

Submission: 04.11.2019
Acceptance: 25.11.2019

Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Boyutu

Suna Şahin¹
A. Cevdet Bayhan²

Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin
Ekonomik Boyutu

Economic Dimension of Gender Inequality in Turkey

Öz

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği çok boyutlu bir eşitsizlik durumudur. Bu eşitsizliğin ekonomik boyutu siyasal, toplumsal ve kültürel boyutlar açısından son derecede belirleyici bir etkiye sahiptir. Toplumsal eşitsizlikler dikkate alındığında eşitliğin hedeflenmesi ve cinsiyetçiliğin iktisadi çerçeve üzerinden sorgulanarak toplumsal dönüşüm sürecinin önünde duran dinamiklerin tespit edilmesi gerek ülke refahı gerekse çağdaş bir toplum yapısına ulaşmak için gereklilik göstermektedir. Bu çalışmada kadın istihdamını artırmak suretiyle toplum-sal cinsiyet eşitsizliğinin aşamalı olarak ortadan kaldırılması için ekonomi politikalarına ve önlemlere ışık tutacak bir değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Socioekonomik Durum, Feminist Bakış, Kadın İstihdamı

Abstract

Gender inequality is a multi-dimensional state of inequality. The economic dimension of this subject has a significant influence on its political, social and cultural dimensions. When social inequalities are taken into consideration, in order to increase welfare of countries and create modern societies, determination of dynamics existing in the process of social transformation by questioning the equality of sexism and the economic framework is extremely necessary. In this study, an evaluation is made to shed light on economic policies and measures required for the gradual elimination of gender inequality by increasing female employment.

Keywords: Gender Inequality, Socioeconomic Status, Feminist Perspective, Woman Employment

1. Giriş

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramının ortaya çıkış nedeninin kadın ve erkeğin genetik, biyolojik özellikleri olmadığı belirtilebilir. Toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik cinsiyetle açıklanamayan sosyal sınıf, ataerkillik, siyaset ve toplumdaki üretim biçimiyle bağdaştırılmaktadır (Savcı, 1999).

Toplumsal cinsiyet, toplumlar arasında dahi birtakım farklılıklar taşımaktadır. Tarihsel olarak hem cinsiyet konumu hem cinsiyet kimliği sürekli değişim içerisinde olmuştur. Buna ilaveten sadece cins belirlemekle kalmayan toplumsal cinsiyet, cinsler arasındaki eşit olmayan güç ilişkilerini de belirtmektedir (Berktaş, 2000).

Cinsiyet eşitsizliğini kaldırmak adına birçok ülkede ulusal sistemler, örgütler kurulmakta ayrıca devlet kurumlarında, planlarında ve politikalarında çeşitli uygulamalar gerçekleştirilmektedir.

Kadınlar toplum içerisinde iş alanı olarak dışlanma, becerisizlik, suçlanma ve ötekileştirme problemi yaşamaya başladıklarında, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sorgulamaya ve bu hegemo-

¹ Corresponding Author. Member of Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of International Trade and Logistics at Istanbul Yeni Yüzyıl University, Istanbul-TURKEY Lecturer at Istanbul Yeni Yüzyıl University, Istanbul-TURKEY, suna.sahin@yeniyuzyil.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8241-739X

² Senior Expert at Borsa İstanbul, ORCID: 0000-0002-0749-1151

nik yapıya karşı mücadele etmeye başlamışlardır. Günümüzde kadınların mücadele etmek zorunda kaldıkları birçok sorunun toplumsal cinsiyetle ilişkili olduğu yönünde yaygın bir kanaat olduğu görülmektedir (Ökten, 2009).

Toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğe biçilen rollerin cinsiyetlerine bağlı olması demektir (Barhar, 2011, ss. 127-130). Cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki fiziksel farkı ifade ederken toplumsal cinsiyet “kadınlık” ve “erkeklik” rolleri arasındaki farkı göstermektedir (Durgun ve Gök, 2017). Toplumsal cinsiyet kavramı hem kadına hem erkeğe toplumsal açıdan farklı rollerin yüklenmesine sebebiyet vermektedir (Tokol ve Alper, 2011). Toplumdaki kadın ve erkekler kültürel açıdan yerleştirilmeye çalışılmış rollerini uygulamaya çalışırken aslında hiyerarşik bir yapının oluşmasına neden olmaktadır. Oluşturulan bu hiyerarşide erkeğe çocukluk çağlarından başlamak üzere otoritenin temsilciliği ve erk sahibi olma rolü verilmektedir (Yavuz, 2016). Kadınlar ise daha geri planda tutulmaktadır. Kadının ikincil durumda bırakıldığı bu sistem gelir ve servet paylaşımı açısından da birtakım sorunları beraberinde getirmektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımının yapılması kadın ve erkek arasındaki ekonomik, siyasi, kültürel ve toplumsal alanlarda “eşitsizlik” durumunun ortaya çıkmasına neden olmuştur (Ridgeway, 2011, s. 242). Endüstrileşme sayesinde kadınlar tarım dışı sektörlerde de çalışmaya başlamıştır. Ancak istihdam oranlarına bakıldığında hala kadın istihdamının erkek istihdam oranının gerisinde kaldığı görülecektir. Tabi ki bunun altında yatan nedenlerden birisi de kültürel olarak yerleştirilmiş olan cinsiyet eşitsizlik kavramıdır.

2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Toplumların birçoğunda çocukluk çağından başlamak üzere bireylere farklı davranılmaktadır. Kız çocuklarına ve erkek çocuklarına uygulatılan farklı davranışlar ileriki yaşam döngülerinde, örneğin meslek seçimlerinde, birçok etki yaratmaktadır. Kadın ya da erkeğin toplumsal düzen içindeki hareketleri ya da davranışlarının nasıl olacağını toplumun kültürü belirlemektedir (Günay ve Bener, 2011)

2010 yılında UNDP tarafından İnsani Gelişmişlik Endeksi boyutları altında üç farklı indeks oluşturulmuştur. Bunlar yoksulluk, eşitsizlik ve cinsiyet üzerinedir. Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (GII) 2014 yılında oluşturulmuştur. GII, erkek ve kadını insani gelişmişlik endeksi bazında karşılaştırmaktadır. GII, kadının güçlenmesine dayanmaktadır. Yaşam fırsatlarındaki dengesizlikler ve seçimler gelirdeki eşitsizliklerden kaynaklanmaktadır. Eğitim, sağlık, teknolojiye erişim bu fırsat eşitsizlikleri arasında en önemli konular olarak ön plana çıkmaktadır. Eşitsizlikler, sürdürülebilir kalkınmayı engellemektedir.

Kadınların ve genç yaşta kızların karşılaştığı dezavantajlar büyük bir eşitsizlik kaynağıdır ve insani gelişmenin önündeki engelleri teşkil etmektedir. İnsani gelişme endeksi en düşük olan ülkelerde kadın erkek eşitsizlik farkı yüzde 16’a kadar yükselebilmektedir. Kadının düşük gelir seviyesi eğitim eşitsizliğine dayanmaktadır.

