

ÇALIŞMA YAŞAMINDA TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞININ GÖRÜNÜMÜ

Süheyla ERİKLİ*

Öz

Ayrımcılık; yaş, toplumsal cinsiyet, ırk, engellilik ve cinsel yönelim gibi doğuştan yada sonradan sahip olunan birtakım özellikler nedeniyle bireyin toplumdaki diğer bireylere göre eşit olmayan uygulamalara veya davranışlara maruz kalması durumunu tanımlamaktadır. Bu durum bireyin eğitime, istihdama ve sosyal yaşama katılım konusunda dezavantajlı konumda yer almasında yol açmaktadır. Bu çalışmanın amacı ayrımcılık sorununu toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında ele alarak çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini incelemektir. Bu amaçla Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden yararlanılmıştır. Çalışma sonucunda ayrımcılık sorunun hukuksal bir sorun olarak değerlendirilmesinin yanı sıra sosyal politika alanı içerisinde değerlendirilmesi ve ayrımcılık ile mücadele pozitif ayrımcılık uygulamalarının genişletilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal devlet, Sosyal politika, Ayrımcılık, Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, Çalışma yaşamı,
Jel Kodları: J16

* Dr.Öğr.Üyesi Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Berat Cömertoğlu MYO, Ankara/Türkiye, serikli@ybu.edu.tr

Makale gönderim tarihi: 11.01.2020
Makale kabul tarihi: 26.01.2020

Gender Discrimination in Working Life

Abstract

Discrimination judges the individual or restricting members of one group from opportunities and resources by the reason of disability, gender identity, marital status, race, nationally, ethnicity as well as other categories. This situation causes disadvantage the individual's education, employment and social life participation. The main purpose of this study is research in the context of discrimination gender inequality in working life. For this reason was used to Türkiye Statistical Institute dataset. Consequently it is emphasized that discrimination is a subject of legal as well as social policy and anti-discrimination need to be positive discrimination practices

Keywords: Social state, Social policy, Discrimination, Gender discrimination, Work life

Jel Codes: J16

Giriş

Toplumsal cinsiyet, sanayileşme süreci ile birlikte ortaya çıkan işbölümü ile yakından ilişkili bir kavramdır. Bu kavrama göre kadın ve erkeğin toplumsal rollerinin keskin bir biçimde birbirinden ayrıldığı toplumlarda kadın, toplumsal normlara bağlı olarak, ev içerisinde yer alan çocuklara, engelliye ve yaşlı bireylere yönelik “ücretsiz” bakım hizmetlerini ve günlük bakım işlerini yürüterek refah sağlayıcı konumunda bulunmaktadır. Erkek ise evin geçimini sağlamaya görevini üstlenmekte ve böylece aile içi iş bölümü gerçekleşmektedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) raporunda yer verildiği üzere günümüzde hala bazı kültürlerde ailelerin eğitime katılım için çocukları arasında seçim yapmaları gerektiğinde kız çocukları yerine erkek çocuklarını tercih ettikleri görülmektedir. Bu durumun nedeni kadının öncelikli rolünün evlenmek, çocuk doğurmak ve ev işlerini yapmak şeklinde görülmesi ile ilgilidir. Buna bağlı olarak kadın hane halkı içerisinde ikinci ya da üçüncü derecede ekonomik katkı sağlayan birey olarak görülmektedir (ILO,2009:8-9).

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kavramının temelinde cinsiyet farklılığının toplumsal yapı ile kurduğu ilişki yatmaktadır ve bu kavram toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile yakından ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin genel anlamıyla sosyal, kültürel ve ekonomik yapıya ve hatta oluşturulan politikalara bağlı olarak fırsatlara ve kaynaklara erişimde kadınların aleyhine ortaya çıkan eşitsizlik durumudur. Söz konusu eşitsizlikler bireylerin zihin dünyasında bir “doğru bir gerçeklik” olarak algılanmakta ve bu durum toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı işgücü piyasasında istihdama katılımda eşitsizlik, ücret eşitsizliği, meslekte yükselme ve terfi olanakları açısından eşitsizlik olarak kendisini göstermektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunu, çalışma yaşamında kadının işgücüne katılma durumundan başlayıp terfi olanaklarına kadar geniş yelpazede etkisi olan bir sorun alanıdır.

1. Ayrımcılık Kavramı

Fransız devrimi ile “eşitlik” söylemlerinin bütün dünyayı etkilemesi sonucunda 1789 yılında yayımlanan *Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi*'nin birinci maddesinde, Her bir bireyin hakları açısından özgür ve eşit şekilde doğduğu ve yaşadığı ifade edilmiş ve böylece eşitlik ilkesi ilk kez hukuki olarak düzenlenmiştir (Korkut, 2009:11). Ayrımcılık kavramı ise uluslararası alanda ilke kez 1948 yılında Birleşmiş Milletler tarafından yayımlanan İnsan

Hakları Evrensel Beyannamesinde düzenlenmiştir. Beyannamenin ikinci maddesinde; “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.” ifadesi ile yer almıştır. Sonraki yıllarda uluslararası alanda ayrımcılık ile ilgili pek çok sözleşme oluşturularak ayrımcılık yasaklanmasına rağmen ayrımcılığın ne demek olduğu açıkça tanımlanmamıştır. En genel tanımıyla ayrımcılık, bireyin doğuştan sahip olduğu özellikler yada sonradan sahip olduğu özellikler nedeniyle toplum içerisinde eşit olmayan davranış veya uygulamalara maruz kalması durumudur (Tokol, 2012: 158). Söz konusu kavram sosyolojik bağlamda ele alındığında bireye, gruba veya grubun üyelerine yönelik önyargılar sonucunda ortaya çıkan olumsuz tutum ve davranışlar olarak ifade edilebilirken (Göregenli, 2012:21); hukuksal bağlamda ele alındığında hukuk sisteminde eşit durumda olan bireylere, geçerli bir neden olmamasına rağmen bir hak veya yükümlülükle ilgili olarak isteyerek ya da istemeyerek eşit davranılmaması olarak tanımlanabilir (SES, 2015: 13). Sorun toplumsal yaşamda ortaya çıkış süreci işe şu şekilde sistematize edilebilir (Göregenli, 2008: 15);

Ayrımcılığın oluşması için ilk olarak hiyerarşik bir toplum örgütlenmesinin olması gerekmektedir ve bu hiyerarşik örgütlenmenin hem yukarısında hem de aşağısında yer alanlar açısından meşrulaştırılabilmesi için ayrımcı söylemlere ihtiyaç vardır. Bu dil aracılığı ile ayrımcılık doğallaşmakta ve yaygınlaşmaktadır. Bu duruma ek olarak ayrımcılık sorunu, ayrımcılığa uğrayan gruplara yönelik oluşturulan kalıp yargılar, önyargılar, çeşitli medya ve iletişim kanallarında haberlerin ve olayların ele alınış biçimleri aracılığı ile pekiştirilmektedir. Örneğin Kürtler, Ermeniler, Araplar, kadınlar, sarışınlar ile başlayan her cümle kalıp yargı barındırmaktadır. Söz konusu kalıp yargılar bireyleri bireysel niteliklerinden uzaklaştırıp grubun tüm üyelerini aynılaştırarak damgalamakta ve söz konusu kalıp yargılara maruz kalan gruplar toplumdakendileri için belirlenen sınırların dışına çıkmak istediklerine ayrımcılığa maruz kalmaktadır.

