Erdem, Jülide Gül (2017). “Yargı Kararlarında Kanun Önünde Eşitlik İlkesi ve Kadın Erkek Eşitliği”, *Dergi Park*, Cilt 4, Sayı 8.
- Erdem, İrem (2018). Kadın Emeğinde Güncel Bir Araştırma: İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması, *Uluslararası sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11/ 59.
- Erdoğan, Gülnur (2008). “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 77.
- Eroğlu, Feride (2011). Avrupa Ülkeleri Anayasalarında Toplumsal Cinsiyet ve Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Düzenlemeler, Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Hizmetleri Başkanlığı, Ankara.
- Ersöz, Aysel Günindi (2015). Özel Alan Kamusal Alan Dikotomisi: Kadınlığın “Doğası” ve Kamusal Alandan Dışlanmışlığı, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, Sayı 18.
- Forsman, Zeynep Kıvılcım (2004). *Türkiye’nin Avrupa Birliği Üyeliğinin Ön Koşulu Olarak Kadın Hakları*, Türkiye’de ve Avrupa Birliği’nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar, (Ed. Fatmagül Berktaş), Ka-Der Yayınları, İstanbul.
- Gardiner, Jean (2011). “Bakım Emeği”, *Feminist Politika Dergisi*, Özel Sayı
- Gauthier, Anne H (2002). *Family Policies in Industrialized Countries: Is there convergence?* *Population*, 57(3).
- Giddens, Antony (2000). *Sosyoloji*, Ayraç Yayınevi, Ankara.
- Guerrina, Roberta (2001). “Equality, Difference and Motherhood: The Case for a Feminist Analysis of Equal Rights and Maternity Legislation”, *Journal of Gender Studies*, 10/1.

- Güden, Menekşe Pınar (2006). Dilde Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkçe'nin İçerdiği Eril ve Dişil İfadeler Bakımından İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gün, Servet (2016). “Neoliberal Muhafazakârlığın İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Yaklaşımı”, *Mülkiye Dergisi*, Cilt: 40, Sayı: 3, Ankara.
- Güneş, H. Nihat(2018). Feminist Akımlarda Aile, *Social Sciences Research Journal*, Volume 7, Issue 3.
- Hermans, Stefaan(2001) *Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Süreci: Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu*, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, İstanbul.
- İşığışok, Özlem (2005). “İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*,55-1
- İğde, Gizem(2011). Avrupa Birliği'nde İş Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları: İspanya ve Türkiye Örneği, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi, İstanbul.
- İlkkaracan, İpek (2010). Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, İstanbul.
- İlkkaracan, İpek (2010). “Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları”, İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları.
- Kamla, Bhasin (2003). Ataerkil Sistem: Erkeklerin Dünyasında Yaşamak, Çev. Ayşe Coşkun, Kadav Yayınları, İstanbul.
- İlkkaracan,İpek; Kim, Kijong; Kaya, Tolga (2015). Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği, İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları
- İmançer, Dilek (2002). “Feminizm ve Yeni Yönelimleri”, *Doğu Batı Düşünce Dergisi*, Yeni Düşünce Hareketleri, Yıl: 5, Sayı: 19.
- Karan, Ulaş (2013). Eşitlik ilkesi ve Ayrımcılık Yasağı, S. İncoğlu (Ed.) İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa (3.b.) içinde, Beta Yayınları, İstanbul.
- Karniker, Nadide (2013).Sosyoloji, (Ed. Bilhan Kartal), Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayını, No:2880.

