



T.C.

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU POLİTİKASI ve İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

**AVRUPA BİRLİĞİ'NDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI
VE ADAY ÜLKE OLARAK TÜRKİYE'DEKİ GELİŞMELER**

Yüksek Lisans Tezi

Büşra ZÜHAL

Danışman

Doç. Dr. İlhan ARAS

Nevşehir

Eylül 2019

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan

Büşra ZÜHAL



“Avrupa Birliği’nde Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Aday Ülke Olarak Türkiye’deki Gelişmeler” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Büşra ZÜHAL

Danışman

Doç. Dr. İlhan ARAS

Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalı Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ARSLAN

Doç. Dr. İlhan ARAS danışmanlığında Büşra ZÜHAL tarafından hazırlanan “Avrupa Birliği’nde Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Aday Ülke Olarak Türkiye’deki Gelişmeler” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

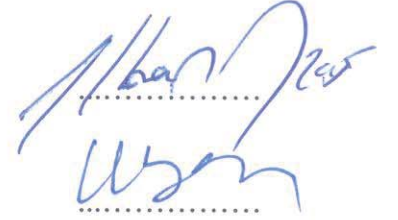
22 / 8 / 2019

JÜRİ

Danışman : Doç. Dr. İlhan ARAS

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ARSLAN

Üye : Dr. Öğr. Üyesi H. Serkan AKILLI





ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 22 / 08 / 2019 tarih ve 2019-34805 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

29 / 08 / 2019



Doç. Dr. Vedat AKTEPE

Enstitü Müdürü

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI VE ADAY ÜLKE OLARAK TÜRKİYE'DEKİ GELİŞMELER

Büşra ZÜHAL

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Kamu Politikası ve İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi,

Eylül 2019

Danışman: Doç. Dr. İlhan ARAS

ÖZET

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması küresel ve rekabetçi dünyada gelişmiş bir ülke olmak için gereken koşullarından biridir. Bu sebeple, toplumsal cinsiyet eşitliğinin uluslararası ve ulusal gündemlerde önemli bir yeri vardır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, insan haklarını kullanmada ortaya çıkan cinsiyete dayalı eşitsizliğin ve ayrımcılığın giderilmesi için uluslararası politikaların bir parçası olmuştur. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için konunun ayrıca ele alınmasına gerek duyulmuştur. Çalışma, bu durumdan hareketle uluslararası belgeler ışığında Türkiye ve Avrupa Birliği'nde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaları incelemiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, sosyal politikalar içinde değerlendirilmektedir. Çalışmada görüldüğü gibi, Avrupa Birliği ülkeleri için sosyal politikalar çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği önemli bir yere sahiptir. Bununla birlikte, Avrupa Birliği işbirliği içinde olduğu uluslararası kuruluşlarla beraber konuyla ilgili etki alanını genişletmiştir. Türkiye rekabet gücünü ve gelişmişlik düzeyini artırmak istemektedir. Bunun için Avrupa Birliği'ne aday ülke olarak üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmeye çalışmaktadır. Türkiye toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına yasal mevzuatında önemli değişikliklere yer vermiştir. Çalışmanın amacı, bu süreçte yaşanan ilerlemeleri ve eksiklikleri görmeyi sağlamaktır. Çalışmanın kapsamı, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için Türkiye tarafından imzalanan uluslararası antlaşmalar, anayasal ve yasal değişiklikler ve Avrupa Birliği'ne aday ülke olarak Türkiye'deki gelişmelerdir. Çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına atılan adımlar çok ve değerli olmakla beraber uygulamada yetersiz bulunmuştur. Türkiye cinsiyet eşitliğine dair politikaların çoğunu mevzuatına yerleştirmiş, hukuksal ve kurumsal düzenlemelerini yapmıştır. Buna karşın, ilerleme raporlarında eleştirilerin sürekliliğinden de görüldüğü gibi, uygulamada sorunlar devam etmektedir. Bu değerleri doğru bir şekilde benimseyen bir toplum yaratmak için imkânlarla eşit erişim sağlanmalı ve kadınların çalışma hayatında ve siyasette daha çok yer alması sağlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Türkiye, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği,

GENDER EQUALITY POLICIES IN EUROPEAN UNION AND PROGRESS IN TURKEY AS A CANDIDATE

Büşra ZÜHAL

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences
Public Policy and Management Master Science, M.A. / M.B.A. Thesis,
September, 2019**

Supervisor: Assoc. Professor İlhan ARAS

ABSTRACT

Achieving gender equality is one of the conditions to become a developed country in a global and competitive world. Therefore, gender equality is an important issue in international and national agendas. Gender equality has become a part of international policies to address gender-based inequality and discrimination in the practice of human rights. However, the issue needs to be handled separately in order to ensure gender equality. The study examines the policies on gender equality in Turkey and the European Union by the international documents related to gender rights. Gender equality policies are evaluated within social policies. The study showed that gender equality has an important place within the framework of social policies for European Union countries. However, the European Union has expanded its scope of influence with the international organizations it cooperates with. Turkey desires to improve its competitiveness and level of development. Thus, Turkey works towards fulfilling its responsibilities as a candidate country to join the European Union. As a part of these efforts, Turkey has made significant changes in its legislation to enforce gender equality. The goal of this study is to assess the progress and the insufficiencies in this process. The scopes of the study are international agreements signed by Turkey, constitutional and legislative amendments and progress in Turkey as a candidate of European Union to provide gender equality. The study reveals that even though many and valuable steps have been taken to safeguard gender equality in Turkey. However, the implementation of these steps remains inadequate. Turkey has placed most of the policies on gender equality in legislation and has made related legal and institutional arrangement. However, as the progress reports continuously criticize, problems remain in practice. To create a society that truly embraces these values, equal access to opportunities should be established and women should be more involved in work life and politics.

Keywords: European Union, Turkey, Gender Equality

TEŞEKKÜR

Toplumsal cinsiyet eşitliği ilgili bir tez hazırlamak benim için önemli bir deneyim olmuştur. Çalışmada mümkün olduğunca Türkçe ve İngilizce kaynaklar kullanarak konuyu birincil kaynaklardan ele almaya çalıştım. “Avrupa Birliği’nde Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Aday Ülke Olarak Türkiye’deki Gelişmeler” adlı tez çalışmasının hazırlanması sürecinde bana yol ve yöntem gösteren, bilgi ve tecrübelerini paylaşan, kıymetli zamanlarını çalışmam için ayıran Değerli Danışman Hocam, Doç. Dr. İlhan ARAS’a gönülden teşekkür ederim. Eğitim hayatım boyunca her zaman yanımda olan ve bana destek veren annem Leyla ZÜHAL ve babam Mustafa ZÜHAL’e teşekkürü bir borç bilirim. Son olarak ise, tezimi, başta annem olmak üzere tüm dünya kadınlarına armağan ediyorum.

Büşra Zühal

Nevşehir, 2019

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK	
KABUL ve ONAY SAYFASI	
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ/EŞİTSİZLİĞİ VE AYRIMCILIK TANIMLARI VE KAPSAMLARI

1.1. Cinsiyet Eşitliği ve Ayrımcılık Kavramları	4
1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	4
1.1.2. Eşitlik İlkesi, Ayrımcılık ve Ayrımcılık Yasağı	6
1.1.2.1. Eşitlik ve Ayrımcılık Kavramları	6
1.1.2.2. Kadın Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağının Kapsamı	8
1.2. Cinsiyet Eşitsizliği ve Kapsamı	9
1.2.1. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizliği ve Kapsamı	9
1.2.2. Siyasal Katılımda Cinsiyet Eşitsizliği ve Kapsamı	14
1.3. Uluslararası Belgelerde Cinsiyet Eşitliği	16
1.3.1. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Cinsiyet Eşitliği	16
1.3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	16
1.3.1.2. Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi	17
1.3.1.3. Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve	

Kültürel Haklar Sözleşmesi	18
1.3.1.4. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme(CEDAW).....	19
1.3.1.5. Avrupa Birliği ile Birleşmiş Milletler Arasındaki İlişki	24
1.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri	25
1.3.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Cinsiyet Eşitliği	26
1.3.2.2. Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü Arasındaki İlişki	29

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ

2.1. Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika ve Gelişimi	31
2.1.1. Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaya Bakışı.....	33
2.1.2. Lizbon Antlaşmasında Sosyal Politika	33
2.2. Avrupa Birliği'nde Ayrımcılık Yasası	34
2.3. Güncel Gelişmelerde Avrupa Birliği'nde Cinsiyet Eşitliği	35
2.4. Lizbon Antlaşmasında Cinsiyet Eşitliği	36
2.5. Avrupa Birliği Mevzuatında Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Diğer Düzenlemeler	37
2.5.1. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı	37
2.5.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı.....	38
2.5.3. Avrupa Birliği Kadın Şartı	38
2.5.4. Lüksemburg Zirvesi	39
2.5.5. Lizbon Stratejisi	40
2.5.6. Cinsiyet Eşitliği Üzerine Sosyal Eylem Programları	41
2.5.7. Avrupa 2020 Stratejisi	44
2.5.8. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejik Taahhüdü	45

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NE ADAY ÜLKE OLARAK TÜRKİYE'DE CİNSİYET EŞİTLİĞİ ve ÜYELİK SÜRECİNDEKİ GELİŞMELER

3.1. Türkiye’de Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Düzenlemeler	46
3.1.1. Türkiye’de Ayrımcılık ve Eşitlik Kavramları.....	53
3.1.2. Anayasal Olarak Eşitlik Kavramı ve Kapsamı	53
3.1.3. İş Kanunu Açısından Cinsiyet Eşitliği	54
3.1.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından Cinsiyet Eşitliği.....	55
3.1.5. Devlet Memurları Kanunu Açısından Cinsiyet Eşitliği	59
3.2. Katılım Ortaklığı Belgelerinde Cinsiyet Eşitliği	60
3.3. Ulusal Programlarda Cinsiyet Eşitliği	63
3.4. Katılım Sürecinde Müzakere Fasıllarında Cinsiyet Eşitliği	65
3.5. Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında Cinsiyet Eşitliği	68
3.6. Türkiye Tarafından Hazırlanan İlerleme Raporları	93
SONUÇ	97
KAYNAKÇA	102
ÖZGEÇMİŞ	116

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AET	Avrupa Ekonomi Topluluğu
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AKÇT	Avrupa Kömür Çelik Topluluğu
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KA-DER	Kadın Adayları Destekleme Derneği
KEFEK	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğu
LGBTİ	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transseksüel, İnterseks
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TMK	Türk Medeni Kanunu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

Kadınlar ve erkekler tüm dünya ülkelerinde nüfusları bakımından neredeyse eşittirler. Ancak kaynaklardan ve haklardan yararlanma oranlarına bakıldığında kadınların bariz olarak geride kaldıkları görünmektedir. Bu durumun altında yatan en önemli sebeplerden biri de toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, geleneklerle beslenen ataerkil yapı bu eşitsizliği tetiklemektedir. Kadınlar gerekli kaynaklara ulaşabildikleri takdirde bu durumu değiştirmektedirler ancak burada da kaynaklara ulaşmada yaşanan sıkıntı kadınları paradoksa sürüklemektedir. Eşitsizlik giderilmek isteniyorsa münferit değil topyekûn savaş açmak gereklidir. Burada devreye uluslararası örgütler girmektedir. Bunların başında en önemlilerinden ve en geniş kitleye sahip olanı Birleşmiş Milletler (BM) gelmektedir. BM tarafından hazırlanan ve 1948’de imzalanan “İnsan Hakları Evrensel Beyanname” etki alanı düşünüldüğünde, eşitlik için atılan ilk yüksek katılımı adımdır denebilir. İlk maddesinde tüm insanların özgür ve eşit olduğu kabul edilmiştir. Ancak uygulamaya geçildiğinde kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi hayatta ayrımcı uygulamalara maruz kaldıkları görülmüştür. BM, bir insan hakları meselesi olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması üzerine dünya kadın konferansları düzenlemiş ve konuyu uluslararası gündemde tutmakla kalmayıp, harekete geçerek kadınların avantajsız durumunu düzeltmeye çalışmıştır. “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW/ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) ile dünya genelinde geniş bir katılım yakalayan BM, toplumsal cinsiyet eşitliğini programlarına yerleştirmiştir.

Bir diğer önemli topluluk olan Avrupa Birliđi (AB) ise içinde barındığı yirmi sekiz ÷lke ve Birliđin parçası olmak isteyen T÷rkiye gibi aday ÷lkeler de dâhil geniş bir kitleye hitap etmektedir. BM ile olan sıkı ilişkisi, birliğin toplumsal cinsiyet eşitliğine olan bakış açısında önemli bir etkileşim alanı oluşturmuştur. AB politikaları içerisinde yer alan toplumsal cinsiyetin ana akıma yerleştirilmesi aslında bir BM politikasıdır. AB temellerini ekonomik iř birliği ve ortak pazar anlayışının oluşturduğu bilinmektedir. Ancak AB yalnızca ekonomiye odaklanmamıştır, zamanla sosyal ve siyasi politikalarda da söz sahibi olmuştur. AB etki alanını dūřünüldüđüne politikaların doğru yönlendirme ile doğru sonuçlara ulaşabileceğini söylemek mümkündür.

T÷rkiye ise cinsiyet eşitliği ile ilgili BM s÷zleşmelerinin çoğuna taraf olmakla birlikte, aday ÷lke konumunda olduğu AB'nin de konuyla ilgili politikalarına uymaya çalışmaktadır.

Bu çerçevede tezin amacı, T÷rkiye'deki cinsiyet eşitliğini ele almak ve AB'nin bu konudaki etkilerini, T÷rkiye'de cinsiyet eşitliğinin sağlanması için atılan adımları incelemektir.

Cinsiyet kavramının ekonomik, sosyal ve siyasal alanda eşitilsizliğe konu olmasının gelişmiş ve gelişmeye devam eden toplumlarda yerinin olmaması beklenir. Cinsiyet eşitliği sorunu çoğu zaman “kadın sorunu” başlığı altında işlenmektedir. Bu da değişmesi gereken önemli bir konudur. Cinsiyet eşitliği kadınlar için olduğu kadar erkekler için de önemlidir. Biyolojik farklılıkların sosyolojik farklılıkları doğurması kabul edilemez. Kabul edildiği takdirde uzun boyluların kısa boylulara ya da zayıfların şişmanlara karşı avantajlı-dezavantajlı konumda olmaları da kabul edilebilirdir, görüşü kabul edilmiş olur.

Cinsiyet eşitliği için büyük mücadeleler verilmiştir. Cinsiyetçi toplumsal düzenlemelerin ortaya çıkarılması, kadınların ve çocukların maruz kaldığı şiddet ve hak ihlalleri için verilen mücadeleler sonucunda, toplumsal duyarlılık yaratılmaya ve yasalarda gerekli düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Tümüyle eşitlikçi toplumsal örgütlenmeye yönelik, atılması gereken daha çok adım olduğu bilinmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu'nun (*World Economic Forum*), 2018 Cinsiyet uçurumu raporunda ele alınan dört ana başlığa göre (ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitime ulaşma, sağlık ve yaşam, politik katılım) cinsiyet eşitliği ile ilgili politikaların gelişimi bu hızla devam ederse ancak 202 yıl sonra cinsiyet eşitliği sağlanacaktır. Bu da insanlık için kullanılmamış potansiyel anlamına gelmektedir. Daha da kötüsü 2016 yılında yayınlanan raporda bu uçurumun kapanması için gereken sürenin 170 yıl olarak aktarılmış olmasıdır.¹

Tezin önemi, gelişmiş ülke olmanın önemli bir göstergesi olan cinsiyet eşitliği konusundaki eksiklikleri ve AB üyelik sürecindeki gelişmeleri göstermek ve böylece konunun gelecekteki durumuna ilişkin öngörülerde bulunulmasına katkı sağlamaktır. Ayrıca, konuyla ilgili literatüre katkı sağlaması da çalışmayı önemli kılmaktadır.

Araştırma, literatür taraması yöntemi ile yapılacaktır. Bu konuda yazılmış kitaplar, dergiler, makaleler, tezler ve benzerleri araştırılarak, ilgili olan kısımlar incelenecektir. Bunun yanında konuya ilişkin uygulanan ya da uygulanacak politikalar, AB ve Türkiye'nin resmi raporları ışığında incelenip aktarılacaktır. Araştırmanın üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde toplumsal cinsiyet eşitliği, eşitlik, ayrımcılık gibi kavramların tanımları ve kapsamı anlatılacak. Daha sonra bölümün devamında ise uluslararası belgelerde konunun ele alınışı incelenirken ikinci bölümde AB'nin konuyu ele alışı ve konu ile ilgili politik gelişmeleri, uygulamaları ve mevzuatı incelenecektir. Son bölümde ise AB'ye aday ülke konumundaki Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik mevzuat değişiklikleri ve AB üyeliği yolunda imzalanan belgeler ile ilerleme raporları incelenecektir. Araştırmanın sonuç kısmında ise, çalışma sonucunda elde edilen bilgilere dayanarak gerekli öneriler yapılacaktır.

¹ World Economic Forum, Gender Gap Reports 2016, 2018 www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf, http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf, 13 Nisan 2019.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ/EŞİTSİZLİĞİ VE AYRIMCILIK TANIMLARI VE KAPSAMLARI

Bu bölümde konuyu anlatırken kullanılacak temel kavramlar açıklanacak ve tezin devamında bu kavramlar kullanılacaktır. Ayrıca bölüm içerisinde (AB) ve Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin durumuna bakılmadan önce diğer temel uluslararası belgelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin nasıl işlendiği anlatılacaktır.

1.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ayrımcılık Kavramları

Her ne kadar kadınlar dezavantajlı grup olarak öne çıksalar da eşitsizlik yalnızca kadınlar için değil erkekler için de söz konusudur. Toplumsal cinsiyet eşitliği kadın veya erkek fark etmeksizin eşitlik durumudur. Burada istenen eşitlik ekonomik, sosyal ve siyasi haklar ve hakların kullanımında ortaya çıkan eşitliktir.

1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklı kavramlardır. Cinsiyet dediğimizde biyolojik olarak cinsiyetlerimiz anlaşılmaktadır. Türk Dil Kurumu, cinsiyeti, “Bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiyi ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik” olarak tanımlamıştır.² Toplumsal cinsiyet dinamik bir yapıya sahiptir, Her toplumda

² Türk Dil Kurumu, Cinsiyet <http://sozluk.gov.tr/>, 3 Temmuz 2019.

vardır ama farklı şekillerde ve değişerek varlığını gösterir. Biyolojik cinsiyete atfedilen roller, beklentiler, ön yargılar ile cinsiyet biyolojik olmaktan çıkıp toplumsal bir hal alır. Artık biyolojinin konusu değil sosyal bilimlerin konusu olur. Yani toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyet öne sürülerek ortaya çıkartılan toplumsal rollerin sosyal, ekonomik ve siyasi alanlarda, hiyerarşı ortaya çıkartması durumudur. Ecevit kısaca toplumsal cinsiyet eşitliğini; toplumsal kurumlar içinde (iş eğitim aile, hukuk vb.) kadın ve erkeğin kaynak, fırsat ve güç kullanımında eşit olması durumu olarak tanımlamıştır.³

2018 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine⁴ bakıldığında; Türkiye nüfusunun %50,2'si erkeklerden, %49,8'i kadınlardan oluşmaktadır. Herhangi bir cinsiyete yapılacak ya da yapılan dışlama, uğratılan haksızlık ülkenin yarısına etki edecektir sonucu çıkartılabilir. Bu yüzden yapılan eşitsizlikler içinde cinsiyet eşitsizliği en geniş kapsamlıdır. Kadın ve erkek ilişkisine iki ayrı toplumsal kategoriymiş gibi bakmak kadın sorunlarının anlaşılması için işlevsel olmayan sorunlu bir yaklaşımdır. Çünkü kadınlar ve erkekler birlikte yaşamaktadırlar. İki ayrı toplumsal grup gibi davranmamaktadırlar. Ancak cinsiyetler arasında sosyal, siyasal ve kültürel boyutları olan⁵ bir eşitsizlik söz konusudur.

Toplumsal olduğu için beklenen roller ve maruz kalınan eşitsizlikler toplumlar arası farklılık gösterebilir. Bu demektir ki toplumsal cinsiyet kültürel üretimdir, ürünü ise kültürel gelişime bağlı cinsiyet rolü kodlaştırmaları veya kalıp yaygınlaştırmalarıdır.⁶ Kültür insanları değil, insanlar kültürü oluştururlar.⁷ 19.yy'da biyoloji kader olarak görülmüş, cinsiyetin tüm hayat için belirleyici olduğu⁸ düşünölmüştü. 1970'lerden günümüze geldiğimizde toplumsal cinsiyet çalışmalarının üç aşamadan geçtiği görölmüştür. İlk aşamada cinsiyet eşitsizliği biyolojik temelli görölmüştür.

³ Yıldız Ecevit, Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışabilir?, **Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, Cilt 25, Sayı 4, 2003, 83.

⁴ Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Kadın, 2018 <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, 15 Mart 2019.

⁵ Zekiye Demir, **Türkiye'de Kadın ve Siyaset**, Ankara: Kadim Yayınları, 2015, 20.

⁶ Aysel Günindi Ersöz, **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi**, Ankara: Anı yayıncılık, 2016, 20-21.

⁷ Chimamanda Ngozi Adichie, **Feminist Manifesto**, Begüm Kovulmaz (çev.), İstanbul: Doğan Kitap, 2019, 73.

⁸ Gay L Gullickson, **Komün'ün Asi Kadınları**, İ. Bereketli Zafeirskopoulo (çev.) İstanbul: Yordam Kitap, 2015, 296.

Dolayısıyla bu eşitsizliğin doğal olduğu düşünülmüştür. İkinci aşamada, öğrenilen cinsiyet rollerine vurgu yapılmış, yani kadının birey olarak değil biçilen role uygun davranmasının beklendiği sosyal yaşam ile eşitsizliğin ortaya çıktığı savunulmuştur. Son aşamada ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin tüm toplumsal sistem içinde merkezi role sahip olduğu fark edilmiştir. Yani aileden, çalışma hayatına, gündelik yaşamdan, politikaya, ekonomik kalkınmaya, hukuka, eğitime kısacası hayatın tüm alanlarında analizlere katılmıştır.⁹ Böylece üçüncü aşamayla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununun makro boyutta bir sorun olduğu¹⁰ ortaya çıkmıştır. Kavram toplumun yakından incelenmesine olanak sağladı ve en önemlisi toplum içinde karşılaşılan eşitsizliklerle olan ayrılmaz bağı ortaya çıkarttı.¹¹ Ecevit'in BM üzerinden verdiği örnek somutlaştırmada yardımcı olacaktır. Ecevit'e göre, BM'nin 2. Dünya Savaşı sonrasında hazırladığı İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinin tüm insanlığa hitap etmesi beklenmişti. Ancak kadınlara yapılan ayrımcılık ve kadınların uğradıkları hak ihlalleri yaygın ve sistemattikti. Gösteriyordu ki sözleşme kadın hakları konusunda yetersizdi. Bu gerekçe ile "Kadınlara Karşı Her Türli Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi" hazırlandı. Bu sözleşme, eğer toplumsal cinsiyet duyarlılığı olmasaydı, belki de hiç olmayacaktı.¹²

1.1.2. Eşitlik İlkesi, Ayrımcılık ve Ayrımcılık Yasağı

Eşitlik, ayrımcılık ve ayrımcılığın yasaklanması bir birlerini takip eden ve birbirlerinden bağımsız düşünülmesi zor olan kavramlardır. Bu bağlamda eşitlik kavramı açıklandıktan sonra ayrımcılık ile olan ilişkisi incelenecektir.

1.1.2.1. Eşitlik ve Ayrımcılık Kavramları

Yasa önünde eşitliğin sağlanabilmesi, uygulanabilir olması anayasa mahkemelerinin ve uluslararası sözleşmelerin bu ilkeye yer vermesi ve denetim altına alması ile

⁹ Yıldız Ecevit, Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç, **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi**, Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner (ed.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, 2011, 4.

¹⁰ Gizem Çelik, "Erkekler (de) ağlar!" Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Erkeklik İnşası ve Şiddet Döngüsü, **Fe Dergi**, Yıl 8, Sayı 2, 2016, 8.

¹¹ Ecevit, Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç, 6.

¹² Ecevit, Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç, 6.

ancak 20. yüzyılda sağlanmıştır.¹³ Eşitlik, şekli ve maddi eşitlik olarak ikiye ayrılır. Şekli eşitliğe göre, herkes bulunduğu duruma bakılmaksızın eşit varsayılır. Eşit durumda olanların eşit muamele görmesi gereklidir ve ayrımcılığa yer verilmez. Bu eşitlik ilkesi uluslararası insan hakları belgelerinde ve ülkelerin iç hukuklarında yer alan temel ilkedir. Ancak şekli eşitlik, gerçek anlamda bir eşitliğin sağlanmasında yetersiz kalmaktadır. Burada ortaya maddi eşitlik çıkmaktadır. Maddi eşitliğe göre kişiler arasındaki farklılıklar göz önünde bulundurulur ve olumlu yönde olmak üzere, eşit veya aynı sayılmazlar. Farklılıklardan doğan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için geçici önlemler alınmasında bir sakınca yoktur.¹⁴ Eşitsizliği ortaya çıkartan bir durum da ayrımcılıktır.

Herhangi bir bireye veya bir gruba, sahip olduğu özelliklerin öne sürülmesiyle haklı bir gerekçe olmaksızın, haklardan yararlanma konusunda ya da esnasında diğer birey ve gruplara göre karşılaştığı daha az lehte muameleye, ayrımcılık denir.¹⁵ Ayrımcılık, en basit haliyle, doğrudan ya da dolaylı olmak üzere ikiye ayrılır. Doğrudan ayrımcılık, bir kişi ya da gruba yönelik, doğrudan dışlama, engelleme ya da haklardan yararlandırmama şeklinde ortaya çıkmaktadır. Dolaylı ayrımcılık ise, herkes için eşit olduğu düşünülen bir durumun, kişi ya da grupları olumsuz yönde etkilemesi durumudur. İki ayrımcılık arasındaki en temel fark, ilkinde farklı muamele yasaklanırken, ikincisinde ayrımcılığa sebep olabilecek aynı muamelenin yasaklanmasıdır.¹⁶ Yani farklı durumda olan kişi veya gruplara aynı şekilde davranılmasında, davranış aynı olsa da farklılardan kaynaklanan etkisi farklı olacaktır.¹⁷

Eşitsizliğin ortadan kalkması ve eşitliğin sağlanmasında devletlerin ayrımcılıkla ilgili sorumluluğuna bakıldığında, öncelikle idari sorumluluk sahibi olarak her türlü tedbiri almakla sorumludur bu duruma negatif sorumluluklar denmektedir. Pozitif

¹³ Sibel İnceoğlu, Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 4, 2006, 47.

¹⁴ İdil Işıl Gül, Ulaş Karan, **Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme**, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011, 6-7.

¹⁵ Ensari Yücel, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Birliği Direktiflerinde Ayrımcılık Yasağı Hukuku, **Adam Akademi**, Cilt 6, Sayı 1, 2015, 60.

¹⁶ Gül ve Karan, 14-15.

¹⁷ Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, **Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı**, 2010, 29.

sorumluluklar ise ayrımcılığın önlenmesi ve ortadan kaldırılması için alınan geçici ve özel önlemleri kapsamaktadır.¹⁸ Kadınların da yer aldığı avantajsız gruplara yönelik pozitif ayrımcılık bu türden bir ayrımcılıktır. Pozitif ayrımcılıkla kadınlar lehine bazı ayrıcalıkların (kota, öncelik, avantaj vs.) tanınmasının amacı, kadınları erkekler karşısında üstün kılmak değil aksine, eşit konuma getirmektir.¹⁹

1.1.2.2. Kadın Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağının Kapsamı

Ayrımcılık, uluslararası seviyede ilk kez İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde yer almıştır. Devamında BM tarafından hazırlanan birçok sözleşmede de ayrımcılık konusuna yer verilmiştir. Sözleşmelere örnek olarak; Her Türlü Irk Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Uluslararası Sözleşme (1965), Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1966), Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1966), Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (1979) sayılabilir. Sözleşmeler incelendiğinde ayrımcılığın genel olarak yasaklanmadığı, sadece sözleşmelerde yer alan hak ve özgürlüklerden yararlanma ile sınırlandırıldığı görülmektedir.²⁰

Kapsayıcılığı daha sınırlı olan bir başka uluslararası belge Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir (AİHS). Avrupa Konseyi tarafından düzenlenen AİHS, 14. maddesinde haklardan yararlanmada her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır. Daha sonra, AİHS 12 No'lu ek protokolü ile eşitliğin sağlanması adına alınacak makul önlemlerin ayrımcılık sayılmayacağına yer verilmiş ve ayrımcılık hakların kullanımı ile sınırlı bırakılmamış, genel olarak ayrımcılığın yasaklanması (madde 1/1) ve hiç kimse, hiçbir kamu makamınca, herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakılamaz (madde 1/2) maddeleri eklenmiştir.

¹⁸ Gül ve Karan, 8.

¹⁹ Demet Özdamar, Pozitif (Olumlu) Ayrımcılık Yönü ile Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kadının Hukuki Konumuna İlişkin Son Gelişmeler, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 14, Sayı 2, 2006, 14.

²⁰ Yücel, 60.

Ayrımcılığın önlenmesi eşitlik ilkesi ile sıkı sıkıya bağlıdır çünkü temelinde ülkenin tüm vatandaşlarına tanınmış olan “negatif haklar” bulunmaktadır.²¹ Ayrımcılık yasağı hukukunun varlığının amacı, tüm bireylere, mevcut fırsatlara ulaşmaları için eşit ve adil bir imkân sağlamaktır.²² Cinsiyet eşitsizliğinin kaynağına bakıldığında, cinsiyete dayalı ayrımcılığı görmek mümkündür. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsiyetin öne sürülmesi ile karşı karşıya gelinen aleyhte davranıştır.

1.2.Cinsiyet Eşitsizliği ve Kapsamı

Antropolojik veriler bize farklı toplumlar ve kültürlerde, farklı dönemlerde kadın ve erkeklerin farklı davrandıklarını göstermiştir. Bu da bizlere bir kez daha cinsiyet eşitsizliğinin biyolojik değil toplumsal olduğunu göstermektedir.²³ Günümüzde eşitsizlik ataerkillikten kaynaklanır. Ataerkil baskının öznesi erkektir. Hiçbir egemen özne gönüllü olarak çıkarından ve iktidarından uzaklaşmak istemez. Kadınlar ise cinsiyet eşitliğini sağlama sürecinde sosyal aksiyonları ve kadın örgütlülüğü ile birincil öznedir. Yani kısaca ataerkil statükonun birincil öznesi erkek, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı değişimin birincil öznesi kadındır.²⁴ Çözüm süreci uzun ve zorlu olacaktır. Çünkü ekonomik, sosyal, kültürel ve hukuki yapılar ataerkiye ve onu yeniden üretmeye uygun olarak geliştirilmiştir. Bu yüzden erkeklerin de sürece katılması şarttır. Çünkü değişimin, tek tarafla başarıya ulaşması mümkün değildir.²⁵

1.2.1. Çalışma Yaşamında Cinsiyet Eşitsizliği ve Kapsamı

İlkel topluluklar ile ilgili bilgiler söz konusu olduğunda tam olarak neyin ne zaman başladığını bilmemiz zor olsa da bilim insanlarının ortak görüşü bize yardımcı olmaktadır. Bilim insanlarına göre toplumlar sadece toplayıcılık yaparken, bir dönem avcılık da yapmaya başlayarak toplayıcılık ve avcılığa geçmişlerdir. Bu geçişle beraber erkekler toplayıcılığı bırakıp, avcılığa yönelirken, kadınlar toplayıcılıkta kalmaya devam etmiştir. Böylece insanlık tarihinin biyolojik farklılıklara dayanan ilk

²¹ Nesrin Demir ve Alper Arısoy, Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği, **Ege Akademik Bakış**, Cilt 7, Sayı 2, 2007, 709.

²² Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, 21.

²³ Ecevit, Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç, 5.

²⁴ Çelik, 7.

²⁵ Çelik, 7.

ekonomik iş bölümü ortaya çıkmıştır.²⁶ Ülkelerin kalkınma sürecinde önemli kaynaklardan biri de beşeri kaynaklardır. Kadınlar ülke nüfuslarının yarısını dolayısıyla bu kaynakların da yarısını oluşturmaktadırlar. Kadınların istihdama katılımları olmadan dengeli ve sürdürülebilir bir kalkınmadan bahsetmek mümkün değildir.²⁷

Günümüzde dünyada kadınların iş gücüne katılımı ve kariyer geliştirmesi yönünde olumlu artışlar gözlemlenmektedir. Ancak, kadınlar üst yönetim kademelerine ulaşma konusunda, aynı eğitim ve deneyime sahip olsa da erkeklere oranla başarısız olmaktadır. 1980'lerden beri BM gibi kuruluşlar ayrımcılığın her alanda kalkmasını amaçlamış olsa da yine de kadınların karşılaştıkları eşitliksizler varlığını sürdürmektedir.²⁸ Türkiye'de kadın-erkek istihdam oranları arasında fark oldukça yüksektir. TÜİK, 2018 verileri dâhilinde, erkeklerin % 78,6'sı, kadınların ise %38,3'ü istihdamın içinde yer almaktadır.²⁹ Bu veriler ile Türkiye kadın istihdamında, hem OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development/ Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) ülkeleri ortalamasının hem de AB ortalamasının çok altında kalmaktadır. OECD ülkeleri ortalamasına göre kadınların işgücüne katılımı %61,2 iken AB ülkeleri ortalamasında %63,6'dır ve karşılaştırılan bu üç grupta da erkeklerin istihdama katılım oranı kadınlardan yüksektir.³⁰ Sektörel olarak AB ve Türkiye karşılaştırılması yapıldığında 2016 verilerine göre, tarım sektöründe kadın ve erkek oranı AB'de %3-%5 iken Türkiye'de %28-%15, sanayi sektöründe kadın ve erkek oranı AB'de %12-%34 iken Türkiye'de %15-%31 ve son olarak hizmet sektöründe kadın ve erkek oranı AB'de %84-%60 iken Türkiye'de %55-%52'dir. Kendi hesabına çalışan oranlarına bakıldığında ise AB'de erkeklerin %12,9'unun, kadınların ise % 7,9'unun kendi hesabına çalıştığı görülmektedir. Türkiye için oranlar ise erkeklerde %11,8,

²⁶ Alâeddin Şenel, **İlkel Topluluktan Uygur Topluma Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi**, Ankara: Anıkarı Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi, 1982, 51-52.

²⁷ İnci Parlaktuna, Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, **Ege Akademik Bakış**, Cilt 10, Sayı 4, 2010, 1217.

²⁸ Serpil Aytaç, Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer Sorunu, **TUHİS Yayınları**, Sayı 6, 2000, 905.

²⁹ Türkiye İstatistik Kurumu, 15 -64 Yaş Grubundaki Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2253, 11 Temmuz 2019.

³⁰ Organisation for Economic Co-operation and Development, Employment rate (indicator) <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>, 5 Temmuz 2019.

kadınlarda %8,6'dır.³¹ Üst düzey kadın yönetici oranları karşılaştırıldığında, Türkiye için %17,3³² olan oran AB ülkeleri ortalaması için %17'dir. AB ülkeleri içinde Litvanya, Bulgaristan ve Letonya'da kadın yönetici oranı %25'in üzerinde iken Belçika ve Almanya'nın da bulunduğu 13 üye ülkede ise AB ortalamasının altında kadın yönetici oranları görülmektedir.³³

Tüm gelişmelere ve ülkeler arası farklılıklara rağmen kadınların geleneksel rollerinin iş hayatında belirli mevkilere ulaşmada kendilerine engel olduğunu ve erkeklere oranla kariyer basamaklarından faydalanma konusunda daha az avantaja sahip olduklarını söyleyebiliriz. İşverenler hamilelik ve ev işleri yüzünden kadınların kendini işe verememesi gibi sebeplerle yönetim basamaklarında kadınlara yer vermekten kaçınılmaktadırlar. Kadınlardan birincil öncelikle anne ve eş rolü üstlenmesi, ikincil öncelikle kariyer planını üzerinde çalışması toplumsal bir beklentidir.³⁴ Özellikle Türkiye'deki gibi aileyi merkeze alan ve üremeyi teşvik eden, kadınlığı annelikle bir tutan pronatalist kültürel kabullerin olduğu³⁵ coğrafyalarda bu beklenti artmakta ve kadınların iş gücüne katılımı ve iş gücüne katılsa bile iş gücünde devamlılığı olumsuz etkilenmektedir. Çalışsın ya da çalışmasın ev içi sorumluluk da toplumsal önyargılar gereği kadınların üzerindedir.