2. Sosyal Politika Açısından Ayrımcılık Sorunu

Sanayi devriminin bir sonucu olarak ortaya çıkan sosyal politika başlangıçta sadece işçi sınıfının çıkarlarını korumaya yönelik düzenlemeleri hedef almakta iken (Talas, 1992:14); zamanla toplumsal alanda ve ekonomi alanında yaşanan gelişmeler sosyal politika alanının

genişlemesine sebep olmuştur. Bu noktada (Koray, 2010:10) batı toplumlarında insan haklarının gelişimi, özgürlük, eşitlik ve adalet anlayışının önem kazanması ve ekonomi politikalarında yaşanan değişim toplumda sosyal koruma ihtiyacı olan bütün kesimlere ve gruplara yönelik politikalar üretilmesinin zeminini oluşturmuştur (Altan, 2006:4). Günümüzde ise bireylerin ve toplumların değişen ihtiyaçlarına bağlı olarak üçüncü kuşak sosyal politika olarak adlandırılan ayrımcılık, sosyal dışlanma ve dezavantajlı gruplar gibi yeni çalışma konuları sosyal politika alanına dahil olmuştur (Serdar, 2014:6).

Ayrımcılık sorununun sosyal politika alanı içerisinde yer alması hiç şüphesiz sosyal devlet olmanın bir gereğidir. Sosyal politika üreten devlet anlamına gelen sosyal devlet bir toplumda ortaya çıkan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak ve daha fazla eşitlik yaratmak amacıyla gerekli düzenlemeleri devlet biçimi olarak tanımlanmıştır (Dedeoğlu, 2009:42). Bir diğer ifade (Özbudun, 2005: 99) ile sosyal devlet; devletin sosyal barış ve sosyal adaleti sağlamak amacı ile toplumsal ve ekonomik yaşama müdahalesini gerekli ve aynı zamanda meşru gören bir anlayış olarak tanımlanabilir. Diğer yandan gelişmesini insan hakları ve demokrasiye borçlu olan sosyal politika “vatandaşlık hakkı” çerçevesinde toplum üyeleri arasında eşitliği sağlamakla yükümlüdür (Koray, 2010: 8-9). Nitekim, Türkiye Cumhuriyet Anayasasının ikincimaddesinde belirtildiği üzere Türkiye Cumhuriyetinin sosyal bir hukuk devleti olması, devletin ayrımcılık sorunu ile mücadele etmesini zorunlu kılmaktadır.

Sosyal politikanın ayrımcılık sorunu ile ilgilenmesi sosyal politikanın toplumda “sosyal adalet” ve “sosyal bütünleşme” sağlama amacı taşıması ile ilgilidir. Sosyal adalet ilkesi toplumda aynı dönemde yaşayan bireylere eşit fırsatlar sağlanması durumudur. Devletin dezavantajlı grupları, dezavantajlı olmayan gruplar ile eşit duruma getirmeye yönelik pozitif bir yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülük sadece bir koruma yükümlülüğü olarak algılanmamalı aynı zamanda hakların her bir birey için standart hale getirilmesi ve adaletin sağlanması bakımından da önem taşımaktadır. Sosyal adaletin sağlanması ise fırsat eşitliğinin sağlanması ile gerçekleşmektedir (Koray, 2010:11).

Sosyal politikanın bir diğer hedefi olan sosyal bütünleşme hedefi sosyal farklılıkları azaltmak suretiyle bireyler ve gruplar arasında ortak denge, istek ve motivasyon yaratarak söz konusu grupların birbirine yaklaşmalarını sağlamayı ve bu ortak unsurların korunması ve geliştirilmesi aracılığı ile sosyal bütünleşmeyi amaçlamaktadır (Güven, 1995: 21). Bu noktada toplum içerisinde birtakım özel koşullar nedeniyle özel olarak korunması gereken “dezavantajlı gruplar” ın da diğer gruplarda olduğu gibi kimliklerini özgürce ortaya

koyabilmeleri ve bu gruplara yönelik ayrımcı davranışların engellenmesi, insan hak ve özgürlüklerinin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu hak, devletlerin bireyler arasında eşitliği sağlama ve ayrımcılığı engellemekle yükümlü olan hukuk devleti ilkesi ile güvence altına alınmaktadır (Altan, 2006: 7).

Hukuk devleti ilkesi, ayrımcılık konusuna insan hakları bağlamında yaklaşarak “tüm bireyleri eşit niteliklere sahip varlıklar” olarak tanımlamaktadır (Göregenli, 2012: 19). “Şekli eşitlik” ya da “kanun önünde eşitlik” olarak kategorize edilen bu yaklaşım herkesin doğuştan eşit olduğunu varsayarak ayrımcılık yapılmadığı sürece herkesin eşit olduğunu kabul etmektedir (Gül ve Karan, 2011: 6). Eşit olmayan uygulamalar veya davranışlar karşısında ise cezai işlem ön görmektedir (Göregenli, 2008: 14). Ancak kanun önünde herkesin eşit olduğuna ilişkin yaklaşım, toplum içerisinde dezavantajlı konumda bulunan insanlara yönelik özel önlemler ve sosyal politikalar oluşturmasını içermediği için eşit bir toplum yaratmaya yetmemiştir. Bu durum maddi eşitlik ihtiyacı yaratmıştır. Maddi eşitlik anlayışı kişi veya gruplar arasında farklılık olduğunu, bu nedenle mevcut eşitsizlikleri gidermek için geçici özel önlemler alınması gerektiğini savunmaktadır (Gül ve Karan, 2011: 7).

3. Ayrımcılığın Ortaya Çıkış Şekilleri

Ayrımcılığın ortaya çıkış biçimlerine ilişkin farklı tasniflerin yapıldığı görülmektedir. Buna göre Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği ayrımcılık türlerini doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve makul uyumlaştırma yapmama olmak üzere dört kategoride incelerken; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve sistematik ayrımcılık olmak üzere üç kategoride tasnif etmiştir.