- Kavas, Asmin (2018). Türkiye’de Babalar Çocuklarına Bakmıyor, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Ankara.
- Kaya, Pır Ali (2007). Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Konuk, Bahar (2008). Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi, Dokuz Eylül üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Koray, Meryem (2011). “ Avrupa birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 29.
- Koray, Meryem (2012) Sosyal Politika, İmge Kitabevi, Ankara.
- Korkusuz, Refik (1998). Uluslararası Belgelerde ve Türk Anayasası’nda Temel Hak ve Özgürlükler, Özrenk Matbaacılık, İstanbul.
- Kozlu, Düriye (2009). Modernizm Sonrası Postmodern Hareket İçinde Kadının Yeri, *Art-e Sanat Dergisi*, Cilt 2, Sayı 3.
- Lewis, Jane (2006). Work and Family Reconciliation, Equal Opportunities and Social Policies: The İnterpretation of Policy Trajectories at the EU Level and The Meaning of Gender Euality, *Journal of European Public Policy*, 13-3.
- Mitchell Juliet; Oakley Ann (1992). Kadın ve Eşitlik, (Çev:Fatmagül Berktaş), Pencere Yayınları, İstanbul.
- Plantenga, Janneke; Remery, Chantal (2009). The Provision of Childcare Services A Comparative Review of 30 European Countries, Belgium: European Commission
- Onaran, Yüksel Melek (2000). Karşılaştırılmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Öden, Merih (2003). Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi, Yetkin Yayınları, Ankara
- Özaydın, Mehmet Merve (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15/3.
- Özcan, Merve (2019) AB Katılım Sürecindeki Türkiye’nin İstihdam Katılım Karnesi, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayını, İstanbul.
- Özkaplan, Nurcan (2010). “Türkiye İşgücü Piyasasının Dönüşümü(1980-2007)”, İktisat ve Toplumsal Cinsiyet, (Ed. Ufuk Serdaroğlu), Efil Yayınları, Ankara.
- Özkaplan, Nurcan; Serdaroğlu, Ufuk (2010). “Kuramsal ve Felsefi Tartışmalar”, İktidar ve Toplumsal Cinsiyet, (Ed. Ufuk Serdaroğlu), Efil Yayınları, Ankara.

- Öztan, Ece (2004). Toplumsal Cinsiyet Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, No: 59-1.
- Palabıyık, Adem (2012). “Toplumsal Cinsiyet’e Sosyolojik Bir Yaklaşım: Ortadoğu’nun Halleri”, Doğu Batı Dergisi, Sayı: 63, Ankara.
- Palaz, Serap (2005). “Kadın-Erkek Açısından Türkiye ve AB’ni Bir Karşılaştırılması”, E-akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, Sayı 40, (Çevrimiçi) <http://www.e-akademi.org>.
- Palaz, Serap (2003). “Avrupa Birliği Sosyal Politikası”, Avrupa Birliği Ortak Politikalara ve Türkiye: Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Politikaların Uyumlaştırılması, (Ed.) Muhsin Kar Ve Harun Arıkan, Beta Yayınları, İstanbul.
- Parlak, Nurgül Kul (2016a). Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Parlak, Nurgül Kul (2016b). Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni, Bilgi Dergi, Sayı 1 Cilt 18
- Ramazanoğlu, Caroline (1998). Feminizm ve Ezilmenin Çelişkileri, (Çev. Mefkûre Bayatlı), Pencere Yayınları, İstanbul.
- Sancar, Serpil (1994). “Liberalizmin Cinsiyetten Arındırılmış Bireyi ve Feminist Eleştirisi”, *Mürekkkep* Dergisi, Ankara.
- Sancar, Serpil (2009). “Türkiye’de Feminizmin Siyasal Bilimlere Etkisi”, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No 40.
- Sancar, Serpil (2012). Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurarlar, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Sayın Aysun (2008a). Avrupa Birliği’nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Sayın, Aysun (2008b). *Avrupa Birliği’nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış*, Tematik Yazılar- Toplum ve Demokrasi Dergisi (2/4) , Eylül-Aralık.
- Savran, Gülnur, (2006).“AB’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları”, Birikim, Sayı 204, İstanbul.
- Serdaroğlu, Ufuk (2010). “Sunuş” içinde İktisat ve Toplumsal Cinsiyet, Efil Yayınları, Ankara.

