



HAK TEMELLİ KADIN İSTİHDAMI POLİTİKA BELGESİ



Avrupa
Birliği
**sivil
düşün**



Bu politika belgesi, Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamıyla İzmir Toplumsal Uzlaşma ve Uzlaştırıcılar Derneği'ne aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.



Avrupa Birliği **sivil düşün**



UZLAŞI-DER
TOPLUMSAL UZLAŞMA ve UZLAŞTIRMACILAR DERNEĞİ

İÇİNDEKİLER

1. Yönetici Özeti.....	1
2. Hak Temelli Yaklaşım.....	2
3. Kadın Hakları.....	3
3.1. Feminizm.....	4
4. Uluslararası Kadın Hakları.....	5
5. Ulusal Kadın Hakları.....	6
6. Kadın İstihdamı.....	7
7. Paydaşlara Öneriler.....	8
7.1 Yerel Kurumlara Öneriler.....	8
7.2 Kamuya Öneriler.....	9
7.3 Özel Sektöre Öneriler.....	10
7.4 Medyaya Öneriler.....	11





Yönetici Özeti

İzmir'de 2018 yılında kurulan **UZLAŞIDER**, yerel düzeyde **kadınların hak temelli bir şekilde istihdamını** ve kalkınma alanındaki haklarına eşit bir şekilde erişimlerini geliştirmek amacıyla kadınlara mesleki eğitimler, bilgilendirici etkinlikler, kampanya ve savunuculuk faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Dernek vizyonu çerçevesinde **"Toplumsal uzlaşmayı destekleyerek kalıcı barışın ve anlayışın kökleşmesine, toplumun yaşam kalitesinin yükseltilmesine katkıda bulunmak"** ilkesi gözetilerek çalışmalar yürütmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (2019) verilerine göre Türkiye nüfusunun yüzde 50,2'sini erkekler, yüzde 49,8'ini kadınlar oluşturmaktadır. Toplam nüfusun yarısını oluşturan kadınlar, katma değer üreterek yaşamın her alanında ayrımcılık ve ötekileştirme yaşamadan var olabilmelidir. Dünya genelinde önemi bilinen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin temelinde sürdürülebilir olması, ekolojik ve herkes için eşit adil ilkeler yatmaktadır. Sürdürülebilir kalkınmanın önemli unsurlarından birisi kadınların işgücüne katılımı ve istihdamıdır. Ülkelerin ekonomik büyüme, gelişme ve sosyal adaleti tam olarak gerçekleştirilebilmesi için kadınlar ve erkeklerin eşit ve adil bir şekilde toplumsal yaşama katılmaları gerekmektedir. Toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğinin yasal mevzuatlarla ve günlük yaşam pratiklerinde iyileştirilmesi, geliştirilmesi sürdürülebilir kalkınma açısından önem taşımaktadır.

Bilgi notu ile yerel düzeyde farklı kişi ve kurumların kadının istihdam hakkı ve politikaları alanında farkındalıklarının ve bilgi seviyelerinin artırılması sağlanacaktır. Mevcut soruna yönelik çalışmaların yanında, kamuoyu bilinçlendirilme yapılması, her alanda kadınların katılım seviyelerini artırmaktadır. Kadın hakları farkındalığını artırmak amacıyla bilgi notunun hazırlanması, basımının yapılması ve yaygınlaştırılması sonucunda kamusal bir farkındalığın artırılması hedeflenmektedir.

Bu çalışma ile kadının istihdam haklarını içeren politika önerilerimizi içeren bilgilendirici politika metinlerinin kamu kurumları, medya, özel sektör ile paylaşılarak farkındalık yaratmayı ve en nihayetinde kadın haklarının güçlendirilmesine sürdürülebilir bir katkıda bulunma hedeflenmektedir.



UZLAŞI-DER
TOPLUMSAL UZLAŞMA ve UZLAŞTIRMACILAR DERNEĞİ

Hak Temelli Yaklaşım

Hak kavramı hem literatürde hem de sosyal hayatta karşımıza çıkmakla beraber 20. yüzyıldan itibaren bireysel haklar ve azınlıkların haklarının savunuculuğu yaygınlaşmıştır. Bu yaygınlaşma toplumu kırılğan gruplar alanında düşünmeye davet etmiştir. Kırılğan gruplar arasında kadınlar, çocuklar, mülteciler dahil olmak üzere toplumun farklı kesimleri dahil edilebilir. Bu belge içerisinde kadın ve kadın hakları teması işlenecektir.

Bu anlamlar, hak temelli yaklaşım kavramının incelenmesi gerekmektedir. Birleşmiş Milletler tarafından Hak Temelli Yaklaşım (HTY), insani gelişme süreci için normatif olarak uluslararası insan hakları standartlarına dayanan ve uygulamada insan haklarını destekleme ve korumaya yönelik, kavramsal bir çerçeve olarak tanımlanır (Haklara Destek, 2020). Ayrımcı uygulamalardan eşitsiz güç dağılımına kadar her türlü konuyu bünyesinde barındıran kavram, dışlanmış grupların haklarının savunuculuğunun yapılması aşamasında önemlidir.

