

**KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ KURUMSAL POLİTİKALARI  
ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME:  
TÜRKİYE VE BRİTANYA KARŞILAŞTIRMASI\***

**Dr. Hanife ALİEFENDİOĞLU\*\*  
Dr. Mustafa Fatih ÖZBİLGİN\*\*\***

The international promulgation of gender equality policies is a consequence of both the supports by international agreements and resolutions as well as the demands of placed by feminist movements. However, these policies are inadequately based on a liberal gender equality approach and have relatively short histories in terms of their implementations in organisations. Since the 1980s in terms of civil and academic achievement of women's movements and public policies Turkey has made considerable progress. Gender equality policies are integrated into Development Plans, which are important documents for setting economic and social agenda in Turkey. Between 1985 and 1990 Sixth Five Year Development Plan, for example, provided a first step towards integration and mainstreaming of gender equality policies at least in documentations of programmes. In this plan it is possible to see elements of social policies that seek to redefine the role of women within the family to gender mainstreaming in national planning. However, the most challenging achievement of Turkey at the national level has been the establishment of General Directorate of Women's Status.

Despite a longer history of women's movement, gender equality policies in Britain merely date back to the 1970s. One of the distinguishing developments in Britain is development of recognition of gender equality in the private sector companies, even if they are largely based on a classical liberal equality approach.

---

\* Bu makale Kasım 2001 tarihinde Ankara'da düzenlenen Sosyal Bilimler Kongresi için hazırlanmış ancak sunulamamış, 2002 yılında yayınlanmak üzere Kadın Araştırmaları Dergisi'ne gönderilmiştir.

\*\* Doğu Akdeniz Üniversitesi, İletişim Fakültesi.

\*\*\* Centre for Business Management, Queen Mary, University of London

These two countries provide potent examples of how gender equality efforts may be pursued and national agendas in divergent but internationally informed ways within nation states. The interplay of gender equality politics at macro, meso and micro levels yield well to international comparison. Although there are some similarities between Britain, Turkey and the other EU countries in terms of approval of international conventions, policy implementations in Turkey remain largely inefficient.

### Giriş

Tüm insanların eşit, özgür, vazgeçilmez ve devredilemez haklarla donatılmış olduğu ilkesinin kadınları da kapsadığı iddiası, kadının insan hakları, pozitif ayrımcılık kavramlarının gündeme geldiği bugün geçerliliğini yitirmiş durumdadır. Artık toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının benimsenmesi ve yaşama geçirilmesi demokrasinin olmazsa olmaz bir kuralı olarak kabul görmektedir. 1975 yılında yapılan *1. Dünya Kadın Konferansı*'nın ardından Dünya Kadın Konferanslarının sloganı olan *'eşitlik, kalkınma ve barış'*a ulaşılabilmesi için, kadınlara yönelik uluslararası politikalar ve ulusal düzeydeki toplumsal cinsiyet politikaları önemi giderek artmıştır.

Karar almaya katılım, kadınlarda ve erkeklerde eşitlik ve katılım bilincinin oluşması, bu konuya yoğunlaşmış politikaların ve uygulamaların varlığına bağlıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bu politikalar, başta kadın hareketinin talepleri olmak üzere, uluslararası sözleşmeler, uluslararası topluluğun öneri ve kararlarının da bir gereğidir. Ülkeler düzeyinde eşitlik politikalarının yaşama geçirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uluslararası sözleşmelerin imzalanmış olmasına, yasalar düzeyindeki eşitlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yapıların kurumlar düzeyinde oluşturulmasına ve bu konuda toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının varlığına bağlıdır.

Liberal kadın-erkek eşitliği politikalarının başlangıçtaki içeriği, işgücü piyasasına daha nitelikli kadın işgücü kazandırmak, geleneksel olmayan iş alanlarında kadınlara istihdam olanağı açmak, ücretli gebelik, doğum ve annelik izin sürelerini artırmak, aile sorumlulukları nedeniyle bir süre çalışma yaşamından uzak kalan annelere iş güvencesi sağlamak gibi iş ve aile sorumluluklarını uyumlaştırmaya yöneliktir. Dünyada bugün uygulanan toplumsal cinsiyet eşitliği politika ve uygulamalarını, bu politikayı tanımlayan

bir yasa çıkarılmasından, konuyla ilgili bir ulusal mekanizma ve eşitsizliklerin izlenebileceği bir şikayet mekanizması kurulmasına kadar çeşitli biçimlerde görmek mümkündür.

Bu makalede Türkiye ve Britanya'daki kadın-erkek eşitliği politikalarının gelişimi yasalar ve kurumlar düzeyinde olduğu kadar kalkınma planlarında yer alma biçimleri bakımından değerlendirilecektir. Bu çerçevede makalede, bir Avrupa birliği üyesi olan Britanya'nın kadın-erkek eşitliği politikaları konusundaki kazanımları, Avrupa Birliği adaylığı çerçevesinde Türkiye'nin olası yükümlülüklerine de değinilecek, devletin ve karar alma mekanizmalarının etkinliklerine bakılarak toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları konusunda bir karşılaştırma yapılacaktır.

### Türkiye'de Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları

Türkiye'de kadınların hak arama mücadelesinin tarihi Osmanlı İmparatorluğunun son dönemlerine kadar uzanır; ancak Cumhuriyetle birlikte kazanılan hak ve özgürlükler nedeniyle 1930 ve 1970 dönemi Türkiye'de kadının hem yasal hem kamusal alanda yer alması bakımından elde edilen kazanımlarının yeterli olduğu anlayışı ile geçmiştir. Hem karar alma organları hükümetler, hem de kamuoyu açısından toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun gündeme gelmesi 1980li yıllara rastlar. 1980 sonrası kadın hareketi, Türkiye'de de Batı Avrupa'da ve ABD'de olduğu gibi bir orta sınıf hareketi olarak bir grup iyi eğitilmiş, kentli orta sınıf kadının Türkiye'de kadının durumunu sorguladıkları küçük bilinç yükseltme grupları ile başladı. Askeri yönetimin ardından 1982 başlayan liberal ekonomik ve sosyal politikaların etkisi ve kitle iletişim araçlarının da gelişimiyle özellikle kadının aile içindeki konumu tartışılmaya başlandı (Tekeli 1998: 339, Ecevit 1994). Bu dönemde yayınlanan bazı feminist dergiler kadının kamusal alanda temsilini ve daha özeldede çalışma yaşamına katılımını, aile içi şiddeti kitle iletişim araçlarında ve çeşitli kamusal forumlarda 1980'li yıllarda başlayan dönemde tartışmaya açarak gündeme taşıdılar. Kadın hareketi birçok yasanın değişmesini ve bağımsız kadın kuruluşlarının varlığını sağlayarak gündemdeki yerini aldı (Özbilgin 2001: 3-4). Zamanla kadın kuruluşları sokak eylemleri kadar, uygulamalı projelere

kurumsallaşmaya ve yeni yasal düzenleme isteklerini dile getirmeye yöneldiler (Abadan-Unat 1998: 331).

