

# TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ:

## SORUNLAR, ÖNCELİKLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ



"Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş:  
Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset" Raporunun Güncellemesi



TÜRK SANAYİCİLERİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ · TÜRKİYE KADIN GİRİŞİMCİLER DERNEĞİ

# TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ:

## SORUNLAR, ÖNCELİKLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

"Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş:  
Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset" Raporunun Güncellemesi

**Temmuz 2008**

**(Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468)**

Meşrutiyet Caddesi, No: 46 34420 Tepebaşı/İstanbul  
Telefon: (0212) 249 07 23 · Telefax: (0212) 249 13 50

**(Yayın No. KAGİDER-001)**

Mecidiye Mahallesi Dereboyu Caddesi No:41 K:3  
Ortaköy 34347 Beşiktaş/İstanbul  
Telefon: (0212) 227 41 44 · (0212) 227 45 66

© 2008, TÜSİAD, KAGİDER

*Tüm hakları saklıdır. Bu eserin tamamı ya da bir bölümü, 4110 sayılı Yasa ile değişik 5846 sayılı FSEK. uyarınca, kullanılmazdan önce hak sahibinden 52. Maddeye uygun yazılı izin alınmadıkça, hiçbir şekil ve yöntemle işlenmek, çoğaltılmak, çoğatılmış nüshaları yayılmak, satılmak, kiralanmak, ödünç verilmek, temsil edilmek, sunulmak, telli/telsiz ya da başka teknik, sayısal ve/veya elektronik yöntemlerle iletilmek suretiyle kullanılamaz.*

ISBN : 978-9944-405-41-6

*Rapor kapağında Nimet Yardımcı'nın deseni kullanılmıştır*

**Graphis Matbaa**

Yüzyıl Mahallesi Matbaacılar Sitesi 1. Cadde No: 139 Bağcılar / İSTANBUL  
Tel: 0212 629 06 07 Pbx Faks: 0212 629 03 85  
www.graphis.com.tr

# ÖNSÖZ

*TÜSİAD, özel sektörü temsil eden sanayici ve işadamları tarafından 1971 yılında, Anayasamızın ve Dernekler Kanunu'nun ilgili hükümlerine uygun olarak kurulmuş, kamu yararına çalışan bir dernek olup gönüllü bir sivil toplum örgütüdür.*

*TÜSİAD, demokrasi ve insan hakları evrensel ilkelerine bağlı, girişim, inanç ve düşünce özgürlüklerine saygılı, yalnızca asli görevlerine odaklanmış etkin bir devletin varolduğu Türkiye'de, Atatürk'ün çağdaş uygarlık hedefine ve ilkelerine sadık toplumsal yapının gelişmesine ve demokratik sivil toplum ve laik hukuk devleti anlayışının yerleşmesine yardımcı olur. TÜSİAD, piyasa ekonomisinin hukuksal ve kurumsal altyapısının yerleşmesine ve iş dünyasının evrensel iş ahlakı ilkelerine uygun bir biçimde faaliyette bulunmasına çalışır. TÜSİAD, uluslararası entegrasyon hedefi doğrultusunda Türk sanayi ve hizmet kesiminin rekabet gücünün artırılarak, uluslararası ekonomik sistemde belirgin ve kalıcı bir yer edinmesi gerektiğine inanır ve bu yönde çalışır. TÜSİAD, Türkiye'de liberal ekonomi kurallarının yerleşmesinin yanısıra, ülkenin insan ve doğal kaynaklarının teknolojik yeniliklerle desteklenerek en etkin biçimde kullanımını; verimlilik ve kalite yükselişini sürekli kılacak ortamın yaratılması yoluyla rekabet gücünün artırılmasını hedef alan politikaları destekler.*

*TÜSİAD, misyonu doğrultusunda ve faaliyetleri çerçevesinde, ülke gündeminde bulunan konularla ilgili görüşlerini bilimsel çalışmalarla destekleyerek kamuoyuna duyurur ve bu görüşlerden hareketle kamuoyunda tartışma platformlarının oluşmasını sağlar.*

*KAGİDER, kadın girişimciliğini geliştirmek ve geleceğin iş dünyasını yapılandırmada etkin kadın girişimciler yaratmak amacı ile 2002 yılında 37 kadın girişimci ile kurulmuştur. KAGİDER, günümüzde*

*çeşitli sektörlerden 175 kadın girişimci ile daha güçlü, daha tecrübeli olarak yoluna devam etmektedir. Misyonu sosyal ve ekonomik yaşamda kadının konumunu güçlendirmek olan KAGİDER'in hedefi, kadının üreterek ve varlığını özgürce ortaya koyarak tüm karar süreçlerinde etkin rol aldığı bir dünya yaratmaktır.*

*Bu doğrultuda "kadın" konusunu içeren ekonomik, sosyal, hukukî ve siyasal her platforma katkıda bulunmak KAGİDER'in temel görevleri arasında yer almaktadır. KAGİDER, Türkiye'nin imza koymuş olduğu CEDAW anlaşmasının koşullarına uyulması, kadının siyasette temsilinin artırılmasına yönelik önlemlerin alınması, TBMM'nde kadın-erkek eşitliği komisyonunun kurulması, yeni Anayasada kadın haklarının hukuksal olarak korunması gibi başlıklarda farkındalık ve duyarlılık yaratmak üzere savunu çalışmalarını sürdürmektedir.*

*KAGİDER ülkemizin AB'ye üye olmasının önemine inanmakta ve desteklemektedir. Bir sivil toplum kuruluşu olarak bu süreçte şimdiye değin aktif bir rol alan KAGİDER, etkinliğini artırarak rol almaya devam etmeyi hedeflemektedir. KAGİDER AB yolunda çalışmalarını hızlandırmak amacıyla 4 Mart 2008 tarihinde Brüksel'de bir de ofis açmıştır. Bu ofisin temel amacı KAGİDER olarak Avrupa Parlamentosu, AB Komisyonu, Avrupa Kadın Lobisi ve AB düzeyinde ilgili diğer STK'lar için Türkiye kadın hareketi konusunda öncelikli, kolay ulaşılabilir bir adres ve çözüm ortağı olurken; Ankara için ise AB'ye kadın bağlamında açılan pencere olabilmektir.*

*KAGİDER, kuruluş amacı doğrultusunda kadın girişimciliği konusunda da faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu bağlamda önümüzdeki günlerde İstanbul'da yeni ve süreklilik arz edecek bir "Kadın Girişimcilik ve Liderlik Merkezi" kurmak üzere harekete geçmiş bulunmaktadır. Kadını sadece girişimci olarak değil, tüm açılardan destekleyecek ve güçlendirecek Merkez'de; eğitim, faaliyet ve dayanışma yoluyla daha çok kadına ulaşılması planlanmaktadır.*

*KAGİDER savununu ve girişimcilik faaliyetlerinin yanı sıra Türkiye’de kadının durumunu izleyebilmek üzere araştırmalar yapılması ve raporlar yayınlanması konusunda da çalışmaktadır.*

\* \* \*

*TÜSİAD, bir süredir eğitim, istihdam, kadın, sağlık, çevre, ulaştırma, tarım konularına eğilmekte ve bu alanlardaki toplumsal sorunların çözümüne katkıda bulunma gayretinde olmaktadır. Gerçekten, 1980-2000 döneminde yüksek enflasyon-yüksek faiz ortamında, devlet bütçesinde faiz harcamalarının artması sonucunda, devlet borcunun düzeyine bağlı olarak toplumsal refah artışı sağlayıcı kamu yatırımları ve kamu transfer harcamalarının payı olağanüstü düşmüştür. Şüphesiz bu harcamalardaki kesintiler, Türkiye’de toplumsal refah kaybına neden olmuştur. Oysa Avrupa Birliği (AB)’ne tam üyelik süreci, bilindiği gibi, tüm bu alanlarda toplumsal refah standartlarını geliştirmekte olup, bu standartların Türk toplumuna yansıtılması açısından bir katalizör görevi görmektedir. Üyelik süreci aynı zamanda Türkiye için gerekli reformlara uygun bir zemin oluşturmaktadır.*

*Ülkemizde ekonomik ve sosyal göstergelerde AB ortalamalarını yakalamamız ancak kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, işgücüne katılım ve istihdamının gelişmesi ve siyasette etkin yer almasıyla mümkün olacaktır. Bu alanlarda kadınların önündeki engellerin tespit edilmesi ve giderilmesiyle kadının toplumdaki statüsünün güçlenmesi, demokratik gelişmişlik ve toplumsal refahın sağlanması bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu ise, toplumsal yaşamın her alanında cinsiyet eşitliği anlayışını teşvik eden politikaların uygulanmasını gerektirir. Bu noktada TÜSİAD tarafından 2000 yılında yayımlanan “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset” başlıklı raporun “Giriş” bölümünde yazarlar tarafından vurgulanan bir noktayı tekrarlamak yararlı olacaktır:*

*“Kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsiz toplumsal ilişkiler biyolojik farklardan kaynaklanmaz; cinslerarası farklar kültürel ve toplumsal*

*bağlamlarda üretilir ve biyolojik kökenli imiş gibi tanımlanır. Bu nedenle cinsiyet kavramını biyolojik temelli değil, toplumsal/kültürel temelli bir kavram olarak kabul ediyor ve toplumsal cinsiyet kavramını bu gerçeği ifade etmek için kullanıyoruz. Toplumsal cinsiyet kavramını kullanarak yaptığımız çözümlerlerde, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin toplumsal ilişkilerin yapısından kaynaklandığını, dolayısıyla dönüştürülebilir olduğunu göstermeyi amaçlıyoruz.”*

*Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi, hükümetlerin, sivil toplum örgütlerinin, akademik çevrelerin ve ilgili tüm toplum kesimlerinin kesintisiz çabaları ile mümkün olabilecektir. Bu yöndeki çalışmalara katkıda bulunacağı inancıyla TÜSİAD ve KAGİDER işbirliğiyle yayımlanan “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri” başlıklı bu rapor, TÜSİAD tarafından 2000 yılında yayımlanan “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset” başlıklı raporun güncellenmesi amacıyla hazırlanmıştır.*

*Bu çalışmanın “Eğitim” başlıklı 1. bölümü Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Mine Tan, “İşgücüne Katılım ve İstihdam” başlıklı 2. bölümü Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü öğretim üyesi Prof. Dr. Yıldız Ecevit, “Siyasal Katılım” başlıklı 3. bölümü Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Serpil Sancar Üşür, “Avrupa Birliği Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları ve Türkiye” başlıklı 4. bölümü Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Bölümü Öğretim Görevlisi Dr. Selma Acuner ve Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi (SOGEP) Eşbaşkanı Ceren İşat tarafından yazılmıştır.*

*Bu çalışma, alfabetik sırayla, Akbank T.A.Ş., Boyner Holding A.Ş., Eczacıbaşı Holding A.Ş., Eren Holding A.Ş., Garanti Bankası A.Ş., Mavi Jeans ve YKM’nin maddi katkılarıyla gerçekleştirilmiştir.*

**Temmuz 2008**

# ÖZGEÇMİŞLER

## **Prof. Dr. Mine Tan**

Gaziantep'te doğdu. Ankara Üniversitesinde hukuk, Washington State University'de sosyoloji alanında yüksek lisans eğitimi gördü. Hukuk sosyolojisi bilim dalında doktora, "Ekonomik Yaşamda Cinsel Farklılaşma ve Eğitimin Etkisi" konulu teziyle eğitim sosyolojisinde doçentlik derecelerini aldı. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde öğretim üyesidir.

Tan, American Field Service ve Fulbright gibi uluslararası burslardan yararlandı. Cambridge Üniversitesi'nde misafir öğretim üyesi olarak bulundu. Kadınların eğitimiyle ilgili çok sayıda çalışmaya katıldı ve Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı Başkanlığı gibi yöneticilik görevlerini de üstlendi. Halen, Survey of the University Career of Female Scientists at Life Sciences versus Technical Universities (UNICAFE) ve Meta Analysis of Gender and Science konulu AB projelerinde danışman ve yürütücü olarak görev yapmaktadır. Başlıca araştırma ve yayınları toplumsal cinsiyet ve eğitim, kadınların tarihi, eleştirel ve feminist pedagojiler, toplumsal tarihte çocuk, eğitim sosyolojisi alanlarındadır.

## **Prof. Dr. Yıldız Ecevit**

Prof. Dr. Yıldız Ecevit Orta Doğu Teknik Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü'nde öğretim üyesidir. Aynı zamanda bu üniversitenin Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı Başkanıdır.

Hacettepe Üniversitesi'nden mezun olduktan sonra İngiltere'de Kent Üniversitesi'nde Sosyoloji ve Sosyal Antropoloji dalında doktora eğitimi görmüştür. Kadın konulu ilk çalışması bu üniversitede ücretli kadın emeği konusunda hazırladığı doktora tezidir. O tarihten bu yana kadın emeği ve istihdamı, kadın girişimciliği, kadın örgütlenmesi ve benzer konularda araştırmalar ve yayınlar yapmaktadır. Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde kadın konulu derslerle birlikte sosyal politika ve sivil toplum alanlarında da dersler vermektedir.

Akademik çalışmalarının yanı sıra Türkiye'deki kadın hareketi içinde aktif olarak yer almıştır. Son yıllarda üniversite dışı çalışmalarını, Türkiye'de kadın kuruluşları arası işbirliği ve ortak çalışma zemini sağlama konusunda yoğunlaştırmıştır ve bu kuruluşlara gönüllü danışmanlık yapmaktadır.



## **Prof. Dr. Serpil Sancar Üşür**

Prof. Dr. Serpil Sancar Üşür lisans eğitimini Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde iktisat alanında yaptı. Doktorasını ise siyaset bilimi alanında, İran devriminde kadın, siyaset ve din arasındaki ilişki üzerine yaptığı çalışma ile aynı fakültede 1989 yılında tamamladı. 1987 yılından itibaren yine Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak başladığı akademik yaşamını 2003 yılından bu yana profesör olarak sürdürmektedir.

Siyaset sosyolojisi ve toplumsal araştırma yöntemleri alanında verdiği derslerin yanı sıra toplumsal cinsiyet kuramları, kadın ve siyaset alanında da dersler veren Serpil Sancar Üşür'ün söz konusu alanlarda yayımlanmış çok sayıda araştırma ve çalışması bulunmaktadır. Yazar, Ankara Üniversitesi'nde Kadın Araştırmaları Merkezi'nin ve Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı'nın da kurucularından olup Kadın Çalışmaları yüksek lisans programında da dersler vermektedir.

## **Dr. Selma Acuner**

ABD, İngiltere ve Türkiye'de Uluslararası İlişkiler ve Sosyal Bilimler üzerine tamamladığı BA ve MA derecelerinden sonra Doktora derecesini Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalı'nda almıştır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Başbakan Danışmanlığı görevlerinde bulunmuştur. Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Bölümü'nde ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Politika Programı'nda Avrupa Birliği-Eşitlik Politikaları dersleri vermektedir.

Çeşitli ulusal ve uluslararası sivil toplum örgütlerinde çalışmalarını sürdürmektedir. Uluslararası düzeyde, Birleşmiş Milletler-INSTRAW'un Yönetim Kurulu Başkanlığını yapmış, 2004 yılından beri Avrupa Kadın Lobisi Yönetim Kurulu (EWL) üyeliğini sürdürmektedir.

Ulusal ve uluslararası çeşitli yayın, rapor ve sunumları vardır.

