

SOSYAL POLİTİKALARDA KADIN VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI İLE İLGİLİ BAŞLICA ULUSLARARASI VE ULUSAL HUKUKİ DÜZENLEMELER

Ülkü İleri¹

Öz

Cinsiyet ayrımcılığı kadının toplumda ve iş hayatında karşılaştığı en yaşamsal engeldir. Bu bağlamda makalenin Birinci Bölümünde kadının sosyal politikalardaki yeri ve cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili konular mercek altına alınmıştır. Makalenin tümünde cinsiyet ayrımcılığı kapsamında okuyucuya bilgi verilmesi amaçlanmış olup, İkinci Bölümde bu konudaki başlıca uluslararası ve ulusal hukuki düzenlemelere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Ayrımcılık, Sosyal, Dışlanma, Yoksulluk, Sosyal politika.

¹ Dr., Çalışma ve Endüstri İlişkileri Uzmanı

THE WOMAN IN SOCIAL POLICY AND MAIN INTERNATIONAL AND NATIONAL LEGAL REGULATIONS RELATED TO WOMAN AND GENDER DISCRIMINATION

Ülkü İleri

ABSTRACT

Gender discrimination that women meet in social and work life, is a vital handicap. In this frame, the place in social policy of woman and subjects related to gender discrimination in First Section of Article were studied. Knowledge in gender discrimination is given to the readers trough the article. In this way international and national main legal regulations have taken place related to this subject in the Second Section.

Keywords: Gender, Discrimination, Social, Exclusion, Poverty, Social policy.

GİRİŞ

İnsan hakları içinde özel bir yeri olan kadın haklarına yönelik sosyal politikaların başında “eşitlik politikaları” gelmektedir. Kadın-erkek eşitliği prensibine dayanan “eşitlik politikaları” Batıda, son yıllarda da ülkemizde uygulanmaya başlamıştır.

Toplumda ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığı sonucu olarak sosyal dışlanmaya maruz olan kadının bu kapsamda yoksulluğu da yaşadığı yadsınamaz bir gerçektir. Son yıllarda yarı zamanlı işlerde kadın istihdamında artış kaydediliyor olsa da, bu tür işlerin genellikle güvencesiz, düşük statülü, düşük ücretli olması ve nitelik gerektirmemesi nedeniyle maddi ve manevi tatmin yaratmadığı da açıktır. Diğer taraftan, cinsiyet ayrımcılığına yönelik uygulanan sosyal politikaların yanında uluslararası ve paralel olarak ulusal hukuki düzenlemeler de oluşturulmuştur.

Makalenin Birinci Bölüm’ünde “Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı” mercek altına alınmakta, İkinci Bölümde ise “Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler” incelenmektedir.

1. SOSYAL POLİTİKALARDA KADIN VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Kadının öncelikle bir insan olduğu ve tüm insan haklarından istisnasız yararlanması gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Ancak kadın, toplumda ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Toplumda ve işyerinde cinsiyet ayrımcılığına uğrayan kadın lehine başta eşitlik politikaları olmak üzere bir takım sosyal politikalar geliştirilmiştir ve geliştirilmektedir.

Bu sosyal politikalar, kadınların toplumda cinsiyet ayrımcılığı bağlamında sosyal dışlanmaya ve yoksulluğa maruz kalmasını bir ölçüde engelleyici niteliktedir.

Ayrıca kadın istihdamını artırıcı bir niteliğe sahip olan yarı zamanlı işlerin de hukuki zemin kazanması ve yaygınlaşması, sonuçları çok olumlu olmasa da bu politikalara dahil edilebilir.

Aşağıda bu konular ayrıntılı olarak incelenmektedir.

1.1. İnsan Hakları Ve Kadın Hakları

İnsan haklarının insan olan herkesin hakları olduğu bu haklara sahip olmadada yurttaşlık, din, dil, ırk, cinsiyet gibi hiçbir faktörün önemli olmadığı, sadece insan olmanın bu haklara sahiplik için yeterli olduğu iyi bilinen ve

sıkça tekrarlanan bir saptamadır. Söz konusu haklar temel haklar ya da insan hakları olduğunda bu doğrudur da. Ama sürekli genişleyen insan hakları listesine alınan haklara bir göz atıldığında, kimi hakların bu sınırları ya da belirlemeyi zorladığı görülecektir (Tepe, 2010; 4). Gerçekten insanlık tarihinde insanların eşit ve özgür oldukları, insanların doğuştan gelen birtakım hakları bulunduğu kabul edildikten sonra bu hak ve özgürlüklerin giderek genişlemesi ve zenginleşmesi de kaçınılmaz bir gelişme olmaktadır. Nitekim zaman içinde insan haklarının bir yandan içeriği zenginleşmiş, öte yandan bu hakların daha somut bir nitelik kazanması doğrultusunda adımlar atılmıştır (Koray, 2005; 316).

Bu nedenle şimdi sistematize etmek açısından, insan haklarının gelişiminde birinci, ikinci ve üçüncü kuşak haklar gibi ayrımlar yapılmaktadır. Burada iki gerçeğin altını çizmek gerekmektedir. Birincisi, insan hakları giderek zenginleşen haklarla bir bütündür. İkincisi de statik değil, gelişmeye ve zenginleşmeye açık bir haklar bütünü olarak insan haklarını kabul etmek gerekir (Koray, 2005; 316).

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, insan haklarından, özellikle de insan haklarının geçmişinden ve gelişim çizgisinden söz edildiğinde en fazla karşımıza çıkan görüş, birinci, ikinci ve üçüncü kuşak haklar görüşüdür. Birinci kuşak insan hakları, sivil ve politik haklardan oluşmaktadır. Sivil haklar her yurttasın, daha uygun söyleyişle, bir devletin veya toplumun üyesi olan her insanın sahip olduğu haklardır. Bunlar mülkiyet sahibi olma veya adil yargılanma hakkı gibi münferiden bireye ait olan temel haklardır. Politik haklar ise, seçme hakkı, kamu görevi alma hakkı gibi bireyin doğrudan veya dolaylı hükümetin kurulmasına veya yönetime katılmasına olanak sağlayan haklardır. İkinci Kuşak Haklar bir dizi ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan ibarettir. Üçüncü Kuşak Haklar ise sıkça “dayanışma hakları” olarak adlandırılmaktadır. Dayanışma, bir grup içinde karşılıklı destek veya bağlılıkla, özellikle güçlü ortak ilgi, sempati ve istek duyan bireyler arasında gerçekleşmektedir (Tepe, 2010; 13). Kadın hakları bu haklar arasında yer almaktadır (Koray, 2005; 317). İnsan hakları ilk kez 1945 tarihli “Birleşmiş Milletler Şartı” ve 1948 tarihli “BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” ile bir uluslararası hukuk bilinci kazanmıştır. Bu yıllar boyunca her toplumda kadın ve erkek arasında ayırım yapıldığı gibi, yine her toplumda ataerkil aile ve toplum yapısının egemen olduğu bir gerçektir. Bu yapı kadın erkek arasındaki cinsiyet ayrımının her toplumda bir rol ayırımına yol açtığı, bu rol bölüşümü nedeni ile kadının ev ve

özel yaşamla sınırlandığı, erkeğin ise toplumda etkin konumda olduğu bir yapıdır.

Kadının aile içindeki yeri bu role göre belirlendiği gibi, kadının eğitim, çalışma ve çalışmasının karşılığını alma, toplumsal etkinliklere katılması hep “kadın” olduğu için engellenmiş ve sınırlanmıştır. Örneğin kadının eğitim olanağından yararlanması için 18. - 19. Yüzyıllar beklenmiş, kadının “vatan-daş” sayılması için 20. Yüzyıla ulaşmak gerekmiştir. Şimdi de ülkelere göre farklılıklar hala olsa da kadının eğitim, çalışma, siyasete katılma olanaklarından erkeklere oranla çok daha az yararlandığı bir gerçektir (Koray, 2005; 317).

Yukarıda da değinildiği gibi kadınların erkekler gibi eşit oy hakkına sahip olabilmeleri için ABD ve Batı Avrupa’da kadınların 100 yılı aşkın bir mücadele vermeleri gerekmiştir. Ancak uzun süren mücadeleden sonra 20. Yüzyılın başından bu yana demokratik denilen bu toplumlar kadınların oy hakkını kabul etmişlerdir. Örneğin ABD’de ve Kanada’da kadınlara oy hakkı 1920’de, Almanya ve İngiltere’de 1928’de, Fransa’da 1945’te, İtalya’da 1946’da verilmiştir. Oy hakkını aldıktan sonra bile, uzun süre kadınların oy hakkında kocaları veya babaları egemen olmuştur (Koray, 2005; 318).