Hak Temelli Yaklaşım (HTY) kavramını daha iyi anlamak için odaklandığı ilkelere dikkat edilmelidir. İlk olarak, hak temelli yaklaşım dışlanmış, marjinalleşmiş kesimleri odak noktasına alır (STGM, 2019). Toplumsal alanda görünmezliği dolayısıyla hakları risk altında olan ötekileştirilmiş gruplar korunmaya alınmalıdır. Bu kavram ile beraber, toplum içerisinde dışlanmış kırılğan grupların haklarının ve özgürlüklerinin görünürlüğü sağlanmaya çalışılmaktadır.

Hak Temelli Yaklaşım ilkelerinden birisi olan 'Katılım İlkesi' ile beraber bütüncül yaklaşım başarılı bir şekilde sağlanabilirse hak temelli yaklaşımla beraber kırılğan grupların entegrasyonu sağlanabildiği gibi hak ve özgürlükleri de güvence altına alınabilir. Toplum içerisinde cinsiyetten yaşa, etnik kökenlerinden inanç sistemlerine kadar her alanda ötekileştirme ve marjinalleştirme süreçlerini deneyimlemekteyiz. Bu olguların olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması ve bireylerin daha sağlıklı bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmeleri açısından adil hizmet sunumu gerekmektedir ki bu hak temelli yaklaşımın ilkelerinden birisidir (STGM, 2019). Toplum içerisindeki eşitsizlik kurumların adil hizmet niteliği ile iyileştirilebilir.

Bir toplumun demokratikleştirilmesi ve düşüncelerini özgürce ifade edebilmesi için sosyal ve kurumsal katılım oranlarının artırılması gerekmektedir. Katılımın hem araç hem de amaç olarak görüldüğü hak temelli yaklaşımda bireyler karar alma süreçlerinde pasif roller yerine daha aktif ve kilit rollerde bulunmalıdırlar. Bu sebepten dolayı da hem yerel hem de ulusal katılım güçlendirilmelidir (STGM, 2019). Hak temelli yaklaşımdan bahsedilebilmesi için bütüncül perspektifin varlığı gerekmektedir. STGM'nin yaptığı tanıma göre kurumlar arasındaki ilişkiyi belirleyen toplumsal, siyasi ve hukuki çerçeve ile bunların sonucunda ortaya çıkan talepler, yükümlülükler ve sorumluluklar bir bütün olarak ele alınmalıdır (2019).

Son olarak, politikaları, mevzuatların ve bütçelerin daha sağlıklı ve şeffaf bir şekilde belirlenmesi hak temelli yaklaşımın odak noktalarından birisidir. Politika geliştirilmesi aşamasında toplumun her kesimine hitap eden kararların alınabilmesi açısından, kurumların şeffaflığının ve hesap verilebilirliklerinin geliştirilmesi amaçlar arasında yer almaktadır.

Hak Temelli Yaklaşım (HTY) bu belgede kadın haklarına üzerine yoğunlaşacağından yukarıdaki kavramlar üzerinden kırılğan kadın grupları açısından ele alınacaktır.





Kadın Hakları

Toplumsal cinsiyet kavramı cinsiyetlerinden biyolojik farklılıklarını veya cinsiyetlerin tarihsel boyutunu ele alarak toplum tarafından oluşturulmuş cinsiyet rollerini ifade etmektedir. Bu kavram içerisindeki kadın erkek rolleri kültürden kültüre farklılık gösterebilse de dünyada hakim olan ataerkil toplum yapısının gerekliliği olarak erkek egemenliği göze çarpmaktadır. Genel olarak, kadınlara ev ve bakım işlerinin verildiği, erkeklerinse dışarıdaki sosyal hayatta etkin olduğu bir toplumda, modernliğin başlaması ile beraber gizli toplumsal cinsiyet sözleşmesinin yarattığı sorunlar gözler önüne serilmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bu noktada önem kazanmaktadır. Bu eşitlik üç farklı şekilde ele alınabilir: Aynılık eşitliği, farklılık eşitliği ve dönüştürücü eşitlik (Kurtoğlu, 2015).

Liberal düzene geçişte 'herkesin her şeyi yapabilecek özgürlükte olduğunu' savunan görüşler kadın haklarının tekrar gözden geçirilmesi gerektiğini savunmuştur. Teknolojik ve sistematik değişimlerin toplumsal cinsiyet olgusunun içeriğinde büyük değişimler yaratmıştır. Sonraki bölümlerde sunulacak olan hak ve özgürlükler ile toplumsal cinsiyet rolünün arasında sıkışık kalan kadınlar, günümüzde sorunlarının görünürlüğüne arttırabilmiş olsa da kırılganlıkları gözler önündedir.

Özellikle 20.yüzyılda azınlıkların ve kırılgan grupların sesi olunması gerektiği görüşünün özellikle orta sınıflarca yayılması ile beraber; sadece iş, siyasi ve diğer kurumsal ve toplumsal alanlarda değil ev içerisinde de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden zarar gören kadınların sesi olmaya çalışan ideolojiler ve kavramlar türemiştir. Bu gibi hak temelli çalışmalar sivil toplum kuruluşları kurularak desteklenmiş ve yetkili mercilere kadının sesi duyurulmuştur.