# İÇİNDEKİLER

<b>GİRİŞ</b> .....	<b>17</b>
<b>BÖLÜM 1: EĞİTİM</b> .....	<b>23</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>27</b>
1.1. Eğitimin Kadın ve Toplum Yaşamındaki İzdüşümleri.....	29
<b>2. DURUM YA DA NEREDEYİZ?</b> .....	<b>32</b>
2.1. Eğitime Erişim ve Süreklilikte Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri.....	33
2.1.1. Okuryazarlık: Gene Bir Kadın Sorunu .....	33
2.1.2. Okullulaşma: Öncelikle Kız Çocuklarının ve Kadınların Sorunu.....	34
2.1.3. Okul Ömür Süresi Beklentisi: Gene Eşitsiz.....	41
2.1.4. Okul Öncesi Eğitim: Gene Yetersiz.....	42
2.1.5. İlköğretim: Kız Çocukları Gene Eşit Katılmıyor .....	44
2.1.6. Ortaöğretim: Kırılma Sürüyor.....	48
2.1.7. Yükseköğretim: Kadınlar Belli Düzey ve Alanlarda Toplanıyorlar.....	52
2.1.8. Kamu Okulları ve Özel Okullar: Vakıf Üniversitelerinde Kadınlar Azalıyor.....	55
2.2. Eğitim Sisteminin Cinsiyetçiliği Yeniden Üreten Yapı, Süreç ve İçerikleri.....	56
2.2.1. Eğitimin Genel Görünümü.....	56
2.2.2. Öğretim Gücü .....	60
2.2.3. Akademik Dağılım ve Kısıysallaşma .....	64
2.2.4. Yönetici Profili .....	67
2.2.5. Kitaplar ve Programlar .....	71
2.2.6. Okulun Soğuk İklimi .....	74
2.2.6.1. Alanlara ayrışma ve öğrenilmiş korkular.....	74
2.2.6.2. Şiddet ve taciz.....	76
2.3. Kız Çocukların ve Kadınların Eğitimine Yönelik Kamu ve Sivil Toplum Politika ve Projeleri .....	78
2.3.1. Milli Eğitim Bakanlığı Bursları .....	78
2.3.2. Barınma ve Taşınma.....	79
2.3.3. Yardımlar .....	80
2.3.4. Yaygın/Enformel/Yaşamboyu Eğitim ve Yetişkin Eğitimi.....	82
2.3.5. Kampanya ve Merkezler .....	85

<b>3. SONUÇ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ.....</b>	<b>89</b>
3.1. İyimserlik Nedenleri .....	89
3.1.1. Süreklilik .....	89
3.1.2. Yaygınlaşma.....	89
3.1.3. Kararlılık.....	89
3.2. Yetersizliklerin Giderilmesi .....	89
3.2.1. Hedef: Önceliklerin Belirlenmesi .....	90
3.2.1.1. Öneriler .....	90
3.2.2. Hedef: Özel Önlemler Alınması.....	92
3.2.2.1. Öneriler .....	92
3.3. Belirsizliklerin Çözülmesi .....	93
3.3.1. Hedef: Göstergelerin ve Veri Toplamının Geliştirilmesi.....	94
3.3.1.1. Öneriler .....	94
3.4. Çelişki ve Tutarsızlıkların Kaldırılması .....	95
3.4.1. Hedef: Bütüncül Yaklaşımlar Geliştirilmesi.....	96
3.4.1.1. Öneriler .....	96
3.5. Yeniden Üretimin Kırılması.....	97
3.5.1. Hedef: Dönüştürme .....	97
3.5.1.1. Öneriler .....	97
3.5.2. Hedef: Farkındalık Geliştirme .....	98
3.5.2.1. Öneriler .....	98
3.6. Riskler ve Son Söz .....	100
3.6.1 Hedef: Zihniyet Değişikliği .....	101
3.6.1.1. Öneriler .....	101
3.6.2. Son Söz Yerine .....	101
<b>Kaynakça.....</b>	<b>105</b>

## **BÖLÜM 2: İŞGÜCÜNE KATILIM VE İSTİHDAM..... 113**

<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>115</b>
1.1. Amaç ve Yaklaşım .....	115
1.2. Konunun Önemi: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadınların İşgücüne Katılımı.....	118

<b>2. DURUM .....</b>	<b>121</b>
2.1. Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı: Durum ve Eğilimler .....	121
2.1.1. Kentlere Göç Devam Ediyor .....	121
2.1.2. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımları, Cumhuriyet Tarihinin En Düşük Düzeyinde .....	123
2.1.3. Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı Kentlerde Aşırı Düşük .....	125
2.1.4. Kırdaki Kadınların İşgücüne Katılım Oranları da, Kırsal İşgücü İçindeki Payları da Azalıyor .....	127
2.1.5. Kadın İşgücünün, 'Genç' İşgücü Olma Özelliği Devam Ediyor .....	129
2.1.6. Eğitim Düzeyi Yüksek Kadınların 1989-2006 Yılları Arasında İşgücüne Katılım Oranları Azalıyor .....	130
2.1.7. Çalışan Kadın Nüfus İçinde Meslek Okulu ve Yüksek Okul Mezunlarının Oranı Artıyor .....	132
2.1.8. Kırdaki Tarım, Kentte Hizmetler, Kadınların İstihdamı Açısından En Önemli Sektörler .....	134
2.1.9. İstihdamdaki Kadınların Oranları En Çok, İki Hizmet Alt Sektöründe Artıyor: i) Toptan ve Perakende Ticaret, Lokanta ve Oteller ve ii) Toplum Hizmetleri, Sosyal ve Kişisel Hizmetler .....	136
2.1.10. Ekonomik Sektörlerde Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrışma Devam Ediyor; En Çok İstihdam Edildikleri Toplumsal Hizmetler Sektöründe Bile Kadınların Oranı %33 .....	139
2.1.11. Kentte Çalışan Kadınların Meslekler Arası Dağılımında Profesyonel Meslekler Grubunda Yoğunlaşma Varken Kanun Yapıcı, Üst Düzey Yönetici ve Müdür Olarak Çalışanların Oranı En Düşük .....	142
2.1.12. Meslek Grupları İçinde Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrışma Devam Ediyor .....	145
2.1.13. Ücretsiz İşçi Statüsü ile Çalışan Kadınların Oranı Çok Gerilerken Ücretli ve Maaşlı Çalışanların Oranı Artıyor .....	147
2.1.14. Kadın İşsizlik Oranlarının Erkek İşsizlik Oranlarından Yüksek Olma Durumu Devam Ediyor .....	149
2.1.15. İşsiz Kadınlar Arasında Gençler Çoğunlukta .....	151
2.1.16. İşsiz Kadınlar, İşsiz Erkeklerle Göre Daha Uzun Süre İş Arıyor .....	153
2.1.17. Çalışan Kadınların %66'sı Kayıtdışı Çalışmakta .....	155

2.2. Kadınların İşgücüne Katılımını Engelleyen Nedenler .....	157
2.2.1. Toplumsal Cinsiyet Temelli İş Yükleri ve Bakım Hizmetleri, Kadınların İşgücü Piyasasına Girmesini Engelliyor .....	157
2.2.2. Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlik, İşgücü Piyasasında Kadınları Erkeklerden Geri Bırakıyor .....	165
2.2.3. Ekonomik Büyüme, İstihdam, İşsizlik .....	168
2.2.4. Kamu Sektöründe Daralma – Özelleştirme Kadın İstihdamını Olumsuz Etkiliyor .....	174
2.2.5. Teknolojik Değişimlerin 'Düşük Eğitimli ve Becerisiz' Kadınların İstihdamını Azaltıcı Etkisi Devam Ediyor .....	176
2.2.6. Ücret Eşitsizliği ve Düşüklüğü, Kadınları İşgücü Piyasasına Girmek Konusunda Olumsuz Etkiliyor .....	178
2.3. Kadınların İstihdamını Artırmaya Yönelik Kurumsal Çabalar.....	181
<b>3. DEĞERLENDİRME, YORUM VE POLİTİKA ÖNCELİKLERİ .....</b>	<b>192</b>
3.1. Kadın İstihdamını Artırmak İçin 2000 Yılından Bugüne Uluslararası ve Ulusal Düzlemde Politika Yönelimli Çabalar .....	192
3.1.1. Avrupa Komisyonu İlerleme Raporları .....	193
3.1.2. Kamu Kuruluşları ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Politika Yönelimli Çabaları ....	195
3.2. Kadın İstihdamı Politikası .....	199
3.3. Kadın İstihdamı Politikasının Öncelikleri .....	203
3.3.1. Araştırmalar ve Kestirimler.....	203
3.3.2. Eğitim .....	203
3.3.3. Aktif İşgücü Politikaları .....	204
3.3.4. Kadın Girişimciliği .....	204
3.3.5. Güvenceli Esneklik .....	204
3.3.6. Bakım Hizmetleri.....	204
3.3.7. Kadın İşgücüne Talebi Teşvik ve Geçici Özel Önlemler .....	205
3.3.8. Kadın İstihdamı ile İlgili Kurumsal Yapı .....	205
3.3.9. Kadın-Erkek Eşitliği Kurumu .....	205
<b>Kaynakça.....</b>	<b>207</b>

<b>BÖLÜM 3: SİYASAL KATILIM .....</b>	<b>215</b>
<b>1. GİRİŞ: TÜRKİYE'DE KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNİ BELİRLEYEN SİYASAL DİNAMİKLER .....</b>	<b>217</b>
1.1. Modern Toplumların Cinsiyet Eşitsizliği Dokusu: Özel-Kamusal Alan Ayrımı .....	217
<b>2. TÜRKİYE'DE KADINLARIN SİYASAL KATILIMI: ÇELİŞKİLER VE BAŞARILAR.....</b>	<b>220</b>
<b>3. KADINLARIN SİYASAL TEMSİLİ: İLKELER VE TARTIŞMALAR .....</b>	<b>223</b>
<b>4. SİYASAL PARTİLERDE KADINLARIN TEMSİLİ .....</b>	<b>226</b>
4.1. Siyasal Partilerde Cinsiyet Eşitsizliğinin Farklı Boyutları .....	226
4.2. Siyasal Partilerde Kadın Politikacıların Seçilme/Atanma Ölçütleri .....	227
4.3. Siyasal Partilerde Cinsler Arası Fırsat Eşitliği .....	229
4.3.1. Aday Kadınlar ve Seçilen Kadınlar .....	229
4.3.2. Siyasal Partilere Göre Kadın Milletvekillerinin Bölgesel Dağılımı .....	233
4.3.3. TBMM Komisyonlarında Kadın Milletvekillerinin Konumu .....	233
4.4. 2007 Seçimleri Siyasette Kadın Profilini Değiştirmede .....	234
4.5. Seçmen Siyasette Kadın Görmeye Hazır .....	234
4.6. Siyasal Partilerle İlgili Yasal Değişim Talepleri .....	235
<b>5. YEREL SİYASETE KADINLARIN KATILIMI .....</b>	<b>235</b>
5.1. Dünyada ve Türkiye'de Kadınların Yerel Yönetimlerde Temsili .....	235
5.2. Türkiye'de Kadınların Yerel Siyasete Katılımına İlişkin Özellikler.....	237
5.3. Yerel Siyasete Kadınların Katılımını Sağlamaya Yönelik Adımlar .....	239
5.3.1. Yerel Siyasete Yönelik Gönüllü Bir Çalışma: "Yarın İçin Bugünden" Kampanyası .....	239
5.3.2. Yerel Eşitlik Eylem Planları ve "Kadın Dostu Kentler" Projesi .....	242
5.3.3. Yerel Gündem 21 (YG-21) Kadın Meclisleri .....	243
<b>6. TÜRKİYE'DE KADIN HAREKETİ VE KADINLARIN EŞİT TEMSİLİ .....</b>	<b>245</b>
6.1. Türkiye'de Kadın Hareketinin Özellikleri .....	245
6.2. Türkiye'de Kadın Örgütlerinin Örgütsel Özellikleri .....	248
6.3. Türkiye'de Kadın Hareketinin Örgütlenme Stratejileri.....	249
6.3.1. Bütün İdeolojik Aidiyetlere Eşit Mesafe Siyaseti .....	249
6.3.2. Kadın Örgütleri ve "Eğitim Yoluyla Güçlenmek".....	249

6.3.3. Devlet Politikalarını İzleme - Değerlendirme: CEDAW Gölge Raporlarını Hazırlama .....	250
6.3.4. Ortak Gündem Oluşturma: Kadın Siyaset Programı'nın Hazırlanması .....	251
6.3.5. Yasaların Kadın-Erkek Eşitliğine Uygun Hale Getirilmesi .....	254
6.4. Kadın Hareketinin Siyasal Partiler ve Seçimlerle İlgili Politikaları .....	255
6.4.1 Kadın Örgütleri ve Seçim Kampanyaları .....	255
6.4.2. Kadın Koalisyonu .....	256
<b>7. CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN KOTA: ERKEK EGEMEN SİYASETİN EZBERİNİ BOZMAK .....</b>	<b>257</b>
7.1. Kota Politikalarının Özellikleri .....	258
7.2. Farklı Ülke Koşulları ve Farklı Kota Deneyimleri .....	258
7.2.1. Gönüllü Uygulamalarla Tedrici Artış Modeli .....	259
7.2.2. Hızlı Çözüm Modeli: Yasal Cinsiyet Kotaları .....	259
7.2.3. Dünyada Kadınların Siyasal Temsilinde Farklılıklar .....	265
7.3. Türkiye'de Kota Politikaları .....	272
<b>8. KAMU POLİTİKASI OLARAK KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ .....</b>	<b>273</b>
8.1. Ulusal Politikanın Aktörü Olarak KSGM .....	274
8.2. Kadın-Erkek Eşitliği Politikasının Gelişimi .....	275
8.2.1. Politikanın İnşa Yılları (1995-2001) .....	275
8.2.2. Eşit Katılım-Eşit Temsil Politikasına Toplumsal Destek Sağlanması Dönemi (2001-2005) .....	278
8.2.3. Bürokrasiye Kabul Dönemi (2004-...) .....	280
8.3. KSGM Projeleri .....	281
8.4. Kamu Politikası Olarak Kadınların "Kararlara Eşit Katılımı ve Eşit Siyasal Temsili" Politikasının Değerlendirilmesi .....	281
<b>9. TÜRKİYE'DE KAMU KURUM VE ÖRGÜTLERİNE KADINLARIN KATILIMI .....</b>	<b>283</b>
<b>10. KADINLARIN SİYASAL KARARLARA KATILIMINI GÖSTERGELERLE İZLEME.....</b>	<b>286</b>
10.1. Birleşmiş Milletler Endeksleri .....	286
10.2. Avrupa Birliği'nin Cinsiyet Eşitliğini İzleme ve Raporlaması .....	287
10.3. Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Eşitliği İzleme Verileri .....	289
<b>11. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>289</b>
<b>Kaynakça .....</b>	<b>293</b>

## **BÖLÜM 4: AVRUPA BİRLİĞİ KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI VE TÜRKİYE..... 301**

### **1. GİRİŞ ..... 303**

### **2. DURUM ..... 305**

#### 2.1. AB'de Durum/Darboğazlar: Eşit Fırsatlar (Eşit Muamele) ve Hukuksal

Çerçeve - Çalışma Yaşamı ile Sınırlı Bağlayıcı Mevzuat ve Ötesi.....305

2.1.1. AB'nin Karar Alma Yetkileri/Güçleri ve Kadın Politikalarının Konumu.....305

2.1.1.1. Karar almanın zorluğu: Yetkiler, güçler ve  
farklı sosyal politika anlayışları .....305

2.1.1.2. AB'nin ortak sosyal politikası ve eşitlik politikası üzerine bir tartışma ....307

2.1.1.3. Kadın politikalarının konumu - eşitlik politikalarının etkisi.....308

2.1.1.4. Darboğazları aşma çabaları .....314

2.1.1.5. Uluslararası belgelerin etkileri .....315

2.1.2. Kurucu Antlaşma'da İlgili Temel Maddeler ve Direktifler .....317

2.1.2.1. AB toplumsal cinsiyet eşitliği mevzuatının hukuksal dayanağı .....317

2.1.2.2. İkincil kaynaklar ve diğer destekleyici önlemlere kısa bir bakış .....318