Kadınların iş gücünde etkinliğinin az olmasının nedenini kadınların iş yaşamındaki kesintilere bağlayan görüşler de bulunmaktadır. Bu kesintilerin nedeni çoğunlukla yukarıda bahsedilen çocuk bakımı sorumluluğundan kaynaklanmaktadır. Erkekler için yaygın çalışma modeli ters U şeklindedir. İş gücüne girer, evlenir, çocuğu olur, hiçbir şekilde etkilenmeden işinde yükselmeye devam eder ve sonra emekliye ayrılır. Ancak kadınlar için model M şeklinde, iniş çıkışlıdır. Kadınlar iş gücüne girer, evlenir ve çocuğu olur. Çocuğunu büyütmek için işten ayrılır. Daha sonra tekrar iş

³¹ The World Bank, Data Bank Jobs https://databank.worldbank.org/AjaxDownload/FileDownloadHandler.ashx?filename=f8978e36-6fa6-49b1-8106-6ae3f533e9e9.xlsx&filetype=EXCEL&language=en&displayfile=Data_Extract_From_Jobs.xlsx, 25 Ağustos 2019.

³² Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Kadın

³³ Eurostat, News Release <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9643473/3-07032019-BP-EN.pdf/e7f12d4b-facb-4d3b-984f-bfea6b39bb72>, 25 Ağustos 2019.

³⁴ Aytaç, 906.

³⁵ Meral Salman Yıkılmış, Pronatalist Kültürde Anne Olmamak, **Fe Dergi**, Yıl 10, Sayı 2, 2018, 86.

gücüne girmek için iş arayışına girer, tekrar iş gücüne katılır ve en sonunda emekliye ayrılır.³⁶

Kadınların iş yaşamında ilerlemesine dair karşılaştıkları diğer bir durum da “cam tavan sendromu” olarak bilinen psikolojik engellerdir. Wirth, bu terimin 1970’ler Amerikan Birleşik Devletleri’nde ortaya çıktığını ve kadınları üst düzey yönetici olmaktan alıkoyanın, bu görünmeyen yapay engeller olduğunu söyler. Bu engelleri ortaya çıkaran çoğunlukla davranışsal ve örgütsel ön yargılardır. Cam tavan sendromu iş yaşamında ya da siyasette olsun, sosyal ve ekonomik toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temel yansımasıdır. Kadınların eğitim seviyesini artırması ve erkeklerinki ile eşitlenmesi ile sosyal tutum ve davranışlarda kadının rolü değişse de, erkek egemenliği devam etmektedir. Kadınlar kariyer basamaklarını hızla çıkabilir hale geldiği varsayılınsın, bu durumda da erkek çoğunluğa sahip yönetici kadrolarında, yerlerini korumak isteyen erkekler yüzünden kadınlar yönetici kadrolarında gerekli tecrübeyi kazanacak yer bulamamaktadırlar.³⁷

Dünya Ekonomik Forumu raporuna göre Türkiye’de yönetici kadrolarının yalnızca %15’inde kadınlar yer almaktadır.³⁸ OECD 2012 verilerine göre Türkiye’de kendi işini yapmak isteyenlerin oranı kadınlar için %77,7, erkekler için ise 86,2’dir. Yine Türkiye için, 2013 verilerine göre bir girişime başlamak için paraya erişim oranlarına bakıldığında erkeklerde bu oran %21,2 iken kadınlarda yalnızca %12,2’dir.³⁹

Kadınlarla erkeklerin çalışma yaşamı yaptıkları işler, çalışılan iş yerleri ve aldıkları ücret açısından farklılık göstermektedir.⁴⁰ Eşit işe eşit ücret sorunu gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra gelişmiş ülkelerde de sorun olarak ortaya çıkmaktadır. ILO (International Labour Organization/ Uluslararası Çalışma Örgütü) standartlarında,

³⁶ Linda Wirth, **Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management**, Geneva: Internatioanal Labour Office Publications, 2001, 4.

³⁷ Wirth, 1.

³⁸ World Economic Forum, Turkey [Http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/?doing_wp_cron=1562403058.9583780765533447265625#economy=TUR](http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/?doing_wp_cron=1562403058.9583780765533447265625#economy=TUR), 5 Temmuz 2019.

³⁹ Organisation for Economic Co-operation and Development, Gender Equality in Entrepreneurship https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/data/gender-equality/gender-equality-in-entrepreneurship_data-00723-en_5 5 Temmuz 2019.

⁴⁰ Ecevit, Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç, 8.

AB şartlarında ve anayasal ve yasal zeminlerde ileride göreceğimiz üzere eşit işe eşit ücret ilkesinin bulunması ve aksinin yasaklanmış olması maalesef ki bu durumun varlığını devam ettirmesine yeterince engel olamamaktadır.

Çalışma yaşamında kadınların yüz yüze kaldığı daha birçok sorun vardır. Ecevit bu sorunlara sebep olan eşitsizlikleri, düşük ücret, kötü çalışma koşulları, zayıf pazarlık gücü, kayıt dışı, geçici, gündelik gibi standart dışı çalışma alanları, işe alım ve yükselmede ayrımcılık, işyerinde taciz, aile iççiliği, ev içi emeğin görmezden gelinmesi şeklinde sıralamıştır.⁴¹ Yetersiz sosyokültürel ve ekonomik yapıların yansıması olarak ortaya çıkan bir diğer sorun da cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılıktır.⁴² Sonucunda mesleki katmanlaşma ortaya çıkmaktadır. Bu katmanlaşma yatay ve dikey katmanlaşmadır. Kadınlar nitelik gerektiren işlerde daha az, gerektirmeyen işlerde daha fazla yer almaktadır bu yatay katmanlaşmadır. Aynı meslek grubu içinde üst kademede yer alan kadın sayısının az olması ise dikey katmanlaşmadır.⁴³ Hemşirelik meslek grubundaki cinsiyete dayalı ayırım sonucu 1957-2007 yılları arasında Türkiye’de erkek hemşire yetiştirilmesine olanak tanınmıyordu.⁴⁴ Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) 2018 yılında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele adına 48. Olağan Genel Kurulu’nda aldığı kararla, isminde geçen “iş adamları” yerine “iş insanları” kullanımını tercih etmiştir.⁴⁵ Bu karar yerinde ancak geç alınmış bir karardır.

Kadınların başta çalışma yaşamında maruz kaldıkları davranışlar ve uygulamalar da dâhil karşılaştığı tüm toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile yoksulluk arasında sıkı bir bağ vardır. Tüm dünya için kadınlar, çocuklarla beraber en çok işsiz, topraksız ve mülksüz olan gruptur. Küresel zenginlikler söz konusu olduğunda erkeklere oranla kadınların payları oldukça düşüktür. Bu durum, kadın yoksulluğu olarak ilk kez

⁴¹ Ecevit, Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışabilir?, 84.

⁴² Parlaktuna, 1218.

⁴³ Parlaktuna, 1222.

⁴⁴ Nurten Kaya, Nuray Turan, Aylin Öztürk, Türkiye’de Erkek Hemşire İmgesi, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, 2011, 18.

⁴⁵ Haberturk, Son Dakika! TUSİAD Adını Değiştirdi <https://www.haberturk.com/tusiad-adini-degistirdi-1801707-ekonomi>, 23 Temmuz 2019.

1995'te Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda küresel bir sorun olarak görülmüştür.⁴⁶

Çalışma yaşamında erkeklere yönelik eşit olmayan uygulamaları da görmekteyiz. Bunlardan biri 25522 sayılı “*gebe ve emziren kadınların çalıştırılma şartıyla emzirme odaları ve çocuk bakma yuvalarına dair*” yönetmeliktir. Kreş açma zorunluluğunu kadın çalıştıran iş yerlerine tanımlayan bu yönetmelik cinsiyetçidir.⁴⁷ Babalar da pek ala çocukların bakımını eşleri ile paylaşıp iş yerlerinde kreşe ihtiyaç duyabilirler.

1.2.3. Siyasal Katılımda Cinsiyet Eşitsizliği ve Kapsamı

Neredeyse bütün toplumlarda kadınların ilk ve en önemli sorumluluğu aile içi olanlardır. Özel alandaki bu sorumluluk kadınların kamusal alana ilişkin işlere zaman ayırmalarına engel olmaktadır.⁴⁸ Bu nedenle başarılı siyasetçi kadınlar gözlemlendiğinde çocuksuz, bekar ya da aile sorumluluğunu azaltmış kadınlar oldukları gözlenmektedir.⁴⁹ Bu nedenle, kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda yer aldıkları konumlar ile siyaset ilişkisi bir biri ile sıkı sıkıya bağlıdır.

Siyasal yaşamda kadınların karşılaştığı sorunlar içerisinde medyanın dili de vardır. Adichie, bunu okuduğu bir haber ile örneklendirmiştir. İngiltere başbakanı Theresa May ile ilgili haberde; eşi Philip May'in, karısının parlamasına izin verdiği yazılmıştır. Burada kadın izin alması gereken konumda gösterilmiştir. Ters durumunda haber metni büyük olasılıkla “karısı tarafından desteklenen” olarak aktarılacaktı.⁵⁰

⁴⁶ N. Janset Dinçoflaz, Kentteki Kadının Yoksulluğu ve Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'nün Kadın Yoksulluğuyla Mücadele Politikaları, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara, 2009, 51.

⁴⁷ Mine Göğüş Tan, Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim, **Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları**, Ulrike Dufner, Semahat Sevim (drl.), İstanbul: Heinrich Böll Derneği Türkiye Temsilciliği, 2007, 45.

⁴⁸ Kalaycıoğlu, 1983:20'den aktaran Demir, 26.

⁴⁹ Koray, 1992:205'ten aktaran Demir, 26.

⁵⁰ Adichie, 33-34.

Kadınlara seçme-seçilme hakkının verilişinin üzerinden geçen 85 yılın ardından, Türkiye’de meclise katılım oranı kadınlarda %17,29’dur⁵¹ ve Bakanlar Kurulu’nda görev alan 16 bakanın ise sadece 2’si kadındır. Yerel yönetimlerde durum daha vahimdir. Kadın Adayları Destekleme Derneği’nin (KA-DER) sitesinde yer verilen bilgilere göre⁵²; yerel yönetimlerde Türkiye geneli 8.257 adaydan yalnızca 652’si kadın, yani %7,89’u kadın adaylardan oluşmuştur ve 43 kadın belediye başkanı olarak yerelde %3,07’lik dilimin içinde yer almıştır. 81 il içinde yalnızca 2 kadın vali bulunmaktadır. Devlet Personel Başkanlığı’nın ilgili internet sayfasındaki⁵³ tüm bakanlıkların, geçmişte görevli bakanları incelendiğinde en yüksek kadın bakan sayısına 1996-1997 yıllarında üç kadın bakan ile ulaşıldığı görülmüştür. Bu durumun yanı sıra kadın ve aileden sorumlu bakanlıklar dışında kadın bakana çok az yer verildiğine, bazı bakanlıkların⁵⁴ geçmişlerinde hiç kadın bakan olmadığına ulaşılmıştır. Oysaki Türkiye, 1935 yılında mecliste %4,6 oran ile kadın temsiline kendi dönemi içerisinde dünyada ikinci sıradayken, toplumsal cinsiyet eşitliğini yerleştirememiş⁵⁵ ve Dünya Ekonomik Forumu’nun hazırladığı 2018 tarihli raporda, politik güçlenme konusunda 149 ülke arasından 113. sırada yer almıştır.⁵⁶

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) öncelikli olarak kanunların oluşmasında etkilidir. Türkiye, uluslararası sözleşmeler, ilkeler gibi uluslararası sistemlerin ortaya koyduğu kararları kabul edip, etmeyeceğine TBMM aracılığı ile karar verir. Yani nasıl bir dünyanın parçası olmak istendiğine karar veren en temel organdır.⁵⁷ Kadın katılımı düşük olduğundan, bu denli önemli kararlarda söz sahibi erkekler olmaktadır. Bu sebeple kadınlar hakkındaki yasalara kadınlar karar veremez hale

⁵¹ Türkiye Büyük Millet Meclisi, Türkiye Büyük Millet Meclisi Milletvekilleri Dağılımı https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim, 5 Nisan 2019.

⁵² Kadın Adayları Destekleme Derneği, 8.257 Belediye Başkan Adayının Sadece 652’si Kadın <http://ka-der.org.tr/8-257-belediye-baskan-adayinin-sadece-652si-kadin/>, 5 Nisan 2019.

⁵³ Devlet Personel Başkanlığı, Bakanlıklar <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/linkler/bakanliklar>, 24 Ağustos 2019.

⁵⁴ Hazine Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı.

⁵⁵ Nazan Moroğlu, Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları, **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 13, Sayı 1, 2016, 306.

⁵⁶ World Economic Forum, The Global Gender Gap Report, 2018, 11.

⁵⁷ S. Nazik Işık, Siyasette Yeni Bir Dönem Başlatmak İçin..., **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları**, Ulrike Dufner, Semahat Sevim (der.), İstanbul: Heinrich Böll Derneği Türkiye Temsilciliği, 2007, 74-75.

gelmektedir. Kürtaj ve sezaryen gibi safi kadınları ilgilendiren konularda erkek egemenliği yine kendini göstermektedir.

1.3.Uluslararası Belgelerde Cinsiyet Eşitliği

Cinsiyet eşitsizliğinin bütün dünyayı ilgilendiren evrensel bir problem olduğu bilinmektedir. Nerede olursa olsun cinsiyet eşitsizliğinin şiddeti ne kadar azaltabilirse, azalttığımız orandan çok daha fazlasıyla faydasının görüleceği aşikârdır. Bu yüzden de cinsiyet eşitliği uluslararası belgelerde yadsınamayacak bir yere sahiptir. Parlak Börü; ilk aşamada uluslararası belgelerin konuya genel olarak yer verdiğini, hukuk önünde eşitlik, ayrımcılık yasağı, cinsiyet eşitliği bağlamında kaldığını, ancak daha sonraları kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve her türlü cinsiyete karşı ayrımcılığın önlenmesi amacıyla, kadın haklarına özel pek çok belge düzenlendiğini⁵⁸ araştırmasında ortaya koymuştur. Aşağıda belli başlı uluslararası belgelerde bu konunun nasıl ve hangi hatlarla ele alındığını daha ayrıntılı şekilde incelenecektir.

1.3.1. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Cinsiyet Eşitliği

20. yüzyılın başlarında Birinci ve İkinci Dünya Savaşları yaşanmış ve insanlığı büyük bir yıkıma uğratmıştır. Yine aynı yüzyıl ortalarında ise bu büyük yıkımın etkilerinin giderilmesi adına dünya barışı ve kalkınmanın topyekûn sağlanması için küresel ve bölgesel örgütler kurularak çok yönlü çalışmalar yapılmıştır. Bu örgütlerin en geniş katılımlısı “Eşitlik, Kalkınma, Barış” hedefiyle 1945’de kurulan BM Teşkilatıdır. 1948’de “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi” düzenleyen teşkilat daha sonra bir insan hakkı olarak, kadın haklarını 20. yüzyılın son çeyreğinden, günümüze kadar artırarak çalışmıştır.⁵⁹

1.3.1.1 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Genel Kurulu’nun 217 A (III) sayılı kararı ile 10 Aralık 1948’de ilan edilmiştir. 9119 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla

⁵⁸ Şafak Parlak Börü, Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi** , Yıl 30, Özel Sayı, 2017, 45.

⁵⁹ Moroğlu, Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları, 288. ve 289.

Türkiye’de kabul edilmiştir. Okullarda ve eğitim kurumlarında okutulup, yorumlanması ve beyannamenin ilgili radyo ve gazetelerde uygun şekilde yayınlanması aynı kurul kararı içinde yer almıştır. Bakanlar Kurulu’nun kararı 27 Mayıs 1949 tarihinde 7217 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.⁶⁰ İnsanlık tarihinin insan hakları ile ilgili temel yapıtaşı olan bildirge 500’den fazla dile çevrilmiştir⁶¹ ve otuz maddeden oluşmaktadır.

İlk maddesinde, tüm insanların özgür olduğu, onur ve haklar bakımından eşit oldukları ifade edilmiştir. Eşitlik vurgusunun ardından ikinci madde ile ayrımcılık vurgusu yapılmış ve ayrımcılığa karşı olunan ölçütler sayılmıştır. Buna göre, herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeden bu bildirgeyle ilan edilen tüm hak ve özgürlüklerden yararlanabilir.

Yasa önünde herkesin eşit olduğu ve ayırım gözetilmeden yasanın korunmasından eşit şekilde yararlanma hakkına sahip olduğu ile herkesin bildirgede yer alan her türü ayrımcılığa karşı eşit korunma hakkına sahip olduğu 7. maddede ifade edilmiştir. Son olarak ise, ayırım gözetmeksizin herkesin, eşit iş için eşit ücrete hakkı olduğu beyannamede yer almıştır (Madde 23/2).

1.3.1.2. Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi

16 Aralık 1966 tarihinde 2200 A (XXI) sayılı BM Genel Kurulu kararıyla kabul edilmiş ve ülkelerin imza, onay ve katılımına açılmıştır. Ancak otuz beşinci katılımcı ya da onay belgesinin BM genel sekreterliğine iletilmesinden üç ay sonra yürürlüğe girmesi maddesi (49. madde) gereğince 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

⁶⁰ Türkiye Büyük Millet Meclisi, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, 6 Temmuz 2019.

⁶¹ United Nations, Universal Declaration of Human Rights <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>, 6 Temmuz 2019.

Türkiye 27. maddesine çekince koyarak 2000 yılında imzalamış, 2003 yılında yürürlüğe koymuştur.⁶²

Sözleşme taraf devletleri, devletinde yaşayan ve yetkisi altında bulunan herkese hiçbir ayırım yapmaksızın sözleşmede tanınan hakları sağlamakla yükümlü kılmıştır (madde 2/1). Taraf devletler, bu sözleşmeyle beraber, bütün medeni ve siyasi haklardan kadınların ve erkeklerin eşit yararlanmasını güvence altına almakla yükümlü kılınmışlardır (madde 3). Devletler olağanüstü durumlar halinde ayrımcılık içermemek kaydıyla, sözleşmeden doğan yükümlülüklerden ayrılan tedbirleri alabilirler maddesi (madde 4) ile ayrımcılık yapılması her halde yasaklanmıştır diyebiliriz. Sözleşmenin bir değer hükmü ise, eşlerin evlenirken, evlilik süresince ve evliliklerinin sona ermesinde eşit hak ve sorumluluklara sahip olmalarını sağlamak adına gereken tedbirlerin taraf devletlerce alınacağıdır (madde 23/4). 24/2 maddesinde “...ırk, renk, cinsiyet, ...” hiçbir ayırım gözetilmeksizin her çocuğun, reşit olmayan kişi statüsünün gerektirdiği koruma tedbirlerinin ailesi, toplumu ya da devleti tarafından alınması hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir. Son olarak, herkesin ayırım gözetilmeksizin yasalar önünde eşit derecede korunması bunun için de her türlü ayrımcılığın yasalarca yasaklanmasının eşit ve etkili koruma adına temin edilmesi taraf devletlerden beklenmiştir (madde 26).

1.3.1.3. Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

16 Aralık 1966 tarihinde 2200A (XXI) sayılı BM Genel Kurulu kararıyla kabul edilmiş ve ülkelerin imza, onay ve katılımına açılmıştır. Ancak otuz beşinci katılımcı ya da onay belgesinin BM genel sekreterliğine iletilmesinden üç ay sonra yürürlüğe girmesi maddesi (madde 27) uyarınca 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye’de 2000 yılında imzalanan sözleşme, 2003 yılında yürürlüğe girmiştir.⁶³

Kendinden önceki belgelerde olduğu gibi bu sözleşme de her türlü ayrımcılığa karşıdır ve taraf devletlerin sözleşmede sayılan hakların uygulanması esnasında

⁶² Türkiye Büyük Millet Meclisi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun Tasarısı ve Dışişleri Komisyonu Raporu (1/589) <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c016/tbmm22016089ss0150.pdf>, 6 Temmuz 2019.

⁶³ Resmi Gazete, Milletlerarası Sözleşmeler <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm#4>, 6 Temmuz 2019.

ayırım gözetmemelerini taahhüt ettirir (Madde 2/2). Devamında, 3. maddede, sözleşmede belirtilen tüm ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanımında kadınlara ve erkeklere eşit haklar sağlama konusunda taraf devletler yükümlü kılınmıştır.

Eşit iş için eşit ücret konusu burada daha ayrıntılandırılmıştır. 7/a/i maddesinde, adil ücretler, eşit işe ayırım yapılmaksızın eşit ücret ödenmesi, özellikle kadınlara kendilerine sunulan çalışma koşullarının, erkeklere sunulan koşullardan daha aşağı olmayacağı ve eşit iş için eşit ücret alabilecekleri ile ilgili güvence verilmesi sözleşmede yer almıştır.

Madde 10/2 ile annelere makul süre ile doğum öncesi ve sonrası için özel bir korunma sağlanması beklenmiştir. Bu dönem için ücretli izinden ya da sosyal güvenlik tedbirlerini de içine alan bir izinden yararlanmalarının sağlanması istenmiştir. Son olarak, çocukların ve gençlerin özel koruma ve yardım tedbiri almaları esnasında hiçbir ayrımcılığa maruz kalmamaları beklenmiştir (madde 10/3).

1.3.1.4. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme

BM tarafından sözleşme öncesinde iki konferans gerçekleştirilmiştir. Bunlardan ilki, 1975 yılında Meksika'da gerçekleştirilen Birinci Dünya Kadın Konferansı, ikincisi ise 1980 yılında Kopenhag'da düzenlenen İkinci Dünya Kadın Konferansı'dır. CEDAW ikinci konferansın ardından BM Genel Kurulu tarafından kabul edilip, 1980 yılında üye ülkelerin imzasına açılmıştır.⁶⁴

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, kadının insan haklarını somut olarak hayat geçiren, kadınlara karşı var olan ayrımcılığı kaldırmak amacıyla düzenlenen en kapsamlı ve en geniş katılımlı sözleşmedir.⁶⁵ CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)1979 yılında BM tarafından kabul edilerek 1980 yılında imzalanıp, 1981

⁶⁴ Lale Taşkın, Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadının Durumu, C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt 8, Sayı 2, 2004, 17.

⁶⁵ Nazan Moroğlu, Kadının Kimlik Sorunu "Kadının Soyadı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl 25, Sayı 99, 2012, 257.

yılında yürürlüğe girmiştir. Günümüzde 189 ülkenin taraf olduğu sözleşmeye, Türkiye 5 yıl sonra 1985'te sözleşmeyi imzalayarak taraf olmuştur.⁶⁶ Ancak ilk etapta sözleşmenin 15/2-4, 16/1-c, d, f, g maddelerine ve uluslararası tahkim konusunda 29/1. maddesine çekince koymuş ve 9/1 maddesinin ise Türk Vatandaşlık Kanununa aykırı olduğunu beyan etmiştir.⁶⁷

CEDAW, Türk doktrininde “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi” şeklinde çevrilmiştir. “önleme” olarak çevrilen kelime “elimination” aslında “ortadan kaldırma/çıkarma” anlamındadır. Dolayısıyla CEDAW kadınlara karşı ayrımcılığın varlığını bir ön kabulde bulunarak kabul etmiştir. Bu durumun kabulü ilerici bir tutumdur.⁶⁸

Sözleşmenin başlangıcında⁶⁹ sözleşmeye karar verirken göz önünde bulundurulmalar; “... Kadınlara karşı ayrımcılığın, hak eşitliği ve insanlık onuruna saygı prensiplerini ihlal etmesinin, kadınların erkeklerle eşit bir biçimde ülkenin siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamına katılmalarını bir engel oluşturduğunu, toplumun ve ailenin refah düzeyinin artmasına mani olduğunu ve ülkelerinin ve insanlığın hizmetinde bulunan kadınların yeteneklerini tam olarak geliştirmelerini daha da güçleştirdiğini ...” ve “... Erkekler ile kadınlar arasında tam bir eşitliğin gerçekleşmesi için erkekler ile birlikte kadınların da toplum ve aile içindeki geleneksel rollerinin değişmesine ihtiyaç bulunduğundan, ...” şeklindedir. Geleneksel rollere de değinmesi anlaşma açısından çok önemlidir. Böylece taraf hiçbir ülke kültürel bahaneler ile ayrımcılığa müsaade edemeyecek hale getirilmiştir.

Sözleşmenin ilk maddesine bakıldığında, “kadınlara karşı ayırım” kavramı ayrıntılı geniş içerikli olarak tanımlanıp, diğer maddelerinde ise ayrımcılığın her türüsünün

⁶⁶ United Nations, United Nations Treaty Collection, Status of Treaties, https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en#1, 11 Temmuz 2019.

⁶⁷ Parlak Börü, 53.

⁶⁸ Gülay Arslan, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller), **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt LXII, Sayı 1-2, 2004, 5.

⁶⁹ 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, 11 Temmuz 2019, 2-3.

kaldırılmasının sağlanması için yasalarda ve uygulamada eşitlik hedefine ulaşılincaya kadar taraf devletlerin kararlı bir eşitlik politikası izlemesi önerilmiştir.⁷⁰ Madde 4 ile kadın-erkek eşitliğinin sağlanması adına geçici veya özel uygulamaların ayrımcılık sayılmayacağı belirtilmiştir. Sözleşme eğitim, siyaset, istihdam, sosyal yaşam, yönetimde söz sahibi olunması, hukuk dilinde eşitlik sağlanması gibi geniş yelpazede kadın haklarını ele almıştır. Değınilen başlıklar ile kadınların haklarının iyileştirilmesi ve mevcut erkek hakları seviyesine ulaştırılması dolayısıyla kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Sözleşmede son olarak 17. maddeden 30. maddeye kadar taraf devletlerin sözleşme ile üstlendiğı yükümlülöklere, sözleşmenin uygulanması ve yaşanan gelişmelerin takip edilmesi ile ilgili olarak kurulacak komitenin, kuruluş, işleyiş düzenine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

CEDAW (madde 28/1)'e göre sözleşmenin onaylanmasında ya da sözleşmeye katılmada çekince koymak mümkün kılınmıştır. Sonraki maddede ise sözleşmenin amacı ve konusu ile bağdaşamaz olmaması gerektiğı aksi halde çekincenin kabul edilemeyeceğı belirtilmiştir. Ancak milletlerarası anlaşma hukukunu düzenleyen Viyana Sözleşmesi madde 20'ye göre, itirazlarda bir çekincenin sözleşmenin konusu ve amacı ile bağdaşıp bağdaşmadığını denetlemeye imkân veren bir husus yoktur. Bu boşluk çekincelerin denetlenmesi ile ilgili yetkinin olup olmadığı konusunda tartışma doğurmuştur. Kadınlara Karşı Her Türölü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Komite ise çekinceleri inceleyebileceğini ancak geçersiz sayamayacağına dair karar vermiştir. Bu durum sözleşmeyi, insan hakları sözleşmeleri içinde en fazla çekince koyulan sözleşme durumuna getirmiştir. Türkiye de bu devletlerden biri olmuştur.⁷¹ Türkiye'nin çekince koyduğu maddeler medeni kanunla ilgili olup, daha sonra çıkan kanunlarla çekincelerin çoğı ortadan kaldırılmıştır.⁷² Türkiye'nin günümüz için sadece madde 29/1 ile ilgili çekincesi bulunmaktadır.

CEDAW imzalandıktan sonra yasalarda özellikle medeni hukuk alanında olumlu değışimler gerçekleşti. Ancak uygulamada evlilik yaşının 16'ya kadar inmesi ile gelen çocuk evlilik sorunu, gebelikte yasal kürtaj süresi on hafta olmasına rağmen,

⁷⁰ Parlak Börü, 52.

⁷¹ Arslan, 17-18.

⁷² Parlak Börü, 54.

devlet hastanelerinde fiilen yasaklanması, yine yasal süt izninin Bakanlık Genelgesiyle çalışılmayan saatlerden sayılması gibi uygulamada engeller devam etmektedir.⁷³

BM Genel Kurulu'nda kabul edilerek 2000 yılında yürürlüğe giren Sözleşmeye Ek İhtiyari Protokol gereğince Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Komite'nin denetim mekanizması olarak da görev yapmasına karar verilmiştir.⁷⁴ Taraf devletlerce sunulan raporları incelemek ve görüş bildirmek, yine taraf devletlere tavsiyelerde bulunmak gibi görevlerinin yanında denetim de komitenin işidir. Komite üyeleri, bağımsız ve uzman kişiler arasından seçilir. Bir ülkenin memuru olmadıkları gibi herhangi bir ülkeyi de temsil etmezler. Komite üyeleri sosyoloji, tıp, uluslararası ilişkiler, eğitim, politika bilimi, hukuk ve yönetim gibi farklı alanlardandırlar. Üç istisna hariç üyeleri hep kadın olagelmıştır. Bu yaklaşım erkeklerin de sürecin parçası olması ancak komitede yer verilmemesi ile alakalı olarak eleştirilmiştir.⁷⁵

Sözleşmenin ardından 1985'te Nairobi'de Üçüncü, 1995'te Pekin'de Dördüncü Kadın Konferansları gerçekleştirildi. Türkiye her ikisine de taraf oldu. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu adında iki belgeye imza atıldı. Bu belgelerin önemi toplumsal cinsiyetin ana politika ve programlara yerleştirilmesi konusunda taraf devletleri yükümlü kılmış olmasıdır. Ardından Pekin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda Türkiye 2000 yılına kadar CEDAW'a koyduğu çekinceleri ortadan kaldırmayı taahhüt etmiş ve 1999'da taahhüt ettiği çekinceleri kaldırmıştır. Pekin eylem platformu erkek ve kız çocukları arasında ilk ve orta öğretimdeki farkın kapanmasını öngörmüştür. Türkiye 1997 yılında zorunlu eğitimi sekiz yıla çıkartmıştır. Kadın okuryazarlığını ise 2000 yılına kadar %100'e getirmeyi taahhüt etmiştir.⁷⁶

⁷³ Moroğlu, Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları, 297.

⁷⁴ Parlak Börü, 53.

⁷⁵ Philip Alston ve Ryan Goodman, **International Human Rights**, Oxford: Oxford University Press, 2013, 186-187.

⁷⁶ Taşkın, 17-18.

Türkiye’de CEDAW etkisi ile kadına yönelik ayrımcılık içeren hukuki maddelerin çoğu çıkartılmıştır ya da değiştirilmiştir. Örnek olarak; 1990 yılında kadının çalışmasını kocasının iznine bağlayan 159. madde iptal edildi. Yine aynı yıl VI. Beş yıllık Kalkınma Planı doğrultusunda “Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü” (KSGM) kuruldu. 1997 yılında kadınlara kocasının soyadı ile beraber kendi soyadını kullanma hakkı verildi. 1998 yılında Gelir vergisinde aile reisi beyannamesi uygulaması kaldırıldı. Kadınlara kendi adlarına beyan verme hakkı tanındı. Erkeğin ve kadının zinasının suç olduğu 440. ve 441.maddeler eşitliğe aykırılık gerekçesiyle 1996’da biri 1999 yılında diğeri iptal edildi. 1989 yılında kadınların kaymakamlık sınavına katılabilecekleri açıklandı. 2001 yılında Türk Medeni Kanunu (TMK) hukuk dilindeki cinsiyetçilikten büyük ölçüde kurtuldu. 2004’te ise Anayasanın 10.maddesine “*kadın erkek eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür.*” cümlesi eklendi. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların durumunun iyileştirilmesine yönelik birçok devlet kurumu da bu yıllarda kuruldu.⁷⁷

Yukarıdaki gelişmelerin dışında, 2015 Eylül ayında BM Genel Merkezi’nde toplanan dünya liderlerdi 2030 yılına kadar dünyada yoksulluğu tüm boyutları ile ortadan kaldırmak ve insanlığın ortak refahını sağlamak amacıyla “Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları” olarak 17 madde altında topladıkları hedefleri kabul ettiler. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının da içinde bulunduğu başlıklardan bazısı dolaylı olarak cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını hedeflerken doğrudan cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını hedefleyen başlık da bulunmaktadır.⁷⁸ 5. Hedef olarak yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefinde, bu hedefin neden önemli olduğu “*Ekonomik büyümenin ve toplumsal kalkınmanın sağlanabilmesi için kadınların ve kız çocuklarının toplumdaki konumlarının güçlendirilmesi gerekir. Kadınların iş gücü içinde tam olarak yer almaları ulusal kalkınma oranlarını artıracak, hatta iki haneli hale bile getirebilecektir.*”⁷⁹ şeklinde belirtilmiştir. Hedefler dokuz alt başlık

⁷⁷Moroğlu, Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları, 298-299.

⁷⁸ Birleşmiş Milletler Türkiye, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları <http://www.un.org.tr/belgeler/surdurulebilir-kalkinma-hedefleri/>, 6 Haziran 2019.

⁷⁹ Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Türkiye, Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Hedefler, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği <http://www.kureselhedefler.org/hedefler/toplumsal-cinsiyet-esitligi>, 6 Haziran 2019.

altında ele alınmıştır. Bunlardan beşi kadınların mevcut durumunun iyileştirilmesi için doğrudan kadın odaklı alt başlıklardır. Başlıklar; kadın üreme sağlığı, kadına ve kız çocuklarına yönelik ayrımcılıkla mücadele, çocuk evlilikleri ve kadın sünneti ile kadınların teknoloji yolu ile güçlendirilmesidir. Diğer dört başlıkla ise toplumsal karar alma ve liderlikte, aile içi sorumlukta, finans ve mülkiyet edinmede cinsiyetler arası eşitliğin sağlanmasını son olarak da toplumsal cinsiyet eşitliği için mevzuatların geliştirilmesi, uygulanabilir olması hedeflenmiştir.⁸⁰ Nitelikli eğitim hedefinde ise tüm kız ve oğlan çocuklarının eğitimi, engellerin kalkması hedeflenmiştir. Bu başlığın en önemli yanı ise cinsiyet eşitliği de dâhil tüm hedeflerin 2030 yılında gerçekleşebilmesi için eğitim içinde bu hedeflerin içselleştirilmesi ve küresel sürdürülebilir kalkınmanın ilerletilmesi için gerekli bilgi ve becerinin kazandırılmasıdır.⁸¹

1.3.1.5. Avrupa Birliği ile Birleşmiş Milletler Arasındaki İlişki

BM Antlaşması'na göre, antlaşma yükümlülüklerini getirme konusunda istekli ve yetenekli oldukları örgüt tarafından hükmedilen tüm barışsever devletler BM'ye üye olabilirler (madde 4). AB içerisinde yer alan ülkeler bu bağlamda BM üyesidir. Ancak AB bir devlet olmadığı için BM'ye üyelik sıfatı yoktur. Fakat bu durum aralarında hiçbir ilişki olmadığını göstermez.

AB, 1974 yılından bu yana Avrupa Ekonomi Topluluğu (AET) olarak gözlemci statüsündedir.⁸² AB'nin, Avrupa Topluluğu'nun yerini aldığı ve BM himayesinde birçok belgeye taraf olduğu ve Avrupa'nın uzmanlık kurum ve kuruluşlarının çalışmalarına gözlemci ve katılımcı olduğu BM belgelerinde yer almaktadır. 2011 yılından itibaren AB, BM ile ilişkilerinde üye devletler adına konuşma hakkına sahip

⁸⁰ Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Türkiye, Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Hedefler, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

⁸¹ Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Türkiye, Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Hedefler, Nitelikli Eğitim <http://www.kureselhedefler.org/hedefler/nitelikli-egitim/>, 6 Haziran 2019.

⁸² United Nations, General Assembly Twenty-ninth Session <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/738/11/IMG/NR073811.pdf?OpenElement>, 27 Haziran 2019, 1.

olmuştur.⁸³ Beraberinde önemli sayılabilecek çok sayıda BM konferansına tam katılımcı statüsünde katılmıştır.⁸⁴

AB belgelerinde de bu işbirliği yer almaktadır. Avrupa Dış Eylem Merkezi (*European External Action Service*) BM ile ilişkilerini özetlemiştir. Bu özete göre, AB, üye devletleri ile beraber olmak üzere, BM'ye en büyük finansal destek veren kuruluştur. BM bütçesinin yaklaşık %30'unu, barışı koruma bütçesinin de %31'den fazlasını AB karşılamaktadır. Gönüllü katkıların çeyreğe yakını da yine AB'ye üye olan devletler tarafından karşılanmaktadır. 2014-2017 yılları arasında 10.83 milyon avro tutarında fon AB tarafından BM'ye sağlanmıştır.⁸⁵ Ayrıca Lizbon Antlaşmasında, BM şartındaki ilkelere saygı gösterilmesi de dâhil gelişmesine katkıda bulunacağı da belirtilmiştir (Madde 2/5).

