



Türkiye’de Kadın Polis İstihdamının Analizi

Seda ÖZ YILDIZ*

Öz

Güvenlik hizmetlerinde kadın istihdam oranının artırılmasına yönelik çalışmalar, 1990’lardan bu yana çeşitli uluslararası örgütler ve demokratik ülkelerin gündemindedir. Diğer taraftan cinsel suçlar, ev içi şiddet, insan kaçakçılığı gibi suçların doğrudan mağduru olan kadınların özellikle kadın polislerle iletişime geçmesinin polisin meşruiyeti ve güvenilirliği açısından önemli olduğu birçok araştırmada ileri sürülmektedir. Bu bakış açısı doğrultusunda, kadın polis istihdam oranının artırılmasının bir ülkedeki demokratik değerlerle yakından ilintili olduğu değerlendirilmektedir, çünkü polis kurumları, etkili, eşitlikçi, meşru ve insan haklarına saygılı olmakla yükümlüdür.

Bu makalenin amacı, dünyadaki genel durumla kıyaslamalı olarak Türkiye’de kadın polis istihdamı ve statüsüne ilişkin temel tespitleri ortaya koymaktır. Bu amacın gerçekleştirilmesi için farklı uluslararası kuruluşlar ve Emniyet Genel Müdürlüğü’nden elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Kadın istihdamı üzerine literatürde pek çok araştırma bulunmasına rağmen kadın polis istihdamı üzerine ayrıntılı çalışmaların azlığı dikkat çekicidir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri açısından polislik erkek mesleği olarak kabul edilmektedir. Diğer taraftan Türkiye’de kadın istihdamının oranı %5,5, dünya genelinde ise ortalama oran %10’dur. Türkiye açısından ele alındığında, olası iç güvenlik yönetim reformu çalışmalarında toplumsal cinsiyet hassasiyetli yaklaşıma sahip olunarak kadınların polislik hizmetlerine başvuru oranının artırılmasına yönelik tedbirlerin alınması ve kadın polislerle yönelik eğitim, istihdam ve rütbe terfide iyileştirme politikalarına ağırlık verilmesi, demokratikleşme çerçevesinde önem arz etmektedir.

Anahtar kelimeler: İstihdam, Polislik, Güvenlik Yönetimi, Kadın Polis, Türkiye.

Analysis of Policewomen Employment in Turkey

Abstract

Studies regarding the increase in employment rate of women in security services have been on agenda of various international organizations and democratic states since 1990’s. On the other hand it is suggested in many researches that communication of policewomen with the women who are victims of crimes such as sexual crimes, domestic violence and human trafficking is important for accountability and reliability of police organizations. In this perspective it is stated that the increase in policewoman employment rate is closely related to democratic values of the states, since police organizations are responsible for being effective, egalitarian, legitimate and respectful for human rights.

* Yrd.Doç.Dr., Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Öğretim Üyesi, ozseda@gmail.com

The aim of this article is to prove the basic determinations regarding policewomen employment and status of them in Turkey as comparing with general situation in worldwide. To achieve this aim, data which is obtained from various international organizations and Turkish National Police is evaluated. It is remarkable that although there is too much research on women employment in the literature, there is only little detailed studies on policewomen employment. According to traditional gender roles, policing is accepted as a profession of men. Policewomen rate among all police personnel is 5,5% in Turkey while the rate is 10% in worldwide. When considered on Turkey, with having gender sensitive approach to possible domestic security reforms, taking precautions on providing increase in rate of women applicants to the profession generally and the emphasis on policies regarding to improve training, employment and promotion conditions for policewomen are important in terms of democratization.

Keywords: Employment, Policing, Security Management, Policewomen, Turkey.

Giriş

Polis kurumları, toplumda güvenlik ve düzenin sağlanması, kanun uygulayıcı olarak toplumun hassasiyetlerine saygıyı da göz önüne alarak, iç güvenlik görevlerinin yerine getirilmesi ve bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunması açısından önemli bir role sahiptir. Polis kurumları, aynı zamanda etkili, eşitlikçi, meşru ve insan haklarına saygılı olmakla da yükümlüdür. Bu çerçeveden hareketle, polislik kurumunun toplumun zaman içerisinde gelişen ve dönüşen farklı güvenlik ihtiyaçlarına da yanıt verebilmesi önemlidir.

Toplum nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların güvenlik hizmetlerinin sağlanmasında öncelikli olarak görevlendirilmesine yönelik tavsiyeler, 2000'li yılların başından bu yana Birleşmiş Milletler'in çeşitli organları tarafından sık sık gündeme getirilmektedir. Diğer taraftan cinsel suçlar, şiddet, insan kaçakçılığı gibi suçlarda mağdur olan kadınların özellikle kadın polislerle iletişime geçmesinin önemli olduğu birçok araştırmada da öne sürülen bir değerlendirmedir (Garcia, 2003; Silvestri vd, 2013; Prenzler ve Sinclair, 2013). Zira polise güven duyulmasının polis-halk ilişkilerinin başarısı açısından polislik hizmetlerinin meşruiyetini ve profesyonelliğini sağlayarak demokratikleşmeye katkı sağlayacağı açıktır. Bu açıdan bakıldığında kadın polis istihdamının artırılmasının bir ülkedeki demokratik değerlerle yakından ilişkili olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada çeşitli uluslararası polis kurumlarıyla karşılaştırmalı olarak Türkiye'de kadın polis istihdamı ve kadın polislerin statüsüne ilişkin bir değerlendirme yapılacaktır. Uzun bir dönemdir Türkiye'de gündemde yerini koruyan demokratikleşme çabaları, iç güvenlik meseleleri ve kadınlara yönelik şiddet ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması açısından özellikli bir önem taşıyan kadın polis istihdamı hakkında bu çalışma ile ortaya konulan durum analizinin bundan sonraki çalışmalar için de bir destek niteliğinde olacağı değerlendirilmektedir.

Kadın Polisler Üzerine Yapılan Çalışmaların Literatürdeki Yeri

Kadın polislik üzerine dünyada yapılan çalışmaların üç temel ekseninde sürdürüldüğü gözlenmektedir: Polislikte kadınların rolünün tarihsel süreç içerisinde değişimi, erkek egemenliğine sahip polis alt kültüründe kadın polislerin karşılaştığı sorunlar ve kadın polislerin statüsünün incelenmesi ve iyileştirilmesine yönelik araştırmalar. Her ne kadar az da olsa literatürde Filipinler, Pakistan, Hindistan ve Afganistan gibi ülkelere yönelik kadın polislik çalışmaları bulunsun da, dünyada kadın polisliğe yönelik teorik ve ampirik çalışmaların ağırlıklı olarak ABD ve kuzey Avrupa kaynaklı olduğu gözlenmektedir.

Dünyanın pek çok ülkesinde kadınlar polis teşkilatlarında ilk kez İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde istihdam edilirken, Finlandiya'da 1907'de, İngiltere'de 1918'de ve akabinde kuzey ve orta Avrupa ülkelerinde 1. Dünya Savaşı sonrası dönemde istihdam edilmiştir. Bu çerçevede, kadın polis çalışmalarının kuzey Avrupa ülkelerinde başlaması ad tesadüf değildir. Ancak diğer taraftan Türkiye'de kadın polis istihdamı tarihsel süreçte ilk kez İngiltere ile aynı yılda, 1918'de, gerçekleşmesine rağmen kadın polislik meselesinin akademik yönden yeteri düzeyde ele alınmamış bir alan olması düşündürücüdür.

Dünyadaki kadın polis istihdamının tarihsel süreçte izlediği aşamalar dikkate alındığında 1970 yılı öncesi ve sonrası olarak belirgin bir dönemsel ayrıma gidilebileceği düşünülmektedir. Heidensohn (2002), kıta Avrupası ve ABD'de polislik kurumlarında ilk kez kadın istihdamına geçişin sebebinin kadın nüfusu üzerindeki devletin kontrol mekanizmasının güçlendirilmesi işlevi üzerinden kurgulamaktadır. Woodeson (1993) ise İngiltere örneğini temel alarak yaptığı analizde, 1970 yılı öncesi istihdam edilen kadın polislerin temel rolünün toplumun orta sınıf değerleri ile kadın işçi sınıfının haklarının devlette temsil edilmesi işlevini yürüttüğünü öne sürmektedir. Schulz (1993), ABD'deki ilk kadın polislerin ise İngiltere'nin aksine dini değerleri yüksek, üst sınıf ailelerin eğitim almış kesimi olduğunu belirterek, ABD'de 1970'lere kadarki dönemde kadın polislerin kendi ahlaki değerlerini sosyo ekonomik yönden alt seviyede olan kadınlara polislik mesleği üzerinden taşıdıklarını varsaymaktadır.

Dünyada kadın polislerin görev ve çalışma şartlarının erkeklerle eşit düzeyde gerçekleştirilmesine yönelik gelişmelerin başlangıç aşaması, 1970'li yıllara tekabül etmektedir (Garcia, 2003, s.23). Öncesinde sokakta görünmeyen, genellikle de sadece kadınlara yönelik olarak onları suç işlemekten vazgeçirici bir işleve sahip kadın polislerin bu misyonu 1970'ler ile değişime uğramıştır. Schulz (1993, s. 95-96)'un iddiasına göre 1970'li yıllardan itibaren Batı ülkelerindeki kadın polisler önceki dönemlerden farklı olarak "Anaç ve kadınsı polis" rolü ve toplumsal bir sorumluluğu yerine getirme işlevini terk ederek "Profesyonel ve eşitlikçi" bir polislik biçimine dönüşmüştür. 1970'lere kadar üniforma giydirilmeyen, genellikle kadınlarla iletişime geçerek caydırıcı tedbirler almakla görevlendirilen kadın polisler, 1970'lerden itibaren silah taşımaya, üniforma giymeye, tutuklama yetkisiyle görevlendirilmiş ve böylece suçu önleyici polislikten suça müdahale eden görevlerde de yer almaya başlamıştır (Schulz, 1993, s. 95-96.).

