

Türkiye’de Pozitif Ayrımcılık Bağlamında Kadın Hakları Women’s Rights in the Context of Positive Discrimination in Turkey

Kübra Öztürk, kubra.ozturk@dpu.edu.tr, [ORCID](#), [ROR](#)

Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Gediz Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Kütahya, Türkiye
Asst. Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar University, Gediz Vocational School, Department of Management and Organization, Kütahya, Türkiye.

Makale Bilgisi / Article Information

Atıf (Citation): Öztürk K. (2025). Türkiye’de Pozitif Ayrımcılık Bağlamında Kadın Hakları. *İktisadi ve İdari Yaklaşımlar Dergisi*, 7(2), 226-236. <https://doi.org/10.47138/jeaa.1813662>

Geliş Tarihi (Submission Date)	30.10.2025
Kabul Tarihi (Acceptance Date)	14.12.2025
Yayın Tarihi (Publication Date)	31.12.2025
Makale Türü (Article Type)	Araştırma Makalesi (Research Article)
Değerlendirme (Peer-Review)	Çift Taraflı Körleme / En az İki Dış Hakem (Double Anonymized / At Least Two External)
Etik Beyan (Ethical Statement)	Bu çalışma, etik kurul izni gerektirmeyen nitelikte olup kullanılan veriler literatür taraması/yayınlanmış kaynaklar üzerinden elde edilmiştir. Çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur. (This study does not require ethical committee approval, and the data used were obtained from literature reviews/published sources. It is hereby declared that scientific and ethical principles were adhered to during the preparation of this study and that all studies used are cited in the references).
Yapay Zeka Kullanımı (Use of Artificial Intelligence)	Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde yapay zeka tabanlı herhangi bir araç veya uygulama kullanılmamıştır. Çalışmanın tüm içeriği, yazar(lar) tarafından bilimsel araştırma yöntemleri ve akademik etik ilkelere uygun şekilde üretilmiştir. (No artificial intelligence-based tools or applications were used in the preparation of this study. All content of the study was produced by the author(s) in accordance with scientific research methods and academic ethical principles.)
Benzerlik Taraması (Plagiarism Checks)	Evet (Yes) – Ithenticate/Turnitin.
Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest)	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir. (The author(s) has no conflict of interest to declare).
Yazar Katkı Oranı (Author Contribution Rate)	Yazarın çalışmaya katkısı %100’dür. (The author’s contribution to the study is 100%).
Etik Beyan Adresi (Complaints)	iibfdergisi@sirnak.edu.tr
Finansman (Grant Support)	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır. (The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research).
Telif Hakkı ve Lisans (Copyright & License)	Dergimizde yayımlanan çalışmaların telif hakları yazarlarda olup, CC-BY lisansı ile açık erişim olarak yayımlanmaktadır. (The copyright of all articles published in the journal is retained by the authors, and the articles are published in open access under the CC-BY license.)

Türkiye’de Pozitif Ayrımcılık Bağlamında Kadın Hakları

ÖZET

Pozitif ayrımcılık toplumdaki dezavantajlı kişi ya da gruplara yönelik belirli ayrıcalıkların tanınmasını ifade etmektedir. Devletler dezavantajlı durumda bulunan kişilere destek olarak çeşitli ayrıcalıklar tanımakta ve farklı uygulamaları faaliyete geçirmektedir. Türkiye Cumhuriyeti devleti de toplumda dezavantajlı durumda olan kişilere anayasa, kanun, yönetmelik gibi çeşitli yasal mevzuatla pozitif ayrımcılık tanımaktadır. Ancak pozitif ayrımcılık kapsamında tanınan haklar ve bu haklar kapsamında uygulamaların faaliyete geçirilirken insan hakları ve eşitlik ilkesi kapsamında hareket edilmesi önem arz etmektedir. Yapılan uygulamalar diğer kişi ya da grupların aleyhine bir durum ortaya çıkarmamalıdır. Yapılan uygulamaların bu nedenle tek tipçi değil aynı koşullardaki diğer kişileri de kapsayacak şekilde çoğulcu pozitif ayrımcılık şeklinde uygulanması gerekmektedir. Bu kapsamda pozitif ayrımcılığın sınırının açıkça belirlenmesi önem arz etmektedir. Çalışmada yöntem olarak nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem kapsamında ilgili mevzuat düzenlemeleri uluslararası sözleşmeler, anayasa, kanun ve yönetmelikler sistematik olarak incelenmiştir. Bu çalışmada Türkiye’de pozitif ayrımcılık kapsamında kadınlara tanınan ayrıcalıklar ve yapılan farklı uygulamalar analiz edilmektedir.

Anahtar Kelimeler:

Ayrımcılık, Pozitif Ayrımcılık, Eşitlik, İnsan Hakları, Kadın Hakları

Women’s Rights in the Context of Positive Discrimination in Turkey

ABSTRACT

Positive discrimination refers to the recognition of certain privileges for disadvantaged individuals or groups in society. States provide various privileges and implement different practices to support people who are in disadvantaged situations. The Republic of Turkey also provides positive discrimination to disadvantaged individuals in society through various legal regulations such as the constitution, laws and regulations. However, it is important to act within the scope of human rights and the principle of equality when recognizing rights within the scope of positive discrimination and when putting the practices into action within the scope of these rights. The practices should not create a situation that is against other individuals or groups. Therefore, the practices should not be implemented in a uniform manner but in a pluralistic positive discrimination manner that will include other people in the same conditions. In this context, it is important to clearly define the limits of positive discrimination. The study used the document analysis method, one of the qualitative research methods, as the method. Within the scope of this method, the relevant legislative arrangements, international conventions, constitution, laws and regulations have been systematically examined. This study analyzes the privileges granted to women within the scope of positive discrimination in Turkey and the different practices carried out.

Keywords:

Discrimination, Positive Discrimination, Equality, Human Rights, Women's Rights

Giriş

Pozitif ayrımcılık toplumdaki dezavantajlı kişilere ve gruplara çeşitli ayrıcalıklar tanınarak destek olunmasıdır (Kaya, 2023, s. 3). Pozitif ayrımcılık dezavantajlı durumda olanlara eşit fırsatlar tanınarak toplum ve kanunlar tarafından desteklenmesidir (Kılınç, 2021, s. 23-24). Dezavantajlı durumda bulunanlara fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için bu kişi ve gruplara ayrımcılık yapılmasıdır (Kaplan, 2017, s. 241).

Devletler pozitif ayrımcılık uygulamalarıyla fiili eşitliği sağlamayı amaçlamaktadır (Kaya, 2023, s. 22). Devletler söz konusu eşitliği sağlamak için dezavantajlı durumda bulunan kişilere destek olmakla yükümlüdür. Türkiye Cumhuriyeti devleti de toplumda dezavantajlı durumda bulunan kişi ya da gruplara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaktadır. 1982 Anayasasında 2010 yılında yapılan değişiklikle çocuklar, yaşlılar, engelliler, gaziler, şehit yakınları, dul ve yetimler için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı düzenlenmiştir. Bu kapsamda kadınlar için de çeşitli ayrıcalıklar tanınmakta ve farklı uygulamalar yapılmaktadır.