2.1.2.3. ATAD ve toplumsal cinsiyete dayalı eşit muamelenin genel prensibi .....319

2.1.2.4. Kurucu Antlaşma'da kadın-erkek eşitliğine yönelik maddeler.....319

2.1.2.5. Direktifler .....322

2.1.3. Dönemsel Dinamikler ve Direktiflerin İçeriğinin Gelişmesi, İstihdamın Ötesine  
Geçme Çabaları.....326

2.1.4. Direktif Çıkarılamayan Alanlar, Siyasal ve Ekonomik Nedenler, Yetkiler,  
Sorumluluklar.....328

2.1.4.1. Kadın-erkek eşitliği bütünlükçü bir yaklaşım gerektirir! .....328

2.1.5. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Lizbon Stratejisi Hedeflerinde Kadın ve Çalışma  
Yaşamı.....329

2.1.5.1. Avrupa İstihdam Stratejisi .....329

2.1.5.2. Lizbon Stratejisi .....331

2.2. Türkiye'de Durum: AB ve Türkiye – 1999'da Başlayan Adaylık Dönemi ile Birlikte  
Gelişen Süreç, Kazanımlar, Eksiklikler.....335

2.2.1. Mevzuat Uyumunu Belirleyen, AB veya Türkiye Tarafından Hazırlanan  
Tek Taraflı Dokümanlarda Kadın Politikalarının Yeri .....335

2.2.1.1. Kadın-erkek eşitliği açısından KOB'ların değerlendirilmesi.....337



2.2.1.2. Kadın-erkek eşitliği açısından ulusal programların değerlendirilmesi.....	338
2.2.1.3. Kadın-erkek eşitliği açısından ilerleme raporlarının değerlendirilmesi .....	338
2.2.2. Reform Paketleri: Anayasa, Medeni Kanun ve Ceza Kanunu'nda Değişiklikler ve Kadın Hareketinin Etkisi .....	349
2.2.2.1. Medeni Kanun .....	349
2.2.2.2. Anayasa .....	350
2.2.2.3. Türk Ceza Kanunu (TCK) .....	352
2.2.2.4. TCK kadın platformu ve hızlandırıcı bir araç olarak AB süreci .....	354
2.3. Çalışma Yaşamı: İş Kanunu ve İlgili Diğer Mevzuatta AB Eşit Muamele Direktifleri ile Karşılaştırmalı Olarak Uyumlaştırma .....	355
2.3.1. Siyasal Kararlılık, İçselleştirme/İçselleştirmeme Çerçevesinde Kazanımlar – Eksiklikler.....	355
2.4. AB Tarafında Bağlayıcı Mevzuat Eksikliği ve Uyumlaştırma Sürecinde Yansımaları: Eğitim ve Siyasal Katılım .....	360
2.4.1. Avrupa Parlamentosu Raporları ile İzleme Çerçevesinde Eğitim ve Siyasal Katılım .....	362
2.5. AB ve Türkiye Düzeyinde Kurumsal İşbirliği: Örgütlenme ve Kazanımlar .....	366
2.6. AB Fonları ve Kadın Örgütleri .....	368
2.6.1. Fonların Kullanımı ve Bürokrasi; Kadın Örgütleri Açısından Durum .....	368
2.6.1.1. Fon kullanma süreci: Başvuru, değerlendirme ve uygulama.....	368
2.6.1.2. AB'nin fon verme politikası .....	370
2.6.1.3. AB fonlarının etkinliği .....	370

### **3. AB ÜYELİK SÜRECİNDE KADIN KONUSUNDA DEVLET**

#### **POLİTİKASI OLUŞTURULMASINA YÖNELİK EYLEM ALANLARI VE**

#### **POLİTİKA ÖNERİLERİ ..... 374**

3.1. Hükümet ..... 374

3.2. Avrupa Komisyonu ..... 375

3.3. Kadın Kuruluşları ..... 375

**Kaynakça ..... 377**

# GİRİŞ



# GİRİŞ

Türkiye'nin kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirme iradesini ve uygulamaya yönelik politikalarını tanımlamak, tartışmak ve var olan sorunları aşmak için öneriler getirmek amacıyla hazırlanan “*Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*” isimli ilk rapor, TÜSİAD tarafından 2000 yılında yayımlanmıştı. Bu rapor, ülke ölçeğinde önemli veri kaynaklarını kullanarak, Türkiye’de öncelikle müdahale edilmesi gereken üç temel alan -kadınların eğitimi, çalışma yaşamına ve siyasete katılımı- ile ilgili sorunları saptıyor ve bu sorunların çözümüne yönelik kapasiteleri değerlendirerek çözüm önerileri sunuyordu.

Elinizdeki “*Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*” başlıklı çalışma, söz konusu raporun 2007 yılı sonu itibariyle güncellenmesi amacını taşımakta, ayrıca Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinde kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesine yönelik uygulamalara odaklanan bir yeni bölümü de içermektedir.

Bu rapor, konu edilen alanlarda öncelikle yeni bir durum saptaması yaparak kadınların eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset alanlarının dışında kalışının nedenlerini sorguluyor; AB’ye adaylık sürecimize kadın-erkek eşitliği politikaları açısından bakıyor, mevcut sorunlar ve engeller hakkında çözümler önermeyi, hem ülke düzeyinde hem de Avrupa Birliği üyeliği açısından değerlendirerek gerçekleştirmeye çalışıyor.

Bu rapor, 2000 tarihli raporun bir devamı olarak düşünülmektedir. Bu nedenle, ilk çalışmadaki kavramsal ön kabuller ve öncüller önemini korumaktadır. Dolayısıyla,

- Kadınların güçlenmeleri ve özgürleşmeleri için ‘yeterli’ olmayan ancak ‘gerekli’ olan koşullun eğitim, çalışma yaşamı ve siyasete eşit katılımları olduğu;
- Bu alanların tümünün toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve eşitsizlikleri barındırdığı;
- Kadınların toplumsal konumlarının yükselmesi ve güçlenmeleri için eğitim, işgücü piyasası ve siyaset alanlarına katılmalarının gerektiği, ancak bu alanlar üzerinde makro-ekonomik ve toplumsal değişmelerin yoğun etkisinin olduğu; bu nedenle çalışmanın her aşamasında dünyanın ve Türkiye’nin makro ekonomik ardalınının ve buradaki değişmelerin dikkate alınacağı;
- Kadınların eğitim, çalışma yaşamı ve siyasete katılımlarını ve bu yolla kadın-erkek eşitliğini tartışmanın, ataerkil sistem ve ideolojiye gönderme yapılmadan gerçekleştirilemeyeceği

bu çalışmanın da öncülleri olacaktır.

İlk raporun yazıldığı 2000 yılından bu yana Türkiye’de kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çok önemli değişimler gerçekleşmiştir. Bu dönemde ‘cinsler arası eşitlik’, temel bir norm olarak yeni hukuksal düzenlemelerde açıkça yer almış; Anayasa’nın 10. maddesi, Ceza Kanunu, Medeni Kanun ve Ailenin Korunmasına Dair Kanun gibi önemli kanunlarda yapılan değişikliklerle somut olarak tanımlanıp güvence altına alınmıştır. Bu değişim, ‘cinsler arası eşitlik reformu’ olarak tanımlanabilecek önemli bir ilerlemedir. Değişimin gerçekleşmesinde, öncelikle gündemin oluşturulmasını ve karar vericilerin ikna edilmesini sağlayan kadın örgütlerinin uzun yıllara dayanan çalışmaları ve savunuculuğu vardır. Kadın hareketi, AB’nin koşulluluk/bağlayıcılık niteliği taşıyan uyum süreci çerçevesinde, ‘hukukun hızlandırıcı’ etkisini stratejik olarak en güçlü şekilde kullanan toplumsal hareket olmuştur. Kadın kuruluşlarıyla işbirliği yapan kadın milletvekillerinin, TBMM’de grubu olan siyasi parti yönetimlerinin ve yasa değişim çalışmalarını yürüten bürokrasi çevrelerinin bu süreçteki katkısı büyüktür. Bu çabaların başarıya ulaşmasındaki önemli bir etkenin de, kadın-erkek eşitliği konusunda giderek duyarlılık düzeyi artan bir kamuoyu olduğu belirtmelidir. Türkiye’de kız çocuklarının okullaşma düzeyinin yükseltilmesinin, aile içi şiddetin engellenmesinin, kadınların TBMM’de milletvekili ya da yerel siyasette belediye başkanı olarak yer almasının, artık geniş toplum kesimleri tarafından ‘toplumsal gelişme için gerçekleştirilmesi zorunlu adımlar’ olarak görül-düğünü söyleyebiliriz.

Bu olumlu koşulların varlığına rağmen, kadınlar arasında okumaz yazmazlık, her beş kadından birini etkileyen yakıcı bir sorun olarak sürekliliğini korumakta ve kız çocuklarının eğitime katılımındaki coğrafyasal, sınıfsal ve kültürel engeller kolay kolay aşılamamaktadır. Kadınların işgücüne katılımları 1999’da %30 iken, 2006’da iyice düşerek %25 olmuştur. Üstelik sorun kentlere gelindiğinde daha da ağırlaşmakta ve bu oran %20’ye kadar düşmektedir. Bu da kentlerde her beş kadından sadece birinin işgücüne katılıyor olması demektir. Uzun zamandır kadınların işsizlik oranları erkeklerin işsizlik oranlarının çok üzerinde seyretmektedir. TBMM’de kadın temsili 2007 genel seçimlerinde %4,4’den %9,1’e çıkmış olmakla birlikte hala Orta Doğu ülkeleri arasında bile en düşük siyasi temsil oranlarından biri olmaya devam etmektedir. Yerel siyasete kadınların katılım düzeyi ise %1’i aşmamaktadır. Türkiye’de eğitilmiş ve meslek sahibi olan ciddi bir kadın nüfus vardır ve yüksek yargı kurumlarının, üniversitelerin, kamu çalışanlarının, profesyonel meslek sahibi olanların 1/3’ü kadındır. Bu nitelikli kadın nüfusun varlığına rağmen kamu kurumlarının, siyasi kurumların, akademik ve mesleki örgütlerin yönetim ve karar organlarında kadınların varlığından bahsedilemez. 1999 yılında başlayan Avrupa Birliği’ne adaylık süreci ve bu süreçte Türkiye’nin yasalarının uyumlaştırılması gereken topluluk müktesebatının bağlayıcı niteliği de bu konularda yeterli bir açılımı sağlamaya yetmemiş görünmektedir.

Elinizdeki rapor, 2000 tarihli raporun yazılışından bu yana, Türkiye’de kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesi doğrultusundaki değişimleri ve süregelen dirençleri tanımlamaktadır. Bunu yaparken söz konusu dönemde üretilmiş önemli yerel, ulusal ve uluslararası nitelikli; kurumsal, resmi, sivil ve akademik çalışmaları, araştırmaları, raporları, istatistik verileri ve diğer tüm belgeleri temel veri kaynakları olarak ele almakta ve değerlendirmektedir. Raporun saptamaları, eleştirileri ve önerileri de var olan bu veri alanına dayanılarak yapılmaktadır.

Yazarlar olarak, raporun hem bir izleme hem de politika metni işlevi görmesini, çözüm odaklı olmasını, Türkiye’nin eşitlik mücadelesine siyasal iradenin ve sivil toplumun katkılarını hızlandırmak ve kadınların birikimlerinden yararlanmak konusunda uygulanabilir öneriler getirmesini amaçladık. Bir taraftan kendi içinde tutarlılığı olan bölümler yazarken bir taraftan da bölümlerarası ilişkiler kurmaya, ortak bir dil ve kavramsallaştırma sağlamaya çalıştık. Raporu yer alan değerlendirme ve önerilerin, ülkemizin kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirme süreçlerinde yansımalar bulacağını umuyor ve söz konusu değerlendirme ve önerilerin gerçekleşme sürecinin düzenli olarak izlenmesini, dönemsel olarak değerlendirilmesini ve etkin katkılarının sağlanmasını öneriyoruz.



B Ö L Ü M

E Ğ İ T İ M



## Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
AÇEV	Anne Çocuk Eğitim Vakfı
ADNS	Adrese Dayalı Nüfus Sistemi
ÇATOM	Çok Amaçlı Toplum Merkezi
CEDAW	The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
İHL	İmam Hatip Lisesi
İTO	İstanbul Ticaret Odası
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MERNİS	Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi
NOO	Net Okullulaşma Oranı
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
ERG	Eğitim Reformu Girişimi
FAO	Food and Agriculture Organisation (Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü)
GAP	Güneydoğu Anadolu Projesi
GSYİH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
GID	Gender, Institutions and Development Database (Toplumsal Cinsiyet, Kurumlar ve Kalkınma Veritabanı)
GDI	Gender Related Development Index (Cinsiyet Gelişim Endeksi)
HEM	Halk Eğitim Merkezi
HÜNEE	Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etüdüleri Enstitüsü
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KADAV	Kadınlarla Dayanışma Vakfı
KA-DER	Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği
KAMER	Kadın Merkezi
KASAUM	Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi
KSSGM	Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MEB EARGED	Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı
NUTS	The Nomenclature of Territorial Units for Statistics (Avrupa Birliği Ülkelerinin Kullandığı İstatistik Bölge Sınıflandırması)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
OKS	Ortaöğretim Kurumları Seçme ve Yerleştirme Sınavı
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
ÖSYS	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı

PIO	Pansiyonlu İlköğretim Okulu
PISA	The Program for International Student Assessment (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı)
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
SHÇEK	Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
TED	Türk Eğitim Derneği
TESEV	Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı
TEV	Türk Eğitim Vakfı
TÜBA	Türkiye Bilimler Akademisi
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TNSA	Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması
TGYONA	Türkiye Göç ve Yerinden Olmuş Nüfus Araştırması
TÜRKONFED	Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
TÜSİAD 2000	Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, TÜSİAD, 2000
TSK	Türk Silahlı Kuvvetleri
UNDP	United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü)
UNICEF	The United Nations Children's Fund (Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu)
ÜYE	Türkiye'de Ülke İçinde Yerinden Edilme Sorunu: Tespitler ve Çözüm Önerileri
YİBO	Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
YURTKUR	Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu
YÖK	Yükseköğretim Kurumu



# 1. GİRİŞ<sup>1</sup>

Bu çalışmanın öncelikli amacı Türkiye'de eğitim alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin boyutlarını belirlemektir. TÜSİAD'ın 2000 yılında yayımladığı "Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset" raporundan bugüne eğitimin toplumsal cinsiyet ekseninde olup bitenlerin değerlendirilmesi, öncelikle sayısal verilerin karşılaştırılmasını gerektiriyor. İlk raporda kullanılan yerel ve uluslararası verilerin güncellenmesini, durumun sayısal olarak göstergelendirilmesini hedefliyoruz. Göstergeler, iyi politika geliştirme yolundaki ilk adım ama bundan sonraki basamakta gelişmeleri anlamlandırmayı, sonra da yapılabilecekleri konuşmamız gerekiyor. İlk raporun sonuçları doğrultusunda, eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik geliştirilmiş politika önerilerinin ne ölçüde gerçekleştiğini tartışmaya çalışıyoruz. **TÜSİAD 2000 raporunda olduğu gibi ve bu ilk çalışmadaki planı izleyerek merceğimizi, gene eğitime erişim yanında okulun içindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin irdelenmesinde kullanıyoruz.** Eğitimin birincil sorumlusu olan siyasal iradenin, sivil toplum ve kadın kuruluşlarıyla birlikte, söz konusu eşitsizliklerin giderilmesi mücadelesine politika önerileri getirmeyi amaçlıyoruz.