Aynı dönemin bir sonucu olarak toplumsal cinsiyet eşitliği yolunda akademik alanda da bir hareket başladı. İlk olarak İstanbul Üniversitesinde Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi açıldı. Bu merkezi Ankara, Çukurova, Marmara, Gazi, Ege, Gaziantep, Mersin, 100.Yıl, Çankaya, 9 Eylül ve Atılım üniversitelerinin araştırma ve uygulama merkezleri izledi. Bunlar arasında Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İstanbul, Ankara ve Ege üniversitelerinde kadın araştırmaları merkezleri yüksek lisans programları açarak yüksek lisans dereceleri vermeye başladılar. Bu oluşumlar kadın hareketi içinde eşitlik politikaları konusunda sözü olan bir tarafın daha kurumsallaşmasını sağladı.

Türkiye, kamu politikaları açısından bakıldığında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli adımları atmış durumdadır. Uluslararası sözleşmeleri imzalamış, ulusal kadın mekanizmasını kurmuş ve kalkınma planlarında bu konuya yer ayırmıştır. Ayrıca tüm bu süreçlere kadın hareketinin temsilcilerinin de dahil olması yönünde gerekli özeni gösterdiği söylenebilir. Türkiye'nin imzaladığı uluslararası sözleşmelerin başında *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*, *İnsan Hakları Bildirgesi* ve *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi* gelmektedir. *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*'ni Türkiye, 1986 yılında imzalayarak taraf olmuştur. Sözleşme, iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine dayalı geleneksel uygulamaların kaldırılması ve kadınların ve erkeklerin sosyal kültürel davranış kalıplarının değiştirilmesi gibi iki temel ilkeye dayanmaktadır. Türkiye, Sözleşmenin 15. ve 16. maddelerine Türk Medeni Kanunu'nun evlilik ve aile ilişkileri konusundaki hükümleri nedeniyle koyduğu çekinceleri son yıllarda kadın hareketinin gelişiminin ve taleplerinin bir sonucu olarak Eylül 1999 tarihinde kaldırmıştır. Ayrıca *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi* kapsamındaki hakların ihlali halinde Komite tarafından soruşturma başlatılmasını öngören CEDAW'a ek *İhtiyari Protokol*'ü de imzalamıştır.

Türkiye Avrupa Birliği'nin en uzun süre bekleyen aday üyesi olarak Avrupa Birliği İzleme Yıllık Raporlarında (EUC 2001) Türkiye'nin CEDAW'ı

imzalamış olması takdir edilmekle birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin yasal ve uygulama düzeyinde sağlanması yönünde eleştirilere yer verilmektedir. Raporda okuma yazma oranlarının özellikle Güneydoğu Anadolu bölgesinde düşüklüğünden söz edilmekte, Medeni Yasa'daki eşitsizliklere işaret edilmekte ve namus cinayetlerinin hala sürdüğünün altı çizilmektedir. Raporda, ayrıca anayasanın toplumsal cinsiyet eşitliğini güvence altına almış olmasının yeterli olmayıp, uygulamada karşılığının olması gerektiğine işaret ederek kadın okumaz yazmazlığının azaltılması ve kentsel istihdamın kadının mesleki ve teknik eğitimi sağlanarak artırılması gerektiğine işaret etmektedir. CEDAW Türkiye tarafından kadın-erkek eşitliği konusunda atılmış büyük bir adım olarak gösterilmekle birlikte sözleşmenin etkin olarak yaşama geçirildiğini söylemek zordur (Woodward and Özbilgin 1999).

Yasalara bakıldığında Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitliği tablosunun liberal bir eşitlik anlayışı ile uyumlu olduğu söylenebilir. Türkiye Anayasası kadın ve erkek eşitliğini 10. maddesi ile garanti etmektedir.<sup>1</sup> Ancak bu maddeden yola çıkılarak hazırlanmış örneğin bir çalışma yaşamındaki eşitliği içeren yasa bulunmamaktadır. İşyerlerindeki eşitlik bir politika halinde olmayıp işverenlerin iyi niyetlerine terkedilmiş durumdadır. Buna karşın Anayasanın 50nci maddesi, Çalışma Yasasının 26ncı ve 70inci maddesi işyerinde eşitlik, eşit işe eşit ücret, annelik izni, konularını hükme bağlamaktadır. Türkiye'de halen yasal bir engel olmadığı halde gelenek ve görenekler, dinsel inanç ve organizasyon kültürüne bağlı olarak hiç kadının çalıştırılmadığı işyerleri bulunmaktadır. Ancak Türkiye'deki kronik ekonomik durgunluk, kırdan kente göç, kentleşememe, sınıfsal bölgesel ve gelir düzeyi farklılaşmaları (Tekeli 1998: 345) uluslararası göç ve tutucu politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını kırılğan ve tutarsız bir hale getirmekte ve ikincil plana atmaktadır. 1955 yılında yüzde 55 olan kadınların işgücüne katılımı, 1998 yılında yüzde 27'e düşmüştür. Tarım dışı işlerde kadınların aldığı ücret erkeğin aldığı ücretin yüzde 85'i düzeyindedir (Özbilgin 2001: 5). Bu oran yüzde 74.9 olan uluslararası oranın üzerindedir (UN 1995). Kırdan kente göç kadınların

<sup>1</sup> Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından söz konusu maddeye "Kadın ve erkek eşit haklara sahiptirler. Devlet cinsler arası eşitliği sağlamak için olumlu ayrımcılık dahil gereken her türlü önlemi alır" ifadesi eklenmesi yönünde çalışmalar yürütülmektedir (KSSGM 2000:24).

işgücüne katılımı aleyhine bir eşitsizlik yaratmaktadır. Buna göre kente gelen kadın işgücü dışında kalmakta veya marjinal işlerde çalışabilmektedir. Kentlerde işsiz kadın oranı %20.5 iken köylerde bu oran %2.5'tir. Aynı oranlar erkekler için sırasıyla kentte %9.8, kırdaki %6.2'dir. Türkiye'de kentler beşeri sermayesi düşük kesimlere iş olanakları sağlamaktan uzaktır. Giderek artan ekonomik sorunlar, artan yoksulluk ve onların getirdiği diğer sosyal sorunlar nedeniyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli çabalar gerektiği ortadadır.