Kadın polislerle ilgili literatürdeki çalışmaların ikinci temel odağı, erkek egemen değerlerin şekillendirdiği polislik alt kültüründe kadın polislerin durumlarının analizi üzerine olmuştur. Salt kadın olmaktan kaynaklı olduğu nitelendirilen kadın polis sorunlarının ele alındığı bu çalışmalarda kadınların polislik mesleğine girişlerinde hukuki yönden bir engel bulunmamasına rağmen kadın polislerin erkek meslektaşları tarafından dışlandığına ilişkin bulgular göze çarpmaktadır (Garcia, 2003; Morash, 1995). Morash (1995), Kıta Avrupası polislik kurumlarında yaptığı bir çalışmada, kadın polislerin erkek meslektaşları tarafından ortaya konulan terfi ile ilgili çeşitli engellerle karşılaştığını, stratejik görevlerin verilmediği, sözlü ve fiziksel tacizde bulunulduğu gibi tespitleri ortaya koymuştur. Kadın polislerin sorunlarının tespitine yönelik araştırmalara bakıldığında dünyada ABD'den Pakistan'a kadar hemen hemen her ülkede benzer sorunlarla karşılaşılması düşündürücüdür. Diğer taraftan “geleneksel polislik bakış açısıyla polislik görevinin salt fizik gücüne dayalı olarak kurgulanması da kadın polislerin yaşadığı sorunların önemli bir sebebini teşkil etmektedir” (Garcia, 2003, s. 54). Martin ve Jurick (2007)'in de ifade ettiği üzere polis eğitiminin ABD'de özellikle kas ve fizik gücüne dayalı, saldırganlık eğilimini tetikleyen, cesaret ve duygusal körlüğün değer kazandığı bir toplumsal erkeklik rolü anlayışıyla şekillenmesi, aynı zamanda kadınların daha eğitim aşamasında polislik yönünden başarısız görünmesine ve polislikte erkek egemen anlayışın kadınlara aktarılmasına neden olmaktadır. Polis akademilerinin eğitimlerindeki amaç, “tektip bir polisliğin oluşturulmasına yönelik şekillendiğinde” ise bu durum “daha baştan kadınları polislik kurumunun dışına itmekte ve ötekileştirmektedir” (Martin ve Jurick, 2007, s. 80).

Reiner (2000) tarafından tanımlandığı haliyle polisliğin doğasını oluşturan kurum içi dayanışma ve misyon birlikteliği göz önüne alındığında, kendini toplumdaki soyutlayarak toplumu “Biz ve öteki” şeklinde kategorik biçimde değerlendiren bir polislik kurumunda kadın polislerin de kurum içinde “Yeni bir öteki” oluşu, bir anlamda kadın polisleri hem mesleki hem de toplumsal açıdan ötekileşmenin içine sürüklemektedir. Aynı zamanda polis alt kültürü olarak tanımlanabilecek mesleki kültürün sembolik değerler dünyasında erkeklik övgüsü öne çıkarak “Kadın polislerin duygusal, irrasyonel, fiziksel yönden zayıf ancak ahlaki değerlerinin daha yüksek olduğu”na (Garcia, 2003, s. 337) yönelik ön kabullerin tespit edilmesi, kadın polislerin kendisine meslek içinde öteki olarak hissetmesine neden olmaktadır. Mesleki anlamda kendisini çalıştığı kuruma ve mesleğe ait hissedemeyen kadın polislerin bir kısmının “Toplumdaki erkek rolünü oynadığı, bu rolü gerçekleştirilmeyen kadın polislerin ise görevde yükselme ve çalışma motivasyonlarını kayb ettikleri” değerlendirilmektedir (Garcia, 2003, s.342). Bu çerçevede Yağanoğlu'nun (2006) ifade ettiği üzere cinsiyetçi bakış açısına sahip bir güvenlik dilinin oluşturulması ve kurum içinde iletilmesi ile birlikte kadınların içinde yer aldığı birey güvenliği ile ilgili sorunların göz ardı edilmesine neden olmakta ve bu durum, kadın polislerin sorunları üzerine odaklanan çalışmaları etkilemektedir.

Batı Avrupa ülkelerinde 1970'li yıllara kadar kadın polislerin gerek polislik mesleğine giriş aşamasında, gerek üst rütbelerde görevlendirilmelerinde erkek meslektaşları ile aralarında eşitsizlik bulunmasına rağmen 1970'li yıllardan sonra polis kurumları içinde hukuki ve toplumsal statülerinin iyileştirilmesine önem atfedilmiştir (Garcia, 2003). Özellikle polislik

mesleğine olumlu etkilerinin olacağı değerlendirilen kadın polis istihdamı ile demokratik polislik sistemlerinin uygulanması arasında yakın bir bağ bulunmaktadır (Darien, 2008).

Kadın polislerin mevcut yetenekleri çerçevesindeki nitelik katkılarının ötesinde yalnızca sayı olarak bile niceliksel varlıklarının artışının polis kurumlarında bir fark oluşturacağına dair çalışmalar özellikle ABD menşeli toplumsal cinsiyet çalışmaları literatüründe önem taşıyan bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır (Connell, 1995; Silvestri, 2007; Schuck, 2014). Connell (1995), modern devletlerin ilk zamanlarında ortaya çıkan ve günümüze değin süren polislik mesleğinin kolektif ve kültürel seviyelerinde hegemonik erkeklığın ön planda olduğunu, istihdam edilen kadın sayısının artmasıyla birlikte bu durumun polislik kültüründe değişimi başlatacağını ileri sürmektedir. Kadın polislerin hegemonik erkeklığe dayalı değerlere sahip kurumsal yapıların değişmesinde olumlu bir rol oynayacağı ve aynı zamanda polislik mesleğindeki sosyalleşme süreçleri ve pekişmiş cinsiyet ayrımcılığına yönelik ezber bozan bir etken olarak işlev kazanacağı da değerlendirilmektedir.

Kadın polislerin sayısının artmasının kurum içi polis kültürüne etkisi kadar aynı zamanda polis-vatandaş ilişkilerine de etkisinin bulunacağına dair çalışmalar kadın polislerle ilgili literatürde yer alan başka bir çalışma alanıdır. Örneğin Schuck ve Rabe-Hemp (2014) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ABD’de polis birimlerindeki kadın polis temsil oranı ile vatandaşın polisin orantısız güç kullanımıyla ilgili şikâyet oranı arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığı incelenmiştir. 2003-2007 yılları arasında ABD’deki 464 farklı polis biriminden toplanan veriler analiz edilen çalışmada ABD’de 2003 yılında ortalama %5 oranında kadın polis istihdam edilen polis merkezlerinde 2007 yılında kadın polis istihdamının %17’ye çıktığı tespit edilmiştir (Schuck ve Rabe-Hemp, 2014). Belirtilen polis merkezlerinde çalışan polisler hakkında şikâyette bulunan vatandaş sayısı karşılaştırıldığında ise “2003 yılında alınan şikâyet sayısı ile kıyaslandığında 2007 yılında yapılan şikâyetlerde %16’lık bir düşüş sağlandığı ve kadın polisler hakkında alınan şikâyet sayısının erkek polislerden %23 daha az olduğu” tespit edilmiştir (Schuck ve Rabe-Hemp, 2014, s. 66-68). Bu durum toplum-polis ilişkilerinin kadın polis sayısının arttığı noktalarda daha sorunsuz işlediğine işaret etmektedir. Benzer bir çalışma Türkiye’de de gerçekleştirilmiş, 2009 yılında Ankara’da 313 kişiye uygulanan anket ve 16 kişiye uygulanan mülakata dayanan bir araştırma sonucuna göre toplumsal cinsiyetin polis-vatandaş ilişkisini belirleyen önemli bir kriter olduğu vurgulanmıştır (Demir, 2010). Özellikle “çapraz denklem” adı verilen erkek polis-kadın vatandaş, kadın polis-erkek vatandaş karşılaşmalarında iletişim düzeyinin kadın polis lehine olumlu bir değişim gösterdiği gözlenmiştir (Demir, 2010).

1844’te kurulan ancak ilk kadın polis istihdamı 1949’da gerçekleştirilen Hong Kong polis kurumunda kadın polis istihdamı ile ilgili araştırmalar yapan Chan ve Ho (2013), Hong Kong polis birimlerinde cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına yönelik adımların ancak 1990’ların sonunda atılabildiğini belirtmektedir. Yaptıkları çalışmada farklı rütbelere sahip erkek ve kadın polislerle gerçekleştirdikleri mülakatlar neticesinde Chan ve Ho (2013) kadın polislerin çocuk ve kadın suçlularla karşılaşılacak birimlerde, toplumsal olay yönetimi, intihar girişimlerinin önlenmesi, ev içi şiddet olaylarına müdahale gibi olaylarda daha fazla istihdam

edilmesi gerekliliğine yönelik bir sonuca ulaşmışlardır. Aslında toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı, içinde geliştiği toplumun değer yargılarının dışına oldukça zor çıkan bir bakış açısıdır. Hong Kong polis kurumundaki bu çalışmada da görüleceği üzere bir kadın polisin özellikle kadın ve çocuklarla ilgili birimlerde istihdamının artırılmasına yönelik çalışma Hong Kong toplumu açısından cinsiyet ayrımcılığı ile mücadeleye ilişkin önemli bir adım olarak görülse de neticede kadının geleneksel toplumsal cinsiyet rolünün pekiştirilmesinin ötesine gidemediği de ileri sürülebilir.

Polislik mesleğinde cinsiyet temelli ayrımcılığa ilişkin başka bir çalışma ise Corsianos (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Kadın polis istihdam oranının %13 olduğu ABD ile bu oranın %17 olduğu Kanada polis kurumunda yapılan kapsamlı çalışmalar neticesinde kadın polislerin çeşitli cinsiyetçi ve ayrımcılığa dayalı söylemlere ve davranışlara maruz kaldığı, erkek meslektaşları tarafından cinsel tacize varan psikolojik baskıya maruz kaldıkları, fiziksel güç ve görünümleri yüzünden aşağılandıkları, tehdit ve hakarete uğrayarak meslekte kendilerini kanıtlamak için çok daha fazla efor göstermek zorunda oldukları gibi pek çok veriye ulaşılmıştır (Corsianos, 2011). Ayrıca uzun süreli gözleme dayanan bu çalışmalar neticesinde kadınların polislik mesleğinde erkekler tarafından sıklıkla “Öteki”, “Olağandışı” “Gemiye kayaya vuran” gibi tabirlerle hitap edildikleri belirlenmiştir (Corsianos, 2011, s.14). ABD’de özellikle son on yılda ön plana çıkan ve demokratik polislik yaklaşımına dayalı toplum polisliği yaklaşımı çerçevesinde daha fazla kadın polisin yer alması, bu polislik biçiminin de “Gerçek polislik” olmadığına dair bir algıya neden olduğu yönünde tespitler yapılmıştır (Belknap, 2007, s. 134).

Smith (2003) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada polis birimlerinde istihdam edilen kadın polis oranı ile polis tarafından öldürülen vatandaş sayısı arasındaki ilişki araştırılmıştır. 1994-1998 yılları arasındaki FBI raporlarının analizine dayanan bu araştırma sonucunda “Kurum içinde kadın polis sayısının çok az olduğu ve cinsiyet ayrımcılığının ön planda olduğu polis birimlerinde polis tarafından öldürülen ya da orantısız güç uygulanan vatandaş sayısında önemli oranda bir artış olduğu” tespit edilmiştir (Smith, 2003, s. 161-162).