Doğrudan ayrımcılık, bir kişinin ya da bir grubun etnik köken, cinsel yönelim, engellilik gibi nedenlerden en az birinin sonucu olarak, toplumdaki diğer kişilere göre insan hak ve özgürlüklerindeneşit bir şekilde kullanmasını engellemeye ya da zorlaştırmaya yönelik her türlü söylemi, eylemi ifade etmektedir (Gül ve Karan, 2011: 14). Örneğin gençlerin tecrübesiz oldukları gerekçesi ile işe alınmamaları yada kadının aile sorumlulukları nedeniyle çalışma yaşamında etkin olmayacağı gerekçesi ile iş ilanlarında erkek işçi aranması doğrudan ayrımcılığa örnek gösterilebilir. PwC şirketi tarafından 2018 yılında

yapılan Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği araştırması¹ sonucuna göre bir iş başvurusu yada iş görüşmesi sürecinde ayrımcılığa uğradığını düşünen kadınların oranı (%40) erkeklerin oranından (%19) iki kat fazla olduğu tespit edilmiştir.

Dolaylı ayrımcılık, bazı yasal düzenleme ve uygulamaların görünüşte ayrımcılık olarak anlaşılmasına rağmen bazı kişi ve gruplar üzerinde olumsuz etki yaratmasını ifade etmektedir (Gül ve Karan, 2011: 15). Örneğin (Demir, 2011: 774), iş ilanlarında işin niteliği gerektirmemesine rağmen, arandıkları nitelikler arasında “sağlık durumunun iş yapmaya elverişli olması” engellilere yönelik, yine işin niteliği gerektirmemesine rağmen uzun süreli seyahat etme şartının aranması kadınlara yönelik dolaylı ayrımcılığa neden olabilmektedir (Tokol, 2012: 159)

Dolayısıyla ayrımcılık, bir kişinin iletişimde olduğu veya akrabalık bağı ile bağlı olduğu bir başka kişinin özellikleri nedeniyle ayrımcılığa uğramasını içermektedir. Kürt kökenli biriyle evlenen kişinin çalışma ortamında ayrımcılık içeren eylemlere maruz kalması bu duruma örnek gösterilebilir (Gül ve Karan, 2011: 17).

Makul Uyumlaştırma Yapmama, işveren veya herhangi bir kişi ya da kuruluştan kaynaklanan bir düzenlemenin neden olduğu dezavantajları ortadan kaldırmaya yönelik gerekli tedbirlerin alınmaması durumudur (Yeşiladalı ve Ayata, 2011: 19). Ancak gerekli tedbirlerin alınmasına ilişkin söz konusu düzenlemeler pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilmemelidir. Zira pozitif ayrımcılık, mevcut olan eşitsizliği gidermek amacı ile yapılan düzenlemeleri içerirken; “makul uyumlaştırma” eşitsizliğin oluşmasını engellemeye yöneliktir. Pek çok hukuk mevzuatında yeni olan bu kavramın engellilere yönelik olarak düzenlendiği görülmektedir. Örneğin engelli bir çalışan ile diğer çalışanlar arasında mesai saatlerinin aynı olması, engelli çalışanın diğer çalışanlara göre işyerine gelene kadar karşılaştığı zorluklar farklılık taşıdığından “makul uyumlaştırma yapmama” kaynaklı ayrımcılık” olarak değerlendirilebilir. Örneğin Yargıtay 2005 yılında vermiş olduğu bir kararda engelli kontenjanında çalışan bireyin masa başı işlerde çalıştırılması gerekmesine rağmen 8 saat ayakta kalacak şekilde çalıştırılmasının ve performansı nedeniyle işten çıkarılmasının haksız olduğuna ve işçinin engellilik durumuna göre performans değerlendirilmesi yapılması gerektiğine hükmetmiştir (Çetin, 2010: 29).

¹ Araştırma Türkiye genelinde üst düzey olarak tasnif edilebilecek (yönetici, sorumlu uzman, genel müdür, yönetim kurulu üyesi) 943 katılımcı ile 13.2.2018-21.02.2018 tarihleri arasında online anket aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

Taciz, Doğuştan yada sonradan sahip olduğu özellikler nedeniyle bireyin onurunu zedeleyecek, aşağılanmasına ve küçük düşürülmesi yol açacak davranışlardır (Gül ve Karan, 2011: 18). Genellikle işyerlerinde görülen ayrımcılığı bu türüne fiziksel görünümü ve cinsel yönelimi nedeniyle lakap takmalar, dini ve inancı nedeniyle alay etme durumları örnek gösterilebilir.

Sistemik ayrımcılık ise toplumda belirli grupların sürekli bir biçimde ayrımcılığı uğraması; ayrımcılığın adeta standart bir uygulama haline dönüşmesidir. Arabistan'da kadınların araba kullanmasının yasak olması bu duruma örnek gösterilebilir.

4. Bir Ayrımcılık Türü Olarak Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Toplumsal cinsiyet; toplumun kültürü, değerleri, gelenekleri, görenekleri, inançları, normları ve üretim yapısının kadına ve erkeğe yüklemiş olduğu anlamı ifade etmektedir (Çaha, Çaha ve Yılmaz, 2016:25). Bir diğer ifade ile toplumsal cinsiyet, toplumunkadından ve erkekten beklediği sosyal rol ve kültür ile ilgili bir kavramdır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet kavramı kadının ve erkeğin doğuştan getirdiği özellikler olmayıp toplumsal ilişkiler ağının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Bora, 2016:22). Özellikle geleneksel aile yapılarının devam ettiği ve kadının sosyal yaşama katılımının sınırlı olduğu toplumlarda toplumsal cinsiyet rolleri daha keskin olmakta; kadınlar annelik ve eş görevleri ile erkekler ise mesleki ünvanları ile tanımlanmaktadır (Bilek, 2017:13).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramının temelinde sanayileşme süreci ile ortaya çıkan toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü yer almaktadır. Daha açık ifade etmek gerekirse sanayileşme süreci öncesinde üretim hanenin ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile hane içerisinde gerçekleştirilen bir eylemdir. Üretim alanı ile yeniden üretim alanının aynı mekanda olması toplumda kadının ve erkeğin cinsiyet rollerinde sert bir ayrımın olmasını engellemiştir. Ancak sanayi devrimi ile birlikte üretimin ev dışına çıkması bir diğer ifade ile kamusallaşması ücretsiz çalışma (ev işi-yeniden üretim) ile ücretli çalışma (üretim) ayrımına yol açarak kadın ile erkek arasında cinsiyete dayalı işbölümü kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (İlkkaracan, 2010: 7).