Bu bağlamda yukarıda belirtilen ele alışı sınırlarının kesinleştirilmesi de önem taşıyor. Raporun önsözünde de belirtildiği gibi, "kadınların eğitim, çalışma yaşamı ve siyasete katılımlarını ve bu yolla kadın-erkek eşitliğini tartışmanın, ataerkil sistem ve ideolojiye gönderme yapılmadan gerçekleştirilemeyeceği" açıktır. Kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliklerin ataerkil sistemin bir sonucu olduğu ve eğitimle ilgili eşitsizliklerin de ancak bu sistemin dönüştürülmesiyle giderilebileceği yadsınamaz. Dolayısıyla, ilk raporda olduğu gibi burada da, eğitimi "bir sihirli değnek" gibi düşünmekte olmadığımızı belirtmekte yarar var. Öte yandan, ataerkil sistemin tüm boyutlarının kimi zaman yapıldığı gibi eğitim üzerinden tartışılmasını ya da eğitimin toplumsal, kültürel, ekonomik dinamiklerle ve yapılarla olan doğrudan ilişkisinin niceliksel durumla bağlantısını kuracak analizlerin bu çalışmanın sınırları içinde gerçekleştirilebileceğini düşünmüyoruz.

Gerek değişimin değerlendirilmesi gerekse çözümle ilgili öneriler açısından TÜSİAD 2000 raporundan bu yana, önümüzde uluslararası alanda benimsenen yeni ölçütler var. 2000 yılında Birleşmiş Milletler (BM) Bin Yıl Zirvesinde dünya liderleri tarafından kabul edilen *Bin Yıl Kalkınma Hedeflerinden* ilki olan yoksulluğun giderilmesi ve yaşam koşullarının geliştirilmesinin eğitim olmadan sağlanamayacağı, öteki iki hedefin ise özellikle eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini ilgilendirdiği görülmektedir. Bu hedeflerden biri, 2015 yılına kadar bütün kız ve erkek çocukların nitelikli temel eğitim olanaklarına sahip olmalarını ve bu eğitimlerini tamamlamalarını amaçlamakta. Burada beklenen, her erkek ve kız çocuğun bu olanaklarla eşit biçimde donatılmasıdır. Ancak, ayrı bir Bin Yıl Hedefi daha var ki duruma açıklık getirmektedir. O da ilk ve ortaöğretimdeki bütün cinsiyet eşitsizliklerinin, 2015 yılına kadar ortadan kaldırılmasıdır. Sonuçta, **2015 yılına kadar gerçekleştirilmesi gereken; okula kayıt, okulu tamamlama ve öğrenimde başarı yönleri de dahil olmak**

---

1 "Eğitim" başlıklı bölüm Prof. Dr. Mine Tan tarafından yazılmıştır.

**üzere eğitimde tam bir cinsiyet eşitliğidir**<sup>2</sup>. Önümüzdeki çalışma, ilk raporda olduğu gibi, hem eğitim olanaklarına sahip olmak –erişim– hem de eğitimde cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılmasını sağlamak açısından bu Bin Yıl Hedeflerine ne kadar yakın ya da uzak olduğumuzun da bir muhasebesi olacak.

Türkiye, CEDAW'a (md. 10) taraf bir ülke olarak, eğitim alanında kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını güvenceye bağlamak üzere, kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi için gerekli tüm önlemleri alıp almadığı konusunda hesap vermek yükümlülüğü altındadır. Birleşmiş Milletler **CEDAW Komitesine sunulan 4. ve 5. Birleştirilmiş Periyodik Türkiye Raporu, 'kaydedilen' ilerlemelere rağmen kadınların tüm eğitim düzeylerinde erkeklerin 'gerisinde' olduğunu kabul etmektedir**<sup>3</sup>. 20.01.2005'te Türkiye Raporu'nu görüşen Komite, kadın okumaz yazmazlık oranlarının yüksekliğine, eğitimin tüm düzeylerinde kadınların katılım ve sistemde kalma oranlarının erkeklerin gerisinde oluşuna ve bu eşitsizliklerin kırsal, bölge ve etnik farklara göre şiddetlenmesine karşı endişelerini belirtmiştir. Eğitimin kadınların eşitliğini ve ekonomik fırsatlarını geliştirmek ve kalıpyargısal tavırların üstesinden gelmek konusundaki önemini vurgulayan **Komite**, hükümetin kız çocukların ve kadınların eğitsel yoksunluklarını gidermek üzere **geçici özel önlemleri kapsayan politikalar geliştirmesini önermektedir**<sup>4</sup>.

Avrupa Komisyonu'nun 2006-2010 Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası'ndaki altı öncelikli alanın öncelikli amaç ve eylemleri arasında, kadınların eğitim ve bilimde kaydettikleri ilerlemelerin işgücündeki konumlarına yansıtılmadığı, eşitsizliklerin sürdüğü ve genişleyebileceği göz önünde tutularak; şunlar yer almıştır:

- 2010 Eğitim ve Yetiştirme Programı'nda kadınların bilimsel ve teknik kariyerlere erişimini geliştirerek bu alandaki dengesizliği düzeltmek ve kamusal araştırma sektörünün öncü konumlarında %25 kadın katılımını sağlamak üzere toplumsal cinsiyet perspektifinin yerleştirilmesi,
- Toplumsal cinsiyet temelli şiddetin yok edilmesi için eğitim ve bilginin sağlanması,
- Eğitim, kültür ve işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet önyargılarının yok edilmesi için erken yaşlardan başlayarak mücadele edilmesi, öğrencilere ve öğretmenlere farkındalık eğitimi sağlanması, genç kadın ve erkeklerin geleneksel olmayan eğitimleri denemelerinin desteklenmesi, eğitim sisteminin gençlere yeterli nitelikleri kazandırması, erken okul terkiyle başatma ve yaşam boyu eğitim stratejilerinin önemsenmesi,
- Geleneksel olmayan toplumsal cinsiyet rolleri geliştirme konusunda farkındalık yaratma kampanyalarının desteklenmesi ve okullardaki iyi örneklerin paylaşılması,
- Toplumsal cinsiyet temelinde bütçelemenin özendirilmesi,

---

2 UNICEF, 2004: 31

3 T.C. Başbakanlık KSSGM, 2003.

4 CEDAW, 2005.

- Gelişimlerin göstergelendirilmesi, siyasal takip güvencesi sağlanması, gerekli göstergelerin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda karşılaştırılabilir verilerin üretilmesi, Yol Haritası'nın uygulanması konusunda 2008 ve değerlendirilmesi konusunda 2010 tarihinde bir rapor hazırlanması.<sup>5</sup>

*Bu bağlamda önemli bir saptama, kız çocuklarının ve kadınların eğitime eşit erişiminin sağlanmasının Avrupa Birliği (AB) düzeyinde bağlayıcı bir şekilde düzenlenmeyip; ülkelerin ulusal mevzuatlarına bırakılmış olmasıdır. Elinizdeki raporun son başlığında belirtildiği gibi **AB'nin** eğitime ilişkin olarak, biri göçmen işçilerin çocuklarının eğitimi, öteki ise **üçüncü ülke vatandaşlarının eğitim, öğrenci değişimi ve gönüllü hizmet için ülkeye kabul edilmesine ilişkin koşulları düzenleyen sadece iki direktifi bulunmaktadır.** Konuyla ilgili olarak, Eğitim Bakanlarının ve Konsey'in birlikte oluşturduğu 3 Haziran 1985 tarihli ve 85/C 166/01 sayılı karar, kız ve erkek çocuklarına eğitimde eşit fırsatların sağlanmasına ilişkindir, ancak aday ve üye ülkelerin ulusal mevzuatları üzerinde bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır.<sup>6</sup>*

Türkiye'nin 1949 yılından bu yana üyesi olduğu Avrupa Konseyi 12.10.2007 tarihinde, 47 üye devletin eğitim sistemlerinin her düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılabilmesi için, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğini yerleştirmeyi amaçlayan önlemleri, öncelikle toplumsal cinsiyet eğitimi yasalarına özümseyerek, geliştirmeleri ve desteklemeleri konusunda bir tavsiye kararı almıştır.<sup>7</sup> Kadın-erkek eşitliğinin demokratik yurttaşlığın temel bir ilkesi olarak eğitim politika ve programlarında özellikle hedeflenmesi gereği vurgulanarak okulların, olumlu değişimin araçları olabileceğine ve farkındalığın geliştirilmesi, yanlış bilgilerin düzeltilmesi, yeni davranış modelleri sunulması yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi açısından toplumda özel bir konumda bulduklarına dikkat çekilmektedir. Konsey'in Bakanlar Komitesi, eğitim sisteminin tümünde okulun yapısı, görevlilerin rolleri, program, ders takvimleri, kitaplar ve ders araçları, ders dışı etkinlikler, derslik uygulamaları, bütçeleme, sınav sonuçları, mesleki danışmanlık, alan ve olanakların tahsisi gibi tüm boyutlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesini, uygulanmasını ve değerlendirilmesini sağlayacak mekanizmaların yaratılmasını önermektedir. Bu amaçla tüm üye ülkelerin kendi yasa ve uygulamalarını tavsiye edilen strateji ve önlemleri gerçekleştirmek üzere gözden geçirmeleri, kaydedilen ilerlemeleri değerlendirmeleri ve alınan önlemler ve gerçekleştirilen gelişmeler konusunda Konsey'e rapor vermeleri beklenmektedir.

## **1.1. Eğitimin Kadın ve Toplum Yaşamındaki İzdüşümleri**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ölçmekte kullanılan temel uluslararası ölçülerden olan Toplumsal Cinsiyet İlişkili Kalkınma Endeksi (Gender-Related Development Index-GDI)'nin yaşam beklentisi ve fert başına gayrisafi yurtiçi hasıla ile birlikte üç temel göstergesinden biri eğitimidir. BM Kalkınma Programı

5 Commission of the European Communities, 2006.

6 bkz "Avrupa Birliği Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları ve Türkiye" bölümünde, 2.4. AB Tarafında Bağlayıcı Mevzuat Eksikliği ve Uyumlaştırma Sürecinde Yansımaları- Eğitim ve Siyasal Katılım ve 2.4.1. Avrupa Parlamentosu Raporları ile İzleme Çerçevesinde Eğitim ve Siyasal Katılım alt başlıkları.

7 Council of Europe, 2007.

(UNDP)'nin 2000 yılı İnsani Gelişme Raporu'nun Toplumsal Cinsiyet İlişkili Kalkınma Endeksi'nde 174 (verisi mevcut 143) ülke arasında 69. sırada olan Türkiye, 2007-2008 Raporu'nda 177 (verisi mevcut 157) ülke arasında 79'uncudur. **Türkiye, yetişkin okuryazarlık oranlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğine göre, aynı endekste 152 ülke içinde 111'inci sıradadır.** Türkiye'nin insani gelişmişlik sıralamasındaki (Human Development Index/HDI) yeri ise (177 ülke içinde 84. sıra), Gayrisafi Yurtiçi Hasıla'ya (GSYİH) göre hesaplanan yerinin (174 ülke içinde 66. sıra) çok altındadır. **Eğitimin çok büyük ağırlık taşıdığı İnsani Gelişmişlik Endeksi değerlerinde Türkiye'yi aşağı çeken etkenlerden birinin cinsiyet eşitsizliği olduğu görülmektedir.**<sup>8</sup>

Hükümetlerin etkili siyasalar oluşturmasını desteklemek amacıyla OECD'nin geliştirdiği Toplumsal Cinsiyet, Kurumlar ve Kalkınma Veritabanı (GID) temel uluslararası ölçülerden bir başkasını sağlamaktadır. 161 ülke için kadınların toplumsal-ekonomik statüsü konusunda karşılaştırılabilir veriler içeren GID'nin özelliği, ev-içi davranışlardan ve bedensel bütünlükten, mülkiyet ve yurttaşlık haklarına kadar bir dizi yeni kurumsal değişkeni kapsamaktadır. GID, ilk, orta ve yükseköğretimde kadın ve erkek okulluşma oranlarıyla okuryazarlık oranlarını da kadınların kaynaklara erişimi göstergeleri arasına almıştır. OECD'nin yardım politikaları, her ülkenin, sözkonusu yardımla ilgili olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini yardım ilkelerinden biri olarak hedefleyip hedeflemediğini göstermesini gerektirmektedir. 2005 tarihli bir araştırma, toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen yardımlardan 2/3'ünün özellikle temel eğitim ve temel sağlık alanlarında gerçekleştiğini belirlemiştir.<sup>9</sup>

Kadınların ilerlemesini ulusların gelişmesinin önemli bir stratejik boyutu olarak kabul eden Dünya Ekonomik Forumu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin belli göstergelerini rekabet ölçümleri (measures of competitiveness) arasına katmıştır. İlki 2005'te yayımlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporlarından 2006 tarihli olanı, kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliğin derinliğini ölçmekte dört kritik alan belirlemiştir. Eğitime erişim; ekonomik katılım ve fırsatlar, sağlık ve siyasal güçlenme ile birlikte bu dört kritik alandan biridir. Forum'un raporları pek çok ülkede yüksek eğitim görmüş kadınların erkekleri geride bıraktığı ya da Arap dünyasında genç kadınlar için okur yazarlık oranlarının son on yılda %50'den fazla arttığı gibi saptamalardan hareketle, iş aleminin bu geniş kadın birikiminden yararlanması gereksinimine vurgu yapmaktadır.<sup>10</sup>

Aynı rapor, eğitime erişim kategorisinde, kadınlarla erkekler arasındaki farkı, ilk, orta ve yükseköğretimdeki kadın/erkek oranlarıyla belirlemektedir. Herhangi bir ülkenin uzun vadede kadınlarla erkeklere eşit olarak eğitim verme yeteneği ise kadın ve erkek okuryazarlığının orantılandırılmasıyla hesaplanmaktadır. 2006'da, dünya nüfusunun %90'ını oluşturan 115 ülkeyi kapsayan Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi'nin genel sıralamasında 105. sırada yer alan Türkiye, eğitime erişimde 92. sıradaydı. **Türkiye 2007'de ise sayısı 128'e ulaşan ülkelerin genel sıralamasında 16 sıra daha düşerek 121., eğitime erişimde ise 111. sırada kalmıştır.**<sup>11</sup>

8 UNDP, 2007; UNDP, 2006; ABHABER. EU, 2007.

9 Jütting, vd., 2006; OECD Creditor Reporting System veri tabanı için bkz. OECD (tarihsiz).

10 Hausmann, vd., 2007.

11 Hausmann, vd., 2007; WEF, 2007.

Türkiye'de, kadınların eğitimiyle, TÜSİAD 2000 raporunda vurgulanan, evlilik yaşı, ergen doğurganlık düzeyi, doğurganlık, ortalama doğum aralıkları, çocukların hayatta kalma olasılığı, sağlığı ve eğitim şansı, işgücüne katılım ve kazancın kullanımı, vb. arasındaki olumlu bağlantılar devam etmektedir<sup>12</sup>. Eğitim ile kadınların çalışma yaşamına katılımları<sup>13</sup>, kazancın nasıl kullanılacağı konusunda söz hakkına, ya da aile içi şiddetle karşılaşma olasılığı gibi değişkenler arasında da ilk raporda belirtildiği gibi ciddi ilişkiler söz konusudur. Ayrıca kadının kocasından gördüğü şiddeti azaltan en önemli faktörün kadının eğitimi olduğu görülmektedir.<sup>14</sup>

Tüm olumlu etkilerine karşın eğitimin toplumsal sonuçlarıyla ilgili kimi yönsemeleri dikkatle değerlendirmek gerekir. TÜBA-UNFPA, Türkiye İçin Nüfus ve Kalkınma Stratejileri ve Bazı Politika Önerileri Projesi<sup>15</sup> kapsamında yaptığımız görüşmeler, yakın gelecekteki nüfus hareketlerinin, kadınların eğitimi konusunda ne tür olanakları ve riskleri barındırdığını ortaya koymaktadır. TNSA-2003 de öngörülen doğurganlık oranı azalışının, kadının üzerindeki yükün azalmasıyla eğitim ve kalkınma süreçlerine katılımını desteklemesi beklenmektedir. Eğitilecek çocukların sayısının azalması eğitime ayrılacak fonların yalnızca alt yapı değil, niteliği yükseltme için de kullanılabileceğini düşündürmekte, bu da bütünüyle eğitimin, özellikle de kızların eğitiminin önünü açacak bir gelişme olarak görülmektedir. Ancak, TNSA-2003 ün verileri, eğitim almamış annelerin doğurganlık davranışında önemli bir değişiklik olmadığını ve kadınların eğitime katılımı açısından gözlemlenen farklılıkların Doğu bölgesinde en büyük; Batı Bölgesinde ise en az olduğunu göstermektedir. Bu farkın, bölgeler arası dengesizliklerin giderilmesine yönelik politikalarda dikkatle ele alınması gerekmektedir.