GII, kadınların üreme, sağlık, eğitim, politik temsil gücü ve işgücü piyasası konularında karşılaştıkları eşitsizlikleri göstermektedir. GII değeri ne kadar yüksekse ülkelerde meydana gelen cinsiyet eşitsizliği o kadar yüksektir. Yaşam döngüsü perspektifi kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri belirleme konusunda önem kazanmaktadır. İlk ve orta öğretim dönemlerinde cinsiyetteki bazı boşluklar kapanıyor gibi görünse de yetişkin kitlede cinsiyet arasındaki boşluk hala yüksek seyretmektedir. Kadınların hane üretimindeki katkıları kayıt dışı ekonomide önemli bir payı oluşturmaktadır.

Kadınlar ve erkekler arasındaki geniş fark ayrıca yaşlılıkta da görülmektedir. Ortalamada kadınlar erkeklerden daha uzun yaşıyor olsalar da emekli aylığı alan erkeklerin oranı daha yüksektir. Bu durum, kadınlar için sosyal güvenlik programlarının ve öncelikle ücretsiz bakım işi yapan kadınlar için, emeklilik maaşlarının yetersiz olduğunu göstermektedir.

Kadınların güçlenmemesi cinsiyet eşitsizliğinin kritik bir nedenidir. Kadınlar için güçlenme engellerinin birçok biçimde var olduğu bu dönemde kadınlar özellikle fiziksel bütünlüğün yok-sunluğuna karşı savunmasızdırlar. Güney Asya'da kadınların %31.7'i, Güney Afrika'da % 31,5'i, Avrupa'da ve Orta Asya'da % 26,3'ü eşinden şiddet görmüştür. İnsani gelişmişliği düşük olan ülkelerde, 20-24 yaş arası kadınların %39'u 18 yaşından önce evlendirilmiştir. Çocuk yaşta yapılan evlilikler genç yaştaki kızların yaşam biçimlerini belirler ve onların eğitim, gelir ve bağımsızlık fırsatlarını kısıtlamaktadır. Özellikle ergen yaştaki kız çocuklarının sahip olduğu yüksek doğurganlık oranı, onların genç yaşta yakalayacağı fırsatların engellenmesine sebebiyet vermektedir. Örneğin, 15-19 yaş arası erken yaşta hamilelik durumu dünyada 1000 kız çocuğunda 44 iken Sahraaltı Afrika'da 101,3 olarak karşımıza çıkmaktadır (Human Development Indices and Indicators, 2018, s. 16)

Tablo 1'de Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından oluşturulmuş insani gelişmişlik endeksi değerleri ve sıralamaları gösterilmiştir. İnsani Gelişmişlik Endeksi bileşenlerini; sağlık, eğitim ve gelir gibi faktörler oluşturmaktadır. Buna göre ilgili ülkeler arasında, insani gelişmişlik endeksinin en yüksek olduğu ülke 0,953 endeks değeri ile Norveç, en az olduğu ülke ise 0,354 endeks değeri ile Nijerya'dır. Türkiye 0,791 endeks değeri ile cinsiyet eşitsizliği bakımından 189 ülke içinde 64'üncü sıradadır. Türkiye, diğer ülkeler arasında 2000 yılından bu yana İrlanda'dan sonra en çok gelişme kat eden ülke olmuştur. Buna ilaveten insani gelişmişlik endeksi yüksek seviyelerde olan ülkelerde çoğu kez bir paradoks görülmektedir. Şöyle ki endeks değeri yüksek olan çoğu ülkenin toplumuna eşit bir gelişme düzeyi sunmadığı görülmektedir. (Hacıoğlu ve Hobikoğlu, 2012, s. 123).

Sıralama	Ülke	Değer
1	Norveç	0.953
2	İsviçre	0.944
3	Avustralya	0.939
4	İrlanda	0.938
5	Almanya	0.936
6	İzlanda	0.935
7	Hong Kong	0.933
8	İsveç	0.933
9	Singapur	0.932
10	Hollanda	0.931
64	Türkiye	0.791
189	Nijerya	0.354

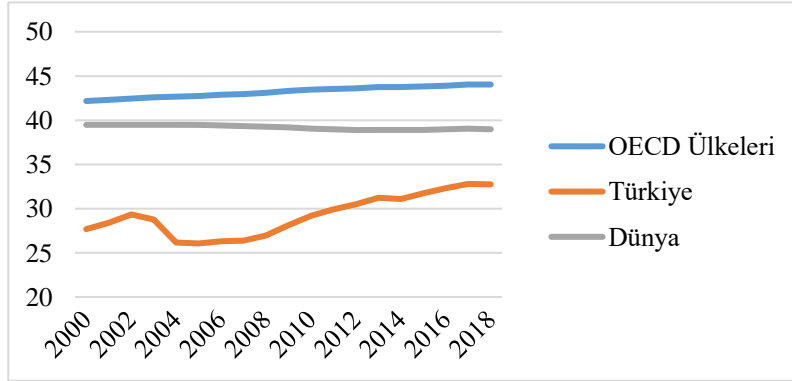
Tablo 1. İnsani Gelişmişlik Endeksi (UNDP, 2018).

Tablo 2'ye göre eğitim, sağlık, parlamentoya katılım, işgücünde yer alma gibi kriterleri değerlendiren toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi sıralamasında 189 ülke arasında Türkiye 64'üncü sırada yer almaktadır.

Sıralama	Ülke	Değer
1	Norveç	0.048
2	İsviçre	0.039
3	Avustralya	0.109
3	İrlanda	0.109
4	Almanya	0.072
5	İzlanda	0.062
6	İsveç	0.044
7	Singapur	0.067
8	Hollanda	0.044
9	Danimarka	0.040
64	Türkiye	0.317

Tablo 2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (UNDP, 2018).

Toplumsal eşitsizlik endeksi bileşenleri arasında yer alan işgücüne katılım yüzdesinde Türkiye 2000 yılından bu yana gelişme kaydetmiş olsa da hala Şekil 1’de görüldüğü üzere Dünya ve OECD ülkeleri ortalamalarının altında seyretmektedir. Dünya yüzdesinin de ciddi bir gelişme kaydetmediği görülen bu grafikte, kadınların ve kız çocuklarının doğumdan itibaren eğitim, sağlık ve gelir anlamında karşılaşmış oldukları zorlukların kaldırılması yönünde atılacak adımların az gelişmiş ülkelerde daha fazla önem arz ettiği söylenebilir. Bununla birlikte kadınların işgücüne katılımının artması gelişmiş ülkeler açısından da önemlidir. Zira nüfus artış hızı azalan ve hızla yaşlanan gelişmiş ülke ekonomilerinde devam eden ekonomik büyüme bu ülkeleri bir işgücü yetersizliği ile karşı karşıya bırakabilmektedir. Bu durumda kadınların işgücüne katılımının artırılması işgücü piyasasındaki daralmanın negatif etkisini hafifletebilir (Akbakay, 2019, s. 301). Küresel ekonomik kriz, gelişmişlik düzeyi öncülleri ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Ofisi’nin İnsani Gelişme Raporu verileri ve sosyal devlet yapısının rolü elbette yadsınmaz. Fakat daha bilinçli müdahalelerle toplumsal cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilebileceğine dair çalışmalar yapılmalıdır. Bu alandaki iyileştirmelerin önünü açacak politikalara yasa koyucu ve uygulayıcı mercilerin daha fazla hassasiyet göstermesi ve bu alandaki çalışma ve örgütlenmelerin çoğaltılması gerekmektedir.