- Sevim, Ayşe (2005). Feminizm, İnsan Yayınları, İstanbul.
- Silvera, Rachel (2010). “Fransa’da İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Yeni Bir Yaklaşım Olarak Parentalizm”, Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları,(Der. İpek İlkcaracan) İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi Yayınları, İstanbul
- Sumbas, Ahu (2018). Toplumsal cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Ankara.
- Süral, Nurhan (2002). Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Stratigaki, Maria (2004). The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of “Reconciliation of Work and Family, Social Politics, No 11/ 1Spring.
- Şenel, Aleaddin(2001). Siyasal Düşünceler Tarihi, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Şengül, Emine Tülay (2018) . Küresel Bir Misyon Olarak İnsan Haklarına Dayalı Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İnşası Ve Korunması Misyonunu Sürdüren Küresel Araçlar: Avrupa Birliği Analizi ve 2007 ve 2017 Avrupa Komisyonu Kadın Erkek Eşitliği Raporlarının Karşılaştırmalı İncelemesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Şimşek, A. Aslı; Öner, Recep Volkan (2015). Türkiye’de Hegemonik Erkeklik: Medya ve Hukukta İzler, Dönüşümler ve Olasılıklar, Global Media Journal Turkey Edition, 6/11, s. 447.
- Şimşek, A. Aslı(2018). “ Kadının Sosyal Hakları ve Refah Devleti: Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Değerlendirme”, Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, (Ed. Gülriz Uygur, Nadide Özdemir), Seçkin Yayınları, Ankara.
- Tarhan, Mehmet (2014). “Aile Temelli Sosyal Politikalar ve LGBT”, Başka Bir Aile Mümkün Mü?,(Ed. Nihal Boztekin), Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği Yayınları, İstanbul.
- Taştan, Demet; Tol, Uğur Ulaş (2018). Erkeklik ve Babalık Halleri, Türkiye’de Babalığı Anlamak Serisi-III, AÇEV Yayını, İstanbul, 2018, s.20
- Tathier Baş, Meryem Meltem (2011). Avrupa Birliği’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Terzi, Özlem (2004) *Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet Politikaları*, Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde Kadının Konumu: Kazanımlar, Sorunlar, Umutlar, (ed. Fatmagül Berktaş), Ka-Der Yayınları, İstanbul.
- Toksöz, Gülay (2012). *Kalkınmada Kadın Emeği*, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Tong, Rosemarie(1998). *Feminist Thought*, Boulder: West Pres.
- Türkçe Sözlük (1983). Türk Dil Kurumu Yayını, Ankara.
- Uçkan, Banu; Kağnıcıoğlu, Deniz (2004). *Endüstri İlişkileri*, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Uluocak, Şeref; Aslan, Cumhur (2010). *Kadın Bakış Açısından Toplumsal Cinsiyet Roller*, Çanakkale Kitaplığı, İstanbul.
- Uluocak, Şeref (2017) *Türkiye'de Gelir, Zenginlik ve Yoksulluk*, Gerontoloji Kapsam, Disiplinlerarası İş birliği, Ekonomi ve Politika, (Ed. İsmail Tufan, Mithat Durak), Nobel Akademi Yayınları, Ankara.
- Uluocak, Şeref (2019). *Kolektif Kimlik Örneği Entegrasyonu Biçimi Olarak Toplumsal Cinsiyet*, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Folkloru Yazıları (Ed. Mehmet Ali Yolcu),Paradigma Akademi Yayınları, İstanbul.
- Uluseller, Ayça; Ulusoy, Orçun (2008). *Avrupa İnsan Hakları Mekanizmaları*, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara.
- Usal, Zeynep Oya (2006). *Avrupa Birliği Sürecinde Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Türkiye*, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, Sayı 195, İstanbul.
- Ülgen Gülden; Arda Özalp Leyla F (2017). *Refah Rejimleri Sınıflandırma Çalışmaları: Cinsiyet Boyutları*, Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt No39, Sayı 2.
- Üner, Sarp (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, Ankara T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Ünlütürk Ulutaş, Çağla (2014). "Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı?", Başka bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?,(Ed. Nihal Boztekin), Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği Yayınları, İstanbul
- Üstel, Füsun (1999). *Yurttaşlık ve Demokrasi*, Dost Yayınları, Ankara.
- Üstün, İlknur (2001). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Hesaba Katıyor muyuz?. STGM*, Ankara
- Walby, Sylvia (2004). *"The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of gender Regime"*, içinde Social Politics, 2004, Vol. 11, No. 1.