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının içeriği bu noktada önem kazanmaktadır. Bu eşitlik üç farklı şekilde ele alınabilir: Aynılık eşitliği, farklılık eşitliği ve dönüştürücü eşitlik (Kurtoğlu, 2015). İlk olarak, aynılık eşitliği (formel eşitlik) kadın ve erkeğin aynı muamele görmesi gerektiğini savunur ve hiçbir tarafın öncelikli olmaması gerektiği görüşündedir. Fakat, kadınların birden erkekler ile bir görülüp aynı hak ve özgürlüklere sahip olmasının zor olduğunu ve bunun bir süreç olduğunun savunan 'Farklılık Eşitliği', kadınlara bu süreçte kısa süreli tavizler ve destekler verilmesi gerektiğini savunur. Örneğin, kadın ve erkeğin çalışma hakkı mevcuttur, fakat erkek egemenliği kurumsal alanda gözler önündedir. Bu sistem içerisinde kadının söz sahibi olabilmesi için ilk zamanlarda erkeklere oranla daha çok desteklenmelidir. Bu sayede hem sistem içerisindeki entegrasyonu sağlar hem de hak ve özgürlükleri tanınır hale gelir. Bu örnek içerisinde 'Dönüştürücü Eşitlik' kavramı da yer almaktadır. Bu noktada kurum ve kuruluşlar da yer almaktadır. Katılımcı ve yerel demokrasileşmeyi destekleyen bu kavramın başarılı olmasında sadece devlet değil diğer tüm kurum ve kuruluşlara sorumluluk düşmektedir.

Feminizm

Feminizm kadın haklarının ve özgürlüklerinin modern ve post modern dünyada duyurmaya ve görünürlüğünü arttırmaya yardımcı olan ideolojilerden biridir. 18. yüzyılda ortaya çıkan bu ideoloji daha sonrasında dalgalar halinde günümüze kadar gelmiştir. Vasak, feminizmi dört dalgaya ayırarak incelemiştir (Kurtoğlu, 2015).

Birinci kuşak feminizm Fransız Devrimi'nin görüşlerinden etkilenmiş olup 1966 yılında kabul edilip imzaya açılan ve 1976 yılında yürürlüğe giren Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'de yer alan hakları içermektedir. Bu kuşaktaki haklar devletin müdahale etmemesi ve üçüncü şahısların müdahalesinin engellenmesi gereken bireysel özgürlükleri içermektedir (Kurtoğlu, 2015).

İkinci kuşak haklar ise kolektif haklardan oluşmakla beraber sosyalist bir yapısı bulunmaktadır. Ekim Devrimi'nin fikirlerinden etkilenen bu kuşak devletin olumlu eylemlerle toplumsal eşitlik ve adalette rol alması gerektiğini savunur. 1976'da yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme bu kuşak için önemli bir örnektir. Bu sözleşme ile beraber, 'ayrımcılık yasağı', 'demokratik toplumlarda genel refahın yükseltilmesi' ve 'cinsiyet eşitliği' amaçlanmıştır (Kurtoğlu, 2015).

Üçüncü kuşak hakların içerdiği temalar ise şu şekildedir: Kendi kaderini tayin hakkı (kişi veya kurumun geleceğine karar verme hakkı), gelişme hakkı, sağlıklı çevrede yaşama hakkı, barış hakkı ve insanlığın ortak mirasına sahip olma hakkıdır. Fransız Devrimi'ndeki "kardeşlik" sloganı ile özleştirilen bu kuşak, yukarıda da ifade edildiği gibi dayanışmaya dayalıdır. Bu boyutu diğerlerinde ayıran en önemli özellik kolektif veya birey yerine odaklanmak yerine sorunlara daha küresel yaklaşmasıdır (Kurtoğlu, 2015).

Son olarak, dördüncü kuşak gelmektedir ki bu kuşak Vasak tarafından değil, kuşaklar metaforunu benimsemiş olanlar tarafından oluşturulmuştur. Teknolojik gelişmelerin akabinde olası değişimlere bağlı gelecek kuşakların haklarına odaklanılmıştır. Bu kuşaktaki haklar şu şekilde sıralanabilir; kişinin genetik kimlik hakkı, kişinin genetik karakteristiklerine bakılmaksızın onurunun korunması hakkı, in vitro döllenmeye ilişkin haklar, döllenmeden ölüme kadar bireysel egoya saygı hakkı ve ötanazinin (yaşamı dayanılmaz hal alan bir kişinin acısız bir ölümcül enjeksiyon ile hayatına son vermesi) örnek verilebileceği huzur içinde ölme hakkı (Kurtoğlu, 2015).

Feminizmi bu şekilde ele aldıktan sonra hem uluslararası hem de ulusal mevzuatları incelemek yerinde olacaktır. Bu sayede kadın hak ve özgürlüklerindeki gelişmeler ve çözüm süreçleri daha derin bir şekilde incelenip yorumlanabilir.



Uluslararası Kadın Hakları



Bu bölümde kadın haklarının dünyadaki tartışmalarına ve bu tartışmalardan yola çıkarak oluşturulmuş Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası anlaşmalardan bahsedilecektir. Paydaşlara öneriler bölümünü besleyen önemli bir alt başlıktır.