Toplumun kadın polisler için ön kabullerinin aynı zamanda aynı toplumdaki kadına yönelik kalıp tutumlardan çok da farklı olması beklenemez. Örneğin uluslararası faaliyet gösteren Polis Yöneticileri Birliği (Association of Chief Police Officers) tarafından 2010 yılında yayınlanan “Eşitlik, Ayrımcılık ve İnsan Hakları Stratejisi” başlıklı raporda “ABD’de kadın polis istihdam oranının artırılmasının toplumdaki cinsiyet ayrımcılığıyla mücadelede önemli bir katkı sağlayacağı” değerlendirilmiştir (akt. Schuck ve Rabe- Hemp, 2014, s. 37). Yine benzer biçimde ABD’de Ulusal Kadın ve Polislik Araştırma Merkezi tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada belirli polislik kurumlarında kadın polis sayısı çeşitli sebeplerle gitgide azalırken aynı polis birimlerinde orantısız güç kullanımı şikâyetlerinin aynı oranda arttığı tespit edilmiştir (akt. Silvestri, 2007). Smith (2003) tarafından aktarılan bir sosyal deneyde ise farklı kadın sayısına sahip gruplar (örneğin 6 kadın, 4 erkek grubu, 9 erkek ve 1 kadın grubu gibi) birbiriyle karşılaştırıldığında içinde kadın sayısının erkekten daha fazla olduğu grupların daha ılımlı, hoşgörülü ve iletişime yatkın olduğu geri bildirimleri alınmıştır. Bu çalışmaların ortak bir çıktısı olarak polis örgütleri

içindeki kadın oranı ile vatandaşın polis performansını olumlu değerlendirmesi arasında doğrudan bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir.

Örgüt kuramları açısından ele alındığında, kurum içinde bir anlaşmazlık ya da çatışma vuku bulduğunda yöneticilerin kurumsal kuralları ve örgütsel değerleri öne çıkararak grup dayanışmasını güçlendiren bir strateji uygulamaları beklenmektedir. Bu kurallar ve değerler ise elbette bir izolasyonla değil aksine örgüt içindeki çalışanların toplumsallaşma biçimlerine göre örtülü bir uzlaşi içinde gerçekleşmektedir. Benzer biçimde erkek egemen değerlerle biçimlenmiş polis kurumları içinde bu tür cinsiyet ayrımcılığının olması durumunda ise kadın polislerle erkek polisler arasında değer çatışmasının olması gayet olasıdır. Kadın polislerin erkek egemen polis kültürü statüosuyla her karşılaşmalarında polislik kültürü egemen değerlerinin yeniden sorgulanması ve neticede devam ettirilmesi ya da değişikliğe uğraması beklenmektedir (Roberge ve Van Dick, 2010). Silvestri, “Polislik mesleğinde kadın istihdamının artışının uzun vadede polislik kurumlarında liderlik biçimleri başta olmak üzere yönetim erklerinde de dönüştürücü bir etkiye” sahip olacağını öne sürmektedir (2007, ss. 57-58). Erkek egemen polis yöneticiliği biçimlerinin aksine işe alma kriterleri, eğitim ve emeklilik politikalarının kadınlar lehine yeniden düzenlenmesi ile kreş, çocuk bakım ve sağlık düzenlemeleri gibi aile hayatına ilişkin iyileştirici düzenlemelerin kadın polis istihdamı artışında olumlu bir değişim oluşturacağı ve bu değişimin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik katkılar sağlayacağı söylenebilir (Silvestri, 2007; Campbell ve Kruger, 2010).

Dünya Geneline Kadın Polis İstihdamı

2012 UN Women Raporu doğrultusunda dünya ortalamasında 10 polisten 1’inin kadın oluşu vurgusu, neredeyse tüm toplumlarda polislik mesleğinin “erkek işi” olarak algılanışını güçlendiren bir bulgudur. Polislik kurumu içinde görevli kadın oranının en az olduğu ülkelerin, en fazla %2 gibi bir orana sahip Ortadoğu ve kuzey Afrika ülkeleri olduğu, en yüksek kadın polis istihdamının ise %30’un üzerinde bir oranla Avustralya ve Estonya olduğu görülmektedir (Denham, 2008, s. 5). Ancak kadın polis istihdamı açısından dünya ortalamasının çok üzerinde bir orana sahip Avustralya ve Estonya polis kurumlarında bile kadın polislerin önemli bir oranının emeklilik süresi dolmadan işten istifa ettiği, yüksek rütbelere çıktıkça kadın sayısının azaldığı dikkate değer bir diğer husustur (Corsianos, 2011, s. 6). Bu veriler, kadın polislerle ilgili olarak yaygın biçimde yaşanan sorunun kadınların nicelik sayısı itibarıyla polislik mesleğinde artışında bile mesleki nitelik yönünden kadın polislerin desteklenmediğine işaret etmektedir.

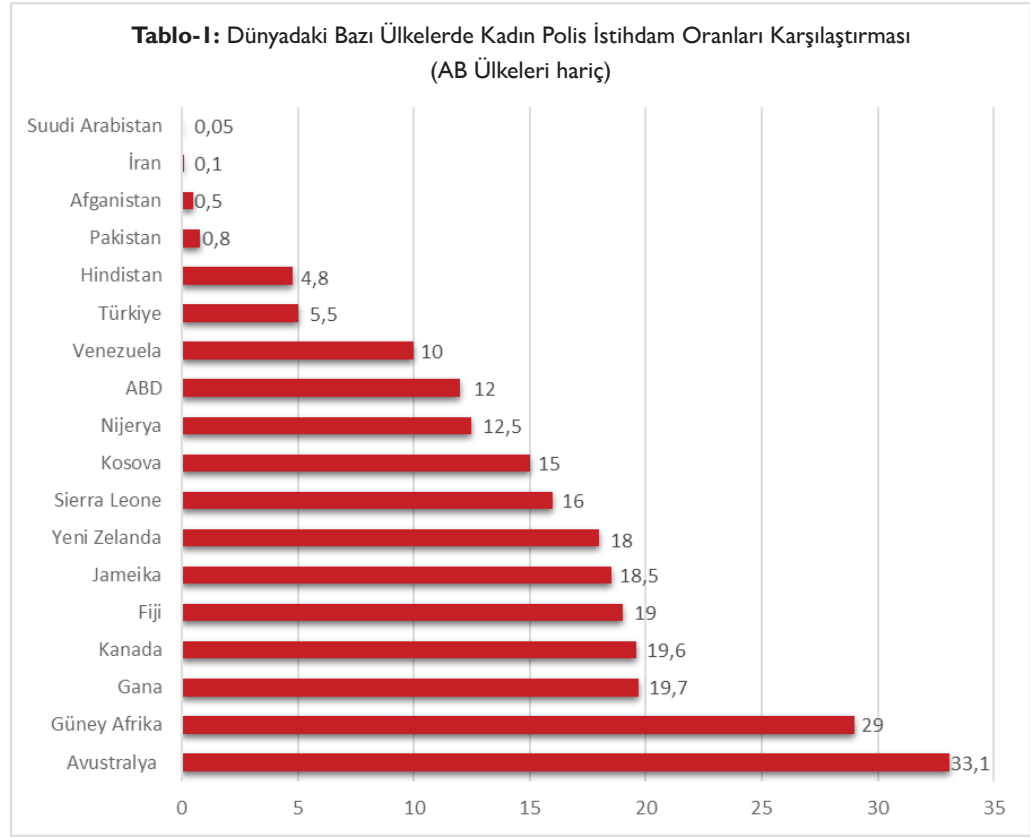
Polislik hiyerarşisi içerisinde kadın polislerin sayısının artması, alt rütbedeki kadın polisler açısından rol model olması ve meslekte motivasyon sağlama açısından önem taşımaktadır. Diğer taraftan kadın suç mağdurlarının polisle iletişimi, kadın suçluların ise ifadelerinin alınması, üst aramalarının yapılması gibi görevler göz önüne alındığında kadınların polislik hizmetlerinde sayılarının artırılmasının bir ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Toplumun güvenlik ihtiyaçlarına daha etkin yanıt verebilmek, polislik hizmetlerinin meşruiyetinin sağlanması ve polislik

mesleğinin profesyonelliğinin artırılması adına bir ülkede gerçekleştirilecek polis reformu projelerinin önemli bileşenlerinden birinin de kadın polislerin sayısının artırılmasına yönelik çalışmalar olduğu değerlendirilmektedir.

Uluslararası hukuk açısından bakıldığında kadın polis istihdamının artırılması konusunda 1979 tarihli Kadınlara Yönelik Tüm Ayrımcılığın Kaldırılması Antlaşması, 1995 tarihli Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu ile 2000 tarih ve 1325 sayılı Kadın, Barış ve Güvenlik alanında BM Güvenlik Konseyi Kararı önemli hukuki temelleri oluşturmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan çalışmada “Aile içi şiddet, cinsel suçlar, tecavüz, hakaret, insan kaçakçılığı gibi suçların mağdurlarının %69 oranında kadın olduğu” tespit edilmiştir (UN Women, 2012, s.16). Fiziksel, psikolojik ve cinsel şiddetle karşılaşan kadın mağdurların polislik hizmetlerine başvurabilmesi için, hassasiyet içeren bu konuda polise duyduğu güvenin, kurduğu iletişimin öneminden yola çıkarak özellikle toplumsal cinsiyet farkındalığına sahip polislerle yüze yüze gelmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bir kurumda toplumsal cinsiyet farkındalığının oluşabilme şartlarından birinin de o meslek mensupları arasındaki cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılmasıyla mümkün olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple polis kurumlarında cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele ve insan hakları anlayışının geliştirilmesinde yapılması gerekenlerin biri de polis kurumlarındaki kadın sayısının artırılması ve polislikte kadın algısının olumlu yönde içselleştirilmesidir.