Bu arada kadınların anne ve eş olarak kabulü üzerine kurulu refah devleti yapısı son yıllarda uygulamaya konan cinsiyet eşitliği politikalarından çok fazla etkilenmemiştir. Ve var olan refah devletinin temel taşıyıcısı olan aile kurumunun devamlılığı kadınların omuzlarına yüklenmiş durumdadır (Dedeoğlu, 2009; 153). Kadınların sistem içindeki rolleri sadece ev içi hizmetleri ve çocuk/yaşlı bakımı ile sınırlı kalmamakta, ailenin içinde bulunduğu akrabalık ve hemşehrilik üzerinden kurulan dayanışma ağlarının devamı anlamında da önemli görevleri bulunmaktadır. İşte bu sistemin olası sonucu olarak kadınların ekonomik yaşama katılımı çok düşük kalmakta ya da bu katılım enformel ve ev eksenli çalışma biçiminde gerçekleşmektedir (Toksöz, 2007; 5).

1.2. Cinsiyet Eşitliği Politikaları

Cinsiyet Eşitliği Politikaları, kadın ve erkeğin aynılığını sağlama hedefi ile oluşturulan eşit istihdam oranı, eşit ücret, eşit işsizlik oranı ve bunun gibi politikalar (Dedeoğlu, 2011; 3). Özellikle 1960 sonrası güçlenen kadın hareketleri Batı’da toplumun ataerkil yapısını ve cinsiyet ayrımcılığının temellerini sorguladıkları gibi, daha somut eşitlik taleplerini dile getirmişlerdir.

Demokrasi ve insan haklarının gelişmesi, yükselen bu kadın hareketiyle birleşince Batı toplumlarında kadın - erkek eşitliğini saptama yönünde anayasalar ve yasalarda kadın ve erkeğin eşitliği doğrultusunda hükümler kabul edilirken, kadının eğitim alması, çalışma yaşamına katılması ve çalışma yaşamında koşulların iyileştirilmesi yönünde de düzenlemelere gidilmiştir. Örneğin ilk olarak 1972 yılında ABD’de kadınların işe girme, ücretlendirme ve işte yükselme olanakları açısından erkeklerle eşit davranış görmesini öngören “İstihdamda Fırsat Eşitliği” yasası kabul edilmiştir. Buna benzer yasalar daha sonra Avrupa ülkelerinin birçoğunda gündeme gelmiş ve yasalaşmıştır. Böylece önce gelişmiş ülkelerde başlayan, sonra dalga dalga gelişmekte olan ülkelere yansıyan bir eşitlik politikası toplumların gündeminde yer almaya başlamıştır. Uluslararası düzeyde kadın hakları konusunda bir duyarlılık oluştuğundan Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşlarda da bu yönde adımlar atılmıştır. Bu konudaki uluslararası hukuki düzenlemelere makalenin İkinci Bölüm’ünde yer vereceğim.

Bu bağlamda birçok ülkede de ulusal düzeyde kadın haklarından sorumlu bir kurumlaşmaya gidildiği görülmektedir. Yasalarda kadın - erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzeltmeler yapılırken, kadının toplumdaki konumunu düzeltmeye yönelik özel politika ve önlemler gündeme gelmektedir (Koray, 2005; 320). Örneğin bazı ülkelerde kadının eğitime katılması ve bazı mesleklerle girmesi özendirilmekte, bazı ülkelerde kadının siyaset ve siyaset dışı (sendikalar, bürokrasi gibi) karar organlarına gelebilmesi için kotalar ayrılmaktadır (Öztaş, 2009; 219).

Türkiye’nin de AB’ye uyum sürecinde bir dizi cinsiyet eşitliği politikaları gerek İş Kanunu, gerekse diğer yasalar çerçevesinde ulusal yasalara entegre edilmektedir. Ancak, bir paket anlayışı ile uygulamaya konulan kanun değişiklikleri (eşit ücret, eşit davranma, doğum izni, ebeveyn izni, gece çalıştırma, esnek çalışma, çocuk bakımı vb.) çalışan kadınların yalnızca bazıları için etkili olmaktadır. Ayrıca eşitlik politikaları kadın istihdamını teşvik etmekten ve istihdamda olan kadınlara eşitlik sağlamaktan uzaktır. Hatta bazı yasal düzenleme ve uygulamalar istidam edilen kadınları çalışmaktan caydırıcı niteliktedir, çünkü bu uygulamalar kadınların çalışmasını değil, anne-eş olmalarını özendirici niteliktedir. Var olan eşitliği teşvik edici yasalar ise kadınların hayatını doğrudan etkilemekten uzak, soyut yasal düzenlemeler olarak kalmakta, uygulamada kadınlara karşı var olan ayrımcılık ve dışlayıcı tutumlar da bir dönüşüm yaratmamaktadır. İş yerlerinde kreş ve bakım odalarına iliş-

kin benzer düzenlemeler ise kadınların istihdamını teşvik etmekten uzaktır. Bu durumda ise kadınlar istihdam dışı kalmakta ya da enformel çalışma biçimlerine yönelmektedirler.

Bu nedenle çocuk bakımı alanında devlet - işveren ve ebeveyn üçlüsü arasında daha eşitlikçi bir paylaşım sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç vardır. Öncelikle devlet kamusal çocuk bakımı hizmetlerini yaygınlaştırmalı ve herkese açık ve bedava hale getirmelidir. Daha sonra erkeklerin çocuk ve bağımlı bakımında aktif rol almasını sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır. İşverenlerin rolü ise işyerlerinde özel kreş bulundurmakla sınırlı kalmamalı, çalıştırdıkları kadın sayısına bakılmaksızın işletmelerinin içinde bulunduğu belediyeye bağlı olarak işletilen ve yeni açılacak kreşlere doğrudan katkı yapmaları sağlanmalıdır (Dedeoğlu, 2009; 53).

1.3. Sosyal Dışlanma Ve Yoksulluk

1.3.1. Sosyal dışlanma ve kadın

Sosyal dışlanma Fransa kökenli bir deyimdir. Klasik sosyolojinin bir ürünü olan “dışlanma” kavramı özellikle Fransa’da 1960’lı yıllardan itibaren tartışılan bir kavram olmuştur (Sapancalı, 2005; 13).

Sosyal dışlanma dinamik bir biçimde işleyen birbirinden farklı, fakat her birisinin kısır bir döngü içinde birbirine eklendiği ve birbirini etkilediği olgulardan kaynaklanan toplumun dışında kalma veya dahil olmama durum veya süreçleri olarak açıklanmıştır. Diğer bir tanımlamayla “sosyal dışlanma, demokrasi ve hukuk sistemi (yurttaşlık hakları), işgücü piyasası (ekonomik bütünleşme), sosyal refah sistemi (gerçek anlamda sosyal bütünleşme), aile ve toplum sistemi (kişiler arası bütünleşme) gibi alt sistemlerden biri ya da bir kaçının eksikliğidir (Sapancalı, 2005; 24).

Küreselleşme sürecinde, özellikle sosyo - ekonomik yapıda meydana gelen değişim ve neo - liberal politikaların benimsenmesi devletin refah anlayışını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu gelişmeler vatandaşlarını her türlü sosyal riskten koruyan ve vatandaşlarının sorunlarıyla ilgilenen devlet anlayışı yerine daha liberal bir devlet anlayışının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu politikalar sonucu işsizliğin artması, kayıt dışı istihdam ve esnekleşmenin yaygınlaşması, sosyal güvenlik sistemlerinin işleyişinde ortaya çıkan aksaklıklar başta gelişmiş ülkeler olmak üzere dünyanın genelinde nüfusun önemli bir kısmını sosyal bir dışlanmayla karşı karşıya bırakmıştır. Bu süreç özellikle, kadınların, çocukların, yaşlıların, kendini ekonomik bakımdan dışlanmış hissedenenlerin ve bu nedenle aktif vatandaşlıktan uzaklaşan insanlar açısından

önemli bir etkiye sahiptir. Küreselleşme bu grupların yaşadıkları dışlanmayı ve yoksulluğu daha da şiddetlendirmiştir.

Bu bağlamda, gelişmiş ülkelerin genelinde son yirmi yılda sosyal harcamalarda ciddi bir azalma görülmektedir. Sosyal harcamalarda ortaya çıkan bu tablonun refah devletleri olarak nitelendirilen ülkelerde gerçekleşmesi anlamlıdır. Sosyal harcamalarda en fazla azalma %40,4'ten %34,8'e gerileyen İsveç'te olmuştur. Bunda neo - liberal politikaların etkisi olduğu bir gerçektir (Şenkal, 2005; 372).

Sosyal dışlanma olgusu kadın açısından ele alındığında, "kadının toplumsal yaşamdaki varlığını ihmal etmeye neden olan ve onun toplumla bütünleşmesini önleyen, sosyal, ekonomik, politik ve kültürel kurum ve sistemlerin dışında kalması / tutulması süreci" biçiminde ifade edilebilir. Kadınlar çalışma yaşamı, eğitim, sağlık, sosyal, güvenlik, siyaset ve sivil toplum örgütleri gibi genel olarak toplumsal yaşama katılım sağlayan diğer alanlarda toplumsal cinsiyet veya ayrımcılık temelli çeşitli engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu durum bu kesimin bir yandan işgücü piyasalarına, gelir getirici faaliyetlere, eğitim ve öğretim imkânlarına ulaşımında zorluklar getirirken, diğer yandan da toplumsal ve çevresel ağlar ve etkinlikler kurmasında engeller oluşturmaktadır. Özellikle gecekondu bölgelerinde kadınların bazı mekanlara ulaşımında ve bağımsızlıklarını kazanmada sorunlar yaşaması ve kendilerini geliştirip toplumsal süreçlere dahil olmasında engellerle karşılaşması bu kesime özgü dışlanma sorununun temelini teşkil etmektedir (Adaman ve Keyder, 2006; 6).