Pozitif ayrımcılık ve uygulamalarının faaliyete geçirilirken diğer grupların ve aynı grupta olan diğer kişilerin negatif ayrımcılığa maruz bırakılmaması önem arz etmektedir. Negatif ayrımcılık yapılmayarak kişilerin ya da grupların çeşitli nedenlerle eşit olmayan davranışlara maruz kalmamaları ve ekonomik, hukuksal, sosyal vb. pek çok haktan mahrum bırakılmamaları gerekmektedir (Kılınç, 2021, s. 27).

Türkiye’de kadınlara çeşitli pozitif ayrımcılık uygulamaları yapılmaktadır. Kadınlara pozitif ayrımcılık kapsamında yapılanların hukuksal sınırlarının açık bir şekilde belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmada kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları, pozitif ayrımcılık uygulamalarının ortaya çıkardığı sorunlar ve pozitif ayrımcılığın sınırı analiz edilmektedir. Bu doğrultuda çalışmada “Türkiye’de kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaları, insan hakları ve eşitlik ilkesiyle hangi sınırlar içinde dengelenmektedir?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

1. Pozitif Ayrımcılık

Ayrımcılık, cinsiyet, yaş, ırk gibi doğuştan sahip bulunulan ya da sonradan kazanılan bazı nitelikler nedeniyle kişilerin eşit olmayan davranışlara ya da uygulamalara maruz bırakılmasıdır (Erikli, 2020, s. 39). Ayrımcılığın literatürde farklı tanımları bulunmaktadır. Ayrımcılık kişilere ya da gruplara sahip bulundukları nitelikleri nedeniyle eşit davranılmamasıdır (Yıldırım, 2021, s. 321). Ayrımcılık kişilerin diğer kişilere sağlanan imkanlardan kısıtlı olarak yararlanması ya da yoksun bırakılmasıdır (İştar, 2012, s.1). Ayrımcılık işte, meslek edinmede, edinilen meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği bozan ya da ortadan kaldıran her çeşit ayrılık gözetme, ayrı ya da üstün tutmadır (ILO 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi, 1958, Md. 1).

Pozitif ayrımcılık ise toplumda diğer insanlarla eşit şartlarda yaşamadığı düşünülen belirli gruplara farklı ayrıcalıklar tanıyarak söz konusu grupların desteklenmesidir (TDK, 2025). Pozitif ayrımcılık toplumdaki belirli kişi ya da grupların dezavantajlı durumlarının giderilmesine yönelik özel tedbirlerin alınmasıdır (Yücel, 2015, s. 78). Pozitif ayrımcılık toplumdaki dezavantajlı kişi ve gruplara çeşitli ayrıcalıklar tanınarak destek olunması olarak da tanımlanabilir.

Pozitif ayrımcılık çeşitli uluslararası ve ulusal düzenlemelerle de desteklenmiş bulunmaktadır (Akdemir, 2014, s. 897). Birleşmiş Milletler Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmesi’nin 1. maddesinde pozitif ayrımcılık ifade edilmektedir. Söz konusu maddede belirli bir etnik grubun, ırkın ya da kişilerin insan hakları ve özgürlüklerinden eşit biçimde faydalanabilmeleri için koruma tedbirlerinin gerekli bulunması durumunda bu kişi ya da gruplara yeterli gelişimlerini sağlamak amacıyla alınacak özel tedbirlerin ırk ayrımcılığı olarak kabul edilmeyeceği ifade edilmiştir (Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1969, Md.1).

Avrupa Birliği (AB)’nin işleyişi hakkında antlaşmada çalışma yaşamında cinsiyetler arasında tam eşitliğin gerçekleştirilmesini sağlamak için meslekle ilgili faaliyetlerinde ve mesleki kariyerlerinde dezavantajlarının engellenmesi ya da telafi edilmesini kolaylaştırma amacıyla belirli avantajlar sağlayan tedbirler alabileceği belirtilmektedir (Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma, 2009, Md.157).

Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi (CEDAW)’nin 4. maddesinde kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin fiilen gerçekleştirilmesini hızlandırmak için sözleşmeye taraf devletlerin alacakları geçici tedbirlerin ayrımcılık olarak görülemeyeceği belirtilmiştir (CEDAW, 1981, Md.4).

ILO Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) sözleşmesinin 5. maddesinde cinsiyet, sakatlık, yaş gibi durumlardan dolayı özel şekilde yardıma ihtiyacı bulunan ya da korunan kişiler için alınacak özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağı belirtilmiştir (ILO 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi, 1958, Md. 5).

Türkiye Cumhuriyeti Devleti 1982 Anayasası’nda herkesin cinsiyet, dil, din, ırk, felsefi inanç, din, mezhep vb. nedenlerle ayırım gözetilmeden kanun önünde eşit olduğu belirtilmektedir. Kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip bulunduğu devletin bu eşitliği sağlamaya yönelik alacağı tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı belirtilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Md. 10). Anayasanın 42. ve 50. maddelerinde de pozitif ayrımcılık

düzenlenmiştir. Anayasada durumlarından dolayı özel eğitime ihtiyacı bulunanların topluma faydalı olmalarını sağlayacak tedbirlerin devlet tarafından alınacağı belirtilmektedir. Ayrıca kadınlar, küçükler, ruhi ve bedeni yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacağı ifade edilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Md. 42, 50). Dolayısıyla da devletin kadınlar, yaşlılar, engelliler vb. gruplara pozitif ayrımcılık yapma ve telafi edici nitelikte gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır (Erikli, 2020, s. 53; Kaya, 2023, s. 12).

2. Türkiye’de Kadınlara Yönelik Pozitif Ayrımcılık Uygulamaları

Türkiye’de kadınlara çeşitli konularda anayasa, kanun, yönetmelik, tebliğ vb. mevzuatla pozitif ayrımcılık uygulamaları düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu kapsamda kadınlara iş hayatı, doğum, annelik, evlilik, boşanma vb. çeşitli konularda pozitif ayrımcılık tanınmaktadır.

1982 Anayasası’nın 50. maddesinde kimsenin cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı belirtilmektedir (Akbaş & Şen, 2013, s. 170). Görüldüğü gibi bu maddeyle kadınların iş hayatına yönelik önemli bir pozitif ayrımcılık tanınmış bulunmaktadır.

Kadınlara 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında pozitif ayrımcılık uygulamaları düzenlenmiştir. Söz konusu kanunun 104. maddesinde analık ve süt izni düzenlenmiştir. Kadın memurlara doğumdan önce 8 doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle analık izni verileceği belirtilmiştir. Çocuğunun emzirebilmesi için kadın memura analık izninin bitiminden itibaren ilk 6 ayda günde üç saat ikinci 6 ayda günde bir buçuk saat süt izni verileceği düzenlenmiştir. Bu iznin hangi saatlerde ve günde kaç kez kullanılacağına kadın memurun tercihine bırakılacağı ifade edilmiştir. Ayrıca kadın memura doğum sonrası analık izni sonunda isteği halinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeden birinci doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay ve sonraki doğumlarda 6 ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabileceği düzenlenmiştir (Devlet Memurları Kanunu, 1965, Md.104).