Şekil 1. Dünya’da Toplam İşgücünde Kadınların Yüzdesi (Dünya Bankası, 2018)

Cinsiyetçi yaklaşımlar kadının çalışma yaşamını ve gelecek hedeflerini negatif yönde etkilemektedir. Bugün Türkiye dâhil birçok ülkede kadının çalışma hayatına girmesine yönelik birçok engel bulunmaktadır. Bu engellerin başında da çoğu kez aile üyelerinin tutumu yer almaktadır. Birçok eş, eğer kadın çalışma hayatına başlarsa ev işlerinin ve aile kavramının zayıflayacağı algısı vardır. Özgürlükleri kısıtlanan kadınların bu algı karşısındaki tutumu ikincil konumda kalmalarına neden olmaktadır. Birçok toplumda özellikle eşler arasında kadının aile reisi olarak görülen babadan fazla ücret alması, evi geçindirmekten sorumlu tek kişinin erkek olduğu düşüncesinin toplumca kabul görmesi gerekçesiyle bir sorun olarak görülmektedir. Bu durum ise emek piyasasında kadınların daha düşük ücret almasına neden olmaktadır. Ev işleri için harcanan emek, ekonomik olarak görülmemektedir (Koray, 2008, ss. 33-50).

Türkiye’de okuma bilip ilkökul, ortaokul ve lise eğitimi almış kadınların istihdam oranlarının erkeklere oranla yaklaşık 3’te 1’i kadar olduğu Tablo 3’te görülmektedir. Kadının emek sektöründeki yerinin çok zayıf olduğu, ancak yükseköğretimde bulunmuş kadınlarda istihdam oranının görece yüksek olduğu görülmektedir. Cinsiyetçi yaklaşımların kadınlara daha az öğrenim düzeyi, daha az işgücüne katılım ve daha düşük gelir düzeyi gibi eşitsizlikleri yarattığını belirtiriz (Şimşek, 2011, s. 120).

	Kadın	Erkek
Okuma yazma bilmeyen	%15	%29
Okuma yazma bilen ama hiç okul bitirmeyen	%20.8	%49.8
İlkokul	%28.8	%66.1
İlköğretim	%27	%81.3
Ortaokul	%17.3	%51.4
Lise	%25.7	%64.3
Yükseköğretim	%61	%78.4

Tablo 3. Eğitim Durumuna Göre Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılma Oranı (TUIİK, 2018).

Türkiye’de kadın işgücünün toplumsal anlayışta “kadın işi” olarak atfedilmiş düşük statülü ve düşük gelirli işlerde, tarım alanlarında, tekstil, gıda, tütün gibi emek-yoğun sanayi dallarında, ücretsiz aile işçisi ya da kayıt dışı olarak yoğunlaştığı görülmektedir. İşgücüne katılım oranları ise gelişmiş ülkelere kıyasla oldukça düşük seviyelerde kalmaktadır. Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranlarındaki düşüklüğün temel sebeplerinden biri aile ve iş yaşamındaki uyumlaştırıcı faktörlerin yoksunluğudur (Serel ve Özdemir, 2017, s. 132).

Cinsiyetçi yaklaşımlardan dolayı kadın ve erkek benzer ya da aynı işi yapsalar da farklı bakış açıları ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki eğer işi yapan kadın ise bu iş kolay bir iştir ya da o iş şans eseri yapılmıştır. Dolayısıyla da ödüllendirmeye değmez. Eğer işi yapan erkek ise o iş zordur ve çaba, beceri gerektirir. Dolayısıyla erkeğin yaptığı iş kesinlikle ödüllendirilmelidir (Hogg ve Voughan, 2005, s. 390).

Ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma için kadınların eğitime, ekonomik fırsatlara ve üretken girdilere erkeklerle aynı düzeyde erişebilmesini önleyen engelleri kaldırmak gerekir. Fırsat eşitliğinin tanınması daha rekabetçi ve daha küresel hale gelen dünya ekonomisinde çok daha önemlidir (Özaydınlık, 2014, s. 103).

3. Feminist Eleştirisi

Feminist eleştirisi üretim ve sosyal değer kavramlarının yeniden tanımlanması gerektiğini belirtmektedir. Feministlere göre dünya, devletler ve piyasalar ya da burjuvazi ve proletaryadan değil kadınlar ve erkeklerden meydana gelir. Uluslararası ekonomi, politikada feminist eleştirisi toplumsal cinsiyeti dikkate alarak analiz yapmak gerektiğini anlatır. Toplumsal cinsiyet analizi, biyolojik cinsiyetin farklılığının kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliğini açıklamayacağını bunun tarihsel ve toplumsal süreçlerde ortaya çıktığını anlatır. Erkeğin ya da kadının doğası diye bir şey söz konusu değildir. Erkeğe akıl ile kadına ise duygu ile davranmayı öğreten cinsiyetçilik kadınları ev içinde aile için karşılıksız emek harcamaya erkekleri ise piyasa ilişkileri için para kazanmaya yönlendirir, böylece eşitsizlik ortaya çıkar.

Ev içinde harcadıkları karşılıksız emek nedeniyle kadınlar ücretli emek gücüne katıldıklarında daha niteliksiz ve düşük ücretli işlerde çalışmanın yanı sıra cinsiyetçi iş bölümü uyarınca ev işlerinin uzantısı türündeki mesleklerde çalışmaya mecbur edilirler. Bu işler ise daha az eğitim ve beceri gerektirdikleri varsayılarak daha az ücret almalarına neden olur.

Neo-klasik ekonomi sadece üretim ve birikim ile ilgilenir. Bu durumda üretimde çalışan erkeğin emek gücünün yeniden üretimin gerçekleştiği özel alan ekonomik analizlerin dışında tutulurken aslında kadınların toplumsal olanın da dışında tutulması mümkün hale gelir. Duygusal emek ise neredeyse hiç gündeme gelmez. Oysa özellikle yeni ücretli emek nesillerinin yetişmesi yani çocukların büyütülmesi yoğun bir duygusal emeği de gerekli kılar. Kısacası kadınların ekonomik katkıları neo-klasik ekonomi de tümüyle görünmez kılınır. Ev içindeki emek görünmeyen emektir. Ancak uluslararası ekonomi politığın son yirmi yıldaki gelişimiyle üretimin ağırlığı erkeklerin ürettiği maddi malların üretiminden kadınların ürettiği hizmetlerin üretimine doğru kaymıştır. Böylece kadınlar da üretim süreçlerinde görünür hale gelmiştir. Özellikle esnek çalışmanın üretim süreçlerinde belirleyici hale gelmesiyle kadınlar da ev dışında çalışma olanağı elde etmişlerdir. Bu da neo-liberal kalkınma politikaları aracılığıyla kadınların çalışma oranının artmasını sağlamıştır. Ekonomik aktivitenin küreselleşmesi kadınlara yeni iş imkânları yaratırken evden çıkmalarını ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını mümkün kılmıştır (Balaam ve Veseth, 2004, ss. 98-100).

4. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadının Dışlanmasına İlişkin Değerlendirme

Günümüzde kadınların karşılaştıkları ve mücadele etmek zorunda kaldıkları birçok sorun, kadın ve erkek kimlikleri ve rolleri konusunda toplum ve kültür tarafından belirlenmiş ön kabul-ler ve kalıp yargılarla, başka bir deyişle toplumsal cinsiyetle (*gender*) ilişkilidir. (Fatmagül, 2000)

Sanayi devrimi kadını işgücü piyasasındaki konumunun belirlenmesinde önemli bir dönüm noktasıdır. Sanayi devrimi ve sonrası oluşan teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişiklikler kadınlara, ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rollerinin dışında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı katılma imkânı yaratmıştır (Parlaktuna, 2010).