Bir yandan neo-liberal politikaların yaşama geçirilmesi toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kurumsal çabaları baltalarken, diğer yandan modernizme yönelik eleştiriler toplumsal cinsiyet politikalarını mercek altına almaktadır (Kandiyoti 2000: 52). 1990larda kadın-erkek eşitliği ile ilgili politikalar, vaatler biçiminde parti programlarına da girmişti; 1991 seçimlerinde tüm partiler kadınlarla ilgili planlarına yer verirken en başarılı olan parti Refah Partisi idi ve düşük sosyo ekonomik düzeydeki gruplardan, etnik gruplardan ve azınlık gruplarından oy almayı başarmışlardı. Bu partinin kadın kollarında tutucu radikal İslamcılardan İslamcı feministlere kadar çeşitli kadın gruplarını barındırıyordu (Özbilgin 2001: 8).

Kalkınma Planları ve ona temel teşkil eden özel ihtisas komisyonu raporları Türkiye'de kadın-erkek eşitliği politikalarının yaşama geçirilmesi konusundaki iradeyi yansıtan bir alan olarak düşünülebilir. 1960lı yıllarda başlayan planlı kalkınma döneminde kadın-erkek eşitliğini amaçlayan ve kalkınmanın öznesi kadınları hedef alan düzenlemelere rastlanmamaktadır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1985-1990) kadın konusu ilk kez başlı başına bir sektör olarak yer almaktadır. 1990 yılına dek kalkınma planları toplumsal cinsiyet eşitliğini daha özeldir kadınlarla ilgili planlamaları ayrı bir başlık altında ele almamıştır. Eğitim sağlık ve istihdam gibi alanlardaki iyileştirmelerin kadınları da etkileyeceği varsayılmıştır. Öte yandan Kalkınma Planlarında kadınlara yönelik düzenlemeler çocuk aile ve özürülüler gibi özel ilgi gruplarıyla ilgili düzenlemelerden biri olmanın ötesine geçememiştir. Yani kadın-erkek eşitliğine yönelik plan ve politikalar sosyal hizmet anlayışı ile ele alınmaktadır. Görüleceği gibi toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları kadınların erkeklerden farklı ihtiyaçları olduğu gerçeğinden hareket eden "farklı fakat eşit" yaklaşımından (Özer-Dal 2001: 29) çok liberal anlayışın izleri hakimdir.

Kalkınma Planlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilk ifadelerle Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda rastlanmakla birlikte, bu ifadelerle bakıldığında aslında kadını aile içerisinde tanımlayan anlayışın hakim olduğu gözlenebilir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Hedef İlke ve Politikalar başlığı altında Aile Kadın ve Çocuk konusunda ilke ve politikalar yer verilmektedir. Ancak bölümün önceliği '*milli ve manevi değerlerin korunmasında ve geliştirilmesinde, dolayısıyla milli bütünlüğün ve dayanışmanın pekiştirilmesinde temel unsur olan aile müessesinin her bakımdan güçlendirilmesi*'dir. Bu ifade Kandiyoti'nin de belirttiği gibi kadınlar doğrudan veya dolaylı olarak ulusallaştırma sürecinde pekiştirici bir unsur olarak kullanılmalarına iyi bir örnek oluşturmaktadır (2000: 52). Aynı kalkınma programının yıllık programında ise kadınların eğitim düzeylerinin artırılması ve işgücüne katılımın yükseltilmesi dışında ev eksenli çalışma, kadın girişimciliği ve aile içindeki şiddet konularına yer verilmektedir. Acuner (1999: 236) bu konuların bir temenni niteliğinde olmakla birlikte kalkınma planlarında anılmasının önemli olduğuna işaret etmektedir.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ise *İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi* bölümünde, nüfus ve aile planlaması alt başlığında kadın konusu yine aile ve çocuk başlıklarının arasında yer almakta ve kadınların toplumdaki olumsuz koşullarının iyileştirilmesi biçiminde özetlenecek somut olmayan ifadelerle yer verilmektedir. Bu kalkınma planında yer alan, 'kadınların eşit statüde bireyler olarak toplumsal yaşamın her alanına katılımları esastır' ifadesi çok genel bir ifade olmakla birlikte, toplumsal cinsiyetin kurumsallaştırılması resmi hale gelmesinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir (Acuner 1999: 237). Öte yandan Yedinci Beş Yıllık Planına hazırlık için 1994 yılında bir Özel İhtisas Komisyonu (ÖİK) kurulmuş ve konuyla ilgili kamu kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarından gelen profesyonellerin hazırladığı bu rapor Devlet Planlama Teşkilatı tarafından kitap olarak da yayınlanmıştır. Bu ifade kadınlar için oluşturulan Özel İhtisas Komisyonları (ÖİK) alt çalışma gruplarına hazırlanan bütüncül ve eşitlikçi yaklaşımın plana yansıyan boyutudur ve aynı zamanda kalkınma planlarını uluslararası standartlara ve yeni yaklaşımlara yakınlaştırmaktadır. Bu Plan için oluşturulan 'Kadın, Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonunun Kadın alt komisyonu, eğitim, istihdam, hukuk, kamu yönetimi ve karar alma mekanizmalarında kadın, sağlık, şiddet,