Çalışma yaşamı, toplumsal yaşamın diğer alanlarında da varlık gösterebilmenin temel koşullarından biri olarak değerlendirilmektedir. Nitekim çalışma yaşamı, sağladığı statü, gelir, sosyal ilişkiler, sosyal güvence, sendikal örgütlenme, yönetime katılma gibi olanaklar ile bireylerin toplum içinde yer almaları gereken süreçleri belirli ölçülerde sunmaktadır. Çalışma yaşamının dışında olmanın gelir, statü ve sosyal ilişkilerde yarattığı dezavantaj kadınlar için sosyal dışlanma riski doğuracaktır (Çakır, 2008; 26).

Bununla birlikte küreselleşme sürecinde devletin değişen rolü ve kuralsızlaştırma özellikle kadın işgücü piyasasında eğretilik anlamında sosyal dışlanmayı ifade eden enformelleşmeye uygun zemin hazırlamıştır. O halde özellikle kadınların üretimde ve işgücü piyasalarında değişen rolü üzerinde durmak gerekir. Kadınlar, Fordist dönemde işgücü piyasasında dışlanan en önemli grubu oluşturmaktaydı. Çünkü Fordizm özellikle kol gücüne dayalı erkek egemen bir üretim biçimi idi. Esnek üretime geçiş, kadınların işgücü

piyasalarında ve emek süreçlerine katılımında köklü bir yenilik yaratmıştır. Ancak bu yenilik bir ilerleme anlamı taşımamaktadır. Çünkü işgücü piyasalarının yeni yapısı, kadın işgücünü kısmi süreli çalışma temelinde istismara daha açık bir hale getirmektedir. Yeni yapı daha yüksek ücret alan ve işten daha geç çıkarılan çekirdek işçilerin yerine daha düşük ücretli kadın işgücünün konulmasını teşvik etmekte; taşeron, ev içi ve aile türü çalışma sistemlerini ve uzaktan, evde çalışma sistemlerini olanaklı kılmaktadır (Sapançalı, 2005; 93).

1.3.2. Yoksulluk ve Kadın

Fransa kökenli sosyal dışlanma ve Anglo - Saxon kökenli yoksulluk sık sık birbirini yerine geçebilen veya aynı anlama gelebilen kavramlar gibi görülmekte ve kullanılmaktadır. Yoksulluk ve dışlanma eş anlamlı gibi görünse de, sosyal dışlanmanın yoksulluğu da kapsayan daha geniş bir kavramı olduğu söylenebilir. Çünkü dışlanmış kişiler her zaman yoksul kişiler değildirler, bazı kişiler (göçmenler, azınlıklar, belirli kadınlar ve çocuklar gibi) yoksul olmakla birlikte toplumda dışlanmış olabilmektedirler (Sapançalı, 2005; 58). Anglo - Saxon yoksulluk daha çok bölüşüm sorunu üzerine odaklanırken, sosyal dışlanma, sosyal bütünleşmenin yokluğu ve güç yoksunluğu gibi sosyal ilişkiler konuları üzerine odaklanır (ROOM, 1995; 5).

Yoksulluk tanımlaması olarak iki tanımlama yer almaktadır. “Mutlak yoksulluk” ve “göreceli yoksulluk”. Mutlak yoksulluk bireyin yaşamını sürdürmek için ihtiyaç duyduğu asgari tüketim düzeyini bile sağlayamaması anlamında kullanılmaktadır. Bunun için bazen asgari gıda harcaması baz alınır, bazen gıda harcamasının yanı sıra giyinme, barınma ve ısınma gibi temel ihtiyaçlarda düşünülür. Dünya bankası, mutlak yoksulluk sınırını az gelişmiş ülkeler için bir dolar, Latin Amerika için iki dolar Türkiye ve Doğu Avrupa ülkeleri için dört dolar, gelişmiş sanayi ülkeleri için ise 14,40 dolar olarak belirlemektedir.

Mutlak yoksulluk yaklaşımının yetersiz olması nedeniyle, kişinin içinde yaşadığı topluma kıyasla geçinme koşullarını dikkate alan “göreceli yoksulluk” kavramı geliştirilmiştir. Buna göre, bir bireyin içinde yer aldığı ülkenin veya bölgenin ortalama gelirinin belirli bir oranı yoksulluk çizgisi kabul edilir ve bu çizginin altında gelire sahip olanlar “yoksul” olarak adlandırılırlar. Genellikle ortalama gelirin %50’si yoksulluk çizgisi olarak belirlenmekte, bazı ülkelerde ise gelirin %40’ı veya %60’ı da yoksulluk çizgisi olarak kullanılmaktadır.

Dünya Bankası'nın (DB) 1998 yılı verilerine göre, dünyada toplam 1,2 milyar kişi (dünya nüfusunun yaklaşık beşte biri) mutlak yoksulluk çizgisinin, yani günde bir doların altında bir gelirle yaşamaya çalışmaktadır. Sahra Altı Afrika mutlak yoksulluğun en yoğun yaşandığı bölge olmakta (nüfusun %46'sı) onu Güney Asya izlemekte (nüfusun %44'ü). Doğu Asya Pasifikte ise nüfusun %26'sı mutlak yoksulluğu yaşamaktadır (World Bank, 2000; 25).

Yoksulluk her dönemde tüm ülkelerin temel sorunlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir. Özellikle küreselleşmenin refah devletleri üzerinde olumsuz etkilerde bulunması ve devletin sosyo - ekonomik hayattan çekilmesi gerektiğini öngören neo - liberal politikalar yoksulluğun daha da artmasına yol açmıştır. Bunun yanında piyasa ekonomisine geçiş süreci yaşayan eski Doğu Blok'u ülkeleri ve ekonomik krizlere maruz kalan çok sayıda az gelişmiş ülke, IMF ve Dünya Bankası güdümünde uygulamaya soktukları istikrar ve yapısal uyum politikaları sonucu ciddi anlamda bir yoksullaşma sorunuyla karşı karşıya kalmışlardır. IMF ve Dünya Bankası tarafından uygulamaya sokulan istikrar ve uyum politikalarının temel amaçları, ithalatın liberalizasyonu, ücretlerin azaltılması, özelleştirme, daraltıcı para ve maliye politikaları ile sosyal harcamalarda kısılmayı öngörmektedir (Şenkal 2005; 393). Diğer taraftan, üretimde yeniden yapılanma, standart dışı çalışma, kuralsızlaşma da neo - liberal politikalarla ilgili. Bu etkenler hem yeni istihdam yaratılmasını zorlaştırmakta ve işten çıkarmalara yol açmakta, hem de devletin istihdam politikaları gibi sosyal politikalarını olumsuz etkilemektedir (Koray, 2005; 293).

Diğer taraftan yoksullukla mücadele hiçbir zaman dünya ve ülke gündemlerinin birinci konusu olmamış, yoksulluk daha çok büyüme ve kalkınma ile ilişkilendirilmiş, bu süreçlerin hızlandırılması ile büyüyen pastadan daha çok insan pay alacağı ve böylece yoksulluğun azalacağı varsayımları yapılmıştır. Ancak büyüyen pastadan daha çok insan pay alırken bu sürece dahil olmayan bir çok yeni yoksul da topluma dahil olmaktadır. Bu yeni yoksulların önemli bir bölümü kadındır. Dünyada yaklaşık 1,3 milyar insan mutlak yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır (yukarıda da belirtmiştik) ve bunların %70'i kadındır. Türkiye'de ise nüfusun %43'ü temel beslenme ve diğer asgari ihtiyaçların karşılanması için gerekli gelirin altında yaşamaktadır ve nispi yoksulluk içinde yaşayan 27 milyon nüfusun üçte ikisi kadındır. 2001 yılında hazırlanan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Gelir Dağılımının İyileştirilmesi ve Yoksullukla Mücadele Özel İhtisas Raporu'na göre; 1. Türkiye'de gelir getiren fertlerin %36'sı kadın, %64'ü erkektir. Buna karşılık yaratılan gelirin