4857 sayılı İş Kanunu’nda da kadınlar için çeşitli pozitif ayrımcılık uygulamaları düzenlenmiş bulunmaktadır (Umutlu, 2020, s. 879). Söz konusu kanunun 72. maddesinde maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer altında ya da su altında her yaştaki kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmiştir (İş Kanunu, 2003, Md. 72). İş Kanunu’nun 74. maddesinde ise kadın işçilerin anne olmaları durumunda çalışma ve süt izinlerine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Kadınların doğumdan önce 8 hafta doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süreyle çalıştırılmamalarının esas olduğu belirtilmektedir (Özdamar, 2006, s. 20). Ayrıca doktor raporuyla gerekli bulunması halinde kadın işçilerden hamile olanların daha hafif işlerde çalıştırılacağı ve bu durumun ücretini etkilemeyeceği belirtilmektedir (Konuk, 2022, s. 1544). İş Kanunu’nun 74. maddesiyle kadın işçilere ayrıca çocuklarını emzirebilmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni olduğu ve bu iznini hangi saatler arasında kullanacağını kendisinin belirleyeceği ifade edilmiştir (İş Kanunu, 2003, Md. 74).

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte de kadınlara pozitif ayrımcılık düzenlemeleri tanınmış bulunmaktadır. Söz konusu yönetmelikte kadınların gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmektedir. Bunun yanı sıra işverenlerin kadın çalışanları ikametgahlarına en yakın olan yerlerden işyerlerine ulaştırma yükümlülüğünün olduğu da ifade edilmektedir. Kadın çalışanların annelik ya da gebelik durumlarında çalıştırılma yasağının olduğu ifade edilmiştir (Konuk, 2022, s. 1544).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda da kadınlarla ilgili pozitif ayrımcılık uygulamalarına yer verilmiştir. Söz konusu kanunda kadınların süt izinlerini kullandıkları zamanlarda ortaya çıkan olaylar iş kazası olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Ayrıca analık sigortasından sigortalıya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verileceği belirtilmektedir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006, Md. 13,16).

Kadınlara ayrıca 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunda da pozitif ayrımcılık uygulamaları düzenlemelerine yer verilmiş bulunmaktadır. Türk Medeni Kanunu’nun 175. maddesiyle kadınlara süresiz nafaka hakkı verilmiştir. Söz konusu maddede boşanmadan kaynaklı yoksulluğa düşebilecek olan tarafın kusurunun daha ağır olmaması koşuluyla diğer taraftan mali gücü oranında süresiz olarak nafaka isteyebileceği belirtilmektedir (Türk Medeni Kanunu, 2001, Md. 175). Ayrıca kanunun 304. maddesinde kadınlara anne olması durumunda da mali haklar tanınmıştır. Bu kapsamda söz konusu maddede kadınların doğumla alakalı giderlerini baba ya da mirasçılarının karşılanmasını isteyebileceği belirtilmektedir (Türk Medeni Kanunu, 2001, Md. 304).

6284 sayılı Kanunda ise şiddete uğrayan ya da uğrama tehlikesi altında bulunan kadınların korunmasına yönelik alınacak tedbirler düzenlenmiştir (Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 2012, Md. 1). Söz konusu kanunda kadınlara çeşitli pozitif ayrımcılık düzenlemeleri tanınmış bulunmaktadır. Kadınlara şiddet uygulanması durumunda hakim tarafından önleyici tedbir kararı verilebilmektedir (Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 2012, Md. 5).

6284 sayılı Kanunun 8. maddesinde kadınların talep etmesi durumunda koruyucu tedbir kararı verilebileceği de düzenlenmiş bulunmaktadır. Kadının talebi üzerine bakanlık ya da kolluk görevlileri ya da Cumhuriyet savcısının başvurusu üzerine verilmektedir. Bu kararın verilebilmesi için şiddetin uygulandığı hususunda delil ya da belge aranmayacağı

belirtilmektedir (Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 2012, Md. 8). Ayrıca bu kanun kapsamında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından şiddetin önlenmesi, önleyici ve koruyucu tedbirlerin etkin olarak uygulanmasına yönelik izleme ve destek hizmetlerinin verildiği, tercihen kadın personelin istihdam edildiği 24 saat esasına göre çalışan şiddet önleme ve izleme merkezleri kurulmaktadır (Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 2012, Md. 14).

Kadınlara çeşitli kanun, yönetmelik, tebliğ vb. mevzuat düzenlemeleriyle ayrılan kontenjan ve kotalarla da pozitif ayrımcılık tanınmış bulunmaktadır. TBMM’de kurulan Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği komisyonunun üyelerinin belirlenirken kadın milletvekillerine öncelik tanınacağı belirtilmektedir (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu, 2009, Md. 2). Görüldüğü gibi komisyon üyeliğinde kadın milletvekillerine pozitif ayrımcılık tanınmıştır.

Sermaye Piyasası Kurulu II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliğinde şirket yönetim kurulunda kadın üye oranının %25’ten az olmamak kaydıyla bir hedef belirleneceği ve bu hedefe ulaşmak için politika oluşturulacağı belirtilmektedir (Sermaye Piyasası Kurulu, 2014). Sermaye Piyasasının, Kurumsal Yönetim İlkelerin Belirlenmesine ve Uygulanmasına ilişkin 30 Aralık 2011 tarihli 56 sayılı Tebliğinde yönetim kurullarında en az bir kadın üye bulunacağı belirtilmektedir (Sermaye Piyasası Kurulu, 2011).

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında yönetmelikte konukevinde verilen hizmet sunumlarına yeterli olacak sayı ve nitelikte öğretmenlik, psikoloji, çocuk gelişimi, sosyal hizmet alanlarında eğitim veren kurumlardan mezun olan sosyal çalışma görevlileri ve aşçı, memur, bakım elemanı, hemşire, çocuk eğiticisinin tercihen kadın çalışanlar arasından istihdam edileceği belirtilmektedir (Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik, 2013, Md. 33).

3. Pozitif Ayrımcılığın Sınırı

Kadınlara çeşitli alanlarda pozitif ayrımcılık uygulamaları tanınmış bulunmaktadır. Ancak bu uygulamaların faaliyete geçirilirken toplumdaki diğer kişi ya da grupların negatif ayrımcılığa maruz bırakılmaması gerekmektedir. Bu nedenle pozitif ayrımcılığın sınırının açıkça belirlenmesi önem arz etmektedir.