1.3.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri

2019 yılında 100. yılını kutlayan Uluslararası Çalışma Örgütüne, 187 devlet üyedir.⁸⁶ Bu yüzyıl içerisinde 189 sözleşme ve 205 tavsiye kararı ile uluslararası çalışma standartları oluşturmuştur. ILO; BM'nin, insan hakları ile ilgili uzmanlaşmış bir kuruluştur. 1946 yılından itibaren BM altında faaliyet göstermeye başlamıştır.⁸⁷ Anayasası, “*Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temelinde dayalı olması nedeniyle; ... taraflar bu anayasayı onaylar.*” cümlesi ile başlar. ILO; devletin, işçinin ve işverenin bir araya getirildiği, üçlü yapıya sahip tek BM kuruluştur. Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur. Resmi web sitesinde misyonu “*ILO'nun birincil hedefi, kadınlara ve erkeklere, özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insana yakışır ve üretken işler bulma fırsatları sağlanmasıdır.*” olarak belirtilmiştir.

⁸³ United Nations, General Assembly Sixty-fifth Session <https://undocs.org/en/A/RES/65/276>, 27 Haziran 2019, 1.

⁸⁴ European External Action Service, The European Union at the United Nations https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/unga_71_eu-un-20-09-2018.pdf, 27 Haziran 2019, 1-2.

⁸⁵ European Union External Action Service, The European Union at the United Nations, 1-2.

⁸⁶ International Labour Organization, About the ILO <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>, 28 Haziran 2019.

⁸⁷ Ali Kemal Nurdoğan, Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzyüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, **Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi**, Cilt 3, Sayı 4, 2018, 80, 82.

1.3.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Cinsiyet Eşitliği

ILO için temel meselelerden biri de ayrımcılıktır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık da bunlardan biridir. 2018’de dünya ortalamasında kadınların ve erkeklerin toplam iş gücüne katılım oranları; kadınlar için %48,5 iken, erkekler için bu oran %75’tir. Bu oranlara göre arada kapanması gereken %26,5’lik bir uçurum vardır.⁸⁸ Türkiye’ye bakıldığında uçurum daha da açılarak %40,3’e çıkmaktadır. ILO anayasasında kadınları ilgilendiren konular için en az bir kadın teknik müşavir olmasını zorunlu kılmıştır. Bunun yanında personel atamasında belirli sayıda kadın olmasına yer verilmesi de cinsiyet eşitliğine duyarlılık açısından önemlidir. Türkiye kadın-erkek eşitliğini ve kadın istihdamını destekleyen 100, 111, 122 ve 142 sayılı sözleşmeleri imzalamıştır.

“100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi” 1951’de ILO tarafından kabul edilip, 1967’de Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. Eşdeğerde olan işler için, kadın-erkek cinsiyet farkı gözetmeksizin ücret eşitliği sözleşmenin özünü oluşturmaktadır.⁸⁹

“111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Mesleki) Sözleşmesi” 1958 yılında ILO tarafından kabul edilip, 1967 yılında Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. “*Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakılmadan yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabii olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı...*” ayrımcılık olarak kabul etmiştir. Üye devletlerin bu anlamda her türlü ayrımcılığı ortadan kaldıran, eşitliği geliştirmeyi hedefleyen politikalar belirleyip uygulayacağını taahhüt ettiği ikinci maddesinde yer alır.⁹⁰

“122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi” ILO tarafından 1964 yılında kabul edilip, Türkiye’de 1977 yılında yürürlüğe girmiştir. İlk maddesinde her işçinin “...*ırk, renk,*

⁸⁸ International Labour Organization, **World Employment Social Outlook Trends for Women 2018-Global Snapshot**, Geneva: International Labour Office, 2018, 7.

⁸⁹ Uluslararası Çalışma Örgütü, 100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm, 25 Haziran 2019.

⁹⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü, 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm, 25 Haziran 2019.

cinsiyet, din, politik düşünce, milli ve sosyal menşe ne olursa olsun...” nitelik ve yeteneklerini kullanması amaçlanmıştır.⁹¹

“142 No’lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi” 1975 yılında ILO tarafından kabul edilip, 1993 yılında Türkiye’de yürürlüğe girmiştir. “*Politika ve programlar toplumun ihtiyaçları da dikkate alınmak suretiyle kişilerin kendi çıkarlarına ve beklentilerine uygun olarak çalışma kabiliyetlerini geliştirip kullanmalarını eşitlik esasına dayalı ve herhangi bir ayırım gözetmeksizin teşvik edecek ve mümkün kılacaktır.*” İlk maddesi ile ayrımcılığa engel olmaya çalışılmıştır.⁹²

Türkiye’nin henüz imzalamadığı ancak ILO tarafından eşitlikçi sözleşmeler arasında sayılan “156 No’lu Aile Sorumluluğu Olan Çalışan Sözleşmesi” 1981’de kabul edilmiştir. İlk madde bu sözleşmenin uygulanacağı kadın ve erkeği tanımlar. Kendisine bağımlı, çocuğu olan ve bu sebeple ekonomik aktivitelerin parçası olamayanlar ile ailesinde yardıma ve bakıma muhtaç kişilere bakma sorumluluğu olanlar ve bu sebeple ekonomiye girmede kısıtlı olanlar bu tanımın içindedir. 2. madde bu sözleşmenin tüm ekonomik dallardaki, tüm işçilere uygulanacağını belirtmiştir. 3. madde ile üye devletlerin, aile sorumluluğu olan kişiler için uygun politikalar üretmesini ve çalışanın işi ile sorumluluğu arasında kalmamasını sağlaması beklenmiştir. 5. madde ile çocuk ya da yetişkin bakıma ihtiyacı olanlar için devletlerin, kamusal ya da özel bakım merkezleri kurulmasını planlaması ve geliştirip, teşvik etmesi beklenmiştir. 8.madde ise, bu durumun işe son vermeye konu edilemeyeceğidir.⁹³ Bu sözleşme kadınlar açısından daha büyük öneme sahiptir. TÜİK verileri de bunu destekler. TÜİK 2018 istatistiklerine göre, 18-64 yaş aralığında istihdam edilen bireylerin %46,9’unun bakım sorumluluğu bulunmaktadır.

⁹¹ Uluslararası Çalışma Örgütü, 122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang--tr/index.htm, 25 Haziran 2019.

⁹² Uluslararası Çalışma Örgütü, 142 No’lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377288/lang--tr/index.htm, 25 Haziran 2019.

⁹³ International Labour Organization, C156-Workers with Family Responsibilities Convention, 1981(No.156) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO, 25 Haziran 2019.

İş gücüne dâhil olmayanların %38,7'sinin bakım sorumluluğu vardır. Erkekler ve kadınlar arasındaki dağılımına bakıldığında, istihdam dışı ev sorumluluğu erkeklerde %14,8 kadınlarda ise %45,9 gibi yüksek bir orandadır.⁹⁴

1952 yılında ILO tarafından kabul edilen ancak 2000 yılında revize edilerek değiştirilen “183 No’lu Annelik Koruma Sözleşmesi” Türkiye tarafından henüz kabul edilmemiş ancak ILO tarafından ayrımcılık ve eşitlik başlığı altında bulunan sözleşmelerden biridir. İlk maddesinde, ayırım yapılmaksızın tüm kadınlara uygulanacağı yazmaktadır. 2/1 maddesi, her iş tipi ve çalışan tüm kadınları kapsam içine almıştır. 3. madde ile anne ve çocuk sağlığı doğum öncesi ve sonrası için önemsenerek kendisine veya çocuğa zarar verebilecek işlerden dolayı yükümlü olmadığı belirtilmiştir. 4/1 maddesi ile 14 haftadan az olmayacak şekilde düzenleme yapılarak doğum izni ile anne, çocuk sağlığını korumak hedeflenmiştir.

ILO, “ILO Anayasası”, “Philadelphia Bildirgesi”, “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” ve “ILO Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi” olmak üzere dört temel belgeye dayanır. Anayasasından daha önce bahsedilmişti. Philadelphia Bildirgesi 1944 yılında kabul edilmiştir. İlk maddesinde temel ilkeler sayılmıştır. Madde 2/1 ile “*Irk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler.*” diyerek cinsiyet eşitliğine duyarlılığını göstermiştir. Madde 3/3 ile ücret, kazanç ve çalışma sürelerinin herkes için eşit olması, korunacak durumda olan varsa önlemlerin alınıp asgari yaşam koşullarının sağlanması beklenmiştir.⁹⁵

“Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” 1998 yılında imzalanmıştır. Toplumsal ilerleme ve eşitlik için ekonomik gelişmenin şart olduğuna değinilmiştir. Fırsat eşitliğinin sağlanması ve herkesin potansiyeline ulaşabilmesi için temel hak ve ilkelerin güvence altına alınması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Üyelerin temel haklara ilişkin ilkeleri gerçekleştirmekle yükümlü olduklarına değinilmiştir.

⁹⁴ Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Kadın, 2018.

⁹⁵ Uluslararası Çalışma Örgütü, Philadelphia Bildirgesi https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm, 26 Haziran 2019.

“istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması” bu ilkelerden biridir. Bu bildirgenin bir önemi de tüm sözleşmeleri henüz onaylamamış üyelerin, raporlar aracılığı ile yıllık olarak izlenmesini getirmesidir.⁹⁶

ILO Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi, 2008 yılında kabul edilmiştir. Bildiriye göre, sürdürülebilir ekonomi için, özgürlük, insan onuru, sosyal adalet, güvenlik ve ayrımcılığın önlenmesi gerekmektedir. Cinsiyet eşitliği ile ilgili değindiği diğer bir nokta “kapsam ve ilkeler” başlığı altındadır. 1/b maddesinde, dört temel ILO hedefinin bir biri ile bağlı olduğu ve yaşanan herhangi bir başarısızlığın ilerlemeye zarar verebileceğine değinilmiştir. Devamında ise kadın-erkek eşitliği ile ayrımcılık yapılmaması da hedefte yer alan meselelerden görülmüştür.⁹⁷

Tüm bu belge ve anlaşmaların dışında cinsiyet eşitliği ile ilgili tavsiye kararları da ILO tarafından yayınlanmıştır. Bu tavsiye kararları yukarıda bahsettiğimiz sözleşmelerle paralel kararlardır. 90 sayılı Eşit Ücret Tavsiyesi, 111 sayılı Ayrımcılık (iş ve mesleki) Tavsiyesi, 165 sayılı Aile Sorumluluğu Olan Çalışanlar Tavsiyesi, 123 sayılı İş (Ev Sorumluluğu Olan Kadınlar) Tavsiyesi, fırsat eşitliği başlığı altında yer bulmuştur.⁹⁸

1.3.2.2. Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü Arasındaki İlişki

1953 yılında Avrupa Kömür Çelik Topluluğu (AKÇT) ve ILO ilk iş birliği anlaşmasını yaptılar. Bu anlaşma ikili danışmanlığa izin veriyordu. İşçilerin demir-çelik sektöründeki eğitimi ve sözleşmelerle ilgili teknik yardımı ILO sağlarken, AKÇT ise sektörel bilgi ve istatistikleri ILO ile paylaşıyordu.⁹⁹

⁹⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü, Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm, 26 Haziran 2019.

⁹⁷ Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm, 26 Haziran 2019.

⁹⁸ International Labour Organization, List of Instruments by Subject and Status https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::#Equality_of_opportunity_and_treatment, 26 Haziran 2019.

⁹⁹ Ailish Johnson, EU-ILO Relations, Between Regional and Global Governance, **The European Union and the Social Dimension of Globalization**, Jan Orbie, Lisa Tortell (drl.) , NY:Routledge Publishing, 2009, 82.

1956 yılında ILO tarafından yayınlanan Ohlin Raporu'na göre sosyal politikaların uyumlaştırılmasına gerek yoktu, ancak AKÇT'ye üye devletlerden birçok alanda tavsiye kararlarına uymaları bekleniyordu. Bunlardan bazıları; işçilerin serbest dolaşımı, sosyal güvenlik ve kadınlar için eşit ücret gibi alanlardı. Sonunda bu teklif kabul edilmedi ve altı devlet aralarında iş birliğini sağlamak üzere Avrupa Komisyonu'nu yetkilendirdi. Böylece kendi bağımsız hukuk düzeni içinde karar vermeyi seçtiler. AET bağımsız sosyal politikaları olmasına rağmen, ILO ile resmi olmayan işbirliği de genişlemeye devam etti. 1958 yılında Avrupa Komisyonu, ILO temsilcilerinin AET toplantılarına davet edilmesine izin veren anlaşmayı imzalamış ve karşılıklı bilgi paylaşımı artırılmıştır.¹⁰⁰ ILO ofisi, AB ve Benelüks ülkeleri ile 1958'den bu yana çalışmaktadır. ILO ile AB arasındaki iş birliği, AB içine ve dışında güçlenerek gelişmektedir.¹⁰¹ Günümüzde ise çoğu ILO standardı ile AB standardı uyumludur. Örneğin; cinsiyet eşitliği ile ilgili dört sözleşme AB Mevzuatı ile tamamıyla uyumludur.¹⁰²

¹⁰⁰Johnson, 83.

¹⁰¹ International Labour Organization, ILO and EU <https://www.ilo.org/brussels/ilo-and-eu/lang-en/index.htm>, 26 Haziran 2019.

¹⁰² European Commission, **Analysis-In the Light of the European Union Acquis-of the ILO Conventions**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014, 92.

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ

2.1. Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika ve Gelişimi

Cinsiyet eşitliğine dair politikalar, sosyal politikalar içinde yer alır ve düzenlemeleri de sosyal politika kapsamında ele alınır.¹⁰³ Bu yüzden öncelikle AB'de sosyal politika ve sosyal politikanın gelişimi kısaca incelenecektir. Sosyal politika en genel hali ile üç şekilde tanımlanabilir. Bunlardan ilki, sosyal sorunlar ve avantajlı gruplar ve bunlara yönelik koruyucu politikalar. İkincisi, kapitalist sistem içerisinde sınıf mücadelesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan politikalar. Son olarak ise, sosyal adalet ve sosyal bütünleşmenin gerçekleşmesi hedefi ile ortaya çıkan politikalar. Günümüz modern sosyal politikası ise bu üç tanımı kapsayacak şekilde, kapitalist ekonomi içinde artan ekonomik eşitsizliklerin azaltılması, toplumsal adaletin sağlanması ile birlikte sosyal uzlaşmanın sağlanmasını içerir. Böylece sosyal politika hem siyasetin hem ekonominin bir parçası haline gelir.¹⁰⁴

Genel olarak, birliğin sosyal alanda üye devletlere uygulama zorunluluğu getirdiği bir model yoktur. Üyeler kendilerine uygun sistemi seçmekte özgürdürler, ancak

¹⁰³ Aysun Sayın, Avrupa Birliği'nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış, **Toplum ve Demokrasi**, Cilt 2, Sayı 4, 2008, 2.

¹⁰⁴ Meryem Koray, Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak..., **Çalışma ve Toplum**, Sayı 4, 2007, 27.

sosyal politika üye devletlerin birincil sorumluluğunda bulunmaktadır. Avrupa geneli için gerekli görülen uygulamalar ve standartlar dışında yer alan tüm sosyal politika faaliyetleri üye devletlerin kendi iç işleri içinde yer almaktadır.¹⁰⁵ Ekonomik önceliklerle kurulan AB, üyeler arasında ekonomik engelleri kaldırmış, pazar ekonomisinin optimal olması adına atılımcı, kurumsal düzenlemeler oluşturmuştur. Üyelerin ekonomik refah düzeyi artırılmıştır. Ekonomik gelişmenin sosyal alana yansıtacağı düşüncesi ile sosyal politikaya yönelik düzenlemeler geri planda bırakılmıştır.¹⁰⁶ Ancak genişlemeler ile birlikte zengin ve yoksul bölgeler arasındaki farkın kapatılması için sosyal politika önem kazanmıştır.¹⁰⁷

Sosyal politikanın gelişimine bakıldığında başlangıçta işçilerin serbest dolaşımı göz önündeyken, günümüzde bu alan genişletilmiş ve işyeri sağlığı, güvenliği, işsizlikle mücadele, kadın-erkek fırsat eşitliği gibi konulara da değinilmiştir.¹⁰⁸ 1986 yılında Tek Senet ile beraber sosyal diyalogun temeli oluşturulmuştur. Devamında 1989 yılında Sosyal Şart ile işçi sağlığı ve güvenliğine dair önemli gelişmeler yaşanmıştır. Burada ILO sözleşmeleri ile paralel düzenlemelere yer verilmiştir. 1992’de Maastricht Antlaşması ile sosyal politika uygulamaları daha da derinleştirilmiştir. Birliğin ilk istihdam zirvesi diyebileceğimiz Lüksemburg Zirvesi toplanmış ve istihdam hedeflerine yönelik kararlar alınmıştır. 2000 yılında ise Lizbon’da toplanan konsey, sosyal korunmanın modernleştirilmesi ve sosyal dışlanmanın önlenmesi üzerine yoğunlaşmıştır.¹⁰⁹ “Avrupa Sosyal Modeli” olarak bilinen birlik sosyal politikasıyla ilgili tanım, 2002 yılında AB Konseyi tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre, model iyi ekonomik etkinlik, yüksek düzeyde sosyal korunma ve eğitim ile sosyal diyalog üzerine kurulmuştur. Bu tanım kendinden sonra gelen yıllık programlara ve sosyal ajandalara yol gösterici niteliğinde olmuştur.¹¹⁰

¹⁰⁵ Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği, **Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları**, İstanbul, 2005, 3.

¹⁰⁶ Ayhan Gençler, Hasan Şenocak, 1951’den 2009’a Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimine Panoramik Bakış, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 11, Sayı 1, 2009, 228-229.

¹⁰⁷ Füsün Özerdem, Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyumunu, **Yardım ve Dayanışma**, Cilt 1, Sayı 1, 2010, 18.

¹⁰⁸ Özerdem, 17.

¹⁰⁹ Özerdem, 18-19.

¹¹⁰ Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği, 6.

2.1.1. Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaya Bakışı

Ekonomik ve parasal uyum içinde olan AB için sosyal politika alanında üye bir ülkenin alacağı yanlış ya da eksik kararın etkisinin diğer ülkelerde de hissedileceği bilinciyle istihdam, sosyal dışlanmanın engellenmesi, emeklilik fonları gibi konularda açık eşgüdüm yöntemleri kullanılmasına karar verilmiştir. Böylece ülkelerin olumsuz etkilenmesinin önüne geçilmiş karşılıklı bağımlılık göz önünde bulundurulmuştur.¹¹¹

AB'de eşitlik politikalarına bakıldığında, eşitlik sağlama düşüncesinin temelinde piyasa ve verimlilik olduğu görülür. Kadınlar istihdamda olduğu süreç içerisinde sağlanan düzenlemelerden yararlanabilmiştir.¹¹² Kadına ve erkeğe eşit muamele ile ilgili yasalar erkekler tarafından sürdürülen hayat modelini temel almakta, eşitsizliğin nedenleri ile uğraşmamaktadır. Bakım hizmetleri ve kadınların istihdamda yaşadığı zorluklar gibi konularda kadınların ihtiyacı yeterince anlaşılmamaktadır. Diğer bir sorun ise AB'nin cinsiyet eşitliğini ana akıma yerleştirme düşüncesi içinde yer verdiği yeni proje ve uygulamaların yumuşak hukuk kuralları çerçevesinde olmasıdır. Bu kurallar daha çok tavsiye niteliğinde kalmakta ve yasal olarak zorlamadığından daha az etkili olmaktadır. Ancak tüm bunlara rağmen AB'nin sert yasal direktifleri cinsiyet eşitsizliğini engellemesinde temel olmaya devam etmektedir.¹¹³

2.1.2. Lizbon Antlaşmasında Sosyal Politika

“Avrupa Birliği'nin İşleyişı Hakkında Antlaşma” kısmında, onuncu başlık altında sosyal politikaya yer verilmiştir. Sosyal politika ile ilgili on bir madde bulunmaktadır. Birlik, Avrupa Sosyal Şartı ve İşçilerin Temel Sosyal Haklarına Dair Topluluk Şartı'nda yer alan temel sosyal hakların bilince olarak; istihdamı teşvik etmeyi, yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmeyi, yeterli sosyal korumayı

¹¹¹ Olivier De Schutter, Avrupa Sosyal Şartı'nın Avrupa Birliği Hukukunun Gelişimindeki Rolü, **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa**, Olivier De Schutter (drl.),Ankara: Avrupa Konseyi, 2010, 125.

¹¹² Sayın, 4.

¹¹³ Sylvia Walby, The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime, **Social Politics**, Vol. 11, No 1, 2004, 6-7.

sağlamayı, yüksek istihdam seviyesine ulaşılması için sosyal diyalogun devamlılığını ve dışlanma ile mücadeleyi amaçlamaktadır (madde 151).

2.2. Avrupa Birliği'nde Ayrımcılık Yasağı

Öncelikle belirtilmesi gerekiyor ki “Ayrımcılık Yasağı”, AB belgelerinde ve yönergelerinde ele alınan geniş kapsamlı bir konudur. Bu başlık altında, içeriğe uygun olarak yalnızca cinsiyete dayalı ayrımcılık ele alınacaktır.

Ayrımcılıkla ilgili ilk düzenleme, Roma Antlaşması'nın kadınlar ve erkekler için eşit işe eşit ücret ilkesi ile 119. maddesinde yer almıştır. Ancak burada temel kaygı eşit haklar değil, ekonomik dezavantajın engellenmesi olmuştur. Avrupa Temel Haklar Şartı'nda madde 21 ile ayrımcılık yasaklanmıştır. Avrupa Birliği'nin İşleyişi ile İlgili Antlaşma'da ise madde 19'da konsey, Birliğin yetki sınırı içinde kalmak koşulu ile Avrupa Parlamentosu'nun onayını aldıktan sonra cinsiyet, ırk, etnik köken, din, inanç, yaş, cinsel yönelim ve engellilik temelli ayrımcılıkla mücadele tedbirleri almak için oy birliği ile hareket edebileceği ilkesine yer verilmiştir.¹¹⁴ 2000 yılında kabul edilen 2001-2006 Topluluk Eylem Program'ında ayrımcılığın önlenmesine dair hedefler belirlenmiştir.¹¹⁵ Bunların dışında direktiflerle ayrımcılık önlenmeye çalışılmıştır. İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan (2000/78/EC) sayılı Konsey Direktifi'nde cinsiyet de dâhil ayrımcılık yasaklanmıştır.¹¹⁶ AB mevzuatında ayrımcılık yasağı salt insan hakları olarak görülmemiş, serbest rekabet ve adil bir ortak pazarın devamlılığı için bir gereklilik olarak görülmüştür. Ekonomik karakterli bu bakış antlaşmalarda, direktiflerde ve AB Adalet Divanı kararlarında da çoğu kez etkin olmuştur.¹¹⁷ AB üyesi tüm devletler, Avrupa Konseyi ve BM'ye üye olmaları ve temel insan hakları anlaşmalarına taraf olmaları sebebiyle, taraf olduğu anlaşmaların gerektirdiği ayrımcılık yasağına da uymakla yükümlüdürler.

¹¹⁴ Gül ve Karan, 72.

¹¹⁵ Gül ve Karan, 74.

¹¹⁶ Gül ve Karan, 77.

¹¹⁷ Ensari, 61.

2.3. Güncel Gelişmelerde Avrupa Birliği'nde Cinsiyet Eşitliği

AB yetkili olduğu bazı konularda üye devletlerin iç hukukundan daha üstün konumda olması ile önemli ¹¹⁸ bir etkileme gücüne sahiptir. AB'nin cinsiyet eşitliğinde ne durumda olduğu yayınlanan cinsiyet eşitliği raporu itibari ile incelendikten sonra temel antlaşmaların sonuncusu olan Lizbon Antlaşması incelenecektir.

AB'de cinsiyet eşitliğini, Komisyon'un 2018 kadın-erkek eşitliği ile ilgili raporundan yola çıkarak değerlendirildiğinde, kadınların ekonomik bağımsızlığı yakalamaktan uzak olduğu ortaya çıkmaktadır. Düşük istihdam oranlarının yanı sıra, düşük ücretli işlerde ve daha fazla saat çalıştıkları tespit edilmiştir. Ek olarak, kadınlarda saat başı kazanç erkeklerden %16 daha azdır. Büyük şirketlerde kadın kurul üye oranı %25'tir. Siyasette ise İsveç, Finlandiya ve İspanyada her iki cinsiyetten en az %40 katılım kaydedilirken, bazı üye ülkelerde bu oran kadınlar için toplam üye sayısının %20'sinin altında kalmaktadır. Kadına yönelik şiddet araştırmasında 1 ile 100 arasında artan yoğunluk puanlamasında, AB genel ortalaması 27,5'tir.¹¹⁹ Avrupa Parlamentosu'nda kadınların oranı %36,4'tür.¹²⁰ 2019 yılı raporunda kadın istihdam oranı %66,6 iken erkek istihdam oranı %78,1 olarak ölçülmüştür. AB'nin cinsiyet eşitliği raporlarını hazırlarken dikkate aldığı bir konu da cinsiyet eşitliği ve kadın haklarını tüm dünyada teşvik etmek ve geliştirmektir. 2019 yılı için Komisyon tarafından açıklanan yıllık cinsiyet eşitliği raporuna göre, dünya genelinde ekonomik ve siyasi katılımın artırılması ve cinsiyete dayalı şiddetin azaltılması adına birlik gözlemcilik yaptığını ve yapmaya devam edeceğini, sağlanan iş birlikleri ile destek olacağını belirtmiştir. Birlik, kendi ajanslarıyla, BM ile ve diğer aktörlerle ortak yürüttüğü çok sayıda proje ve sağladığı fonlarla¹²¹ dünya geneline etki etmektedir. Önemli bir gelişme olarak bu yıl AB tarihinde ilk defa bir kadın, Avrupa Parlamentosu tarafından, Avrupa Komisyonu'na başkan olarak atandı. Habere göre,

¹¹⁸ Gül ve Karan, 71.

¹¹⁹ Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, Sorular ve Cevaplar: Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda AB Neler Yapıyor? https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2018-03/EU%20factsheet%20on%20gender%20equality_BC.pdf, 16 Temmuz 2019, 1-2.

¹²⁰ European Union, Spotlight on Eu Action For Women <http://publications.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/en/>, 17 Temmuz 2019.

¹²¹ European Commission, **2019 Report on Equality Between Women and Man in the EU**, Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2019, 54-60.

Ursula von der Leyen Parlamento tarafından onaylanmadan önce yaptığı açıklamada seçildiği takdirde Komisyon üyelerinin yarısının kadın olacağını söylemiştir.¹²²

2.4. Lizbon Antlaşmasında Cinsiyet Eşitliği

Kurulduğundan bu yana siyasi, ekonomik ve sosyal bütünleşme açısından büyük ilerlemeler kaydeden AB, 2000'lerin başlarında birliğin daha etkin ve şeffaf bir yapıya kavuşturulması arzusuyla adım atmış ve kurucu antlaşmaların yenilenmesi ve anayasallaşma girişimlerini başlatmıştır. Anayasal antlaşmanın bazı ülkelere reddedilmesi ile anayasa yerine “Lizbon Antlaşması” olarak da bilinen bir reform antlaşması hazırlanmıştır. Antlaşma, “Avrupa Birliği Antlaşması” ve “Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma” olarak, adı geçen antlaşmalarda değişiklikler getirmiştir.¹²³

Antlaşmanın birinci kısmı olan “Avrupa Birliği Antlaşması”, Ortak Hükümler bölümünde, birlik kendini şu şekilde tanımlar: Birlik insan haklarına saygı değeri üzerine kuruludur. Bu değerler, ayrımcılık yapmama, kadın erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplumda üye devletler için ortaktır (madde 2). Birlik, ayrımcılık ve sosyal dışlanma ile mücadele eder, kadın-erkek eşitliğini destekler (madde 3/3).

“Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma” kısmında ikinci başlık olan genel uygulama hükümlerinde, Birliğin kadın-erkek eşitsizliğini gidermek ve eşitliği desteklemek için tüm faaliyetlerinde çaba gösterdiği (madde 8) belirtilmiştir. Birlik politikalarını ve tedbirlerini belirlerlerken ve uygularken cinsiyet dâhil sayılan ayrımcılıklarla mücadele için çaba göstereceğini belirtmiştir (madde10). Konsey'in yetkileri dâhilinde ve Avrupa Parlamentosu'nun muvafakatini aldıktan sonra oybirliği ile cinsiyet dâhil ayrımcılıkla mücadele ile ilgili tedbirler alabileceği (madde 19/1) antlaşmada yer almaktadır. Sosyal politika başlığında ise, sosyal politika amaçlarını gerçekleştirmek üzere üye ülkelerin desteklenip, tamamlanacağı belirtilen durumlardan biri de, iş gücü piyasası içinde fırsatlar ve muamele

¹²² Jon Stone, Ursula von der Leyen Says Her New Cabinet of EU Commissioners Will Be Half Women <https://www.independent.co.uk/news/world/europe/eu-commission-president-ursula-von-der-leyen-women-cabinet-female-a9001231.html>, 17 Temmuz 2019.

¹²³ Ebru Oğurlu, Lizbon Antlaşması'ndan Sonra Avrupa Birliği, **Avrasya Etüdüleri**, Cilt 34, Sayı 2, 2008, 1, 14-15.

bakımından kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasıdır (madde 153/1/i). Aynı başlık altında, birlik tarafından, her üye devletin kadınlara ve erkeklere aynı veya eşit değerde iş için, eşit ücret uygulanması sağlanır (madde 157/1) maddesine yer verilmiştir. 157/2 maddesinde cinsiyet temelinde ayrımcı olmayan eşit ücret tanımlanmıştır. Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danışarak, olağan yasama dönemi içinde eşit işe eşit ücret ilkesi de dâhil olmak üzere, istihdam ve meslek konusunda kadınlara ve erkeklere eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlayan tedbirler alması yükümlülüğü getirilmiştir (madde 157/3). Avantajsız gruba yönelik alınacak tedbirlerin, eşit muameleye aykırı olmayacağı (madde 157/4) devamındaki maddede belirtilmiştir.

2.5. Avrupa Birliği Mevzuatında Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Diğer Düzenlemeler

AB cinsiyet eşitliğine ilişkin farklı yıllarda çeşitli düzenlemeler yapmıştır. Ekonomi temelli ve ekonomik kaygılar ile kurulan AB, zamanla toplumsal düzenlemelerde de bulunmuştur. Cinsiyet eşitliği konusundaki düzenlemeleri de aynı şekilde ekonomi temelli başlayıp, toplumsal düzenlemelere dönüşmüştür. Sözleşmelerde, müktesebatlarda ve direktiflerde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın giderilmesine yönelik çok sayıda atıf bulunmaktadır.

2.5.1. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı

1989 yılında imzaya açılan bu şartı, İngiltere imzalamamıştır. Bu sebeple bağlayıcılıktan uzak olan Sosyal Şart siyasi bir bildiri olarak kalmıştır. 1997 yılına gelindiğinde, Amsterdam Antlaşması ile bu metin AB genelinde etkin hale getirilmiştir. Bu durum AB'nin sosyal politika gelişimi için önemli bir dönüm noktası olmuştur.¹²⁴

Şart iki bölüm otuz maddeden oluşmaktadır. İlk bölüm çalışanların temel sosyal hakkı, ikinci bölüm şartın uygulanışına dairdir. İçeriğine bakıldığında, çalışanların dolaşım serbestliği, istihdam ve ücretlendirme, sosyal koruma, toplu pazarlık serbestliği, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, mesleki eğitim, kadına ve erkeğe muamelede eşitlik, çalışana bilgi verme, danışma ve çalışan katılımını

¹²⁴ Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği, 5.

sağlama, işyerinde sağlık ve iş güvenliği, çocukları, gençleri, yaşlıları ve engellileri koruma konusunda düzenlemeler içerdiği görülür. 17. maddede, kadın ve erkeğe muamelede eşitliğin garanti edilmesi, eşit fırsatların geliştirilmesine yer verilmiştir. Bu amaçla işe girmede, ücrette, çalışma koşullarında, sosyal korumada, eğitimde, mesleki eğitimde ve son olarak kariyer geliştirmede kadın- erkek eşitliğinin sağlanması adına çalışmaların yoğunlaştırılması ve kadınlar ile erkeklerin mesleki ve ailevi sorumlulukları arasında uyumlaştırmanın sağlanması beklenmiştir.

2.5.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Temel Haklar Şartı Konsey, Komisyon ve Parlamento başkanları tarafından 7 Aralık 2000 tarihinde imzalanıp, ilan edilmiştir.¹²⁵ Amacı temel hakları güvence altına alıp, korumak ve AB'nin yetkilerini bu yönde sınırlandırmaktır. Diğer bir amaç ise AB'nin demokratik meşruiyeti ile eksikliklerin ortada kaldırılmasıdır.¹²⁶ Avrupa Temel Haklar Şartı yedi bölüm, elli dört maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm olan “Eşitlik” altında, madde 20’ye göre yasa önünde herkes eşittir. Madde 21’in kapsamı ise ayrımcılık yasağıdır. Cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, sosyal köken ve benzeri herhangi nedenle ayrımcılık yapılması yasaktır (madde 21/1). Kadın-erkek eşitliği istihdam çalışma ve ücret dâhil bütün alanlarda sağlanmalıdır. Yetersiz temsil edilen cinsiyet için lehine avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesi eşitliğe aykırı değildir (madde 23).

2.5.3. Avrupa Birliği Kadın Şartı

Beijing bildirgesinin on beşinci ve CEDAW’ın otuzuncu yılını anarak, 2010 yılında 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde Avrupa Komisyonu tarafından açıklanmıştır. Şart beş başlıktan oluşmakta ve kadın-erkek eşitliğini güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Giriş bölümünde; ekonomik, sosyal uyum, sürdürülebilir büyüme ve rekabetin kadın-erkek eşitliğine bağlı olduğu vurgulanmıştır. İçeriğine bakıldığında, “Eşit Ekonomik Bağımsızlık” ilk başlıktır. İş gücünde ve piyasa içinde kadınların eşit dağılması, kadınların daha kaliteli işlerde çalışması ve potansiyellerini ortaya çıkartması

¹²⁵ Yüksel Metin, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 57, Sayı 4, 2002, 62.

¹²⁶ Metin, 46.

amaçlanmıştır. 2020 stratejisinde konuya yer verildiği aktarılmıştır. Devamında “Eşit İş İçin Eşit Ücret” başlığı yer almaktadır. Saat başı için, kadınların erkeklerden yaklaşık %18 daha az kazandığı bilgisine yer verilmiş, ardından yasal olan olmayan tüm araçları kullanarak bu ücret farkını kapatmayı tekrar teyit etmiştir. Tüm üye devletlerin belirgin oranda bu farkı kapatmak için çalışacağı da aktarılanlar arasında yer almıştır. “Karar Almada Eşitlik” üçüncü başlığında, kadınlarının kamusal ve özel alanda gücü yeterince paylaşmadığı aktarılmış, kadınlar ve erkekler için politika ve ekonomi alanlarında daha adil bir temsil sağlanacağı, komisyonda cinsiyet dengesinin sağlanması adına çaba gösterileceği belirtilmiştir. Dördüncü başlık altında cinsiyet temelli şiddete karşı çıkılmıştır. Kadınların ve kızların temel haklardan yararlanmasının, evrensel insan haklarının bir parçası olduğu ve gelenekler ya da geleneksel uygulamalarla cinsiyete dayalı şiddetin kabul edilemeyeceği, vücut bütünlüğünü korumanın, insan onuruna yakışır bir yaşamın herkesin hakkı olduğu belirtilmiştir. Bu başlık altında sağlığa erişimde cinsiyete dayalı eşitsizliklerin giderileceğine ve Avrupa’nın cinsiyet temelli şiddete tolerans göstermeyeceğine vurgu yapılmıştır. Kadın sünnetleri de dâhil kadınlara yönelik suçları yetki dahilinde ortadan kaldırmaya yönelik eylemlerin güçlendirileceği de yine bu başlık altında yer almıştır. Son başlık ise “Birliğin Ötesinde Cinsiyet Eşitliği” başlığıdır. Bu başlıkta Birliğin amacının cinsiyet eşitliğini birlik sınırları içinde sınırlamamak olduğu aktarılmıştır. Kadınların ve erkeklerin tüm dünyada sosyal ve ekonomik bağımsızlığını kazanması için dış politikaya da konunun dâhil edileceğine ve tüm ülkelerde cinsiyet eşitliğinin bu bağlamda teşvik edileceğine değinilmiştir. Uluslararası ve bölgesel organizasyonlarla, devletler ve devlet dışı aktörlerle iş birliği içinde, cinsiyet eşitliğinin destekleneceği ve geliştirileceği bu belge ile tekrar teyit edilmiştir.¹²⁷

2.5.4. Lüksemburg Zirvesi

İşsizlik ve düşük istihdamın çalışma piyasası içinde neden olduğu aksaklıklar tüm Avrupa’yı etkilemiş, ortak bir sorun haline gelmiştir. Bu sebeple Avrupa düzeyinde ve koordine, istihdam politikalarını merkeze alan bir uygulamaya gereksinim

¹²⁷ A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men A Women's Charter, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0078&from=EN>, 4 Mayıs 2019.

duyulmuştur. Bunun üzerine bir istihdam stratejisi hazırlanmıştır. Bu strateji 1997 yılında Lüksemburg Zirvesi'nde kabul edilmiştir.¹²⁸ Stratejide yer alan dört temel hedef, "İstihdam Rehberi" adıyla yayınlanmıştır. Bunlar, işgücü talebinin artırılması, geliştirilmiş emek ve yetenek arzının sağlanması için eğitimin güçlendirilmesi, işgücü piyasasının iyileştirilmesi ve son olarak, adil olunması, yoksullukla mücadele edilmesi ve herkes için fırsat eşitliğidir.¹²⁹ Konsey kararı¹³⁰ ile 2018 yılında bu başlıkların içeriği genişletilerek 2020 stratejisinin bir parçası haline getirilmiştir.