AB ülkeleri dışındaki bazı ülkelerin kadın polis istihdam oranları incelendiğinde, bir ülkedeki gelişmişlik düzeyiyle kadın polis istihdamı arasında doğrudan bir ilişkinin bulunmadığı öne sürülebilir (Tablo-1). Örneğin dünya gelişmişlik sıralamasında ABD'nin çok daha altında bulunan Gana, Fiji gibi ülkelerdeki kadın polis istihdamının ABD'deki oranın neredeyse iki katı olduğu gözlenmektedir. Bu açıdan bakıldığında, her ülkenin polislik sistemi, topluma hâkim olan kültürel değerlerle yakında ilişkili olmakta ve her ülkenin iç güvenlik yaklaşımının birbirinden farklı olması kadın polis istihdamında da belirli bir uluslararası örneğin temel alınmasını geçersiz kılabilmektedir. Ancak diğer taraftan bakıldığında demokratik ve toplum destekli polislik yaklaşımları açısından Tablo-1'deki sıralama anlam kazanmaktadır. Zira Avustralya, Güney Afrika, Kanada gibi çoğulculuk ve demokrasi temelli polis reformları neticesinde kadın polis istihdamının artış kaydettiği gözlenmektedir. Dünyadaki veri toplanabilen tüm polis kurumlarına genel olarak bakıldığında ise dünyadaki kadın polis istihdam ortalamasının % 8 civarında olduğu görülmektedir (Prenzler ve Sinclair, 2013, 116). Türkiye, %5,5 oranındaki kadın polis istihdamıyla gerek demokratik ülkeler, gerekse dünya ortalamasının oldukça altında bir yüzdeye sahiptir. Türkiye'deki kadın polis istihdamı, ancak Suudi Arabistan, Pakistan, Afganistan gibi Müslüman çoğunluğu barındıran ülkelerle kıyaslandığında yüksek görünmektedir.



Kaynak: Denham, 2008.

Dünyadaki kadın polis amirleri yüzdelerine bakıldığında ise genel ortalamasının %0,1'in altında bulunduğu tespit edilmiştir (Prenzler ve Sinclair, 2013). Bu durum kadın polis istihdamı yüksek olan ülkeler için de geçerli bir durumdur. Örneğin ABD'de 2013 itibarıyla kadın polis istihdam oranı %12 iken rütbeli kadın polis oranı %7'nin altında tespit edilmiştir (Prenzler ve Sinclair, 2013). İngiltere'de polislerin yaklaşık %25'i kadın olmasına rağmen üst rütbeli ve yönetici kademe görev yapan kadın polis oranı %10'u geçmemekte ancak diğer taraftan %29 kadın polis istihdamı ile dünya ortalamasının çok üzerinde bulunan Avustralya Polis Kurumundaki üst rütbeli polis oranına bakıldığında da kadın polis amiri oranının %14 olduğu görülmektedir (Prenzler ve Sinclair, 2013, s. 126). Kanada'daki kadın polis istihdam oranı da %19,6 olmakla birlikte bu ülkedeki üst rütbeli kadın polis oranının yalnızca %5,5 olduğu gözlenmektedir (Prenzler ve Sinclair, 2013, s.130).

Diğer taraftan dünyadaki çeşitli ülkelere bakıldığında birçok ülkenin kadın polis istihdamı hakkında veri sunmadığı tespit edilmektedir. Örneğin Hong Kong, yapılan araştırmalara yönelik verdiği bilgilerde sayı belirtmemekle birlikte tüm polis kurumu çalışanlarının yarısının kadın

olduğunu belirtmektedir (Silvestri vd., 2013, s. 63). Japonya, Çin ve Malezya gibi Uzakdoğu ülkelerinde ise polislik tamamıyla erkek mesleği olarak kabul edilmektedir (Silvestri vd., 2013, s. 64). Japonya'da günümüz itibariyle üst düzey kadın polisi yok denecek kadar az olmakla birlikte bu ülkede kabul edilen stratejik istihdam planlarında "2025 itibariyle kadın polis oranının %10'a ulaşması" hedeflenmektedir (Prenzler ve Sinclair, 2013, s.126). Çin'de ancak birkaç yıl öncesine kadar ülkenin güneydoğu bölgesindeki trafik birimlerinde ilk kez kadın polis istihdam edilmeye başlanmakla birlikte polisliğe kabul aşamasında kadın polislerin en az 163 cm boyunda olmaları gibi aranan bazı fiziksel ön şartlar, bu ülkede kadın polis istihdamının önündeki en büyük engellerden birini teşkil etmektedir (Prenzler ve Sinclair, 2013, s.126). Malezya'da da kadın polis istihdamının % 2'nin altında olduğu tahmin edilmektedir (Silvestri vd., 2013, 63). Kadın polis istihdamının dünya ortalamasının altında olduğu Hindistan, İran, Pakistan, Suudi Arabistan gibi ülkelerde ise kadın polislerin her görevde ve ülkenin her yerinde istihdam edilmemesine yönelik çeşitli engeller bulunmaktadır. Örneğin Hindistan'da ancak Kalküta başta olmak üzere belirli kentlerde görevlendirilen kadın polislerin 2014 yılı itibariyle Kalküta'da görev yapan yaklaşık 35.000 erkek polise karşılık yalnızca 185 kişi olduğu ve bu kadın polislerin de memur konumunda görevli olduğu tespit edilmiştir (Prenzler ve Sinclair, 2013, s. 126) . Diğer taraftan ilk kez kadın polis istihdamına 2013 yılı içinde başlayan Suudi Arabistan polisinde kadın polislerin sokakta görev yapması yasaktır (Prenzler ve Sinclair, 2013, s.127). Pakistan'da ilk kez Benazir Butto döneminde istihdamı başlayan kadın polisler ise erkeklerin bulunmadığı "Kadın karakolları" içinde çalışmakta, İranda ise şeriat polisi olarak az sayıda istihdam edilen kadın polisin üniforma giymesi yasak olup aynı zamanda sokakta devriye görevlerinde bulundurulmamaktadır (Prenzler ve Sinclair, 2013, s.128).

Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birliği (UN Women) tarafından 2012 yılında yayınlanan Raporda son on yıl içinde kadınların özellikle çatışma sonrası ülkelerde görevli Barış Gücü içinde sayısının artırılmasının 1325 sayılı BM Güvenlik Konseyi kararı doğrultusunda önemi vurgulanmaktadır. 2006 yılından itibaren BM Kadınlar İçin Gelişim Fonu (UNIFEM) ve Kriz Önleme Bürosu için BM Gelişim Fonu (UNDP/BCPR) tarafından özellikle Kosova, Liberya ve Sierra Leone gibi ülkelerde görevli kadın polis sayısının artırılmasına yönelik pilot projeler uygulanmaya başlanmıştır. Böylelikle bu ülkelerdeki barış gücünün üstlendiği polislik hizmetlerinin standartlarının iyileştireceği değerlendirilmektedir.

Birleşmiş Milletler Barış Gücü dahilindeki cinsiyet temelli istihdam oranlarına bakıldığında ise 1993 yılında tüm üniformalı personelin %1'inin kadın olduğu görülürken 2012 yılına gelindiğinde kadın polis istihdam oranının %10'un üzerine çıktığı tespit edilmiştir (UN Women, 2012, s. 25). BM Barış Gücü görevlerinde 2015 yılı için hedeflenen kadın polis istihdam oranı ise %20 olarak belirlenmiştir (UN Women, 2012). Zira BM Genel Merkezi çalışanlarının %48'inin kadın %52'sinin erkek olduğu göz önüne alındığında BM Polis Birimi tarafından uygulamaya konulan Küresel İstihdam Stratejisi uyarınca Barış Gücü görevlerinde de kadın polis istihdamına yönelik hedef, önümüzdeki 10 yıl içinde % 40 olarak planlanmıştır (UN Women, 2012, s. 28).

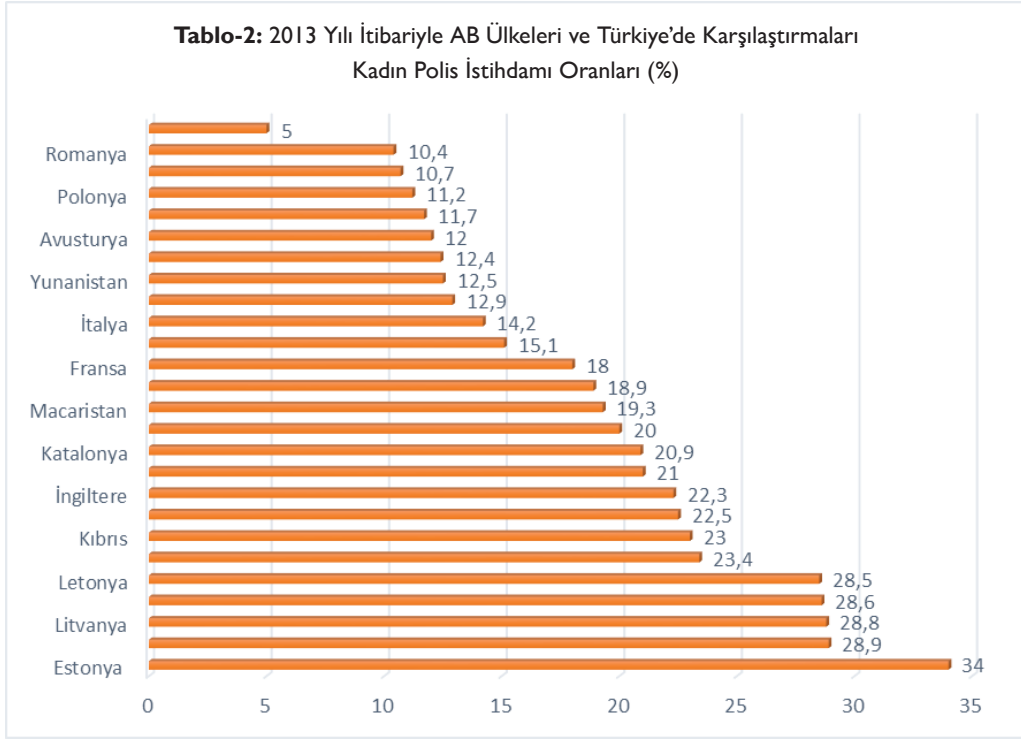
Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadın Polis İstihdamı

Toplumsal cinsiyet eşitliği temelli politikalar, Avrupa Birliği'nin temel değerlerinden biri olmakla birlikte 1957 yılında ilk kez eşit işe eşit ücret uygulaması Roma Antlaşması ile Avrupa Birliği'nin mevzuat prensiplerinden biri haline gelmiştir. Bu tarihten itibaren Avrupa Birliği vatandaşları arasında cinsiyet temelli eşitliğin geliştirilmesi yönünde önemli çabalar sarf edilmiştir. Bu çabaların başında kadınların iş hayatında daha fazla yer alması, eğitim, sosyal güvenlik ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar gelmektedir. Buna rağmen günümüzde AB ülkelerinde cinsiyet temelli eşitsizliğin varlığını sürdürdüğü değerlendirilmektedir. Örneğin halen AB işgücü göz önüne alındığında “yönetici kadrolarda istihdam edilen kadın sayısı, toplam nüfusun %20'sinin altında” seyretmektedir (IPSC, 2013, s. 3). 2010 yılında Avrupa Komisyonu tarafından kabul edilen Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık belgesi ile tüm kamu politikalarında toplumsal cinsiyet temelli bir bakış açısının uygulanması şartı getirilmiştir. Bunun yanı sıra 2012 yılında AB Polis Kurumu (EUROPOL) tarafından kadın polis istihdamında cinsiyet eşitliği temelli politikaları içeren bir reform uygulaması başlatılmıştır. 2013 tarihi itibarıyla EUROPOL'da görevli polislerin yaklaşık %35'i kadinken, halen üst düzey kadın polis yöneticisi sayısı, % 0,5 gibi oldukça düşük bir oranda bulunmaktadır (EUROPOL, 2013, s. 3).