Tarihteki önemli kadın haklarına yönelik çalışmaların Fransız Devrimi'nden sonra yapılmıştır. 1791 Kadın ve Yurttaş Hakları Bildirgesi'nin 1. maddesinde "*Kadın özgür doğar ve erkeklerle haklar bakımından eşittir.*" ibaresi yer almaktadır. Fakat bildirgeyi okuyan kadın doğasına aykırı davranıp kürsüye çıktığı için giyotinle idam edilmiştir (Göztepe, 1996).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Yasası dahil olmak üzere farklı sözleşme ve yasalarda yer bulmuş olan toplumsal cinsiyet eşitliği, 20 Aralık 1993 tarihli Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Birleşmiş Millet Bildirgesi ile Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına Dair Amerikan Devletleri Sözleşmesi olarak da bilinen Belem do Para Sözleşmesi ile sağlanmaya çalışılmıştır (Ayata, Eryılmaz, Oder, 2010). Tüm bu çalışmalar, kadınların erkek egemen toplumdaki şiddet başta olmak üzere tüm sorunlarının çözülmesini ve kadının sosyal ve kurumsal alanda desteklenmesini içermektedir.

Kadın hakları konusunda adından en çok söz ettiren ve kadın haklarını uluslararası boyutta koruyan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAW) de göz atılmalıdır. Cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mağduriyet ve kısıtlamayı engellemeyi amaçlayan CEDAW içerisinde bu konu 19 No'lu Genel Tavsiye'de yer almıştır. Bununla beraber, sözleşmenin 4/1. maddesi, 'Hukuksal Eşitlik' yanında 'Eylem Eşitliği' hayata geçirmek için taraf devletlerin alması gereken 'geçici ve özel önlemleri' içermektedir (Ayata, Eryılmaz, Oder, 2010). Eylemli eşitlik kavramı erkeğin ve kadının toplumsal ve kültürel rol kalıplarına odaklanarak, bu konuda bilinçlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu bakımdan, sözleşmenin 5. maddesinde **toplumsal cinsiyete bağlı sosyal ve kültürel davranış kalıplarının değiştirilmesi** vurgulanmaktadır.

Kadınların çalışma hakkının korunması ve desteklenmesi adına da çalışmalar yürütülmüştür. Bunlardan birisi de Uluslararası Çalışma Örgütü'dür (ILO). ILO, sosyal adaleti ve uluslararası planda tanınan insan ve emek haklarını gerçekleştirmek için çalışmaktadır (ILO, 2020). Bu örgüt, kadın ve erkeklerin insanlığa uygun koşullarda çalışıp yeterli kazanç sağlamalarını amaçlayarak iş hayatında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının engellenmesinde katkıda bulunmaktadır. İş alanında kadının desteklenmesini ve toplumsal cinsiyetten kaynaklanan adaletsizliklerin önüne geçebilmek için düzenlenen bir diğer proje ise Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme'dir (TCDB). TCDB'nin kökeni Avustralya'da 1980 yılında ortaya çıkan "Kadın Bütçesi" fikirdir. Daha sonrasında, dört kadın konferansı ile kendini geliştiren projenin amacı kamu harcamalarının ve gelirin toplumsal cinsiyet eşitliğine göre dağılımını ve kaynak dağılımında önceliklerin belirlenmesini sağlamaktır (Parlaktuna, 2018).

Uluslararası alanda kadını doğrudan veya dolaylı olarak ele alan çalışmalar ve mevzuatlar yukarıdaki gibi özetlenebilir. Paydaşlara öneriler bu sözleşmelerden esinlenerek verilmiştir.



Ulusal Kadın Hakları

Kadınların doğuştan sahip olması gereken, temelinde eşitlik, adalet yatan Birleşmiş Milletler tarafından da belirtilen insan haklarıdır. Bu haklar arasında şiddet, kölelik ve ayrımcılıktan uzak yaşama hakkı ayrıca eğitime erişim, mülk sahibi olmak, oy vermek, adil ve eşit ücret kazanmak maddeleri yer almaktadır. Kadınlar için hak kazanmak, herhangi bir kadına ekstra fırsat vermekten daha fazlasıdır. Yasa ve politikaları değiştirmeyi, toplumsal normların eşitlik ilkesiyle dönüşmesini ve kadınların her alanda görünürlüğünü arttırmayı hedeflemektedir. Evrenselci ve sürdürülebilir açıdan bakıldığında kadınların tüm haklardan yararlanmasından bahsedilse de, dünya genelinde ataerkil toplumların kültürlerinin etkisiyle hakim olan cinsiyet ayrımcılığı, kadının geri planda kalmasına sebep olmaktadır.

Kadın hakları ekseninde ulusal düzey, kadınların toplum içerisindeki statüsü dönemlere göre farklılaşmaktadır. Bunda toplumun içerisinde bulunduğu ekonomik ve sosyolojik durumların etkisi olduğu bilinmektedir. Temel hak ve eşitlikler konusunda uluslararası sözleşmeler ve beyannameler ülke reformlarının düzenlenmesi açısından önem teşkil etmektedir. Haklar konusunda en temel mevzuatlardan olan, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini Türkiye 1949 yılında onaylamış ve 1954 yılında ise Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni imzalamıştır.¹ Toplumda bireylerin sosyal haklarına, ekonomik haklarına ve çalışma yaşamındaki konumlarına dair haklarına ve yükümlülüklerine dair mevzuatlara 1961 Anayasası'nda açık bir şekilde değinilmiştir. Fakat "kadın hakları" konusuna özellikle bir vurgu olmamakla beraber 12. maddede: "Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı gözetilmeksizin, kanun önünde eşittir."² ibaresi ile kadın ve erkeğin hukuk önünde eşit olduğu açık bir şekilde anayasada yer almıştır. Ayrıca iş dünyası ve çalışma hususunda 1961 Anayasası'nın 42. Maddesine göre "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir."³ kadın-erkek cinsiyet bazlı ayrımcılık olmadan herkesin hakkı ve sorumluluğudur.