2.5.5. Lizbon Stratejisi

2000 yılında Lizbon'da gerçekleşen Avrupa Konseyi toplantısında sunulan rapordur. Raporda, Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya gibi rakip ekonomilerin başarısı ile kendini kıyaslayan AB, kendini başarısız bulmuştur. Bu başarısızlıkların temeli ve alınacak önlemlere yer verilmiştir. İstihdamın yetersiz olduğu, araştırma geliştirme faaliyetlerine düşük bütçe ayrıldığı, istihdam yaratan bilişim gibi sektörlerde sermayeye duyulan ihtiyacın az olduğu raporda yer alan bilgilerdendir. Bu bilgilerden hareketle ekonomiyi bilgi temelli ekonomiye çevirmek ve özellikle eğitim alanında olmak üzere insana yatırım yapmak üzere yeniden sosyal model tasarlama amacıyla altı öncelikli alan belirlenmiştir. Bunlardan eşitliğe yönelik olanlardan biri girişimciliğin canlandırılmasıdır. Girişimciliğin alt gruplar alanında doğrudan desteklenmesi, özellikle kadın girişimcilerin teşvik edilmesi alınacak önlemler arasında sayılmıştır. İstihdam hedeflerinde ise kadınların istihdama katılımı düşük bulunmuş ve 2010 yılı için kadın istihdamını yaklaşık %10 artırarak, %60'a çıkartmak hedeflenmiştir.¹³¹ Ancak AB'nin, belirlenen strateji hedeflerine ulaşması başarısız olmuştur. İşsizlik ve ekonomik büyüme sorun olmaya devam etmiştir.

¹²⁸ Mehmet Rauf Kesici, Ahmet Selamoğlu, Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 2005, 33.

¹²⁹ European Commission, European Employment Strategy- Employment Guidelines <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&intPageId=3427>, 17 Temmuz 2019.

¹³⁰ Council Decision (EU) 2018/1215, Article 1.

¹³¹ Alper İnan, Avrupa Birliği Ekonomik Yaklaşımı: Lizbon Stratejisi ve Maastricht Kriterleri, **Bankacılar Dergisi**, Sayı 52, 2005, 68-73.

2.5.6. Cinsiyet Eşitliği Üzerine Sosyal Eylem Programları

Eylem programları toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına önemli bir politika alanıdır. 1982-1985 yılları arasında kapsayan eylem programı, yasal düzenlemeler üzerine odaklanmıştır. Programda tarımda ve serbest çalışan kadınlara eşit muameleyi sağlayacak ve ebeveyn iznini hayata geçirecek direktiflerin çıkması önerilmiştir. Kadın istihdamının ve yeni teknolojinin kadın istihdamı üzerine etkisinin incelenmesi programda yer alan unsurlardandır.¹³² 1986-1990 yıllarını kapsayan ikinci program yaşanan petrol krizi, artan işsizlik, durgunluk gibi sebeplerle sosyal politikaya olan yatırımlar azalmıştır. Yumuşak hukuk denen yaptırımı olmayan düzenlemelere yer verilmiştir.¹³³ Program içeriğine bakıldığında yedi aksiyon hedefi vardır. Sıralanırsa, mevcut hükümlerin uygulamalarının geliştirilmesi, eğitim ve öğretim, istihdam, yeni teknoloji kadınlara eşit fırsatların sağlanması, sosyal korunma ve sosyal güvenlik, aile içi ve mesleki sorumlulukların paylaşılması ve son olarak farkındalığın artırılması ve davranışların değiştirilmesidir.¹³⁴

1991-1995 arasındaki yılları kapsayan üçüncü kadın ve erkekler için eşit fırsatlar programının amacı, kadınları iş gücüne olabildiğince katmak ve kadınların ekonomik, sosyal katkılarını maksimize etmektir. Üç temel hedefi, mevcut yasal düzenlemelerin geliştirilmesi, kadınların işgücüne katılımının desteklenmesi ve sosyal yaşamda kadının statüsünün yükseltilmesi şeklinde sıralanmıştır. Bu programın bir diğer önemi ise giriş bölümünde, programa getirilen yenilikçi yaklaşımla fırsat eşitliğinin ilgili tüm politikalara, üye devletlerin ve topluluğun eylem programlarına ve ana akıma yerleştirilmesinin sağlanacağıdır.¹³⁵

Dördüncü eylem programı 1996-2000 yıllarını kapsar ve altı hedefi vardır. Bu altı hedef, ekonomik ve sosyal hayattaki aktörlerin fırsat eşitliğini teşvik edebilmesi için harekete geçirilmesi, değişen ekonomide fırsat eşitliğinin teşviki, kadınlar ve

¹³² Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği, 27.

¹³³ Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği, 27-28.

¹³⁴ Commission of the European Communities, Equal Opportunities 2'nd Action Programme 1986-1990, **Women of Europe**, Supplement No:23, 1985, 6-17.

¹³⁵ Commission of the European Communities, Equal Opportunities for Women and Men The Third Medium-term Community Action Programme 1991-1995, **Women Of Europe**, Supplement No:34, 1991, 3-4.

erkekler için, aile ve iş hayatının uyumlaştırılmasına yönelik politikaların özendirilmesi, karar alma sürecinde cinsiyet dengesinin daha iyi sağlanması, eşitliğe dair hakların kullanımına ilişkin durumların kolaylaştırılması ve son olarak hedeflerin üzerine çıkmak için uygulama, gözlem ve değerlendirmenin desteklenmesidir.¹³⁶

Beşinci eşit fırsatlar eylem programı 2001-2006 yıllarını kapsamaktadır. Bu eylem programında cinsiyet eşitliğinin altında yatan sebeplerin araştırılması, anlaşılması, kadınlara yönelik doğrudan, dolaylı ve çifte ayrımcılığın kavranması, cinsiyet eşitliğinin desteklenmesinde etkin aktörlerin kapasitelerinin etkinliğinin artırılması, birlik içinde bilgi akışının sağlanması ve aralarındaki iletişim ağının desteklenmesi amaçlanmıştır. Bu eylem programı ile birlikte, üye devletler, DAPHE, STOP, PHARE ve MEDA programlarının devamlılığını sağlamakla yükümlü kılınmışlardır.¹³⁷

Kadın-Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası adıyla, 2005 yılında Avrupa Komisyonu tarafından 2006-2010 yıllarını kapsayan kadın-erkek eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik eylemler içeren yol haritasının altı öncelikli alanı bulunmaktadır. Bunlar, Kadın ve erkek için ekonomik bağımsızlık, iş hayatı ile özel hayatın uyumlaştırılması, karar mekanizmalarında temsiliyetin eşitliği, cinsiyete dayalı şiddetin her türüsünün ortadan kaldırılması, cinsiyetle ilgili kalıp yargılara son verilmesi, üçüncü ülkelerde cinsiyet eşitliğinin desteklenmesidir. Bu amaçla altı hedef yer almaktadır. Hedefler, Lizbon istihdam hedeflerine ulaşılması, cinsiyetler arası ücret farkının kapatılması, kadın girişimcilerin sayısının artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sosyal korunmasının sağlanması ve yoksullukla mücadele, cinsiyetler arası farklı hastalıkların tanınması (iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak), çifte ayrımcılıkla mücadeleyi (etnik azınlık ve göçmen kadınlar) içerir. Bu belge ile birlikte Avrupa Birliği Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (*European Institute for Gender Equality*) elli milyon avroluk fonla eylemlere, gözlemcilik yapması için kurulmuştur.

¹³⁶ Official Journal of the European Communities, C 306, 17.11.1995, 4,5.

¹³⁷ EUR-Lex, Fifth Community Action Programme on Equal Opportunities (2001-2006) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10904>, 18 Temmuz 2019.

Avrupa Sosyal Fonu'nun (*European Social Fond*) kadınların işgücüne katılmasında ve kalıp yargıların kaldırılmasında rol oynayacağı belirtilmiştir.¹³⁸

2010-2015 yılına gelindiğinde cinsiyet eşitliği ve kalkınmada kadının güçlendirilmesi eylem planı gündeme gelmiştir. Amaçlarına bakıldığında¹³⁹,

- Kalkınmada toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi için AB'nin yön vericiliğinin güçlendirilmesi, kurum içi kapasitelerin artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sistematik olarak gündemde ve programlarda yer alması işbirlikçi ülkelerle diyalogun geliştirilmesi,
- AB fonlu projelerde, AB bütçesinde, sektörel destek programlarında cinsiyete göre ayrılmış verilerin, cinsiyete duyarlı performans göstergelerinin gerekli alanlarda kullanılarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması,
- Sivil toplum katılımı ve kalkınmada kadının güçlendirilmesinin savunulmasının öncelik haline getirilmesi,
- Kalkınmada cinsiyet eşitliği için fon tahsisinde AB'nin gözlemciliğinin, hesap verebilirliğinin ve şeffaflığının artırılması,
- MDG (*Millenium Development Goals*)¹⁴⁰ 3 ve 5 hedeflerine ulaşılması için AB ile işbirliği içinde olan ülkelere desteğin güçlendirilmesi,
- AB'nin cinsiyete dayalı şiddet ve kadınlar ile kız çocuklarına karşı ayrımcılıkta işbirlikçi ülkelere desteğinin güçlendirilmesi,
- BM Güvenlik Konseyi kararları olan 1325, 1820, 1888 ve 1889 sayılı kararların tamamıyla uygulanması, kadın barış ve güvenlikle ilgili ulusal eylem planlarının oluşturulması ve politikalara aktarılması hedeflenmiştir.

Tüm bu hedefler gerçekleştirilirken üçayaklı yaklaşım izleneceği programda yer bulmuştur. Bunlar, siyaset ve politika diyalogunun oluşturulması, toplumsal cinsiyetin ana akıma yerleştirilmesi ve spesifik eylemlerin oluşturulmasıdır. 2016-2020 Toplumsal cinsiyet eylem planı oluşturulmuştur. Uygulanacak dört eyleme yer

¹³⁸ EUR-Lex, Roadmap for Equality Between Women and Men (2006-2010) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10404&from=EN>, 18 Temmuz 2019.

¹³⁹ European Union, EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development (2010-2015) https://europa.eu/capacity4dev/file/7495/download?token=uBTsQB_U, 18 Temmuz 2019, 6-7.

¹⁴⁰ Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri.

verilmiştir. Bunlar, kadınların ve kız çocuklarının fiziksel ve psikolojik bütünlüğünün güvence altına alınması, güçlendirilmesi sosyal ve ekonomik haklarının artırılması, katılımcılıklarının güçlendirilmesi ve AB taahhütlerinin daha etkili biçimde yerine getirilmesi için gerekli değişikliklerin yapılmasıdır.¹⁴¹

2.5.7. Avrupa 2020 Stratejisi

Lizbon stratejisi ile ortaya konan hedeflerin 2010 yılı sonunda elde edilen sonuçlara bakıldığında gerçekleşmediği anlaşılmıştır. Üye ülkeler arasındaki koordinasyon zayıflığı ve dünya genelini etkisi altına alan ekonomik krizin varlığı Lizbon stratejisinin öngördüğü reformların hayata geçmesini zorlaştırmıştır. Bunun üzerine AB, 2020 Stratejisi ile bilgiye dayalı, yenilikçi, kaynakları verimli kullanan, rekabetçi, çevreci sosyal ve bölgesel uyumu destekleyen bir ekonomiye geçilmesini hedeflemiştir. 17 Haziran 2010 tarihinde kabul edilen stratejiye bakıldığında, eğitim ve becerilerin teşviki ile ilgili olarak dördüncü eylem planı içerisinde doktora eğitiminde kalitenin artırılması ve araştırmacılar arasında cinsiyet dengesinin sağlanması yer almıştır. Strateji içerisinde yer alan bir diğer hedef de yüksek istihdam oranlı bir ekonomiye sahip olmaktır. Gençler, yaşlılar ve kadınlar daha fazla istihdam sağlanması gereken gruplar olarak ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda iş yerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına alınacaklar önlemler arasında, AB mevzuatının, kadınların iş gücüne katılımı ve eşit ücretlendirilişine etkilerinin değerlendirilip, gözden geçirilmesi yer almıştır. Son olarak yoksulluk konusunda diğer risk gruplarının yanı sıra kadınların erkeklere oranla daha yüksek risk grubu içinde bulunduğu tespit edilmiştir. Yoksulluğa maruz kalmanın nedeni ayrımcılık ve sosyal dışlanmaya bağlanmıştır. Hak ve imkânlardan faydalanmada açısından kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve her türlü ayrımcılıkla mücadele edilmesi öncelikler arasında sayılmıştır. Konu ile ilgili eylemler içerisinde, kadınların ekonomik bağımsızlığının teşvikine yönelik çabanın hızlandırılması sayılmıştır.¹⁴²

¹⁴¹ EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development (2010-2015), 7-10.

¹⁴² Selen Akses, **Avrupa 2020 Stratejisi**, İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, 2014.

2.5.8. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejik Taahhüdü

2016-2019 yıllarını kapsayan bu taahhüt¹⁴³ incelendiğinde beş temel öncelik sıralanır. Bunlar, kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması ve ekonomik bağımsızlığın kadınlarda ve erkeklerde eşit olması, cinsiyete dayalı ücret uçurumunun, kazançta ve emeklilikte cinsiyete dayalı ücret uçurumunun daraltılması dolayısıyla kadın yoksulluğu ile mücadele, karar alma sürecinde kadın erkek eşitliğinin desteklenmesi, cinsiyete dayalı şiddet ile mücadele mağdurların korunması ve desteklenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın haklarının tüm dünyada teşvik edilmesidir. 2020 yılında kadın-erkek istihdam oranının %75'e ulaşması, karar almada yer alan kadın oranının %40'a çıkması gibi spesifik hedefler bu belgede yer almıştır.

¹⁴³ European Commission, **Strategic Engagement for Gender Equality**, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, 1-27.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NE ADAY ÜLKE OLARAK TÜRKİYE'DE CİNSİYET EŞİTLİĞİ ve ÜYELİK SÜRECİNDEKİ GELİŞMELER

AB politikalarının etkisi yalnızca AB üyeleri ile sınırlı olmayıp, aday üyeleri de ilgilendirmektedir. Türkiye aday ülke olarak bu politikaların bir parçası olmuştur ya da olacaktır. Bu bölümde Türkiye'de cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemelere kronolojik olarak bakılacak ardından aday ülke olarak üyelik sürecindeki gelişmeler incelenecektir.

3.1. Türkiye'de Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Düzenlemeler

Cinsiyet eşitliği, devletlerin bu konuyu gündemde tutması ve aksiyona dönüştürmesi ile mümkün hale gelebilir. Alica, toplumda eşitliği sağlamak için kadınların daha görünür olmasına, haklarını bilmesine ve bu haklarının hukukla güvence altına alınıp, korunmasına ihtiyacımız olduğunu söyler. Hukuk her şey değilse de pek çok şeyin başlangıcıdır.¹⁴⁴ Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik uygulama ve düzenlemeleri kronolojik olarak ele almak mümkündür.

¹⁴⁴ Suzan Gökalp Alica, Önsöz, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Özel sayı. 2017, 16.

1990 yılında 743 sayılı eski Medeni Kanunun kadının çalışmasını kocasının iznine bağlayan 159. maddesi Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiştir. Aynı yıl Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü kurulmuş ancak 1994 yılında kaldırılmıştır. Daha sonrasında 2004 yılında KSGM olarak tekrar kurumsal statü kazanmıştır.¹⁴⁵ 1990-1994 yılları arasında kapsayan altıncı beş yıllık kalkınma planı¹⁴⁶ da, kadının toplumsal konumunu güçlendirmeyi hedefleri arasında saymıştır. 1998 yılında 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun yürürlüğe girmiştir. Daha sonra bu kanun değiştirilerek 2012 yılında 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun¹⁴⁷ adını almıştır. Birinci maddenin, ikinci fıkrasının b bendinde “*Şiddet mağdurlarına verilecek destek ve hizmetlerin sunulmasında temel insan haklarına dayalı, kadın erkek eşitliğine duyarlı, sosyal devlet ilkesine uygun, adil, etkili ve süratli bir usul izlenir.*” der. Böylece kanunun şiddet mağduriyetini her iki cinsiyet için de kabul ettiğini söyleyebiliriz. Aynı yıl içerisinde 4369 sayılı kanun ile vergi beyannamesi verilmesinde “aile reisi beyanı” kaldırılmış, “geliri elde eden birey” beyanname düzenlemeye yetkili kılınmıştır.¹⁴⁸

1999 yılında CEDAW içindeki çekincelerden 29. madde hariç hepsi kaldırılmıştır. Türkiye'nin 1999 Helsinki Zirvesi'nde AB tarafından aday ülke olarak tescillenmesiyle başlayan uyum süreci içerisinde kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlemelerde bulunmuş ve bulunmaya da devam etmektedir. Ancak bu yolda anayasa veya yasa değişiklikleri yapılırken, mecliste çoğunluk olan erkeklerin egemenliği bir defada yapılabilecek değişiklikleri, birkaç defaya yaymıştır ve yaymaktadır.¹⁴⁹ 2000 yılında CEDAW ihtiyari protokolü imzalanmış ve 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. Aileyi, eşler arasında eşitliğe dayandıran 41. madde, 2001 yılında anayasaya girmiştir.¹⁵⁰

¹⁴⁵ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, **26. Dönem 1. Yasama Yılı Faaliyet Raporu**, Mayıs, Ankara, 2017, 5.

¹⁴⁶ T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)**, Haziran, 1989, 287.

¹⁴⁷ Ailenin Korunması ve Kadına Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120320-16.htm>, 3 Haziran 2019.

¹⁴⁸ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 5.

¹⁴⁹ Moroğlu, , Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları, 306.

¹⁵⁰ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 5.

2002 yılında 743 sayılı eski medeni kanunun yerine, kadın-erkek eşitliğine uygun olacak şekilde yeni bir TMK¹⁵¹ yürürlüğe girmiştir. 4721 sayılı yeni medeni kanun ile gelen değişikliklere bakıldığında, genel olarak aile hukuku içerisinde eşlere eşit haklar sağlandığı görülür. Eski medeni kanunda eşlerin rolü karı ve kocanın rolü olarak ayrılmıştı. Bu ayrımcı tutum yeni medeni kanunla büyük oranda giderilmiştir. Örneğin eski kanunda 152, 153, 154,155. maddelerde, kocanın evin reisi olduğu, karısının ve çocuklarının iâşesinin kocaya ait olduğu, evin seçiminin ona ait olduğu ve kadının eve bakmakla yükümlü olduğu, hatta karısının bazı tasarruflarından bile kocasının sorumlu tutulduğu gibi bir dizi evlilik içi eşitliğe aykırı madde barındırmaktaydı. Oysa yeni medeni kanuna bakıldığında 185, 186, 188 ve 189. maddelerde kocaya bağlanan sorumluluklar “eşler” olarak değiştirilmiştir. Eşler evlilik birliğini sağlamakla, oturacaklar konutu birlikte seçmekle ve evin geçimine güçleri oranında katılmakla yükümlü kılınmışlardır. Bu doğrultuda madde 21’de velayet altındaki çocuğun yerleşim yeri de anne ve babanın ortak yerleşim yeri olarak belirenmiş, ortak yerleşim yeri yoksa çocuğun bırakıldığı ana veya babanın yerleşim yeri çocuğun yerleşim yeri sayılmıştır. Eski medeni kanun evlenme yaşı açısından da eşitsiz hükümler içermekteydi. Eski kanunun 88. maddesinde erkek 17, kadın 15 yaşını bitirmedikçe evlenemez denmiştir. Fakat olağanüstü hallerde 15 yaşını bitiren bir erkekle, 14 yaşını bitiren bir kadının evlenmesine anne, baba veya vasinin dinlenmesi şartıyla müsaade edilebileceği hükmedilmiştir. Yeni medeni kanun 124. maddesine, erkek veya kadın 17 yaşını doldurmadıkça evlenemez hükmü gelmiştir. Olağanüstü durumlar içinse 16 yaş sınırı yine her iki cinsiyet için tanımlanmıştır. Yoksulluk nafakası ile ilgili olarak eski medeni kanun, erkeği doğal nafaka ödeyen olarak görmüştür. Erkeğin kadından yoksulluk nafakası isteyebilmesi için kadının halinin refah olması gerekli kılınmıştır (madde144). Yeni medeni kanunda ise yoksulluğa düşen taraf, diğer taraftan mali gücü oranında nafaka isteyebilir hükmüyle her iki cinsiyete de bu hak verilmiştir (madde 175). Eski medeni kanunda mal birliği rejimi esas olup birliğe giren malların koca tarafından idare olunacağı hükmolunmuştur (madde 196). Yeni medeni kanunda esas olan edinilmiş mallara katılma rejimidir (madde 202). Ancak eşler istedikleri mal rejimini seçmekte özgürdürler. Yeni medeni kanunla, eşler ortaklık mallarını evlilik birliğinin yararına

¹⁵¹ Türk Medeni Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf>, 3 Haziran 2019; Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 5.

göre birlikte yönetirken (madde 262), bu kanun değişmeden önce bu hak yalnızca kocaya tanınmıştır (madde 212) Eski medeni kanunda evlenmekle kocanın soyadının alınacağı, talep edilmesi halinde kadının önceki soyadını kocasının soyadının önünde kullanabileceği hükmü geçerliydi (madde 153). Bu durum yeni medeni kanunda da aynen kalmıştır. Ancak cinsiyet eşitliğine aykırılığı tartışma konusu olmuştur.

Ergene, soyadının kişilerin adı üzerindeki bir kişilik hakkı olması açısından konuyu ele almış ve hukuken korunması gereken esasın kişilik hakkı olduğuna dikkat çekmiştir. Tüm bunların dışında medeni kanunda soyadı devamlılığı kabul edilmiştir ve 27. maddesi ile ad değişikliği yalnızca haklı sebeplere bağlanmıştır. Bu iki çelişkili durum soyadına ilişkin emredici hükümlerle, evlenen kadınların sıklıkla başına gelmektedir. İstisnai durum ortadan kalkıp, sıradanlaşmaktadır. Yani kabul edilmelidir ki 27. madde ile korunmak istenen kamu düzeni ve hukukun güvenliği, 187. madde ile her evlenme akdinde ihmal edilmektedir.¹⁵² Evlendiğinde de sadece kendi soyadını kullanmak isteyen kadınlar 2004 yılı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararından sonra ve 2015'ten önce Anayasa Mahkemesi'ne başvurarak sadece kendi soyadlarını kullanabilmekteydi. Eylül 2015'te Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararı ile Anayasa Mahkemesi yerine Aile Mahkemesi'ne açılacak dava ile kadınlar sadece kendi soyadını kullanma imkânına kavuşturuldu. Bu karara rağmen kanun koyucu 187. maddede herhangi bir değişikliğe gitmemiştir. Bir an önce gerekli düzenlemenin yapılması gerekmektedir.¹⁵³

2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ayrımcılıkları engelleyici hükümler barındıracak şekilde yürürlüğe girmiştir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık da engellenen ayrımcılıklar arasında sayılmıştır. Daha sonra bu kanun ayrıntılı biçimde ele alınacaktır. 2004 yılında 1982 Türkiye Cumhuriyeti (T.C.) Anayasasına toplumsal cinsiyet eşitliğini de içine alan eklemeler 10. ve 90. maddelere eklenmiştir.¹⁵⁴

¹⁵² Deniz Ergene, İnsan Hakları Hukukundaki Gelişmeler Işığında Türk Hukukunda Kadının ve Çocuğun Soyadı Meselesi ve Medeni Kanun'da Değişiklik Önerisi, **MHB**, Cilt 31, Sayı 2, 2011, 134-137.

¹⁵³ Vehbi Umut Erkan, Türk Medeni Kanunu'nda Evlilik Birliği İçerisinde Kadının Ekonomik ve Sosyal Hakları, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 134, 2018, 438-439.

¹⁵⁴ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 5.

2005 yılında yürürlüğe giren 5237 sayılı yeni Türk Ceza Kanunu (TCK)¹⁵⁵ ile cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Sırasıyla; madde 3/2 “eşitlik ilkesi” başlığı, “*Ceza Kanununun uygulamasında kişiler arasında ırk, dil, din, mezhep, milliyet, renk, cinsiyet, siyasal veya diğer fikir yahut düşünceleri, felsefi inanç, milli veya sosyal köken, doğum, ekonomik ve diğer toplumsal konumları yönünden ayırım yapılamaz ve hiçbir kimseye ayrıcalık tanınamaz.*” şeklinde düzenlenmiştir. Madde 122’de “ayrımcılık” başlığı ile “*Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle...*” ayrımcılık yapanlar için “*altı aydan bir yıla hapis veya adli para cezası*” uygun görülmüştür. Daha sonra bu madde 2014 yılındaki değişiklikle “nefret ve ayrımcılık” başlığıyla ele alınmış. Yukarıda sayılan sebeplere yeni eklemeler de yapılarak devamında hapis cezası da artırılarak “*bir yıldan üç yıla kadar*” şekline geçmiş ve adli para cezası kaldırılmıştır. Son olarak, 216/2 “*Halkın bir kesimini, sosyal sınıf, ırk, din, mezhep, cinsiyet veya bölge farklılığına dayanarak alenen aşağılayan kişi, altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.*” maddesi de cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemeler içinde yer almıştır.

2005 yılında meclis tarafından, töre ve namus cinayetleri ile kadınlara ve çocuklara yönelik şiddetin sebeplerinin araştırılarak, alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla bir araştırma komisyonu kurulmuştur. Araştırma komisyonu raporlarının ardından 2006 yılında “Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler” konulu 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlandı. 2007 yılında 193 sayılı Gelir Vergisi Kanuna madde 9/6 ile getirilen yeni değişiklikle, dışardan işçi almadan evden imal edilen mamuller için, işyeri açmaksızın, asgari ücret yıllık brüt tutarından fazla olamayacak kazançlarda panayır, kermes, internet ve sayılan diğer yerlerde satış yapanlar gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Bu kanun en çok ekonomik olarak avantajsız grup olan kadınlar için olumlu bir gelişme olmuştur.¹⁵⁶

¹⁵⁵ Türk Ceza Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, 4 Haziran 2019; Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 5.

¹⁵⁶ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 5-6.

2008 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünce, Avrupa Komisyonu'nun mali desteği ve Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı'nca birlikte yürütülen, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Eşleştirme Projesi kapsamında hazırlanmıştır.¹⁵⁷ 2009 yılında TBMM tarafından çok önemli bir adım atılarak, 5840 sayılı kanun ile “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” (KEFEK) kurulmuştur. Komisyon düzenli aralıklarla faaliyet raporu yayınlamanın yanı sıra konu ile ilgili yurtdışı toplantılarında da varlık göstermektedir. 2010 yılında anayasaya, eşitliğin sağlanması için alınacak tedbirlerin ayrımcılık olmayacağı maddesi eklenerek pozitif ayrımcılık ilkesi benimsenmiştir. Yine aynı yıl 2010/14 numaralı başbakanlık genelgesi yayınlanarak kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması amaçlanmıştır.¹⁵⁸

Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) Türkiye tarafından 2012 yılında imzalanmış, 2014 yılında yürürlüğe girmiştir.¹⁵⁹ Sözleşme¹⁶⁰ kadına karşı şiddeti kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizlikten doğan bir ayrımcılık olarak tanımlamış ve bu mevcut sosyal durumdan, kamuda ya da özel yaşamda olması fark etmeksizin “*arınmış bir Avrupa yaratmayı*” hedeflemiştir. Türkiye bu sözleşmeyi çekincesiz olarak imzalamıştır. 12/5, “*Taraflar kültür, töre, din, gelenek veya sözde “namus” gibi kavramların bu sözleşme kapsamındaki herhangi bir şiddet eylemine gerekçe olarak kullanılmamasını temin edeceklerdir.*” maddesidir. Bu konuda daha önce, AB ilerleme raporlarında da Türkiye'nin harekete geçmesi beklenmiştir. Madde 3/b'ye göre “*aile içi şiddet*”, *eylemi gerçekleştiren, mağdurla aynı ikametgahı paylaşmakta olsun veya olmasın veya daha önce paylaşmış olsun veya olmasın, aile içinde veya aile biriminde veya mevcut veya daha önceki eşler veya birlikte yaşayan bireyler arasında meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddet eylemleri olarak anlaşılacaktır.*” Bu maddeden herhangi bir cinsiyet

¹⁵⁷ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, 2008.

¹⁵⁸ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 6.

¹⁵⁹ Council of Europe Portal, Chart of Signatures and Ratification of Treaty 210 https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures_1 Mayıs 2019.

¹⁶⁰ Avrupa Konseyi, Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi <https://rm.coe.int/1680462545>, 1 Mayıs 2019, 3-5.

bildirmediği için kadın-erkek fark etmeksizin, herkesin ev içi şiddet mağduru sayılabileceği anlaşılmaktadır. Sözleşme genel olarak mevzuatın her türlü şiddeti önleyici ve kadınları güçlendirici biçimde düzenlenmesi ile toplumun bu konuda bilinçlenmesi yönünde bir beklentide oluşturulmuştur.

2012 yılında yürürlüğe giren 6284 sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun” ile İstanbul Sözleşmesi mevzuata aktarılmaya çalışılmıştır.¹⁶¹ Yine aynı yıl 5393 sayılı Belediyeler Kanunu’nda¹⁶² 14. maddeye eklenen cümle ile büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000’den fazla olan belediyelere kadın ve çocuklar için konuk evi açma zorunluluğu getirilmiştir. Dışında kalan belediyelere zorunlu kılınmasa da kadın ve çocuklar için konuk evi açabilecekleri hatırlatılmıştır. 2014 yılında “Kadına Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu” kurulmuştur. Kuruluşundan alt ay sonra çalışmasını tamamlayan komisyon konuyla ilgili rapor yayınlamıştır.¹⁶³

2016 yılı için, 657 Devlet Memurları Kanunu’nda, 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nda, 4447 sayılı İşsizlik Kanunu’nda ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan değişikliklerle iş ve aile hayatı uyumlaştırılmaya çalışılmıştır. Doğum, evlat edinme izinleri, doğum ve evlat edinmeye bağlı kısmi çalışma hakkına ilişkin memurlar için yapılan düzenlemelerin yanında özel sektörde çalışan kadınlara da yardım çalışma ödeneği, kısmi zamanlı çalışma gibi haklar doğum ve evlat edinme sonrası için getirilmiştir. Aynı yıl içerisinde şiddet önleme ve izleme merkezleri hakkında 17 Mart 2016 tarihli, 29656 sayılı Resmi Gazete’de yönetmelik yayınlanmıştır.¹⁶⁴

2018 yılında 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nda 23. maddede yapılan bir değişiklikle, kadın çalışanı olan ve kreş veya gündüz bakım evi açan işyerleri için belirli oranlarda ücretler gelir vergisinden istisna edilmiştir.¹⁶⁵ Bu maddenin daha

¹⁶¹ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 6.

¹⁶² Belediye Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>, 8 Haziran 2019; Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 6.

¹⁶³ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 6.

¹⁶⁴ Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 6-7.

¹⁶⁵ Gelir Vergisi Kanunu <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pdf>, 8 Haziran 2019.

eşitlikçi olması için kadın çalışan olması zorunluluğu belki ilerleyen yıllarda kaldırılabilir.

2019 yılı On Birinci Kalkınma Planı'nda, istikrarlı büyüme için kadınların işgücüne teşvik edilmesi temel öncelikler arasına konmuştur.¹⁶⁶ Ancak plan öncesi ekonomik ve sosyal gelişmelerin anlatıldığı bölümde yüzde dokuz olan işsizlik oranının, çalışma çağı nüfusunun yanı sıra özellikle kadınlar olmak üzere iş gücüne katılım oranlarındaki güçlü artışlara bağlı olarak yüzde on bire yükseldiği açıklanmıştır.¹⁶⁷ Bu noktada kadınların işgücüne katılımıyla ilgili daha somut hedeflerin konulması ve söylem olarak bu durumun desteklenmesi gerekmektedir.

3.1.1. Türkiye’de Ayrımcılık ve Eşitlik Kavramları

Eşitlik kişileri keyfi muameleden koruyan bir ilkedir. Modern hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden biri de eşitlik ilkesine yer verilmesidir. Neredeyse bütün uluslararası sözleşmelerde ve anayasalarda bu ilkeye rastlanılmaktadır. Pek de yeni olmayan bu kavram ancak hukuk devleti araçları ile güvence altına alınabilir. Türkiye’de ayrımcılık ve eşitlik kavramı dendiğinde, Türk hukukunda ayrımcılık ve eşitlik kavramı anlaşılmaktadır. Türkiye’de eşitlik anayasal güvence altına alınmıştır.¹⁶⁸

3.1.2. Anayasal Olarak Eşitlik Kavramı ve Kapsamı

Türk anayasa tarihindeki gelişmelere bakıldığında eşitlik kavramı, 1876, 1924, 1961 ve 1982 Anayasalarında yer almıştır. Ancak sadece 1961 ve 1982 Anayasaları bu hakkı güvenceye almıştır.¹⁶⁹ Eşitlik 1982 Anayasası'nın¹⁷⁰ 10. maddesinde yer almaktadır. 10. madde “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” der. 2004 yılında bu maddeye “*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu*

¹⁶⁶ T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Temmuz, 2019, 30.

¹⁶⁷ T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 18.

¹⁶⁸ İnceoğlu, 45.

¹⁶⁹ İnceoğlu, 47.

¹⁷⁰ T.C. Anayasası https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf, 9 Haziran 2019.

eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” fıkrası eklenmiştir. 2010 yılında ise *“Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.”* cümlesi ile pozitif ayrımcılığın suç sayılamayacağı belirtilmiştir. Son olarak *“Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”* fıkrası eklenerek ayrımcılığın engellenmeye çalışıldığı görülür. 2001 yılında 41. maddeye, *“Aile, Türk toplumunun temelidir...”* ifadesinden sonra *“... ve eşler arasında eşitliğe dayanır.”* hükmü eklenmiştir. 90. maddeye 2004 yılında *“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”* ek cümlesi eklenmesi temel hak ve özgürlükler açısından önemli bir adım olmuştur.

3.1.3. İş Kanunu Açısından Cinsiyet Eşitliği

4857 sayılı İş Kanunu¹⁷¹ açısından cinsiyet eşitliğine bakıldığında 2014’te eklenen 5.madde *“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”* ve *“İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.”*, *“Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”* şeklindedir. Devamında bu maddelere aykırı şekilde işine son verilen kişiler için tazminat alma ya da yoksun bırakıldığı hakların iadesini talep etme hakkına sahip oldukları belirtilmiştir. 18.madde’nin d fıkrasında fesih için geçerli olmayan sebepler arasında *“İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler”* sayılmıştır. 66. maddenin e fıkrası günlük çalışma süresi içerisinde sayılacak haller arasında kadın işçilerin emzirme için belirtilen süreleri de sayılmıştır.

¹⁷¹ İş Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 10 Haziran 2019.