EUROPOL'da istihdam edilen kadın polis sayısının artırılmasına yönelik geliştirilen 2013 tarihli bir proje kapsamında kadın polisler arasında yapılan mülakatlar neticesinde kadın polis istihdam oranının az olmasının başlıca sebepleri arasında;

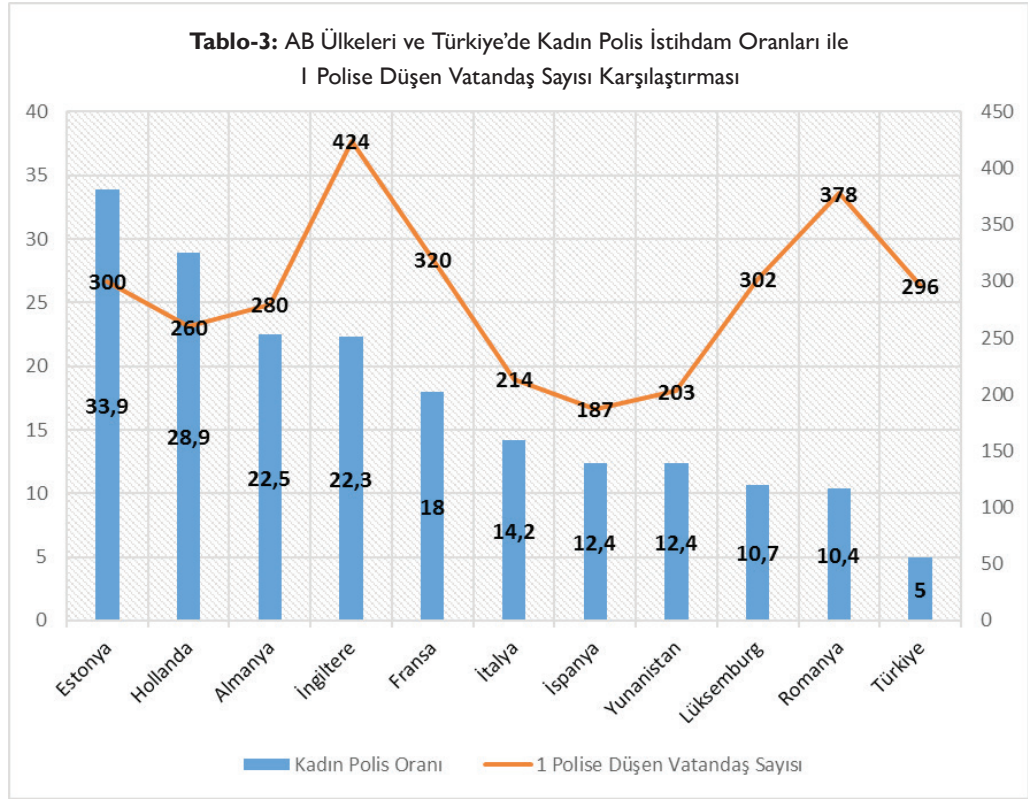
- Polislik mesleğinin fiziksel güce dayanması gibi yanlış kanıların halen devam ettiği, toplum hafızasında bu mesleğin erkek işi olduğu,
- Kadına yönelik olumsuz ayrımcılığın öne çıktığı,
- Avrupa'nın bazı toplumlarında ev işleri ve çocuk bakımından yalnızca kadının sorumlu olmasından dolayı kadınların yoğun çalışma gerektiren polislik mesleğini seçmemeleri gibi faktörler ortaya çıkmıştır (EUROPOL, 2013, s. 3).

Yine Türkiye açısından bir kriter olarak değerlendirilen Avrupa Birliği ülkelerindeki kadın polis istihdamı oranlarına bakıldığında (Tablo-2) bu ülkeler arasında da önemli bir fark bulunduğu görülmektedir.



Kaynak: IPSC, 2013.

Kadın polislerin statüsüne ilişkin uluslararası durumla Türkiye'nin karşılaştırılması konusunda sadece sayılardan ziyade nitelik açısından da bir kıyaslama gerekliliği önemli bir unsurdur. Zira istihdam edilen kadın polis sayısı kadar kadın polislerin hangi birimlerde hangi rütbelerde ve hangi toplumsal görünürlük alanlarında istihdam edilmesine ilişkin veriler çok daha önem arz etmektedir. Ancak uluslararası literatürde kadın polislere özgü akademik çalışmaların ancak 1980 sonrasında ortaya çıkması, dolayısıyla bu alanda nitelik yönünden bir kıyaslamaya elverişli bilginin bulunmaması da konuyla ilgili önemli bir veri boşluğu ve analiz zafiyetini de beraberinde getirmektedir.



Kaynak: Denham, 2008

Mevcut kadın polisi sayısı kadar vatandaş nezdinde kadın polisin görünürlüğünün önemine istinaden ülkelerin kadın polis istihdam oranları ile bir polise düşen ortalama vatandaş sayısının bir arada değerlendirildiği Tablo-3'e bakıldığında ise ülkeler arasındaki farklılıklar daha çok göze çarpmaktadır. Bu yaklaşımdan hareketle örneğin Tablo-2'deki sadece istihdam oranı göz önüne alındığında Lüksemburg ve Yunanistan'ın birbirine yakın olduğu değerlendirilebilmekte ancak polis-nüfus karşılaştırmaları göz önüne alındığında Yunanistan'da kadın polisin görünürlüğünün çok daha fazla olduğu gözlenmektedir.

Türkiye açısından değerlendirildiğinde ise Türkiye'deki kadın polis istihdamının ve kadın polisin toplumda görünürlüğünün Avrupa Birliği ülkelerinin oldukça gerisinde olduğu göze çarpmaktadır. Özellikle 2004 sonrası Avrupa Birliği'ne üye olmuş Estonya, Letonya, Litvanya, Malta, Çek Cumhuriyeti, Kıbrıs, Macaristan gibi ülkeler göz önüne alındığında bu ülkelerde özellikle kadın polis istihdamının Avrupa Birliği Adalet ve İçişleri alanındaki kriterlere uyum sağlamak amacıyla yapılan polislik reformları ile bu tarihten itibaren artış kaydettiği değerlendirilmektedir.

Hukuksal düzenlemeler kadar kültürel faktörlerin de etkin olduğu düşünülen kadın polis istihdamı açısından Bulgaristan, Romanya, Yunanistan gibi Balkan ülkelerinde kadınların polislikte istihdamının %10 seviyesinde bulunmasının nedenlerinden birinin de bölge ülkelerinin kültürel değerleri olduğu düşünülmektedir.

Türkiye’de Kadın Polis İstihdamı

Tarihçe

Tarihsel sürece bakıldığında gerek Osmanlı İmparatorluğu döneminde gerekse çok daha önceki dönemde kadınların devlet içindeki görevlerde istihdam edildiği bilinmektedir. Türk Polis Teşkilatı açısından bakıldığında ise zabıta hizmetlerinde ilk kadın istihdamının “Nisa kolculuğu” (kadın cezaevi gardiyanı), “Güvenlik hemşiresi” (polis kurumlarının sağlık ocağı hemşiresi) ve “Zabıta çalışanı” görevleriyle gerçekleştirildiği görülmektedir (Şahin vd, 2010, s.4). İkinci Meşrutiyetin ilanının ardından kadınların zabıta hizmetlerinde daha fazla istihdam edildiği sınır kapılarındaki ve bazı karakollarda kadınların üst aramasının kadın zabıta tarafından arandığı çeşitli kayıtlarda yer almaktadır (Şahin vd, 2010, s. 336).

Dünyada ilk kadın polis memuru ataması, 1907 yılında Finlandiya’da gerçekleşmiştir (IPSC, 2013). Özellikle 1. Dünya Savaşı yıllarında erkeklerin çoğunun savaşa gitmesi sebebiyle iç güvenlik alanındaki istihdam açığını doldurmak amacıyla kadın polis istihdamının Avrupa’da artış gösterdiğine önceki bölümlerde değinilmişti. Buradan hareketle Osmanlı İmparatorluğu döneminde ilk kez “Nisa kolcusu” olarak 1870’lerde göreve başlayan Ayşe Hatun, tarihsel süreçte Türkiye’de kadın zabıta istihdamının Avrupa ve diğer ülkelerden çok daha eski yıllarda başladığını göstermektedir (Şahin vd, 2010, s.39). Ancak ilk kadın polis memuru atamasına bakıldığında ise bu sürecin 1918 yılında Bursa İli Polis Müdürlüğü’nde çalışmaya başlayan Saniye Hanım ile başladığı görülmektedir (Şahin vd, 2010, s.49). Dolayısıyla Türkiye’de ilk polis memuru kadın ataması, İngiltere ile aynı tarihte ve neredeyse tüm AB ülkelerinden önce gerçekleşmiştir.

Cumhuriyetin ilk yıllarında Türk Polis Teşkilatı’nın 1932’ye kadar Osmanlı’dan kalan nizamnamelerle yönetilmesi ve polislik alanında köklü reform çalışmalarının yapılmaması sebebiyle bu dönemde kadın polis istihdamının öncelikli bir ihtiyaç olarak görülmeyip, bu yöndeki politikaların oluşturulmadığı görülmektedir. Nitekim 1930’ların ikinci yarısında kadınların toplumda daha görünür olmasına yönelik oluşturulan devlet politikaları ekseninde Türk Polis Teşkilatı’nda kadın personel alımı hızlandırılmıştır. Ancak bu dönemde de kadınlar Türk Polis Teşkilatı içinde daha çok daktilo görevlerinde katibe ve polis sağlık birimlerinde hemşire olarak görev yapmışlardır (Şahin vd, 2010).