yurt dışında yaşayan kadınların sorunları, çevre ve kadın konulu sekiz alt grupta sorun alanlarını ve çözüm önerilerini oluşturmuştur. Görüleceği gibi çalışma grupları oluşturulurken temel göstergeler olarak bilinen eğitim, sağlık, istihdam ve şiddet konuları dışında görel olarak yeni sorun alanları da kapsamıştır. Bu programın İstihdam bölümünde çerçeve eşitlik yasasına gönderme niteliğinde örneğin kadınların toplumsal statüsünü artırmaya yönelik gerektiğinde pozitif ayrımcılık içerebilecek politikaların kalkınma planlarında yer alması gereğine işaret edilmektedir (DPT 1994: 29). "Hükümetler düzeyinde kadınların emeğini görünür hale getirmek", "aile içi sorumlulukların eşler arasında paylaşılması" ve "çocuk bakımına toplumsal çözüm" gibi ifadeler yer verilmektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, önceki planlarla karşılaştırıldığında daha ayrıntılı bir yapı sunmaktadır. *Mevcut Durum, Amaç İlke ve Politikalar* ve son olarak *Hukuki Düzenlemeler* başlıklarını içermektedir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ise kadın okur-yazarlığı, kadın istihdamı ve kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanmasının artmasına ilişkin kazanımlara değinilerek, kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, kalkınma sürecine, çalışma yaşamına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılım için alınacak önlemler belirtilmektedir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı için hazırlanan ÖİK'nda daha önceklere farklı olarak ilk kez, Toplumda Kadın Katılımı ÖİK adı altında örgütlenmiş ve bu alt Komisyona bağlı olarak, *eğitim, sağlık, hukuk, şiddet, kurumsallaşma, çalışma hayatı, gelir ve yoksulluk* alt komisyonları kurulmuştur. Bu alt çalışma grupları da daha önceki plan hazırlıklarında yapıldığı gibi sorun alanlarını tespit edip çözüm önerileri geliştirme ilkesine uygun çalışmışlardır. Hukuk çalışma grubunda ise TBMM'de *Kadın-Erkek Eşitliği İzleme Komisyonu* kurulması ile eşitlik çerçeve yasasının çıkarılarak ombudsmanlığın bu alanda da kurumsallaşmasının dile getirmektedir. Bu bölümde varolan yasalardaki iyileştirmelerin yanı sıra yeni yasalar da tanımlanmaktadır.

#### **Kadın-Erkek Eşitliği ve Ulusal Mekanizmalar**

Ulusal mekanizmalar, uluslararası sözleşmeler uluslararası topluluğun, öneri ve kararları, kadın hareketinden gelen talepler, sosyal politikaların

öncelikleri çerçevesinde kurulmuşlardır. Özellikle 1975 yılında yapılan 1. Dünya Kadın Konferansı kadınlar lehine somut ve olumlu adımların atılması için bir itici güç oluşturmuştur. 1975-85 arasında ilan edilen Dünya Kadın On Yılı ve Nairobi'de (Kenya) yapılan 3. Dünya Kadın Konferansı'nın ardından ulusal düzeyde politikaların gündemine kadın konusunun alınması zorunluluğunu bir kez daha dile getirmiştir. Batı Avrupa ülkeleri başta olmak üzere, eşitlik yasaları, fırsat eşitliği komisyonları, kadın bakanlıkları bu dönemde oluşturulmuştur. Pekin 4. Dünya Kadın Konferansı sonrasında Türkiye'de kadın-erkek eşitliği yönünde uluslararası topluluğun belirlediği standartlara uygun olarak yasal ve düzenlemeler düzeyinde olmakla birlikte ciddi bir mesafe alınmıştır. Bunlar arasında başlıcaları 8 yıllık zorunlu temel eğitimin uygulamaya konulması, CEDAW'ın 15 inci ve 16ncı Maddelerine konulan çekincelerin kaldırılması, parlamentoda Kadın Erkek Eşitliğini İzleme Komisyonunun Kurulmasına Dair Teklifin Komisyonun Kurula dönüştürülerek kabulü, Medeni Kanun ve Ceza Yasası değişikliklerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alan önerilerin yer alması, kadın okumaz yazmazlığının ortadan kaldırılmasına yönelik çabalar, anne ve çocuk ölümlerinin azaltılması konusundaki önemli iyileşmeler, Ailenin Korunması Yasası'nın yürürlüğe konması olarak sıralanabilir.

Fiili toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadın haklarının korunmasının bir ön şartı olarak görülen toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik ulusal mekanizmalar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığının sosyal ve siyasal anlamda kabulü olarak da yorumlanabilir (Acuner, 1999: 78). Ulusal mekanizmalar kamusal alanın öznesi erkek ile özel alanın öznesi kadın arasındaki fiili eşitsizliği ortadan kaldırmaya aday kurumsal yapılarıdır. Devlet politikalarıyla kadını erkeğe bağımlı bir birey olarak kabul etmekte, bu da politikalara bu biçimiyle açıkça yansımaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikalar diğer alanlardaki politikaların yaşama geçirilmesinden süreç olarak çok farklı değildir, ancak yerleşik kültürel ve cinsiyetçi ögeler bu süreci uzatmakta veya engellemektedir. Uluslararası topluluk bu mekanizmaların etkinliğinin üst düzeyde ve sektörel politikaları etkileyecek araçlara sahip olmasını karara bağlamakta ve bu tür bir yapılanmayı önermektedir (KSSGM 1993). *Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri*'nin önerdiği bu nokta *Pekin Eylem Platformu*'nda da dile getirilmiştir. *Pekin Eylem*

*Platformu* ayrıca ulusal mekanizmanın kabine üyesi bir bakana bağlı olması, adem-i merkezîyetçi bir planlamaya ve uygulamaya, yeterli kaynaklara ve politikaları etkileme gücüne sahip olması gerektiğinin altını da çizmektedir. Kadınların ilerlemesi için bir ulusal mekanizma, hükümetin içindeki politika koordinasyon merkezi birimdir. Bu birimin ana görevi, cinsiyet eşitliğine dayalı bir bakış açısını bütün politik alanlarda hakim kılmayı hükümet çapında desteklemektir. Bu tip ulusal mekanizmaların etkili çalışması için gereken koşullar, aşağıdakileri de kapsmalıdır:

- (a) Kabine üyesi bir bakanın sorumluluğu altında, hükümette mümkün olan en yüksek düzeyde faaliyet göstermelidir;
- (b) Hükümet dışı kuruluşlar ve tabandan yukarı doğru toplumsal örgütleri dahil etme amacıyla tek merkezden yönetilmeyen planlama, uygulama ve izlemeyi uygun şekilde kolaylaştıran kurumsal mekanizmalar veya süreçler içermelidir;
- (c) Bütçe ve profesyonel kapasite açısından yeterli kaynaklara sahip olmalıdır ve;
- (d) Bütün hükümet politikalarının geliştirilmesini etkileme imkanı bulunmalıdır. (Pekin Eylem Platformu, PEP paragraf 201).