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmede kadının insan hakları ve temel özgürlükler başta olmak üzere sahip olduğu politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni hakların kullanılmasını engellemeye yönelik her

türlü eylem cinsiyet ayrımcılığı olarak tanımlanmıştır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığın temelinde diğer ayrımcılık türlerinde olduğu gibi kalıplaşmış yargılar yatmaktadır. Söz konusu yargılar toplumda hangi rol ve görevlerin geleneksel olarak “erkeksi” ya da “kadınsı” olarak kategorize edildiğini gösteren kültürel ve sosyal yaklaşımdan beslenmektedir. Bu yaklaşım yaygın olarak aile yapısını muhafaza etmeye çalışan geleneksel toplumlarda görülmekte ve bu toplumlarda ev içi hizmet ve bakım hizmetlerinden kadın sorumlu tutulurken, evin geçimini sağlama görevi erkeğe verilmektedir (Mingione, 2010: 271). Böylesi bir ayırım kadınların toplumsal yaşamın çeşitli alanlarına ulaşmasını engellemekte ve ulaşan kadınların ayrımcı söylemler ve uygulamalara maruz kalmasına neden olmaktadır.

4.1.İşgücü Piyasasında Cinsiyet Ayrımcılığının Ortaya Çıkış Şekilleri

Kadının işgücü piyasasında yer almasına imkan sağlayan gelişmeler toplumsal cinsiyetin bir sorun olarak ön plana çıkmasında önemli role sahiptir. Zira kadının işgücü piyasasında yer almak istemesitoplum tarafından belirlenen sınırların dışına çıkması anlamına gelmektedir ve bu durum çalışma yaşamında kadının “ek işgücü” olarak görülmesine ve ayrımcılık içeren uygulamalar ile karşılaşmasına yol açmaktadır.

İşgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı; yatay ayrımcılık ve dikey ayrımcılık olmak üzere iki kategoride değerlendirilebilir. Yatay (horizontal) ayrımcılık kendi içerisinde ücret ayrımcılığı ve meslek ayrımcılığı olarak iki gruba ayrılmaktadır. Meslek ayrımcılığı, işlerin yada mesleklerin “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ayrılmasını ifade etmektedir (Parlaktuna, 2010: 122). Çoğu geleneksel ülkede kadınlar; temizlik, yemek, giysi yıkama gibi günlük ev işlerinde çalıştırılırken; daha mekanik, teknik ve elektronik bilgi ve beceri gerektiren işler erkek işi olarak görülmektedir. Türkiye’de en tipik örnek hemşire ve öğretmenliğin kadın mesleği, polis ve mühendis gibi teknik işlerin erkek mesleği olarak değerlendirilmesidir.

Çalışma yaşamında görülen toplumsal cinsiyet ayrımcılığının bir diğer türü ücret ayrımcılığıdır. Ücret ayrımcılığı cinsiyet farklılığı nedeniyle eşit işe eşit ücret ödenmemesi durumudur. Bir diğer ifade ile aynı işi yapmalarına rağmen kadın çalışanların erkek çalışanlara daha düşük ücret almaları durumudur ve TÜİK’in 2018 yılına ait meslek grubuna grubuna göre yıllık ortalama brüt ücret ve ücret farkına verilerine göre cinsiyetler arası ücret farkı % 7,7 olarak hesaplanmıştır (www.tuik.gov.tr).

Dikey (vertical) ayrımcılık ise aynı iş organizasyonu yada meslek grubu içerisinde hiyerarşik

olarak kadınların erkeklerden daha alt pozisyonlarda yer alması veya çalışma kariyerlerinde belirli bir noktadan sonra yükselmemeleri durumudur (ILO, 2008:5). Müdür ve yöneticilik pozisyonlarında çoğunlukla erkeklerin; müdür yardımcılığı, koordinatör gibi daha alt düzey pozisyonlar için ise kadınların tercih edilmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Bu durumun temelinde işverenin kadın çalışan evlendiğinde ve çocuk sahibi olduğunda verimliliği düşeceği ve işten ayrılacağı algısı yatmaktadır. Dolayısıyla işveren açısından toplumsal cinsiyet temelli algı kadınlara yönelik negatif ayrımcılık içeren uygulamalara yol açmaktadır (ILO, 2009: 4). Bir diğer ifade ile işverenler bakım sorumluluğunun kadına ait olduğu ve bu durumun sonucunda kadının çalışma yaşamına ait sorumluluk yerine getiremeyeceğine ilişkin sahip oldukları inanç özellikle üst kademedeki kadınların daha az tercih edilmesine yol açmaktadır. Aksu, Çek ve Şenol tarafından kadınların müdür olmalarının önündeki engelleri araştıran çalışmada araştırmaya katılan kadın ve erkek müdürlertemel sorunun toplumsal ön yargılardan ve cinsiyet ayrımcılığındankaynaklandığını ifade etmişlerdir (Aksu, Çek ve Şenol, 2013: 158).

4.2.Türkiye İşgücü Piyasasının Cinsiyet Açısından Durumu

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından üretilen temel işgücü göstergelericinsiyet dağılımı açısından incelendiğinde kadınların işgücüne katılma oranının2019 yılında %34,3 erkeklerin işgücüne katılma oranının ise %71,1 olduğu görülmektedir. Tablo 1 ekonomik faaliyetin dağılımı açısından incelendiğinde kadınların (58,6) ve erkeklerin (55,7) ağırlıklı olarak hizmet sektöründe yer aldıkları görülmektedir. Kadınların yoğunlukta olduğu ikinci sektör tarım sektörü (25,4) iken erkeklerin sanayi sektöründe (21,7) yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 1. Temel İşgücü Göstergeleri, %

		İ.K.O	İstihdam	İşsizlik	Tarım sek.çal.	Sanayi sek.çal.	İnşaat sek.çal.	Hizmet sek.çal.
Erkek	2018	72.6	66.5	8.4	15.0	21.5	10	53.4
	2019	71.1	63.3	11.8	14.9	21.7	7.7	55.7
Kadın	2018	34.3	30.1	12.4	26.9	15.0	1.0	57.1
	2019	34.3	29.3	14.9	25.4	15.2	0.8	58.6

Kaynak: TÜİK, www.tuik.gov.tr

Bireylerin işgücüne dahil olmama nedenlerinin gösterildiği Tablo 2’de söz konusu

nedenlerin cinsiyet açısından farklılık gösterdiği görülmektedir. 2019 yılı verilerine göre kadınların çoğunluğu (%54,4) ev işleri ile meşgul oldukları için işgücüne katılmadıklarını belirtirken, erkeklerin çoğunluğu (%42,6) emekli oldukları için işgücüne katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 2. İşgücüne Dahil Olmayanların Nedenlerine Göre Dağılımı, (%)