- Wollstonecraft, Mary (2007). Kadın Haklarının Gerekçelendirilmesi, Çev. Deniz Hakyemez, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Volti, R. Rudi (2008). An Introduction to the Sociology of Work and Occupations, California: Pine Forge Press.
- Yatar, Bedriye İlkay (2015). Çalışma Hayatında Kadın: Uluslararası ve Ulusal Mevzuat, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenliği Dergisi*, Cilt 15, Sayı 57.
- Yenisey, Kübra Doğan (2002), Kadın Erkek Eşitliği Bağlamında Türk İş Hukuku'nun Avrupa Birliği İş Hukuku ile Olası Uyum Sorunları, Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 6 Sayı 4, Ankara.
- Yılmaz, Berrin Oktay (2009). Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Politikalarının Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yörük, Altan (2009). "Feminizm/ler", Sosyoloji Notları, Sayı. 7.
- Zara, Ayten; Özdemir, Burçak (2013), "Cinsiyet Rollerini", Kadınların Yaşamı ve Kadın Ruh Sağlığı, Çalışma Birimleri Dizisi 16, Ed: Şahika Yüksel, Leyla Gülseren, Ayşe D. Başterzi, Türkiye Psikiyatri Derneği Yayınları, Ankara.

İnternet Kaynakları

TBMM, Türkiye Büyük Millet Meclisi,

https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf (Erişim Tarihi: 13.10.2018).

TBMM CEDAW, Türkiye Büyük millet Meclisi Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi,

https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW_Sozlesmesi_ve_Ihtiyari_Protokolu.pdf (Erişim Tarihi: 24.03.2018).

MEB, Milli Eğitim Bakanlığı

http://kizlarinegitimi.meb.gov.tr/KEP-I/files/img/toplum_cinsiyet_ve_egitim.pdf (Erişim Tarihi: 17.10.2018).

UNICEF, Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu,

https://www.unicef.org/turkey/pdf/_gi18.pdf (Erişim Tarihi: 12.06.2018).

TBMM, Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Hakları Komisyonu,

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> (Erişim Tarihi: 26.03.2018).

UNIC.ANKARA, Birleşmiş Milletler Ankara Enformasyon Merkezi
http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin133.pdf (Erişim Tarihi: 14.01.2019).

UNIC.ANKARA, Birleşmiş Milletler Ankara Enformasyon Merkezi
http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf (Erişim Tarihi: 18.01.2019).

HATAY VALİLİĞİ, İnsan Hakları Sözleşmesi,

<http://www.hatay.gov.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi> (Erişim Tarihi: 30.12.2018).

TİHV, Türkiye İnsan Hakları Vakfı,

<https://tihv.org.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi/> (Erişim 30.12.2018).

ADALET BAKANLIĞI, Almanya Anayasası,

<http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/08-ALMANYA%20209-276.pdf> (Erişim Tarihi: 03.01.2019).

ADALET BAKANLIĞI, Avusturya Anayasası,

<http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/04-AVUSTURYA%201-98.pdf> (Erişim Tarihi:04.05.2019).

ADALET BAKANLIĞI, Belçika Anayasası,

<http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/05-BEL%C3%87%C4%B0KA%2099-148.pdf> (Erişim Tarihi: 09.02.2019).

BULGARİSTAN ANAYASASI,

<http://www.parliament.bg/en/const> , (Erişim Tarihi:26.07.2018).

FİNLANDİYA ANAYASASI,

<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1999/en19990731.pdf> , (Erişim Tarihi: 09.08.2018).

FRANSA ANAYASASI,

<http://www.assemblee-nationale.fr/connaissance/constitution.asp>, (Erişim Tarihi: 19.08.2018).

ADALET BAKANLIĞI, İrlanda Anayasası,

<http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/09-%C4%B0RLANDA%20277-318.pdf> (Erişim Tarihi: 27.08.2018).

ADALET BAKANLIĞI, İspanya Anayasası,

<http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/14-%C4%B0SPANYA%20533-584.pdf> (Erişim Tarihi: 08.09.2018).

ADALET BAKANLIĞI, İtalya Anayasası,

<http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/10-%C4%B0TALYA%20319-354.pdf> (Erişim Tarihi: 17.09.2018).

ADALET BAKANLIĞI, Polonya Anayasası,

<http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/12-POLONYA%20385-438.pdf> (Erişim Tarihi: 29.09.2018).

ADALET BAKANLIĞI, Portekiz Anayasası,

<http://www.adalet.gov.tr/duyurular/2011/eylul/anayasalar/ulkeana/pdf/13-PORTEK%C4%B0Z%20439-532.pdf> (Erişim Tarihi: 02.10.2018).