Anayasal reformlarda kadın hakları konusunda uluslararası hukuki gelişmelerin Türkiye'ye yansması ve bu alanda çalışmalar yapılması 1980'li dönemden sonra somut olarak görünürlük kazanmıştır. Toplumsal değişim ve yaşayış tarzının değişmesiyle beraber kadınlar arasında bireyselleşme arayışı başlamıştır ve bunun en çok yansıdığı alan kadın-erkek eşitliğidir. Uluslararası sözleşmelerin de kabulü ile Anayasa çerçevesinde bazı düzenlemeler yapılmıştır. 1982 Anayasası'nda kadın-erkek eşitliği ilkesi; 2004 yılında 10. maddesine "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." maddesi eklenmiştir.⁴ 2010 yılında ise yine 10. Maddesinin ikinci fıkrasına: "..., bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." ibaresi eklenmiştir. Ayrıca, çalışma hayatını düzenleyen İş Kanunu'nda 2003 yılında yapılan değişiklikler ile çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması yönünde önemli adımlar atılmıştır. Yapılan değişiklikler sonrasında; iş akdinin kurulmasından sonra ermesine değin iş yaşamında, cinsiyet eşitliğine aykırı hareket edilemeyeceği⁵ hükümlendirilmiş ve işyerinde cinsel taciz ve kısmi çalışmaya ilişkin hükümler de ilk kez kanunda yer almıştır (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018: 26).

İlk bölümlerde de bahsedildiği gibi toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadın ve erkeğin sosyal hiyerarşideki farklı konumlarına güç, özgürlük, fırsat parametresine yansımaktadır. Cinsiyet eşitsizliği, kadını öteki olarak konumlandırır. Bu ötekilik özellikle sosyo-ekonomik alanda belirginleşir. Kadının emek iş gücü piyasasına erişimi, erkekler kadar kolay olmamaktadır. Eriştiği takdirde de iş ortamında çeşitli eşitsizliklerle mücadele etmek durumundadır. Bunlar; eşit olmayan maaş sistemi, çalışma koşulları, mobbing olarak adlandırılan zorbalık, yükselme ve fırsat eşitsizlikleri olarak listelenebilir.

Kadınlar her alanda ayrımcılıkla mücadele etmek durumundadır. Ekonomik katılım için daha az fırsata, daha az politik temsillere sahiptir, eğitime erişimleri engellenmekte, sağlık ve güvenlik riskleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar.

¹ Rona Aybay, Açıklamalı İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 113,2006, Ankara, s.5-8

² 1961 Anayasası, mad. 12.

³ 1961 Anayasası, mad. 42.

⁴ 1982 Anayasası, mad. 10.

⁵ "4857 sayılı İş Kanunu Madde 5, Madde 18/3-(d)"

Kadın İstihdamı

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyinde kadın istihdamı yadsınamaz bir gerçekliktir. Kadının, çalışma hayatına etkin ve adil insani yaşam standartlarına yakışır bir şekilde katılımı hem kişisel bir kazanım olmakla beraber hem de aile ekonomisini ve toplumsal gelişmeyi de destekleyen temel katma değerdir. Kadın istihdamı konusu global kalkınma ve güçlenme sürecinde de dikkate alınması gereken bir konudur. Kadınların güçlendirilmesi, haklarını bilmeyi, hem evlerinin içi hem de dışındaki dünyada var olabilmeyi ve kaynaklar üzerinde önemli bir kontrole sahip olabilmeyi böylelikle toplumda etkili bir değişiklik getirebilmeyi içerir. Ekonomik güçlendirme, sosyal, politik ve bireysel güçlenme gibi birbiriyle ilişkili çeşitli güçlendirme bileşenleri vardır. Ekonomik güçlendirme, kadınlara ekonomide haklarını vermeyi ifade eder. Bu haklar eğitime, refaha ve yaşamın temel olanaklarına eşit erişimi içerir ve aynı zamanda istihdam için eşit koşullar sağlamaktadır. Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi, aynı şekilde, siyasi ve karar alma gibi kamusal yaşamdaki eşit statüyü de desteklemektedir. Genel olarak kadınların ekonomik yaşamdan istekleri ve hakları; kendi emeğini üretebilmek ve emeği üzerinde karar verici olabilmek, çalıştığı işlerde erkeklerle eşit miktarda ücret alabilmek, adil ve insana yakışır işlerde çalışabilmek, aile – iş yaşamındaki dengeyi eşit bir şekilde yumuılaştırmasıdır.