sadece %12'si kadınlara, %88'i erkeklere aittir. 2. Erkeklerde fert başına ortalama gelir, kadınlar için fert başına ortalama gelirin 4,2 katıdır. 3. Gerek kadınlarda gerekse erkeklerde ortalama geliri en düşük olan grup, okuryazar olup bir okul bitirmeyenlerdir. 4. Bu grupta bile erkeklerin elde ettiği gelir, kadınların neredeyse 10 katıdır. 5. En yüksek gelirli grup olan lisansüstü dereceli kadınlar ve erkekler grubunda dahi, kadınlar erkeklerin ancak yarısı kadar gelir elde etmektedir (Tömen ve Sarvan 2015; 2). Büyük bir toplumsal dönüşüm geçiren ve nüfusun önemli bir kısmı kırsal alanda yaşayan bir tarım toplumu olmaktan çıkan ülkemizde, tarımdan kopuş, sanayi sektörünün istihdamını ana ögesi olmaktan çıkması ve hizmet sektörünün nitelikli istihdam sağlamada ana sektör haline gelmesi ile birlikte, kadınların yoksulluğu da yeni bir boyut kazanmıştır. Ekonomik şartların yetersizliği ve işsizlik gibi sebeplerden kaynaklı kırdan kente göç etmiş ve arzulanmış refah düzeyine ulaşamamış, kentlerin olanaklarından yararlanamayan ve kentten uzak alanlara kendi olanakları ile yapmış oldukları gecekondualarda yaşam mücadelesi veren kent yoksullarının en mağdurlarını kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların yoksulluğu derin yaşamlarının sebepleri, işgücüne katılmada daha dezavantajlı konumda olmaları, eğitim olanaklarından daha az yararlanmaları, kadının çalışmasının önündeki engeller, düşük ücretler, elde ettikleri gelirin denetiminde yeterli söz haklarının olmaması gibi faktörlerdir.

Yoksulluğu kadın açısından ele alan çalışmalar 1970'lerden sonra başlamıştır. Bugün dünyanın birçok ülkesinde kadın yoksulluğunu azaltmaya, kadının toplum içindeki sosyal ve ekonomik statüsünü güçlendirmeye yönelik pek çok politika ve program geliştirilmektedir (Tömen ve Sarvan; 2015; 3).

1.4. İşyerinde Cinsiyet Ayrımcılığı

Ataerkil toplumlarda erkeğin ayrıcalıklı ve üstün konumuna göre kadını "zayıf cinsiyet" olarak tanımlamak ve toplumsal kadınlık rollerini bu ilkeye dayandırmak, biyolojik farklılıklarla açıklanamayacak kadar sığ bir bakış açıdır. Buna rağmen bilim tarihi boyunca kadın biyolojik bir varlığa indirgenmiştir. Oysa biyolojik farklılık temeline dayalı olarak kurulan emek bölümü, memeli hayvanlarda olduğu gibi içgüdü temelinde örgütlenmiş olarak değil, insanın anlamlı faaliyetleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Cemal, 1996; 70). Bir diğer ifade ile kadın ve erkeğin görevlerini belirleyen kurallar toplumsal evrimin birer sonucu olarak değerlendirilmelidir.

Kadınların zayıf bir cinsel kimlik olarak kültürel yapılandırılmasında pek çok faktör rol oynamaktadır. Kültürel, ekonomik ya da ideolojik yapılar içinde

kadınlar, değişmez bir kuralcasına toplumsal cinsiyet eşitsizliğindeki zayıf halkayı oluşturmaktadırlar (Güzel, 2014; 186).

Cinsiyet temelli ayrımcılık, bir kişinin bir kadına cinsiyetine dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık), ve / veya biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmaktadır (Acar ve diğerleri, 1999; 65).

Cinsiyet ayrımcılığı, çalışanlar ile ilgili kararlar bireylerin niteliklerinden veya iş performanslarından ziyade, cinsiyete, yani atfedilmiş bir özelliğe dayalı olarak alındığı zaman ortaya çıkmaktadır. Çalışma yaşamında çoğunlukla kadınlar cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Örneğin kadınların aile yaşamındaki yeri ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirilme imkânını kısıtlamaktadır (Aytaç ve diğerleri, 2002; 27). Ayrıca, yapılan çalışmalarda kadınların ayrımcılık uygulamalarına maruz kalarak genellikle işyerlerinde deneyim ve beceri gerektirmeyen alt kademe işlerde ve düşük ücretle çalıştırıldıkları öne sürülürken, son yıllarda yönetsel alanda, kadın işgücü sayısının geçmişe oranla arttığı görülse de kadınlar hala düşük seviyeli işlerde istihdam edilmektedir. Kadınların aleyhine yönelik ayrımcılık, onların daha iş yaşamına başlamadan önce bu tür davranışa maruz kaldığını göstermektedir. İşgören temini için verilen bir ilanda yalnız erkek adayların başvurmasına ilişkin bilgilerin yer alması, ücretlerde erkekler lehine bir durum olması, kadınların sağlık durumları, ağır çalışma koşullarına uyum sağlayamamaları, hamilelikleri vb. durumlar gerekçe gösterilerek işten çıkarılmaları gibi uygulamalar, kadınlar aleyhine yapılan ayrımcılığa somut örneklerdir.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi kadınların aile sorumluluklarının daha fazla olması, özellikle Türkiye’de aile yapısı içinde bir eş ve anne rolünün daha etkin olması, iş yaşamında erkeklerle rekabette dezavantaj yaratabilmektedir. Küçük çocuğu olan bir annenin tercih edilmemesi kadın açısından negatif bir ayrımcılıkta gerekçe olarak kullanılabilirken, diğer yandan alkol bağımlılığı, kumar alışkanlığı vb. kötü alışkanlıklara sahip bir erkek, kadınlar kadar engellerle karşılaşmayabilmektedir. Bu bakımdan cinsiyet ayrımcılığında bir eşitsizlik oluşmaktadır (Demir, 2011; 767).

Cinsiyet temelli ayrımcılığın bireyler üzerinde yarattığı sonuçlara bakılacak olursa; çatışma, depresyon, korku ve güvensizlik, yabancılaşma, stres şeklinde sıralanabilir. Ayrımcılığın örgütler (iş yerleri) üzerindeki sonuçları ise; adaletsiz politika ve uygulamalarla karşılaşan çalışanların, haklarının

yendiği, emeklerinin karşılığını alamadıkları gibi düşüncelerle örgüte bağlanmaktan, güven duymaktan ve çalışma arkadaşlarıyla işbirliğine dayalı ilişkiler kurmaktan vazgeçecek olmalarıdır. Tüm bu faktörlerin bir araya gelmesi ve ayrımcılık uygulamalarının devam etmesi hem örgütün sosyal sermayeleşmesine zarar verecek, hem de kurumsal sürdürülebilirlik gücünü zayıflatacaktır. Böylece çalışma isteğini yitirmiş bireylerin oluşturduğu bir iş yaşamı ve sağlıksız bir toplum ortaya çıkmaktadır (Demir, 2011; 770).

1.5. Dünyada Ve Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamındaki Yeri

Kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması endüstrileşme ile başlamışsa da özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. 1950’de 15 – 64 yaş arasındaki kadın nüfusun gelişmekte olan ülkelerde %50’si endüstrileşmiş ülkelerde %47’si ekonomik olarak aktif görünmektedir (Koray, 2005; 325). Gelişmekte olan ülkelerde aktif görünen kadınların %87’si tarım sektöründe yer alırken, endüstrileşmiş ülkelerde %47’si bu sektördedir. 1985 yılında ise gelişmekte olan ülkelerde aktif kadın nüfusu %49 olurken, endüstrileşmiş ülkelerde bu oran %47’den %58’e çıkmıştır. Bu aktif kadın nüfusun %87’si de tarım dışı sektörlerde yer almaktadır (Nuss, 1989; 43). Yani kadın bu ülkelerde ücretsiz aile işçisi değil, ücretli çalışan konumundadır.

Ancak bugün tüm dünyada kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları açısından hala büyük farklılıklar olduğu açıktır. Bu farklılık gelişmekte olan ülkelerde artmakta, gelişmiş bölgelere doğru gidildikçe azalmaktadır.

Öte yandan gelişmekte olan bölgelerde istihdamdaki kadınların büyük bir bölümü tarımda yer alırken, gelişmiş ülkelerde kadınlar yoğun olarak hizmet sektöründe çalışmaktadır. AB genelinde çalışan kadınların %76’sı hizmet sektöründe yer almaktadır.

Kadınların hizmet sektöründe yoğunlaşmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Endüstri sektöründeki işlerin daha çok erkeklere uygunluğu gibi, hizmet sektöründeki birçok çalışma alanı da (eğitim, sosyal hizmetler, büro işleri gibi) kadınlara uygun özellikler göstermektedir. Nitekim bu işler, çok sayıda kadının yer alması nedeniyle “kadın işleri” diye de adlandırılmaktadır.

Ancak ücretli çalışmaya katılan kadının statüsünde değişme ve iyileşme olurken, çelişkiler ve eşitsizlikler de yaşandığı gibi, bir anlamda bu tür çatışmaların artması ile birlikte toplumsal eşitsizlikler su yüzüne çıkmaktadır. Örneğin kadın işgücü ekonomik büyüme dönemlerinde işe alınan, kriz dönemlerinde işten çıkarılan olarak işgücü piyasasına esneklik kazandıran bir

işlev görmektedir. Örneğin birçok ülkede kadınlar arasında işsizlik erkeklerle göre daha fazla olduğu gibi uzun süre işsiz kalan kadınlar da daha fazladır.