Türkiye'de eşitlik politikalarının kurumsallaşmasını tamamlayamamış ve halen kalıcı bir yapıya kavuşmamış birimlerce uygulanmaya çalışıldığı gözlenmektedir. Türkiye'de ulusal mekanizma, 3670 sayılı kanunla ilk kez *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*'na bağlı olarak kurulan *Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*, adıyla 1991 yılında Başbakanlığa bağlanmıştır. Halen 3670 sayılı yasa uyarınca görevini sürdürmektedir. Ancak Kasım 2002 genel seçimlerinden sonra kurulan yeni hükümet döneminde yeniden *Çalışma Bakanlığı*'na yeniden bağlanmıştır. Genel Müdürlüğün kuruluş amacı, 'Türk kadınının eğitim seviyesini yükseltmek, tarım, sanayi ve hizmetler kesiminde ekonomik hayata katılımını artırmak, sağlık, sosyal ve hukuki güvenliği sağlamak ve kadının statüsünü genel olarak geliştirmek üzere, eşitlik içinde sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanlarda kadınlara hak ettiği statüyü kazandırmak' olarak tanımlanmıştır. Yeniden yapılanma sürecini yıllardır

tamamlayamamış olan KSSGM, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü adıyla kurulmuştur.<sup>2</sup>

KSSGM'nin doğrudan ve sadece politika oluşturmaya yönelik somut çabaları bulunmaktadır. 1995 yılında Sinop'ta gerçekleştirilen toplantı sonuç raporunda KSSGM'nin kadın-erkek eşitliğini geliştirip izleyecek bir yapıya ve güce kavuşturulmasının önemine değinilirken, öncelikli gruplar olarak kız çocukları, kentli alt kesimleri kentleşen kırsal kesim ve yani göç eden gruplar, daha sonra ise şiddete maruz kalan kadınlar parçalanmış ailelerin üyesi kadınlar ve orta yaşlı kadınlar anılmaktadır. Öncelikli politikalar arasında bir 'Çerçeve Eşitlik Yasası'nın oluşturulması, KSSGM'nün ilgili kuruluşlar arasında koordinasyon rolünün artması, sivil toplum kuruluşları ile çalışmaya açıklık (kurumsallaşma alanında) fırsat önceliği, kota uygulaması kadın kollarının kurulması (siyasal alanda), kadının ev içi emeğinin saygınlığını artırmak, kadının ev dışında çalışmasının teşvik etmek, ev içinde yapılan gelir getirici çalışmaları sosyal güvenceye kavuşturmak, kadın çalıştıran işverenleri desteklemek, marjinal ve güvencesiz çalışmayı önlemek ve ayrıca kadın sağlığının iyileştirilmesi konusundaki öneriler de yer almaktadır.

Ana amacı kadın-erkek eşitliği konusunda politika geliştirmek olmayan ancak sonuçları itibariyle bu biçimde yorumlanabilecek başka ortak çalışmalar da bulunmaktadır. 1994 yılında Dördüncü Dünya Kadın konferansına hazırlık amacıyla kaleme alınan *Türkiye'de Kadının Durumu* adlı rapor her bölümde durum saptamasının yanında bir dizi öneriler paketi içermektedir. Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nın ardından Pekin Eylem Platformu'nda belirtilen belli başlı kritik alanlar çerçevesinde hazırlanan Ulusal Eylem Planı da benzer nitelikte bir çalışma olarak değerlendirilebilir. Yine KSSGM bünyesinde yürütülen ve Dünya Bankası destekli İstihdam ve Eğitim Projesi'nin Kadın İstihdamının Geliştirilmesi bileşeni kapsamında yapılan ve kadın istihdamı ile ilgili on altı ayrı araştırmanın sonuçlarından derlenen politika önerileri de bu çalışmalar arasında sayılabilir. Öneriler paketi, eğitim, istihdam, girişimcilik, çalışan kadınlara ve kamuoyu oluşturmaya ve politikaları ve bu politikaların uygulanmasına yönelik strateji alternatiflerini içermektedir.

<sup>2</sup> Makalenin yayımlandığı tarih itibariyle Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü 6 Kasım 2004 tarihli 25635 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile yeniden kurulmuş ve adı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü olmuştur.

Tüm bu gelişmelere rağmen uluslararası topluluğun ve özellikle Avrupa Birliği'nin öneri ve kararları dikkate alındığında, Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaştırılması<sup>3</sup> sürecinin henüz başlarındadır.

### Britanya'da Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları ve Kalkınma Planları

Türkiye gibi Britanya'da toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli üç adımı atmış durumdadır: Uluslararası sözleşmeleri imzalamış, Avrupa Topluluğu içindeki en eski ulusal kadın mekanizmasını kurmuş ve kalkınma plan ve programlarına toplumsal cinsiyet eşitliğini yerleştirmiştir. Britanya'da kadın hakları ve tarihsel feminist eşitlik mücadelelerinin 18. yüzyılın sonu ve 19. yüzyılın ilk yarısında başlamıştır (Caine 1997). Ancak makalemizin konusu olan kadın-erkek eşitliği politikaları ve kalkınma planları üzerine somut çalışmalar, 1970lerde uygulamaya konan fırsat eşitliği yasaları ile görünürlük kazanmışlardır. Tabii ki 1970 öncesi feminist çalışmaların bu yasaların geçmesine temel hazırladığını da vurgulamak gerekir. Crompton ve Sanderson (1994: 53) 1970li yılları 'kadınların toplumsal vatandaşlığının yasalar önünde tanındığı yıllar' olarak adlandırmaktadırlar. 1970lerde çıkan ilk yasa Eşit Maaş Yasasıdır ki bu Yasa 1983 yılında yeniden düzenlenmiştir.

Britanya 1972 yılında Roma Anlaşmasını'nı imzalayarak Avrupa Topluluğuna katıldı. Roma Anlaşmasınının 119. maddesi kadın ve erkeklere eşit iş için eşit maaş ödenmesi gerektiğini de vurgulamaktadır. Bu anlaşma kadın-erkek eşitliği düşünülerek değil de bazı Avrupa Birliği ülkelerinin ucuz kadın işgücü kullanımı ile ekonomik avantaj elde etmelerinin önüne geçilmesi amacı ile hazırlanmıştır. Buna rağmen daha sonraki uygulamaları Avrupa Topluluğu içinde çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği için temel alınmıştır.

1970de *Eşit Maaş Yasası* ile başlayan fırsat eşitliğine yönelik yasal düzenlemeler, 1975'te *Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası* (1986'da yeniden düzenlendi), 1976'da *İrk İlişkileri Yasası* (2000 yılında yeniden düzenlendi) ve 1995'te *Özürlülere Karşı Ayrımcılık Yasası* ile pekiştirilmiştir. Britanya'da cinsiyet, ırkçılık, sakatlık, ve kısmen yaşa göre ayrımcılığa karşı yasal çerçeve oluşturulmuş olmasına rağmen dini eşitlik yasa tasarısı ancak son politik gelişmelerden sonra hazırlanmıştır ve henüz cinsel yönelim ayrımcılığına karşı yasal düzenleme yoktur

<sup>3</sup> Bu ifade *gender mainstreaming* ifadesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Acuner (1999) 'toplumsal cinsiyetin tüm politika, plan ve programlara yerleştirilmesi' biçiminde kullanmaktadır.