1982 Anayasası’nın 70. maddesinde kamu hizmetlerine alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayrımın gözetilemeyeceği belirtilmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, Md. 70). Söz konusu anayasanın çizdiği çerçeve doğrultusunda İş Kanunu’nda işverenin eşit davranma borcu düzenlenmiştir (Kaya, 2007, s. 135-136 aktaran Yıldırım, 2017, s. 314). İş Kanunu’nun 5. maddesinde eşit davranma ilkesi düzenlenmiş bulunmaktadır. Söz konusu bu maddede cinsiyeti, ırkı vb. nedenlerle ayırım yapılamayacağı belirtilmektedir. İşin özelliğinden ya da biyolojik sebeplerden dolayı bir zorunluluk bulunmadığı sürece iş sözleşmesinin hiçbir aşamasında hamileliği ya da cinsiyeti nedeniyle farklı bir işlem gerçekleştirilemeyeceği ifade edilmiştir. Ayrıca eş değerde ya da aynı olan işlerde cinsiyeti nedeniyle daha düşük ücretlerin verilemeyeceği de belirtilmektedir (İş Kanunu, 2003, Md. 5). Görüldüğü gibi bu düzenlemeyle işverenin ayrımcılık yasağının düzenlendiği ve bu kapsamda işverenin ayrımcılık yapmama borcunu içerdiği belirtilmektedir (Süzek, 2020, s.453-454 aktaran Demir, 2022, s. 22).

İşverenin ayrımcılık yapamayacağı 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 6. maddesinde de belirtilmiş bulunmaktadır. Söz konusu maddede işverenin işveren başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları, çalışma ve çalışmanın sona erme süreçleri dahil olmak üzere işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamayacağı ifade edilmiştir (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016, Md. 6). Görüldüğü gibi TİHEK Kanunu’nda yalnızca çalışanları değil çalışan olmak üzere başvuruda bulunanları da kapsayacak şekilde ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir (Kayaalp, 2019, s. 77).

İşverenlerin eşit davranma borcu doğrultusunda erkek ya da kadın işçilerin durumları aleyhine bir sonuca neden olmaları gerekmektedir. Kadın işçilere getirilen kota uygulamaları sırf kadın olmaları nedeniyle belirli bir sayıya ulaşmak amacıyla bu sebeple eşitlik sağlanmaya çalışılırken işe daha uygun nitelikleri olan bir erkeğin bulunmasına rağmen kadının alınması eşitlik ilkesinin ters işlenmesine neden olabilir (Ulucan, 2013, s. 377-378). Bu kapsamda kadın ve erkeklerin eşit niteliklere sahip bulunması durumunda kadınlara kadın olmaları nedeniyle öncelik tanınmamalı ya da sırf kadınlara ya da erkeklere öncelik tanıyan kotalar uygulanmaması gerekmektedir. Dolayısıyla da konumlarından dolayı belirli bir cinsiyete ayrıcalık tanınırken yapılan uygulamaların amacı gerçekleştirmek için gerekli ve amaca uygun olması gerekmektedir (Ulucan, 2013, s. 382-383). Örnek verilecek olunursa bu kapsamda Kamu Denetçiliği Kurumu tarafından verilen tavsiye kararı önem arz etmektedir. Bir üniversitenin işe alım ilanında erkek olma şartı aranmasının ayrımcılık oluşturduğu yönünde Kamu Denetçiliği Kurumuna başvuru yapılmıştır. Kurum tarafından yapılan incelemeler sonucunda ilanda aranan şartla anayasanın kanun önünde eşitlik ilkesinin ihlal edildiği işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması gerektiği belirtilerek başvuru yapan kişinin başvurusunun yeniden değerlendirilmesi gerektiğine karar verilmiştir. Kurumun kararı üzerine üniversite yönetimi işe alım ilanının iptaline karar verilmiştir (Kaya, 2023, s.19; Karakaş, 2023).

İşveren tarafından ayrıca kadın ya da erkek işçilere düşük ücret verilemeyeceği gibi fazla ücretinde verilmemesi gerekmektedir (Ulucan, 2013, s. 382). Nitekim Yargıtay kararlarında bu durum belirtilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından kadın çalışanın kendisiyle aynı yerde çalışan diğer çalışanlarla aynı işi yapmasına rağmen kendisine düşük ücret

ödenmesi üzerine işverenin eşit işlem borcunu ihlal ettiğine ve bu durumun tazminatı gerektirdiğine karar verilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2020; Konuk, 2022, s. 1547).

Kadınlara Türk Medeni Kanunu 175. maddesiyle verilen süresiz nafaka hakkı da uygulamada bazı sorunlara neden olmaktadır. Süresiz nafaka uygulaması kapsamında ömür boyu nafaka yükümlülüğü taraflar arasındaki menfaatler dengesini bozduğu ve farklı sorunlara neden olduğu ifade edilmektedir (Konca, 2020). Süresiz nafaka uygulamasının neden olduğu başlıca sorunlar (Konca, 2020; Akkurt, 2024, s. 4; Koyunoğlu vd., 2019, s. 7; Demirbaş, 2018, s.227):

*Kısa süren ya da uygulamada birlikteliğin gerçekleşmediği durumlarda süresiz nafaka ödenmesi hakkaniyete aykırı bulunduğu ifade edilmektedir.

*Nafaka ödeyen taraf kendi kişisel ve ekonomik geleceğini dilediği şekilde belirleyememekte, bu kişilerin yeniden yaşamlarına yön vermelerine ya da evlenmelerine engel olabilmektedir.

*Süresiz nafakanın kazanılmış bir hak olarak görülmesi evlilik kurumunun hayat sigortası gibi görülerek değerinin kaybedilmesine ve evliliğe mesafeli yaklaşılmasına neden olmaktadır.

*Süresiz nafaka almaya devam edebilmek için evlilik dışı çocuklar dünyaya getirilebilmekte ve gayri resmi birliktelikler yaşanabilmektedir.

*Nafaka ödeyen kişinin yeniden evlenmesi halinde her ay ödemiş olduğu nafaka çocuk sahibi olma ve evliliğini sürdürmede engel teşkil edebilmektedir.

*Nafaka ödeyen kişiye ağır bir yük yüklemekte, nafaka alacaklısını da boşandığı eşiyle irtibat halinde olmak zorunda bırakmaktadır.

*Nafakayı ödemekle yükümlü tarafın ödeyememesi durumunda ekonomik durumu daha kötüye gitmekte icra takipleriyle karşı karşıya kalabilmektedir.

Süresiz nafaka uygulamasının ortaya çıkardığı sorunlar ayrıca Aile Bütünlüğünü Olumsuz Etkileyen Unsurlar ile Boşanma Olaylarının Araştırılması ve Aile Kurumunun Güçlendirilmesi için Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu tarafından 14.05.2016 tarihinde yayınlanan raporda da belirtilmiş bulunmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2016). Söz konusu raporda uygulamada birlikteliğin gerçekleşmediği, çok kısa süreli olan ya da eşit olarak kusurluluğun bulunduğu boşanmalarda ödenen süresiz nafakanın orantısız bir ceza haline geldiği belirtilmektedir (Konca, 2020). Raporda nafakayı ödeyecek olan eşin yükümlülüğünün süreli olması gerektiği, eşin mağduriyetinin alınan tüm tedbirlere rağmen sürenin bitiminde devam etmesi halinde nafakanın bir fon oluşturularak bu fondan karşılanması önerilmiştir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2016).