Birçok kadın işe kabul süreçlerinde cinsiyetten kaynaklı ayrımcılık, medeni durum ile ilgili sorular, cinsel kimlik ve yönelim, yaş gibi engellere takılmaktadır. Kadın ve erkekler kanun hükmünde eşit haklara sahip olsalar da iş hayatında kadınların erkekler ile eşit haklara sahip olmadıkları ve erkeklere kıyasla eğitim, ücret, istihdam edilme ve işgücüne katılma hususlarında daha düşük seviyelerde kaldıkları ulusal ve uluslararası istatistiklerde görülmektedir. İş ve aile yaşamı dengesi kurmalarındaki sorumlulukları açısından kadınların çalışma koşulları erkeklere kıyasla daha zor olmaktadır (Tüzünkan, 2016).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(ILO) kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığını önleyici, istihdamı yükseltmeye yönelik işgücündeki kadınların gebelik ve annelik haklarını koruyuculuğu içeren bazı sözleşmeleri bulunmaktadır. Türkiye,

- ILO'nun kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'ni,
- 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'ni, 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi'ni ve
- 142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi'ni onaylayan ülkeler arasındadır.

Ancak bununla birlikte,

- 183 sayılı Annelik Hakkının Korunması Sözleşmesi,
- 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi,
- 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi ve
- 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi Türkiye'nin henüz onaylamadığı

sözleşmeler arasındadır. Ayrıca, 2009 yılında ILO ile imzalanan mutabakat metninin ana başlıklarında yer alanlara göre toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı oluşturmaktadır.⁶ Toplumsal cinsiyet eşitliği yalnızca temel bir insan hakkı değildir, aynı zamanda sosyo-ekonomik sonuçları vardır. Kadınları güçlendirmek, gelişen ekonomileri besler böylelikle ekonomik olarak üretkenliği ve büyümeyi teşvik eder. Çalışan kadınların hane halkına daha fazla değer kattığı düşünülmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılımının ekonomik kalkınmayı güçlendiklerinin bir göstergesi olabileceği ileri sürülmektedir.

Küreselleşmenin etkisiyle, toplumu meydana getiren bireylerin yaşam tarzlarındaki değişimler, insan hakları kavramının gündeme yerleşmesi, çoğunluğun hem görsel hem de yazılı basına ulaşması ve iktisadi oluşumun hızlı bir biçimde gelişimi istihdamın içerisinde önemli yenilikler getirerek kadınların iş gücüne katılmasını sağlamaktadır (Günday, 2011). Ancak kadınların istihdamında ve uyumunda göz ardı edilen hane içi işler, çocuk ve yaşlı bakıcılığı gibi ev içi görevlerin fazla oluşu ve bu görevlerin kadının sorumluluğuna atfedilmesi olumsuz etkenlerdendir. İşgücü piyasasına dâhil olsa dahi, kadının ev içi yükümlülüklerdeki baskın rolünün devam etmesi beklenmiş; diğer yandan, geniş aile modeli çözülmeye başlamıştır.(Yaman, 2020) Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile modern hak ve özgürlüklerinin arasına sıkışıp kalan kadınların sosyal ve kurumsal hayata adil bir şekilde entegre edilmesi açısından ve bu entegrasyonun sürdürülebilir olması için ulusal ve uluslararası mevzuatların dışında paydaşların sorumluluk alması gerekmektedir.

⁶ " T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)"

Paydaşlara Öneriler

Bu bölümde paydaşlara kadın istihdamını hak temelli bir şekilde artırılmasına yönelik öneriler sunarken dört ana başlık kullanılmıştır. İlk olarak yerel yönetimlere yönelik öneriler paylaşılacakken daha sonrasında sırasıyla kamu kurum ve kuruluşlara, özel sektöre ve medyaya çözümler sunulacaktır.

• Yerel Yönetimlere Öneriler

Kadınların iş dünyasında istihdamına yönelik yasal mevzuatlar bulunmakta fakat bunların uygulanabilirliğini ve kapsayıcılığını en temelde kontrolünü sağlamakta yerel yönetimler büyük önem taşımaktadır. Kadınların mevcut kapasitelerini artırma ve buna yönelik eğitimleri, ihtiyaç analizini yapmakta yerel kurumlar daha kapsayıcı nitelik taşımaktadır. Bu bağlamda yerel kurum ve kuruluşlara öneriler aşağıda sıralanmıştır.

1. İşgücü piyasasında kadın istihdamını arttırmak amacı ile belediyeler ve semt evleri koordine bir şekilde çalışmalar yürüterek kadınların ihtiyaçları doğrultusunda beceri geliştirme eğitimleri düzenleyebilir.
2. Kadınların kayıt dışı ekonominin tespiti hakkında belediyeler tarafından araştırmalar düzenlenebilir.
3. Kadınların birçoğunun işgücüne ve istihdama katılımlarını engelleyen unsur olarak ailedeki bakıma muhtaç insanla ilgilenme görevi gösterilmektedir. Buna yönelik yerel yönetimler tarafından bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması gerekmektedir.
4. Kadınların beceri ve kapasitelerinin güçlendirilmesine yönelik belediyeler tarafından "halk evleri" ve "semt evleri" özelinde eğitici kurslar, sertifikalar, seminerler artırılmalı ve uygulamalar aktif bir şekilde hayata geçirilebilir.
5. Kadınların işgücüne katılımının ve istihdamının önündeki kültürel engellerin azaltılması hedefiyle toplumun ilgili kesimlerine yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.
6. Pek çok şehrin, kırsal kesimlerinde ücretsiz aile işçiliği yapan kadın bireyler tespit edilmeli ve bu alanda maddi özgürlüğü desteklenmelidir.