ROMANYA ANAYASASI,

<http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=371> (Erişim Tarihi: 10.10.2018).

TBMM, Türkiye Büyük Millet Meclisi Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,

https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf (Erişim Tarihi: 13.10.2018).

Mevzuat Bilgi Sistemi, T.C. Anayasası,

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, (Erişim Tarihi: 13.10.2018)

ANAYASA, Adli Yargılama,

https://www.anayasa.gov.tr/media/3503/adil_yargilanma.pdf (Erişim Tarihi:15.10.2018)

SOSYAL DEMOKRAT DERGİ,

[http://www.sosyaldemokratdergi.org/abnin-kadin-erkek-esitligi-politikolari-](http://www.sosyaldemokratdergi.org/abnin-kadin-erkek-esitligi-politikolari-mekanizmalari-ve-abnin-turkiyeye-bugunku-yaklasimi/)

[mekanizmalari-ve-abnin-turkiyeye-bugunku-yaklasimi/](http://www.sosyaldemokratdergi.org/abnin-kadin-erkek-esitligi-politikolari-mekanizmalari-ve-abnin-turkiyeye-bugunku-yaklasimi/) (Erişim Tarihi: 01.04.2019).

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ, İnsan Hakları ve Hukuku Uygulama ve Araştırma

Merkezi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı,

<https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupa>

[SosyalSarti.pdf](https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/GozdenGecirilmisAvrupa) (Erişim Tarihi: 27.12.2018).

TEZ-KOOP-İŞ, Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçi Sendikası,

BİANET, Bağımsız İletişim Ağı

<https://m.bianet.org/bianet/insan-haklari/43032-abye-uyelik-icin-pozitif-ayrimcilik-sart>

(Erişim Tarihi: 20.03.2019).

<http://www.tezkoopis.org/contents/yayindetay/74/374/686> (Erişim Tarihi: 21.03.2019).

EIGE, European Institute For Gender Equality: Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

(Erişim Tarihi: 26.03.2019).

EIGE, European Institute For Gender Equality, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü,

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1157> (Erişim Tarihi: 30.03.2019).

EIGE, European Institute For Gender Equality, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü,

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

(Erişim Tarihi:31.03.2019).

EIGE, European Institute For Gender Equality, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü,

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

(Erişim Tarihi: 31.03.2019).

TBMM KEFE, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/KADIN%C4%B0ST%C4%B0HDAMINI%20DOLAYLI%20OLARAK%20ETK%C4%B0LEYEN%20%C4%B0LO%20S%C3%96ZLE%C5%9EMELER%C4%B0%20VE%20TAVS%C4%B0YE%20KARARLARI.pdf

(Erişim Tarihi:04.06.2019).

ACADEMIC, Oxford Academic 1,

<https://academic.oup.com/sp/article/12/3/433/1679271> (Erişim Tarihi: 17.04.2019).

ACADEMIC, Oxford Academic 2,

<https://academic.oup.com/sp/article/12/3/433/1679271> (Erişim Tarihi: 19.04 2019).

CAMBRIDGE CORE

<https://www.cambridge.org/core/journals/sociology/article/teresa-rees-mainstreaming-equality-in-the-european-union-education-training-and-labour-market-policies-london-routledge-1998-1599-paperback-260-pp-isbn>

0415115345/644BF5D63301D732F4C077E49B15ADDD(Erişim

Tarihi:

30.05.2019)

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu,

<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=istendeks> (Erişim Tarihi: 08.05.2019).

GENDER İNDEX,

<https://www.genderindex.org/countries/> (Erişim Tarihi:09.05.2019).

GENDER İNDEX,

<https://www.genderindex.org/data/> (Erişim Tarihi: 10.05.2019).

GENDER İNDEX,

<https://www.genderindex.org/data/> (Erişim Tarihi: 11.05.2019).

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu,

<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=istendeks> (Erişim Tarihi: 11.05.2019).

OECD STAT, OECD Resmi İstatistik Kurumu

<https://stats.oecd.org/index.aspx?datasetcode=GIDDB2019> (12.05.2019).

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu,

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627> (Erişim Tarihi: 30.05.2019).

RESMİ GAZETE,

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> (Erişim: 10.06.2019).

TBMM, Türkiye Büyük Millet Meclisi,

https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf (Erişim Tarihi: 13.06.2019).