---

12 HÜNEE, 2004: s.58, 59, 66, 94, 113–114 ve TÜSİAD, 2000: 29-30.

13 Bu konuda raporun bkz. "İşgücüne Katılım ve İstihdam" bölümünün "2.1.6. Eğitim Düzeyi Yüksek Kadınların 1989-2006 Yılları Arasında İşgücüne Katılım Oranları Azalıyor", "2.1.7. Çalışan Kadın Nüfus İçinde Meslek Okulu ve Yüksek Okul Mezunlarının Oranı Artıyor" ve "2.2.2. Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlik, İşgücü Piyasasında Kadınları Erkeklerden Geri Bırakıyor" alt başlıkları.

14 HÜNEE, 2004: 36,37, 38, 42. Altınay ve Arat'ın Kadına Yönelik Şiddet konulu araştırmasında da yükseköğrenimli kadınların %12'sine karşılık okuma bilmeyen kadınların %43'ünün en az bir kez dayak yediğini söylediği bildirilmiştir. Altınay ve Arat, 2007.

15 Söz konusu görüşmelere Milli Eğitim Bakanlığı, DPT, siyasal partiler, üniversitelerin Kadın Çalışmaları ve Eğitim Fakülteleri uzman ve öğrencileri, kadınların eğitimine destek veren UNICEF ve sivil toplum kuruluşları, kamu ve özel kurum öğretmenleri ve kadın kuruluşlarından toplam 47 kişi katılmıştır. Tan, 2007 b.



## 2. DURUM YA DA NEREDEYİZ?

**Türkiye'de eğitimle ilgili çalışmaların en önemli zorluklarından biri sayısal verilerle ilgilidir.** UNESCO'nun son "Herkes İçin Eğitim Küresel İzleme Raporu", Türkiye'nin Dakar Konferansından sonra Ulusal Eylem Planı yapmasına karşın, herkes için eğitim sürecinin göstergelendirilmesine ve değerlendirilmesine ilişkin ciddi bir hamle yapmamış olduğunu belirtmektedir<sup>16</sup>. Eğitim sistemine hiç dahil olmayanlar, bir nedenle eğitim sisteminin dışında kalanlar ya da bir üst eğitim kurumuna devam edemeyenlere ilişkin olarak, nedenleri ortaya koyan ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin izlenmesi için yeterli nitelikte verilerin olmamasının yarattığı güçlükler, temel bir sorun alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Kimi özel toplumsal kategorilere, örneğin, engelli kız çocuklara ve kadınlara yönelik göstergeler özellikle yetersizdir.<sup>17</sup>

**Yaygın eğitim istatistikleri Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) dışındaki etkinlikleri kapsamamaktadır.** MEB şemsiyesi altında olmayan yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları, sendika ve meslek örgütleri, vb. kuruluşların geniş bir kapsamda yürütmekte oldukları ve genel anlamda yaygın eğitim/yaşam boyu öğrenme niteliği taşıyan çeşitli eğitim etkinlikleri ile ilgili verilerin düzenli olarak tutulmaması, standartlaştırılmaması, toplumsal cinsiyete duyarlı istatistiklerin üretilmemesi ve kullanıcıların verilere ulaşmasındaki güçlükler, genel sorunlar arasındadır.

Ulusal bütçe, aile, sivil toplum kuruluşları ve diğer kurum ve kuruluşlar tarafından eğitime ayrılan kaynaklardan yararlanma konusunda **kadın ve kız çocukları aleyhine var olan eşitsizliklere ilişkin göstergeler açısından ciddi bir boşluk söz konusudur.** Özellikle eğitime katılım oranını ve öğrenci başarısını artırmaya yönelik destek mekanizmalarından objektif olarak yararlandırmayı sağlamak üzere öğrencilerin ailelerinin toplumsal ekonomik gereksinim düzeyinin saptanmasını sağlayacak toplumsal cinsiyet göstergeleri bulunmamaktadır.<sup>18</sup>

Veri üreten ve kullanan kurum ve kuruluşlar arasında genel ve uluslararası standartlara uygun tanım ve kavram birliği konusunda yetersizlikler görülmektedir. Verilerin güncellenmesinde ve güncel verilere ulaşmada güçlükler söz konusudur. Veri sunumu ve verilere ulaşılmasındaki sorunlar eğitim sisteminin ve süreçlerinin içerdiği toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin veriler konusunda da geçerlidir. **Eğitim örgütlerinin ve okul ortamının çeşitli boyutlarında,** örneğin, eğitimin yönetiminde, alan tercihi ile ilgili rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanma da, görüşme öncesi ve sonrası çocukların tercihlerinin ve değişimlerin izlenmesinde, yaratıcı ve kültürel etkinliklere katılımda, disiplin cezası ya da ödül alanların ve nedenlerine göre dağılımının izlenmesinde **toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistiklerin üretilmemesi ciddi bir eksiklik**<sup>19</sup>.

---

16 UNESCO, 2007a.

17 T.C. Başbakanlık KSGM, 2005.

18 KSGM, 2005.

19 KSGM, 2005.

## 2.1. Eğitime Erişim ve Süreklilikte Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri

### 2.1.1. Okur yazarlık: Gene Bir Kadın Sorunu

Türkiye'de, okumaz yazmazlığın genel olarak ve kadın okumaz yazmazlığının özel olarak önemli sorun olmayı sürdürmesi TÜSİAD 2000 raporundan bugüne devreden en yakıcı sorunlardan biridir. Türkiye'nin Pekin taahhütleri arasında yer alan, 2000 yılına kadar kadın okuryazarlığını %100'e ulaştırma hedefi hâlâ gerçekleştirilememiştir. 2000 yılında yetişkin erkek nüfus için %94,5 ve kadınlar için %78,3 olan **okuryazarlık oranları TÜİK'in son hesaplamalarıyla 2006'da erkeklerde %96 ve kadınlarda %80,4'te kalmaktadır.**<sup>20</sup>

Tablo 1'deki veriler ilk TÜSİAD raporunu izleyen dönemde, dünyanın çeşitli bölgelerinde ve Türkiye'de kadın okuryazarlık oranlarının erkeklerden daha hızlı arttığını göstermektedir. Buna karşılık gelişmiş ülkelerle geçiş ülkeleri dışındaki her yerde kadınların okuma yazma oranları hâlâ erkeklerin gerisindedir.

**Tablo 1. Yetişkin Okur-Yazarlık Oranları (%)**

Bölge	K		E	
	1995	2000–2004	1995	2000–2004
Sahra Güney Afrika	47	53	65	70
Arap Ülkeleri	-	55	-	77
Güney Asya	33	46	62	71
Doğu Asya ve Pasifik	75	88	90	95
Latin Amerika ve Karayibler	85	89	88	91
Orta ve Doğu Avrupa	-	96	-	99
Gelişmiş Ülkeler	-	99	-	99
Geçiş Ülkeleri	-	99	-	100
Gelişmekte olan Ülkeler	61	70	79	83
Dünya	65	77	81	87
Türkiye	72	81,1	92	95,7

Kaynak: TÜSİAD, 2000:34, UNESCO, 2007.

20 TÜİK, 2006.

Türkiye'nin durumu, kadın okuryazarlık oranının dünya ortalamasını ve gelişmekte olan ülkeler, Güney Asya, Arap ülkeleri ve Sahra Güney Afrika ortalamalarını geçmiş olmasıyla olumlu olarak değerlendirilebilecektir. TÜSİAD 2000 raporunda belirtildiği gibi Türkiye'deki kadın okuryazarlığı oranları İran (%70), Irak (%64), Suriye (%74) gibi komşu İslam ülkelerindeki ortalamaların da üzerindedir. Buna karşılık **Türkiye, Yunanistan (%94), Bulgaristan (%98), Azerbaycan (%98) gibi sınır komşularından çok geridedir<sup>21</sup>**. Üstelik, yukarıda da belirtildiği gibi kadınlarla erkekler arasındaki fark, belirgin bir biçimde sürmektedir. AB ülkelerinden yalnızca dördünde okumaz yazmazlık sorunu bulunduğu ve Türkiye'deki okumaz yazmazların sayısının bunların hepsinin toplamından fazla olduğu bildirilmektedir. 2015 yılında AB ülkelerinde 1 milyon dolayında okumaz yazmaz nüfus olacağı beklenirken bu sayının Türkiye'de çoğunluğu kadın olmak üzere, 4.9 milyona varacağı öngörülmektedir.<sup>22</sup>Birleşmiş Milletler kestirimleri de, 2015'te Türkiye'deki yetişkin okur-yazarlık oranlarının erkekler için %97'ye ulaşırken kadınlar için %86'da kalacağını göstermektedir.<sup>23</sup>

### **2.1.2. Okullulaşma: Öncelikle Kız Çocuklarının ve Kadınların Sorunu**

UNESCO'nun son küresel izleme raporuna göre okul öncesinde okullulaşma oranı dünya genelinde 203 ülke için, ortalama %33 (E: %34, K: %33) ve gelişmiş ülkeler için %73 (E: %74, K: %73) olarak hesaplanmaktadır.<sup>24</sup> Bu hesaplamalarda, çeşitli ülkelerin bildirdikleri veriler 3-5 ya da 4-6 yaş gruplarını kapsamak açısından farklılaşmakta, ancak kız çocukları bu düzeyde bile erkeklere kıyasla geriden gelmektedir. Türkiye'de hesaplamalar 4-6 yaş grubunu kapsamakta ve çeşitli kurumların aynı ölçüt üzerinden veri sunma konusunda tutarlı olmadıkları görülmektedir. Nitekim, MEB'in son faaliyet raporunda, 2006-2007 eğitim-öğretim yılında 48-72 ay (4-6 yaş) çağ nüfusunun %25'inin okullulaştığı belirtilmiştir. 2008 Yılı Hükümet Programı'nda ise okullulaşma oranı, aynı dönemde 4-5 yaş çağ nüfusuna göre bildirilmekte ve %24 olarak hesaplanmaktadır<sup>25</sup>. Gerek çağ nüfuslarıyla ilgili kestirimlerdeki gerekse kayıtlı çocuk sayılarının oranlandığı yaş gruplarındaki farklılaşmaların önemli bir sonucu, sistem dışında kalan kız ve erkek çocuk sayılarıyla ilgili sağlıklı verilere ulaşılmasının engellenmesidir.

Türkiye'de okul öncesi eğitim<sup>26</sup> verilerinde en belirgin özellik, hâlâ bu düzeydeki olanakların sınırlılığı ve "anaokulu, ana sınıfı" ya da benzeri düzenlemelerden yararlanan çocukların azlığıdır. Tablo 2'de, ilk TÜSİAD raporundaki Türkiye ve diğer bazı ülkelerdeki kız ve erkek çocukları için

21 UNESCO, 2007, 2000-2004 verileri.

22 TED, 2007: s.24.

23 UNESCO, 2007a.

24 UNESCO, 2007a, 274.

25 TC MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı 2007, DPT 2007. TED, 2007'de, 4-6 yaş için okul öncesinde okullulaşma, oranının artırılması için ikili öğretime geçilmesine karşılık, toplamda %13,11 olarak bildirilmektedir. 2008 Yılı Bütçesine İlişkin Raporda ise çağ nüfusu belirtilmeksizin "okul öncesi eğitimde, ...okullulaşma oranı 2007-2008 eğitim-öğretim yılında %26'ya yükseltilmiştir" denilmektedir. Bkz. TC MEB, 2007a. Aynı raporda, okul öncesi eğitimde okullulaşma oranının, Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri başta olmak üzere gelişmiş ülkeler düzeyini yakalaması, bu çerçevede 2013 yılına kadar %50 okullulaşma oranına ulaşılması öngörülmektedir.

26 Okul öncesi eğitim yerine erken çocukluk eğitimi kavramsallaştırılmasından yana görüşler için bkz. TÜSİAD 2005.

okul öncesi okullulaşma verilerinin son durumla karşılaştırması yer almaktadır. Tablodaki on ülke arasında okul öncesi okullulaşma, yalnız savaş içindeki Irak'ta Türkiye'nin gerisindedir. Üstelik **bu dönemde Türkiye, kimileri sınır komşusu, kimileri ise AB üyesi olan bu ülkeler arasında en az gelişme gösteren ülke konumundadır.** Dahası, 2005-06 da yaklaşık 704 bin kız, 438 bin erkek çocuğun sistem dışında kaldığını bildiren hesaplamalar, eşitsizliğin daha bu yaştaki çocuklarla başladığını göstermektedir.<sup>27</sup>

**Tablo 2. Okul Öncesinde Ülkelere ve Cinsiyete Göre Net Okullulaşma Oranları (%)**

	K		E	
	1996	2004-2005	1996	2004-2005
Bulgaristan	61,9	75	63,9	76
Fransa	-	100	-	100
İngiltere (UK)	29,9	54	29,9	54
Irak	-	6	-	6
İran	10,5	29	10,5	26
İspanya	-	98	-	97
İtalya	94,3	98	95,4	100
Suriye	7,7	10	6,9	11
Yunanistan	64,4	68	63,4	66
Türkiye	7,3	10	7,9	10

Kaynak: TÜSİAD, 2000:39, UNESCO, 2007a.

UNESCO verilerine göre Türkiye, 2015 yılına kadar ilk ve ortaöğretimde toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirilememesi riski taşıyan 24 ülkeden biridir. Öteki 23 ülke Benin, Burkina Faso, Burundi, Kamboçya, Çad, Kamerun, Fildişi Sahili, Cibouti, Eritrea, Etiyopya, Guatemala, Laos, Malawi, Mali, Fas, Mozambik, Nijerya, Papua Yeni Gine, Sudan, Yemen, Cezair, Aruba, Virgin Adaları'dır<sup>28</sup>.