ILO “45 No’lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi” gereğince, iş kanuna giren 72. maddeye göre; kadınların yaşı ne olursa olsun “*maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde çalıştırılması ...*” yasakken, erkeklerde 18 yaş altı için bu yasak geçerli kılınmıştır. Ancak yukarıda sayılan işlerin içinde, sevk idare için bulunup bedensel çalışılmayan, sıhhi ve sosyal hizmetlerde çalışan, mesleki bilgisini tamamlamak için staj yapan, bedenlen çalışmayıp sanatının icrası için maden ocağı ve yeraltı kısımlarına tesadüfen inmesi gerekli görülen herkes bu yasağın dışında tutulmuştur. Kadınların cinsiyeti sebebiyle korunmasının (kadınların üreme ve bebek bakıcılığı faktörünü korumayı amaçlayarak) cinsiyet eşitliğine aykırı olup olmadığı tartışma konusu olmuştur ve olmaya devam edecektir. ILO hiçbir cinsiyete kısıtlamaya gerek kalmayacak şekilde maden sağlığı ve güvenliğinin oluşturulmasının 176 sayılı sözleşme ile sağlanmasına böylelikle 45 sayılı sözleşmeye gerek kalmayacağına 99. Uluslararası İş Konferansı’nda değinmiştir.¹⁷²

Son olarak 74. madde ile doğum öncesi ve sonrası izin süreleri belirtilmiş, doktor raporu ile izinlerin artırılıp, azaltılabileceği eklenmiştir. 2016 yılında eklenen ek fıkra ile belirtilen sürelerin bitiminde kadın işçiye ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiye istekleri halinde belirlenen süreler dâhilinde ücretsiz izin verilebileceği kanunda düzenlenmiştir. Aynı kanun maddesi hamilelik boyunca kadınlar için gereken doktor kontrolleri için ücretli izin verilmesini hükmetmiştir.

3.1.4. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından Cinsiyet Eşitliği

Güvenlik, insanlık kadar eski bir gereksinimdir. Sakatlık, hastalık, yaşlılık ve ölüm gibi risklere karşı korunma ihtiyacı insanları önlem almaya itmiştir. Sanayi devrimi ile birlikte bu ihtiyaç daha çok artmıştır. Böylelikle geleneksel sosyal güvenlik yerini devlet eliyle oluşturulan, kurumsal bir sosyal güvenlik sistemine bırakmıştır.¹⁷³

¹⁷² International Labour Organization, Published 99th ILC Session https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:231182, 16 Haziran 2019.

¹⁷³ Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi, **Türkiye’de Kadınlar Sosyal Güvenliğin Neresinde? 5510 Sayılı SSGSS Kanunu’nun Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi Araştırma Raporu**, Kasım, İstanbul: 2015, 6.

Sosyal güvenlik hakkı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, madde 22’de de hak olarak tanımlanmıştır.¹⁷⁴

Sosyal Güvenlik Kurumu faaliyet raporu incelendiğinde Türkiye’de sigortalı nüfus oranını görülmektedir. 2017 yılı için sosyal sigorta kapsamının, ülke nüfusuna oranı, aktif ve pasif sigortalı toplamı olarak %87,1 olarak ölçülmüştür. Bu oran 2018 yılında gerileyerek %85,6 olmuştur.¹⁷⁵ Kapsayıcılığı düşmüştür. Sosyal güvenlik hakkı evrensel bir hak olmasına rağmen yukarıda da gördüğümüz gibi nüfusun sınırlı bir kesimini kapsamaktadır, bunun sebebi ulusal ya da uluslararası mevzuat eksiklikleri ya da ülkelerin konuya yeterince önem vermemesi gibi sebepler değildir. Sosyal güvenlik hakkı dâhilinde ihtiyaçların karşılanmasına olanak verecek kaynağın yetersizliğidir. Sosyal güvenlik bir gelir transferi mekanizmasıdır.¹⁷⁶

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun¹⁷⁷ amacı, kişileri sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası bakımından güvence altına almakla beraber sigortadan yararlananların ve bu durumun sağladığı hakların işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemektir (madde 1). Kanun cinsiyet eşitliği üzerinden incelendiğinde ortaya çıkan bulgulara göre, madde 15 ile analık hali tanımlanmıştır. Tanımlamaya göre, kendi sigortalı ya da çalışmalarından dolayı gelir veya aylık elde eden kadın ile kendi sigortalı ya da çalışmalarından dolayı gelir veya aylık kazanç elde eden erkeğin sigortasız eşi gebeliğin başlangıcından doğumdan sonraki sekiz haftaya, çoklu doğumlarda on haftaya kadar olan süreyle analık halindedir. Madde 16 ile analık hali gereği iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verileceği belirtilmiştir. Bunun için sigortalı kadının iş göremezliğin başlayacağı tarihten en az bir yıl önce 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirmiş olması şarttır. Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortası olmayan karısının doğumu sebebiyle sigortalı erkeğe her çocuk için yaşaması şartıyla bakanlıkça onaylanan tarifeye göre emzirme ödeneği verileceği de yine aynı madde içinde yer bulmuştur.

¹⁷⁴ Türkiye Büyük Millet Meclisi, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, 29 Haziran 2019.

¹⁷⁵ T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, **2018 Faaliyet Raporu**, 2019, 43.

¹⁷⁶ Alper Yusuf, Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sosyal Güvenliğin Finansmanı, **VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu Bildirisi**, Denizli, 2015, 199.

¹⁷⁷ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, 10 Haziran 2019.

Ancak emzirme ödeneğinden yararlanabilmek için yükümlü kişinin, doğumdan önce bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primini bildirilmesi ya da yatırması ile genel sağlık sigortası borcu da dâhil herhangi bir prim borcu olmaması şart koşulmuştur. Madde 41 ile üç defaya mahsus ve doğum tarihinden itibaren iki yılı geçmemek şartı ile kadınlara doğum borçlanması imkânı sağlanmıştır. Bunun için kadının doğum öncesinde sigortalı olması gerekmektedir. Fakat ayrımcılık burada ortaya çıkmaktadır. Erkekler için olan askerlik borçlanmasında, kişinin öncesinde sigortalı olma şartı yoktur.¹⁷⁸

2013'te kanunun 60. maddesine, Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun kapsamında eklenen fıkra ile hakkında koruyucu tedbir kararı verilen kişilerin korunması amaçlanmıştır. Hem genel sağlık sigortası olmayan hem de bakmakla yükümlü kişi kapsamında olmayan ya da genel sağlık sigortası kapsamında olup sağlık yardımından yararlanamayan bu kişiler, bu halleri devam ettiği sürece, gelir testine ihtiyaç duyulmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılmışlardır. Bu fıkra ile Türkiye'de çoğunlukla kadınların maruz kaldığı aile içi şiddetle meydana gelen mağduriyet bir nebze azaltılarak, mağdurların prim ödemeksizin sigortadan faydalanmaları sağlanmıştır.

Kanunun 32. maddesi ile ölüm sigortasından sağlanan haklar ve yararlanma şartları belirtilmiştir. C bendinde "*Aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi*" ile erkek çocukları dışlanmıştır. Kapsayıcılığı artırmak adına tüm çocuklara bir kereye mahsus evlilik ödeneği sağlanması ayrımcılığı ortadan kaldıracaktır. Ölüm aylığının hak sahiplerine paylaşılmasını belirten madde 34'te ise 18 yaşını, lise ve dengi öğretim görmesi halinde 20 yaşını, yükseköğretim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanlar ile yaşları ne olursa olsun evli olmayan, boşanmış ya da dul kalmış olan kız çocuklarına aylık bağlanacağı belirtilmiştir. Kanuna göre kız çocukları için evlenme ya da sigortalı işe başlamaları aylığın kesilmesine yol açacaktır. Bu durumun kız çocuklarının istihdama katılmasını nasıl etkilediği ile ilgili çalışmada Alper, Özgökçeler ve Sümer bu durumun istihdama katılımı olumsuz etkilediği sonucuna varmışlardır. Türkiye'de ölüm aylığından yararlanan kız

¹⁷⁸ Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi, 57.

çocuklarının her yaş grubuna dağılımı olmakla birlikte ölüm aylığından yararlanma oranları 25 yaş ve sonrası için en az %96 seviyesindedir. Erkek çocukları içinse 25 yaş sonrası en yüksek yararlanma oranı %4 seviyelerine bile varmamaktadır. Bu durum yalnızca malul olan erkek çocuklarının ölüm aylığından yararlanabilmesi ile açıklanmaktadır. Diğer yandan işe girmeleri halinde ya da evlilik durumunda aylığın kesilecek olması durumuyla kadınların belirgin şekilde çalışmaya isteksiz oldukları veya kayıt dışı istihdam eğilimi gösterdikleri çalışmada ortaya koyulmuştur. Çalışma göstermiştir ki, Türk sosyal güvenlik sistemi kadına karşı pozitif ayrımcılık uygulamalarını pozitif ayrımcılığın ötesine götürerek, kadına zarar vermeye, kadınlara istihdamı sorgulatmaya başlamıştır.¹⁷⁹ Bu durumun düzeltilmesi için kadınların işe girme ya da evlenme halinde, kendi sigortalılık durumunda olduğu gibi ölüm aylığının kesilmesine engel olunması önerilebilir.¹⁸⁰ Böylece istihdamdan kaçınma ya da kayıt dışı istihdamın önüne geçilerek daha doğru anlamda pozitif ayrımcılık yapılabilir.

İlk kez nüfusun tamamını zorunlu olarak kapsayacak şekilde 2012 yılı itibari ile uzun tartışmaların ardından, genel sağlık sigortası yürürlüğe girmiştir. İsteğe bağlı ya da herhangi bir şekilde sigortaya tabii olmayanlar için kanunda belirtilen yaş hadlerinin geçilmesi durumunda zorunlu genel sağlık sigortası için prim ödeyip ödemeyecekleri kurumca test edilip, tespit edilir. Ancak bu test aile içindeki gelirin (taşınır, taşınmaz mallar da dâhil) kişi başına düşen miktarınca hesaplanır. Asgari ücretin 1/3'ü geçildiğinde geçildiği oranda prime tabii tutulur.¹⁸¹ Bu durumda işsiz olan çocuğun genel sağlık sigortası yükü, ona bakan ailesine kalmaktadır. Kanun 2013 yılında yapılan değişiklikle 01.10.2008 tarihinden sonra doğan kız çocuklarını da zorunlu genel sağlık sigortası kapsamına almıştır. 01.10.2008 tarihinden önce doğan kızlar için evlenene ya da işe girene kadar ailesinin sigortasından yararlanma durumu mevcudiyetini korumaktadır. Bu durumun gelecekte kız çocuklarını evlenmeye iteceği, kız çocuklarının bağımlılıklarını artıracığı fikri olsa da¹⁸² şimdilik erkek

¹⁷⁹ Yusuf Alper, Serhat Özgökçeler, Gözde Sümer, Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların Kız Çocuklarının İşgücü Katılımına ve İstihdama Etkisi, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015, 348.

¹⁸⁰ Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi, 46.

¹⁸¹ Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi, 49.

¹⁸² Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi, 50.

çocuklarına yapılan ayrımcılığın kısmen de olsa kalktığını söylenebilir. Genel sağlık sigortasının kimleri kapsadığı madde 60'ta açıklanmıştır. Sigortalı sayılmayanların aktarıldığı 6. maddeye bakıldığında kadın emeğinin göz ardı edildiğini görülür. Madde 6/a'da işverenin iş yerinde ücretsiz çalışan eşi, 6/b'de birlikte aynı konutta yaşayan üçüncü derece de dâhil hısımlar arasında ve aralarına kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içerisinde yapılan işlerde çalışanlar, 6/c'de ev hizmetlerinde çalışanlar (ay içerisinde 10 günden az çalışanlar ve ek 9/2 kapsamında olmayanlar) sigortalı sayılmazlar. Sigortalı sayılmayanlar, toplumsal cinsiyet algıları gereği daha çok kadınların bulunduğu çalışma alanlarıdır.

Genel olarak bakıldığında Türkiye sosyal güvenlik sisteminin prim ödemeye ve çalışma hayatına dayalı olduğu, erkek çalışan varsayımı etrafında kurulduğu görülür. Kadınlar sosyal güvenlikten yararlanabilmek için güvenceli bir işte çalışmıyorsa bir erkeğe bağımlı kalmak zorunda bırakılmışlardır.¹⁸³

3.1.5. Devlet Memurları Kanunu Açısından Cinsiyet Eşitliği

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu¹⁸⁴ incelendiğinde, memurların görevini yerine getirirken ayırım yapmalarının yasak olduğu konulardan biri olarak cinsiyet sayılmıştır (madde 7). Bu maddeye paralel olarak, disiplin cezalarını gerektiren davranış ve durumların sayıldığı 125. madde içerisinde kademe ilerlemesinin durdurulmasını gerektiren durumlar içerisinde görev esnasında cinsiyet ayrımı yapmak sayılmıştır (madde 125/D/ı).

Madde 101 ile kadın memurların doktor raporu ile durumunun belirlenmesi halinde hamileliğinde 24. haftadan önce ya da her durumda 24. haftadan itibaren olmakla beraber doğumdan sonraki iki yıl da gece nöbeti ve vardiyası verilemeyeceği emredilmiştir. Madde 104'te ise kadın memurların doğum öncesi ve sonrası izinlerine dair haklarına (madde 104/A) ve doğum izninin bitişinin ardından süt iznine ait düzenlemelere yer verilmiştir, toplam izin süresi belirli iken izin saatleri ve sayısı kadın memurlara bırakılmıştır (madde 104/D). Babalara ise isteği üzere 10

¹⁸³ Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi, 65.

¹⁸⁴ Devlet Memurları Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 24 Ağustos 2019.

günlük babalık izni verilebileceği (madde 104/B) yer almıştır. Babaların izninin isteğe bağlı oluşunun bebek bakım sorumluluğu üzerine kadınların toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirdiği söylenebilir. Bu durumun değişmesi için babalık izninin daha fazla ve zorunlu olması önerilebilir. Doğumdan sonra süt izni olmaksızın çalışma saatinin yarısı kadar çalışma süresi talep edebilecek olan anneler için süreler ilk doğum için iki ay, ikinci doğum için dört ay ve üçüncü ve sonraki doğumlarda altı ay olarak belirlenmiştir (madde 104/F).

Hangi hallerde aile yardımı verilmeyeceği ile ilgili maddede ise 25 yaşını dolduran çocuklar sayılırken 25 yaşını geçse bile evlenmemiş kız çocuklarının varlığı durumunda ödeneğin verileceği kanunda yer almıştır (madde 206/2). Cinsiyet eşitliği açısından değerlendirildiğinde, bu maddenin kız çocuklarını korumaya yönelik olmadığı ve çalışan ebeveyne katkı sağladığı düşünüldüğünde, erkek çocuklarını da istihdam edilene ya da evlenene kadar kapsam içine dâhil etmeye veya kız çocuklarını da 25 yaşını bitirince her halde kapsam dışına bırakmaya yönelik yeni bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu görülmektedir.

3.2. Katılım Ortaklığı Belgelerinde Cinsiyet Eşitliği

Türkiye 1999'da adaylığının AB tarafından onaylanmasından beri hukuki, sosyal ve ekonomik anlamda yeni düzenlemeler içindedir. Cinsiyet eşitliği de bu konulardan biridir. Katılım ortaklığı, T.C. Dışişleri Bakanlığı'na bağlı bulunan AB Başkanlığı'nın resmi sitesinde açıklanmıştır bu açıklamaya göre; katılım ortaklığı belgesi; Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanır ve Konsey'in onayına sunulur. Onaylanınca AB Resmi Gazetesi'nde yayımlanır. Adaylığı resmi olarak kabul edilen her ülke için bu durum geçerlidir. Bu belge AB müktesebatının bir parçası, aynı zamanda aday ülkeler için bir yol haritası niteliğindedir. Kısa (1-2 yıl içinde gerçekleşmesi beklenen) ve orta (3-4 yıl içinde gerçekleşmesi beklenen) vadeli öncelikler, alınacak tedbirler, siyasi ve ekonomik kriterler ile AB müktesebatına uyum değerlendirilir. AB'nin yapacağı mali yardıma ilişkin hususlar da belgede yer

alır. Belge ihtiyaçlara göre güncellenir, yerine getirilen kriterler çıkartılır, kalanı bir takvime bağlanır.¹⁸⁵

Günümüze kadar dört katılım ortaklığı belgesi bulunmaktadır. Bunlardan 8 Mart 2001 tarihli ilk katılım ortaklığı belgesi¹⁸⁶ incelendiğinde konu ile ilgili olarak yapılması beklenenler orta vade için, “Genişletilmiş siyasi diyalog ve kriterler” başlığı altında “*Tüm bireylerin, herhangi bir ayırım yapılmaksızın ve dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç veya dinine bakılmaksızın, tüm insan hakları ve temel özgürlüklerinden tam olarak yararlandırılmasının temini. Düşünce, vicdan ve din özgürlüğünden yararlanma koşullarının daha da geliştirilmesi.*” maddesiyle, yine orta vadeli plan içerisinde “İstihdam ve sosyal işler” başlığı altında “*Kadınlara karşı ayrımcılık uygulamalarının ve cinsiyet, ırk ve etnik köken, din ve inanç, sakatlık, yaş ve cinsi eğilim nedenlerine dayalı tüm ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması*” ve “*İş hukuku, kadın ve erkek arasında eşit muamele, iş sağlığı ve güvenliği ve kamu sağlığı alanlarında AB müktesebatının üstlenilmesi; ilgili idari yapıları ile sosyal güvenliğin eşgüdümü için gerekli yapıların güçlendirilmesi*” maddeleri ile doğrudan yer bulmuştur. Cinsiyet eşitliği konusu temelde insan hakları konusu olduğu için, kısa vade için ön görülen yükümlülüklerde dolaylı olarak konuya yer verildiği söylenebilir. Dolaylı olarak yer aldığı maddeler; “*Tüm insan hakları ihlallerine ilişkin tashih imkânlarının güçlendirilmesi*” ve “*Münferit ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla karşılıklı işbirliği içinde, kanun uygulayıcı memurların insan hakları konularında eğitimlerinin yoğunlaştırılması.*” şeklindedir.

14 Nisan 2003 tarihli AB Konseyi tarafından kabul edilen bir sonraki katılım ortaklığı belgesine¹⁸⁷ bakıldığında; “Mali yardımlar” başlığı altında “*Sivil toplum kuruluşları da, demokratik uygulamaların, hukukun üstünlüğünün, insan haklarının, kadın erkek eşitliğinin ve azınlıkların korunmasının geliştirilmesi ve*

¹⁸⁵ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Katılım Ortaklığı Belgeleri <https://www.ab.gov.tr/46226.html>, 18 Mart 2019.

¹⁸⁶ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi 2001 https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2001.pdf, 18 Mart 2019, 3. ve 7-8.

¹⁸⁷ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi 2003 https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2003.pdf, 18 Mart 2019, 3., 9., 13. ve 15.

güçlendirilmesini amaçlayan girişimlerin desteklenmesi çerçevesinde yardımdan faydalanabilecektir.” maddesiyle cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik girişimlerin maddi olarak destekleneceği görülür. Aynı belgede kısa vade hedefler içerisinde “Üyelikten Kaynaklanan Yükümlülükleri Üstlenebilme Yeteneği” ana başlığı altında “Sosyal Politika ve İstihdam” alt başlığı ile “*İş hukuku, kadın ve erkek arasında eşit muamele, işçi sağlığı ve iş güvenliği, ayrımcılıkla mücadele alanındaki AB müktesebatının iç hukuka aktarılması için bir program kabul edilmesi.*” maddesi ile Türkiye’den iş hukukunda eşitlik için hukuki zeminin bir programa bağlı olarak oluşturulması beklenmiştir. Devamında orta vade için aynı adlı başlık ve alt başlık altında konu genişletilmiş ve iş hukukunda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik uygulamaları güçlendirmek ve denetlemek üzere “... *AB müktesebatının iç hukuka aktarılması ve uygulanması; iş teftiş kurumları da dahil olmak üzere, ilgili idari yapıların ve uygulama yapılarının güçlendirilmesi.*” şeklinde yer almıştır. “Diğer Alanlarda İş Birliğinin Güçlendirilmesi” başlığıyla 2003 yılı boyunca Türkiye’den katılması beklenen topluluklar sıralanmış ve bunlar arasında, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele toplulukları konuyla ilgili olarak belgede yer bulmuştur. “Güçlendirilmiş Siyasi Diyalog ve Siyasi Kriterler” ana başlığı altında 2003-2004 yılı için öncelikler adı altında “*Türkiye’nin taraf olduğu ilgili uluslararası sözleşmeler ve Avrupa sözleşmeleri doğrultusunda, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi görüş, din veya inançlarına göre ayırım yapılmaksızın, tüm bireylerin insan haklarından ve temel hürriyetlerden hukuken ve fiilen tam olarak yararlanmasının teminat altına alınması.*” beklenmiştir.

Üç yıl sonrasında 23 Ocak 2006’da üçüncü katılım ortaklığı belgesi¹⁸⁸ Konsey kararından geçerek cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak “Kısa Vadeli Öncelikler” başlığında bir, iki yıl içinde öncelikle gerçekleşmesi ve kayda değer bir ilerleme olması beklenmiştir. “Ekonomik ve Sosyal Haklar” alt başlığında “Kadın Hakları” bölümünde; kadın haklarının korunması için gerekli olan mevzuatın uygulanması, kadına karşı her türlü şiddete karşı önlem alınması, büyük belediyelerde kadın sığınma evleri kurulması ve hâkim ve savcılar ile ilgili

¹⁸⁸ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi 2006 https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2006.pdf, 18 Mart 2019, 6. ve 8.

kurumların, kolluk kuvvetlerinin ve belediyelerin konuyla ilgili özel eğitim alması beklenmiştir. Ayrıca bölümün son paragrafında, kadın örgütlerinin; kadınların eğitimi, iş gücüne ve siyasi, sosyal hayata katılımını ve toplumdaki konumunu yükseltebilmesi için desteklenmesi de beklenenler arasında sayılmıştır. Temel insan hakları çerçevesinde hiçbir şekilde ayrımcılık yapılmaması ve bireylerin temel özgürlüklerden tam olarak yararlanmalarının yasal açıdan ve uygulamada güvence altına alınması beklenmiştir. Bu beklenti bir sonraki katılım ortaklığı belgesinde de aynen yer almıştır.

Son katılım ortaklığı belgesi¹⁸⁹ ise 2008 yılında Konsey'den geçmiştir. Bir önceki belgede yer alan kararlar aynen tekrar edilerek bazı eklemeler yapılmıştır. Yapılan ekleme ile toplumun konuyla ilgili bilincinin artırılması hedeflenmiştir. Bilincin artırılması özellikle erkeklerde beklenmiştir. Eşit iş hakkı ve sosyal, siyasi hakların yanı sıra eşit eğitime erişim hakkının da sağlanması ve bunlara katılım yollarının teşviki için faaliyet gösteren kadın örgütlerinin desteklenmesi beklenmiştir.

3.3. Ulusal Programlarda Cinsiyet Eşitliği

AB müktesebatı oldukça geniş kapsamlı başlıklardan oluşmaktadır. Aday ülke olarak Türkiye AB müktesebatının üstlenilmesine ilişkin ulusal programlar oluşturmuştur. Başlık altında AB müktesebatının üstlenilmesine ilişkin ulusal programlar, cinsiyet eşitliği üzerinden ele alınacaktır. Günümüze kadar üç ulusal program, bakanlar kurulu kararı ile hayata geçirilmiştir.

İlki 2001 yılında hazırlanmış ve Resmi Gazete Tarihi: 24 Mart 2001, 24352 sayılı mükerrer kararla Bakanlar Kurulu'na kabul edilmiştir.¹⁹⁰ Ulusal program incelendiğinde, kısa vade hedefler içinde insan hakları ve temel özgürlükler altında, medeni kanunun değişmesine ilişkin tasarının, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı teşkilat yasa tasarılarının

¹⁸⁹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi 2008 https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2007.pdf, 18 Mart 2019, 8.

¹⁹⁰ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2001 Ulusal Programı https://www.ab.gov.tr/files/UlusalProgram/UlusalProgram_2001/Tr/up_cilt_1.zip,_18Mart 2019, 21. ve 286.

yasalaşması beklenmiştir. Orta vade içinse BM, CEDAW ek ihtiyari protokolünün sonuçlandırılması beklenmiştir. “Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele” başlığında öncelikle mevcut durumdan bahsedilmiştir. Daha sonra yapılması gereken değişikliklere yer verilmiştir. İstihdam statüsüne göre değişiklik gösteren doğum öncesi ve sonrası izinlerin eşitlenmesi ve anneye verilen ücretsiz çocuk bakım izninin babaya da verilebilmesi imkânına yani ebeveyn iznine dönüştürülmesine yönelik değişiklikler hedeflenmiştir. Aynı başlık altında 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Kanunu’nda kadınların sigortalı olmaları için öngörülen “aile reisi” olma şartının kaldırılması da yer almaktadır. Bu kanunla beraber sosyal güvenlik yasalarında kadın-erkek muamele eşitliğine aykırı¹⁹¹ olduğu düşünülen bazı uygulamalar tespit edilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca hazırlıkları sürdürülen “Sosyal Güvenlik Kanunlarında Avrupa Topluluğu Sosyal Güvenlik Mevzuatına Uyum Tasarısı Taslağı” ile bu uygulamalara düzenleme getirilmesi öngörülmüştür. Daha sonra ise “aile reisi” kavramının değişecek medeni kanunla son bulacağına değinilmiştir. Yeni düzenlemeler ile ilgili tedbir olarak Toplumsal Cinsiyet Rollerini Duyarlılık Eğitimi Programı’nın yaygın şekilde uygulanmasına gerek görülmüştür.¹⁹²

Bir sonraki ulusal program ise Bakanlar Kurulu tarafından Resmi Gazete Tarihi: 24 Temmuz 2003, 25178 sayılı mükerrer karar ile kabul edilmiştir.¹⁹³ Türkiye’nin 21 Şubat 2003 tarih ve 25027 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3 Şubat 2003 tarih ve 2003/5224 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla, AB’nin sosyal politika programlarından olan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı’na katıldığı vurgulanmıştır. Katılım ortaklığı belgeleri tarafından da belirtilen eşitlikle ilgili AB mevzuatının iç hukuka aktarılması ile ilgili bir program belirlenmesi, iç hukuka aktarılması ve uygulanması öngörülmüştür. Kadın-erkek eşitliği ana unsuru altında yer alan 2002/73/EC sayılı konsey direktifinin tamamına İş Kanunu ile uyum sağlandığı belirtilmiştir. 2002/73 sayılı Konsey Direktifine dair ayrıntıların, İş Kanunu’nun yayımlanmasını takip eden 6 ay içerisinde çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği aktarılmıştır. Yine İş Kanunu

¹⁹¹ 506, 2925, 2926 ve 1479 sayılı sosyal güvenlik yasaları

¹⁹² T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2001 Ulusal Programı, 2. ve 286.

¹⁹³ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2003 Ulusal Programı https://www.ab.gov.tr/files/UlusalProgram/UlusalProgram_2003/Tr/pdf/IV-13.pdf, 20 Haziran 2019, 3.

ile kısmen uyum sağlanmış olan 75/117/EEC, 76/207/EEC ve 97/80/EC sayılı konsey direktiflerine uyumun tamamlanmasına dair takvim oluşturulmuştur.

31 Aralık 2008 tarihinde, 27097 sayılı 5. mükerrer Resmi Gazete' de yayımlan son ulusal programda¹⁹⁴, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına kadın hakları üzerinde durulmuştur. Kadınların sosyal statüsünün artırılması için eğitimler düzenlenmesi ve toplum genelinin bilinçlendirilmesini sağlamak amaç edinilmiştir. İşgücünde daha eşit cinsiyet dağılımı için çeşitli illerde kadınlara verilen mikro kredilerin alanının genişletilmesi de hedefler arasında yer almıştır. 2009-2011 yılları arasında çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi bütçelenmiş ve TR 080 218 konulu proje kapsamında finanse edilecekler arasında yer almıştır. Kadına yönelik şiddet de çözülmesi gereken bir konu olarak programda yer bulmuş, meclis araştırma komisyonu raporunda yer alan tavsiyelerin hayata geçirildiği belirtilmiştir. Yine önceki programda da yer alan kadın-erkek eşitliği açısından önemli olan AB 96/34/AT ve 92/85/AET sayılı direktifleri ile yer bulan, doğum nedeniyle ücretsiz izin kullanımının anne-baba arasında paylaşılması ve ebeveyn izni oluşturulması programda yer bulmuştur. Mikro kredilerin verilmesi kadın yoksulluğunun azaltılmasında etkili olmuştur. Konu ile ilgili haberler tarandığında pozitif sonuçlar yer almaktadır. Aydın ili için 2008'den bu yana, 5.138 kadına verilen kredilerden % 100 dönüşüm sağlandığı haberde yer almıştır.¹⁹⁵

3.4. Katılım Sürecinde Müzakere Fasıllarında Cinsiyet Eşitliği

AB, 3 Ekim 2005 tarihinde Türkiye ve Hırvatistan ile katılım müzakerelerini başlatmıştır. Müzakereler, müktesebat olarak da bilinen 35 fasıl başlığı altında toplanmış, 130.000 sayfadan oluşan, AB mevzuatını içeren kurallar bütünüdür. Bu kurallar sürekli yenilenerek evrilmektedir. Birliğe üye olabilmek için bu kuralların ülke mevzuatlarına uyumlaştırmaları gerekmektedir.¹⁹⁶ Konuyla doğrudan ilgili

¹⁹⁴ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2008 Ulusal Programı https://www.ab.gov.tr/files/UlusalProgram/UlusalProgram_2008/Tr/pdf/ii_siyasikriterler.pdf, 20 Haziran 2019, 7.

¹⁹⁵ Kazım Yörükce, Mikro Kredi ile Sergi Açtılar <https://www.sesgazetesi.com.tr/haber/2824093/mikro-krediyle-sergi-actilar>, 23 Temmuz 2019.

¹⁹⁶ Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, Katılım Müzakereleri <https://www.avrupa.info.tr/tr/katilim-muzakereleri-720>, 26 Haziran 2019.

olarak iki fasıldan bahsetmek mümkündür. 19. Fasıll olan “Sosyal Politika ve İstihdam” siyasi blokaja tabi olmayan, 23. Fasıll olan “Yargı ve Temel Haklar” Güney Kıbrıs Rum Yönetimi’nin bloke ettiği fasıllardandır.¹⁹⁷

19 numaralı Sosyal Politika ve İstihdam başlığında altında çıkarılması beklenen yasal düzenlemeler vardır. Bunlar, 2007-2008 yasama dönemi için, 19.0007.1.01 Referans numarası ile Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanununda, “Doğum nedeniyle verilen ücretsiz iznin anne ve baba arasında paylaşılmasıyla ebeveyn izni oluşturulması” amacıyla 92/85/AET ve 96/34/AT sayılı direktiflere uyum sağlanması için KSGM ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumluluğunda çıkarılmasında yarar görülen yasal düzenlemedir. Aynı yasal düzenleme 23.0007.1.05 referans numarası ile Yargı ve Temel Haklar faslı içinde de yer almıştır. 2009 yılı için, 19.2009.2.27 referans numarası ile gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve bakım yurtlarına dair yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmeliğin 92/85/AET sayılı direktife uyumu için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılması öngörülmüştür. 2009-2013 yılları arasında, sosyal politika ve istihdam alanında uyum sağlanmamış konuların eylem planı olarak hazırlanması ve gerçekleştirilecek düzenlemeleri içeren bir sosyal uyum paketi olacak yasanın “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” olarak çıkarılması öngörülmüştür. Bu yasa paketi, kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele alt başlıklarının da yer aldığı iş hukuku direktiflerinden oluşan geniş kapsamlı içeriğe sahiptir. 2013’e kadar yukardaki yasal düzenlemelerin uygulanmasına yönelik yönetmeliklerin, ikincil düzenlemeler olarak çıkarılması öngörülmüştür. 23. Yargı ve Temel Haklar faslı incelendiğinde ebeveyn izni ile ilgili yukarıda da bahsedilen düzenlemenin gerçekleşmesi öngörülmüştür. Devamında 2007-2008 yılları için, 23.0007.1.06 referans numarası ile 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun’da değişiklik yapılması siyasi kriterler çerçevesinde beklenmiştir. Şiddete maruz kalan tanımı genişletilerek ailenin daha iyi korunması ve uygulamadan kaynaklanan eksikliklerin

¹⁹⁷ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Katılım Müzakerelerinde Mevcut Durum https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/yatay_muzakere_tablosu_30_06_2016_tr.pdf, 26 Haziran 2019.

giderilmesi ile kanun kapsamının genişletilmesi amacı güdülmüştür.¹⁹⁸ Cavlak ve Akpınar'ın araştırmasına göre, Fası 19 dâhilinde toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal politika ve istihdam çerçevesinde ele alınan ve ortaya konan 37 projenin yalnızca 5'inde yer almıştır. Yer verilen projelerde ise kadının yerinin dar ve bulanık olduğu, projelerin etkin biçimde denetlenmediği ve kamuoyunda fazla yer bulmadığı tespit edilmiştir.¹⁹⁹

Son olarak günümüze yaklaşıldığında, Ocak 2016 ile Aralık 2019 arasını kapsayacak bir "Avrupa Birliğine Katılım İçin Ulusal Eylem Planı"²⁰⁰ T.C. AB Bakanlığı²⁰¹ tarafından oluşturulmuştur. Bu Plan'da, Sosyal Politika ve İstihdam (Fası 19) için birincil mevzuat önceliklerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dair atılacak adımlar sıralanmıştır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2006/54/AT, 2004/113/AT ve 2000/78/AT sayılı AB direktiflerine uyum sağlanması için, istihdamda, istihdamda muamelede kadın-erkek eşitliği ve mal ve hizmetlere erişimde muamele eşitliği sağlanması amacıyla mevzuat değişikliği hedeflenmiştir. Sorumlu kurumlar, İçişleri Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı²⁰², Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'dır. Türkiye'nin, İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nu çıkartması, 22. Bölgesel Politika ve Yapısal Araçların Koordinasyonu ve 23. Yargı ve Temel Haklar Fasıllarında da yer almıştır. 22. fasıl için amaç, uyum politikaları kapsamındaki projelerin seçimi ve uygulanması sırasında ayrımcılık yapılmaması kadın-erkek eşitliğinin gözetilmesidir. 23. Fasıl için amaç ise, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması ve ayrımcılığın önlenmesi ilkeleri ışığında faaliyet gösterilmesidir. Plan'da Yargı ve

¹⁹⁸ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Sosyal Politika ve İstihdam https://www.ab.gov.tr/files/Muktesebat_Uyum_Programi/19_SosyalPolitikaveIstihdam.pdf, 2 Temmuz 2019.

¹⁹⁹ Hakan Cavlak, İrem Ece Akpınar, Türkiye-Avrupa Birliği Katılım Müzakereleri Sürecinde Sosyal Politika ve İstihdam Projelerinde Kadının Yeri, **International Journal of Economics, Administrative and Social Sciences**, Cilt 2, Sayı 1, 2019, 56.

²⁰⁰ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Avrupa Birliğine Katılım İçin Ulusal Eylem Planı Ocak 2016- Aralık 2019, <https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/uepkitapcik2016-2019.pdf>, 02 Temmuz 2019.

²⁰¹ AB Bakanlığı 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 7. Maddesi ile 2018 yılında kaldırılmıştır. AB Başkanlığı, Dışişleri Bakanlığı'nın bağlı kuruluşu olmuştur.

²⁰² Bakanlığın adı 2018 yılında 30474 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanan kararname ile "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı" olarak değişmiştir.

Temel Haklar için, 2012/29/EU sayılı, suç mağdurlarının korunmaları, desteklenmeleri ve haklarına yönelik asgari standartların oluşturulmasına yönelik direktife uygun olarak, şiddet mağduriyeti yüksek olan çocuk ve kadınlara yönelik psiko-sosyal destek de dâhil zararların karşılanmasına yönelik devlet desteğinin sağlanması amacıyla Mağdur Hakları Kanunu'nun çıkarılması beklenmektedir. Sorumlu kurum Adalet Bakanlığı'dır. Şiddet önleme ve izleme merkezler hakkında yönetmelik çıkartılması ikincil mevzuat olarak beklenmiştir. Merkezlerin kuruluşu, görevleri, işleyişi, yetki ve sorumlulukları bu yönetmelikle belirlenecektir. Sorumlu kurum, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'dır. Kurumsal yapılanma açısından beklenen ayrımcılıkla mücadele ve eşit muamele konusunda mülki idare amirlerinin farkındalığının artırılmasıdır. Konu ile ilgili sorumluluk İçişleri Bakanlığı'na aittir. Kurumsal açıdan tüm taraflarca işbirliği beklenen kadına yönelik şiddet ile mücadele konusu ise Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı sorumluluğundadır. Son olarak, kırsal bölgelerde şiddete maruz kalan kadınlar için Çocuk ve Kadın Kısım Amirlikleri'ne yaptıkları başvurular esnasında yaşadıkları zorlukların giderilmesi amacıyla amirliklere ihtiyaç duydukları teknik donanımın sağlanması ve kapasitelerinin artırılması amaçlanmıştır. Konu ile ilgili sorumlu kurum İçişleri Bakanlığı'dır.²⁰³

3.5. Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında Cinsiyet Eşitliği

1998 yılından günümüze kadar her yıl Komisyon tarafından hazırlanan bu raporlar ile Türkiye'den üyelik için beklenen kriterlerin gerçekleşip gerçekleşmediği incelenmiştir.