Kadının belirli meslek ve işlerde yoğunlaşması bu işlerin işgücü piyasasında giderek değer yitirmesi ve kadının benzer işlerde erkeklerle göre daha az ücret alması da kadın istihdamında karşılaşılan başka gerçeklerdir. Örneğin ABD’de çalışan kadınların yarısının, o meslekte veya işte çalışan kadın oranının %70’i bulunduğu işlerde çalıştığı ortaya konmuştur (Koray, 2005; 325). ABD’de tüm sekreterlerin %98’i, tüm hemşirelerin %97’si, tezgâhtarların %70’i kadın olmaktadır. İngiltere’de de sekreterlerin %99’u, büro işlerinde çalışanların %73,5’i, sağlık ve sosyal refah hizmetleriyle ilgili mesleklerde çalışanların %72,5’i, eğitim alanlarında çalışanların %58,8’i kadındır. Böylece ortaya yoğun olarak kadınların yer aldığı ve “pembe yakalı” işler olarak adlandırılan kadınlara özgü işler çıkmaktadır (Koray, 2005; 326).

Üst yönetim kademelerinde kadınların oranı ABD ve Batı Avrupa ülkelerinde %5 – 6’yı geçmemektedir. Kuşkusuz kadınların üst düzeydeki yönetici pozisyonlarına gelmelerini engelleyen yalnızca kadınlara uygulanan ayrımcı politikalar değildir. Bu tür görevler daha çok nitelik gerektirmekte, daha çok zaman ve enerji istemektedir. Bu nedenle genç ve bekâr kadınların yönetici olabilme şansları daha yüksek olabilmektedir.

Çalışma hayatında kadın genelde kısmen – çalışma biçimlerini yeğlemektedir. Hem çalışmak isteyen, hem de ev ve çocuk sorumluluklarını üstlenmek durumunda olan kadınlar için kısmen çalışma “kısmen de” olsa çözüm olmaktadır. Ancak kısmen çalışma bazı açılardan çözüm gibi görünse de, kadınları işgücü piyasasında ikinci sınıfa sokan koşulları ağırlaştırmakta ve kadının konumunu zorlaştırmaktadır. Gerçekten kadının ev sorumlulukları açısından yeğlediği kısmen çalışma işteki güvence ve statüsünü olumsuz etkilemektedir. Çünkü kısmen çalışma daha çok düşük statülü işlerde geçerli olmaktadır. AB genelinde çalışan kadınların %30’u kısmen çalışırken, erkeklerde bu oran %6 olmaktadır (EC, 2004; 64).

Kadın istihdamını daha ayrıntılı bir şekilde inceleyen istatistikleri mercek altına alalım. İstatistikler kadın – erkek eşitsizliğinin küresel bir sorun olduğunu gösteriyor.

- Kadınlar dünya genelinde parlamentoların sadece %21,4’ünü oluşturuyor.
- Kız çocuklarının küresel olarak okula kaydolma oranlarında artış yaşanmakla beraber, okuma yazma bilmeyen 123 milyon gencin %61’ini kadınlar oluşturuyor.

- Aynı işi yapsalar bile kadınlar erkeklerden %17 ile %35 oranında daha az maaş alıyor.
- Kadınlar dünya genelinde işlerin %66'sını gıda üretiminin %50'sini gerçekleştiriyor, ancak gelirin %10'unu elde edebiliyor ve gayrimenkullerin sadece %1'ine sahip bulunuyor.
- İkamet izni bedeli, temel sosyal hizmetlere kısıtlı ulaşım, cinsel şiddet ve güvenli ikamet imkânına sahip olmamak mülteci kadınların karşı karşıya bulunduğu eşitlikten yoksun statülerinin ana unsurlarını teşkil ediyor.
- Siyasi katılım, üreme sağlığı, eğitim ve işgücüne katılımında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yansıtan 2012 Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinde (TCEE) Türkiye 187 ülke arasında 68'inci sırada yer alıyor.
- Türkiye parlamentosunun kadın milletvekili oranı %14,4, Türkiye 188 ülke arasında 92'inci sırada yer alıyor.
- Türkiye'de kadınların yerel politikaya katılımları da oldukça düşük, 2009 yerel seçimleri sonucunda belediye başkanlarının sadece %0,9'u, belediye meclislerinin %4,21'i ve il genel meclislerinin sadece %3,25'ini kadınlar oluşturuyor.
- Türkiye'nin yayımlanan Binyıl Kalkınma Hedefleri (BKH) İlerleme Raporu'na göre, orta öğretime devam edemeyen kızların oranı dikkate değer olmasına rağmen, Türkiye eğitimde cinsiyet eşitliğini sağlama amacına neredeyse ulaştı.
- Kasım 2013'de erkeklerin işgücüne katılım oranı %71,1 iken, bu oran kadınlar için %30,4'dür ki bu oran %50,3 olan dünya ortalamasının ve Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği ortalaması olan %52,9'un çok gerisinde kalıyor.
- Aynı yıl kadınların istihdam oranı %26,6'dır. Bu oran her dört kadından sadece birinin istihdam edildiğini işaret ediyor.
- Türkiye'de kadınların erkeklere oranla daha düşük maaşlı, güvencesiz ve düşük statülü işlerde çalışma olasılıkları daha fazla.
- Son ulusal verilere göre Türkiye'de her beş kadından ikisi yaşamı boyunca en az bir kez şiddete maruz kalıyor.
- Töre ve namus cinayetleri kadınlara yönelik şiddetin önemli bir yönünü teşkil ediyor (<http://www.bmdergi.org/tr/bm-kadin-erkek-esitligi> 16.04.2016).

- Küresel düzeyde kadınların çalışma süresi (bir günde) erkeklere göre daha uzun. Gelişmiş ekonomilerde kadınlar günde 8 saat 9 dakika çalışırken, erkeklerde bu süre 7 saat 36 dakika (ILO The Report, Women at Work:Trends 2016, <http://www.ilo.org/global> 16.04.2016).
- Gene küresel olarak kadınların %65'i (emeklilik yaşı üstündeki; 60 – 65 yaş) muntazam bir emekli maaşı almıyor. Bu yaklaşık 200 milyon kadının düzgün bir emekli maaşı almadığı anlamına geliyor ki erkeklerle karşılaştırıldığında 115 milyon erkek için aynı durum söz konusu (ILO The Report, Women at Work:Trends 2016,<http://www.ilo.org/global> 16.04.2016). ILO, Uluslararası Kadın Gücü 2016'dan 2030'a kadar eşitliğin sağlanması kararı aldı.
- Türkiye'de kadınlarda okur – yazar olmayan nüfus oranı 2014 yılı verilerine göre %9,4.
- Eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranı incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülüyor. Ayrıca Türkiye'de 2014 yılında kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranı %9,4 oldu. Kadın hakim oranı %36,9, kadın profesörlerin oranı 2013 – 2014 yılı için %28,7 oldu. Kadın polis oranı ise 2014 yılında %5,5.
- Türkiye'de 2014 yılında toplam bakan sayısı 25 olup kadın bakan sayısı 1'dir. Ülke karşılaştırmalarına bakıldığında, 2013 yılında kadın bakan oranının en yüksek olduğu ülkeler, %54,2 ile İsveç ve %50 ile Norveç'tir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaber> Bültenleri.do?id=18619 11.04.2016).
- Türkiye'de kadınlarda istihdamın sektörel dağılımına bakacak olursak; 2013 yılında tarımda %37, sanayide %15, inşaatta %1, hizmet sektöründe ise %48 olarak gerçekleşmiş. 2004 yılı ile karşılaştırsak; tarım %51, sanayi %16, inşaat %1, hizmetler ise %33 idi. Hizmet sektöründeki istihdam artışı oldukça çarpıcı.
- Kadınlarda kayıt dışılık oranına göz attığımızda 2013 yılında tarımda %96,3, sanayide %35,6, inşaatta %10,2, hizmet sektöründe ise %23,4.
- Yarı zamanlı çalışanların toplam içindeki payı 2004'de %7,2 iken, 2013'te bu oran %24,8 olarak gerçekleşmiş (<http://www.kadininstatusu.aile.gov.tr/data/> Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi (Nihai Rapor)-pdf 12.04.2016).

10. Kalkınma Planı'nda kadının işgücüne katılım oranının 2018 yılına kadar %34,9'a, istihdam oranının %31'e yükseltilmesi hedeflenmiş. Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi taslağında 2023 yılına kadar kadın istihdam oranının %41'e yükseltilmesi planlanmaktadır. Ayrıca yürütülen kadınlara yönelik çeşitli projeler de mevcut. Bunlardan birisi Dünya Bankası ve İsveç Kalkınma Ajansı işbirliğinde yürütülen "Türkiye'de Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Arttırılması Projesi". Bir diğeri, özel sektör, sivil toplum kuruluşları işbirliğiyle yürütülen "Genç Fikirler, Güçlü Kadınlar Projesi" (Özdoğan, 2014; 66).