1999–2000 öğretim yılında erkeklerde %98,4, kızlarda %88,4 olan *ilköğretimde net okullulaşma oranları* 2006-2007'de erkeklerde %92,2, kızlarda ise %87,9 olarak hesaplanmıştır. Buna göre 2006-2007 öğretim döneminde **ilköğretim çağ nüfusunda olup da ilköğretime devam etmeyen 1.111.000 çocuğun 667.000'i (%60) kız çocuğudur**<sup>29</sup>. Sayılar, iki rapor arası dönemde kız (%0,5) ve özellikle erkek çocuklar (%6,2) için okullulaşmada düşüşler yaşandığını göstermekte, ancak bu dönemde kız çocukların okullulaştırılmasını hedefleyen kamusal ve sivil kampanyaların artışının bir

27 TED, 2007.

28 UNESCO,2007.

29 MEB,2007:1, DPT,2007.

tür tampon görevi sağladığı düşünülebilmektedir. Buna karşın 2007'de hâlâ erkeklerde %7,8, kızlarda ise %12,1 gibi oranlarda çok önemli bir çocuk nüfusunun sistem dışında kaldığı anlaşılmaktadır. Devlet, ilköğretime geç kayıtlar ve bitirmeden ayrılanlar ile kız çocuklarının eğitime erişimindeki sorunları, okullulaşma oranının istenilen düzeyde artmasını engelleyen başlıca etmenler arasında görmektedir.<sup>30</sup>

Tablo 3'de, TÜSİAD 2000 raporunda yaptığımız uluslararası karşılaştırmaların son UNICEF verileriyle on yıllık bir sürede nasıl değiştiği izlenmektedir. **Bu veriler de Türkiye'nin, kız çocukların ilköğretime kavuşması açısından hem tablodaki AB ülkelerinin hem de Irak dışında, sınır komşularının gerisinde kaldığını göstermektedir.**

**Tablo 3. İlköğretimde Ülkelere ve Cinsiyete Göre Net Okullulaşma Oranı (%)**

Ülke	K		E	
	1990-1996	2000-2006	1990-1996	2000-2006
Avusturya	100	98	100	96
Bulgaristan	91	93	93	94
Fransa	-	99	-	99
Gürcistan	83	93	83	93
İran	81	100	83	91
Irak	71	81	81	94
İspanya	100	99	100	100
Suriye	87	92	95	97
Yunanistan	90	99	91	99
<b>Türkiye</b>	<b>94</b>	<b>88</b>	<b>98</b>	<b>92</b>

Kaynak: UNICEF, 2007a; MEB, 2007; TÜSİAD 2000: s.41.

Okullulaşma oranları açısından farklı yaş gruplarında, kentsel-kırsal yerleşim yerlerinde ve bölgelerde bulunan kadınlar ve kız çocukları arasındaki eşitsizlikler önemini sürdürmektedir. Bu noktada **çok kaygı verici bir gelişme herhangi bir eğitim almayan 15-49 yaş arası kadın oranlarının TÜSİAD 2000 raporundan bu rapora kadarki dönemde %16,7'den %21,8 gibi bir orana ulaşmış oluşudur**<sup>31</sup> (bkz. Tablo 4). Bu artışın ne ölçüde, ilköğretimin önceki Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA)'nda beş ve sonrakinde sekiz yıl olarak tanımlanmasından kaynaklandığı ya da başka ne tür –ekonomik kriz, vb.– nedenlerinin olduğu araştırılması gereken bir konudur. Çeşitli yaş

30 DPT, 2007.

31 TÜSİAD, 2000: 36 ve HÜNEE, 2004: 34–35; HÜNEE 1999: 25.

gruplarındaki kadınların okullulaşma oranlarının karşılaştırmalı incelemesinin de bu açıdan önemli olduğu düşünülmektedir. TNSA 2003, Türkiye'de 20-24 ve 25-29 yaş gruplarındaki genç kadınların daha ileri yaşlardaki kadınlara göre eğitim görme olasılığının daha fazla olduğunu göstermektedir. 45-49 yaş grubundaki kadınların üçte birinin, herhangi bir eğitim düzeyini tamamlamamasına karşılık bu oran, 20-24 ve 25-29 yaş gruplarında %14'e düşmektedir. **Kırsal yerleşim yerlerinde yaşayan kadınların %31'i herhangi bir eğitim düzeyini tamamlamamış iken bu oran, kentlerde yaşayan kadınlar arasında %18'e inmektedir.**<sup>32</sup>

TNSA-2003 kapsamındaki 12 bölgeden kız çocukları için ilköğretimde en yüksek okullulaşma oranlarına sahip olan, Ege (%95,6) ve Orta Anadolu'dur (%94,8). Bu düzeyde en düşük okullulaşma oranları ise Güneydoğu (%70,9) ve Ortadoğu Anadolu'da (%73,3) belirlenmiştir (Tablo 4). Doğu-batı eksenindeki kırılma eğitimsiz kadın oranları için daha da belirgindir. Batı Marmara, Batı Anadolu, Doğu Marmara, Batı Karadeniz, İstanbul ve Ege'de %10'larda kalan eğitimsiz kadın oranları Kuzeydoğu'da %40'lara, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'da ise %50'lere tırmanmaktadır. **TÜSİAD 2000 raporunda olduğu gibi eğitimsiz kadın oranlarıyla okula kayıtlı olmayan kız çocuk oranlarının en yüksek olduğu yöreler aynıdır: Sırasıyla Güneydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Kuzeydoğu Anadolu.** Okullulaşmada bölgeler arasındaki cinsiyet eşitsizlikleri iki rapor arası dönemde büyük çapta sürekliliğini korumuş bulunmaktadır. Ancak bu açıdan çok önemli bir başka gösterge, 2000'de örneğin, İstanbul için %10,2 olarak belirlenen 15-49 yaş arası eğitimsiz kadın oranlarının<sup>33</sup>, 2003 yılında %14,2'ye çıkmış olmasıdır (Tablo 4). Cinsiyet ayrımcılığının yoğun göç ve yoksullukla ağırlaştığı bu durum, sorunun bölgesel ya da kırsal alanla sınırlanması olanağı bulunmadığını göstermektedir.

---

32 İlköğretim için Net Okullaşma Oranı (NOO), ilköğretim çağında olup (6-13 yaş) ilköğretime devam eden nüfusun ilköğretim çağındaki nüfusa oranı olarak tanımlanmaktadır. Ortaöğretim için NOO, ortaöğretim çağında olup (14-17 yaş) ortaöğretime devam eden nüfusun ortaöğretim çağındaki nüfusa oranı olarak tanımlanmaktadır. TNSA-2003 kapsamında, araştırma tarihindeki eğitim yılının herhangi bir zamanında okula kayıtlı olan öğrenciler halen okula devam ediyor olarak kabul edilmişlerdir. HÜNEE, 2004: s.25, 35-36.

33 TÜSİAD, 2000:36.

**Tablo 4. Bölgelere Göre Eğitimsiz Kadın ve İlk ve Ortaöğretimde Cinsiyete Göre Net Okullulaşma Oranları (%) (2003)**

	Eğitimsiz	İlköğretimde Okullulaşma**		Ortaöğretimde Okullulaşma**	
	K*	K	E	K	E
İstanbul	14,2	92,3	94,6	57,4	58,6
Batı Marmara	10,3	91,7	94,7	60,5	60,9
Ege	16,1	95,6	92,2	48,9	44,3
Doğu Marmara	13,6	88,9	95,1	56,5	59,3
Batı Anadolu	12,0	91,2	91,2	69,8	70,5
Akdeniz	23,6	90,0	91,7	47,0	56,2
Orta Anadolu	18,0	94,8	92,4	57,0	56,6
Batı Karadeniz	12,4	92,0	90,6	46,0	63,1
Doğu Karadeniz	25,5	88,2	92,0	67,6	68,3
Kuzeydoğu Anadolu	42,1	78,9	88,1	32,4	49,5
Ortadoğu Anadolu	50,2	73,3	81,6	23,0	35,6
Güneydoğu Anadolu	56,3	70,9	85,4	19,5	32,8
<b>Türkiye</b>	<b>21,8</b>	<b>87,0</b>	<b>90,6</b>	<b>46,9</b>	<b>53,0</b>

Kaynak: HÜNEE, 2004, s.35,26

\* Eğitimi olmayan/ilköğretimi bitirmemiş 15-49 yaş arası kadın.

\*\* 6-24 yaş

1999-2000'de erkeklerde %44, kızlarda %36,5 olan ortaöğretim net okullulaşma oranları 2006-2007'de erkeklerde %60,7, kızlarda ise %52,2'ye yükselmiştir.<sup>34</sup> Bununla birlikte, **kız ve erkek çocukların ortaöğretimdeki okullulaşma farkı, ilköğretimde var olan okullulaşma farkının (%4,3) iki katıdır (%8,5)**. Oysa 1999-2000'de kızlarla erkeklerin ilk ve ortaöğretimdeki okullulaşma oranları arasında sadece %2,5'lik bir fark bulunmaktaydı (ilköğretimdeki %10'luk farka karşılık ortaöğretimde %7,5'lik fark). Bu durum, geçen süre içinde **ilköğretimde kız ve erkek çocukların okullulaşmaları arasındaki makasın daralmasına karşılık kız çocukların ortaöğretime geçişleriyle ilgili sorunların sürdüğünü göstermektedir**<sup>35</sup>.

34 T.C. MEB, 2007: 1.

35 MEB istatistiklerine göre, sekiz yıllık eğitime geçiş yılı olan 1997-1998'den 2000-2001'e kadar ilköğretimdeki NOO toplamda %85'ten %95'e, kız öğrencilerde ise daha da hızlı olarak %79'dan %91'e ulaşmaktadır. Buna karşılık aynı düzeydeki okullulaşma, 2001-2002'den 2006-2007'ye kadar gerileyerek toplamda %90'a, kızlarda ise %88'e düşmektedir. Ortaöğretimde ise 1997-1998'den 2006-2007'ye kadar toplamda %38'den %56,5'e, kızlarda %34'ten %52'ye doğru bir artış söz konusudur. T.C. MEB, 2007: 1.

Ortaöğretimde okullulaşma, kızlar için en yüksek noktaya, çocuk emeğine görece daha az gereksinim duyulan Doğu Karadeniz'de (%67,6) ve eğitimsiz kadın oranlarının en az olduğu Batı Marmara'da (%60,5) ulaşmaktadır. Ortaöğretimde kızlar için en düşük oranlar ise gene Güneydoğu Anadolu (%19,5), Ortadoğu Anadolu (%23,0) ve Kuzeydoğu Anadolu (%32,4) bölgelerindedir (bkz. Tablo 4).

Tarihsel örüntüleri tersine çeviren bir gelişme olarak günümüzde 23 OECD ülkesinin 20'sinde kadınların ortaöğretimi tamamlama olasılığı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Sadece Kore, İsviçre ve Türkiye'de kadınların ortaöğretimi bitirme oranları erkeklerin gerisinde bulunmaktadır.<sup>36</sup> Tablo 5'te ise Türkiye'de ortaöğretimdeki kız ve erkek okullulaşma oranlarının on yıllık bir dönemde, kimi AB üyeleri ve komşu ülkelere kıyasla nasıl değiştiği izlenmektedir.

**Tablo 5. Ortaöğretimde Ülkelere ve Cinsiyete Göre Net Okullulaşma Oranları (%)**

Ülke	K		E	
	1996	2000-2006	1996	2000-2006
Bulgaristan	-	87	-	89
Fransa	95,3	100	94,3	98
Gürcistan	73,5	81	74,9	81
Irak	-	31	-	44
İran	68,1	75	74,1	79
İspanya	-	100	-	97
Suriye	36,1	60	40,1	64
Yunanistan	87,8	92	85,3	90
<b>Türkiye</b>	<b>43,2</b>	<b>52</b>	<b>59,0</b>	<b>61</b>

Kaynak: TÜSİAD 2000: 45; UNICEF, 2007a (2000–2006 verileri); T.C. MEB, 2007: 1.

Buna göre, **Türkiye kız çocuklarının ortaöğretimdeki okullulaşma oranları açısından ne AB ülkelerinin ne de (büyük bir savaşın içinde olan Irak dışında) çevresindeki ülkelerin standartlarını yakalayabilmiştir.** TÜSİAD 2000 raporunda en düşük verilere sahip olan Suriye dahi, büyük bir sıçramayla, kız çocukların ortaöğretim okullulaşmasında Türkiye'nin önüne geçmiştir. Ötesi, Tablo 5'teki ülkelerden (gene Irak dışında) hiçbirinde kız ve erkek çocuk okullulaşma oranları farkı Türkiye'deki kadar büyük değildir. Tablo 5'teki bir başka veri de yukarıda belirtildiği gibi Fransa, İspanya, Yunanistan gibi AB ve OECD ülkelerinde kız çocukların ortaöğretim okullulaşmasında erkek çocukları geride bırakmalarındır.

<sup>36</sup> OECD, 2007a. OECD'de genel ortaöğretimden mezuniyet ortalaması kadınlar için %51 ve erkekler için %39 olarak hesaplanmaktadır. Danimarka, Finlandiya, İzlanda, İrlanda, Lüksemburg, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya, İspanya ve ABD'de kadın mezuniyet oranları erkeklerinkinden %10'dan fazla farklılık göstermektedir.



Türkiye'de 2000'li yılların *yükseköğretim okullulaşma oranlarında*, kadınlar için 1999–2000'deki %10,5'ten 2005–2006'daki %17,4'e, erkekler için %12,7'den %20,2'ye doğru bir artış gerçekleşmiştir<sup>37</sup>.

**Bu artış, Türkiye'de amansız bir yarışmaya evrilmiş olan yüksek öğrenimden pay kapma sürecinde kadınlarla erkekler arasındaki farkın daralmasına karşın, Türkiye'de her iki cinsiyetin de bu düzeyde öğrenim görme olasılığının çok az olduğunu gizlememelidir.** Türkiye 25-64 yaş arasındaki kadınların yükseköğrenime katılmaları bakımından OECD ülkeleri arasında %7,1 ile sonuncu sırada, aynı yaş grubundaki yükseköğrenim mezunu erkekler açısından ise %10,7 ile Portekiz'den sonra sondan ikinci sırada gelmektedir. Dahası, Türkiye yükseköğrenime katılımın kuşaktan kuşağa gelişim hızı açısından da OECD ülkelerinin en geriden gelenidir.<sup>38</sup>

Tablo 6'da, TÜSİAD 2000 raporu kapsamında, Türkiye ve kimi öteki ülkeler için UNESCO tarafından belirlenen yükseköğretim oranlarının zaman içindeki değişimleri gösterilmektedir. Bu bağlamda en dikkati çeken bir gelişme, AB ülkelerinde yükseköğretime katılımın yüksek oranları ve kadınların erkeklerden daha fazla okullulaşmakta oluşlarıdır. Aynı tabloda, sadece İran ve Irak'ın, Türkiye'den geride oldukları görülmektedir.

**Tablo 6. Yükseköğretimde Ülkelere ve Cinsiyete Göre Okullulaşma Oranları (%)**

Ülke	K		E	
	1996	2005	1996	2005
Bulgaristan	51,6	47	31,2	41
Fransa	57,4	64	45,0	49
Irak	-	11	-	19
İngiltere	56,3	70	48,6	50
İran	13,1	25	21,9	23
İspanya	55,6	74	47,4	60
Yunanistan	46,3	95	47,4	83
<b>Türkiye*</b>	<b>15,2</b>	<b>26</b>	<b>26,5</b>	<b>36</b>

Kaynak: TÜSİAD, 2000: 51, UNESCO, 2007a, 2005 verileri.

\* Türkiye için kullanılan UNESCO değerlerinin MEB verileriyle tutarsızlığı dikkat çekicidir.

OECD ülkelerinin yarısından fazlasında kadınların yükseköğretim okullulaşma oranları, Kanada, Finlandiya, İsveç ve Yeni Zelanda'da büyük farklarla olmak üzere, erkeklerin önüne geçmiş bulunmaktadır. Buna karşılık Kore ve İsviçre gibi kimi ülkelerde yüksek öğrenim gören erkek sayısı kadınlardan çok daha fazladır<sup>39</sup>.

37 bkz. T.C. MEB, 2007: 1, 2005-2006 verileri.

38 TİSK, 2008.

39 OECD, 2006.

### 2.1.3. Okul Ömür Süresi Beklentisi: Gene Eşitsiz

Kişinin başarısızlık nedeniyle tekrarlamak zorunda olduğu sınıflar dahil, örgün eğitimden yararlanması beklenen toplam yıl sayısı "okul ömür süresi beklentisi" olarak tanımlanır. Tablo 7'de Türkiye ve kimi ülkelerdeki okul ömür süresi beklentilerindeki gelişmeler toplumsal cinsiyete göre karşılaştırılmaktadır. Buna göre Türkiye'de kadınlar için 10 ve erkekler için 12 yıl olarak hesaplanan okul ömür süresi beklentisi, AB ülkelerinden geride olmakla birlikte kadınlar için dünya standardı dolayında, erkekler için ise bunun biraz üzerinde görünmektedir. Buna karşılık, tablodaki ülkelerden İran dışında sadece Türkiye'de, kadınlar için okul ömür süresi beklentisi, erkekler için beklenenden daha azdır.