İşgücüne dahil olmama nedeni	Toplam		Erkek		Kadın	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
İş aramayıp çalışmaya hazır olanlar	7.2	7.9	9.4	9.7	6.3	7.2
Mevsimlik çalışanlar	0.5	0.4	0.6	0.4	0.5	0.3
Ev işleriyle meşgul	38.6	38.3	-	-	54.4	54.4
Eğitim/öğretim	17.0	16.1	28.4	26.6	12.4	11.7
Emekli	15.5	17.0	40.1	42.6	5.5	6.2
Çalışamaz halde	14.6	13.6	16.9	15.1	13.6	13.0
Diğer	6.6	6.7	4.6	5.6	7.4	7.1

Kaynak: İşgücü İstatistikleri Nis.an 2019, www.tuik.gov.tr

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından kişilerin bakım sorumluluklarının işgücü piyasasına katılımları üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik olarak 2018 yılında gerçekleştirilen araştırmada, işgücüne dahil olmayan grup içerisinde bakım sorumluluğu bulunan erkek oranının %14,8; bakım sorumluluğu bulunan kadın oranının ise %45,9 olduğu tespit edilmiştir (www.tuik.gov.tr). Bu sonuç Türkiye’de bakım sorumluluğunun ağırlıklı olarak kadınlarda olduğunu ve bu durumun kadınların işgücüne katılımı önünde bir engel olduğunu araştırmalara yansımaktadır.

Tablo 3. Kamu sektöründe Yer Alan Bireylerin Cinsiyet Dağılımı

	Vali		Kaymakam		Cumhuriyet savcısı		Hakim		Büyükelçi		MB Meclis Üye Sayısı	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
2010	0	81	17	768	316	4114	2397	5252	21	169	0	7
2011	1	80	18	780	361	4202	2731	5437	23	170	0	7
2012	1	80	22	837	333	4336	3154	6218	22	167	0	7
2013	1	80	22	836	310	4379	3738	6905	26	168	0	7
2014	1	80	21	857	343	4948	3702	6769	32	198	0	7
2015	2	79	17	852	348	4560	3691	6691	37	202	0	7

2016	3	78	14	852	441	4382	4697	6675	43	201	0	7
2017	2	79	16	781	463	4396	4836	6694	51	198	0	7
2018	3	78	15	775	790	5286	6169	7625	56	197	0	7

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, www.tuik.gov.tr

2019 yılında kamu çalışanlarının %38,41'inin kadın %61,9'unun erkek olduğu tespit edilmiştir (Türkiye'de Kadın, 2019: 58). Tablo 3'de görüldüğü üzere 2018 yılı itibariyle 3 kadın vali, 15 kadın kaymakam, 790 kadın cumhuriyet savcısı, 6169 kadın hakim ve 56 kadın büyükelçi görev yapmaktadır. Hakim ve Savcılar Kurulunun 2019 yılı ocak ayı verilerine göre toplam 13.444 hakimin %45,3'ü, 6.065 savcıdan %12,8'i kadındır (Türkiye'de Kadın, 2019: 58). 2010-2018 yılları arasında kadın cumhuriyet savcısı, hakim ve büyükelçi oranının, erkek cumhuriyet savcısı, hakim ve büyükelçi orana göre daha fazla artış yaşandığı görülmektedir. Ancak söz konusu yılları arasında merkez bankasında kadın meclis üyesinin olmaması dikkat çekmektedir.

Tablo4. Kamu Sektöründe Üst Düzey Memur Verileri, 2019

	Kadın çalışan	Toplam üst düzey çalışan	Oran
Vali	2	81	2.4
Genel müdür	12	152	7.89
Genel müdür yardımcısı	43	345	12.46
Başkan	5	35	14.29
Başkan yardımcısı	7	119	5.88
Daire başkanı	403	2.729	14.77
Kaymakam	17	848	2.36
Bölge müdürü	4	199	2.01
Bölge müdür yardımcısı	19	457	4.16
İl müdürü	18	912	1.97
Toplam üst düzey	532	5.877	

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. 2019, Türkiye'de Kadın, s.57

Bakan yardımcıları, Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, kaymakamlar, bağlı kurum başkanı, bağlı kurum başkan yardımcısı, bakanlık bünyesinde genel müdürler, genel müdür yardımcıları, il müdürleri, başkanlık müşaviri, bağlı kurum başkan yardımcıları, ilişkili kurum başkanları ve yargı organları başkanları üst düzey memur; olarak tasnif edilmektedir. Tablo 4'de görüldüğü üzere 2008 yılında üst düzey kadın memur oranı %7,32 iken 2018 yılında üst düzey kadın memur oranı %9 olarak gerçekleşmiştir (www.tuik.gov.tr). Üst

düzyer memurluk içerisinde en yüksek kadın çalışanın yer aldığı pozisyon %14,77 oranı ile daire başkanlığı iken; en düşük kadın çalışan oranının yer aldığı pozisyon %1,97 ile il müdürlüğü makamıdır. Bürokraside üst düzey yöneticiler cinsiyet açıdan incelendiğinde ise yöneticilerin %90,95'inin erkek, %9,05'inin ise kadın olduğu görülmektedir (Türkiye'de Kadın, 2019:57).

Tablo 5.Cinsiyete Göre Rektör Sayısı ve Oranları

Eğitim- öğretim yılı	Devlet üniversitesi					Özel üniversite				
	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek (%)	Kadın (%)	Toplam	Erkek	Kadın	Erkek (%)	Kadın (%)
2015/2016	112	110	2	98.2	1.8	65	52	13	80.0	20.0
2016/2017	112	109	3	97.3	2.7	68	55	13	80.9	19.1
2017/2018	127	121	6	95.3	4.7	68	56	12	82.4	17.6
2018/2019	1270	121	6	95.3	4.7	70	56	14	80.0	20.0

Kaynak :TÜİK, www.tuik.gov.tr

Rektör oranları incelendiğinde yıllar içerisinde kadın devlet üniversitelerindeki rektör sayılarında bir artış olduğu görülmektedir ve fakat devlet üniversiteleri ile özel üniversiteler oransal olarak karşılaştırıldığında, devlet üniversitelerindeki kadın rektör oranının özel üniversitede görev yapan rektör oranının oldukça gerisinde kaldığını ifade etmek mümkündür. 2018-2019 eğitim-öğretim yılında devlet üniversitelerinde görev yapan kadın rektör oranı %4,7; özel üniversitede görev yapan kadın rektör oranı %20'dir.

5. Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Hukuki Düzenlemeler

Cinsiyet ayrımcılığı ile mücadelenin başlangıcı Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1981 yılında oluşturulan ve 1985 yılında Türkiye tarafından imzalanan Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW) dayanmaktadır. Sözleşme; kadınlara yönelik ayrımı açıklayarak ve taraf devlete kadınlara karşı ayrımın önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik yasal düzenlemeler yapma ve cinsiyet eşitliği sağlamaya yönelik geçici ve özel önlemler de dahil olmak üzere tüm uygun önlemleri alma görevini vermektedir. Bu noktada taraf devletler eşitsizliği yeniden üreten geleneksel kalıp yargılarını ortadan kaldırmak, eşitlikçi tutum ve davranışları geliştirmek ve kadın sorunlarının

görüldüğü pek çok konuda önlem almak ile görevli kılınmıştır.

Türkiye, uluslararası bağlamda, Birleşmiş Milletler başta olmak üzere Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nüncinsiyet ayrımcılığı ile mücadeleye ilişkin çeşitli alanlarda oluşturdukları yirmiden fazla sözleşmenin ve direktifin* tarafıdır. Söz konusu düzenlemelerden çalışma yaşamına ilişkin ön plana çıkan düzenlemeleraşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme (1966),
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme (1966),
- ILO, 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1967),
- ILO, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1967),
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (1979),
- Avrupa Birliği, İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2002/73/EEC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi.
- Kendi Namına Çalışan Kadın Ve Erkeklerle Eşit Muamele Direktifi (1986/613/EC)
- Hamilelik Direktifi (1992/85/EC)
- Ebeveyn İzni Direktifi (1996/34/EC)
- Yarı Zamanlı İş Akdi İle Çalışanlar Direktifi (1997/81/EC)
- Belirli Zamanlı İş Akdine Bağlı Olarak Çalışanlar Direktifi (1990/70/EC)
- İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif (2006/54/EC)
- İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif (2000/43/EC)
- İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif (200/78/EC)

Ulusal mevzuatta çalışma yaşamına ilişkinayrımcılık ile mücadeleye işgücü piyasalarında eşitliği sağlamaya yönelik düzenleme, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun beşinci maddesinde “eşit davranma ilkesi”ile düzenlenmiştir; iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet,

* Avrupa Birliğiayrımcılık ile ilgili düzenlemeleri direktifler aracılığı ile yapmaktadır. Direktiflerde tam eşitliğe ulaşmanın sadece ayrımcılığın yasaklanması ile sınırlı kalmaması gerektiğini; hukuk önünde eşitlik sağlamanın yanı sıra fırsat eşitlik ve pozitif ayrımcılık düzenlemelerinin de öneminin altını çizmektedirÇetin, 2010:22).

siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı ve bunun yanı sıra aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı belirtilmiştir. Bu madde ile iş ilişkisinde cinsiyet de dahil olmak üzere her türlü ayrımcılık yasaklanmış, eşit davranma ve aynı veya eşit değerdeki bir iş için eşit ücret ilkesi benimsenmiştir.

Anayasanın 10. Maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklik ile “*kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür*” fıkrası eklenmiş, yine aynı maddede çocuklar, yaşlılar, özürllüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı belirtilmiştir. Yapılan bu düzenleme ile devlet bu eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü üstlenmiştir. Dolayısıyla bu değişiklik devlete, kadınlar, yaşlılar, engelliler gibi ayrımcılığa uğrayan gruplara yönelik pozitif ayrımcılık yapma yükümlülüğü getirmiştir. Zaten sosyal devlet olmanın gereği olan bu yükümlülük, 2004 yılında yapılan bu düzenleme ile bir kez daha vurgulanmıştır.

Ayrımcılık ile mücadelede atılan son derece önemli bir diğer adım 6710 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulmasıdır. 2016 yılında kurulan kurum; istihdam, sosyal yardım ve sosyal hizmetler başta olmak üzere birçok konuda ayrımcılığın önlenmesi ve öte yandan mevcut eşitsizliklerin giderilmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlü tutulmuştur.

6. İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sağlamaya Yönelik Düzenlemeler

İşgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini sağlama yönelik politika uygulamaları üç farklı perspektif doğrultusunda üretilmektedir. Bu perspektiflerden ilki “eşitlik” politikalarıdır. Bu politikalar kanunlar aracılığı düzenlenmekte ve kadın ve erkeğin aynı olduğu varsayımına dayanmaktadır. Örneğin 4857 sayılı İş Kanununun beşinci maddesinde “eşit davranma ilkesi” bu perspektif içerisinde yer almaktadır. İkinci politika biçimi kadın ve erkek arasındaki “farklılık” üzerine kurgulanmıştır. Bu perspektifte toplumsal cinsiyet farklılığının olduğu kabul edilmekte ve kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık içeren düzenlemeler yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (İlkkaracan, 2010: 8). Kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının en tipik örneği kadın girişimciliğine desteklemeye yönelik olarak Türkiye İş

Kurumu (İŞKUR) ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından uygulanan programlar ve yine kadın istihdamını arttırmak amacıyla sosyal güvenlik primlerinin bir kısmından işverenin muaf tutulmasına yönelik düzenlemedir.

Üçüncü perspektif ya da üçüncü nesil politikalar ise toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürülmesine yönelik kurgulanmaktadır. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları üçüncü perspektifi temsil eden bir politika biçimini temsil etmektedir. Bu politikalar işgücü piyasalarında esnek emek talebindeki artış sonucu Avrupa Birliği'nin gündemine girmiştir (Dedeoğlu, 2009: 52). İş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları hane ve hanehalkı bakımına ilişkin yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi ev içerisindeki iş yükü ile işyerindeki sorumlulukları dengelemeye çalışan politikalar bütünüdür. Bu noktada uyumlaştırma politikalarının çalışma zamanına ve izinlere ilişkin yasal düzenlemeler ile çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal düzenlemeler olmak üzere birbirini tamamlayan iki ayaklı bir yapıya sahip olduğu söylenebilir (İlkaracan, 2010: 8). Yasal düzenlemelerin içeriği ebeveyn izni düzenlemeleri, çocuk bakım hizmetleri ve esnek çalışma politikalarından oluşmaktadır. Ebeveyn izni düzenlemeleri ise analık izni, babalık izni ve ebeveyn izninden oluşmaktadır.