Süresiz nafakanın adalete aykırı olduğu ve uygulamada ortaya çıkardığı sorunlar çeşitli platformlarda ve akademisyenler, avukatlar, Bakan tarafından da belirtilmektedir (Kırışık & Öztürk, 2022, s. 562). Boşanmış İnsanlar ve Aile Platformu Kurucusu İlknur Birsal, nafaka uygulamasının süreli yapılarak sorunlara neden olmayacak bir biçimde yeniden düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir (Paksoy & Yazar, 2018).

Akademisyen Prof. Dr. Erol Ulusoy'a (2021) göre bir aylık evliliğin bedelinin bir ömür boyu mali yük oluşturduğu ve bu durumun hakkaniyete uygun olmadığını belirtmiştir. Süresiz nafaka uygulamasının yeni sosyal sorunlara yol açtığını kişinin yeniden evlenmesi durumunda yeni eşi ve çocuklarına harcaması gereken gelirini boşandığı eski eşiyle paylaşmak zorunda kaldığını ifade etmiştir. Bu uygulamanın boşanan erkeği ve yeni kurduğu ailesini mağdur ettiğini belirtmiştir.

Akademisyen Prof. Dr. Ünal Çamdalı'ya (2025) göre süresiz nafaka uygulamasında boşanma sonrasında mağduriyeti önleme ilkesi bulunsa da zaman içerisinde bu uygulamanın adalet duygusunu zedeleyen toplumsal dengesizliğe dönüştüğünü belirtmiştir. Bu uygulamanın destek olmaktan çıkıp kadınların boşanma sonrasında ekonomik bir bağımlılığa dönüştüğünü ve uygulamanın sosyal amacını da ortadan kaldırdığını ifade etmiştir. Pek çok ülkede nafakanın belirli bir süreye bağlı bulunduğunu ifade etmiştir. Süresiz nafaka uygulamasının hem erkek hem kadın için dengesiz sonuçlar ortaya çıkarabildiğini belirtmiştir. Kadınların çalışmaya teşvikini ortadan kaldırdığını ve ekonomik bağımsızlıklarının önünde güvenli bir tembellik alanı oluşturabildiğini ifade etmiştir.

Avukat Mehmet Emin ÇINAR, nafaka taleplerinde evlilik süresinin bir etkisi bulunmadığını 30 gün ya da 50 yıl da evli kalırsa süresiz nafaka talep edilebildiğini ifade etmiştir. 1 gün evli kaldığı halde 15 yıldır nafaka ödeyen insanların mevcut olduğunu ve süresiz nafaka mağdurlarının çoğunluğunun kısa süreli evliliklerinin olduğunu belirtmiştir. Avukat Hakan ÖZBAY, süresiz nafaka uygulamasının kişinin yeniden evlenmesini zorlaştırdığını belirtmiştir. Kanunlarda düzenlemelerin yapılırken insanların durumunun ya da kanunun hayata yansımalarının dikkate alınması gerektiğini ifade etmiştir (İlke Haber Ajansı, 2022). Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı Mahinur Özdemir Göktaş'a (2023) göre süresiz nafaka uygulamasının adil bir uygulama olmadığını bu durumla ilgili Adalet Bakanlığı ile ilgili görüşmelerin yapıldığını belirtmiştir.

Süresiz nafaka uygulaması bu uygulamadan mağdur olan toplumdaki kişiler tarafından da belirtilmektedir. 10 gün evli kalmış bir polis memuru eski eşine 28 yıldır nafaka ödediğini ifade etmiştir (Paksoy & Yazar, 2018). Cengiz DİNÇER

boşandığı eşine 13 yıldır nafaka ödemediğini belirtmiştir. İkinci bir evlilik yaptığını ancak yeni eşi hamileyken nafakayı ödeyememesi nedeniyle hapse girdiğini belirtmiştir (Tarhan, 2023).

Süresiz nafaka uygulamasının ortaya çıkarmış olduğu sorunların çözülmesine yönelik bu uygulamanın evlilik süresiyle sınırlandırılması yönünde Adalet Bakanlığı tarafından çalışmalar yürütüldüğü belirtilmiştir. Bu kapsamda evlilik süresiyle nafaka verilerek nafakası sona eren kadınlara Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından sosyal yardım verilmesi planlanmaktadır. Yapılacak düzenlemeyle kadının da erkeğin de mağdur edilmemesi amaçlanmaktadır (Gençtürk, 2025).

6284 sayılı Kanunla kadınlara verilen pozitif ayrımcılık uygulamaları da sorunlara ve mağduriyetlere yol açabilmektedir. 6284 sayılı Kanun kapsamında koruyucu tedbir kararı verilebilmesi için soyut iddialar içeren bir beyan bile yeterli olabilmektedir (Yağcıoğlu, 2017, s. 947). Bu durum gerçek dışı iddialarda bulunulması durumunda suçlanan kişinin mağdur olmasına neden olmaktadır (Öztürk, 2022, s. 679). Bu kapsamda İstanbul'da yaşanan bir olay örnek verilebilir. İstanbul Kadıköy'de 70 yaşında bir diş hekimi İsmail B. yanında çalışan yabancı uyruklu kadına tecavüz girişimiyle suçlanmıştır. Diş hekimi bunun üzerine etraftaki kalabalık tarafından darp edilmiştir. Ancak olay sonrasında polis tarafından diş hekimi ofisindeki kamera kayıtlarının incelenmesi sonucunda herhangi bir taciz ya da tecavüz bulgusuna rastlanmamış diş hekiminin suçsuz olduğu ortaya çıkmıştır (Erdem, 2021).

6284 sayılı Kanun kapsamında ayrıca delil şahit aranmadan erkeklere evden uzaklaştırma cezası verilebilmektedir (Kırışık & Öztürk, 2022, s. 569-570). Bu durum bazı kadınlar tarafından suistimal edilebilmektedir. Ayrıca evden uzaklaştırılan erkeklere kalacak yer temin edilmemesi de farklı sorunları beraberinde getirmektedir. Süresiz Nafaka Mağdurları Platformu Kurucusu İlhan Ergincan, 6284 sayılı Kanun kapsamında evden uzaklaştırılan erkeklerin kalacak yeri bulunmadığı için sefil bir hayat sürmelerine neden olduğunu belirtmiştir (Türkmen, 2019).

Akademisyen Prof. Dr. Yusuf GENÇ'e (2020) göre evden uzaklaştırma kararlarının evsiz nüfusun artmasına neden olduğunu, evden uzaklaştırılan erkeklere yönelik birtakım yasal düzenlemelerin yapılması gerektiğini belirtmiştir. Evden uzaklaştırılan erkeğin gidebileceği yerlerin kısıtlı bulunduğunu gidebilecekleri herhangi bir kurumun bulunmamasının erkekleri evsizliğe sürüklediğini belirtmiştir.