*Fırsat Eşitliği Komisyonu* Cinsiyet Ayrımcılığının ortadan kaldırılması amacıyla ve kamuoyunu aydınlatmak için kurulmuştur. Ancak bu yasal ve kurumsal düzenlemelere rağmen 1970lerden günümüze kadar kadın ve erkeklerin gelirleri arasındaki farkın kapanması çok yavaş bir gelişme göstermiştir: 1970de bu fark yüzde 31 iken günümüzde yüzde 18'e inmiştir. Bu oran EIRO (2001: 10-11) raporlarına göre Avrupa Topluluğu içindeki en büyük kadın-erkek gelir düzeyi eşitsizliğidir.

Britanya Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlükler Sözleşmesi'ni imzalamıştır. Bu Sözleşmede tanınan çalışma hayatı ve endüstriyel ilişkilerde dair haklar Britanya'da uygulamada olan birçok ulusal mekanizma ve yasal uygulamada zaten mevcuttu. Ancak bu imzanın getirisi 2003 yılına kadar Britanya'nın kendi iç yasal ve kurumsal çerçevesini daha kapsamlı fırsat eşitliği yasaları ile düzenlemeyi taahhüt etmesi olmuştur. Bu çerçevede yaş, cinsel yönelim, din, dil, milli köken ve benzeri ayrımcılık alanlarında yeni düzenlemelerin getirilmesi beklenebilir. Ancak bu Sözleşme CEDAW (1999) tarafından eleştirilmiş ve CEDAW Komisyonu raporu, Britanya'nın ulusal mekanizmasının kurulması ve yasal çerçevenin oluşturulması alanında bütün kriterleri karşılamasına karşın, Galler, İskoçya, İngiltere ve Kuzey İrlanda'dan oluşan Britanya içinde bu ülkelerin kendi meclislerini kurmaları nedeni ile yasal ve kurumsal dengesizlikler oluşacağına işaret etmektedir. Komite aynı zamanda kamu ve özel sektörde, yasama görevlerinde ve yüksek öğretim alanlarında kadın çalışmasının oransal olarak düşüklüğüne işaret ederek, maaş farklılıklarının da sorun oluşturmaya devam ettiğini belirtmiştir. Genç kadınlar arasındaki evlilik dışı, yüksek hamilelik oranı, kadınlara karşı şiddet ve kadın yoksulluğu konuları Britanya için ulusal programların oluşturulmasında öncelik alanlarıdır. Ülkede sorunların çeşitliliği çok-kurumlu yaklaşımları gerekli kılmakta, devlet, özel sektör, sivil toplum örgütleri, uluslararası kuruluşların tek başlarına bu sorunlara çözüm getiremeyeceğinden çok kurumlu yaklaşımlara ihtiyaç olduğu açıklık kazanmaktadır.

Yasal çerçevenin oluşturulması ile 1980lerin başlarında kamu ve özel sektörde fırsat eşitliği konusu önem kazanmıştır. Ancak bazı kuruluşlar yasaların en temel düzeyde takibi ile meşgulken bazıları fırsat eşitliği konusunda öncülük yapacak çalışmalar başlatarak iç yapılarını eşitliği yaygınlaştıracak şekilde düzenlemeye çalışmışlardır. İş mahkemelerindeki fırsat eşitliği davalarının yıllar boyunca artması iş dünyasının bu konudaki duyarlılığını artırmakta yardımcı olmuştur. Ancak Britanya'da geleneksel noktada hala cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ortadan kaldırılmadığı ve bu alandaki

dönüşümlerin beklenenden yavaş gerçekleştiği görülmektedir. Bu bağlamda Fırsat Eşitliği Komisyonu önemli dönüşümlere temel hazırlayamadığı için eleştirilmiştir:

Britanya'daki fırsat eşitliği yasaları klasik liberal prensiplere dayanır. Klasik liberal yaklaşım aynı konumdaki insanlara aynı şekilde, farklı konumdaki insanlara ise farklı şekilde muamele edilmesini öngörür. Bu model 'aynılık' prensibine dayanır, yani cinsiyet fırsat eşitliği elde edilmesi için göz ardı edilmesi gereken bir kategoridir. Ancak bu yaklaşım kadın ve erkeklerin yaşam deneyimleri arasındaki 'farklılığı' göz ardı eder. Böylece erkeğin yaşam standartları norm olarak kabul edilirken, asimilasyonist bir yaklaşımla kadınların da çalışma hayatına erkeklerin girdikleri standartlarla girmelerini öngörür (Clarke 1995: 55).

Cockburn (1991; 225 ) da fırsat eşitliği yasalarının olumlu bir dönüşüm getirmeyeceğini şöyle açıklamıştır:

Yasalar çok zayıf ve uygulanmaları zor. Yasal düzenlemelerin ilerisine giden veya yasal önerileri takip eden kurumların sayısı az. İş dünyasının tercihi gösterişli, maliyeti düşük çalışmalar yönünde, maliyet içeren ve birçok kadının çalışma hayatına katılmasını sağlayacak yaklaşımlar rağbet görmüyor. Kurumsal düzenlemeler daha sonra denetlenmiyor.

Fırsat eşitliği yasaları istenen dönüşümü kısa sürede yaratmayı başaramamış olsalar da Britanya'da iş dünyası ve sanayi kuruluşlarında ve sivil toplum tartışmalarında kadın-erkek eşitliği konusunun gündemde kalması açısından yararlı olmuşlardır.

Fırsat eşitliği yasalarının uygulaması iş dünyası içinde farklılık göstermesine karşın, 1973 ile 2001 yılları arasında erkeklerin çalışma hayatına katılma oranı düşerken, kadınların çalışma hayatına katılma oranları artmıştır (EOC, 2001). Perrons ve Shaw (1995:19) istatistiksel analizleriyle ekonomik hayata katılma oranının 2000li yılların ortalarında eşitleneceğini öngörmektedirler.

Ancak, kadınların ekonomik hayata katılma oranlarındaki artışın, kadınların çalışma standartlarındaki artış anlamına geldiğini söylemek güçtür.