Ülkenin genel refah düzeyinin artmasında kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi oldukça önemlidir. Bu bağlamda işgücüne katılım açısından kadın-erkek eşitliğinin sağlanması gerekmektedir. Ne var ki dünyada kadınlar çalışma yaşındaki nüfusun yaklaşık yüzde 50'sini oluşturmasına rağmen, küresel işgücünün ancak %40'ını temsil edebilmekte ve işgücüne katılım oranı %50 civarında seyretmektedir. Bu ise fiili ve potansiyel GSYH arasındaki açığın artmasına neden olmaktadır (Akbakay, 2019, ss. 301-302). Kadınların çalışma yaşamına katılımlarının artması iktisadi büyümeyi olumlu yönde etkilerken toplum ve aile içindeki statüsünü de iyileştirmektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık kadının işgücü piyasasındaki konumunu etkilemekte ve kadınlar bu yüzden birçok sorunla baş etmek zorunda kalmaktadır. Örneğin; iş bulma, terfi süreci, ücretlendirme gibi.

Dünya genelinde kadınların işsizlik oranı erkeklere oranla çoğalmaktadır. Bunun nedeninin fırsat eşitsizliği olduğu belirtilebilir. Kadının meslek edinmede, eğitimde karşılaştığı zorluklar eşitsizliğin temelini oluşturmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye’de çalışma yaşamında işleyen ataerkil bir yapı vardır. Türkiye’de alım süreçlerinde işverenler genel kabul görmüş değer yargıları ile hareket edebilmekte ve kadını çalışma yaşamında daha az güvenilir bulmaktadır. Bazı meslek gruplarında daha az kadın istihdamı söz konusudur. Kadının dışlanmaya maruz kaldığı önemli bir alanda siyasettir. Cinsiyet temelli eşitsizlik ülke siyasi yaşamının da handikabıdır. Esasen 1930 yılı yerel seçimleri ve 1934 yılı milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkına kavuşan Türk kadını bu elverişli görünen ortama karşın siyasal katılım anlamında rakamsal olarak önemli bir yol kat edememiştir.

Kültürel bir olgu olan evlenme kadının rol değişimidir. İş yerlerinden ayrılmaların temel nedeni evlenme veya nişanlanma olmaktadır. İş kanununda bunu teşvik edici uygulamalar mevcuttur. Kadının çalışma hayatından dışlanması eğitim ve meslek tercihinde fırsat eşitliğinin olmaması ile başlar. Pozitif ayrımcı uygulamalar da yine kadının aktif rol almasını engellemektedir.

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
1980	29	29	-
1990	31	30	1
1995	34	32	2
2000	36	36	-
2001	36	36	-
2002	25	24	1
2003	22	21	1
2004	22	21	1
2005	22	21	1
2006	22	21	1
2007	24	23	1
2008	24	23	1
2009	24	22	2
2010	24	22	2
2011	25	24	1
2012	25	24	1
2013	25	24	1
2014	25	24	1
2015	27	25	2
2016	27	26	1
2017	27	25	2
2018	16	14	2

Tablo 4. Türkiye’de Cinsiyete göre Bakan Sayıları (TÜİK, 2018).

Kadının emek sektörü kapsamında siyasi hayatta da durumu farklı gözükmemektedir. Tablo 4, siyaset alanında kadının bakan düzeyinde katılımını yansıtmaktadır. Buna göre, 1980 yılından

bu zamana Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kadın bakan sayısında hiçbir dönemde artış olmadığı ve erkek egemen bir siyaset yönetim tarzının benimsendiği ve bu tablonun yıllar içinde değişmediği görülmektedir.

Seçim yılı	Toplam milletvekili sayısı	Erkek	Temsil oranı	Kadın	Temsil oranı
1935	399	381	95.5	18	4.5
1939	429	413	96.3	16	3.7
1943	455	439	96.5	16	3.5
1946	465	456	98.1	9	1.9
1950	487	484	99.4	3	0.6
1954	541	537	99.3	4	0.7
1957	610	602	98.7	8	1.3
1961	450	447	99.3	3	0.7
1965	450	442	98.2	8	1.8
1969	450	445	98.9	5	1.1
1973	450	444	98.7	6	1.3
1977	450	446	99.1	4	0.9
1983	399	387	97.0	12	3.0
1987	450	444	98.7	6	1.3
1991	450	442	98.2	8	1.8
1995	550	537	97.6	13	2.4
1999	550	527	95.8	23	4.2
2002	550	526	95.6	24	4.4
2007	550	500	90.9	50	9.1
2011	550	471	85.6	79	14.4
2012	548	469	85.6	79	14.4
2013	548	469	85.6	79	14.4
2014	535	458	85.6	77	14.4
2015	550	469	85.3	81	14.7
2016	550	469	85.3	81	14.7
2017	539	464	86.1	75	13.9
2018	600	496	82.7	104	17.3

Tablo 5. Seçim Yılı ve Cinsiyete Göre Milletvekili Sayısı ve Meclis'teki Temsil Oranı (TÜİK, 2018)

Tablo 5'e göre kadınların Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde toplam milletvekili sayılarında son 8 senede ciddi bir artış olduğu görülse de toplam sayı içinde hala %20'leri aşmadığı ve geleceğe dönük kadınların temsil oranını artırması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

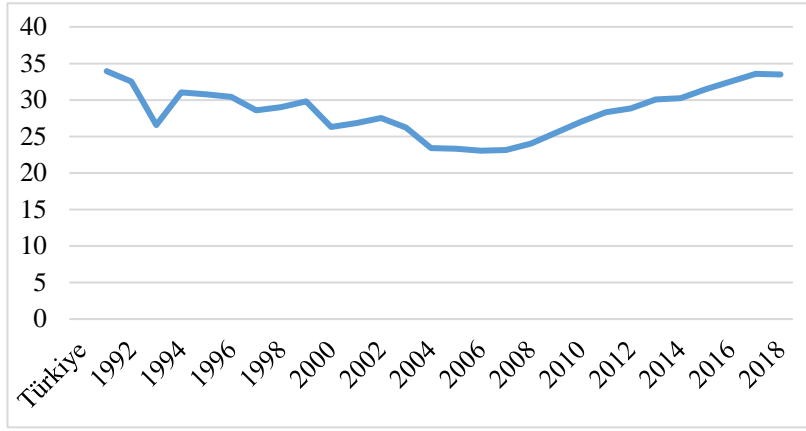
Tablo 6'ya bakıldığında kadınların mahalli idarelerde yönetime katılma oranının meclis katılımına göre çok daha düşük olduğu görülmektedir. Bu oran özellikle toplumun temelini oluşturan ve kültürel bağlarını koruyan köylerde yok denilecek kadar azdır. Köyden şehre, yerel yönetimden genel yönetime kadar uzanan süreçte feminist bakıştan farklı fikirlerin ve uygulamaların hayata geçirilmesi, toplumsal eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için, kadınların daha aktif olması gerektiği söylenebilir.