6284 sayılı kanunla verilen pozitif ayrımcılık uygulamalarının ortaya çıkardığı bu mağduriyetlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu nedenle şikayet edilen kişiye mutlaka somut delil sunma imkanının verilerek adil yargılanma hakkının sağlanması gerekmektedir. Böylece taraflar arasında menfaat dengeside sağlanmış olacaktır (Arıkan, 2023, s. 112-113).

Sonuç

Türkiye Cumhuriyeti devleti toplumda dezavantajlı konumda bulunan kadınlara çeşitli konularda anayasa, kanun, yönetmelik, tebliğ vb. mevzuatla pozitif ayrımcılık uygulamaları düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu kapsamda kadınlara iş hayatı, doğum, annelik, boşanma gibi konularda pozitif ayrımcılık tanınmıştır.

1982 Anayasasında kadınların cinsiyetine uygun bulunmayan işlerde çalıştırılmayacağı ve çalışma şartlarında özel olarak korunacağı belirtilerek kadınların iş hayatına yönelik önemli bir pozitif ayrımcılık tanınmış bulunmaktadır. Ayrıca Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanunuyla analık ve süt izni kullanma hakkı tanınarak bu iznin hangi gün ve saatte kullanılacağı kadının tercihinine bırakılmıştır. Ayrıca kadınlara evlenmeleri halinde 1 yıl içerisinde kendi istekleriyle sözleşmelerini sona erdirebilme hakkı verilerek bu durumda kıdem tazminatı alabilme hakkı da tanınmıştır. Kadınlara Türk Medeni Kanunuyla da süresiz nafaka hakkı ve anne olmaları durumunda doğumla ilgili giderlerini babadan ya da mirasçılarından isteyebilme hakkı verilmiştir. Kadınlara 6284 sayılı Kanunla da şiddete uğraması ya da şiddete uğrama tehlikesi altında bulunması durumunda çeşitli pozitif ayrımcılık düzenlemeleri tanınmıştır. Bu kapsamda kadınlara talep etmeleri durumunda önleyici tedbir kararı ve koruyucu tedbir kararı verilebilmektedir.

Kadınlara çeşitli kanun, yönetmelik, tebliğ vb. mevzuat düzenlemeleriyle ayrılan kontenjan ve kotalarla da pozitif ayrımcılık tanınmış bulunmaktadır. TBMM'de Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurularak komisyon üyelerinin belirlenmesinde kadın milletvekillerine öncelik tanınmaktadır. Ayrıca Sermaye Piyasası Kurulu tarafından ilgili mevzuat düzenlemeleriyle yönetim kurullarında kadınlara kontenjan ve kotalar ayrılarak pozitif ayrımcılık tanınmıştır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından da kadınlara pozitif ayrımcılık kapsamında kontenjan ayrılmakta kadın konukevlerinde çalışanlar tercihen kadınlar arasından istihdam edilmektedir.

Görüldüğü gibi kadınlara çeşitli alanlarda pozitif ayrımcılık uygulamaları tanınmış bulunmaktadır. Ancak bazı pozitif ayrımcılık düzenlemeleri ya da uygulamaları mağduriyetlere ya da sorunlara yol açabilmektedir. 1982 Anayasasında, İş Kanunu'nda ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'yla yapılan düzenlemeler kapsamında işverenin işle ilgili hiçbir süreçte ayrımcılık yapamayacağı ve cinsiyeti nedeniyle daha düşük ücret uygulanamayacağı belirtilmektedir. İşverenin bu kapsamda eşit davranarak yaptığı işlem ya da uygulama sonucunun kadın ya da erkek aleyhine bir duruma yol açmaması gerekmektedir. Ayrıca kadınlara uygulanan kontenjan ve kota uygulamalarının da kadın ya da erkek aleyhine bir mağduriyet ortaya çıkarmaması işverenlerin ilgili düzenlemeler kapsamında hareket etmesi önem arz etmektedir.

Kadınlara Türk Medeni Kanunuyla verilen süresiz nafaka hakkı bazı sorunlara neden olabilmektedir. Bu uygulama çeşitli mağduriyetlere yol açabilmekte ve nafaka alabilmek için resmi olmayan nikahsız yaşam ve birliktelikleri de ortaya çıkarabilmektedir. Süresiz nafaka uygulamasında bir süre sınırı getirilerek bu uygulamanın ortaya çıkardığı problemlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Süresiz nafaka sorununun çözümünde İsviçre Medeni Kanunu örnek alınabilir. Söz konusu kanunda 2000 yılında yapılan düzenlemeyle süresiz nafaka uygulaması süreli hale getirilmiş ve nafakanın süresinin belirlendiği ilgili kanun maddesinde bazı kriterler belirtilmiştir (Bonin aktaran Bulut, 2024, s. 599). Bu kriterler (Bulut, 2024, s. 599-600; Ormancı, 2022, s. 189-190):

*Evlilik süresi boyunca eşler arasında görevlerin dağılımıdır. Bu kriter evlilikte maddi bir katkı sunmayan taraf için önemli olmaktadır.

*Evliliğin süresidir. Bu kapsamda 2 ay sürmüş bir evlilik sonrası kişinin yeni bir hayat kurmak için gerekli olan destek 20 yıl evli kalmış kişiye göre daha az zorluk yaşayacağı düşünülmektedir.

*Evlilikteki hayat standartlarıdır.

*Eşlerin yaşı ve sağlık durumlarıdır. Genç kişilerin boşanmadan sonraki zorlukların üstesinden gelerek hayata uyum sağlayabilmesi yaşlı kişilerle kıyaslandığında daha kolay olacaktır.

*Tarafların gelir ve malvarlıkları, emeklilik, sigorta gelirleri dikkate alınmaktadır.

*Bakımı gerekli olan çocukların bulunması halinde bu bakımın ihtiyaçlarının kapsamı ve süresidir. Hakim çocuklara bakan tarafın durumunu göz önünde bulundurmaktadır.

*Eşlerin mesleki durumları ve istihdam olanaklarıdır. Boşanmadan sonra çalışabilme imkanı kısıtlı olan tarafın durumu, eşlerin kazanç elde edebilme imkanları dikkate alınmaktadır.

Türk hukukunda İsviçre medeni kanununun ilgili hükümlerine uyumlu hale getirilerek nafaka uygulamasının belirli şartlara tabi tutulması gerekmektedir (Şahin, 2017, s. 90). Bu şartların yalnızca nafaka miktarının belirlenmesinde değil nafaka süresinin belirlenmesinde dikkate alınması yerinde olacaktır. Türk Medeni kanununun nafakayla ilgili hükmünde “süresiz” ifadesinin çıkarılarak İsviçre ilgili kanununda olduğu gibi nafakanın süresi ve miktarının belirlenirken bu şartlar dahilinde hareket edilmesi gerekmektedir (Yağcı, 2018, s. 347-348). Yapılacak yeni düzenlemeyle hem kadının hem erkeğin hakları adaletli biçimde gözetilerek taraflardan hiçbirinin mağdur olmaması sağlanmalıdır (Koyunoğlu vd., 2019, s. 6-7).