1998 yılında yayınlanan ilk ilerleme raporu²⁰⁴, “yargı sistemi” başlığı altında medeni kanunda cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın kalkmasına yönelik tasarının hükümetçe kabul edilip, meclis komisyonuna gönderildiği belirtilmiştir. Evlilik hak ve ödevleri ile ilgili olan bu tasarının, eşitsizliği büyük ölçüde ortadan kaldıracığı beklenmiştir. Raporda kadın statüsünün git gide AB ile daha uyumlu hale geldiği,

²⁰³ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Avrupa Birliğine Katılım İçin Ulusal Eylem Planı Ocak 2016- Aralık 2019, 163-164, 168, 173.

²⁰⁴ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 1998 Düzenli Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1998.pdf, 22 Mart 2019, 11. ve 14.

1985 yılında imzalanan “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” hükümlerinin medeni kanuna henüz adapte edilmediği, edildiği takdirde ayrımcılığın azalması beklenmiştir. Aile içi şiddetin azaltılması için 1998’de eşlerin birbirine kötü davranmasını yasaklayan kanunun çıktığı da raporda yer almıştır. Dönemin son verisi²⁰⁵ olarak 1995 yılı okuryazar oranlarına da yer veren raporda kadınların %28’inin, erkeklerin ise %8’inin okuryazar olmadığı, Türkiye’nin başlıca sosyoekonomik gösterge açısından benzer ülkelerin gerisinde olduğu tespit edilmiştir.

1999 tarihli raporda²⁰⁶, “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” kapsamında çekince konulan maddelerin 1999 Temmuz itibariye kaldırıldığı ve bu durumun olumlu bir gelişme olduğu yer bulmuştur. 2000 yılı ilerleme raporu²⁰⁷ cinsiyetler arası fırsat eşitsizliğinin büyüklüğüne değinmiş, kız çocuklarında okullaşmanın düşük olduğu, okuryazar olmayan oranları paylaşarak desteklenmiştir. Dönemin verilerine göre bu oran kadınlarda %25 iken, erkeklerde %6 olarak verilmiştir. Medeni kanunda yer alan ayrımcı ifadeleri, kadın STK’ları çalışmaları ile kanunlara değişiklik önerileri getirdiği ve önermelerin parlamentoda görüşüldüğü belirtilmiş, Töre cinayetlerine ek olarak aile içi şiddette kadınlara karşı durum da kaygı verici bulunmuştur. Genel değerlendirme içeren bölümde ise Türk anayasasının aslında kadın-erkek eşitliğini garanti ettiği, ayırım yapmama ilkesine sahip olduğu ancak ülkenin eşit muamele ilkesinin uygulanması ve icrasında eksikliklerin giderilmesi için çabalaması gerektiği belirtilmiştir. Bunun için de öğretim ve eğitim yoluyla kadın okuryazarlığının artırılması ile kadınlar için kentsel istihdamın artırılmasına yönelik eylemlerin tasarlanması gerekli görülmüştür.

²⁰⁵T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 1998 Düzenli Raporu, 19.

²⁰⁶ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 1999 Düzenli Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf, 22 Mart 2019, 13.

²⁰⁷ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2000 Düzenli Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2000.pdf, 22 Mart 2019, 15. ve 38.

Türkiye'nin 2001 yılına ilişkin ilerleme raporuna gelindiğinde, raporda²⁰⁸ önemli değişikliklere yer verildiği görülür. Ulusal programın kabulü, anayasal reform hareketinin başlaması ve 3 Ekim 2001 tarihinde kabul edilen değişikliklerle kadın-erkek eşitliğinde yeni düzenlemelerin getirilmesi değinilen konular arasındadır. Bu düzenlemelerin kadın-erkek eşitliğini güçlendirdiği belirtilmiştir. Ebeveynlerden birinin yabancı olması durumunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması engellemiş ve toplumun temeli olan ailenin eşler arasında eşitliğe dayanması anayasada yerini almıştır. Namus cinayetleri de olmak üzere aile içi şiddet konusunda durumun hâlen kaygı verici olduğu ve ceza indirimi sağlayan hükümlerin uygulanmakta olduğu belirtilmiştir. Son olarak ise; Meclisin, medeni kanunla “aile reisi” kavramını kaldırmayı hedeflediğine ve kadın-erkek arasındaki muamele eşitliğini, kadınlara yönelik mevcut ayrımcılığı kaldırarak şekilde sona erdirmeye yönelik hazırlık çalışmalarını başlattığına yer verilmiştir.

AB'ye katılım sürecine ilişkin 2002 yılı ilerleme raporunda²⁰⁹ Türkiye'de topluluk programları ve ajanslara katılım çalışmalarının hızlandığı belirtilmiştir, paragrafın devamında bu program ve ajansların içeriği paylaşılmıştır. Kadın-erkek eşitliği bunlardan biridir. Türkiye'nin 2002'de Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesine ilişkin BM sözleşmesini onayladığı, ancak AİHS'nin 12 No'lu ek protokolünü²¹⁰ henüz onaylamadığı belirtilmiştir. Ayrımcılığa karşı kapsamlı özel hukuk veya idare hukuku düzenlemelerinin olmadığı, topluluğun ayrımcılık yapılmamasına ilişkin müktesebatının iç hukuka aktarımı ve uygulanması açısından yapılması gereken çok şeyin olduğu belirtilmiştir. Rapora göre; yeni medeni kanun, kadın-erkek eşitliğinin artması için güvenceleri güçlendirmeye yönelik bulunmuştur. 1 Ocak 2002'de yürürlüğe giren yeni medeni kanun ile “aile reisliği” kavramı kaldırılmış ve eşler arasında fırsat eşitliği getirilmiştir. Evlilik içinde elde edilen

²⁰⁸ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2001 Yılı İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2001.pdf, 22 Mart 2019, 14., 27-28. ve 65.

²⁰⁹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2002 Yılı İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf, 22 Mart 2019, 6., 19., 31. ve 36.

²¹⁰ 1. Hukuken temin edilmiş olan tüm haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal ve sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum veya herhangi bir diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır.

2. Hiç kimse, 1. paragrafta belirtildiği şekilde hiçbir gerekçeyle, hiçbir kamu makamı tarafından ayrımcılığa maruz bırakılamaz.

malların eşler arasında eşit paylaşılmasını öngören maddenin ise kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki evliliklerde geçerli olacağından bahsedilmiştir. Devamında kadınların kıyafet mevzuatındaki değişikliklerle iş yerinde pantolon giyebilmesi, camilerde kadın-erkek beraber ibadet edebilmesi için fetvaların yayınlanmasından söz edilmiştir. Kadın-erkek ayrımı ile eşit işe eşit ücret verilmemesi ve kadınların politikaya aktif katılımının düşük olması TBMM’de 550 vekilden 23’ünün kadın olması örneği ile aktarılmıştır. Meslek gruplarında cinsiyete dayalı mevcut sınırlamaların kaldırılması için ilave adımlar atılması gerekli görülmüştür. Önceki raporlarda da yer alan kadın cinayetleri ve bu cinayetlere uygulanan indirimler burada da yer almıştır. Bu kez reşit olmayanların “namus cinayeti” adı altında işledikleri kadın cinayetlerinde ceza indirimlerinin daha da indirildiği raporda yer bulmuştur.

2003 yılı ilerleme raporu üyelik kriterleri içinde “İnsan Hakları ve Azınlıkların Koruması” bölümünde “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar” başlığı altında cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak Türkiye’de meydana gelen değişiklikler ve yenilikler sıralanmıştır. Raporda, 6. uyum paketi ile TCK içinde yapılan değişikliklerden cinsiyet eşitliğine ilişkin olanları şu şekilde aktarılmıştır; “namus cinayeti” adı altında işlenen suçlarda ceza indirimini uygun bulan TCK’nın 462. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Evlilik dışı doğan çocukların “şeref kurtarma” adı altında öldürülmesinde verilecek ceza artırılmıştır. Ancak raporun yayınlandığı dönemde geleneksel anlamda “namus” suçları işleyenlerin, hâlen “ağır tahrik” olarak nitelendirildiğine de yer verilmiştir. Aile içi şiddet konusunda ise kadın nüfusunun yarısından fazlasının fiziksel veya psikolojik şiddete maruz kaldığı belirtilmiştir.²¹¹

Türkiye’de, yeni İş Kanunu ile ayırım yapılmaksızın eşit davranma ilkesinin benimsendiği, ayrıca istihdamda ayrımcılığın önlenmesinin teminat altına alındığı 2003 raporunda yer bulmuştur. AB sosyal şartının 1/2 ve 20. maddelerinde belirtilen cinsiyet eşitliğini desteklemek için daha çok çaba göstermesi gerektiği ve Avrupa Sosyal Şartı’nda da belirtildiği gibi çalışan kadınların analık açısından korunmasını

²¹¹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2003 Yılı İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf, 23 Mart 2019, 33.

düzenleyen 8. maddesinin de henüz kabul edilmediği aktarılmıştır. İş Kanununda, kadın-erkek muamele eşitliğine ilişkin ispat yükümlülüğü ve eşit ücret ile istihdamda eşit muamele konularındaki direktiflere kısmen uyumlu hükümlerin getirildiği ve analık iznine ilişkin hükümlerin olduğuna da yer verilmiştir. Raporda iş ve istihdamla ilgili oranlara da yer verilmiştir. Buna göre erkeklerin istihdama katılım oranı %67 iken kadınların oranı küçük bir artışla ancak %26,3'a kadar yükselmiştir. Medeni Kanun ile ilgili olarak, evlilik içerisinde edinilmiş mallara katılmaya ilişkin hükümlerin sınırlı olması eleştirilmiştir. Ebeveyn izni konusu ile yasal ve mesleki sosyal güvenlik programları için daha fazla uyumlaştırma beklenmiştir. Siyasi katılımın oldukça düşük olduğu, TBMM içerisinde 550 milletvekilinden sadece 24'ünün kadın olduğu, meclis iç tüzüğüne, kadın kamu görevlileri için pantolon giyme yasağını kaldıran hükümlerle uyum sağlamadığı aktarılmıştır. İlk kez 2003 yılında, hükümette kadın sorunları ile ilgili bir bakanlığa yer verilmesi raporda yer almıştır.²¹²

2004 yılı ilerleme raporu²¹³ incelendiğinde cinsiyet eşitliği ile ilgili genel olarak, üyelik kriterleri başlığı, insan hakları ve azınlıkların korunması alt başlığı altında, sonrasında ise üyelikten kaynaklanan yükümlülükleri üstlenebilme yeteneği açısından müktesebat bölümlerinin incelendiği başlıkta, sosyal politika ve istihdam alt başlığı altında incelendiğini görüyoruz. Öncelikle, Mayıs 2004'teki anayasa değişikliğinin cinsiyet eşitliğinin güçlenmesi de dâhil, insan hakları ile ilgili konuları kapsamaması ve temel özgürlükleri içeren uluslararası anlaşmaların iç hukukta üstün konuma gelmesi raporda yer bulmuştur. Bu konunun önemi ise, 1999 yılından beri çok sayıda önemli uluslararası insan hakları belgesinin Türkiye tarafından imzalanmış olması olarak açıklanmıştır. Rapor ayrımcılığa karşı mücadeleyi ilk rapordan bu yana sınırlı bulmakla beraber yeni ceza kanununda ayrımcılığın suç sayıldığını, ancak kamu otoriteleri tarafından ayrımcılığın genel olarak yasaklanmasına ilişkin AİHS'nin 12 No'lu protokolünün onaylanmadığına değinmiştir. Nisan 2004'te Türk Tabipler Birliği'nin cinsiyet, ırk veya başka nedenle

²¹² T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2003 Yılı İlerleme Raporu, 33, 83, 84.

²¹³ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2004 Yılı Düzenli Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf, 24 Mart 2019.

ayrımcılık yapan doktorların disiplin cezasına çarptırılacağı ile ilgili yönetmenlik yayınladığı da rapora eklenmiştir.²¹⁴

2004 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile kadın-erkek eşitliğinin devlet güvencesi altına alınması önemli gelişmelerdendir. Yeni iş kanunu ile gebe ve yeni doğum yapan kadınlara ilişkin çalışma koşullarını, AB direktifleri ile uyumlaştırmayı amaçlayan yönetmelikler kabul edilmiştir. Devlet memurlarına on altı hafta ücretli analık izninin Temmuz 2004'te yürürlüğe girmesi de sayılan önemli gelişmelerdendir. İstihdam oranlarına bakıldığında ise, kadınların istihdam oranı %25,5 ile düşük bulunmakla beraber, erkeklerde istihdam oranının da %65,5'e gerilediği belirtilmiştir. Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün kurulması kanununun kabul edilmesi ve ekonomik sosyal yaşamda cinsiyet eşitliğini iyileştirmek amacıyla mevzuatın etkili şekilde uygulamasını sağlamak için daha fazla çabanın gerektiği aktarılmıştır. Eğitimde Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerinde önemli derecede cinsiyet farklılığına rastlanılmıştır. Raporda cinsiyet eşitliği ilkesinin, TMK ve Anayasa'da güçlendirildiği, yeni TCK ile "namus cinayeti" işleyenlerin ömür boyu hapse mahkûm edilmesi ve mahkeme kararı olmaksızın bekâret testinin yasaklanması, evlilikte cinsel tacizin suç sayılması olumlu olsa da tatmin edici bulunmamıştır. Ayrımcılık ve namus cinayetleri sorun olmaya devam etmekte olan sorunlardan görülmüştür. 2004 ilerleme raporunun genel değerlendirme bölümünde, temel özgürlüklerin kullanılması ile ilgili olarak, Avrupa standartlarıyla uyumlaşmada ilerleme kaydedildiği aktarılmıştır. Kadın-erkek eşitliği ilkesinin yeni ceza kanunu ile güçlendiği, namus cinayetlerine cezai indirim hükmünün kalktığı, ayrımcılıkla mücadele alanında uyumda daha da ileri gidildiği yer bulmuştur.²¹⁵

2005 yılı ilerleme raporu²¹⁶, ayrımcılık yasağının ceza kanununda suç sayıldığını, ancak istihdamda ayrımcılıkla ilgili yasağın, AB müktesebatına uygun biçimde güvence altına alınmasını amaçlayan mevzuatın kabul edilmemiş olmasını bu konuda kaydedilmemiş bir gelişme olarak değerlendirmiştir. Cinsiyet eşitsizliğine dair

²¹⁴ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2004 Yılı Düzenli Raporu, 23, 26, 27.

²¹⁵ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2004 Yılı Düzenli Raporu, 46, 94-96, 109,153.

²¹⁶ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2005 İlerleme Raporu

https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf, 27 Mart 2019, 24.

ekonomik ve sosyal haklar başlığında; kadın-erkek arasında, iş gücüne, meclise ve yerel yönetimlere katılım ile okuma yazma oranlarında, kadınlar aleyhine endişe yaratan düşük oranlar mevcut iken buna karşın aile içi şiddette kadın mağduriyetinde daha yüksek oranlar olduğu, KEFEK raporundan yararlanılarak varılan sonuçlardan çıkartılmıştır. Mevcut yasal reformlar ile Ailenin Korunması Kanunu'nun uygulamada yetersiz kaldığı da yine raporda bize aktarılmıştır. Konuyla ilgilenen uzmanların, kolluk kuvvetinin, sağlık ve yargı personelinin eğitilmesi ile daha çok mağdura danışmanlık hizmeti sunabilmesi için ulaşılabilirliğin artırılması gerekli görülmüştür. Kadın mağdur sayısının daha çok olduğuna değinilmişti. Kadın sığınma evlerine ihtiyaç da bu doğrultuda gerekli görülmüştür. 2004 yılında Belediyeler Yasası, nüfusu 50.000'in üzerinde olan yerlerde sığınma evleri açılmasını zorunlu kılmıştır. Bu doğrultuda on üç sığınma evi uluslararası standartlara uygun bulunmuştur. Kadın sığınma evlerinin artışı sürmekle beraber halen yetersiz görülmektedir. Ekim 2005'te iki ayrı "namus cinayeti" davasında mahkemelerce sanıklara verilen azami ceza olumlu bulunmuştur.²¹⁷

2005 raporunda Okullaşma ve okur-yazarlık oranında özellikle Güneydoğu'da kız çocuklarına yönelik ayrımcılığın devam ettiği, hatta kız çocuklarının nüfusa yazdırılmadığı aktarılmıştır. Bu durum ders kitaplarında yer alan ataerkil söylemlere bağlanmıştır. Bu durumu ortadan kaldırmak için, "Ders Kitaplarında İnsan Hakları Projesi" tamamlanmış ancak kullanıma sunulmamıştır. Kadınların iş gücüne katılım oranı bu raporda da düşük bulunmuş, %25,4 ile OECD ülkeleri arasında düşük orana sahip ülkeler içinde sayılmıştır. Bununla beraber bazı meslek gruplarında (akademisyenlik ve avukatlık gibi) %30 ile katılım oranı nispeten yüksektir. Temmuz 2005'te Anayasa Mahkemesi Başkanlığı'na ilk kez bir kadın seçilmiştir. Ancak Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışan kadınların annelik izni ile ilgili 8. Maddesi henüz imzalanmamıştır.²¹⁸

Rapora göre; Mecliste Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu ile Kadın ve Çocuklara Yönelik Şiddetin Araştırılması Komisyonu kurulmuştur. KSGM'nin kurulması yasası kabul edilmiştir. Amacı kadının sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi

²¹⁷ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2005 İlerleme Raporu, 36-37.

²¹⁸ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2005 İlerleme Raporu, 37.

yaşamda konumunu güçlendirmektir. Ceza hukukundaki gelişmeler ilerleme olarak aktarılmıştır. AB'nin cinsiyet eşitliğine ilişkin yönergelerinin iç hukuka tam olarak aktarılması gerekli görülmüştür. Ebeveyn izni, eşit ücret, istihdama erişim, ispat külfeti, kanuni ve mesleki sosyal güvenlik alanlarında daha fazla uyuma ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. AB mevzuatının öngördüğü Eşitlik Kurumunun kurulmadığı, cinsiyet eşitliğinin gelişmesi için daha fazla çaba gerektiği de aktarılanlar arasındadır. Bunların yanında sivil toplumla iletişim sağlamak, karşılıklı bilgiyi artırmak ve iş birliği sağlamak amacıyla değişim projeleri ve uzman değişimleri finanse edilerek ortak projeler oluşturacağı eklenmiştir.²¹⁹

2006 İlerleme Raporu²²⁰, genişletilmiş siyasi diyalog ve siyasi kriterler başlığı altında, uluslararası insan hakları hukukuna riayetinin değerlendirildiği bölümde, 2001 yılında imzalanan kamu makamlarınca ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin 12. ek Protokolün yanı sıra AİHS'ye ek dört protokolün daha onay beklediği belirtilmiştir. Aynı bölüm içerisinde, ekonomik ve sosyal hakların değerlendirilmesine bakıldığında; kadın haklarına ilişkin olarak “namus cinayetleri” ve şiddet konusunda kurulan parlamento komisyonunun raporunun tamamlandığı, basında geniş yer bulduğu ve uygulama tavsiyeleri içerdiği aktarılmıştır. Bu tavsiyelerin nasıl uygulanacağı ve adımları başbakanlık genelgesi ile sıralanmış, sorumluluk sahibi kurumlar belirlenmiş ve KSGM bu faaliyetlerin eş güdümlü sağlanmasında yetkilendirilmiştir. Çağdaş Eğitim Vakfı ve İstanbul Valiliği iş birliği ile “Aile içi şiddete son” kampanyasının ikinci aşamaya geçtiği ve ulusal medya kuruluşlarının kız çocuklarının eğitimi de dâhil olarak kampanyaya destek verdiği aynı bölümde eline alınan diğer bir konu olmuştur. Ailenin korunması kanununun ve yeni ceza kanununun töre cinayetleri gibi konularda ağırlaştırıcı hükümler barındırmasına karşın uygulamada eşitsizlikler göze çarpmıştır. Kimi vakalarda üst sınırdan ceza verilirken, kimisinde reşit olmayanlara hafif cezalar verildiği saptanmıştır. Özellikle Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde zorla evlilik, aile içi şiddet ve üreme hakkından mahrum bırakma gibi nedenlerle kadın intiharlarının olduğu BM

²¹⁹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2005 İlerleme Raporu, 5, 36, 112-113.

²²⁰ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2006 İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf, 31 Mart 2019, 9.

raporlarından öğrenilmiştir. Kadınların sosyoekonomik konumundaki değişikliklere neden olabilecek yoksulluk, kentleşme, yerinden edilme ve iç göç gibi konuların intihar üzerinde etkisine raporda yer verilmiştir. Bu konunun yeterince soruşturulmadığı da eklenmiştir. Yine aynı bölümde, Güneydoğu'nun bazı bölümlerinde kız çocuklarının doğumla nüfusa kaydettirilmediği ve bu yüzden uygun şekilde izlenemediği, dolayısıyla mücadelenin güçleştiği yer almıştır. Devamında, kadınlarda eğitimleşme ve okur-yazarlık oranının halen düşük olduğu bu sebeple haklarını savunamadıkları, korumasız kaldıkları aktarılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı ve UNICEF (*United Nations International Children's Emergency Fund*) tarafından yürütülen kampanya ile kız çocuklarının eğitime katılmasının sağlandığı, 62.000 kız çocuğunun bu kampanya ile okula gidebildiğine yer verilmiştir. Kadınların parlamento ve yerel yönetimlerdeki temsil oranının düşük olduğu, işgücü piyasasında ayrımcılığın devam ettiği hatta OECD ülkeleri arasında en düşük kadın işgücüne katılımının olduğu da aktarılanlar arasındadır. Ancak genel olarak, kadın hakları konusunda artan bir kamuoyu duyarlılığı tatmin edici fakat özellikle ülkenin fakir bölgeleri için yetersiz bulunmuştur. Üyelik yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği ile ilgili olarak fasıllar çerçevesinde yapılan inceleme içerisinde 19. fasıl olan “Sosyal Politika ve İstihdam” içerisinde aynı konuya değinilerek kadınların düşük iş gücüne (%25'in altında) yer verilmiştir.²²¹

23. fasıl olan “Yargı ve Temel Haklar” içerisinde, eğitim hakkı konusunda kadının sosyal algılanışını ve rolünü ilerletmek ve kız çocuklarının eğitime katılmasını iyileştirmek adına çabaların gösterildiğine değinilmiştir. Temel haklar bakımından sınırlı bir ilerleme kaydedildiği, önceki yıllara ait reformların uygulanmasının sürdüğü aktarılmıştır. 26. fasıl olan “Eğitim ve Kültür” başlığı içerisinde, kamuoyunun kız çocuklarının eğitime yönelik kampanyayı etkin şekilde duyduğu belirtilerek, kampanya başarılı bulunmuştur. Bu fasıl için ilerleme düzeyi daha iyi olarak değerlendirilmiş neredeyse müktesebat uyumunun tamamlandığı sonuç olarak gösterilmiştir.²²²

²²¹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2006 İlerleme Raporu, 16-17, 59.

²²² T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2006 İlerleme Raporu, 61, 65.

2007 yılı ilerleme raporunda²²³ yer alan “Geliştirilmiş Siyasi Diyalog ve Siyasi Kriterler” başlığı, “İnsan Hakları ve Azınlıkların Korunması” alt başlığında, ekonomik ve sosyal haklar açısından konu değerlendirildiğinde, Ailenin Korunması Kanunu’nun ayrı yaşayan aile üyeleri de dâhil tüm bireylere uygulanacak şekilde genişletilmesi olumlu bulunmuştur. Kanunda yapılan bu değişikliklerle şiddet mağdurları için başvuru ve idari işlemlerde harçlar kaldırılmıştır. Şiddet mağdurlarına sağlanan hizmetlerin geliştirilmesi için genelgelerin yayınladığına ve uygulamanın KSGM eşgüdümünde uygulanacağına da değinen rapor, kamu kurumlarının ve kadın sivil toplum örgütlerinin bu uygulama içerisinde toplantılar düzenlediğine de değinmiştir. Kadına yönelik şiddetin azaltılması adına, askere alınanlara konuyla ilgili eğitim verilmesi için konu müfredata alınmıştır. Bir sivil toplum örgütünün kadınların siyasetteki düşük katılım oranlarına dikkat çekmek ve bilinci artırmak için kadınları teşvik ettiği ve başarılı olduğu, parlamentoda kadın sayısının iki katına çıkarak 51’e yükseldiği aktarılmıştır. Rapora göre, aile içi şiddet, töre cinayetleri halen önemli bir sorundur. İş gücüne kadınların katılımı 2007 için de düşüktür. Cinsiyet eşitliğini teminat altına alan yasal çerçeve mevcut olmasına rağmen sosyal gerçek haline gelememiştir. Ekonomik katılım, fırsat eşitliği, sağlık, siyasi güç açısından kadın erkek arasında fark belirgin düzeydedir. 19. fasıl olan “İstihdam ve Politika” içerisinde ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar altında konu ile ilgili ilerlemelere bakıldığında, kısıtlı gelişme kaydedildiği ve fasılla daha fazla uyum gerektiğine yer verilmiştir. Türkiye İş Kurumu tarafından cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan genelge ile erkek hemşirelere izin verilmesi olumlu bir gelişme olarak aktarılırken, kadınların düşük istihdam ve eğitim imkânlarına erişim oranları endişe verici bulunmuştur. Irk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla ilgili AB direktiflerinin aktarımının tamamlanmadığı ve ayrımcılıkla ilgili etkin, bağımsız bir “Eşitlik Kurumu” kurulmasına ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Konu 23. fasıl olan “Yargı ve Temel Haklar” bölümünde, eğitim hakkı bağlamında, bölgesel ve cinsiyete dayalı ayrımın

²²³ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2007 İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf, 31 Mart 2019, 17.

olduğu, bu hakka sahip olamayanların çoğunun kız çocuğu ve GÜneydoğu Anadolu Bölgesi'nden olduğu aktarılmıştır.²²⁴

2008 yılı ilerleme raporunda²²⁵ yer alan ‘‘Siyasi Kriterler’’ başlığı, ‘‘İnsan Hakları ve Azınlıkların Korunması’’ alt başlığında, ekonomik ve sosyal haklar açısından konu değerlendirildiğinde; kadın hakları konusunda tÖre cinayetleri ve aile içi şiddete yÖnelik yayınlanan başbakanlık genelgesinin, kamu kurumları ile işbirliğinin gelişmesinde yardımı olduğu aktarılmıştır. Adli kurumlar ve kolluk kuvvetleri için bilgilendirici faaliyetlerin dÜzenlendiği ve 30.000 kolluk kuvveti gÖrevlisinin bu eğitimi aldığı, 2008 sonunda bu sayıya 10.000 kişinin daha ekleneceği belirtilmiştir. Sağlık alışanlarının ise cinsiyet hassasiyeti eğitimi aldığı eklenmiştir. Rapora gÖre, dÖnem içerisinde kadın sığınma evlerinin sayısı az da olsa artmıştır. Aile içi şiddet ve tÖre cinayetleri konusunda aile meclisi kararı olduğu durumlarda cezanın ağırlaştırılması kanıta bağlanmıştır. Bu durum bir mahkeme üyesi tarafından eleştirilmiştir. Önceki yıla gÖre rapor edilen tÖre cinayeti sayısı artmıştır. Konunun sağlıklı çözümü için verilerin gÜvenirliğinin artırılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Kadınların ekonomik kırılganlıkları, polise veya mahkemeye başvurmalarında isteksiz olmalarının sebebi olarak gÖrÜlmüştür. Raporda; istihdamda kadın katılımı, AB ve OECD Ülkeleri arasında en dÜşük seviyede bulunmaya devam etmiştir. Ancak istihdamda, kadın katılımını teşvik için İş Kanunu'nda bazı değişiklikler yapan İstihdam Paketi'nin meclisten geçtiği ve kadınların yüksek düzeyde varlık gÖsterdiği akademi, iş, siyaset dÜnyası örneklerinin de bulunduğu belirtilmiştir. Sivil toplum Kuruluşları'nın (STK), 2009 yerel seçimleri için siyasi katılımı ulusal ve bÖlgesel anlamda artırmaya yÖnelik Öneriler sunduğu bilgisi ile Diyanet İşleri Başkanlığı'nın internet sitesinde kadına karşı kullanılan ayrımcı dilin varlığını algılaması da raporda yer almıştır. Sivil toplum Örgütlerinin kadın konularını gündemde tutmada başrol olacak tam donanımlı, Cinsiyet Eşitliği Kurulu ve Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Meclis Komisyonu kurulması isteğinde buldukları belirtilmiştir. Yasal mevzuata rağmen ekonomik ve toplumsal yaşamda kadın-erkek dengesizliğinin varlığının sÜrdÜğü ve

²²⁴ T.C. Dışışleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2007 İlerleme Raporu, 17, 55, 62.

²²⁵ T.C. Dışışleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2008 İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2008.pdf, 2 Nisan 2019, 19.

ilave çaba harcanması gerektiği raporda yer almıştır. İstihdamla ilgili daha geniş bilgiler veren 19. fasıl “Sosyal Politika ve İstihdam” başlığında istihdam politikasında ilerleme olduğundan, “İstihdam Paketi” ile işverenine kadın çalışanlar için ilk yıl %100’den başlayan ve beşinci yılda %20’yle son bulan oranlarda sosyal güvencik primlerinin, İşsizlik Sigorta Fonu’ndan karşılanması şart koşulduğundan bahsedilmiştir. Ayrımcılıkla mücadele ve fırsat eşitliği için müktesebatın aktarımının henüz tamamlanmadığı, bu durumun değişmesi için etkin ve bağımsız “Eşitlik Kurumu” kurulmasına ihtiyaç duyulduğu yinelenmiştir. 23. fasıl olan “Yargı ve Temel Haklar” başlığında aktarılanlara bakıldığında; öncelikle eğitim hakkına ilişkin olarak ilköğretime kayıt önceki dönemde %90 iken, bu dönemde %97’ye yükselmiştir. Kız erkek farkı da yarı yarıya azalarak %2,3’e düşmüştür. Ancak temel haklar ve ayrımcılık konusunda kadın-erkek arasındaki fark kapatılmak isteniyorsa daha ileri ve ciddi çabaya gereksinim duyulacağı belirtilmiştir.²²⁶

2009 yılı ilerleme raporuna²²⁷ bakıldığında, “Siyasi Kriterler” bölümü altında, demokrasi ve hukukun üstünlüğü ile ilgili başlıkta parlamentoda yer alan değişiklikler arasında 2009’da kurulan KEFEK’ten bahsedilmiştir. İnsan hakları ve azınlıkların korunması başlığında komisyonun gelişmeleri izleme, kanun tasarılarında görüş bildirme ve mevzuat ile uygulamaların uluslararası hükümlerle uyumlaştırılmasını sağlama gibi görevlerinin yanı sıra cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin şikâyetleri de inceleyeceğinden bahsedilmiştir. Yine KEFEK konusu 19. Fasıl “ Sosyal Politika ve İstihdam” başlığında da, eşit fırsatlar açısından ilerleme olarak görülmüştür. Ekleme yapılarak, komisyonun toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili 2008-2013 yıllarını kapsayacak eylem planı oluşturduğundan bahsedilmiş ancak planda insan ve finansman kaynağı hakkında bilgiye rastlanmadığı belirtilmiştir. Aynı başlık altında AB müktesebatının zorunlu kıldığı bir eşitlik kurumunun hâlen mevcut olmadığı ancak olumlu ilerlemelerin olduğu yer almıştır.²²⁸

²²⁶ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2008 İlerleme Raporu, 19, 62-63, 71-72.

²²⁷ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf, 4 Nisan 2019, 7.

²²⁸ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 22, 65.

Çalışma yaşamı ve iş kanunu ile ilgili olarak insan hakları başlığında, yapılan yasal değişikliklerle, sözleşmeli memurlara da devlet memurlarına olduğu gibi 16 haftalık ücretli doğum izni alma ve izin bitiminde aynı göreve dönmek istemeleri ve başvurmaları halinde, görevine dönebilmesi imkânının getirildiğinden bahsedilmiştir. Devamında istihdamla ilgili olarak, kadınların iş gücüne katılımının hâlen düşük seviyede olduğu ve kadınlarda kayıt dışı istihdam oranının yüksek olduğu bilgisi ile kadınların eşdeğer işlerde daha az kazandığı bilgisi de raporda aktarılanlar arasındadır. Ekonomik ve sosyal haklar başlığı içerisinde yer alan bir diğer husus da eğitim ve eğitimde cinsiyet eşitsizliğidir. İlköğretimde 2008’de %2,3 olan cinsiyetler arası fark 2008-2009 dönemi içerisinde yarı yarıya azalarak, %1’e düşmüştür. Aynı konu 26. fasıl başlığı olan “Eğitim ve Kültür” içerisinde de yer bulmuştur. Raporda, kızların eğitimi konusunda ülke genelinde yürütülen kampanyalarla ilk ve orta öğretimde kız öğrenci lehine farkın azaldığı, ancak cinsiyet ve bölgesel farklılıkların kız çocukları açısından erişimi hâlen zorlaştırdığı yer almıştır.²²⁹

Rapora göre, cinsiyete duyarlılık eğitim programlarına devam edilerek, kamu kuruluşları ve sağlık personeline eğitimler verilmiş, farkındalık yaratılmaya çalışılmıştır. KSGM ve Adalet Bakanlığı, kadınlara yönelik şiddet konusunda hâkimleri ve savcılarını eğitmeyi hedefleyen protokol imzalamışlardır. 2009 yerel seçimlerinde kadın katılımının kayda değer düzeyde bir ilerleme göstermediğine, seçim öncesi söylemlerin aksine yeterli sayıda kadın adayın seçilebilir sıralarda aday gösterilmediğine ve parti tüzüklerinde kadın katılımını artırmakla alakalı yeterli hüküm bulunmadığına raporda yer verilmiştir. Kadın STK’nın, Avrupa Kadın Lobisi’nin “50/50, toplumsal cinsiyet olmaksızın modern bir Avrupa demokrasisi olmaz” kampanyası ile eş “50/50 eşitlik” kampanyası yürüterek siyasi katılımı artırmaya çalıştığı gözlemlenmiştir. Kadınların %39’unun fiziksel, %15’inin cinsel istismara maruz kaldığı, aile içi şiddet, zorla evlendirme ve töre cinayetleri ile ilgili ciddi sorunların devam ettiği, kadınların yalnızca %4’ünün yardım için polise başvurduğu ve yalnızca %1’inin sığınma evlerine sığındığı, kadınların çoğunun haklarından haberdar olmadığı bu konu ile ilgili ilave çabaya ihtiyaç duyulduğu raporda yer almıştır. Şiddet tehdidi ile karşı karşıya olan kadınlar için aile

²²⁹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 22-24, 79.

mahkemelerinden kadının korunması ile ilgili kararın çıkmasının uzun sürmesinin, kanunun etkisini azalttığı, mağduriyeti artırdığı sonucuna varılmıştır. Sığınma evleri sayısı ve yatak kapasitesi yeterli bulunmamakla beraber, ara kademe koruma ve önleme ile ilgili taleplerin ulaşılabılır olmadığı konu ile ilgili aktarılanlar arasındadır. 2009 yılında bu sebeple bir kadın yaşamını yitirmiştir. Sığınma evlerinden ayrılmak isteyen kadınlar için korunma tedbirine ihtiyaç olup olmadığı değerlendirildikten sonra işlemlerin yapılması bu gibi haberlerle karşılaşılmaması için yerinde olabilir.²³⁰ Son olarak kadın hakları ve cinsiyet eşitliği ile ilgili genel mevzuatın var olduğuna ancak uygulamada eksiklilerin bulunduğu değinilmiş, kadın-erkek arasındaki farkların (ekonomik, sosyal, siyasal, fırsat eşitliği gibi) kapatılması yönünde çok sınırlı ilerleme kaydedildiği, toplumda konu ile ilgili farkındalık yaratılmasının ihtiyaç olduğu belirtilmiştir.²³¹

2010 yılı ilerleme raporunda²³², anayasada, kadınlar lehine pozitif ayrımcılık tedbirlerinin alınmasının yolunu açan değişikliğin yapılması ilerleme olarak kaydedilmiştir. İş gücü piyasası açısından kadın istihdamı ve fırsat eşitliğini teşvik etmek üzere başbakanlık genelgesi yayınlanmıştır. Genelge ile istihdamda koordinasyon sağlanarak cinsiyet eşitliğinin gözetilmesinin öngörüldüğü belirtilmiştir. Cinsiyet eşitliği konusunda bölgesel farklılıkların giderilmesi için iş geliştirme, insan hakları geliştirme ve kadının güçlenmesine yönelik özel programlar ile ilgili yatırımlardan söz edilmiştir. Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamdaki oranı (%26, %22,3) bu raporda da düşük bulunmasına karşın önceki döneme göre %1,5'lik artışın olması olumlu bir gelişme olarak görülmüştür. “İş Kurma ve Geliştirme” faslı içerisinde Hemşirelik Kanunu’nda kadınlara yapılan atıflarla ilgili hükümlerin tamamen iptal edildiği görülmektedir. “Sosyal Politika ve İstihdam” faslı içerisinde ayrıntılandırılan istihdamda ayrımcılıkla mücadele konusunda AB müktesebatının iç hukuka aktarılması ile ilgili bir ilerleme olmadığına değinilmiştir. Bunun yanında fırsat eşitliği ile ilgili ilerlemeden bahsedilerek pozitif ayrımcılığın

²³⁰ Gözde Kazaz, Sığınma Evinden Ayrılırken Koruma Verilseydi Haşimoğlu Yaşıyordu <https://bianet.org/bianet/kadin/116356-siginma-evinden-ayrilirken-koruma-verilseydi-hasimoglu-yasiyordu>, 22 Temmuz 2019.