Türkiye'de kadın istihdamı AB ülkeleri ile kıyaslanamayacak kadar düşüktür. Çalışma yaşamına katılmayan kadın oranı ise oldukça yüksektir. Genel olarak kadın istihdamı hükümetlerin sosyal politikalarında hak ettiği yeri bulamamıştır. Bunu iyileştirmek adına Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde birtakım yasal düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır.

	Toplam	Erkek		Kadın	
		Sayı	Oran (%)	Sayı	Oran (%)
1999					
Belediye Başkanı	3,215	3,197	99.4	118	0.6
Belediye Meclisi Üyesi	34,084	33,543	98.4	5541	1.6
İl Genel Meclis Üyesi	3,122	3,078	98.6	444	1.4
2004					
Belediye Başkanı	3,225	3,207	99.4	118	0.6
Belediye Meclisi Üyesi	34,477	33,660	97.6	8817	2.4
İl Genel Meclis Üyesi	3,208	3,151	98.2	557	1.8
2009					
Belediye Başkanı	2,948	2,922	99.1	226	0.9
Belediye Meclisi Üyesi	31,790	30,450	95.8	11,340	4.2
İl Genel Meclis Üyesi	3,379	3,269	96.7	1110	3.3
Köy Muhtarı	34,275	34,210	99.8	665	0.2
Köy İhtiyar Heyeti	138,177	137,848	99.8	3329	0.2
Mahalle Muhtarı	18,607	18,178	97.7	4429	2.3
Mahalle İhtiyar Heyeti	72,583	71,174	98.1	11,409	1.9
2014					
Belediye Başkanı	1,396	1,356	97.1	440	2.9
Belediye Meclisi Üyesi	20,498	18,300	89.3	22,198	10.7
İl Genel Meclis Üyesi	1,251	1,191	95.2	660	4.8
Köy Muhtarı	18,143	18,085	99.7	558	0.3
Köy İhtiyar Heyeti	80,696	79,689	98.8	11,007	1.2
Mahalle Muhtarı	31,635	31,013	98.0	6622	2.0
Mahalle İhtiyar Heyeti	137,781	134,362	97.5	33,419	2.5

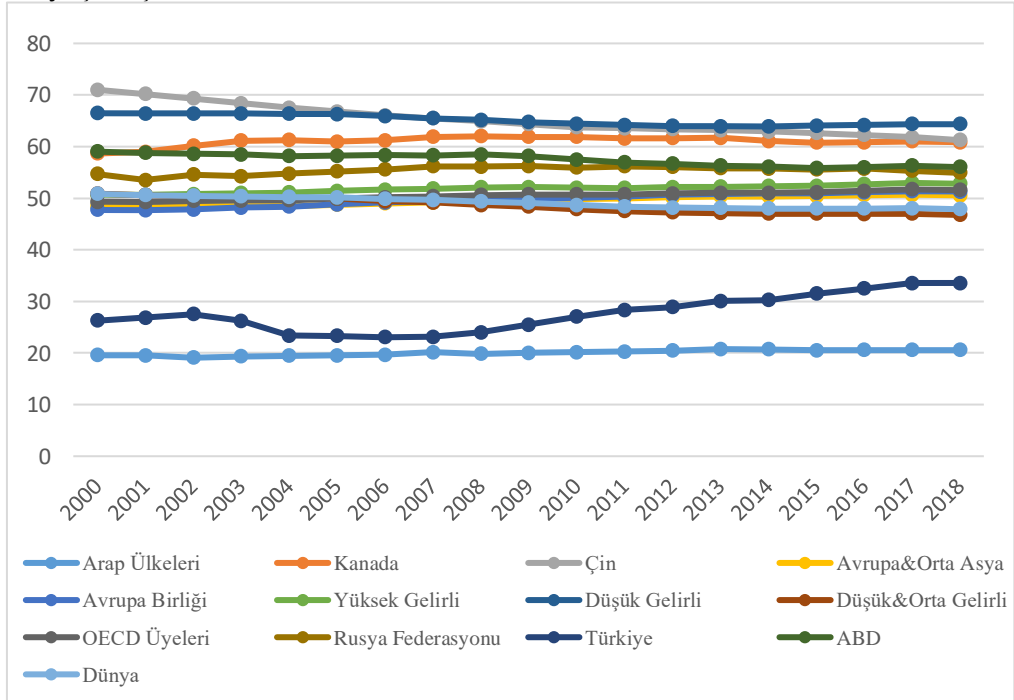
Tablo 6. Yerel Yönetimlerde Erkek ve Kadın Oranı (TUİK, 2018).

Şekil 2, 1990 yılından itibaren Türkiye’de 15 yaş üstü kadın istihdam oranını yansıtmaktadır. Grafiğe göre istihdam oranı 2004-2008 arası dip seviyelerini görmüş, sonrasında yükselmeye başlamıştır. 1990’ların başından 2004 yılına kadar devam eden kadınların işgücüne katılımdaki bu düşüşün temel nedeni bu dönemde kırsaldan kente doğru göçün hızlanması ve buna bağlı olarak tarımsal faaliyetlerin azalmasıdır (Akbakay, 2019, s. 310). 2008’den sonra %23 ile %33 arasına seyir izleyen istihdam oranında ciddi bir artış gözlenmemektedir. Tarımın, kadının istihdam oranında etkisi büyük olduğundan tarım dışı istihdam oranlarının daha kötümser bir geleceğe işaret etmektedir.



Şekil 2. Türkiye’de 15 Yaş Üstü Kadınlarda İstihdama Katılma Oranı (Dünya Bankası, 2018).

Şekil 3, Türkiye’nin kadın istihdamı konusunda içinde bulunduğu kötü durumu açıkça yansıtmaktadır. Türkiye Arap Ülkelerinden sonra kadın istihdamı konusunda en düşük orana sahip olup dünya ortalamasının oldukça altında seyretmektedir. Fakat şu belirtilmelidir ki, Türkiye’de son 5 sene içerisinde kadın istihdam oranında diğer dünya ülkelerini geride bırakan bir izlenim ortaya çıkmıştır.



Şekil 3. Seçilmiş Ülkelerde 15 Yaş Üstü Kadın İstihdam Oranı (%) (Dünya Bankası, 2018).

Gelişmiş ülkelerde gelişmemiş olmayan ülkelere göre cinsiyet ayrımcılığının azaldığı görülmektedir (Tunçsiper ve Sürekci, 2004). Birleşmiş Milletler kalkınma programı tarafından cinsiyete dayalı eşitsizliğin giderilmesi konusunda “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Kalkınma Endeksi (GDI) ve kadınların ekonomik ve siyasal yaşamdaki katılımını ölçen Toplumsal Cinsiyete Dayalı Güç Ölçütü (GEM) endeksi” geliştirilmiştir. Türkiye’de de TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti yayınlamakta ve daha önce yayınladığı verilere buna ek olarak Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Minimum Seti’ni de 2018 yılında yayınlamaya başlamıştır.

5. Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Etkisi

Üretim faktörlerinin ne kadarının istihdam edildiği bir ekonominin makroekonomik performansını belirleyen temel faktörlerden biridir. Kaynakların tam kullanıldığı yani tam istihdamın sağlandığı bir ekonominin makroekonomik performansı da yüksek olacaktır. Bu bağlamda sürdürülebilir bir büyüme ile kadınların işgücüne katılımı arasında oldukça yakın bir ilişki vardır. Bir üretim faktörü olarak kadınların işgücüne katılımlarının yüksek olması doğal olarak üretim miktarını da artıracaktır. Ekonomik büyümedeki artış ise kadın istihdamına yönelik imkanların artmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda büyüme ile kadınların işgücüne katılım oranı birlerini destekleyen birer değişken olarak kabul edilmektedir (Akbakay, 2019, s. 300).