2. CİNSİYET AYRIMCILIĞI İLE İLGİLİ BAŞLICA ULUSLARARASI VE ULUSAL HUKUKİ DÜZENLEMELER

Cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili uluslararası hukuki düzenlemelerin başında bir Birleşmiş Milletler Sözleşmesi olan "Kadınlara Karşı Tüm Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi" gelmektedir. Ayrıca bu konuda Avrupa Birliği Yönergeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri de bulunmaktadır.

Bu konu ile ilgili ulusal hukuki düzenlemelerin başında da T.C. Anayasası gelmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu konuya yer verilmektedir.

Aşağıda bu düzenlemeler ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.1. Başlıca Uluslararası Hukuki Düzenlemeler

2.1.1. Birleşmiş Milletler Sözleşmesi

İlk olarak Birinci Dünya Savaşı sırasında 1919 yılında Versailles antlaşması ile "uluslararası dayanışmayı ve barış ve güvenliği sağlamak" üzere Milletler Cemiyeti kurulmuştur (<http://www.un.org/en/sections/history> 12.04.2016). İkinci Dünya Savaşı'nda çöken Milletler Cemiyetini takiben tüm üyelerinin egemen eşitliği ilkesine dayanan Birleşmiş Milletler Örgütü, İkinci Dünya Savaşı sonrasında, 24 Ekim 1945 tarihinde 51 devletin kurduğu uluslararası bir kuruluştur. Birleşmiş Milletler çerçevesinde insan hakları sözleşmelerinden Eylül 2003 itibariyle Türkiye altısını onaylamıştır ve birini de imzalamıştır. Kadınlara Karşı Tüm Ayrımcılık Biçimlerinin Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) 18 Aralık 1979 tarihinde kabul edilmiş ve 3 Eylül 1981'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmenin onaylanmasını 3232 sayılı ve 11 Haziran 1985 tarihli yasayla uygun bulmuştur (Gülmez, 2004; 251). 5 Mayıs 2009 itibari ile CEDAW'a taraf 186 ülke bulunmaktadır.

CEDAW, bugün kadın haklarının bütün görüntüsünü çizen tek belgedir. CEDAW, kadına karşı ayrımcılığı açıkça belirtmiştir. Bugün CEDAW “Uluslararası Kadın Hakları Bildirisi” olarak da adlandırılmaktadır. Sözleşme toplam 30 maddeden oluşmaktadır. İlk 16 madde içerik ile geriye kalan maddeler ise yöntemle ilgilidir (<http://uyds.yigm.gov.tr/yds/rol/ydk/16.04.2016>).

Sözleşme, “toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın yaygın varlığı gerçeğinden yola çıkarak” tüm kuralları için geçerli olan 1. maddesinde, yaşamın tüm alanlarını kapsayan bütünsel bir yaklaşımla “kadınlara karşı ayrımcılık” terimini; “erkek ve kadının eşitliği temeline dayanarak, evlilik durumları ne olursa olsun, kadınların siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel alanlarda ya da başka her alanda insan haklarından ve temel özgürlüklerden yararlanmasını ya da bu hak ve özgürlüklerin tanınmasını ve kullanılmasını tehlikeye koyma ya da kaldırma sonucu doğuran ya da amacı taşıyan cinsiyete dayalı her tür ayırım, dışlama ya da kısıtlama” olarak ifade etmektedir.

Sözleşmenin 24. maddesi, taraf devletlerin yükümlülüğünü açıkça düzenlemiştir. Taraf devletler, Sözleşme’nin tanıdığı hakların tam olarak (eksiksiz biçimde) kullanılmasını sağlama amacıyla ulusal düzeyde gerekli olan tüm önlemleri almayı üstlenmişlerdir. Kadınların haklardan eşitlik koşulları içinde yararlanmalarını sağlamaya yönelik “olumlu ayrımcılık” yapılmasına yer veren Sözleşme’nin, taraf devletler için öngördüğü “yükümlülüklerden” başlıcaları şunlardır (Gülmez, 2004; 253).

- Kadınlara karşı ayrımcılığın tüm biçimleri ile kınanması, taraf devletlerin hukuk ve uygulama düzeylerinde olumlu önlemler alması, bu bağlamda, kadınlar ve erkekler arasında eşitlik ilkesinin, eğer henüz öngörülmemişse, Anayasa ya da başka yasal düzenlemeye konulması ve yasal ya da başka uygun yollardan bu ilkenin (eylemli olarak) uygulanmasının sağlanması, kadınlar hakkında her tür ayrımcılığı yasaklayan, gerektiğinde yaptırımlar içeren yasal ya da başka uygun önlemler alınması, kadınların haklarının erkeklerle eşitlik temelinde yargısal korumasının sağlanması ve yetkili ulusal mahkemeler ve başka kamusal kuruluşlar aracılığıyla, kadınların her tür ayrımcılığa karşı eylemli korunmasının güvenceye bağlanması, kadınlar hakkında bir ayrımcılık oluşturmuş tüm ceza kurallarının kaldırılması (md.1/a,b,c,g) (Gemalmaz, 2006; 302).

- Erkeklerle eşitlik temeline dayalı olarak kadınların insan hakları ve temel özgürlükleri kullanmasını ve onlardan yararlanmasını güvenceye bağlamak ereğiyle, kadınların tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için, tüm alanlarda özellikle siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda yasal alanları da kapsamak üzere tüm uygun önlemlerin alınması (md.3)

- Sözleşme'nin 11. maddesinde ise "istihdam alanında ayrımcılığı kaldırmak için tüm uygun önlemlerin alınması, özellikle çalışma hakkı aynı istihdam olanakları hakkı (erkek ve kadın için), meslek ve işini özgürce seçme hakkı, yükselme ve iş güvencesi hakkı, mesleksel eğitim hakkı, eşit ücret hakkı, sağlığın korunması ve çalışma koşulları güvenliği hakkı, eşdeğer bir iş için işlem eşitliği hakkı, sosyal güvenlik hakkı, evlilik ya da analık nedeniyle ayrımcılığı önlemek ve gerçek çalışma halklarını güvenceye almak için uygun önlemler almayı üstlenme, gebelik ya da analık izni nedeniyle işten çıkarmanın yaptırımlara bağlanarak yasaklanması, ücretli analık izni verilmesi, gebe kadınlara özel koruma sağlanması konularında uygun önlemlerin alınmasını üstlenme" yükümlülüğü ifade edilmektedir (md.11/a,b,c,d,e,f) (Gemalmaz, 2006; 307).

2.1.2 Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri

Avrupa Birliği ya da kısaca AB, 28 üye ülkeden oluşan ve toprakları büyük ölçüde Avrupa Kıtası'nda bulunan siyasi ve ekonomik bir örgütlenmedir. 1 Kasım 1993 tarihinde Avrupa Birliği Antlaşması olarak da bilinen Maastricht Antlaşması'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte kurulmuştur.

Avrupa Birliği'nde sosyal hukuka yönelik düzenlemeler genel olarak tüzüklerle ve yönergelerle gerçekleştirilmiştir. Bunlar – bilhassa yönergeler -, Birlik Hukukuna mahsus, "kendine özgü" kural koyma yöntemleridir. Söz konusu düzenlemeler belirtilen hukuki yapıda, "kurucu antlaşmaların yetkili kıldığı Topluluk organlarınca hukukların uyumlaştırılması, denkleştirilmesi veya belli konularda ortak bir hukukun yaratılması amacıyla" ihdas edilen kurallar bütünü anlamına gelen "türev hukuk kuralları" arasında yer almaktadırlar (Sözer, 2005; 799).

Hukukların uyumlaştırılması veya denkleştirilmesi amacı güden "yönergeler"de iki aşamalı bir kural koyma yöntemi benimsenmiştir. Birinci aşamada Bakanlar Konseyi'nce çıkarılan yönerge üye devletlere tebliğ edilir; ikinci aşamada ise üye devletler ilgili yönergede amaçlanan hususları kendilerinin seçeceği biçim, yöntem ve düzenlemelerle hayata geçirirler. Yönergelerin bağlayıcılığı ilke olarak üye devletlere yöneliktir. Doğrudan uygulanma kabiliyetleri olmamakla birlikte üye devletlerce yürürlüğe konmaları Komisyon'un sürekli denetimine tabidir (Karakas, 1993; 70).

"İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı"yla ilgili başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri'nin en önemlisi "Eşit Ücret Yönergesi"dir (Kadın ve Erkeklerle Eşit Ücret Ödenmesi Prensibinin Uygulanmasında Üye Devletlerin Kanunlarının Uyumlaştırılmasına ilişkin 10 Şubat 1975 tarihli Konsey Yönergesi 75/117/EEC).