1932 yılında yürürlüğe giren Polis Teşkilatı Kanunu ile birlikte kadınlara polis olabilmelerine yönelik kolaylaştırıcı düzenlemeler getirilmiş, kadınlarda boy ve eğitim sınırlamasının bulunmadığı bu dönemde bir anlamda pozitif ayrımcılık yapılmıştır. Ancak bu dönemde kadın polisler üniforma da giydirilmemiş ve üniforma giymeyen kadın polisler uzun yıllar Emniyet

Genel Müdürlüğü içinde sivil çalışmayı gerektiren ve genellikle masa başı görevlerde istihdam edilmiştir (Şahin vd, 2010, s. 336). 1935 yılında İstanbul İl Emniyet kadrosunda 15 kadın istihdam edilirken bu sayı 1970'lerde 326'ya çıkmıştır (Demircan'dan akt. Şahin vd, 2010, s.336). 1960'lı yıllara kadar Türkiye'de az da olsa giderek artan kadın polis istihdamıyla birlikte aldıkları takdirname ve gösterdikleri başarılarla rağmen emniyet müdürlüğüne terfi konusunda sorunlar yaşanmıştır. Örneğin emniyet müdürlüğü rütbesine terfi eden ilk kadın polis Feriha Sanerk, 1953 yılında emniyet müdürü görevine yükselmesine rağmen ataması gerçekleştirilerek bu hakkı açtığı dava sonrasında 1954 yılında kazanabilmiştir (Şahin vd, 2010)

Türkiyede iç güvenlik alanında kadın istihdamının önemsiz olarak artış kaydedilmesine 1980'li yılların başında rastlanılmaktadır. Türkiye'de kadın polislerin masabaşı ve sekreteryar görevlerinden "Çevik Kuvvet" "Özel Harekat" "Terörle Mücadele" ve "Bomba İmha" gibi operasyonel faaliyetlerde yaygın bir biçimde istihdamının ise 1990'lı yıllarda başlayarak arttığı görülmektedir.

2000'li yıllarla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı sosyal ve ekonomik reformlar hızlandırılmış, kadınların istihdamının artışına yönelik faaliyetler desteklenmiştir. Birçok sektörde kadın istihdamının artış kaydettiği günümüzde Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde kadın polis istihdamının diğer sektörler göz önüne alındığında hala istenen seviyede olmadığı göze çarpmaktadır.

Türkiye'de Kadın Polis İstihdamında Genel Durum

Türkiye'de son on yılda 15 ve daha yukarı yaştaki kadın ve erkek nüfusu ile işgücüne katılma durumları göz önüne alındığında, nüfus olarak kadın sayısı daha fazla olmasına rağmen, işgücüne katılma durumu erkeklerden çok geride olduğu gözlenmektedir (TÜİK, 2013). Kadınların işgücüne katılma oranı 2003'te %23,3 iken yıllar itibari ile sürekli bir artış göstermiş ve 2014'te %30,8'e yükselmiştir (TÜİK, 2013).

Türkiye'de kadın polis istihdamına yönelik kapsamlı bir çalışmanın şimdiye kadar gerçekleşmemesi ve kadın polis istihdamının genel kadın istihdamı çerçeveli çalışmaların içerisinde ayrı bir başlık olarak ele alınmaması sebebiyle rütbelere ve yıllara göre net bir kadın polis sayısına ulaşmak mümkün olmamakla birlikte, 2015 yılında toplam kadın polis istihdamının 13.859 kişi ile %5,5 oranında seyrettiği tespit edilmiştir (EGM Personel Daire Başkanlığı verileri, 2015). Bu açıdan değerlendirildiğinde, Emniyet Genel Müdürlüğü'ndeki kadın istihdam oranının Türkiye'deki genel kadın istihdam ortalamasının oldukça gerisinde olduğu göstermektedir.

Diğer taraftan cinsiyete dayalı genel ortalamaların yanı sıra Türkiye'de az sayıda istihdam oranına sahip kadın polislerin rütbe artışı ve yönetici kademe söz konusu olduğunda daha da düşük bir orana sahip olduğu söylenebilir. 2010 yılı Temmuz ayı itibariyle Emniyet Genel Müdürlüğü'nde görev yapan tüm kadın polislerin rütbelerine göre oranı göz önüne alındığında 91 kadın emniyet

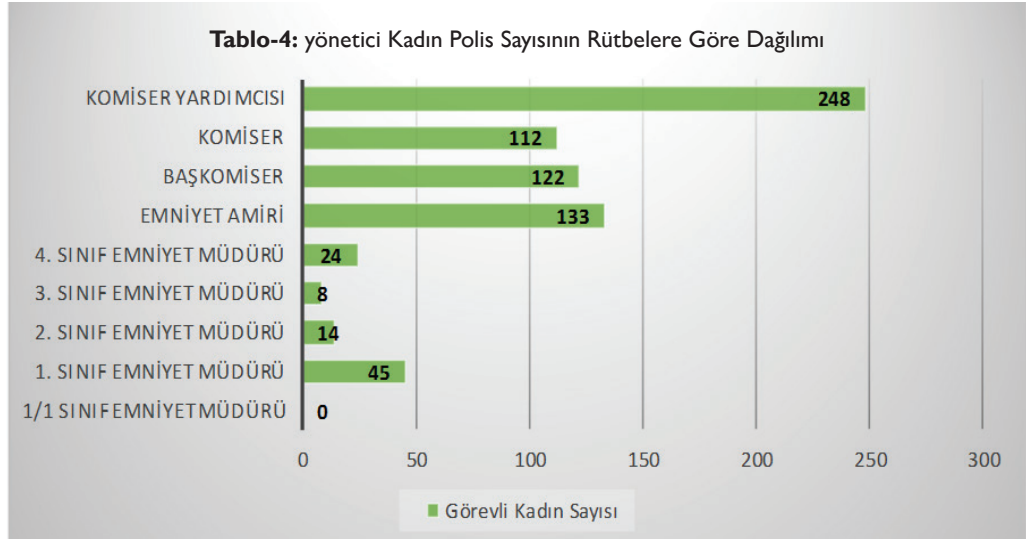
müdürünün bulunduğu ve bu sayının tüm kadın polisler içinde %1 ve tüm kurum personeli içinde %0,05 oranını oluşturduğu görülmektedir (EGM Personel Daire Başkanlığı verileri, 2015).

Devlet Personel Başkanlığı'nın üst düzey memur sınıflandırmasına uygun memurlar arasında 2008 yılında kadın oranı % 8.7 iken, 2014 yılında ancak % 9.2' ye yükseldiği tespit edilmiştir (TÜİK, 2013). Devlet memurları üzerinden yapılan bu araştırmada yaklaşık %9'luk yönetici konumundaki kadın memurlar ile %0,03 oranındaki yönetici kadın polis oranı kıyaslandığında aradaki büyük fark göze çarpmaktadır. Oysa ki Türkiye'de son yıllarda kadınların istihdamına yönelik hukuki değişiklikler, destekleyici politikalar, eğitim imkanlarının artırılması gibi uygulamalar öne çıkmaktadır.

Türkiye'de 2013 yılında yayınlanan "Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023" belgesinde en çok vurgu yapılan başlıklardan biri, kadınların çalışma hayatında istihdamının artırılmasıdır. Kadınlara eğitimden başlayarak sağlanacak destekler ve ayrımcılığı önleyici uygulamalarda fırsat eşitliği ilkesiyle birlikte kadın istihdamını artırma konusunda tüm kamu kurumlarına görevler yüklenmiştir (Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023, 17). Bu hedefler doğrultusunda toplam devlet memurları arasında ortalama % 40 olan kadın çalışan oranının tüm kamu sektörlerine de eşit biçimde dağıtılması öngörülmektedir. Zira öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklerde kadın istihdamı oranı çok yüksekken, polislik başta olmak üzere Türkiye'de bazı meslek dallarında kadın istihdamının oldukça düşük olduğu göze çarpmaktadır (TÜİK, 2013).

Kamu görevlerinde üst düzey yönetime doğru kadın istihdam oranı giderek düşmektedir. Örneğin tüm öğretim elemanları arasında % 41 oranında kadın çalışırken, profesörlük unvanına sahip kadın oranının %28 oluşu, diğer taraftan hukuk alanında kadın istihdamının % 45 olmasına karşılık kadın hakim oranının %36,3 oluşuyla yönetim kademelerinde kadınların çok düşük oranda temsil edilmesi olduğu sonucuna ulaşmak olanaklıdır (TÜİK, 2013).

Kadın polis istihdamıyla ilgili olarak temel sorunlardan biri de rütbeli personel arasında kadın oranının çok az olmasıdır. 2007 yılı Temmuz ayı itibariyle Emniyet Genel Müdürlüğü'nde görev yapan toplam 11.840 kadın polis sayısının rütbelere göre dağılımı göz önüne alındığında üst kademe rütbeli kadın polis sayısının Türkiye'de oldukça az olduğu gözlenmektedir (Tablo-4). Genellikle alt kademe rütbelere sahip olduğu görülen kadın polislerin erken emeklilik, istifa, rütbe terfide yaşanan çeşitli sorunlar sebebiyle en üst düzey görevlere terfi edemeden kurumdan ayrıldıkları bilinmektedir. Emniyet Genel Müdürlüğü'nün tarihinde ise günümüze kadar hiç kadın Genel Müdür görev yapmamış olup, ilk kadın İl Emniyet Müdürü ataması ise 2003 yılında Antalya İl Emniyet Müdürlüğü'ne atanan Naciye Ekmekçi başı ile gerçekleşmiştir.



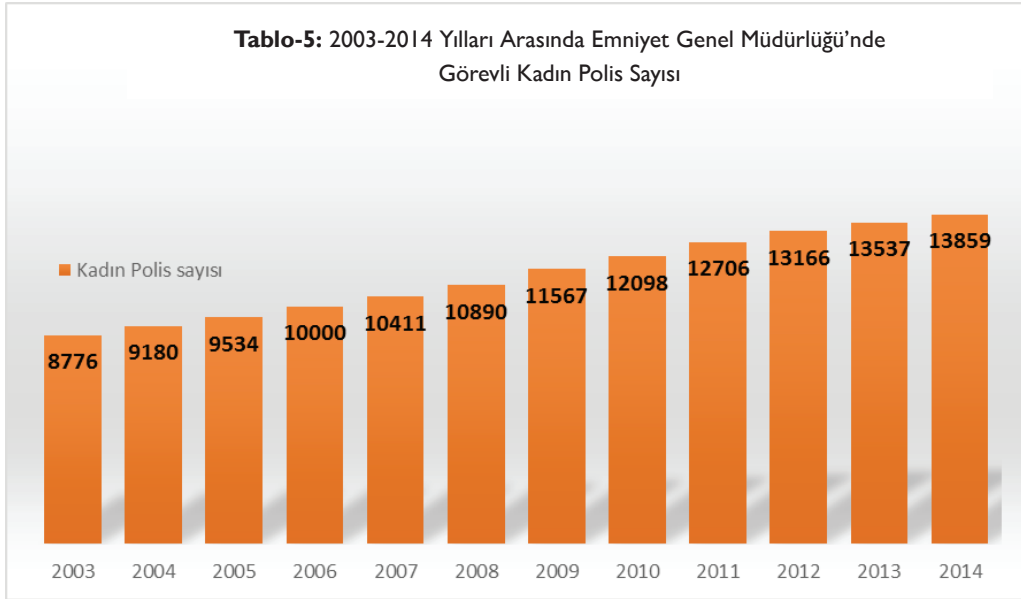
Kaynak: EGM Personel Daire Başkanlığı, 2007.