İskandinav ülkeleri dışındaki tüm sanayileşmiş toplumlarda, işgücü piyasasına erkeklerden daha az kadın katılmaktadır. İdeolojik olarak geçmiş yüzyıllarda kadınların çalışmalarına sistematik olarak değer biçilmemiştir ve dikkate alınmamıştır. Kadınların işgücüne katılım oranları şimdiki dönemde de çok yüksek değildir. Kadınlar üretime olan katkılarının ölçülmesindeki değer düşüklüğü ulusal istatistiklerde de kadınların katkılarının yansıtılmadığını göstermektedir.

Ev işleri, hane halkı tarafından hızlıca tüketilen, piyasa çalışması ile ölçülen ve GSYİH'ye önemli bir katkı sağlayan mal ve hizmetleri üretir. Yerli faaliyetlerin önemli ve büyüyen bir oranı hane halkı hesaplarından hariç tutulmaktadır. Kadınlar hala tüm hane işlerinin yarısından fazlasını üretmektedirler ve bu işlere erkekler ortalama %40 oranında katkıda bulunmaktadır. Ev işleri ve aile işçiliği her ne kadar üretken olsa da rekabetçi piyasa ekonomisindeki ücretlerden ciddi oranda farklılık göstermektedir.

Hane halkı iş piyasasında rekabetin olmaması, belirli görevler için makul işçilik süresi sınırları normlarının olmadığı anlamına gelir. İş ve boş zaman üretim ve tüketim arasında katı bir ayırım söz konusu değildir. Verimliliği artırmaya veya maliyetleri düşürmeye eğilim yoktur ve üretim süreci üzerinde dış bir gözle kontrol yapılmamaktadır. Piyasa istihdamı, işin aile ilişkilerinden ve atfedilen rollerden, bireysel üretkenlik artışıyla ayrışmasını sağlar. Hane işlerinde cinsiyet farkı, piyasa ekonomisi işlerinde cinsiyet farkını yansıtmaktadır ve uzun vadeli eğilim kadınlar ve erkekler tarafından yapılan ücretli ve ücretsiz çalışma saatlerinde yakınsama doğrudur. Farklı iş aktiviteleri hane içi ve dışı toplandığında kadınların tam olarak erkeklerle aynı saat ürettiği görülür. Hatta geçmişte bundan ötürü tam zamanlı ev kadını mesleki prestijde iyi bir konuma sahip olmuştur.

İşgücü istatistiklerine ilişkin ekonomik kavramsal çerçevenin ideolojik önyargıların eleştirileri aydınlatılmamış ve çoğu zaman, emeğin ekonomi ve sosyolojik ekonominin temel kavramlarına aşinalık olmamasına dayandırılmıştır. Mevcut zamanda, tam zamanlı eğitimde olan insanlar, uzun zamanlı hasta ve emekliler genellikle ayrı ayrı tanımlanmaktadır. Aksi takdirde diğer çalışma çağındaki işsiz insanlar ayırt edilemez, hatta küçük yaşta olup çocukları olan bireyleri

evden ayırt etmek bile imkânsız hale gelmiştir. Tam zamanlı ev çalışanlarının yaptıkları işler konusunda daha fazla bilgi ekonomik açıdan faydalı olacaktır. Feministler kadınların ev işlerinde yarattıkları değerlerin belirlenmesinde daha etkili rol alırlarsa ev işlerinin verimlilik, miktar ve çıktı kalitesinin belirlenmesi kolaylaşacak, ev kadınlarının özel hayatları daha iyi irdelenebilecektir (Hakim, 2016).

1980'den sonra kadınların istihdama katılım oranında ciddi artış gerçekleşmiş ve kadınların istihdam oranı artışına ek olarak aynı zamanda farklı iş kollarında da katılımın arttığı görülmüştür. (Granrose, 2010, s. 3) Kadının işgücüne katılımının ekonomik büyüme ve kalkınma adına öneminin çok büyük olduğu anlaşıldığında kadınların ekonomideki yerinde yükseltilmesinin zorunluluk olduğunun farkına varılacaktır (Yetişen ve Tutar, 2009, s. 121).

1980 sonrası artan yoksulluk çeşitli kalkınma stratejilerini de gündeme getirmiştir. Bunlardan birisi de kadınların üstlendikleri geleneksel rollerden ayrılıp çalışma hayatında aktif rol alacakları işgücü piyasaları yaratmak ve bu girişimleri finanse edecek kredi sistemlerini uygulamaktır. Bu sistemlerin genel amacı yeni istihdam alanları yaratmak ve atıl kalan kadın işgücünü bu alanlarda değerlendirmek olmuştur. Birçok ülke de uygulanan mikro kredi uygulamaları altında dar gelirli kadınlara ufak miktarlarda krediler verilerek kendi işlerini geliştirme ve yeni iş kurma fırsatları sunulmuştur (Demir, 2016, s. 58). 1980'lerden sonra küresel ekonomik değişimin başlamıştır. Kadının istihdam ve üretkenlik rolü sadece ekonomik alanlarda değil aynı zamanda sosyal, siyasal birçok önemli organizasyonel ve yönetsel alanlarda da artmıştır (Nazneen ve diğerleri, 2007, s. 7-24). Örf ve adet hukukunun değişmezliğinin değişmesi ve esnemesi kadının tarımla birlikte toprağa sonrasında sermayeye erişimi artmış zamanla rolü sadece çocuk bakımından çıkmış ve kadının ekonomik olarak bağımlı olduğu düşüncesi bozulmuştur. Bu durum kadınlara ekonomi içinde üretime katılmayan yeteneklerini istihdam sektöründe farklı alanlarda kullanmalarına imkân sağlamıştır (Bryceson, 2019, s. 61).

Kadınların istihdama katılım ve ekonomide yarattıkları değer artışının arkasında bazı yönlendirici unsurlar olduğu tespit edilmiştir. Bunlardan en önemlisi, kadının aile içinde partnerine aile ihtiyaçları anlamında azami gayreti göstermesi ve ataerkil bir ortamda arka planda durmayarak aile karar mekanizmasında aktif bir şekilde aile ekonomisine katkı sağlamasıdır. Diğer bir faktör aile içi tüketimi düşürüp üretimi artırmak ve tasarrufu etkili bir şekilde planlayarak iş fikirlerinde kullanılmasına vesile olmaktır. Kadın bu aksiyonları alırken ihtiyaç duyduğu en önemli unsurlardan biri de uzun vadeli güven ve partnerinin kendisinin attığı adımlarda desteği olarak ön plana çıkmaktadır (Sophia ve Rachael, 2019, 53-62). Geçmişte kadınların tarım üretimi içindeki aktif rolü ve tarımda verimliliği artırması, gelecek dönemlerde kadının öz güven kazanıp, ekonomik olarak özgürleşmesine ve aynı zamanda güçlenmesinin adımlarını atmasında etkili olmuştur (Adams ve Diğerleri, 2019, s. 282).

6. Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Çalışmalar

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarında yasal açıdan herhangi bir engel olmasa da çalışma hayatındaki faaliyetleri oldukça düşüktür. Dolayısıyla kadınların çalışma hayatı içinde etkin olabilmeleri ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine yönelik kamu politikalarının oluşturulması her zaman güncelliğini korumuştur. Buna rağmen erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların işgücüne katılım oranları hep düşük seviyede kalmıştır. Bununla birlikte son dönemlerde kadınları desteklenmesi gereken özel gruplar kapsamın-da değerlendiren politikaların sonuç vermeye başladığı görülmektedir (Akbakay, 2019, s. 305).

Türkiye de cinsiyet eşitliği politikaları Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde önem kazanmıştır. Cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak için kadınlar lehine düzenlemeler yapılmıştır ve yapılmaya devam edilmektedir. Önemli bir adımın 2002 yılı medeni kanunda yapılan

değişiklik ile atıldığını söyleyebiliriz. Böylece, kadın hakları daha çok korunmaya başlanmıştır. Örneğin, evlilik birliğinde edinilmiş mallar rejimindeki ortaklık, 2003 yılında iş kanununda ve işgücü piyasasında AB direktiflerine uyum sağlanmıştır. 2004 yılı Anayasanın 10. Maddesindeki değişiklik ile kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. “Devlet bu eşitliği yaşama geçirmekle yükümlüdür,” Fıkrasının eklenmesi bir diğer önemli gelişmedir. 4857 no’lu iş kanunu 5. Madde ile Cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Aynı veya eşit değerdeki bir iş için eşit ücret ilkesi benimsenmiştir (TBMM).

Türkiye’de işe alım sürecinde cinsiyet ayrımcılığının mevcut olduğunu şu örnekle de pekiştirebiliriz. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne (CEDAW) verilen gölge raporda Türkiye’de özellikle erkek egemen sektörlerde ayrımcılığın yaygın olduğunu ve bankacılık gibi kadın yoğun sektörlerde bile işe alımdan önce kadınların evlenme ya da çocuk sahibi olma niyetlerinin sorgulandığını görmekteyiz.

Kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yönelik politikalar incelenirken bu alanda kesin ayrımcılık yapan bazı yasa ve uygulamaları dikkatle incelemek gerekir. Örneğin; iş kanunundaki kıdem tazminatı ile ilgili madde hala evlilik sonrası kadınların işten ayrılmalarını teşvik edici niteliktedir. Evlenme nedeniyle 1 yıl içerisinde işten ayrılmaları durumunda kadınlar kıdem tazminatının tamamına hak kazanırlar. Erkekler için böyle bir düzenleme yoktur.

2010 yılına kadar 3 yaş üstü çocukların %90’ı kamusal olarak bakım hizmetinden faydalanabilmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı bunu sağlayan temel kuruluştur. Fakat okul öncesi eğitimde 3 yaş altı çocuklar için kamusal bir veri yoktur. Örneğin iş kanunu belli sayı üzerinde bayan çalışanı bulunan kurumlara kreş açma zorunluluğu getirirken, birçok kurum bu kuralı uygulamak yerine cezai yaptırım olan bu kuralın maddi tazminini tercih etmektedir. Bu ve benzeri boşluklar kadın çalışanların işgücüne katılımında caydırıcı olan uygulamalardır.

Yukarıda da belirtildiği gibi çocuk bakım hizmetlerinde, zorunlu eğitim çağına kadar (6 yaş) çocuklar genelde evlerde anne ya da diğer aile büyükleri tarafından bakılmaktadırlar. İş kanununa göre; doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta ücretli doğum izni kuralı uygulanmaktadır. Kamuda 1 yıl, özel sektörde ise 6 ay ücretsiz izin hakkı mevcuttur. Buna yönelik 08.11.2016 tarihinde bir düzenleme getirilmiştir. Resmî gazetede yayımlanan ‘Analık izni veya ücretsiz izin sonrası yapılacak kısmi süreli çalışmalar’ hakkındaki yönetmelikte değişiklikler yapılmış olup, kadın ya da erkek okul çağı gelene kadar bu süre maksimum 6 yıldır çocuğuna yarı zamanlı olarak bakabilecektir. Bu uygulama bazı istisnai detayları ve koşulları sağlamayı gerekli kılmakla beraber kullanılacak iznin kapsamına erkeklerin de dahil edilmesi sosyal devlet olgusunun uygulanabilirliği ile ilgili atılmış yakın tarihli önemli bir adımdır.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının kadını ötekileştiren ve zorlayan en mühim noktalarından biri de mobbing (yıldıрма) sürecidir. Çalışma yaşamında kadınların günümüzde kullanılan terminolojiye göre mobbinge maruz kalma nedenleri cinsiyet kaynaklı olumsuz bir tabirle maalesef taciz kavramı ile açıklanabilir. Bu konuda ciddi mağduriyetlere maruz kalındığını gösteren istatistiklere de değinmek gerekmektedir. Bu noktada ayrımcılık elle tutulan somut uygulamalardan çok hissettirilen tutum ve davranışlar ile kendini göstermektedir. Toplumdan, aile yaşamından dışlanma, mahalle baskısı gibi sosyo-kültürel aksamalar ve yaftalama kaygısı tacize maruz kalan birçok kadın çalışanın temel haklarını koruyamadan ya sükûnetle aynı işyerinde devam ettiğini ya da istifa ederek kendi rızası ile işten ayrıldığını göstermektedir. İstatistikler yıldırma tacize maruz kalan bayan çalışanların esasen eğitilmiş ve özgüvenli kimseler olduğunu fakat bunların çok az bir kısmının kurumsal yetkili mercilere başvurarak haklarını korumaya çalıştığını göstermektedir.

7. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Yol Açtığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği tek bir çatı altında değerlendirmenin yanıltıcı olduğunu belirtebiliriz. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yol açtığı sorunların başında “eğitim faktörü” yer almaktadır.

Kadın-Erkek arasındaki eşitsizlikler ataerkil bir sistemin sonucu olarak doğmaktadır. Eğitim alanına da yansıyan bu eşitsizliğin kaldırılması için ataerkil anlayışın yok edilmesi gerekmektedir. Tüm kız ve erkek çocukların eşit eğitim olanaklarına sahip olmaları önem arz etmektedir.

Cinsiyet algısının bilinç düzeyi ile ilgili olduğu belirtilebilir. Dolayısıyla eğitim almamış bilinçlenmenin olmadığı toplumlarda kadınlar geri planda tutulmuştur ve kız çocuklarının okuma hakları yok sayılmıştır. Eğitim almayan dolayısıyla bilinçlenemeyen bir kadını çocuğunu bilinçlendirememesi ve erkeğin karşısında durumunu sorgulayamaması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin mağdur sayısını her geçen gün arttırmaktadır.

Toplumumuzda kadının sosyal durumunun ne olduğunun sorgulanması ve durumu belirleyen faktörlerin saptanması önemlidir. Kadınların siyasi anlamda güçlendirilmesi gerekmektedir. Kadınların siyasi katılımlarındaki en önemli dönüşüm 1980’den sonra gelişmiş olan sivil örgütlenmelerdir. Siyasetle kadın temsili konusundaki sınırlılık, cinsiyet hiyerarşilerinin diğer biçimleri ile ilişkilidir. Temsil ve diğer toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı sorunların çözümü için önerilen “*Gender Mainstreaming*” (Toplumsal cinsiyet perspektifinin ana akımlaştırılması) tarzı stratejilerin geliştirilmesi gereklidir. Bu strateji; cinsler arasındaki eşitsizlikleri elemine etmek amacıyla uluslar nezdinde veya uluslar üstü organizasyonların ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarınınca izlenen ve teşvik edilen bir politikadır.