Yönerge'nin 1. maddesinde "kadın ve erkek için, aynı iş için veya eşit değer takdir edilen iş için, ücretle ilgili her açıdan ve şartlarda cinsiyet temelinde ayırım yapılmaması gerektiği" ifade edilmektedir. "Özellikle, ücret iş sınıflandırması sistemine göre belirlendiği durumlarda, kadın ve erkek için ücretin belirlenmesinde aynı kriterlerin uygulanması gerektiği, ücretin hiçbir şekilde cinsiyet ayırımına yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerektiği" de ifade edilmektedir. 2. maddede "üye devletlerin, eşit ücret prensibinin uygulanmaması nedeniyle haksızlığa uğradığını düşünen işgörenlerin, yetkili makamlara müracaatları sonrasında, yargı yolu ile haklarını aramalarına imkân verecek gerekli düzenlemeleri iç hukuk sisteminde yapmaları gerektiği" ifade edilmektedir. 3. maddede "üye devletlerin, ücret prensiplerine aykırı hükümler içeren kanunlar, tüzükler ve idari kurallardan kaynaklanan, kadın ve erkek arasındaki bütün ayrımcılıkları kaldıracağı" hükme bağlanmaktadır.

"İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı" yla ilgili bir diğer önemli yönerge "Eşit Muamele Yönergesi"dir (İşe Girişte, Mesleki Eğitim ve Terfide ve Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Yapılması Prensibi'nin Uygulanması hakkında 9 Şubat 1976 tarihli Konsey Yönergesi - 76/207/EEC). Yönerge'nin 1. maddesi "Yönerge'nin amacının Üye devletlerde, işe girişte, mesleki yükselmelerde, mesleki eğitimde, çalışma şartları açısından ve sosyal güvenlik kanunlarında eşit muamele prensibini tedrici olarak uygulanmasını sağlamak amacıyla Konsey, Komisyonun önerisi doğrultusunda hareket ederek, bu prensibin özünü, kapsamını ve uygulanma için yapılacak düzenlemeleri açıklayan hükümleri benimsemek şartıyla, sosyal güvenlik açısından kadın ve erkeklerle eşit muamele prensibinin uygulanmasını" hükme bağlamaktadır. 2. maddede, "doğrudan ya da özellikle medeni durum veya aile durumuna atıfta bulunmak sureti ile dolaylı olarak cinsiyet temelinde hiçbir şekilde ayırım yapılmayacağı" hükme bağlanmaktadır. 3. maddede ise "eşit muamele prensibinin uygulanmasının, hangi sektör ya da faaliyet dalında olursa olsun bütün iş ve görevlere ve mesleki hiyerarşinin bütün seviyelerine girişte, seçim kriterleri dahil bütün şartlar açısından cinsiyete dayalı hiçbir ayırım yapılmayacağı" ifade edilmektedir.

"İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı" ile ilgili üzerinde durmak istediğimiz son yönerge "İşyeri Sosyal Güvenlik Yönergesi"dir (İşyeri Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Prensibine İlişkin 24 Temmuz 1986 tarihli Konsey Yönergesi- 86/378/EEC). Yönerge'nin amacı 1. maddede "işyeri sosyal güvenlik kanunlarında kadın ve erkeklerle eşit muamele prensibinin tedricen uygulanması" olarak ifade edilmektedir. 3.maddede "Yönerge'nin kapsamına, kendi adına çalışanlar, çalışmalarına hastalık, gebelik, iş kazası ya da

gayri iradi işsizlik veya iş aramaları nedeniyle ara verenler dahil çalışan nüfus ve emekli olanlar ve özürli iş görenlerin dahil olduğu” ifade edilmektedir. 5. maddede “eşit muamele prensibinin, özellikle medeni durum ya da aile durumuna dayanarak, doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyet temelinde ayırım yapılmayacağı anlamına geldiği” ifade edilmektedir. 11. maddede ise, “üye devletlerin işgörenlerin eşit ücret prensibinin uygulanmasını sağlamak amacıyla iş yerinde yaptığı şikâyete veya hukuki süreç başlatılmasına tepki olarak, işveren tarafından işten çıkartılmasına karşın işgörenleri korumayı amaçlayan gerekli önlemleri alacağı” hükme bağlanmaktadır (Yavaş, 2005; 73).

2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü 11 Nisan 1919’da Versailles Barış Antlaşması ile kurulmuştur. Belli başlı amaçları: 1) Sosyal adaletin sağlanması yolunda çaba göstererek sürekli bir barışın kurulmasına destek olmak; 2) Uluslararası faaliyetlerle, çalışma şartlarını ve yaşam kalitesini reforme ederek ekonomik sosyal istikrara katkıda bulunmak (Hasgüler, Uludağ 2010; 134). Bu bağlamda örgüt, üye devletlerin sosyal politikalarına yol gösterme ve dünyada sosyal gelişmeleri hızlandırma amacı taşıyan uluslararası normlar hazırlar. Bu normlar uluslararası sosyal politikaya temel oluşturmaktadır. UÇÖ sözleşmeleri uluslararası sosyal politika alanındaki metinlerdir, üye devletler tarafından onaylandıklarında yasa gücü kazanır (Erdut, 2003; 41).

Sözleşmelerden konumuzla ilgili olanlardan biri 45 No’ lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesidir. 9 Haziran 1937’de 3229 sayılı Kanunla kabul edilmiştir. 2. maddede “kadın cinsinden hiç bir şahıs, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında yeraltı işlerinde çalıştırılmaz” denilmektedir.

UÇÖ Sözleşmelerinden, konumuzla ilgili olanlardan bir diğeri 100 No’ lu Eşit Ücret Sözleşmesi’dir. Sözleşme, 14 Nisan 1967 tarihinde Bakanlar Kurulu’nda kabul edilmiş 13 Haziran 1967 tarihli ve 12620 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin 1. maddesinde, “eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında “ücret eşitliği” deyiminin cinsiyet esasına dayanan bir ayırım göstermesizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade ettiği” belirtilmektedir. 2. maddede, “her üye devletin, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usuller ile telifi kabil olduğu nispette temin edeceği, bu prensibin; milli mevzuat, mevzuatla konulmuş veya tanınmış her hangi bir

tespit düzeni, işverenlerle işçiler arasında yapılan toplu sözleşmeler veya bu çeşit usullerin birleştirilmesi yoluyla uygulanabileceği” ifade edilmektedir.

Bir diğer UÇÖ sözleşmesi 102 No’ lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesidir. Sözleşme 1 Nisan 1974 tarihinde bakanlar kurulunca kabul edilmiştir, 15 Nisan 1974 tarih ve 15037 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Sözleşme VI. Bölümde iş kazaları ve meslek hastalıklarında yapılacak yardımlar, VIII Bölümde madde 46 ile madde 52 arasında gebelik, doğum ve analık yardımlarını mercek altına almaktadır. X. Bölümde ise Ölüm Yardımları incelenmektedir.

111 No’ lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi 2 Eylül 1967 tarihli Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilmiş ve 21 Eylül 1967 tarih, 12705 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

1. maddede “ayırım” deyimi “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş ve meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma” olarak ifade edilmektedir. 2. maddede Sözleşme’nin yürürlükte olduğu üye memleketler “ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla, bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder” denilmektedir.

158 No’ lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi ise 10 Ağustos 1994 tarihli Bakanlar Kurulu Kararıyla kabul edilmiş olup 12 Ekim 1994 tarih ve 22079 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 2. maddede “Sözleşmenin tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam olunanlara uygulanacağı” ifade edilmektedir. 5. maddede, “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal kökenin ve doğum izni esasında işe gelmeme” nin işe son verme için geçerli bir neden teşkil etmeyeceği hükme bağlanmaktadır (http://www.ilo.org/an-kara/conventions-ratified-by-turkey/wcms_3... 6.4.2016).

2.2. Başlıca Ulusal Düzenlemeler

2.2.1. T.C. Anayasası (Kanun no:2709 Kabul Tarihi:07.11.1982)

T.C. Anayasası’nın 10. maddesinde “herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle kamu önünde eşittir” denilmektedir.7 Mayıs 2004’de ise bu hükme ek fıkra eklenmiş ve “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir, devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla

yükümlüdür” denilmiştir. 41. maddede “aile Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır” denilmektedir. 50. maddede “kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı” hükme bağlanmaktadır (Hekimler, 2015; 5).