Türkiye’de kadın polislik üzerine yapılan değerlendirmede Polis Akademisi tarafından alımı planlanan polis amir ve memur aday kadınlar için belirlenen sayılar, önemli bir veri kaynağı teşkil etmektedir. 2001 yılından günümüze polis amirliği için yıllık alımı planlanan kadın öğrenci sayısının tüm adaylar arasında genel olarak %2,5- %5 oranları arasında değiştiği ve 2013 ile 2014 yıllarında herhangi bir planlama yapılmadığı görülmektedir (Polis Akademisi Başkanlığı verileri, 2015). 2015 yılı itibariyle ise Polis Akademisi tarafından hedeflenen kadın aday kontenjanı ise %10’a çıkarılarak önemli bir adım atılmıştır. Diğer taraftan memur kadrosunda polis yetiştirme alanında Polis Meslek Yüksek Okulları için kadınlara ayrılan kontenjan oranı ise amir aday kontenjanından çok daha fazla olup tüm adaylara içinde ortalama %20-%25’e varan oranlara sahiptir (EGM Personel Daire Başkanlığı, 2007). Bu durum aynı zamanda başvuru sayısındaki oranla da kıyaslandığında istihdama yönelik açılan kanallar bulunduğu ve şartlar uygun kılındığında kadınlar tarafından polisliğe duyulan ilginin arttığına da işaret etmektedir. Tüm bu veriler göz önüne alındığında, Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde mesleğe alınmada kadınlara memur seviyesinde öncelik tanındığı, bu durumun da başvuru oranlarına yansıdığı söylenebilir.

Emniyet Genel Müdürlüğü’nün ihtiyacı olan polis memurlarını yetiştirmek üzere üniversitelerin dört yıllık fakülte mezunlarından aranılan niteliklere sahip olanlardan seçilen adaylara belirli bir süre eğitim vermek üzere kurulan Polis Meslek Eğitim Merkezi (POMEM) için son beş yılda alımı planlanan kadınlara yönelik kontenjan oranlarının artışıyla birlikte başvuran kadın aday sayısının da arttığı gözlenmektedir. Bu durum gerekli kadın kontenjan artırımına yönelik bir planlama yapıldığında Türkiye’de polislik mesleğinin kadınlar arasında tercih edilen mesleklerden biri olduğuna işaret etmektedir. Diğer taraftan polis amiri yetiştirmek amacıyla kurulan Fakülte

Yüksek Okulları (FYO) Müdürlüğü bünyesinde 2014 yılı itibariyle kadın aday kontenjanının artırılarak mevcut FYO öğrencileri arasında %28,3'lük kadın öğrencinin bulunması, kadınların polislik mesleğine olan ilgisini göstermesi kadar aynı zamandan kadın polis istihdamına yönelik önemli bir adım olarak da değerlendirilmektedir (EGM Personel Daire Başkanlığı, 2007).

Kadın polis istihdamı açısından bakıldığında Tablo-5 doğrultusunda Emniyet Genel Müdürlüğü'nde 2003'ten 2014 yılına kadar yıllara göre görevli kadın polis sayısında giderek bir yükselmenin bulunduğu görülmektedir. Ayrıca düzenli bir seyir izlememekle birlikte kadınların emniyet sınıfı harici görevlerde de giderek artan bir oranda istihdam edildiğini söylemek olanaklıdır.



Kaynak: EGM Personel Daire Başkanlığı, 2015.

Sonuç olarak, 2014 yılı itibariyle Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde istihdam edilen 13.859 kadın polisin oran olarak gerek dünya, gerekse AB ortalamalarının çok altında bulunduğu, üst düzey rütbeli kadın polis sayısının ise yok denecek kadar az olduğu, memur kadrosu/amir kadrosu oranına bakıldığında kadın polislerin erkek polislerle göre üst rütbelere varma oranında çok önemli farklılıklar bulunduğu söylenebilir. Gerek amir gerekse memur düzeyinde polislik mesleğine alım sürecinde de kadınlara yönelik kısıtlı kontenjan uygulaması göz önüne alındığında sistemin bu hali ile birlikte haliyle kadın istihdam oranının artırılması mümkün görülmemektedir.

Kadın Polis İstihdamında Karşılaşılan Sorunlar

Türkiye'de kadın polislerin karşılaştığı sorunların dünya genelindeki polis kurumlarında görevli diğer kadın meslektaşlarından çok farklı olmadığı, dolayısıyla kadın polis istihdamının genel

olarak var olan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sorunlarıyla paralel seyrettiğini öne sürmek mümkündür. Ancak kadın polisliğe özgü sorunlar özellikle erkek egemen bir meslek içinde kadının var olmasına dayalı sorunları daha görünür kılabilir. Kadın polislerin yaşadığı sorunların ele alınması bu sebeple, kadınların polis olma isteğini de etkileyen bir yönü bulunması açısından önem arz eden bir unsurdur.

2010 yılında Gültekin ve arkadaşları tarafından yapılan bir araştırmada Türkiye’de kadın polislerin karşılaştıkları sorunların temelinde erkek egemen kültür değerlerinin yer aldığı ve polisliğin Türkiye’de geleneksel yönden erkek mesleği olarak kabul edildiği, her ne kadar devlet politikaları açısından net bir ayrımcılık gözlenirse de karşılaşılan sorunların kültürel kaynaklı olduğu ileri sürülmüştür. Bahse geçen araştırmada Türkiye’de kadın polislerin temel sorununun polislik mesleğindeki rolleri ile geleneksel kadınlık rolleri arasındaki ikilemden kaynaklandığı, uzun ve stresli çalışma saatlerine karşılık ev içinde de annelik ve ev işlerinden sorumlu geleneksel kadınlık rollerinin devamının beklenmesi olarak belirlenmiştir (Gültekin vd, 2010).

19 Kasım 2014 tarihinde Polis Akademisi Başkanlığı’nda düzenlenen “Hiyerarşik ve Bürokratik Kurumlarda Kadın” başlıklı Çalıştay’da sunulan ve Güvenlik Bilimleri Enstitüsü akademisyenleri tarafından hazırlanan çalışma kapsamında Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde çeşitli rütbelerde çalışan 35 kadın ve 35 erkek polisle yapılan mülakatlar neticesinde kadın polislerin meslekte karşılaştıkları sorunlar ortaya konulmuştur (Öz Yıldız, 2015). Bu çalışmada kurum içerisinde eğitim seviyeleri açısından erkek meslektaşlarıyla kıyaslandığında üniversite ve yükseköğretim daha yüksek bulunduğu, kadın polislerin üst rütbeli görevlerde yer almaları yönünde motivasyonlarının düşük olduğu tespit edilmiştir (Öz Yıldız, 2015). Erkek meslektaşları arasında haklarında “bankamatik polisi” “masabaşı memuru” “işe geç gelen erken çıkan memur” gibi çeşitli tipolojik betimlemelerle “ikinci en iyi” algısının hakim olduğu kadın polislerin bu olumsuz algılara ek olarak yaşadığı önemli sorunlar bulunmaktadır. Emniyet Genel Müdürlüğü içerisinde sayıca az olan kadın polislerin ek görev oranının erkeklerden fazla oluşu, ek görev ve nöbet hizmetleri esnasında çocukların bakımıyla ilgili yaşadıkları sorunlar, eğitim ve mesleki uygulamaların erkek bakış açısıyla kurgulanması, fiziki güç yönünden farklılıklar doğrultusunda pozitif ayrımcılık uygulanan kadın polislerin ise erkek meslektaşları arasında “kayırlan” ve “ötekileştirilen” bir durumla karşılaşabilmeleri, tespit edilen sorunların başında gelmektedir (Öz Yıldız, 2015).

Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın polisler, gerek mesleğe başvuru aşaması, gerek eğitim ve gerekse görev yapma süreci yönünden erkeklerle eşitlikçi bir uygulamayla karşılaşmadıkları değerlendirilmektedir. Bunun altında yatan pek çok sebebin yanı sıra kurumsal açıdan değerlendirildiğinde kadın polislerin daha çok yardımcı hizmetler ve büro hizmetlerine yönlendirilmesi ve kadın amir sayısının çok daha az oluşuyla birlikte meslekte rol model kadın polislerin azlığı bir süre sonra kadın polislerde çalışma motivasyonunu azaltmakta ve kendilerini kurum içinde atıl işgücü olarak görmelerine neden olmaktadır. Bir süre sonra meslekte rekabet duygusunun körelmesi ile birlikte zaten az sayıda olan kadın polislerin de meslekte etkin bir rol oynama istençleri ortadan kalkabilmektedir. Meslekte erken emeklilik, işten ayrılma gibi

unsurların kadın polisler arasında yüksek oluşunun önemli nedenlerini de bu sorunlar teşkil etmektedir. Böylelikle az sayıda istihdam edilen kadın polis, meslekte az sayıda kadın polis amirine neden olmakta, üst rütbelere sahip kadın polis sayısının çok az oluşu rol model açısından kadın polisler arasında yükselme konusunda motivasyonu azaltmakta, bu düşük motivasyonla mesleki etkinlik ve kendini geliştirme istenci azalan kadın polisler üst rütbelere çıkan kadın polis sayısını da giderek azaltması neticesiyle döngüsel bir sorun zinciri oluşturmaktadır.