• Kamu kurum ve Kuruluşlara Öneriler

Kadın istihdamında ve kadının kamu kurum ve kuruluşlarında görünürlüğünü artırmak ve kapasite güçlendirmek adına toplumsal cinsiyet eşitliği ve hak temelli öneriler sıralanmıştır;

1. Kurumların, yönetim tüzüklerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi bulundurulmalı ve iş insanının temel işçi hakkı olarak benimsemesi sağlanmalıdır.
2. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki karar alma mekanizmalarında kadın sayısının artırılması ile kadın temsiline geliştirilmesi stratejik hedef olarak benimsenmelidir.
3. Kadınların ekonomik faaliyetlerinin geliştirilebilmesi için kadın girişimcilere iş geliştirme süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunulmalı ve bu alanda kadınlara öncelik verilmelidir.
4. İş görüşmelerinde kadının kişisel hayatına karşı soruların ortadan kaldırılması ve medeni durumunun ya da ebeveyn olmasının kariyerinin önündeki engel olarak konumlandırılmaması gerekmekte ve buna yönelik yapıcı tutumlar benimsenmelidir.
5. İş yaşamında kadın iş gücüne yönelik ayrımcı algıların kaldırılması ve farkındalığı konusunda bütün kamu kurumlarının eğitimler, afişler, vb hatırlatmalar yoluyla çalışanlarına benimsetmesi gerekmektedir.
6. Her alandaki kamu kurumlarında cinsiyet eşitliğini destekleyen ve izleyen birimlerin kurulması ve düzenli olarak çalışmaların raporlaştırılması, kurumdaki cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik uygulamalardan birisi olabilir.
7. 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve kuruluşlarında kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanmalı ve uygulamanın denetlenmesi yapılmalıdır.





• Özel Sektöre Öneriler

Literatür taramasında kadının iş hayatındaki konumu, sorunları ve hakları ele alınırken üzerine öneriler de geliştirilmiştir. Bu öneriler şu şekilde sıralanabilirler:

1. Kadınların çalışma hakkının korunması ve yukarıdaki sözleşme ve örgütsel yapılarda vurgulandığı gibi iş hayatının toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden arındırılması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, bir erkek meslektaşı ile aynı pozisyonda olup daha az maaş alan kadınların hakları gereği erkek meslektaşları ile bütçe eşitleme düzenlemesi yapılmalıdır.
2. Kadınların özgürce çalışma hakları mevcutken, annelik ve çocuk gibi temalar dolayısıyla ötekileştirilmişlerdir. Hamile kaldığı için işten çıkarılanlar, çocukları olduğu için işe alınmayanlar Türkiye genelinde yaygınlaşmıştır. Bu durumun çözülmesi için, özel sektörde, hamilelik gibi önemli süreçlerde, kadınlar işten çıkarılma korkusu yaşamamalıdır.
3. Kadınların bazı pozisyonlara layık görülmediği ve yönetici koltuğunda çoğu zaman bir erkeğin oturduğu gözlenmektedir. Bu durumun düzeltilmesi açısından durum eşitlene kadar özel sektörde 'pozitif ayrımcılık' uygulanabilir. Kısacası, kadınlara bazı pozisyonlarda ayrıcalık tanınabilir.
4. Çalışma ortamlarında cinsel tacizin engellenmesi adına çalışmalar yönetilmelidir. Kadının çalışan olarak değil, cinsel obje olarak görülme durumu erkek egemen toplumda yaygındır. Günümüzde, maalesef ki iş hayatında cinsel taciz haberleri mevcuttur; yukarıdaki kadına şiddet üzerine imzalanmış sözleşmeler doğrultusunda düzenlemeler gelmelidir.
5. Kadının erkeklerle aynı pozisyonda yer alması adına eğitimler düzenlenmelidir. Ataerkil toplumda, erkek kadın arasında bilgi asimetrisi mevcuttur. Günümüzdeki eğitim fırsatları ve teknolojik gelişmeler bu asimetriyi azaltmış olsa da hala varlığını korumaktadır. Bilgi asimetrisinin önüne geçebilmek adına farklı konularda eğitimler düzenlenebilir.
6. Şirketlerin İnsan Kaynakları biriminin ilkeleri toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayanmalıdır. Bu sayede, şirketle ilgili verilen kararlarda toplumsal cinsiyet eşitsizliği engellenmiş olacaktır.
7. Şirketlerin misyon ve vizyonu toplumsal cinsiyet eşitliğini de içermelidir. Şirketin hedeflerinde yer alacak olan toplumsal cinsiyet eşitliği kadınların desteklenmesini sağlayacaktır.

Özel sektörün yukarıdaki maddelere dikkat etmesi kısa ve uzun vadede kadınların sözleşmelerle güvenceye alındığı haklarının uygulamaya geçmesine katkı sağlayacaktır.