**Tablo 7. Ülkelere ve Cinsiyete Göre Okul Ömür Süresi Beklentisi (Yıl)**

	K		E	
	1994–1996	2004	1994–1996	2004
Belçika	16	16	16	16
Bulgaristan	12	13	11	13
Fransa	16	16	15	15
İngiltere (UK)	17	17	16	16
İran	10	12	12	13
Yunanistan	13	16	13	15
Dünya*	-	10,2	-	10,8
<b>Türkiye</b>	<b>8,5</b>	<b>10</b>	<b>10,6</b>	<b>12</b>

Kaynak: TÜSİAD, 2000:37, UNESCO 2007a.

\*Veriler 2002 yılına aittir.

Uluslararası veriler, eğitimden kadınların erkeklere kıyasla daha az yararlanmasının bir yazgı olmadığını desteklemektedir. 192 ülke içinde beşi İslam ülkesi olmak üzere 45 örnekte, kadınlar için daha uzun okul ömür süresi beklentisi saptanmıştır. Türkiye, eğitime kadınların daha kısa süreyle katılabildiği ülkeler arasında erkekler lehine 2 yıl farkla, Afganistan (5 yıl), Togo (4 yıl), Kamerun, Çad, Irak ve Liberya'dan (her biri için 3 yıl) sonra 3. sırada yer almaktadır<sup>40</sup>.

Öte yandan **beklenen okul ömür süresinin yakalanması güvencesi ne kadınlar ne de erkekler için bulunmaktadır. Erkek nüfusun ortanca<sup>41</sup> eğitim süresi 4.8 yıldır; bu ortanca ka-**

40 UNESCO (2007) <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/socind/education.htm> Erişim 28.06.2007

41 "Ortanca"nın günlük dilde anlatılması, ilgilenilen grubu ikiye bölen değer şeklindedir. Yani erkek nüfusun ortanca eğitim süresi 4.8 yıl dediğimizde erkeklerin yarısı 4.8 yıldan daha fazla eğitim almışlardır –veya bir başka ifadeyle 4.8 yıldan daha az eğitim süresine sahiptirler– biçiminde olabilir. TNSA için ortancanın tercih ediliyor olması ortalamaya göre uç değerlerden daha az etkilenmesi nedeniyledir. 2003 raporunun yazarlarından Banu A. Ergöçmen'e açıklamaları için teşekkürlerle.

**dınlara göre 0.5 yıl daha uzundur** (4.3 yıl). Genel olarak, erkeklerin yaklaşık %77'si; kadınların ise %61'i ilköğretimin 5 yılını tamamlamıştır. TNSA araştırmaları, özellikle genç kuşaklarda ortanca eğitim süresinin arttığını göstermektedir: 1993'ten 2003'e kadar 10 yıllık bir dönemde, ilköğretimde 5 yılı –yani ortanca eğitim süresini– tamamlamamış olan kadınların oranı, %34'ten %22'ye gerilemiştir. En az ilköğretim ikinci basamağı tamamlayan kadınların oranı ise, 1993'te %15 iken, 2003'te %24'e çıkmıştır. Bu, %60 dolayında bir görelî artışa işaret etmektedir. Ayrıca kentsel alanlarda yaşayan kadın ve erkeklerin kırsal alanlarda yaşayanlara göre eğitimde kalma süreleri daha uzun ve fakat kendi aralarındaki fark daha belirgindir.<sup>42</sup> Kentte ortanca eğitim süresi erkekler için 5.4 yıl kadınlar için ise 4.5 yıl olarak hesaplanmaktadır. Kentlerde yaşayan kadınların %22'si en az lise mezunu olup okul ömür süresi beklentisini aşmışlardır; kırsal alanlarda yaşayan kadınlar arasında ise bu oran sadece %5'tir.

NUTS 1 bölgelerinin<sup>43</sup> yarısında, kadınların ortanca eğitim süreleri 4.5 yılın üzerine çıkmaktadır. İstanbul ve Batı Anadolu'da yaşayan kadınların beşte birinden fazlası, en az lise mezunudur. Buna karşılık Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde doğurgan yaşlarda olup evlenmiş kadınların yarısının hiç eğitim almadıkları görülmektedir.<sup>44</sup> **Okul ömrü açısından erkek ve kadınlar arasında gözlemlenen farklılıklar da Doğu'da en büyük; Batı'da ise en azdır.** Doğu'da erkeklerin %85'i herhangi bir eğitim almışken, bu oran kadınlar arasında sadece %61'dir. Batı'da ise aradaki farklılık azalmaktadır: Erkeklerin %95'i kadınların ise %85'i herhangi bir süre eğitim almışlardır.<sup>45</sup>

#### 2.1.4. Okul Öncesi Eğitim: Gene Yetersiz

Okul öncesi eğitim talebi Türkiye'de genelde, temel bir insan hakkı oluşu, sürdürülebilir kalkınmanın ve uluslararası alanda sürdürülebilir bir rekabet gücü oluşturabilmenin koşulu ve çağ çocuklarının zihinsel ve psikolojik gereksinimleriyle bu düzeydeki eksikliklerin daha ileri basamaklardaki ve beşeri sermayenin gelişimindeki telafisi zor sonuçları<sup>46</sup> açısından meşrulaştırılmaktadır. Bu bağlamda, okul öncesi eğitimin toplumsal ve cinsiyete bağlı eşitsizliklerin giderilmesindeki etkisine de dikkat çekilmiştir: ailelerin kız çocuklarının yetenek ve geleceği ile ilgili görüşlerinin değişmesi, kız çocukların okullulaşma oranlarının artması, "okula daha iyi hazırlanmaları, okulda başarılı olmaları ve yetişkinlikte üretken konuma gelebilmeleri" ile çalışan kadınların gereksinimlerini karşılayarak hem "daha çok kadının işgücüne katılmasının, hem de çalışırken çocuğu bakılan kadının doğal olarak üretiminin artması"nın sağlanması<sup>47</sup> söz konusu etkiler arasında sayılmaktadır.

42 HÜNEE 2004: 22, 34, 35-36.

43 Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum süreci doğrultusunda, 2002/4720 No'lu Kanun gereğince, DPT ve TÜİK tarafından oluşturulan 12 coğrafi bölge. bkz. örn. Numanoğlu, tarihsiz.

44 HÜNEE, 2004: 35-36

45 HÜNEE, 2004: 22

46 bkz. Örneğin, TED 2007, TÜSİAD 2005. "Okul öncesi eğitim kırsal kesim ve gecekondu yerleşiminin yoğun olduğu bölgelerde yaşayan çocuklara ulaşamamakta (Ağrı %4.2, Şanlıurfa %11, Şırnak %17,23; MEB 2006), her yıl milyonlarca çocuk potansiyellerinin en üst sınırına kadar gelişme hakkını kullanamamaktadır". [www.acev.org](http://www.acev.org) erişim 03.08.2007.

47 bkz. TÜSİAD, 2005.

Okul öncesi eğitim hizmetlerinin kısıtlılığı yanında okul çağı çocuklarının okul dışı zamanlarındaki toplumsal gereksinimlerine yönelik destek kurumlarının yetersiz ya da paralı oluşunun kadınların geleneksel rollerini pekiştirmekteki etkisi, Türkiye'de kadın hareketinin önemli vurgularından biridir<sup>48</sup>. Ne var ki, çocuk bakımının geleneksel kadın/anne rolüne yakıştırılmış olmasının, erken çocuklukta eğitimin isteğe bağlı ve "olmasa da olur" biçiminde algılanmasını ve ataerkil zihniyeti sürdürmekteki etkisi toplumda, hâlâ genel bir kabul konusudur.

Çalışan kadınların çocuklarında dahi kurumsal bakımın oranı %5'ten daha az olmak üzere çok düşüktür. Gözlemlerin %37'sinde çocuğun bakımı anne tarafından sağlanmaktadır; bu da annenin çocuğu işe giderken beraberinde götürdüğünü, ya da kadının ev ortamında yaptığı bir işe sahip olduğunu göstermektedir. Çocuk bakımında annenin dışında bir kişi söz konusu olduğunda, bu kişi kadının annesinden çok erkeğin annesi olmaktadır. Anneleri çalışan 6 yaşından küçük çocukların beşte birine (%21) babaanne bakmaktadır. **Sonuçlar bir taraftan çocuk bakımında aile içi dayanışmayı yansıtırken; diğer taraftan da toplumun ataerkil yapısını vurgulamaktadır. Anne ve kayınvalidenin yanı sıra, ailenin büyük kız çocuğunun da kardeşlerin bakımında görev alması (%10) bu kız çocuklarının okullu olması ve okul ömrü açısından ciddi içermeler taşımaktadır.**<sup>49</sup>

**TÜSİAD 2000 raporunda belirlenen, kız ve erkek çocukların eğitime erişim eşitsizliğinin okul öncesinde başladığı olgusu 2006–2007'de sürmektedir.** Kız çocukların okul öncesi kurumlardaki katılım oranlarında kimi artışlar gözlemlenmekle birlikte bu artış toplamda %0,2 den ibarettir ve bu düzeydeki resmi ya da özel tüm düzenlemelerde erkeklerin sayısı kızlardan fazladır (bkz. Tablo 8).

**Tablo 8. Okul Öncesi Eğitimde Okul, Öğrenci Sayıları ve Kız Öğrenci Oranı (%)**

	Okul, sınıf, kurum	Öğrenci		Kız öğrenci oranı	
		Toplam	K	1999-2000	2006-2007
<b>Okul öncesi eğitim</b>	20.675	640.849	306.597	47,6	47,8
<b>Resmi</b>	18.059	580.336	278.112	47,5	47,9
<b>Özel</b>	1.244	36.400	17.163	46,9	47,1
<b>SHÇEK</b>	1.372	24.113	11.322	48,3	46,9

Kaynak: TÜSİAD 2000, S.39, T.C. MEB, Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2006-2007, s. 43'ten hesaplanmıştır.

48 Bu tartışmaların daha kapsamlı bir çözümlemesi için raporun, "İşgücüne Katılım ve İstihdam" bölümünün "2.2.1. Toplumsal Cinsiyet Temelli İş Yükleri ve Bakım Hizmetleri, Kadınların İşgücü Piyasasına Girmelerini Engelliyor" başlıklı alt başlığına bakınız.

49 HÜNEE, 2004: 42-43.

Bu düzeydeki eşitsizliğin toplumsal cinsiyet rol ve beklentileriyle, erkek çocukların daha sonraki eğitim gizillerini geliştirmeye yönelik tercihlerle, kız ve erkek bakımının anne açısından farklı içerme-leriyle ilişkisi okul öncesi eğitiminin yeterince üzerinde durulmamış öteki boyutlarındandır.

### 2.1.5. İlköğretim: Kız Çocukları Gene Eşit Katılmıyor

İki rapor arası dönemde, ilköğretimdeki öğrenci nüfusu içinde kız çocukların oranı artmış (bkz. Tablo 9) ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın hesaplamalarına göre, 1999-2000'de ilköğretimde %88,54 olan cinsiyet oranı, 2006-2007'de %94,11'e ulaşmıştır.<sup>50</sup>

**Tablo 9. İlköğretimde Seçilmiş Yıllara Göre Kız Öğrencilerin Dağılımı**

Dönem	Toplam Öğrenci Sayısı	K	
		Sayı	%
1996-1997*	9.011.654	4.056.532	45,0
1999-2000	9.915.280	4.545.322	45,8
2006-2007	10.846.930	5.162.321	47,6

Kaynak: TÜSİAD 2000: 43, Tablo 9,10, T.C. MEB, 2007: 49.

\* İlk ve ortaokullar toplamı

Bu konudaki bir başka olumlu gelişme, köylerdeki ve kentlerdeki kız öğrencilerin katılımıyla ilgili- dir. TÜSİAD 2000 raporunda da çok önemli olmayan köy (%45,48) ve kent (%46,07) farkı, köylerdeki ilköğretim okullarında kız öğrenci oranının (%47,62) kentlerdeki oranı (%47,58) çok küçük bir farkla da olsa geçmesini sonuçlayacak biçimde değişmiştir.<sup>51</sup>

Bu gelişmeler önemlidir ama hızlı ve yeterli olmadığı gibi süregelen sorunlara işaret etmektedir. Tablo 9'dan da izlenebileceği gibi 8 yıllık eğitime geçişin bir yıl öncesinden başlayan on yıllık sürede kız çocukların oranı sadece %2,6'lık bir artışla hâlâ %47 dolayında kalmaktadır. Mutlak sayılarla bu, **2006-2007 ders yılında ilköğretimdeki kız ve erkek öğrenciler arasında hâlâ 522.228 fark ol- duğu anlamına gelmektedir.**

Ayrıca ortalamalardaki değişime karşın, kız çocukların ilköğretimdeki dağılımında TÜSİAD 2000 raporunda belirlenen bölgelerarası farklar sürekliliğini korumaktadır. Tablo 10'da, katılımdaki toplum- sal cinsiyet dengesinin gene Doğu-Batı ekseninde değiştiği izlenmektedir: **Ortadoğu, Güneydoğu ve Kuzeydoğu Anadolu bölgeleri Türkiye ortalamasının altındaki değerleriyle, ilköğretimde kız**

50 Cinsiyet oranı belirli bir öğretim yılında ilgili öğretim türünün kız çocuk brüt okullulaşma oranının, aynı öğretim yılında ilgili öğretim türünün erkek çocuk brüt okullulaşma oranına olan görelî büyüklüğünü göstermektedir. İki farklı göstergenin (Brüt okullulaşma oranlarının) birbirine oranlanmasıyla yapılan hesaplamanın 100 ile çarpılmasıdır. T.C. MEB 2007: 1

51 T.C. MEB 2007:1: 50 ve TÜSİAD 2000: 44.

**ve erkek öğrenci katılımı dengesine en uzak olan yerlerdir.** Bu dengeye en fazla yaklaşan bölge ise, kız öğrenci oranının %48,7 ile en yüksek değeri yakaladığı Doğu Karadeniz Bölgesidir.

**Tablo 10. İlköğretimde Bölgelere Göre Kız Öğrenci Oranı (%), 2006-2007**

<b>Bölge</b>	<b>K</b>
İstanbul	48,0
Batı Marmara	48,0
Ege	48,0
Doğu Marmara	48,1
Batı Anadolu	48,4
Akdeniz	47,9
Orta Anadolu	48,3
Batı Karadeniz	48,3
Doğu Karadeniz	48,7
Kuzeydoğu Anadolu	46,3
Ortadoğu Anadolu	45,5
Güneydoğu Anadolu	46,2
<b>Türkiye</b>	<b>47,6</b>

Kaynak: T.C. MEB, 2007: 6, 28-41'den hesaplanmıştır.