²³¹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu, 23, 72.

²³² T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf, 5 Temmuz 2019.

anayasaya girmesi burada da olumlu algılanmıştır. Kayıt dışı çalışmada kadınların belirgin varlığının, tarımda ücretsiz aile işçiliğinden kaynaklandığı ve istihdam içerisinde eşit değerde iş için kadın-erkek arasında ücret eşitsizliğinin devam ettiği fasıl içerisinde yer alan konulardan olmuştur.²³³

KEFEK çalışmalarından söz edilerek komisyonun aile içi şiddet, erken evlilik gibi konularda araştırmalar yürüttüğü ve raporlar hazırladığı, STK'lar ve ilgili kurumlarla istişarede bulunduğu aktarılmıştır. Töre cinayetlerinde artış olduğu, önleyici ve koruyucu önlemlerin yetersiz kaldığı, sığınma evlerinin devlet denetiminden yoksun olduğu, kurumlar arası işbirliğinin zayıf olduğu raporda yer almıştır. Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planı için yeterli insan kaynağı ve mali kaynağın olmadığı, planın kesin hedefler içermediği, kadın örgütleri ile kapsayıcı yaklaşımlarda bulunulmadığı tespit edilmiştir. Ayrımcılığın önlenmesi ilkesi Anayasa'da güvence altına alınmış, çeşitli kanunlarla teyit edilmiş ve eşitlik kurulu kurulmasına yönelik taslak, STK'lara, üniversitelere ve ilgili makamlara danışılmıştır. İlköğretimde cinsiyetler arası fark azalmaya devam etmiş ve %0,63'e kadar düşmüştür. Kırsal alanda, kız çocuklarının okul kaydına teşviki ve okulu bırakmalarının engellenmesinin bu oranları sağlamada payı bulunmuştur. Ancak ortaöğretim ve diğer eğitim kademelerinde cinsiyetler arası farkın sürdüğü aktarılanlar arasındadır. Bunların yanı sıra okul kitapları, toplumsal cinsiyete aykırı ön yargılar içermektedir. Kadınların siyaset, üst düzey görev ve sendikalarda temsilinin düşük (%12,5) olduğuna değinilmiştir. Önceki raporlarda olduğu gibi, kadın erkek eşitliği için gerekli yasal çerçevenin genel anlamda var olduğu ancak uygulamada ve toplumsal farkındalık yaratmada ortaya çıkan eksiklikler sebebiyle daha fazla eğitim verilmesi ve çaba gösterilmesi gerektiği aynen tekrar edilmiştir.²³⁴

²³³ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu, 25, 34, 39, 48, 71.

²³⁴ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu, 25-26, 30, 79.

2011 yılı ilerleme raporu²³⁵ siyasi kriterler, insan hakları ve azınlıkların korunması başlığında genel bir değerlendirme yaparak, kadın hakları cinsiyet eşitliği ile ilgili sınırlı ilerleme kaydedildiği sonucuna varmıştır. Ebeveynlere getirilen kolaylıklarla iş ve özel hayat dengesinin kurulması yönünde çaba sarf edildiği, KEFEK tarafından raporların (iş yerinde psikolojik taciz, kadına yönelik şiddet gibi) yayınlandığı ve eğitim yardımı yapıldığı bilgisine ek olarak, KEFEK'in kurumsal kapasitesini artırdığı bilgisine de yer verilmiştir. Ancak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nın uygulanmasına yönelik insan kaynağı ve mali kaynağın bulunmadığı, tüm ülkede eşit şekilde uygulamaların olmadığı belirtilip, kanunların hazırlanması ve kamu yönetiminde cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi tavsiye edilmiştir. Kadına karşı aile içi şiddet, zorla evlendirme ve töre cinayetlerinin sorun olmaya devam ettiği yine raporda görülmektedir. Aile mahkemelerinin kapasitesinin yetersiz görüldüğü, bazı vakalarda mağdurlara yeterince yardımcı olunmadığı, davaların uzun sürdüğü, kolluk kuvvetleri, sağlık personeli, yargı mensupları dâhil süreç içinde bulunan tüm personelin bilinçlendirilip, eğitilmesine ihtiyaç olduğu konu ile ilgili tespit ve tavsiyelerdir.²³⁶

Kadının siyasete katılımındaki düşük oranların, yalnızca kadın katılımının az olmasından değil, kadın adaylara verilen hak desteğinin de az olmasından kaynaklandığını araştırmalar ortaya koymuştur. Buna rağmen 2011 seçimlerinde kadın milletvekillerinin oranı %9'dan %14'e yükselmiştir. Rapora göre; pozitif ayrımcılık anayasada yer alsa da henüz sonuç göstermemiştir. İş gücüne katılım kadınlarda düşük, kayıt dışı istihdamda tarım işçisi kadın oranı yüksek, beyaz yakalı kadın işsizliği de önceki yıla göre artmış gözükmektedir. İstihdam ve meslek konuları da dâhil eşit muamelenin kadın-erkek için sağlanması ile ilgili AB direktifinde ön görülen "Eşitlik Kurumu" bu rapor yılı içerisinde de kurulmamıştır. Tüm eğitim seviyesindeki kitaplarda cinsiyetle ilgili önyargılar varlığını sürdürmektedir. Kaldırılmasına dair çaba arzu edilen sonuçları vermemiştir. Medya da önyargılara aracılık etmektedir. İlköğretimde cinsiyetler arası fark neredeyse

²³⁵ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2011 Yılı İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf, 5 Nisan 2019.

²³⁶ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2011 Yılı İlerleme Raporu, 31-33.

kapanmıştır. Ortaöğretimde kız ve oğlan çocukları kayıt oranı artmakla beraber, cinsiyetler arası fark ufak da olsa yükselmiştir.²³⁷

2012 yılı ilerleme raporunda²³⁸ siyasi kriter içerisinde insan haklarının korunması ile ilgili başlıkta ilk defa kadın hakları olarak değil, “kadın haklarına saygı ve toplumsal cinsiyet eşitliği” girişi ile konuya değinilmiştir. Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ile aile bireylerinin ve evlilik dışı ilişki yaşayanların şiddetten korunması amaçlanmıştır. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015), Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından kabul edilmiştir. Plan içeriği beş alana odaklanmıştır. Bunlar; mevzuat, bilinçlendirme ve tutum değişikliği, kadının güçlenmesi, sağlık hizmetleri, önleyici hizmetler ve paydaşlar arası işbirliğidir. Aynı bakanlık jandarma personeline cinsiyet eşitliği ve şiddetin önlenmesi ile ilgili eğitim verilmesine ilişkin protokolü, Jandarma Genel Komutanlığı ile imzalamıştır. Aynı bakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile birlikte kadınların istihdama ve iş gücüne katılım oranını artırmayı amaçlayan bir protokol imzalamışlardır. Mecliste ise KEFEK tarafından kuruluşundan raporun yayınlandığı tarihin kadar taslak mevzuata ilişkin yirmi görüş sunulduğu aktarılmıştır. Komisyona, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana politika alanlarına dâhil edilmesi için kanun ve genelgelerin uygulanmasının izlenmesine yasal süreç yoluyla daha fazla dâhil olması tavsiye edilmiştir. Cinayet dâhil kadına yönelik şiddete ilişkin verilerin, detaylı istatistiklerin bulunmadığı ve bazı mahkeme vakalarında alınan kararların (mağdurun aile geçmişine göre karar vererek durumu meşru kabul etmesi gibi) endişe verici olduğu aktarılmıştır. Türkiye, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile içi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi’ni onaylamıştır.²³⁹

Sağlık alanında eşitsizlik konusu olan sezaryen doğuma ilişkin kanun, kadın örgütlerinin görüşü alınmadan, yeterli hazırlık olmadan, yeterince istişare edilmeden ve erkek çoğunluklu bir meclis tarafından kabul edilmiştir. Kanunla beraber

²³⁷ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2011 Yılı İlerleme Raporu, 31-33, 46.

²³⁸ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2012 Yılı İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf, 5 Nisan 2019.

²³⁹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2012 Yılı İlerleme Raporu, 21, 31-32.

tartışmalarda ve kürtaj ile ilgili tartışmalarda hükümet açıklamaları ve uygulama açısından kadına saygının artması yönünde bir ihtiyaçtan bahsedilmiştir. Rapora göre, kadının iş gücüne katılımı az da olsa artmış (%30) olmasına rağmen düşük seviyededir. Siyasette ve üst düzey görevlerde bulunma oranı da düşüktür. Hükümet, Siyasi Partiler Kanunu ve Seçim Kanunu çerçevesinde değişikliklerle, siyasete kadın katılımını artırmaya yönelik kadın hareketi taleplerine yanıt vermemiştir. Kadın Doğum izni ile ilgili ilerleme kaydedilmiştir. Eşit işe eşit ücret ilkesinin tüm sektörlerde uygulanmasının hızlandırılması, çalışma hayatında dengeyi sağlamak için çoğunlukla kadınlara odaklanması gerekli görülmüştür. Medyanın kadını olumsuz ve erkeği egemen tasvir etmesi endişe verici bulunmuştur. Hükümetin de cinsiyet algısını değiştirmek için proaktif rol oynaması gerekliliğine vurgu yapılarak ulusal ya da uluslararası eylem planları, genelgeler, politikalar konusunda sürdürülebilirliğin önemine değinilmiştir. AB'nin istediği eşitlik kurumunun kurulmasına yönelik, Ayrımcılık Mücadele ve Eşitlik Kurumu kanun tasarısı meclise sunulmuştur. Ancak meclis cinsel kimlik ve cinsel eğilimle ilgili atıfları çıkartmak amacıyla tasarıyı değiştirmiştir. Mevcut çerçeve AB müktesebatına uyumlu bulunmamıştır. Kız çocuklarının okula kaydolma ve okulu bırakma oranının izlenmesine ihtiyaç olduğuna değinilerek, erken yaşta ve zorla yaptırılan evliliklerin endişe verici olduğu söylenmiştir. İlkokula kayıt %99'a ulaşmış, orta öğretimde ise kayıt %67,4'e yükselmiş, cinsiyetler arası fark %2,5 azalmıştır.²⁴⁰

2013 yılı ilerleme raporuna²⁴¹ bakıldığında, önceki dönem ortaya konan eylem planının sorumlu bakanlıkça devam ettirildiğini hatta aile içi şiddet konusunda sıkı bir tutum sergilediğini görülür. Bakanlık konuyla ilgili veri tabanı hazırlamakta ve kamuoyunda konuyu sıkça dile getirmektedir. Ancak siyasi, sosyal ve ekonomik gerçekliğe dair dönüşümler sağlamak için ilave çalışmalara ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Önceki raporlarda sorun olan aile içi şiddet, namus cinayetleri, zorla evlendirme gibi durumlar varlığını devam ettirmektedir. Aile içi şiddet için belediyelerin kurması gereken konukevleri yeterince incelenmemektedir. Kadınlar,

²⁴⁰ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2012 Yılı İlerleme Raporu, 32, 35, 47, 84, 93,102.

²⁴¹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2013 Yılı İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf, 5 Nisan 2019.

hakları konusunda yeterli farkındalığa sahip değildirler ve bu sebeple kanuna dayalı hak ve hizmetlere erişimde özellikle kırsal kesimlerde sıkıntılar yaşamaktadırlar. Eğitimde cinsiyet eşitliğine bakıldığında 2012-2013 öğretim yılıyla beraber sekiz yıldan on iki yıla çıkan zorunlu eğitimin, zorunlu eğitimle artan okullaşma oranı düşünüldüğünde olumlu olacağı varsayılmıştır, fakat cinsiyete yönelik sorunlar ile eğitim kalitesine yönelik sorunların mevcudiyetini koruduğu belirtilmiştir. Okula kayıt oranı ortaöğretimde her iki cinsiyet içinde artmıştır, cinsiyetler arası fark %1,5'e gerilemiştir. KEFEK, rapor dönemi içerisinde taslak mevzuata ilişkin iki görüş sunmuştur. STK komisyonla daha yakın ilişkilerde bulunmayı istemiştir. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kurulu bu rapor dönemi içerisinde de kurulmamıştır.²⁴²

İş hayatına yönelik incelemelere bakıldığında, kamu ve özel sektörde kadın istihdamının artırılmaya çalışılmasına yönelik girişimlerin olduğu ancak karar alma pozisyonlarında çalışan kadınlara bir etkisinin olmadığı aktarılmıştır. Bunların yanında uygun maliyetli çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin olmayışı, kadınların kayıt dışı çalışmadaki yüksek oranı, eşit işe eşit ücret alamamaları ile hamilelik durumunda ayrımcılığa maruz kalarak işten çıkartılmaları gibi meseleler fırsat eşitliği açısından çözülmesi gereken sorunlardandır. Aile içi şiddet mağduru kadınların istihdama erişimde karşılaştığı zorluklar ciddi bir sorundur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş yerinde taciz ile ilgili birim kurmuştur. On iki pilot şehirde şiddeti önleme merkezi açılmıştır. AİHM'nin kararına rağmen kadınların evlendikten sonra kızlık soyadlarını münferit olarak kullanmalarına ilişkin mevzuat yoktur. Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi önceki rapor dönemlerinde bazı meslek gruplarına yönelik sağlanmıştı, ancak bu rapor döneminde yetersiz görülerek öğretmenler de dâhil, kamu görevlilerinin eğitime tam anlamıyla dâhil edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Cinsiyet rollerine ilişkin kalıplaşmış yargıların tüm alanlarda değişimini sağlamak için daha fazla çalışma gerekmektedir. TÜİK istatistikleri de cinsiyetler arası eşitsizliğin Türkiye'nin kalkınmasında kilit sorun olduğunu

²⁴² T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2013 Yılı İlerleme Raporu, 14, 23, 48, 57, 70.

göstermiştir. Ayrımcılıkla mücadele adı altında nefret suçu rapor dönemi içerisinde mevzuatta yer bulmamıştır.²⁴³

2014 yılı ilerleme raporunda²⁴⁴, 2010 yılındaki anayasa değişikliği hatırlatılarak cinsiyet eşitliğini teşvik edecek, pozitif ayrımcılığa yönelik tedbirleri kapsayan kanunların çıkartılması konusunda ilerleme kaydedilmediği belirtilmiştir. KEFEK bu rapor döneminde taslak mevzuat ile ilgili dokuz görüş sunmuştur. Kolluk, sosyal hizmetler ve sağlık görevlileri ile öğretmenler cinsiyet eşitliği konusunda eğitim almışlardır. Anayasa mahkemesi kızlık soyadının münhasıran kullanılmasına karar vermiştir. İlköğretimde okullaşma oranı %99,6'yı aşmıştır. Ortaöğretimde cinsiyetler arası fark %1,2'ye düşmüştür. TCK'da 122. maddede yapılan düzenleme ile ekonomik faaliyetlerde, işe alımda ayrımcı ve nefret kaynaklı uygulamalarda ceza artırılmıştır. İş yerinde zorbalık, cinsel taciz gibi istihdamı ve çalışma koşullarını olumsuz etkileyen durumlar her iki cins için de problem olarak görülmüştür ve gözden geçirilmesi tavsiye edilmiştir. Kayıt dışı istihdam oranının azalması ilerleme olarak görülmüştür. Kadınların iş gücüne katılım miktarı %33,2'e yükselmiş olmasına karşın düşük bulunmuştur. Mart ayındaki yerel seçimlerde kadın aday sayısı ana siyasi partilerin hepsinde artmıştır. Üç büyükşehir belediye başkanı kadın olmuştur. Barış ve Demokrasi Partisi kazandığı belediyelerde bir kadın bir erkek belediye başkanı olması için eş başkanlık sistemi uygulamaya başlamıştır. Ancak kadınların siyasi temsil oranı düşük olmaya devam etmiştir. Özel sektörde ilerleme kaydedilirken, kamu sektöründe kadınlar karar alma mekanizmalarında yeterince etkin bulunmamışlardır. Aile içi şiddet konusunda eksiklikler sayılmıştır. Şiddet önleme merkezleri yetersiz bulunmuştur. İşletilmesi ile ilgili düzenleme, personel sayısı ve personelin eğitimi sayılan eksikliklerdendir. Kadın sığınma evleri ile ilgili olarak denetim mekanizmasının olmayışı problem olmaya devam etmiştir. Adli koruma altında öldürülen kadın vakaları bildirilmiştir. Kadına yönelik şiddeti kapsayan konularda resmi istatistik verileri bulunmamaktadır. Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı, evlendirme izni için başvuran ailelerin

²⁴³ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2013 Yılı İlerleme Raporu, 42, 57-58, 60.

²⁴⁴ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2014 Yılı İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf, 5 Nisan 2019, 6.

sayısında %94 artış olduğunu kaydetmiştir. Erken yaşta ve zorla evlilik sorununun varlığı bu veriyle ortaya çıkmaktadır.²⁴⁵ Konu basında da geniş yer bulmuştur. Çocuk gelin sayısı 2014’te 34.629, çocuk damat sayısı ise 1.670 olarak kaydedilmiştir.²⁴⁶

2015 yılı ilerleme raporunda²⁴⁷ kadına yönelik şiddet sorunu yer bulmuştur. Jandarma Genel Komutanlığı bu soruna ilişkin kapasitesini güçlendirmeye başlamıştır. Yargı kararlarının şiddeti önleyici ve caydırıcı etkisinin güçlendirilmesi için hukuki çerçevenin değiştirilmesi gerekli görülmüştür. Resmi yardım talebinde bulunan şiddet mağduru sayısı az miktarda artış göstermiştir. “rıza dayalı olma”, “haksız tahrik” ve “yaşından büyük gösterme” cinsel dokunulmazlığa karşı suçlarda indirim gerekçesi oluşturmuştur. Toplumsal cinsiyet temelli şiddete ilişkin veri toplayacak kapsamlı bir sistemin yokluğu belirtilmiştir. Şiddeti önleyici tedbirlere ayrılmış herhangi bir harcama kalemi yoktur. Sığınma evlerinin kapasitesi artmıştır, ancak uluslararası standartlara uygun hale gelecek şekilde geliştirilmesi gerekli görülmüştür. Kolluk görevlilerinin eğitim kapsamı genişletilerek iyileştirilmeli ve kurumlar arası işbirliği içinde olmalı denmiştir. Şiddete karşı mücadelenin Avrupa Konseyi Sözleşmesi ile uyumlu hale getirilmesi beklenmiştir. Raporun fırsat eşitliği ile ilgili tespitlerine göre, kadınların iş gücüne katılıma oranının artırılması ile ilgili bir ilerleme kaydedilmemiştir. Çocuk, yaşlı ve hasta bakımına yönelik kurumların eksikliği, kadınların istihdama katılmasındaki en büyük engellerdendir ve bakıcı rolünü pekiştirmektedir. Kamu sektöründe daha esnek çalışma koşulları için kısmi tedbirler alınmıştır. Ev işlerinde çalışanların sosyal güvenlik kapsamında olmasına önem verilmesi gerekli görülmüştür. İş ve özel hayat dengesinin sağlanabilmesi için mevzuatta toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılık dikkate alınmalıdır. Kadın erkek arasında ücret farkları sorun olmayı sürdürmektedir. AB müktesebatında eşitlikle ilgili öngörülen birim bu rapor dönemi içerisinde de oluşturulmamıştır. Siyasette katılıma gelindiğinde TBMM içinde %15 kadın milletvekili, seksen bir ilde yalnızca

²⁴⁵ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2014 Yılı İlerleme Raporu, 6, 41, 55-56, 59.

²⁴⁶ İHA, 2016’te 34 Bin Çocuk Gelin! https://www.ntv.com.tr/turkiye/2014te-34-bin-cocuk-gelin,Bq9tFBdGzkmh6uu93bsqtQ?_ref=infinite, 22 Temmuz 2019.

²⁴⁷ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/2015_ilerleme_raporu_tr.pdf, 7 Nisan 2019.

üç kadın vali, otuz büyükşehirde yalnızca üç kadın belediye başkanı bulunmaktadır.²⁴⁸

Eğitimde nitelikte beraber toplumsal cinsiyet eşitliğine özel önem gösterilmesi istenmiştir. Eğitime erişim ve okullaşma bakımından ilerleme kaydedilmiştir. Ancak ortaöğretimde cinsiyetler arası fark kızlar aleyhine devam etmektedir. Erken yaşta evlilik ve çocuk işçiliği eğitimde toplumsal cinsiyet farkını artıran unsurlardan görülmüştür. Ayrımcılık yapılmaması ile ilgili yasal zemin uygulamada zayıf bulunmuştur. Ayrıca ayrımcılığı açık şekilde yasaklamamış olması da sorun olarak görülmüştür. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen gruplar tarafından sosyal hayata ve istihdama ilişkin ayrımcılık vakaları rapor edilmiştir. Uygulamada daha çok çaba beklenmiştir. Siyasetçilerin ve hükümet yetkililerinin, toplumsal cinsiyet ilkelerine uyma ve kadınlara yönelik küçük düşürücü açıklamalardan kaçınma görevi hatırlatılmıştır.²⁴⁹

2016 yılı ilerleme raporunda²⁵⁰ sorun görülen durumlar ve önerilen çözümler 2015 yılı raporu ile aynı olmaya devam etmiştir. 2015 yılı raporunda olmayan ama 2016 yılı için eklenebilecek yenilik ve tespitler şu şekildedir; çalışan ebeveynlerin kısmi süreli çalışmasına ilişkin düzenleme kabul edilmiştir. Bu durumun kadınlara avantaj sağlaması beklenmiştir. Ancak önceki raporda da belirtildiği gibi cinsiyet ön yargıları gereği bakım hizmetleri ve bakım sorumluluğu, kadın istihdamını kötü etkilemeye devam etmektedir. Şiddet konusunda ise 2012 yılında, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile içi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin onayından bu yana ulusal mevzuatın sözleşme ile uyumlu hale getirilmesine ve farkındalığın artırılmasına yönelik herhangi bir somut adım atılmadığı aktarılmıştır. Aynı durum Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Ulusal Eylem Planı için de geçerli bulunmuştur. İstihdamda, yönetim kadrolarında kadın katılımı az miktarlarda artmasına rağmen düşüktür.²⁵¹

²⁴⁸ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu, 58, 72-73.

²⁴⁹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu, 5, 23, 34-35, 73.

²⁵⁰ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2016 Türkiye Raporu https://www.ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf, 7 Nisan 2019.

²⁵¹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2016 Türkiye Raporu, 15, 59-60, 74-75.

2018 ilerleme raporu ²⁵² Eylül 2016'dan Şubat 2018'e kadar olan dönemi kapsamaktadır. Nefret suçlarına ilişkin mevzuat lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel, interseks (LGBTİ) bireyleri kapsamadığı için uluslararası standartlara uygun bulunmamıştır. Ayrımcılık yapmama ile ilgili yasal zemin olmasına rağmen pratikte uygulanmadığı görülmüştür. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ayrımcılıkla mücadelede mevzuatın uygulamasından sorumlu olmasına karşın işleme alığı dosyaları henüz sonlandırmamıştır. Ayrımcılığın genel olarak yasaklanmasını öngören AİHS'nin 12 No'lu Protokolü'nün onaylanması gerekli görülmüştür.²⁵³

Kadın-erkek eşitliğine dair yasal çerçevenin mevcut olduğu ancak uygulamanın yetersiz olduğu tekrar hatırlatılarak, üst düzey yetkililerin sıklıkla kamuoyu önünde kadınların rolüne ilişkin muhafazakâr görüşlerini bildirmeleri de toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik siyasi sorumluluk üstlenmediklerini ortaya koymaktadır. Olağanüstü hal dönemimde on bir bağımsız kadın STK'sı kapatılmış, Dünya Kadınlar Günü etkinlikleri yasaklanmıştır. Ortaöğretimde kız çocuklarının oranının artırılması gerekli görülmüş, erken ve zorla yapılan evlilikler de endişe verici bulunmuştur. İl ve ilçe müftülüklerinin resmi nikâh kıymakla yetkilendirilmesi ile Medeni Kanun'un laik ilkesi zedelenmiş, problem olan erken ve zorla evliliklerin önlenmesi konusunda da risk oluşturmuştur. Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ni imzalayan ilk ülkelerden olmasına rağmen, konuyla ilgili mevzuatı henüz yürürlüğe getirmemiştir. Fakat Türkiye'nin, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planını (2016-2020) onaylaması konuyla ilgili farkındalık yaratmaya başladığı şeklinde yorumlanmıştır. Raporla ilgili yapılanlara bakıldığında, altmış sekiz ilde Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi'nin faaliyet gösterdiği, aile içi şiddet mağdurları için yüz otuz yedi sığınma evi bulunduğu ancak Güneydoğu'da bazı evlerin kapatıldığı aktarılmıştır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ilişkin verilerin

²⁵² T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2018 Türkiye Raporu https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf, 7 Nisan 2019.

²⁵³ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2018 Türkiye Raporu, 3, 6, 38.

yetersiz ve bildirilen vakaların düşük olması raporlama ile ilgili şüphe uyanmasına neden olmuştur.²⁵⁴

İstihdam oranlarına bakıldığında erkeklerin istihdam oranı %75,5 iken kadınların oranı %33,2 olarak kaydedilmiş aradaki fark yüksek bulunmuştur. Tüm eğitim düzeylerindeki kadınlar ile erkekler arasında ücret farklılıkları gözlenmiştir. Ev sorumluluğu ve ev bakım hizmetleri ulusal bütçeden finanse edilmemektedir. Beraberinde yeterli sayıda bakıma yönelik hizmet ve kuruluş da bulunmamaktadır. Bu durum cinsiyetçi ön yargılar nedeniyle kadınların istihdamını engellemektedir. Siyasi temsil açısından rapor incelendiğinde, idarenin siyasetleştirilmesi ve üst kademe bürokraside kadın temsilinin düşük olması ciddi endişe kaynağı olmuştur. 2017’de kabinede yapılan değişiklikle, kabinede kadın bakan sayısı 2’ye çıkmıştır.²⁵⁵

Son yayınlanan rapor olan 2019 ilerleme raporu²⁵⁶ ise 1 Mart 2019’a kadar geçen süreyi kapsamaktadır. Bu dönem içerisinde gerçekleşen seçimler incelendiğinde kadınların siyasi katılımı ve temsil oranı kısıtlı bulunmuştur. Milletvekili için adaylardan %20,5’i kadınlardan oluşmuştur ve günün sonunda çok azı üst sıralarda yer alarak milletvekili olabilmıştır. Önceki yasama döneminde %14,7 olan kadın milletvekili oranı %17,3’e çıkarak az da olsa ilerleme kaydetmiştir. 31 Mart yerel seçimlerinde de kadın aday gösterme konusunda siyasi partiler yetersiz bulunmuştur. Kamu hizmetlerine katılım ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarına kadın katılımı düşük olmaya devam etmiştir. Üst düzey yöneticilikte, yalnızca %9,05’lik bir oranla kadınlar yer bulmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımı önceki yıla göre %0,08 artarak %38,3’e yükselmiştir. Kadınlara yönelik düşük istihdam sorununun temelinde yatan problemlerden biri de kayıt dışı istihdamdır. Rapora göre kadınların %43,4’ü kayıt dışı çalışmaktadır, tarım sektörü söz konusu olduğunda ise tarımda kayıt dışı çalışanların %90,8’inin kadın olduğu ortaya çıkmaktadır. İş piyasasında cinsiyet eşitsizliği büyük boyutlardadır. Türkiye’den gelecek yıl beklenenler, bu kayıt dışılığın azaltılması, kadınların iş gücü piyasasına katılımının daha fazla teşvik

²⁵⁴ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2018 Türkiye Raporu, 38.

²⁵⁵ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2018 Türkiye Raporu, 14, 19, 57, 85.

²⁵⁶ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019 Türkiye Raporu https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2019_trkiye_raporu-tr.pdf, 26 Haziran 2019.

edilmesi ve iş-özel hayat dengesinin sağlanabilmesi için gerekli politikalara hız kazandırması yönündedir. Önceki raporlarda da belirtildiği gibi ev sorumlulukları ve ev bakım hizmetleri ile ilgili hizmetler yetersiz olmaya devam ettikçe, kadın istihdamı engellenmiş olmaya devam edecektir. Bunun altında yatan sebep ise bu rolünün kadınlarla ilişkilendirilmesine yönelik sosyal önyargılardır.²⁵⁷

Bilim ve Araştırma faslı çerçevesinde bakıldığında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akıma yerleştirilmesi yönünde iyi düzeyde ilerleme kaydedildiği aktarılmıştır. Kadın personelin Ar-Ge içindeki yüzdesi ufak bir artışla %32'ye ulaşmıştır. Yükseköğretim içerisinde ise kadın varlığı %44 gibi bir orana sahiptir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile alakalı Avrupa Araştırma Alanı öncelikleri konusunda sonuçlar iyi bulunmuş ve çalışmaların aynı yönde sürmesi teşvik edilmiştir.²⁵⁸

Rapora göre, ayrımcılıkla mücadele ile ilgili yasalar mevcut ancak uygulama zayıf kalmaktadır. 2017-2018 öğretim yılı içerisinde yenilenen ders kitaplarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik içeriklerde soru işaretleri vardır. AİHS'nin ayrımcılığın genel olarak yasaklanmasını öngören 12 No'lu protokolünün Türkiye tarafından imzalanması tavsiye edilmiştir. Kadın-erkek eşitliği için de mevzuat vardır ancak etkin şekilde uygulanmamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği pek çok alanda kendini göstermektedir. Hükümet eylem planı ile birçok alanda cinsiyet eşitliğinin artırılması adına adım atmıştır. Ancak eylem planlarının uygulamasının denetimi düzenli değildir. Tüm bunların yanında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair güçlü bir siyasi sahiplenme bulunmamaktadır. Cinsiyetçiliğin ortaya çıkarttığı aile içi şiddet, zorla ve erken yaşta evlilik davalarında cezalara uygulanan taksidire bağlı indirimler endişe verici bulunmuştur. Olağanüstü hal ilanının ardından bazı kadın derneklerinin kapatılması rapora göre hizmet desteğine ihtiyaç duyan kadınlar açısından ek bir güçlük çıkartmıştır. Medya ve ders kitapları içerisinde yer alan basmakalıp cinsiyetçi öğelerle, Türk toplumu içinde düşük statüye sahip kadın algısı daha da aşağıya çekilmektedir.²⁵⁹ Gümüšoğlu bir gazete haberinde; ders kitaplarında, kadınların daha çok ev işleri ve çocuk bakımıyla ilişkilendirildiğini dolayısı ile kadınların

²⁵⁷ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019 Türkiye Raporu, 4, 12, 16, 58-59, 95-97,

²⁵⁸ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019 Türkiye Raporu, 101-102.

²⁵⁹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, 2019 Türkiye Raporu, 42.

sınırlandırıldığını ancak erkeklerin bilim, spor, sanat gibi alanlarda etkin gösterilerek çeşitlendirildiğine değinmiştir.²⁶⁰

3.6. Türkiye Tarafından Hazırlanan İlerleme Raporları

Türkiye tarafından iki kez hazırlanan raporların amacı AB yolunda rapor dönemi için kat edilen ilerlemeyi ilk elden aktarmak ve ilgili taraflar ile kamuoyunu aydınlatmaktır. Bu nedenle Türkiye bir aday ülke olarak AB'nin hazırladığı ilerleme raporuna bir tepki olarak kendi ilerleme raporunu hazırlayarak AB'ye iletmektedir.

İlk ilerleme raporu olan 2012 yılı ilerleme raporu, Ekim 2011 ile Aralık 2012'yi kapsayacağını²⁶¹ belirtse de adaylık sürecinden rapor dönemine kadar olan süreçte gerçekleştirilen değişikliklere de yer verilmiştir. Raporda kadın-erkek fırsat eşitliği ve istihdamda kadının yerini artırmak amacıyla verilen kararlara ve hazırlık çalışmalarına da yer verilmiştir.

Raporda sırası ile cinsiyet eşitliği ile ilgili yer verilenlere bakıldığında, öncelikle 1999 yılından rapor dönemine kadar olan zaman içerisinde hukuki ve idari değişikliklerin ve düzenlemelerin yapıldığını değinilmiştir. Cezaevleri görevlilerine kadın haklarının da içinde bulunduğu eğitimler verildiğine yer verilmiştir. Kadın hakları ile cinsiyet eşitliğine kapsamlı bir başlık ayrılmıştır. Burada yer alanlara bakıldığında: 2010 anayasa değişikliği ile pozitif ayrımcılığın anayasada yer aldığına, 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın konu ile ilgili birimleri bütünleştirici bir yapı olması için kurulduğuna, 2012 yılında Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanununun mevzuata alınmasına, yine aynı yıl konu ile ilgili Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ne taraf olunduğuna ve toplumsal cinsiyet eşitliği için her alanda kadınların güçlendirilmesi ve imkânlardan eşit biçimde yararlanması amacıyla kamu politikalarının oluşturulmasında çalışmaların dikkat ve kararlılıkla sürdürüğüne yer verilmiştir. Aynı yıl için Adalet Bakanlığı çalışanlarına aile içi şiddet mağdurlarına nasıl yaklaşılması gerektiği ile ilgili eğitimler verildiği, kadına yönelik

²⁶⁰ Firdevs Gümüšoğlu, Ders Kitaplarında Kadına Yer Yok <http://www.hurriyet.com.tr/egitim/ders-kitaplarinda-kadina-yer-yok-40925418>, 22 Temmuz 2019.

²⁶¹ T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, **Türkiye Tarafından Hazırlanan 2012 Yılı İlerleme Raporu Yapılan Çalışmalar ve Kaydedilen İlerlemeler**, Ankara, 2013, 4.

şiddetle mücadele etmek amacıyla 2012-2015 yıllarını kapsayacak bir eylem planı hazırlandığı, şiddet mağdurları için konukevi sayısının artırıldığı, yine şiddet mağdurları için koruyucu tedbir alınmasına yönelik karar sayısının önemli ölçüde arttığı ve böylece şiddetin önlenemediği raporda yer verilen gelişmelerdendir.²⁶²

Kadınların istihdamda daha çok yer alması ve ev-iş yaşamı dengesinin sağlanması için organize sanayi bölgelerine kreş açılmasına yönelik teşviklere yer verilmesi hedeflenmiş, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliği ile hem çalışma yaşamının iyileştirilmesi hem de kadın istihdamının artırılmasına yönelik bir protokol imzalanmıştır. “İstihdam Paketi” ile 18-29 yaş arası erkekler ile 18 yaş üstü kadınlar için istihdam sağlayan iş yerlerine 5 yıl için sigorta payının devlet tarafınca kademeli olarak karşılandığına yer verilmiştir. 6111 sayılı kanun ile prim teşvik sistemi devam ettirilmiştir. Yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile imzaladığı protokolle kırsalda yaşayan ve çiftçilik yapan kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği, şiddet, hak ve hürriyetler konularında eğitilmesi ve bakanlıklar arası işbirliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Yine aynı bakanlığın Jandarma Genel Komutanlığı ile imzaladığı protokolle kadına yönelik şiddete karşı duyarlılığın ve farkındalığın artırılmasının amaçlandığına yer verilmiştir. Siyasi katılım ile ilgili verilere yer veren rapor 2007 ile 2011 genel seçimlerini karşılaştırmış ve kadın katılımının %4’ten %14,4 yükseldiğini tespit etmiştir. TBMM, KEFEK tarafından 2012 yılında görüşülen kanun tasarısı sayısı 29 olarak aktarılmıştır. “Ana Kız Okuldayız Okuma Yazma Kampanyası” ile okuma yazma bilmeyen 3 milyon kadının okuryazar olması hedeflenmiştir. Kadın istihdamı ile ilgili istatistiksel bilgiler AB Komisyonunca hazırlanan ilerleme raporu ile aynıdır. Kadın istihdamını destekleme operasyonu çerçevesinde 10.000 kadına eğitim verildiği ve 3.600’ünün istihdama kazandırıldığı ve kayıt dışı istihdamda yer alan kadın sayısının ise 2002’den rapor dönemine kadar geçen sürede %16,3 gerileyerek %56,2’ye düşürüldüğü raporda yer almıştır.²⁶³

Kadın-erkek fırsat eşitliği başlığına bakıldığında, AB ilerleme raporu ile uyumlu eğitimde cinsiyetler arası istatistiklere yer verilmiştir. Kadınların girişimciliğine

²⁶² T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, 7, 21, 31-33, 44.