AVRUPA KOMİSYONU,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2017%3A253%3AFIN>
(Erişim Tarihi: 20.06.2019).

RESMÎ GEZETE,

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150407-19.htm>
(Erişim Tarihi: 26.06.2019).

ALJAZEERA HABER PORTALI,

<http://www.aljazeera.com.tr/gorus/annelik-ve-istihdam-kiskacinda-sosyal-politika>
(Erişim Tarihi: 30.06.2019).

EUROSTAT, Avrupa Birliği Resmi İstatistik Kurumu

<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741#> (Erişim Tarihi: 01.07.2019).

KOSGEB, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

<https://www.kosgebkredisi.com/toruna-bakma-maasi-basvuru-sayfasi/>
(Erişim Tarihi: 02.07.2019).

BİRGÜN GAZETESİ HABERİ,

<https://www.birgun.net/haber-detay/milyonlarca-anne-ve-babayi-ilgilendiren-karar-kres-yoksa-tazminat-var.html> (Erişim Tarihi: 04.07.2019).

BİANET, Bağımsız İletişim Ağı

<https://m.bianet.org/bianet/emek/121066-kadinin-emzirme-izni-var-isveren-gasp-etmezse>
(Erişim Tarihi: 05.07.2019).

657 DEVLET MEMURLARI MEVZUATI

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim Tarihi: 06.07.2019).

SABAH GAZETESİ,

<https://www.sabah.com.tr/ekonomi/2016/12/14/memur-ve-iscilerde-babalik-izni-kac-gun-ne-zaman-kullanilabilir> (Erişim Tarihi: 06.07.2019).

EŞİTLİK, ADALET, KADIN PLATFORMU,

<http://esitlikadaletkadin.org/?s=babal%C4%B1k> (Erişim Tarihi: 06.07.2019).

ARTI GERÇEK HABER PORTALI,

<https://www.artigercek.com/haberler/1-milyondan-fazla-kadin-cocuk-bakimi-nedeniyle-isini-birakiyor?fbclid=IwAR2bLRYsZ5CITCvqqnCNQ54SHwparckko-Nu9O-sdHzupI-cPlm1Aek37MQ> (Erişim Tarihi:06.07.2019).

ALJAZEERA HABER PORTALI,

<http://www.aljazeera.com.tr/gorus/annelik-ve-istihdam-kiskacinda-sosyal-politika>

(Erişim Tarihi: 07.07.2019).

YENİ HABER NET,

<http://yarinhaber.net/guncel/66967/sisli-belediyesi-cinsiyet-esitligi-temelli-toplu-is-sozlesmesi-imzaladi> (Erişim Tarihi: 07.07.2019).

RESMİ GAZETE,

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160413-10.htm> (Erişim Tarihi: 07.07.2019).

AÇEV, Anne Çocuk Eğitim Vakfı

<http://www.ilkisbabalik.acev.org/ilgili-babalik-icin-ne-yapiyoruz/> (Erişim Tarihi: 08.07.2019).

SİVİL SAYFALAR HABER PORTALI,

<http://www.sivilsayfalar.org/2019/03/13/babalik-erkekligi-donusturmek-icin-onemli-bir-yer/> (Erişim Tarihi: 08.07.2019).

EUROPEAN COMISSION,

http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-509_en.htm (Erişim Tarihi: 08.07.2019)

Diğer Kaynaklar

Adalet Bakanlığı (2011). Avrupa Birliği Üyesi Bazı Ülkelerin Anayasaları, Adalet Bakanlığı Yayın İşleri Daire Başkanlığı, Ankara.

Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği (2018) , “Haklarımız Var!” Kitapçığı, İstanbul.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı: Çayırılı Akhan, Begüm

Uyruğu: TC

Doğum Tarihi ve Yeri: Samsun / 26.06.1989

E-mail: begumcayirli@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Dumlupınar Üniversitesi/ Sosyoloji Bölümü	2012
Lise	Ümraniye Anadolu Lisesi	2007

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2014-2016	Gürsu Yönetim ve Organizasyon Şirketi	Büro Çalışanı
2012-2013	LÖSEV/ Lösemili Çocuklar Sağlık ve Eğitim Vakfı	Sosyolog

Yabancı Dil

İngilizce