8. Sonuç

Türkiye, cinsiyet ayrımcılığı değerlendirildiğinde, eşitlik sağlama noktasında ciddi boşluklar olduğu görülmektedir. Kadını çalışma yaşamından geride tutmayı amaçlayan caydırıcı uygulamalar, kültürel statü kalıpları ve toplumsal değer yargılarıyla öne çıkmakta, annelik ve eş olma rolü özgülünen kadın ötekileştirilip cinsiyet ayrımcılığına maruz bırakılmaktadır.

Toplumsal eşitsizlikler göz önünde bulundurularak eşitliğin hedeflenmesi ve iktisadi çerçevede cinsiyetçi yapının sorgulanarak toplumsal dönüşüm sürecine girilmesi hem ülke refahı hem de çağdaş bir toplum yapısı için gereklidir.

Günümüz toplumlarında toplumsal cinsiyet kavramı toplumsal cinsiyet eşitliği olarak ülkelerin kalkınma ve demokratikleşme hedeflerinin arasında yer almaktadır.

Kadınların geri plana atıldığı ve cinsler arasındaki ayrımcılığın giderek arttığı bir dünyada kalkınma ve demokratikleşme süreçlerinden söz edilemez çünkü böyle bir durum olumsuz birçok faktörü beraberinde getirir. Bu nedenlerle ülkeler, bu konuları aşmak adına planlı projeler, politikalar ve proaktif yöntemler geliştirmelidirler.

İktisadi anlamda büyümeyi ve kalkınmayı hedeflemiş toplumlar açısından kadınların işgücüne katılımının sağlanması önem arz etmektedir. Bu nedenle bu hedefe ulaşmak isteniliyorsa cinsiyet eşitsizliğine son vermek gerekmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet farklılıkları yüzünden çıkacak negatif ayrımcılıkların ortadan kaldırılması hem demokratikleşmeye hem de büyümeye çalışan ülkeler için bir zorunluluktur. Kadınların iş gücüne katılım oranlarının yükseltilmesi ve cinsiyet dayalı eşitsizliklerin örneğin, işe alınma, yıllık izin, terfi gibi azaltılması yönünde politikaların uygulanması gerekir. Geleneksel toplumlarda yer edinen kadın sorumluluklarının azaltılması yönünde yapılacak bir çalışmanın, kadın istihdamını arttıracığı görülecektir.

İnsani kalkınmanın önünde ilerlemeyi ve kalkınmayı yavaşlatan hatta durduran toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin gelişmiş ya da az gelişmiş tüm toplumlarda henüz tam olarak kaldırılmadığını dolayısıyla cinsiyet eşitliğinin sağlanmadığını söylemek mümkündür.

Kaynakça

- Adams, T., Gerber, J ve Amacker, M. (2019). "Constraints and Oppurtunities in Gender Relations: Sugarcane-outgrowerschemes in Malawi". *World Development*, Vol. 122.
- Akbakay, Z. (2019). "Female Labor Force Participation in Turkey: An Analysis of Some Prominent Trends", iç. B. Bağış (Ed). *Development Policies: Local Opportunities and Local Development*, Bursa: Ekin Yayınları.
- Bahar, H. İ., (2011). *Sosyoloji*. İstanbul: Alioğlu Matbaacılık.
- Balaam, D., ve Michael, V. (2004). *Introduction to International Political Economy*. Prentice-Hall.
- Berktaş, F., (2000). *Tektanlı Dinler Karşısında Kadın*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Bryceson, D. F. (2019). "Gender and Generational Patterns of African Deagrarianiation: Evolving Labour And Land Allocation in Smallholder Peasant Household Farming 1980-2015". *World Development*, Vol. 113.
- Catherine, H., (2016). "Key Issues In Women's Work: Female Diversity and the Polarisation of Women's Employment". Second Edition, Routledge-Cavendish Publisher.
- Demir, Ö., (2016). İstihdam Yaratmada Mikrokredi Uygulamalarının Etkinliği. *İş ve Hayat*, Cilt.2, Sayı 4.
- Durgun, C., ve Oğuz G., (2017). "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Brics & G7 Ülkelerinin Karşılaştırmalı Analizi". 10/2, 20-32 Doi: <http://dx.doi.org/10.18221/Bujss.288737>, 21-32.
- Dünya Bankası. (2018). *Indicators*, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>
- Erez, O. ve Erez, S., (2015). "Cinsel Suç Kavramı ve Delillendirme "Kadına Karşı Şiddete Yol Açan Faktörler". 1. Baskı, İstanbul: İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Yayınları, Cross Basım ve Yayıncılık.
- Granrose, C.S., (2010). *Women's Employment and Homemaking Careers*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Günay, G. ve Bener, Ö., (2011). "Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Bıçimleri". *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15(3), 157- 171.
- Hacıoğlu D., Müjgan ve H. E., (2012). "Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik Değerlendirmesi: Türkiye Örneği". *Büyüme ve Gelişme*, International Conference on Eurasian Economies.
- Hogg, M. A. ve Vaughan, G. M., (2005). *Social Psychology*, 4 th , Harlow: Prentice Hall.
- Human Development Indices and Indicators. (2018), Statistical Update, http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf, UNDP, New York.
- Koray, M. (2008). *Sosyal Politika*. Üçüncü Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Nazneen, K., Su Fei, T. ve Camilla, T., (2007). *Woman's Role in Economic Development*. New York: Routledge Publisher.
- Ökten, Ş. (2009). "Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin Toplumsal Cinsiyet Düzen". *Uluslararası Sosyal Araştırmaları Dergisi*, Vol. 2/8, 302-312.
- Özaydınlık, K., (2014). "Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim". *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, Sayı 33.
- Parlaktuna, İ., (2010). "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi". *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 10, Sayı 4, 1217-1230.
- Ridgeway, C. L., (2011). "Framed By Gender", İngiltere: Oxford University Press.
- Savcı, İ., (1999). "Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji". *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 124-141.
- Serel, H. ve Özdemir, B. S., (2017). "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi". *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*.
- Sophia, F. ve Rachael S., (2019). "Competing Priorities: Woman's Microenterprises and Household Relationship", Worldbank: Policy Research Working Paper.
- Şimşek, H., (2011). "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği". *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(2).
- TBMM. (????). Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Komisyon Hakkında Genel Bilgiler. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkinda.htm>

TUİK, <http://www.tuik.gov.tr>

Tunçsiper, B. ve Sürekçi, D., (2004). “Çalışma Hayatında Kadın İşgücünün Ekonomik Bir Analizi, Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma”. *Yeditepe Üniversitesi G.S.F Yayını*, Cilt:1, 95-102.

Tutar, F. ve Yetişen, H., (2009). “Türkiye’de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü”. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2.

Yavuz, R. A. (2016). “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ekseninde Kadın İstihdamı ve Ekonomik Şiddet”. *Journal of Life Economics*, 3(3), 78-99.