Sonuç

Dünyadaki ulusal polis kurumlarında görev yapan kadın polis sayısının toplumdaki cinsiyet oranlarıyla uyumlu olmadığı, Avustralya ve Güney Afrika gibi bazı ülkelerde bu oranların yüksek seviyede olsa da genel olarak dünyada kadın polis istihdam oranının %10 seviyesinde bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Ülkeler arasında kendi arasında önemli farklar bulunmasına karşılık genel olarak bakıldığında AB ülkeleri açısından kadın polis istihdam oranının ise % 19,5 olarak tespit edilmektedir. Bu durum Türkiye açısından değerlendirildiğinde Türkiye'nin %5,5'lik kadın polis istihdam oranının gerek dünya, gerekse AB ortalamalarının altında olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada polis kurumlarında kadın istihdam oranlarının artışının genel kabulün aksine ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle bire bir ilintili olmadığı, aynı zamanda ülkede yönetim sistemlerinin çoğulcu yaklaşımlarının, iç güvenlikten sorumlu polislik yapılarının ve farklı kimliklere yönetim mekanizmalarında yer verilmesi gibi demokratik anlayış göstergelerinin bir yansıması olarak ortaya çıktığı değerlendirilmektedir. Diğer taraftan özellikle iç çatışma yaşayan ülkelerin çatışma sonrası çözüm sürecindeki iç güvenlik reform çalışmalarında kadın polis istihdamının artışına yönelik uygulamaların hız kazandığı ve bu hıza sahip uygulamaların toplumsal barışın tesisinde önemli rol oynadığı gözlemlenmektedir. Bu yüzden bir ülkedeki ekonomik ve sosyal yönden kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalarla yakından ilişkili olduğu gözlenen polislik hizmetlerinde kadın polis oranının artışına yönelik çalışmalara hız kazandırılmasının demokrasi bağlamında da önem taşıdığı görülmektedir.

Kadın polis istihdamında yalnızca nicelik yönünden kadın sayısının artırılmasının tek başına bir değer taşımadığı, hem üst düzey görevlere getirilme açısından hem de aynı zamanda toplumsal cinsiyet farkındalığının tüm polis kurumu mensupları tarafından içselleştirilmesi açısından yapılacak çalışmaların önemli olduğu ileri sürülmektedir.

Türkiye açısından ele alındığında bundan sonra yapılabilecek iç güvenlik reformu çalışmalarında genel olarak polislik kurumunda toplumsal cinsiyet farkındalığının artırılması, kadınların polislik hizmetlerine başvurusu, eğitim, istihdam ve rütbe terfide iyileştirme politikalarının uygulanmasına yönelik çalışmaların ağırlık kazandırılmasının önemli olacağı değerlendirilmektedir. Kadın istihdamının iyileştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik olarak Türkiye'de yürütülen Çalışma Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışmalarının aynı zamanda iç güvenlik meselesinde kadın polisler açısından ayrı bir başlık altında İçişleri

Bakanlığı tarafından geliştirilecek politikalar kapsamında da ele alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kadın polislerin sayısının artırılması ve polislik kurumunun tüm birimlerinde etkin bir şekilde görev ve inisiyatif almalarının sağlanması, bu çalışmada da ortaya konulduğu üzere demokrasinin temel unsurları olan polis-halk ilişkilerinin iyileştirilmesi, halkın polise güveninin ve vatandaş gözünde polislik kurumunun meşruiyetinin artırılması, güvenlik alanındaki diğer çoğulcu politikaların sisteme entegre edilebilmesi adına önemli bir gelişme sağlayacaktır. Türkiye’de kadın polislerin istihdam oranının artırılması çerçevesinde polislik eğitiminde kadınlar için ayrılan kontenjanların artırılmasına yönelik mevzuat ve politika geliştirme çalışmaları önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konuyla ilgili olarak Emniyet Genel Müdürlüğü Personel Daire Başkanlığı ile Polis Akademisi tarafından ortaklaşa yeni araştırma projeleri ve eylem planlarının geliştirilmesi, ayrıca Polis Akademisi tarafından polislik eğitimi ve istihdama hazırlama aşamasında toplumsal cinsiyet eşitliği hassasiyetle yaklaşımın sürdürülmesi önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Bell, D.J. (1982) "Policewomen, Myths and Realities" *Journal of Police Science and Administration*. 10 (1), ss. 112–120.
- Belknap, J. (2007) *The Invisible Woman, Gender, Crime and Justice* (3rd ed.). Belmont, CA, Thomson Wadsworth.
- Belknap, J. ve Shelley, J.K. (1993) "The New Lone Ranger, Policewomen on Patrol" *American Journal of Police*. 12, ss. 47–75.
- Campbell, D.J. and Kruger, K.J. (2010) "Chief's Counsel, IACP Policy Assists Agencies to Define Pregnancy Policies" *The Police Chief*. 77, ss.12–14.
- Chan, A.H. ve Ho, L.K. (2013) "Women Police Officers in Hong Kong, Femininity and Policing in a Gendered Organization" *Journal of Comparative Asian Development*. 12,3, ss.489-515.
- Connell, R.W. (1987) *Gender and Power, Society, The Person and Sexual Politics*. Cambridge, MA, Polity Press.
- Connell, R.W. (2005) *Masculinities*. Berkeley, University of California Press
- Corsianos, M. (2011) "Responding to Officers' Gendered Experiences Through Community Policing and Improving Police Accountability to Citizens" *Contemporary Justice Review, Issues in Criminal, Social, and Restorative Justice*. 14,1, ss. 7-20.
- Darien, A. (2002) "The Alter Ego of the Patrolman? Policewomen and the Discourse of Difference in the NYPD" *Women's Studies*. Vol.31, ss. 561–608.
- Demir, M.C. (2010) A Study of Public Imagery of Police Work from the Perspective of Gender: The Case of Ankara, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Denham, T. (2008) "Police Reform and Gender" in Bastick M. and Valasek K. (Eds) *Gender and Security Sector Reform Toolkit*. Geneva, DCAF, OSCE/ODIHR, UN-INSTRAW.
- Eterno, J.A. (2007) "Gender and Policing", *Women & Criminal Justice*. 18,1-2, ss. 49-78.
- Garcia, V. (2003) "Difference in the Police Department, Women, Policing, and Doing Gender" *Journal of Contemporary Criminal Justice*, Vol.19, ss. 330-44.
- EUROPOL (2013) *Report on Female Factor, Gender Balance in Law Enforcement*, file:///C:/Users/351850/Downloads/thefemalefactor_0.pdf (Erişim Tarihi:16 Şubat 2017).
- Fielding, N. (1994) "Cop Canteen Culture" in Newburn, T. and Stanko, E. (Eds.), *Just Boys Doing the Business; Men, Masculinity and Crime*. London, Routledge.
- Gültekin, K., Leichtman, E.C., Garrison, C.G., (2010) "Gender Issues and the Women of the Turkish National Police", *Police Practice and Research*. 11:5, ss: 423-436.
- Heidensohn, F. (1996) "Making it even, equal opportunities and public order" in (Eds.) C. Critcher and D. Waddington, *Policing Public Order, Theoretical and Practical Issues* (173-185). UK, Aldershot.
- IPSC- Institute for Public Security of Catalonia (2013). *Women in Police Services in the EU, Facts and Figures, 2012*.
- Martin, S. E. Ve Jurik, N.C., (2007) *Doing Justice, Doing Gender, Women in Legal and Criminal Justice Occupations*. Thousand Oaks, California, Sage Publications.
- Morash, M. ve Haar, R. N., (1995) "Gender, Workplace Problems, and Stress in Policing" *Justice Quarterly*, Vol.12, ss. 113-140.
- NOTUS (2016) *WAVE, Kadına Yönelik Şiddet Karşılaştırmalı Raporu, İtalya, İspanya ve Türkiye*. http://notus-asr.org/wp-content/uploads/2016/05/WAVE_CR_TR_FINAL_7March2016-2-2.pdf (Erişim, 15 Ekim 2016).

- Öz Yıldız, S. (2015) “Kadın Polis Olmak, Dünyada ve Türkiye’de Kadınların Polislik Mesleğinde Karşılaştığı Sorunlar” *Uluslararası Katılımlı Sosyal Yaşam ve Kadın Sempozyumu Bildiri Özet Kitapçığı*. Konya, Necmettin Erbakan Üniversitesi, s. 35.
- Prenzler, T. ve Sinclair, G. (2013) “The Status of Women Police Officers, An International Review” *International Journal of Law, Crime and Justice*. Vol. 41(2), ss. 115–131.
- Reiner, R. (2000). *The Politics of the Police*. New York, Oxford University Press.
- Roberge, M.E. ve Van Dick, R. (2010) “Recognizing the benefits of diversity, When and how does diversity increase group performance” *Human Resource Management Review*. 20 (4), ss. 295–308.
- Schuck, A.M. ve Rabe-Hemp, C. (2014) “Citizen complaints and gender diversity in police organizations” *Policing and Society, An International Journal of Research and Policy*. 3(2), 32-63.
- Schulz, D. M., (1993) “From Policewoman to Police Officer, An Unfinished Revolution” *Police Studies International Review*. Vol.16, ss. 90-98.
- Silvestri, M. (2007) “Doing Police Leadership, Enter the New Smart Macho” *Policing & Society*. Vol.17 (1), ss. 38–58.
- Silvestri, M., Tong, S., Brown J. (2013) “Gender and Police Leadership, Time for a Paradigm Shift?” *International Journal of Police Science and Management*. Vol. 15 (1), ss. 61-73.
- Smith, B.W. (2003) “The Impact of Police Officer Diversity on Police-caused Homicides” *Policy Studies Journal*. 31 (2), 147–162.
- Smith, D. ve Gray, J. (1985) *Police and People in London, The PSI Report*, Vol.1. Aldershot, Gower.
- Şahin, E., Tunç, Z., Töre, R. (2010) Osmanlı’dan Cumhuriyete Türk Polis Kurumunda İlk Kadın Görevliler, Ankara, Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları.
- T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2008),*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*, Ferda Ofset, Ankara,2008.
- TÜİK, (2013) *Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Seti*. <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/Toplumsal-Cinsiyet-%C4%B0statistikleri-2013-TU%C4%B0K.pdf> (Erişim, 15 Ekim 2016)
- TÜİK, (2015) *İstatistiklerle Kadın, 2014*.
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619> (Erişim Tarihi: 15 Ekim 2016).
- Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023 ve Eylem Planları 2014-2015, (2013). T.C. Resmi Gazete, 29025, 30 Mayıs 2014. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140530-7-1.pdf> (Erişim tarihi: 24 Şubat 2017)
- UN WOMEN, (2012) *Annual Report 2011-2012*, <http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2012/un-women-ar-2012%20pdf.pdf> (Erişim tarihi: 15 Ekim 2016).
- UN WOMEN, (2014) *Annual Report 2013-2014*,
<http://www.unwomen.org/~media/58ED9AE6A3B544149C9DEFA302CC9884.ashx> (Erişim Tarihi: 15 Ekim 2016).
- Yağanoğlu, S., (2006) *Securitization, Militarization and Gender in Turkey*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Woodeson, A., (1993) “The First Women Police, A Force for Equality or Infringement?” *Women’s History Review*. Vol. 2, ss. 217-232.