Kadınlara 6284 sayılı kanunla verilen pozitif ayrımcılık uygulamaları da sorunlara ve mağduriyetlere yol açabilmektedir. Nitekim kanun kapsamında koruyucu tedbir kararı verilebilmesi için delil ya da belge aranmayacağı belirtilmektedir. Erkeklere bu kapsamda evden uzaklaştırma cezası da verilebilmektedir. Bu durum uygulamada bazı kadınlar tarafından suistimal edilebilmekte ve mağduriyetlere yol açmaktadır.

6284 sayılı kanunda gerekli düzenlemelerin yapılarak delil ya da belge aranmadan kişiler hakkında karar verilmemelidir. Kişiler arasında ortaya çıkabilecek anlaşmazlık, öfke gibi durumlarda kanunun yaptırımlarının farkında olan kişiler istedikleri sonucu elde edebilmek için birbirlerini suçlayabilir. Bu nedenle ifade kabul edilse bile vaka bazında araştırma yapılması gerekmektedir (Yaman, 2019, s.14).

Görüldüğü üzere kadınlar için uygulanan bazı pozitif ayrımcılık uygulamaları çeşitli sorunları beraberinde getirebilmektedir. Sorunların çözümü yönünde gerek Türk Medeni Kanunu’nda gerekse de 6284 sayılı kanunda önerilen yasal değişikliklerin yapılması önem arz etmektedir. Ayrıca pozitif ayrımcılık uygulamalarının da tek tipçi pozitif ayrımcılık değil çoğulcu pozitif ayrımcılık uygulamaları olarak hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2016, 14 Mayıs). Aile bütünlüğünü olumsuz etkileyen unsurlar ile boşanma olaylarının araştırılması ve aile kurumunun güçlendirilmesi için alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla kurulan meclis araştırması komisyonu raporu. <https://www.aile.gov.tr/media/4129/meclis-aras-tirma-komisyonu.pdf> adresinden 15 Eylül 2025 tarihinde alınmıştır.
- Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun. (2012). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6284.pdf> adresinden 20 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- Akbaş, K., & Şen, G. (2013). Türkiye’de kadına yönelik pozitif ayrımcılık: kavram, uygulama ve toplumsal algılar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (Ö.S.), 165-189. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/153607>
- Akdemir, D. Ş. (2014). Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve Pozitif Ayrımcılık. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 890-908. Doi: 10.15869/itobiad.00018
- Akkurt, S. S. (2024). TMK md. 175 hükmünün yoksulluk nafakasının süresine ilişkin yaklaşımının hukuki yorum yöntemleri çerçevesinde tahlili. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-18. Doi: 10.54699/andhd.1347517
- Avrupa Birliğinin İşleyişine Dair Antlaşma. (2009, 1 Aralık). <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf> adresinden 20 Ağustos 2025 tarihinde alınmıştır.
- Arıkan, Ş. (2023). 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun Kapsamında Tedbirlerin Uygulanmasında Kadının Beyanının Esas Alınması İlkesine Eleştirel Yaklaşım. *Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi*, 7(1), 93-118. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/duamydad/issue/79403/1342715>
- Bulut, H. (2024). Yoksulluk nafakasında süre sorununa ilişkin değerlendirmeler ve çözüm önerileri. *Adalet Dergisi*, 1(72), 593-617. Doi: 10.57083/adaletdergisi.1484082
- Çamdalı, Ü. (2025). Süresiz Nafaka Tartışması: Adalet mi, Yük mü?. <https://www.akademikakil.com/suresiz-nafaka-tartismasi-adalet-mi-yuk-mu/unalcamdali/> adresinden 25 Kasım 2025 tarihinde alınmıştır.
- CEDAW (1981). Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi. <https://www.aile.gov.tr/media/35256/kadinlara-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-ve-ihtiyari-protokolu.pdf> adresinden 15 Eylül 2025 tarihinde alınmıştır.
- Demir, K. (2022). İşverenin eşit davranma borcunun sınırı: 6701 sayılı kanunda ayrımcılık yasağının istisnaları. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12(1), 19-34. Doi: 10.32331/sgd.1135307
- Demirbaş, A. (2018). Güncel tartışmalarla yoksulluk nafakası. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 219-235. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/imuhfd/issue/54315/737037>
- Devlet Memurları Kanunu. (1965). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden 15 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- Erdem, A. K. (2021). Tecavüzle suçlanan dişi olayıyla gündeme geldi... “kadının beyanı esastır” ilkesiyle masumiyet karinesi istismar mı ediliyor?. <https://www.indyturk.com/node/361591/tecav> adresinden 25 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hsbdergi/issue/52731/673563>
- Genç, Y. (2020). Evden uzaklaştırma kararı evsiz nüfusu artırıyor. <https://haber.sakarya.edu.tr/evden-uzaklastirma-karari-evsiz-nufusu-artiriyor-h98151.html> adresinden 15 Eylül 2025 tarihinde alınmıştır.
- Gençtürk, B. (2025). Nafaka düzenlemesi yolda: evlilik süresine göre verilecek. <https://www.haberturk.com/nafaka-duzenlemesi-yolda-evlilik-suresine-gore-verilecek-3760950> adresinden 20 Nisan 2025 tarihinde alınmıştır.
- Göktaş, M. Ö. (2023). Bakan Göktaş’tan süresiz nafaka açıklaması: kabul edilebilir değil. <https://www.yenisafak.com/gundem/bakan-goktastan-suresiz-nafaka-aciklamasi-kabul-edilebilir-degil-4548208> adresinden 25 Temmuz 2025 tarihinde alınmıştır.
- Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme (1969). https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020093651bm_09.pdf adresinden 25 Temmuz 2025 tarihinde alınmıştır.