2.2.2. 4857 Sayılı İş Kanunu (Kabul Tarihi:02.05.2003, Resmi Gazete Tarihi:10.06.2003 Resmi Gazete Sayı:25134)

İş Kanununun 5. maddesinde, “iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayanılarak ayırım yapılamayacağı” vurgulanmakta, “aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz” denilmektedir. 18. maddede “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” konusu düzenlenmiş, “ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerin, fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacağı” hükme bağlanmaktadır. 24. maddede, “işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” konusu düzenlenmiş ve “işverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması “işçiye haklı nedenle derhal fesih” hakkı tanımıştır.” Gene aynı maddede, “işçinin diğer bir işçi ve üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması” da işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı vermektedir. 25. maddede “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” konusu düzenlenmiş ve “işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması” işverene haklı nedenle fesih hakkı tanımıştır. 72. maddede, “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde, onsekiz yaşını doldurmamış erkeklerin ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu” belirtilmektedir. 73. maddede, “sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmasının yasak olduğu, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin ise gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esasların Yönetmelikle belirlendiği” hükme bağlanmaktadır. 74. madde “Analık halinde çalışma ve süt izni” konusunu düzenlemektedir. Bu bağlamda, “kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır” denilmekte ve takiben, “ancak sağlık durumu

uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçinin isterse doğumdan önce üç haftaya kadar çalışabileceği, bu durumda kadın işçinin çalıştığı sürelerin doğum sonrası sürelerle eklenebileceği” hükme bağlanmaktadır. Ayrıca, “hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verileceği, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde hamile kadının işçi sağlığına uygun hafif işlerde çalıştırılacağı, bu halde işçinin ücretinde indirim yapılmayacağı” da belirtilmektedir. Gene aynı maddede, “kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği” de hükme bağlanmaktadır (Hekimler, 2015; 65).

SONUÇ

Kadının öncelikle insan olarak tüm insan haklarından her ortamda, her hal ve şartta yararlanması gerekir. Ancak kadınlar, toplumda çeşitli platformlarda cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Çoğunlukla da işyerlerinde kadınların cinsiyet ayrımcılığına uğradıkları açıktır. Hal böyleyken, bu ayrımcılığı gidermek için uygulamaya konulan sosyal politikalar kanımca yeterli olmaktan uzaktır.

Son yıllarda batıda ve ülkemizde kısmi süreli çalışmanın yaygınlaşması kadın istihdamını arttırırken beraberinde başka sorunlar da getirmektedir. Bu tür işlerin güvencesiz, düşük ücretli ve düşük statülü işler olması en önemli sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu bağlamda kadının, çalışsa da, sosyal dışlanmayı ve yoksulluğu yaşadığı bir gerçektir.

Bu konuda uygulamaya konulan uluslararası ve ulusal hukuki düzenlemeler de bir ölçüde yararlı olabilmektedir.

Bu nedenle ülkelerin kadına yönelik sosyal politikalarda kadının iş yaşamına kolaylıklar getirmesi gerekmektedir. Yani “eşitlik politikaları” ndan ziyade “pozitif ayrımcılık” politikalarının uygulanması gerekir düşüncesindeyim. Böylelikle kadın toplumda ve iş hayatında dışlanmaktan kurtulabilir ve yeterli olan maddi ve manevi tatmine ulaşabilir; maddi ve manevi tatmine ulaşmış kadının ise iş hayatında daha üretici ve verimli olacağını, aile hayatında ise daha huzurlu olacağını ve tabii ki gelecek nesillerin yetişmesinde daha yararlı olacağını burada vurgulamak yanlış olmaz diye düşünmekteyim.

KAYNAKÇA

Kitaplar Ve Makaleler

- ACAR, F., AYATA, G.A., ve VAROĞLU, D., (1999), Cinsiyet Temelli Ayrımcılık, Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği. T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Ankara.
- ADAMAN, F., / Çağlar K., (2006) , Türkiye'de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma, Avrupa Komisyonu, Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Mahalli Topluluk Eylem Programı 2002-2006 Raporu.
- AYTAÇ, S., / Sevüktekin Mustafa / İşçiçok Özlem / Bayram Nuran / Yıldız Selver / Eryiğit Yasin Kadir (2002),Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu, Bursa Örneği. Tisk Yayın No:219 Ankara.
- CEMAL M., (1996) , Eşitlikçi Topluluklar, Belge Yayınları İstanbul.
- ÇAKIR, Ö., (2008) , Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, sayı 31 Temmuz - Aralık.
- DEDEOĞLU, S., (2009) , Eşitlik mi, Ayrımcılık mı? Türkiye de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, Çalışma ve Toplum 2009/2.
- DEDEOĞLU, S., (2011) , Türkiye'de Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. Kadın Emegi Konferansı TEPAV-ODTÜ Kadın Çalışmaları Ankara.
- DEMİR M., (2011) , İş Yaşamında Ayrımcılık, Turizm Sektörü Örneği, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi Cilt:8 Sayı:1 Ankara.
- ERDUT, Z., (2003) , Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, Dokuz Eylül Yayınları 2. Baskı İzmir.
- GEMALMAZ, M. S., (2006) , Açıklamalı İçtihatlı, Karşılaştırmalı, Ulusalüstü İnsan Hakları, Usul Hukuku Mevzuatı 1. Kitap (Açıklamalı-Karşılaştırmalı) Birleşmiş Milletler Belgeli, Legal Yayıncılık Sanayi ve Tic. Ltd. Şti 1. Baskı İstanbul.
- GÜLMEZ, M., (2004) , Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması, Türkiye Barolar Birliği, Birinci Baskı Ankara.
- GÜZEL, E., (2014) , Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Medyanın Rolü, Global Media Journal , TR Editör 4(8) Spring.
- HASGÜLER, M. ve ULUDAĞ, B. M., (2010) , Devletlerarası ve Hükümetler Dışı Uluslararası Örgütler Tarihçe-Organlar-Belgeler-Politikalar, Alfa Kitabevi 4.Basım.
- HEKİMLER, A. ve AKPINAR, T., (2015) , Son Değişiklikler ile İş Kanunları, Ekin Basım Yayın Dağıtım Bursa.
- KARAKAŞ, A. I., (1993) , Avrupa Topluluğu Hukuk Düzeni ve Ulus - Devlet Egemenliği, Der Yayınları İstanbul.
- KORAY, M., (2005) , Sosyal Politika, İmge Kitabevi Yayınları 2.Baskı Ankara.
- NUSS, S., (1989) , Women in the World of Work ILO, Geneva.
- ÖZDOĞAN, G., (2014) , Kadının İnsan Hakları Çalıştayı, Türkiye İnsan Hakları Kurumu Başkanlığı Ankara.
- ÖZTAN, E., (2009) , Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık, Ankara Üniversitesi SBF (Siyasal Bilgiler Fakültesi) Dergisi.

- ROOM, G., (1995) , Poverty and Social Exclusion the New European Agenda for Policy and Research Beyond threshold the Measurement and Analysis of Social Exclusion The Policy Press Bristol.
- SAPANCALI, F., (2005) , Sosyal Dışlanma, Dokuz Eylül Yayınları 1. Baskı İzmir.
- SÖZER, A. N., ODAMAN, S. Ve ERDENK, E., (2005), İlgili Yönetmeliklerle İş Mevzuatı, Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti. İstanbul.
- ŞENKAL A., (2005) , Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, Alfa Basın Yayın Dağıtım Ltd. Şti. 1.Basım İstanbul.
- TEPE ,H., (2010) İnsan Hakları, Kavram, Kapsam ve Ölçüt, (Felsefe, Hukuk, Çalışma Ekonomisi, Kentleşme ve Çevre, Maliye), Disiplinler Arası Yaklaşımla İnsan Hakları, Editör, Selda Çağlar, Beta Basım A.Ş. 1. Baskı İstanbul.
- TOKSÖZ G., (2007) , Türkiye’de Kadın İstihdamı Durumu Raporu, ILO Ankara.
- TÖMEN, G. ve SARVAN, F., (2015), Mikrofinans Programlarının Kadın Yoksulluğu ve Girişimciliği Üzerine Etkileri, Bir Araştırma ve Bir İşbirliği Modeli Önerisi Mediterranean, Journal of Humanities mjh.akdeniz.edu.tr V/1 (<http://docplayer.biz.tr/12497987-mikrofinans-programlarının-kadin...> 16.04.2016).
- YAVAŞI, M., (2005) , Çalışma Yaşamıyla İlgili Başlıca Avrupa Birliği Yönergeleri. TÜHİS Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Mayıs Ankara.

Raporlar

- EC 2004 Endustrial Relations in Europe, European Commission 2004.
- ILO The Report Women at Work, Trends 2016, <http://www.ilo.org/global> 16.04.2016
- WORLD Bank (2000) , World Development Report, 1999 - 2000, World Bank, Washington.

İnternet Siteleri

- <http://www.tuik.gov.tr/PretHaber/Bultenleri.do?id=18619> 11.04.2016
- [http://www.kadininstatusu.aile.gov.tr/data/ Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi \(Nihai Rapor\)-pdf](http://www.kadininstatusu.aile.gov.tr/data/Turkiye'de%20Kadın%20İşgücü%20Profili%20ve%20İstatistiklerinin%20Analizi%20(Nihai%20Rapor)-pdf) 12.04.2016
- <http://www.un.org/en/sections/history> 12.04.2016
- <http://uyds.yigm.gov.tr/yds/rol/ydk> 16.04.2016
- <http://www.bmdergi.org/tr/bm-kadin-erkek-esitligi> 16.04.2016
- http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/wcms_3 16.04.2016