Otuz yıllık fırsat eşitliği yasalarına rağmen Britanya'da hala yatay, yani meslekler arası, ve dikey, yani yönetim kademelerinde, ve maaşlarda cinsiyete dayalı ayrımcılıklar söz konusudur (Özbilgin 2001). Britanya'nın karşılaştığı bir diğer dönüşüm ise kısmi zamanlı kadın çalışmasıdır. Kısmi zamanlı işlerde kadın çalışması yoğunluk kazanırken, tam gün çalışma ve serbest meslek işlerinde erkekler halen büyük çoğunlukla temsil edilmektedir (Gregg ve Wadsworth 1995: 357).. Tam gün çalışan elemanlara kıyasla kısmi zamanlı çalışanlara tanınan düşük düzeyli ve kısıtlı olanaklar, cinsiyete yönelik ayrımcılık tartışmalarında ele alınmalıdır. Çünkü bu tür ayrımcılık kadınları oransal olarak daha çok etkilemektedir (Blackwell, 2001). Son olarak, Britanya'da kadın çalışanlara hala erkek çalışanlara oranla daha düşük maaş ödenmektedir. 1975ten bu yana kadınların tam gün çalışmaları karşılığı aldıkları ücretler erkeklerin aynı düzeydeki ücretlerine oranla yüzde on oranında artarak 1999 da yüzde 81 oranına yükselmiştir (EOC, 2001). Özetlemek gerekirse, otuz yıllık tarihi olan eşitlik çalışmaları, kurumsallaşması yasalarına karşın kadınlar çalışma yaşamında oransal olarak daha az temsil edilen, düşük ücretle çalışan, ve dezavantajlı konumdan kurtulamamış bir grup olarak görülebilirler.

Avrupa Topluluğu ve diğer uluslararası anlaşmalara attığı imzalar, ulusal mekanizmaların ve yasal çerçevesini oluşturmakta gösterdiği kararlılık düşünüldüğünde, Britanya'nın geldiği nokta umut vericidir. Ancak Britanya'da fırsat eşitliği yasal düzenlemelerle gündeme yerleştirilmiştir. Bunun önemli bir sonucu da iş dünyasının fırsat eşitliği uygulamalarını sadece bir yasal gereklilik olarak görmeleri ve bu tür değişiklikler için gereken kültürel dönüşüm mekanizmalarını hazırlamamaları olmuştur. Son zamanlarda Kuzey Amerika'dan gelen çok sesli yönetim anlayışları, günümüzde Britanya'daki İnsan Kaynakları Yönetimi (Chartered Institute of Personnel and Development) tarafından benimsenmeye başlanmıştır. Bu yaklaşım yasal zorunluluk yerine endüstriyel çıkarlar nedeni ile fırsat eşitliği çalışmaları yapılmasının gerektiğini ve çok sesliliğin kurumsal performansı artırıcı bir etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Ancak çok sesli yöntemlerin geleceği konusunda, uygulamanın yaygın olmaması ve bu çalışmaların son beş yılda başlamış olması nedeni ile iyimser olmak için henüz erkendir.

### Tartışma

Artık toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkların verili bir durum olmadığı ve bilinç artırma, politika üretme, yasa yapma, özel ve kamu sektörünü işbirliği gibi stratejilerin birleştirilmesiyle ortadan kaldırılabileceği bilinmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları kamuoyunda bir bilinç dönüşümü yaratmak, kadın emeğinin üretkenliği ve toplumsal rolünün önemi konusunda bir kamusal kabulü sağlamakta, yasa yönetmelik düzeyinde düzenlemelerin oluşturulması, kurumsal yapıların yaratılması ve varolanların güçlendirilmesinden tüm bu girişimlerin izlenmesi, değerlendirilmesi ve yaptırımların uygulanmasına kadar geniş bir yelpaze içinde yer almaktadır.

Yukarıda çizilen tablodan da görüleceği gibi yasa koyucuların, yöneticilerin, uluslararası kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliğini yaşama geçirme konusunda sorumlulukları vardır. Ancak kaynaklar ve yasal alt yapı bakımından daha iyi durumda olan Britanya'da da fiili eşitliğin sağlanması zaman almaktadır. Türkiye'de bu politikaları yaşama geçirecek uygulamalar yeterince desteklenmemiş ve sonuç olarak kadınlar açısından istenilen hedefe ulaşamamıştır. Bu nedenle farklı nedenlerden de olsa uluslararası kuruluşların kabul ettiği ve üye ülkelere önerdiği olumlu ayrımcılık ilkesi her iki ülkede de etkin bir biçimde uygulanmayı beklemektedir. Bunun ötesinde Türkiye ve Britanya örnekleri, yasal ve politik düzenlemelerin tek başlarına toplumsal cinsiyet eşitliği sağlayacak dönüşümleri gerçekleştirmekte yetersiz kalacaklarını göstermektedir. Bundan kaçınmak için yasal, toplumsal ve politik düzenlemelerin koordineli bir şekilde yürütülmesi ve bu düzenlemelerin birbirlerine rakip veya farklı kutuplar olarak algılanmayıp, tamamlayıcı ve bütünleyici bir anlayışın parçaları olarak düşünülmesi gereklidir.

Avrupa'da yeni siyasal ve ekonomik gelişmeler birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir. Milliyetçiliğin yeniden canlanması, özellikle azınlıklara karşı hoşgörü ve toleransın azalması, marjinal nüfus gruplarının ve alt-kültürlerin artması, politikaya artan ilgisizlik demokrasi adına kaygı verici gelişmelerdir. Demokrasinin işlevlerini yerine getirmesi, dayanışma bilincinin artmasına ayrımcılıkların azalmasına, azınlıkların korunmasına hoşgörüyü ve yurttaşların siyasal yaşama dahil olmasına bağlıdır. Uluslararası toplulukların tanımladığı bu etkin demokrasinin bir gereği olarak kadınların ve erkeklerin kamusal hayata katılımı, sadece bir siyasal rejimin adı değil demokratik değerlerin sürekliliğinin garantisidir. Bunun yolu da kadını daha çok kamusal

alana taşıyacak ve aynı zamanda orada erkeklerle eşit koşullarda tutacak toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yaşama geçirilmesinden geçmektedir. Hukuki ve fiili eşitlik arasındaki fark, sosyo-kültürel kalıp yargıların ve çoğu demokratik rejimin doğasında var olan engellere dayanmaktadır. Eşitlikçi demokrasi olarak tanımlanabilecek bu yeni sisteme göre, sadece kadın-erkek arasındaki fiili eşitlik değil, demokratik sistemin kendisinin de işlevsel olması bir gerekliliktir.