Türkiye'de iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik düzenlemelerin, 2014 yılından itibaren yapıldığı görülmektedir. Söz konusu düzenlemeler 10. Kalkınma planına dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Kalkınma planı içerisinde 25 öncelikli dönüşüm programı belirlenmiş olup, söz konusu dönüşüm alanlarından birisini Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Planı oluşturmaktadır. Eylem tedbirleri incelendiğinde çoğunlukla doğuma bağlı izinlerin ve hakların güçlendirilmesi, ebeveynlere çocuklarının ilkokula başlama yaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkı getirme gibi iş ve aile yaşamının yasal mekanizmalar ayağına ağırlık verildiği görülmektedir. Bu düzenlemeler 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21. ve 22. maddeleri işe yasalaşmış ve bu düzenleme ile 4857 sayılı İş Kanununun kısmi ve tam süreli iş sözleşmesi ve analık ve süt izni maddelerini düzenleyen 13. ve 74. maddelerine eklemeler yapılmıştır. 4857 sayılı kanunun 13.maddesi kapsamında 2016 yılında çıkartılan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik de iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusuna esas teşkil etmektedir.

Tablo 8. Özel Sektör Bağlamında İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Düzenlemeler

Analık izni	İsteği halinde doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreli ve çoğul gebelik halinde bu süreye iki hafta süre eklenmesi suretiyle ortaya çıkan on sekiz hafta süreli izin verilir. Bu sürelerin sonunda kadının isteği halinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmuş çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.	
Çocukbakım hizmetleri	Yaşları ve medeni durumlarına bakılmaksızın 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde işverenin işyerine en çok 250 metre uzaklıkta emzirme odası kurması zorunludur. Yine yaşları ve medeni durumlarına bakılmaksızın 0 ile 6 yaş arasındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emzirilmesi için işveren tarafından yurt kurulması zorunludur.	
Esnek çalışma	Kısmi süreli çalışma: İşçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yaptığı çalışmayı ifade eder.	Analık halinde çalışma ve süt izni"ni düzenleyen 13. Madde ile doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreli ve çoğul gebelik halinde bu süreye iki hafta süre eklenmesi suretiyle ortaya çıkan on sekiz hafta süreli izinlerin bitimi ilâ, mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşı arasında ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilmesi imkanı getirilmiştir.

Kaynak: Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Eylem Planı, İş Kanunu, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikten derlenmiştir.

Değerlendirme ve Sonuç

1985 yılında Türkiye tarafından imzalanan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) cinsiyet ayrımcılığı ile mücadelenin temelini oluşturmaktadır. Sözleşmede taraf devletler eşitsizliği yeniden üreten geleneksel kalıp yargılarını ortadan kaldırmak, eşitlikçi tutum ve davranışları geliştirmek ve kadın sorunlarının görüldüğü pek çok konuda önlem almak ile görevli kılınmıştır. Özellikle 2000'li yılların başında Avrupa Birliği'ne üye olma sürecine yönelik düzenlemelerin hız kazanması ve kadınların işgücü piyasasına katılmasını sağlayan gelişmelerin yaşanması toplumsal alanda cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerin artmasına sebep olmuştur. Anayasa başta olmak üzere ulusal pek çok düzenlemede cinsiyet eşitliği sağlama vurgusu ön plana çıkmıştır. Yine bu kapsamda istihdam, sosyal yardım ve sosyal hizmetler başta olmak üzere birçok konuda ayrımcılığın önlenmesi ve mevcut eşitsizliklerin giderilmesi amacıyla 2016 yılında Türkiye

İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur. Atılan bu adımlar ayrımcılık ile mücadele ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama açısından hiç şüphesiz büyük önem taşımaktadır. Ancak bu düzenlemelere rağmen özellikle işgücü piyasasında kadına yönelik ayrımcılık içeren uygulamaların büyük oranda devam ettiği görülmektedir. Bu durum toplumsal normları ve davranış kalıplarını değiştirecek niteliğe sahip cinsiyet eşitliği politika uygulamalarına ağırlık verilmesi gerektiğini göstermektedir. Bir diğer ifade ile iş-aile yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar aracılığı ile işgücü piyasasında kadının dezavantajlı konumu ortadan kaldırılacağı ve kadınların ayrımcı muamelelerle daha az karşılaşacağı öngörülmektedir. Bu noktada Türkiye’de sözpolitikaların içeriği incelendiğinde özellikle özel sektörde erkekleri kapsayan düzenlemelerin olmadığı görülmektedir. Bir diğer ifade ile iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik düzenlemelerin öznesinin kadınlar olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumun her ne kadar kadınların istihdama katılımı noktasında fayda sağlasa da ayrımcılık ile mücadele ve eşitliğin sağlanması konusunda sınırlı düzeyde etki alanına sahip olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle iş-aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları içerisinde başta babalık izni üzere ebeveyn izni ve devlet eliyle gerçekleştirilen kreş ve bakım evi gibi çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması faydalı olacaktır.

Diğer yandan işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılık ile mücadelede kota uygulamalarına yer verilebilir. Genellikle kadınların siyasal yaşama katılımını arttırmaya yönelik olarak uygulanan kota uygulamaları, belirli bir iş veya eğitim kurumlarında kontenjanı belli olan pozisyonların belirli bir oranın, ırk, din, cinsiyet nedeniyle ayrımcılığa uğrayan dezavantajlı gruplara ayrılmasıdır (Akbaş, 2013: 168). Örneğin Almanya’da 2016 yılından itibaren borsaya kayıtlı firmaların denetim kurullarında yüzde 30 kadın kotası uygulandığı ve kısa vadeli de olsa eşitliği sağlamaya yönelik olumlu sonuçlar alındığı görülmektedir (<https://www.dw.com>). Dolayısıyla gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe belirlenecek kota uygulamalarının toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile mücadelede bir araç olabileceği düşünülmektedir.

Kaynaklar

Akbaş, K., Şen, İ.G. (2013), “Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar”,*Anadolu üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 165-189.

Akpınar, A. (2014), “Cinsiyet Kimliği veya Cinsel Yönelim Temelli Ayrımcılık ve Damgalanma”,*Türkiye Biyoteknik Dergisi*, 1(3), s.149-153.

Aksu, A., Çek, F., Şenol B. (2013), “Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavanı Aşma Stratejileri’ne İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri”,*Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 133 – 160.

Altan, Ö.Z. (2006),*Sosyal Politika Dersleri*, Anadolu Üniversitesi Yayınları:Eskişehir.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik. (2016),Resmi Gazete Sayı : 29882, Erişim adresi www.resmigazete.gov.tr

Avrupa Birliği. (2015), Avrupa Birliği Katılım Sürecinde Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Konferansı Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf, E.T. 20.10.2019.