- ILO (1958). 111 Nolu Ayrımcılık Sözleşmesi. <https://www.ilo.org/tr/resource/111-nolu-ayirimcilik-ve-meslek-sozlesmesi> adresinden 20 Nisan 2025 tarihinde alınmıştır.
- İlke Haber Ajansı (2022). Hukukçular: Daha Hakkaniyetli Bir Nafaka Kanununa İhtiyaç Var. <https://www.ilkha.com/gundem/hukukcular-daha-hakkaniyetli-bir-nafaka-kanununa-ihtiyac-var-196142> adresinden 25 Kasım 2025 tarihinde alınmıştır.
- İş Kanunu. (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden 15 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- İştar, E. (2012). Gazetelerdeki iş ilanlarında ayrımcılık. *Akademik Bakış Dergisi*, (28), 1-13. <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868078.pdf>
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu. (2009). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5840.pdf> adresinden 20 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik. (2013). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130105-5.htm> adresinden 25 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- Kaplan, S. E. T. (2017). İş hukukunda eşitlik ilkesi ve cinsiyet ayrımcılığı. *TBB Dergisi*, (Ö. S.), 225-268. <https://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1722>
- Karakaş, İ. (2023). KDK'dan işe alımda cinsiyet ayrımı yapılmasın kararı. <https://www.aa.com.tr/tr/ayrimcilikhatti/kadin/kdkden-ise-alimda-cinsiyet-ayrimi-yapilmasin-karari/1815778> adresinden 15 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- Kaya, S. (2023). Eşitlik, pozitif ayrımcılık ve dağıtıcı adalet ilkeleri çerçevesinde idarenin yükümlülüklerinin değerlendirilmesi. *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi*, (21), 1-35. Doi: 10.26650/ihid.21.008
- Kayaalp, D. (2019). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kanunu ile getirilen ayrımcılık yasağı istisnalarının iş hukukundaki görünümü üzerine bir değerlendirme. *ASBÜ Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1), 67-107. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbuhfd/issue/47438/594003>
- Kılınç, E. (2021). *Ayrımcılık*. B. Çiçek (Ed), Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü (s.23-42) içinde. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Kırıışık, F., & Öztürk, K. (2022, 20-22, Ekim). *Bir stratejik kaynak olarak hukuk: hukukun genel ilkelerinde bozulma tehlikesi* [Sözlü Sunum]. Kayfor 2022, Osmaniye, Türkiye.
- Konca, N. K. (2020). Süresiz nafaka tartışmaları. *Kriter*, (43), <https://kriterdergi.com/siyaset/suresiz-nafaka-tartismalari>
- Konuk, G. (2022). Uluslararası hukuk kaynakları çerçevesinde iş hukukunda cinsiyet ayrımcılığı. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 71(4), 1509-1557. Doi: 10.33629/auhfd.1165650
- Koyunoğlu, H., Ustabulut, B., & Boyalık, R. (2019). Türkiye’de Nafaka: Uygulama, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. <https://esamistanbul.org/wp-content/uploads/2021/03/Turkiyede-Nafaka-ESAM-IST.pdf> adresinden 10 Ağustos 2025 tarihinde alınmıştır.
- Ormancı, P. A. (2022). Türkiye’de yoksulluk nafakasına ilişkin güncel gelişmeler ve nafakanın süreye bağlanması meselesi-İsviçre hukukuyla karşılaştırmalı bir inceleme. *TBB Dergisi*, (162), 183-203. <https://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2022-162-2076>
- Özdamar, D. (2006). Pozitif (Olumlu) ayrımcılık yönü ile Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de kadının hukuki konumuna ilişkin son gelişmeler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(2), 11-67. Doi: 10.15337/SUHFD.2017.161
- Öztürk, M. (2022). Tedbir Kararıyla Evden Uzaklaştırılan Erkeklerin Karşı Karşıya Kalabileceği Bazı Riskler. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42), 673-705. Doi: 10.14520/adyusbd.1176656
- Paksoy, M., & Yazar, B. (2018). Süresiz nafaka mağdurları yasal düzenleme bekliyor. <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/suresiz-nafaka-magdurlari-yasal-duzenleme-bekliyor/1060805> adresinden 15 Mayıs 2025 tarihinde alınmıştır.
- Sermaye Piyasası Kurulu (2011). Kurumsal yönetim ilkelerinin belirlenmesine ve uygulanmasına ilişkin tebliğ. <https://spk.gov.tr/data/61e87f0b1b41c611a4c53a90/2fb4947cb75a159d431a0ed205cdcb7c.pdf> adresinden 20 Eylül 2025 tarihinde alınmıştır.
- Sermaye Piyasası Kurulu (2014). Kurumsal yönetim tebliği. <https://spk.gov.tr/data/639035148f95db2c38f512b3/Kurumsal%20Y%C3%B6netim%20Tebliği%20II-17.1.pdf> adresinden 20 Eylül 2025 tarihinde alınmıştır.

- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden 20 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- Şahin, M. (2017). Türk-İsviçre medeni kanunlarına göre evlilik sonrası katkının (yoksulluk nafakasının) şartları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XXI(3), 75-107. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ahbvuhfd/issue/48088/608075>
- Tarhan, A. (2023). Mağdurlar Süresiz Nafaka Uygulamasının Kalkmasını İstiyor. <https://www.ilkha.com/gundem/magdurlar-suresiz-nafaka-uygulamasinin-kalkmasini-istiyor-343397> adresinden 26 Kasım 2025 tarihinde alınmıştır.
- TDK (2025). TDK sözlükleri. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 10 Eylül 2025 tarihinde alınmıştır.
- Türk Medeni Kanunu. (2001). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4721&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden 20 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). 1982 Anayasası. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf> adresinden 15 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu. (2016). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf> adresinden 25 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- Türkmen, H. (2019). Evden uzaklaştırılan erkek ama sığınma evleri kadın için... Bu adamın katili 6284. <https://www.yeniakit.com.tr/haber/evden-uzaklastirilan-erkek-ama-siginma-evleri-kadin-icin-bu-adamin-katili-6284-963956.html> adresinden 10 Haziran 2025 tarihinde alınmıştır.
- Ulucan, D. (2013). Eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Ö.S), 369-383. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/46930/588785>
- Ulusoy, E. (2021). Süresiz nafaka için adım rafa mı kalktı?. <https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/prof-dr-erol-ulusoy/suresiz-nafaka-icin-adim-rafa-mi-kalkti-6635708> adresinden 20 Eylül 2025 tarihinde alınmıştır.
- Umutlu, S. (2020). Kadın işçilerin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesih hakkı ve sonuçları. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 877-894. Doi: 10.16951/atauniiib.691178
- Yağcı, K. (2018). Yoksulluk nafakasında süresizlik sorunu. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 76(1), 323-358. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iuhfm/issue/39991/475487>
- Yağcıoğlu, A. H. (2017). 6284 sayılı ailenin korunması ve kadına karşı şiddetin önlenmesine dair kanun ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *D.E.Ü Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(Ö. S.), 913-966. <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/24-ALI-HAYRDAR-YAGCIOGLU.pdf>
- Yaman, F. (2019). Kadına yönelik hukuki düzenlemelerin aile kurumu üzerindeki etkileri: İstanbul sözleşmesi ve 6284 sayılı kanun örnekleri. <https://www.muhammedbalci.com/hukukdunyasi/tce/1067.pdf> adresinden 20 Ağustos 2025 tarihinde alınmıştır.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017\16279 E., 2020\10415 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/#>
- Yıldırım, Z. M. (2017). *Ayrımcılık*. A. Tokol & Y. Alper (Ed.), Sosyal Politika (s. 301-320) içinde Dora Basım Yayın: Bursa.
- Yıldırım, S. (2021). Ayrımcılık temelli dışlanma: Türkiye’de çalışma hayatında kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 321-346. Doi: 10.32331/sgd.1049046
- Yücel, E. (2015). Avrupa insan hakları sözleşmesi ve Avrupa Birliği direktiflerinde ayrımcılık yasağı hukuku. *Adam Akademi*, 6(1), 59-84. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/adamakademi/issue/24945/263359>