²⁶³ T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, 34-35, 45, 150-152.

yönelik sorunların ele alındığı finansal kaynaklara ulaşmada yaşanan sıkıntılara yer veren raporda çözüm için 2012 yılında “İlk Adım Kredisi Kefalet Desteği Protokolü”nün imzalandığı ve 2012 yılında İstanbul’da düzenlenen WEF’de Türkiye’de önde yer alan firmaların katılımı ve kurulan Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev grubu ile ekonomik katılımı fırsat eşitliği uçurumunun üç yıl içinde %10’a kadar azaltılması misyonu aktarılmıştır. 657 Devlet Memurları ve 4857 İş Kanununun cinsiyet eşitliği özelinde tarandığı, işçi ve memur çalışan farklılıklarının ortadan kaldırılmasının ve yasal çerçevede uyumlaştırılmasının hedeflendiğine yer verilmiştir. AB Bakanlığı’nın toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akım politikalara yerleştirmek amacıyla pilot bölgelerde, AB mali iş birliği ile proje hazırlığı yapmakta olduğu ve farklı aşamalarda yer alan personellerin de konuyla ilgili eğitim alacağına yer verilmiştir.²⁶⁴

2013 yılı ilerleme raporuna gelindiğinde, KEFEK’e rapor döneminde 46 kanun teklifi, 2 kanun tasarısı gönderildiği paylaşılmıştır. Kadın işçilerin gece çalıştırılma şartları ve hamile, emziren kadın çalışanlar ile çocuk bakım yurtları ile ilgili yönetmeliğin²⁶⁵ kapsamı genişletilerek tüm kadın çalışanlar dâhil edilmiştir. Kadınların iş gücüne katılım oranı %1,2 artarak, %31,3’e çıkmıştır. Kayıt dışı kadın çalışan oranı ise % 53,4’e düşürülmüştür. İŞKUR 539.193 kişiyi işe yerleştirirken, yerleşenlerin yaklaşık %30’unun kadınlardan oluştuğu, yine İŞKUR tarafından 2013 yılı içinde girişimcilik ve meslek edindirme dâhil çeşitli kursların katılımcılarının oranına bakıldığında %42 civarında kadın katılımcı olduğu raporda yer alan verilerden çıkartılmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kadın istihdamını desteklemek ve çalışan kadınların çocuk bakım ihtiyaçlarını karşılamak üzere 1646 kreş ve bakım evine açılış izni vermiş ve bu sayede anne-babası çalışan 55.579 çocuk hizmet kapsamı içine alınmıştır. 2013’te kadın çalışanların kılık kıyafet yönetmeliği değiştirilerek, kısıtlamalar ortadan kaldırılmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasına getirilen değişiklikle şiddet mağduru olup, koruyucu tedbire ihtiyaç duyanlar için genel sağlık sigortası ücretsiz sağlanmaya başlanmıştır.

²⁶⁴ T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, 153-156.

²⁶⁵ Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete: 24 Temmuz 2013 / 28717)

Geçmişten devam eden kadına yönelik şiddet ile ilgili çalışmalar ve uygulamalar da tekrar raporda hatırlatılmıştır.²⁶⁶



²⁶⁶ T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, **Türkiye Tarafından Hazırlanan 2013 Yılı İlerleme Raporu Yapılan Çalışmalar ve Kaydedilen İlerlemeler**, Ankara, 2013, 6, 104, 110, 113, 152-154.

SONUÇ

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği küresel ölçekli ve çok boyutlu bir problemdir. Çözümü de aynı şekilde küresel ve çok boyutlu olmak zorundadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, ayrımcılıklar içinde en geniş kapsamlı olandır. Çalışma incelendiğinde toplumsal cinsiyete dair normların, insanlar tarafından oluşturulduğu görülmektedir. Bu durumu değiştirmek yine insanlara düşmektedir. Ancak sistematik ve katılımcı değişiklikler ile toplumda eşitlikçi bir algı yaratılabilir. Devletlerin ve ulus üstü kuruluşların rolü burada ortaya çıkmaktadır. Tarihsel gelişim içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği haklardan eşit yararlanma sağlamak üzere ortaya çıkmıştır. Ancak devamında kalkınmanın en önemli çarklarından biri olduğu anlaşılmıştır. Kıt kaynakların etkili kullanılması rekabetçi piyasalar için bir gereklilikse, işgücü kaynağı olarak bir cinsiyetin dışarda bırakılması, kullanılmamış kaynak anlamına gelmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde toplumsal cinsiyet eşitliği, ayrımcılık, eşitlik gibi kavramların anlaşılması için çeşitli çalışmalardan ve konu ile ilgili resmi belgelerden yararlanılmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş hayatında ve siyasi katılımındaki etkileri incelenmiş, ortaya çıkan problemler fikir vermesi açısından kısaca anlatılmıştır. Kadınların her iki konumda da eşitsizliklere maruz kaldıkları görülmüştür. Bölümün devamında BM tarafından hazırlanan toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik temel belgeler incelendiğinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin çok boyutlu yapısı ortaya çıkmıştır. İlk belgelerde ayrımcılık kavramı geniş şekilde tanımlanmış cinsiyet içlerinden yalnızca biri olarak yer bulmuştur. Burada sağlanmak istenen eşitlik hakların kullanımına dair bir eşitlik olmuştur. Ancak

zamanla eşitlik yelpazesi genişlemiş ve toplumsal ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak çok boyutlu şekilde ele alınmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik üretilen politikalar, sosyal politikalar içerisinde yer almaktadır. Bu bağlamda ikinci bölüm içerisinde öncelikle AB'nin sosyal politikaya bakışı, ardından toplumsal cinsiyet eşitliğine dair düzenlemelerine yer verildi. AB'nin ekonomik temeller üzerine kurulduğu bilinmektedir. Ancak değişen küresel ve rekabetçi piyasaya uyum sağlayabilmek isteyen her ülke ve oluşum gibi AB de sadece ekonomik kaygılar ile ilerleme sağlanamayacağını anlamış ve sosyal politikalara da yönelmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair ilk düzenlemeler de geçmişinden hareketle ekonomik temellidir. AB, eşit iş için eşit ücret ile başlayan kadın-erkek eşitliği serüveninde kendi sınırlarını da aşarak uluslararası varlık göstermeye başlamıştır. Bölümde temel AB belgelerinde konunun nasıl ele alındığı ve cinsiyet eşitliği çerçevesinde AB'nin mevcut durumu gösterilmiştir.

Çalışmanın amacını oluşturan üçüncü bölümde Türkiye'nin cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik attığı adımlar mevzuat yönünden incelenmiştir. Hukuk dilinde yer alan cinsiyetçi birçok maddenin değiştirildiği görülmüştür. AB dâhil, uluslararası kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında Türkiye'ye olan yadsınamaz etkisi bu bölümde yer almıştır. Türkiye'nin aday ülke statüsü aldıktan sonra AB mevzuatı ile uyum sağlamaya yönelik attığı adımlar toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında gösterilmiştir.

AB'nin Türkiye'ye dair yayınladığı düzenli ilerleme raporları taranıp, cinsiyet eşitliği bağlamında incelenmiştir. Aile içi şiddetin raporlar boyunca yer aldığı ancak sorun olmaya devam ettiği görülmüştür. Raporlar konu ile ilgili istatistikleri yetersiz bulmuştur. İstatistiklerin, toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunun anlaşılmasında ve soruna müdahale edilmesinde büyük rol oynadığı düşünülmektedir. Bundan hareketle daha az gelişmiş bölgelerin istatistiklerinin daha düzenli ve güvenilir olmasına ihtiyaç vardır. Türkiye yenilediği medeni kanunu ile cinsiyetçi dilden uzaklaşarak büyük bir atılım gerçekleştirmiştir. Ancak 2018 ilerleme raporunun değindiği üzere il ve ilçe müftülerine nikâh kıyma yetkisinin verilmesi zaten var olan aile içi şiddet

mağduru ve çocuk gelin sayısı göz önüne alındığında olumsuz bulunmuştur. Kadınların siyasi katılımının adaylık sürecinin başından günümüze kadar olan sürede yaklaşık dört kat arttığı raporlarla gözlemlenmiştir. Fakat buna rağmen, meclis içindeki cinsiyet dağılımı dengesizdir ve daha çok kadın katılımına ihtiyaç vardır. 2007 yılı rapor göstermiştir ki KA-DER adlı STK'nın çalışmaları ile kadınların siyasete katılımı artmıştır. Bu da STK'lara daha çok yer verilmesinin önemini ortaya koymuştur. Her alanda toplumsal cinsiyet eşitliği yerleştirilmek isteniyorsa daha çok STK ile farkındalık kazandırılmalıdır. Raporlara göre, ayrımcılık konusunda Türkiye ilerleme kaydetmiştir ancak LGBTİ bireylere karşı ayrımcılıkla ilgili mevzuat oluşturamamıştır. Bu yüzden Türkiye ayrımcılığa karşı olma konusunda yetersiz görülmüştür. İlkokula kayıt oranlarının yükseldiği, cinsiyete dayalı farkın kapatıldığı görülmüştür. Ancak bu durum ortaöğretim ve yükseköğretimde sorun olmaya devam etmektedir. Bölgeler arası eğitimde fırsat eşitsizliği kız çocukları aleyhine mevcudiyetini korumaktadır. Türkiye için kadın istihdam oranlarının OECD ve AB üyesi ülkelerinin ortalamasının gerisinde olduğu, kadın-erkek fırsat eşitliği sağlanmasında daha çok çabaya ihtiyaç duyduğu görülmektedir.

Hem raporlarda hem de çalışma genelinde, kadının statüsünün iyileştirilmesine ihtiyaç olduğu gözlemlenmiştir. Bu çerçevede KSGM kurulmuş fakat etkisi yetersiz kalmıştır. İlkokul kayıt oranları göz önüne alındığında ise, müfredat içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğine daha çok yer verilmesinin olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Müfredatta cinsiyet eşitliğine dair haberler taranırken yer verilmek istenmeyecek düzeyde bu konuyu olumsuz bulan haberlere rastlanmıştır. Toplumun her kesiminin toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimine ihtiyacı olduğu bu sayede gözlemlenmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği her iki cinsiyet için de gerekli ve önemlidir.

Medya ve siyaset insanlarının günlük dil içerisinde kadının statüsüne zarar verecek konuşmalardan kaçınması için gerekli adımlar atılmalıdır. Kadın-erkek bir toplum içerisinde birlikte, huzur içinde yaşmalıdır. Bu yüzden kadınlar toplumdan soyutlanmadan hayatın her alanında yer almalıdır. Aile içi şiddet ve cinayetler Türkiye'de son yıllarda geniş yer tutmaktadır. Bu sorunun çözümü yine kadının statüsünün yükseltilmesi ve insanların eğitilmesinde saklıdır. Bu süre zarfında daha

fazla vatandaş zarar görmeden cezaların ağırlaştırılması önerilebilir. Kadınlar için en büyük engel ev sorumluluğu ve bakım hizmetlerinin toplumsal ön yargılar gereği kadınlardan bekleniyor oluşudur. Bu durum yalnızca Türkiye için değil gelişmekte ve gelişmiş ülkelerde de sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Ücretsiz ev emeği ve bakım hizmetleri için ülkeler sosyal politikalar geliştirmek zorunda olmasına rağmen bu durum maliyetli olacağı için kaçınılmazdır. Dünya genelinde ve Türkiye’de nüfusun yaşlandığı ve beklenen yaşam süresinin uzadığı düşünüldüğünde bir an önce önlem alınması, gerekli hazırlıkların yapılması gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığı gelişmiş ülkelerin yanı sıra gelişmekte olan Türkiye gibi ülkeler de dahil dünya genelinde bir sorundur. AB Roma Antlaşması’ndan beri “eşit işe eşit ücret” anlayışını benimsemiş olmasına rağmen halen Birlik içinde bunu sağlayamamıştır. Cinsiyete dayalı ücret farkı sorun olmaya devam etmektedir. AB’nin tarihinde ilk kez bu yıl bir kadın Komisyon’a başkan olarak seçilmiştir. Karar almada yer alan kadın sayısı yalnızca AB’de değil dünya genelinde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de eksiklik olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, geçen ay toplanan G20 zirvesi liderler tablosunda çok az kadın olduğu görülür. Buradan hareketle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için mevzuatın tek başına yetersiz kaldığını söylemek mümkündür. Türkiye açısından da aynı durum geçerlidir. Halkta bir farkındalık yaratılması, halkın bilinçlendirilmesi gerekliliğin ötesinde bir zorunluluktur. Bu konuda yapılan değişikliklerin yaratacağı tepkiler tutarlı politikalarla giderilebilir. Beklenen, kamuoyunun konu ile ilgili bilgilendirildiğinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini ihtiyaç olarak görmesi ve talep oluşturmasıdır. Toplumun yukardan gelen mevzuata uyum sağlaması, özellikle de Türkiye gibi bölgesel farklılıkların olduğu ülkeler temel alındığında çok yavaş olmaktadır. Burada STK’ların ve konu ile ilgili devlet oluşumlarının etki alanlarının artırılmasının verimliliği de artıracığı düşünülmektedir. Toplum bilinçlendirilirken kadınların ekonomiye kazandırılması da paralel şekilde sağlanmalıdır. Çünkü bu iki durum birbirlerini beslemektedir. Yeterince toplumsal bilinç olmadan kadın istihdamından, yeterince kadın istihdamı olmadan toplumsal cinsiyet bilincinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının mevcut yasal düzenlemelerin varlığı göz önünde bulundurulduğunda, başarısız olduğu değil yetersiz olduğu kanaati oluşmuştur. Mevcut yetersizliğin

giderilmesi için öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının uzun bir süreç olduğunun kabul edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Konuyla ilgili kamu politikalarının başarıya ulaşması için toplumsal cinsiyet eşitliğini geçici veya dönemsel bir hükümet politikası gibi görülmesi yerine devlet politikası haline getirilerek, vazgeçmeden, kararlılıkla ve düzenli biçimde hareket edilmesi gerektiğine inanılmaktadır. Sürece STK'lar, kamuoyu, ulusal ve uluslararası uzman kuruluşlar dâhil edilmelidir. Dâhil edilen kuruluşların işlevselliği denetlenmeli, eksikliklere müdahale edilmelidir. Gelecekte konu ile ilgili çalışma yapacak olanların toplumsal cinsiyet eşitliği için mevzuat değişikliğinin ötesinde yapılması gerekenlere ve toplumun olumlu tepkilerini kazanabilmek için toplumsal yapının incelenmesine odaklanmaları önerilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bir cinsiyetin diğerine olan üstünlüğün ortadan kaldırılmasının ötesinde tüm insanlara eşit fırsatlar sunulmasıdır. Hiçbir cinsiyet diğer cinsiyet üzerinde üstünlük kurmayı düşünmeden toplumun genel refahını artırmaya odaklanırsa ancak zenginlikler ortaya çıkacaktır. Kadınlar ve erkekler olarak cinsiyetler arasındaki farkın eşeyssel dimorfizmden öteye gitmediği anlaşıldığında ve bunun bilincinde olarak hareket edildiğinde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men A Women's Charter, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0078&from=EN> (4 Mayıs 2019).
- Adichie C.N (2019) *Feminist Manifesto*, çev. Begüm Kovulmaz (Doğan Kitap, İstanbul)
- Ailenin Korunması ve Kadına Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120320-16.htm> (3 Haziran 2019).
- Akses S (2014) *Avrupa 2020 Stratejisi* (İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, İstanbul).
- A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men A Women's Charter, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0078&from=EN> (4 Mayıs 2019).
- Alıca S.G (2017) Önsöz. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* Özel sayı: 13-16.
- Alper Y, Özgökçeler S, Sümer G (2015) Ölüm sigortasından bağlanan aylıkların kız çocuklarının işgücü katılımına ve istihdama etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı: 335-350.
- Alper Y, Özgökçeler S, Sümer G (2015) Ölüm sigortasından bağlanan aylıkların kız çocuklarının işgücü katılımına ve istihdama etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı: 335-350.
- Alston P, Goodman R (2013) *International Human Rights* (Oxford University Press, Oxford)
- Arslan G (2004) Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen haklar ve öngörülen usuller). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* LXII(1-2): 3-43.
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu (2017). *Katılım Müzakereleri*. <https://www.avrupa.info.tr/tr/katilim-muzakereleri-720> (26 Haziran 2019).

- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu (2018). *Sorular ve Cevaplar: Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda AB Neler Yapıyor?.*
https://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2018-03/EU%20factsheet%20on%20gender%20equality_BC.pdf (16 Temmuz 2019).
- Avrupa Konseyi (2011). *Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi.*
<https://rm.coe.int/1680462545> (1 Mayıs 2019).
- Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (2010) *Avrupa Ayrımcılık Yasası Hukuku El Kitabı.*
- Aytaç S (2000) Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer Sorunu. *TUHİS Yayınları* 6: 905-914.
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Türkiye (2019). *Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Hedefler, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.*
<http://www.kureselhedefler.org/hedefler/toplumsal-cinsiyet-esitligi> (6 Haziran 2019).
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Türkiye (2019). *Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Hedefler, Nitelikli Eğitim.*
<http://www.kureselhedefler.org/hedefler/nitelikli-egitim/> (6 Haziran 2019).
- Birleşmiş Milletler Türkiye (2019). *Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları.*
<http://www.un.org.tr/belgeler/surdurulebilir-kalkinma-hedefleri/> (6 Haziran 2019).
- Cavlak H, Akpınar İ.E. (2019) Türkiye-Avrupa Birliği katılım müzakereleri sürecinde sosyal politika ve istihdam projelerinde kadının yeri. *International Journal of Economics, Administrative and Social Sciences* 2(1): 40-58.
- Commision of the European Communities (1991) Equal Opportunities for Women and Men The Third Medium-term Community Action Pogramme 1991-1995. *Women Of Europe Supplement* No:34: 1-22.
- Commision of the European Communities, (1985) Equal Opportunities 2'nd Action Programme 1986-1990. *Women of Europe Supplement* No:23: 1-19.
- Council of Europe Portal (2019). *Chart of Signatures and Ratification of Treaty 210.*
<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list-/conventions/treaty/210/signatures> (1 Mayıs 2019).

- Çelik G (2016) "Erkekler (de) ağlar!" Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında erkeklik inşası ve şiddet döngüsü. *Fe Dergi* 8(2): 1-12.
- Demir N, Arısoy A (2007) Avrupa Birliği sosyal hukukunda ayrımcılıkla mücadele kapsamında kadın erkek eşitliği. *Ege Akademik Bakış* 7(2): 707-725.
- Demir Z (2015) *Türkiye'de Kadın ve Siyaset* (Kadim Yayınları, Ankara)
- Devlet Memurları Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (24 Ağustos 2019).
- Devlet Personel Başkanlığı (2019). *Bakanlıklar*. <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/linkler/bakanliklar> (24 Ağustos 2019).
- Dinçoflaz N.J (2009) Kentteki Kadının Yoksulluğu ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'nün Kadın Yoksulluğuyla Mücadele Politikaları. Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Sosyal Dayanışma ve Yardımlaşma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Ecevit Y (2003) Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışabilir?, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 25(4): 83-88.
- Ecevit Y (2011) Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç. *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* (Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Eskişehir)
- Ergene D (2011) İnsan hakları hukukundaki gelişmeler ışığında Türk hukukunda kadının ve çocuğun soyadı meselesi ve medeni kanun'da değişiklik önerisi. *MHB* 31(2): 123-176.
- Erkan V.U (2018) Türk Medeni Kanunu'nda evlilik birliği içerisinde kadının ekonomik ve sosyal hakları, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 134: 431-450.
- EUR-Lex (2006). Fifth Community Action Programme on Equal Opportunities (2001-2006) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10904> (18 Temmuz 2019).
- EUR-Lex (2009). Roadmap for Equality Between Women and Men (2006-2010) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10404&from=EN> (18 Temmuz 2019).
- European Commission (2014) *Analysis-In the Light of the European Union Acquis-of the ILO Conventions* (Publications Office of the European Union, Luxembourg)

- European Commision (2019) *2019 Report on Equality Between Women and Man in the EU* (Publication Office of the European Union, Luxembourg).
- European Commision. *European Employment Strategy-Employment Guidelines*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&intPageId=3427> (17 Temmuz 2019).
- European Commission (2015) *Strategic Engagement for Gender Equality* (Publications Office of the European Union, Luxembourg)
- European External Action Service (2018). *The European Union at the United Nations*. https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/unga_71_eu-un-20-09-2018.pdf (27 Haziran 2019).
- European Union. EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development (2010-2015) https://europa.eu/capacity4dev/file/7495/download?token=uBTsQB_U (18 Temmuz 2019).
- European Union. *Spotlight on Eu Action For Women*. <http://publications.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/en/> (17 Temmuz 2019).
- Eurostat (2018). *News Release*. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9643473/3-07032019-BP-EN.pdf/e7f12d4b-facb-4d3b-984f-bfea6b39bb72> (25 Ağustos 2019).
- Gençler A, Şenocak H (2009) 1951'den 2009'a Avrupa Birliği sosyal politikasının gelişimine panoramik bakış. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 11(1): 181-233.
- Göğüş Tan M (2007) Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim. *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları* (Heinrich Böll Derneği Türkiye Temsilciliği, İstanbul)
- Gullickson G.L (2015) *Komün'ün Asi Kadın ları*, çev. İ. Bereketli Zafeirskopoulo (Yordam Kitap, İstanbul)
- Gül I.İ, Karan U (2011) *Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme* (Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul).
- Gümüsoğlu F (2018). *Ders Kitaplarında Kadına Yer Yok*. <http://www.hurriyet.com.tr/egitim/ders-kitaplarinda-kadina-yer-yok-40925418> (22 Temmuz 2019).
- Günindi Ersöz A (2016) *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* (Anı yayıncılık, Ankara).

- Haberturk (2018). Son Dakika! TUSİAD Adını Değiştirdi. <https://www.haberturk.com/tusiad-adini-degistirdi-1801707-ekonomi> (23 Temmuz 2019).
- International Labour Organization (2018) *World Employment Social Outlook Trends for Women 2018-Global Snapshot* (International Labour Office, Geneva)
- International Labour Organization. *About the ILO*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> (28 Haziran 2019).
- International Labour Organization. *Published 99th ILC Session*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2311822 (16 Haziran 2019).
- International Labour Organization. *C156-Workers with Family Responsibilities Convention, 1981(No.156)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312301:NO (25 Haziran 2019).
- International Labour Organization. *ILO and EU*. <https://www.ilo.org/brussels/ilo-and-eu/lang--en/index.htm> (26 Haziran 2019).
- International Labour Organization. *List of Instruments by Subject and Status*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:::#Equality_of_opportunity_and_treatment (26 Haziran 2019).
- Işık S.N (2007) Siyasette Yeni Bir Dönem Başlatmak İçin....*Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları* (Heinrich Böll Derneği Türkiye Temsilciliği, İstanbul)
- İHA (2015). *2014’te 34 Bin Çocuk Gelin!*. https://www.ntv.com.tr/turkiye/2014te-34-bin-cocuk-gelin,Bq9tFBdGzkmh6uu93bsqtQ?_ref=infinite (22 Temmuz 2019).
- İnan A (2005) Avrupa Birliği ekonomik yaklaşımı: Lizbon Stratejisi ve Maastricht Kriterleri. *Bankacılar Dergisi* 52: 67-86.
- İnceoğlu S (2006) Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi kararlarında eşitlik ve ayrımcılık yasağı. *Çalışma ve Toplum* 4: 45-62.
- İş Kanunu <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (10 Haziran 2019).
- Johnson A (2009) EU-ILO Relations, Between Regional and Global Governance. *The European Union and the Social Dimension of Globalization* (Routledge Publishing, NY)

- Jon Stone (2019). *Ursula von der Leyen Says Her New Cabinet of EU Commissioners Will Be Half Women*.
<https://www.independent.co.uk/news/world/europe/eu-commission-president-ursula-von-der-leyen-women-cabinet-female-a9001231.html> (17 Temmuz 2019).
- Kadın Adayları Destekleme Derneği (2019). *8.257 Belediye Başkan Adayının Sadece 652'si Kadın*. <http://ka-der.org.tr/8-257-belediye-baskan-adayinin-sadece-652si-kadin/> (5 Nisan 2019).
- Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği (2005) *Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları* (İstanbul)
- Kadın Emeği ve İstihdam Girişimi (2015) *Türkiye'de Kadınlar Sosyal Güvenliğin Neresinde? 5510 Sayılı SSGSS Kanunu'nun Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi Araştırma Raporu* (İstanbul).
- Kaya N, Turan N, Öztürk A (2011) Türkiye'de erkek hemşire imgesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 8(1): 16-30.
- Kazaz G (2009). *Sığınma Evinden Ayrılırken Koruma Verilseydi Haşimoğlu Yaşıyordu*. <https://bianet.org/bianet/kadin/116356-siginma-evinden-ayrilirken-koruma-verilseydi-hasimoglu-yasiyordu> (22 Temmuz 2019).
- Kesici M.R, Selamoğlu A (2005) Genel hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve geçirdiği dönüşüm. "*İş, Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 7(2): 25-51.
- Koray M (2007) Sosyal politikanın anlamı ve işlevini tartışmak.... *Çalışma ve Toplum* 4: 19-55.
- Metin Y (2002) Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 57(4): 35-63.
- Moroğlu N (2012) Kadının kimlik sorunu "Kadının Soyadı". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 25(99): 245-268.
- Moroğlu N (2016) Uluslararası ve ulusal hukukta kadının insan hakları. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 13(1): 285-317.
- Nurdoğan A.K (2018) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) yüzüncü yıl dönümü ve Türkiye ilişkileri. *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi* 3(4): 78-95.
- Official Journal of the European Communities (1995). C 306, 17.11.1995.

- Oğurlu E (2008) Lizbon Antlaşması'ndan sonra Avrupa Birliği. *Avrasya Etüdüleri* 34(2): 7-33.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2018). *Employment rate (indicator)*. <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart> (5 Temmuz 2019).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2018). *Gender Equality in Entrepreneurship*. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/data/gender-equality/gender-equality-in-entrepreneurship_data-00723-en (5 Temmuz 2019).
- Özdamar D (2006) Pozitif (Olumlu) ayrımcılık yönü ile Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de kadının kukuk konumuna ilişkin son gelişmeler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 14(2): 11-67.
- Özerdem F (2010) Avrupa Birliği sosyal politikası ve Türkiye'nin uyumu. *Yardım ve Dayanışma* 1(1): 17-27.
- Parlak Börü Ş (2017) Kadının korunmasına ilişkin uluslararası sözleşmeler ve türkiye'nin konumu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 30(Özel Sayı): 43-63.
- Parlaktuna İ (2010) Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış* 10(4): 1217-1230.
- Resmi Gazete (2003). Milletlerarası Sözleşmeler. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm#4> (6 Temmuz 2019).
- Salman Yıkmış M (2018) Pronatalist kültürde anne olmamak. *Fe Dergi* 10(2): 85-97.
- Sayın A (2008) Avrupa Birliği'nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış. *Toplum ve Demokrasi* 2(4): 1-14.
- Schutter O (2010) *Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa* (Avrupa Konseyi, Ankara)
- Sosyal Sigortalar ve genel Sağlık Sigortası Kanunu <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> (10 Haziran 2019).
- Şenel A (1982) *İlkel Topluluktan Uygur Topluma Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi* (Ankara Üniversitesi SBF Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi, Ankara).

- T.C. Anayasası https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf (9 Haziran 2019).
- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı (2013). *Türkiye Tarafından Hazırlanan 2012 Yılı İlerleme Raporu Yapılan Çalışmalar ve Kaydedilen İlerlemeler* (Ankara).
- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı (2013). *Türkiye Tarafından Hazırlanan 2013 Yılı İlerleme Raporu Yapılan Çalışmalar ve Kaydedilen İlerlemeler* (Ankara).
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2008) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019) *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)*.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (1998). *1998 Düzenli Raporu*. https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1998.pdf (22 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (1999). *1999 Düzenli Raporu*. https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf (22 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2000). *2000 Düzenli Raporu*. https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2000.pdf (22 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2001). *2001 Yılı İlerleme Raporu*. https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2001.pdf (22 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2001). *2001 Ulusal Programı*. https://www.ab.gov.tr/files/UlusalProgram/UlusalProgram_2001/Tr/up_cilt_1.zip (18 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2001). *Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi* 2001. https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2001.pdf (18 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2002). *2002 Yılı İlerleme Raporu*.

- https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf (22 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2003). *2003 Yılı İlerleme Raporu*.
- https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf (23 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2003). *2003 Ulusal Programı*.
- https://www.ab.gov.tr/files/UlusalProgram/UlusalProgram_2003/Tr/pdf/IV-13.pdf (20 Haziran 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2003). *Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi* 2003.
- https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2003.pdf (18 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2004). *2004 Yılı Düzenli Raporu*.
- https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf (24 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2005). *2005 İlerleme Raporu*.
- https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf (27 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2006). *2006 İlerleme Raporu*.
- https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf, (31 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2006). *Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi* 2006.
- https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2006.pdf (18 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2007). *2007 İlerleme Raporu*.
- https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2007.pdf (31 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2008). *2008 İlerleme Raporu*.
- https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2008.pdf (2 Nisan 2019).

- T.C. Dışışleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2008). *2008 Ulusal Programı*.
https://www.ab.gov.tr/files/UlusalProgram/UlusalProgram_2008/Tr/pdf/ii_siya_sikriterler.pdf (20 Haziran 2019).
- T.C. Dışışleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2008). *Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi* 2008.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2007.pdf (18 Mart 2019).
- T.C. Dışışleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2009). *2009 Yılı Türkiye İlerleme Raporu*.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf (4 Nisan 2019).
- T.C. Dışışleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2010). *Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu*.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2010.pdf (5 Temmuz 2019).
- T.C. Dışışleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2011). *Türkiye 2011 Yılı İlerleme Raporu*.
https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf (5 Nisan 2019).
- T.C. Dışışleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2012). *Türkiye 2012 Yılı İlerleme Raporu*.
https://www.ab.gov.tr/files/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf (5 Nisan 2019).
- T.C. Dışışleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2014). *Türkiye 2014 Yılı İlerleme Raporu*.
https://www.ab.gov.tr/files/ilerlemeRaporlariTR/2014_ilerleme_raporu_tr.pdf (5 Nisan 2019).
- T.C. Dışışleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2015). *Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu*.
https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/2015_ilerleme_raporu_tr.pdf (7 Nisan 2019).
- T.C. Dışışleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2016). *2016 Türkiye Raporu*.
https://www.ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf (7 Nisan 2019).

- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2016). *Avrupa Birliğine Katılım İçin Ulusal Eylem Planı Ocak 2016- Aralık 2019*.
<https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/uepkitapcik2016-2019.pdf> (02 Temmuz 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2016). *Katılım Müzakerelerinde Mevcut Durum*.
https://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/yatay_muzakere_tablosu_30_06_2016_tr.pdf (26 Haziran 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2018). *2018 Türkiye Raporu*.
https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf (7 Nisan 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2019). *2019 Türkiye Raporu*.
https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2019_trkiye_raporu_tr.pdf (26 Haziran 2019)
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı (2019). *Katılım Ortaklığı Belgeleri*. <https://www.ab.gov.tr/46226.html> (18 Mart 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı(2013). *Türkiye 2013 Yılı İlerleme Raporu*.
https://www.ab.gov.tr/files/2013%20ilerleme%20raporu/2013_ilerleme_raporu_tr.pdf (5 Nisan 2019).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı. *Sosyal Politika ve İstihdam*.
https://www.ab.gov.tr/files/Muktesebat_Uyum_Programi/19_SosyalPolitikaveIstihdam.pdf (2 Temmuz 2019).
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (2019) *2018 Faaliyet Raporu*.
- Taşkın L (2004) Uluslararası sözleşmeler ışığında kadının durumu. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 8(2): 16-22.
- The World Bank (2016), *Data Bank Jobs*.
https://databank.worldbank.org/AjaxDownload/FileDownloadHandler.ashx?filename=f8978e36-6fa6-49b1-8106-6ae3f533e9e9.xlsx&filetype=EXCEL&language=en&displayfile=Data_Extract_From_Jobs.xlsx (25 Ağustos 2019).
- Türk Ceza Kanunu. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> (4 Haziran 2019).

- Türk Dil Kurumu. Cinsiyet. <http://sozluk.gov.tr/> (3 Temmuz 2019).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi . *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*.
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> (29 Haziran 2019).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2017) 26. Dönem 1. Yasama Yılı Faaliyet Raporu (TBMM Basımevi, Ankara)
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*.
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf> (6 Temmuz 2019).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*.
https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW_Sozlesmesi_ve_Ihtiyari_Protokolu.pdf (11 Temmuz 2019).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. *Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Tasarısı ve Dışişleri Komisyonu Raporu (1/589)*.
<https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c016/tbmm22016089ss0150.pdf> (6 Temmuz 2019).
- Türkiye Büyük Millet Meclisi. *Türkiye Büyük Millet Meclisi Milletvekilleri Dağılımı*.
https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim (5 Nisan 2019).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018). *15 -64 Yaş grubundaki nüfusun yıllar ve cinsiyete göre işgücü durumu*.
http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2253 (11 Temmuz 2019).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2018). *İstatistiklerle Kadın, 2018*.
<http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707> (15 Mart 2019).
- Uluslararası Çalışma Örgütü. *100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi*.
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm (25 Haziran 2019).

- Uluslararası Çalışma Örgütü. *111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi*.
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm (25 Haziran 2019).
- Uluslararası Çalışma Örgütü. *122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi*.
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang--tr/index.htm (25 Haziran 2019).
- Uluslararası Çalışma Örgütü. *142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi*.
https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377288/lang--tr/index.htm (25 Haziran 2019).
- Uluslararası Çalışma Örgütü. *Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi*.
https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm (26 Haziran 2019).
- Uluslararası Çalışma Örgütü. *ILO Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi*.
https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm (26 Haziran 2019).
- Uluslararası Çalışma Örgütü. *Philadelphia Bildirgesi*.
https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm (26 Haziran 2019).
- United Nations (2011). *General Assembly Twenty-ninth Session*.
<https://undocs.org/en/A/RES/65/276> (27 Haziran 2019).
- United Nations (2019). United Nations Treaty Collection, Status of Treaties.
https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en#1 (11 Temmuz 2019).
- United Nations. *Universal Declaration of Human Rights*.
<https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html> (6 Temmuz 2019).
- Walby S (2004) The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime. *Social Politics* 11(1): 4-29.
- Wirth L (2001) *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management* (International Labour Office Publications, Geneva)
- World Economic Forum (2016). *Gender Gap Report 2016*.
http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf (13 Nisan 2019)

- World Economic Forum (2018). *Gender Gap Report 2018*.
www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf (13 Nisan 2019)
- World Economic Forum (2018). *Turkey*. http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/?doing_wp_cron=1562403058.9583780765533447265625#economy=TUR (5 Temmuz 2019).
- Yörükce K (2019). *Mikro Kredi ile Sergi Açtılar*.
<https://www.sesgazetesi.com.tr/haber/2824093/mikro-krediyle-sergi-actilar> (23 Temmuz 2019).
- Yusuf A (2015) Sosyal güvenlik hakkı ve sosyal güvenliğin finansmanı, *VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu Bildirisi*, Denizli, Aralık 10-11.
- Yücel E (2015) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Birliği direktiflerinde ayrımcılık yasağı hukuku. *Adam Akademi* 6(1): 58-84.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı – Soyadı : Büşra Zühal
Uyruğu : Türkiye
Doğum Yeri ve Tarihi : Nevşehir / 17.07.1990
Tel. : 0506 342 20 66
E-posta : busrazuhal@gmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	2013
Pedagojik Formasyon Eğitimi	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	2018

İŞ DENEYİMLERİ

Yok

YABANCI DİL

İngilizce