Avrupa Birliği Eşleştirme Projesi. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyete Açılan Kapılar, https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9mLTY6kxbvoJ:https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a801gleichberechtigung-geschlechtertuerkisch.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D2+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr&client=safari E.T.15.09.2019.

Balahur, D. (2009), Human Rights and the Anti-discrimination Practies in the EU Social Policy, Centre for Social Management and Community Development (CSMCD).

Bora, A. (2016), *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emegi ve Kadın Öznelliğinin İnşası*,İletişim Yayınları: İstanbul:

Buz, S. (2015), Yaşlı Bireylere Yönelik Yaş Ayrımcılığı, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*,Bahar, 14(53), 268-278.

Candan, A., Yılmaz, V. (2012), *Türkiye’de Eşitsizlikler*, Bilnet Matbaacılık:İstanbul:

Çaha, H., Çaha, Ö., Yılmaz, E.S.A (2016),*Türkiye’de Cam Tavan Sendromu Hizmet Sektöründe Kadın*, KADEM-Kadın ve Demokrasi Derneği.

Çayır, K. (2012), “Gruplararası İlişkiler Bağlamında Ayrımcılık”,*Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul., 5-17.

Çayır, K. (2012), “Yaşçılık/Yaşa Dayalı Ayrımcılık”, *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar* İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul., 175-188.

Çelebi, Y. (2010), “Özrürlüler ve Ayrımcılık”, *Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Sempozyumu*.

- Çetin, S. (2010), “Ayrımcılık Konusunda Hukuki Mevzuat”, *Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele Sempozyumu*.
- Dedeoğlu, S. (2009), “Eşitlik Mi Ayrımcılık Mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, *Çalışma ve Toplum*, 2009/2, 41-54.
- Demir, M. (2011), “İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), ss 760-784.
- Demirbilek, S. (2007), “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44, (511), 12-27.
- Emre, O. (2010). İş İlanlarında Ayrımcılık Kocaeli İli Örneği, İstanbul Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Europea Comission, (2015). Discrimination in The EU in 2015 Report. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d629b6d1-6d05-11e5-9317-01aa75ed71a1>, E.T. 10.09.2019.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013), Resmi Gazete Sayı: 28737 www.resmigazete.gov.tr E.T.12.09.2019.
- Gül, İ.I., Karan, U. (2011), “Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme”, *İnsan Hakları Hukuku Çalışmaları*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.
- Gül, İ. I., (2012), “Hukukta Ayrımcılık Yasağı”, *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.
- Göregenli, M. (2012), “Ayrımcılığın Meşrulaştırılması”, *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar* İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.
- Göregenli, M. (2008), Ayrımcılık ve İnsan Hakları, Aralık 2007 Çalışma Toplantısı Raporu. www.insanhaklarisavunuculari.org/dokumantasyon/items/show/263, E.T. 11.09.2019
- Güven, S. (1995), *Sosyal Politikanın Temelleri*, Ezgi Kitabevi: Bursa.
- Grant Thornton. (2019)., Women in Business: Building a Blueprint for Action, <http://www.grantthornton.ga/ddoc-218>
[6_women_and_business_building_a_blueprint_for_action_2019.pdf](http://www.grantthornton.ga/ddoc-218), E.T. 18.09.2019
- International Labor Organization. (2009), Decent Equality at the Heart of Decent Work.
- International Labor Organization. (2008), The Gender of Labour.
- İlkkaracan, İ. (2010), *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, Metis Yayınları: İstanbul.
- İlkkaracan, İ. (2010). “Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri”, *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, Mega Basım: İstanbul, 21-59.
- KAOS GL .(2011), *LGBT Hakları İnsan Haklarıdır*, Ayrıntı Basımevi: Ankara.

- Karan, U. (2012), “Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Hukuksal Çerçeve”,*Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul, 135-148.
- Koray, M. (2000), *Sosyal Politika*, Ezgi Kitabevi: Bursa.
- Korkut, L. (2009), *Ayrımcılık Karşısı Hukuk*, Adres Yayınları: Ankara.
- Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. (2015). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistikleri Analizi.
- Metin, B. (2016). *Dünya’da ve Türkiye’de Yaşlanma Sorunu Yaşlanan Toplum ve Aktif Yaşlanma*, Gazi Kitabevi: Ankara.
- Mingione, E. (2010). “Güney Avrupa Refah Modeli ve Yoksullukla ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele”, *Sosyal Politika Yazıları*, İstanbul: İletişim Yayınları, 261-286.
- OECD. (2015). Education at a Glance Underim Report: Update Of Employment And Educational Attainment Indicators.
- Özaydın, M.M.(2013), “Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 47-72.
- Özbudun, E. (2005), *Türk Anayasa Hukuku*, Yetkin Yayınları: Ankara.
- Öztan, E. (2004),“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Olumlu Ayrımcılık Politikaları”,*Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 59/1,203-236.
- Parlaktuna, İ.(2010), “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık”, *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Platt, L. (2011), “İrk” ve Sosyal Refah”,*Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar*, Siyasal Kitabevi: Ankara, 481-491.
- Pwc. (2018), Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması Mart 2018, <https://www.pwc.com.tr/tr/Hizmetlerimiz/insan-yonetimi-ve-organizasyon-danismanligi/yayinlar/calisma-hayatinda-cinsiyet-esitligi/pwc-calisma-hayatinda-cinsiyet-esitligi-arastirmasi.pdf>, E.T. 25.08.2019.
- Serdar, O. (2014), “Sosyal Politika Kavramı”, *Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’de Sosyal Politika*, *Sosyal Politika*, Dora yayıncılık: Bursa,1-6.
- Talas, C. (1992), *Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Bilgi Yayınevi: Ankara.
- Tokol, A. (2012), “Sosyal Dışlanma-Ayrımcılık”, *Sosyal Politika*, Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir, 150-172.
- Türkyılmaz, B. (2017), Güney Avrupa Refah Rejiminde ve Türkiye’de İş Yaşam Dengesi, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2019), Türkiye’de Kadın, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/19172/tr-de-kadin-eylul.pdf>, E.T. 26.14.2019.

Uluslararası Af Örgütü Yayınları (2011), Ne Bir Hastalık Ne de Bir Suç: Türkiye'de Lezbiyen, Gey, Biseksüel ve Trans Bireyler Eşitlik İstiyor Raporu.

Uluslararası Çocuk Merkezi. (2012), Yaş ayrımcılığı: Kanun Önünde Eşitlik ve Çocuk Hakları Politika Belgesi, 2012.

Walker, A., Maltby, T. (2011),“Yaşlılar”, *Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar*, Siyasal Kitabevi: Ankara, 511-520.

World Economic Forum. (2018). The Global Gender Gap Report 2018.