• Medyaya Öneriler

Teknolojik gelişmelerle dönüşen ve değişen iletişim araçları toplumsal değişim ve gelişim sürecinde önemli roller almıştır. İletişim araçlarının bu dönüşümü, aynı anda binlerce hatta milyonlarca insanı etkisi altına almaktadır. Bu sebepten dolayı da literatür taramasından elde edilen veriler doğrultusunda medyaya da öneriler verilmiştir.

1. Yapılan TV programlarında ve diğer medyatik araçlarda kadına şiddet temalı çalışmaların bulunduğu gözlenmiştir. Sosyal medya platformlarında da eleştirilen bu programlar değiştirilmelidir. Şiddeti destekleyen ve yaygınlaştıran görüntü ve fikirlerden uzak durulmalıdır.
2. Kadını sosyal statü olarak erkekten aşağı gösteren programlar da oldukça yaygındır. Kadının erkeğe ekonomik olarak bağımlılığını vurgulayan ve bunu aşıl原因an medya toplumda olumsuz etkiler yaratmaktadır. Erkek egemen modern kapitalist toplumlarda kadının güçsüzleştirilmesi ve korunmaya muhtaç birey olarak lanse edilmesindeki büyük etkenlerden birisi de ekonomik özgürlüklerinin zarar görmesidir. Bu sebepten dolayı da medyanın bu alanda dikkatli olup, daha güçlü bir kadın portresi çizmesi önem teşkil etmektedir.
3. Toplumsal cinsiyet eşitliğini aşıl原因an reklamlar ve programların sayısı ne yazık ki oldukça düşüktür. Kadın erkek eşitliğini vurgulayan projelere daha çok imza atılmalıdır.
4. Kadınların bazıları kendi hak ve özgürlüklerinin farkında olmadan yaşadıkları fiziksel ve psikolojik şiddetleri normalleştirmiştir. Bu sebeple, kadınları hakları ve özgürlükleri alanında bilgilendirmek adına çalışmalar düzenlenebilir.
5. Medyada, maalesef ki, kadınların iş ve istihdam alanında karşılaştıkları sorunlar göz ardı edilmektedir. Gösterilmeyen bu sorunlar kadınları daha kırıl原因an ve görünmez hale getirmektedir. Kadınların iş hayatındaki sorunların ilgili birimlere ulaşması açısından medyanın reklam gücünü kullanması gerekmektedir.

Paydaşlara öneriler yukarıdaki gibi özetlenebilir. Kadınların hem sosyal hem de kurumsal alanda desteklemesi ve literatürde bahsedilen hak ve özgürlüklerinin uygulanabilmesi açısından paydaşların birbirlerini destekler şekilde çalışması gerekmektedir. Tek bir kurum veya kuruluşun yaptığı değişimler ile yüzyılların sorunu toplumsal cinsiyet eşitsizliği engellenemez. Kadınların daha özgür ve güçlü olduğu bir gelecek için farkındalık ve doğru düzenlemeler gerekmektedir.





Kaynakça:

Ayata, G. Dilek Eryılmaz, S. Oder, B. E. (Temmuz, 2010). Kadın Hakları Uluslararası Hukuk ve Uygulama. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Günday, D. A. P. (2011) Ekonomik Kalkınmada Kadının Önemi ve Katkısı. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir

Haklara Destek. (2020). Hak Temelli Yaklaşım: www.haklaradest.org.tr

ILO. (2020). ILO'nun Görevi ve Hedefleri. www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372872/lang--tr/index.htm.

Kurtoğlu, A. (Kasım, 2015). Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme ve Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEID). Ankara.

Parlaktuna, İ. (Nisan, 2018). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB) Kavramı ve Gelişimi. <http://www.skb.gov.tr/toplumsal-cinsiyete-duyarli-butceleme-tcdb-kavrami-gelisimi-s27424k/>.

STGM. (Aralık, 2019). Hak Temelli Yaklaşım Nedir. www.stgm.org.tr/hak-temelli-yaklasim-nedir.

Tuskan, A. A. (?). Uluslararası Belgelerde Kadının İnsan Hakları ve Türk Hukukuna Yansımaları. www.istanbulbarosu.org.tr/files/docs/khum/Sunum2.pdf.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2018). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023. Ankara. Kasım 14, 2020 tarihinde <https://kadininstatusu.ailevecalisma.gov.tr/uploads/pages/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023/kgsbep-2018-2023-web.pdf> adresinden alındı

Tüzüncan, D. (2016). KADIN İŞGÜCÜNE YÖNELİK İLO SÖZLEŞMELERİ VE UYGULANIRLIĞI: MEVZUATLAR AÇISINDAN TÜRKİYE-İTALYA KARŞILAŞTIRMASI . Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 12 (2) , 313-324 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iibfdkastamonu/issue/29623/318102>

İnternet Sitesi;

1982 Anayasası, https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf, Erişim Tarihi: 11.11.2020



Avrupa Birliği
sivil düşün

Bu belge, Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamıyla İzmir Toplumsal Uzlaşma ve Uzlaştırmacılar Derneği'ne aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.



0232 467 40 70 – 0532 286 58 83

İsmet Kaptan Mah. 1368 Sok. No:1 Kat:4 Daire:402 İkbal 1 İş Merkezi Basmane/İzmir
www.izmiruzlasider.org.tr