Eşitlik politikaları açısından Türkiye ve Britanya karşılaştırması yapılacak olursa farklı sosyal, kültürel ve ekonomik koşullarına karşın kadınların dezavantajlılığı bakımından iki ülke arasında çeşitli benzerlikler olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği direktiflerinin kabul etmiş ve CEDAW'ı imzalamış olmaları yasal düzenlemeler ve ulusal mekanizmanın güçlendirilmesi bakımından itici bir güç oluşturmaktadır. Bu itici faktörlerin varlığına karşın kadın-erkek eşitliği yönündeki gelişmenin hızı yeterli değildir. Türkiye'nin önünde hala Avrupa Birliği üyeliği pazarlığında kendisi lehine bir durum oluşturacak yasal çerçevedeki düzenlemeler önemli bir yer tutmaktadır. Oysa örneğin çalışma yaşamına ilişkin koruyucu hükümler bakımından İngiltere 30 yıllık bir eşit fırsatlar politikasının bir sonucu olarak Avrupa Birliği ile tam bir uyum içindedir. Fakat Britanya'da da yasal çabaların kurumsal oluşumlarla desteklenmemesi durumunda bu konuda yol almanın kolay olmayacağını gösteren yeterince örnek vardır.

### KAYNAKÇA

- Abadan-Unat, Nermin (1998) Söylemden Protestoya Türkiye'de Kadın Hareketlerinin Dönüşümü, in *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, İstanbul: Türkiye İş Bankası.
- Acuner, Selma (1999) Türkiye'de Kadın-Erkek Eşitliği ve Resmi Kurumsallaşma Süreci. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi)
- Blackwell, Louisa (2001) Occupational Sex Segregation and Part-time Work in Modern Britain, *Gender, Work and Organisation*, 8, 2, pp. 146-163.
- Caine, Barbara (1997) *English Feminism: 1780-1980*, Oxford University Press, Oxford.

- Clarke, Linda (1995) The Role of the Law in Equal Opportunities, in *Making Gender Work: Managing Equal Opportunities*, Open University Press, Buckingham, pp. 54-71.
- Cockburn, Cynthia (1991) *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Macmillan, London.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (1999) Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women: United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. *United Nations Reports. A/54/38*, paras. 278-318.
- Crompton, Rosemary and Sanderson, Kay (1994) The Gendered Restructuring of Work in the Finance Sector, in *Gender, Segregation and Social Change*, edited by A M Scott, Oxford University Press, Oxford.
- Dal-Özer, Yesim (2001) *Liberal Eşitlik Anlayışı ve Ulusal Mekanizmalar Kadın Araştırmaları Dergisi* 7: 21-31.
- Devlet İstatistik Enstitüsü DIE (1993) *İstatistik Göstergeler*, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları. Ankara.
- Devlet İstatistik Enstitüsü (DIE) (1994) *Household Labour Force Survey Results April 1994*, DIE Press.
- Devlet İstatistik Enstitüsü (DIE) (1994) *Work Statistics*, DIE Press.
- Devlet Planlama Teşkilatı DPT (1989) Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994) DPT Yayını.
- Devlet Planlama Teşkilatı DPT (1994) Kadın, Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu Ankara: DPT Yayını. Yayın No: DPT 2358-OİK: 426.
- Devlet Planlama Teşkilatı DPT (1995) Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) DPT Yayını.
- Devlet Planlama Teşkilatı DPT (2000) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2000-2005) DPT Yayını.
- Devlet Planlama Teşkilatı DPT (2000) Toplumda Kadının Katılımı Sekizinci Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (Yayınlanmamış Rapor)
- Ecevit, Yıldız (1994) *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri Kadın Bakış Açısından Kadınlar İst. İletişim Yay.*
- EIRO (European Industrial Relations Observatory) *Annual Review 2000* (2001), *A Review of the Developments in European Industrial Relations*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- EIRO (European Industrial Relations Observatory) *Observer* (2001), *Nice Summit Agrees New Treaty and Rights Charter*, issue 1/01, pp. 2-3

- EIRO (European Industrial Relations Observatory) *Observer* (2001), *EOC Urges New Action on Equal Pay*, issue 3/01, pp. 10-11.
- Equal Opportunities Commission (EOC) (1995) *Some Facts About Women 1994*, Manchester.
- Equal Opportunities Commission (EOC) (2001) *Some Facts About Women 2000*, Manchester.
- European Union Commission (EUC) on Turkey (2001), *Report on Turkey's Progress towards Accession 2000*, pp. 18-19.
- Gregg, Paul and Wadsworth, Jonathan, Gender (1995) Households and Access to Employment, in *The Economics of Equal Opportunities*, edited by Jane Humphries and Jill Rubery, Equal Opportunities Commission, Manchester.
- Joseph, Susan and S. Slyomovics (2000) *Women and Power in the Middle East* Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Kandiyoti, Deniz (2000) *The Politics of Gender and the conundrum of citizenship in Women and Power in the Middle East*, (Eds) Joseph, Susan and S. Slyomovics. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- KSSGM (1993) Türkiye'de Kadının Durumu Ankara: KSSGM Yayını.
- KSSGM (1995) Türkiye'de Kadına Yönelik Politikaların Oluşturulması Toplantısı Sonuç Metni Ankara KSSGM (Yayınlanmamış Rapor)
- KSSGM (2000) Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın Erkek Eşitliği Politikaları, Ankara.
- KSSGM (2001) Pekin+5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, Ankara.
- Özbilgin, Mustafa Fatih (2001) The Way Forward For Equal Opportunities by Sex in Employment in Turkey and Britain (7th Annual International Conference on Advances in Management, 11-14 July 2001 Athens Greece)
- Perrons, Diane and Shaw, Jenny (eds.) (1995) Recent Changes in Women's Employment in Britain, in *Making Gender Work: Managing Equal Opportunities*, Open University Press, Buckingham, pp. 19-32.
- Tekeli, Şirin (1998) Birinci ve İkinci Dalga Feminist Hareketlerin Karşılaştırmalı Bir İncelemesi Üzerine Bir Deneme, in *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, İstanbul: Türkiye İş Bankası.
- United Nations (1995) Human Development Report United Nations Pub.
- Woodward, Diana and Özbilgin, Mustafa (1999) Sex Equality in the Financial Services Sector in Turkey and the UK, *Women in Management Review*, 18, 8, pp. 325-332.