Dağılım ortalamaları, kayıtlı öğrenci sayıları üzerinden hesaplandığından sisteme hiç girmeyen ya da birkaç yıldan sonra ayrılan çocuk sayılarıyla ilgili fikir vermemektedir.<sup>52</sup> Bin Yıl Kalkınma Hedefleri çocukların ilköğretimi tamamlamalarından söz etmektedir. Dolayısıyla okula kayıt yaptırdıktan sonra bir kaç yıl devam etme, hedefe ulaşmakta yeterli olmayacaktır. Birleşmiş Milletler pek çok ülkede okul dışındaki kızların çok kez "görünmez" olduğunu, ya hiç bildirilmediklerini ya da eksik bildirildiklerini gözlemlemektedir. Türkiye'de de, TÜSİAD 2000 raporunda vurgulandığı gibi, **yalnız kayıtlı değil, okulda tutmayla ilgili sorunların devam etmekte olduğu görülmektedir.**<sup>53</sup>

52 Öğretmenlere göre, bu yüzden "Türkiye'de kız çocukları ya da genel olarak okullulaşmayı kayıtlar üzerinden konuşmak çok sakıncalıdır; çünkü, her okulda okula kayıtlı ama yüzünü görmediğimiz onlarca çocuk var. Kız çocukları belli burslarla okula gelse bile yarı yarıya devamsızlık yapıyor. Devamsızlıkların tamamını tutmuyoruz çünkü çocuğun okuldan atılmasını veya sınıf tekrarı yapmasını istemiyoruz. Bu kızlarda daha yaygın. Erkek çocuklar dönemsel işgücü olarak kullanılıyor, tarlaya ya da ormana gidiyor. Ama kız çocukları sürekli olarak... Diğer işlerin yanında annelerinin işleri olduğu zaman kardeşlerine bakıyorlar, ev işleriyle uğraşıyorlar, hastaya bakıyorlar. Dolayısıyla onların devam sorunu daha fazla oluyor" Tan, 2007a.

53 UNICEF, 2004:31. Ondört sivil toplum kuruluşunun kız çocukların eğitimi için 22 Temmuz 2007 seçimleri öncesinde yayımladıkları bildirmede "bugün, zorunlu eğitim çağındaki kız çocuklarımızın yaklaşık 700.000'i ilköğretime katılamamış durumdadır. Dahası, kız çocukları ilköğretimi tamamlamama riski en yüksek olan grubu oluşturmakta, her yıl onbinlercesi ilköğretimi terk etmek zorunda kalmaktadır. Bunun sonucu olarak, eğitim sisteminin dışında bırakılan milyonlarca kadına, her yıl yenileri eklenmektedir" denilmektedir. AÇEV, KA-DER, ERG, 2007.

İlköğretim okullarında terk konusu Türkiye'nin genel eğitim stratejileri ve politikaları içinde önemli bir konu olarak yeni yer almaya başlamıştır. 9. Beş Yıllık Kalkınma Planı ana belgesinde Eğitim Stratejileri ve Hedefleri Başlığı altında 2007-2013 dönemi içinde ilköğretim okullarında okul terk oranlarının azaltılması hedefi konulmuştur. AB'nin hazırladığı ve Türkiye'nin yükümlülükleri ile uygulamalarının değerlendirildiği 2004 ve 2005 yılı İlerleme Raporlarında da eğitim başlığı altında ilköğretim kurumlarında okul terkin yüksek olduğu ve AB oranlarına yakınlaştırılması gerektiği vurgulanmaktadır.<sup>54</sup>

TÜSİAD 2000 raporu sonrası dönemde, ilköğretimde ve ortaöğretime geçişte kızların eğitime devamı önündeki en önemli engel aynı kalmıştır: Ailenin göndermemesi.<sup>55</sup> Okul terkinin toplumsal, kültürel ve aileden kaynaklanan nedenleri incelendiğinde; annenin okur-yazar olduğu, evde konuşulan dilin Türkçe olduğu, ailenin eğitimden beklentisinin yüksek olduğu ve ailenin çocuğun okul durumu ile ilgilendiği durumlarda okulu terk olasılığının azaldığı görülmektedir. Annenin okur-yazar ya da okula gitmiş olması özellikle kız çocukların okula devamını sağlamakta etkilidir.<sup>56</sup> Evde konuşulan dilin Türkçe olmaması<sup>57</sup> kız öğrenciler için kritik bir risk faktörü oluşturduğu halde erkek öğrencilerde bu sonuç bulunmamıştır. Erkek öğrencilerin daha fazla ev dışında bulunmalarının ve dışarıda çalışmalarının Türkçe öğrenmelerinde ve dolayısıyla eğitime katılmalarında etkili olabildiği görülmektedir.

Bu bağlamda **farklı yörelerde çocuk işgücü talebi, ulaşım sorunları, güvensizlik ve şiddet ortamı, geleneksel işbölümüne dayalı aile yapısı ve inanışlar okullulaşmada önemli farklar yaratmaktadır.** 2005–2006 öğretim dönemi sonunda ilköğretimden mezun olanların içinde kızların oranı, Türkiye genelinde %48,6 iken, bu oran bazı illerde %30'lara kadar düşmektedir.<sup>58</sup> Güneydoğu'da özellikle ilköğretimin ikinci basamağına taşınmalı sistem ile devam edileceği durumlarda, Konya'da hem kız hem erkek öğrenciler, Şanlıurfa'da ise daha çok kız öğrencilerle ilgili olarak ailelerin dini inanışları yüzünden çocuklarını okula göndermedikleri saptanmıştır.<sup>59</sup>

Kız çocuklar daha çok evde, ev eksenli çalışan anneye yardımcı olacak biçimde, ev işlerinde veya kardeş bakımında sorumluluk yüklenmektedir; erkek çocuklar ise ev dışında. Ancak örneğin, İstanbul'da bu ayırım azalmakta, kız çocuklar da erkek çocuklar kadar ev dışında çalıştırılmaktadır. **Göçün sürüklediği ailelerde kadınların, gençlerin ve çocukların kayıt dışı ekonomi aracılığıyla aile bütçesine katkısı ön plana çıkmakta,** küçük çocuklarını "selpağa göndermek"ten, biraz daha büyüyenleri konfeksiyon atölyelerinde çalıştırmaya varan geçim stratejilerinin etkili olduğu bilinmek-

---

54 Gökşen, vd. 2006

55 TÜSİAD 2000, s.74; Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004, s.47.

56 HÜNEE, 2004: 28–29; Gökşen, vd. 2006.

57 Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli, Van, Muş, Bitlis, Hakkari, Şırnak illerinden oluşan ve katılımda toplumsal cinsiyet dengesi açığının en fazla olduğu Ortadoğu Anadolu bölgesindeki gibi. Bkz. Gökşen vd. 2006; Smits, Hoşgör,2006. Bu açıdan, yukarıda belirtildiği gibi eğitimsiz kadın oranlarının en yüksek olduğu Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu (bkz. Tablo 4) bölgelerinde hem kadın okullulaşma oranlarının hem de eğitimdeki toplumsal cinsiyet dengesinin en olumsuz göstergelere sahip olması rastlantı olmasa gerekir.

58 DPT, 2007. İlköğretimden ortaöğretime geçiş oranının en düşük olduğu illerin Şırnak (%50), Ağrı (%51), Van (%53), Ardahan (%56) olduğu bildirilmektedir. Gökşen, vd 2006 ve Eğitim Sen, 2005:53, 54, 56.

59 Gökşen, vd. 2006.

tedir. TESEV'in, Türkiye'de Ülke İçinde Yerinden Edilme Sorunu: Tespitler ve Çözüm Önerileri (ÜYE) konulu raporunda, bu koşullarda eğitim konusunda en mağdur konumdaki grubun gene kadınlar ve genç kızlar olduğu bildirilmektedir.<sup>60</sup> Ancak Türkiye Göç ve Yerinden Olmuş Nüfus Araştırması (TG-YONA) kapsamında göç sürecinin çocukların eğitimine etkisi konusunda farklı bulgular ortaya çıkmış, göçenlerin yarısına yakınında göçün, kentten eğitim olanaklarından yararlanmakta olumlu etkisi olduğu belirtilmiştir.<sup>61</sup>

Türkiye'de okulu terk eden öğrenci sayılarına ilişkin sağlıklı veriler bulunmamaktadır. Ancak, bir üst sınıfa geçişteki değişim ve özellikle azalmalar, kızların en önemli risk grubu olduğunu işaretlemektedir. Buna göre, **kız çocukların daha çok aile baskısı ile daha erken yaşta, daha erken bir sınıfta ve tüm sınıflarda erkeklere kıyasla çok daha fazla oranlarda okulu terk ettiği**, beşinci sınıfta bitirme ve sonrasında okula devam edebilme oranlarının erkeklerdeki %30,8'e kıyasla %16 ya kadar düştüğü, kız (%2,6) ve erkek (%1,7) çocuklar için 5. sınıftaki terk oranlarının 8. sınıf öncesindeki en yüksek değerleri oluşturduğu **bildirilmektedir**<sup>62</sup>. Eğitime dönüşle ilgili düzenlemeler ise, daha fazla sayıda kız çocuğunun terk ya da devamsızlık nedeniyle sistem dışına düştüğü dikkate alındığında özellikle kadınlar aleyhine olarak yetersizdir. Yetkililer birçok durumda '14 yaşını geçsin açık eğitime veya yaygın eğitime gönderin' tavsiyesinde bulunmaktadır.

Bu bağlamda, TÜSİAD 2000 raporunda belirlenen bir yönsemenin sürekliliğini koruduğu görülmektedir: Birbirini izleyen yıllar içinde, Türkiye genelinde 5. sınıflardaki toplam ve kız öğrenci sayıları, 6. sınıflarda da toplam öğrenci sayıları azalmaktadır. Bu azalma, okulun genel öğrenci nüfusu açısından ciddi bir olumsuzluktur. Buna karşılık 2006-2007'ye gelindiğinde, 6. sınıftaki toplam ve kız öğrenci sayıları, bir yıl önce 5. sınıfta okuyan toplam ve kız öğrenci sayılarına kıyasla artış göstermektedir (Tablo 11).

---

60 Aker, vd. 2005.

61 HÜNEE, 2006.

62 Sekiz yıllık zorunlu eğitimin başladığı 1997-1998 yılında birinci sınıfta okuyan öğrenci sayısı, bu öğrencilerin mezun oldukları 2004-2005 yılındaki sekizinci sınıf öğrenci sayısı ile karşılaştırıldığında öğrenci kaybı, erkek öğrencilerde %12,77, kız öğrencilerde ise %17,12 olarak hesaplanmıştır. 1998-1999 yılında birinci sınıftaki öğrenci sayısı 2005-2006 yılında sekizinci sınıfta okuyan öğrenci sayısı ile karşılaştırıldığında ise öğrenci kaybı, erkek öğrencilerde % 16,54, kız öğrencilerde ise %21'e çıkmıştır. Gökşen, vd. Tarihsiz: 26.



**Tablo 11. İlköğretim 5. ve 6. Sınıflarda Seçilmiş Yıllara Göre Kız Öğrencilerin Sayısı ve Oranı**

Dönem	5. Sınıf			6. Sınıf		
	Toplam Öğrenci	K	%	Toplam Öğrenci	K	%
1998-1999	1.246.981	590.331	47,3	1.312.265	574.225	43,7
1999-2000	1.246.317	589.289	47,3	1.288.013	587.246	45,6
2005-2006	1.296.780	620.567	47,6	1.448.753	677.422	46,7
2006-2007	1.285.862	616.595	47,9	1.439.251	677.500	47,1

Kaynak: TÜSİAD 2000, s. 43, Tablo 9,10,T.C. MEB, Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2006–2007, s.50-51 ve [http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/TÜRKİYE EĞİTİM İSTATİSTİKLERİ \\_2005\\_2006.pfd](http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/TÜRKİYE EĞİTİM İSTATİSTİKLERİ _2005_2006.pfd) den hesaplanmıştır

2005-2006'da 5. sınıftaki 620.567 (%47,6) kız öğrenciye karşılık 2006-2007'de 6. sınıftaki kızların sayısı 677.500 ve oranları (%47,1), bir yıl önce 6. sınıfta okuyan kız öğrencilerin oranlarına (%46,7) kıyasla yüksektir. Bu gelişmenin, ergenliğe ulaşan kız çocuklarının 5. yıldaki kopuşlarının sekiz yıla geçişi izleyerek azalmaya başladığı biçiminde yorumlanması sevindirici olacaktır. Ancak istatistikler, kimi soruları içinde barındırmaktadır. Bu sorulardan en önemlisi de, 5. sınıflardaki terke ilişkin olarak yukarıda sözü edilen bulgulara karşılık, 6. sınıfta okuyan toplam ve kız öğrenci sayılarının nasıl olup da bir yıl önce 5. sınıfta okuyan öğrenci sayılarından bu denli büyük bir artış gösterdiğine ilişkindir.

### **2.1.6. Ortaöğretim: Kırılma Sürüyor**

TÜSİAD 2000 raporu sonrası dönemde, ortaöğretimdeki cinsiyet oranları (K/E endeksi) Milli Eğitim Bakanlığı'nın hesaplamalarına göre 1999–2000'deki %74,74'ten 2006–2007'de %79,65'e yükselmiştir.<sup>63</sup> Tablo 12'de ise ortaöğretimdeki kız öğrenci katılımının, yıllar içinde nasıl bir artış gösterdiği izlenmektedir.

63 T.C. MEB, 2007: 1.

**Tablo 12. Ortaöğretimde Seçilmiş Yıllara Göre Kız Öğrencilerin Oranı, 1993–2007**

	1993-1994	1996-1997	1999-2000	2006- 2007		
	(%)	(%)	(%)	Toplam Öğrenci	Kız öğrenci Sayısı	Kız Öğrenci (%)
<b>Ortaöğretim</b>	38,8	42,1	42,0	3.386.717	1.469.528	43,4
<b>Genel</b>	42,2	43,0	45,2	2.142.218	985.800	46,0
<b>Mesleki ve Teknik Öğretim</b>	34,3	36,7	37,5	1.244.499	483.728	38,9

Kaynak: TÜSİAD, 2000: 46 Tablo 13 T.C. MEB, 2007, s.73'ten hesaplanmıştır.

**Ortaöğretimdeki kız öğrenci varlığının en dikkati çeken özelliği, hâlâ ilköğretime kıyasla katılım sayı ve oranlarının azlığıdır**, 2006–2007 ders yılında kızlar, ortaöğretimdeki toplam öğrencilerin %43'ü kadardır. Üstelik **önceki yıllarda olduğu gibi mesleki ve teknik öğretim, sadece %39 dolayında kız öğrenci katılımıyla, genel ortaöğretime kıyasla daha da fazla bir erkek alanıdır** (bkz. Tablo 12). Bu noktada milli eğitim sisteminin ortaöğretimdeki toplumsal cinsiyet denge ve örüntülerini değiştirmekte, ilköğretime göre daha da ağır davrandığı görülmektedir. Oysa OECD ülkelerinin yaklaşık olarak yarısında mesleki teknik eğitimdeki kadın/erkek dağılımında dengenin sağlandığı ya da daha yüksek kadın katılımının gerçekleştiği saptanmıştır<sup>64</sup>.

Tablo 13'ün incelenmesi, erkek ve kız öğrencilerin, okul türlerine göre dağılımında, TÜSİAD 2000 raporunda saptanan cinsiyet örüntülerinin değişmeye yönelmekle birlikte belirgin bir biçimde sürdüğünü göstermektedir. Kız ve erkek mesleki teknik öğretim okullarına, karşı cinsten öğrenci alınmasında 1975 yılından beri herhangi bir engel bulunmamasına ve öğretim programlarındaki benzeştirmelere karşın, geleneksel cinsiyet bileşiminin dönüştürülmesi çok sınırlı kalmıştır. Dahası, 1689 lisesi ile erkek teknik öğretim, 819 lisesi bulunan kız teknik öğretimle kıyaslandığında alana hangisinin damgasını vurduğu belli olmaktadır. Kız mesleki teknik liselerindeki öğrencilerin hâlâ %80'i, erkek mesleki teknik liselerindekilerin ise %12'si kızdır. Ancak, kız ve erkek teknik öğretimdeki karşı cinsten öğrenci sayı ve oranları 2000–2007 arasında artmıştır ve bu gelişme, 60.933 kız ve 44.806 erkek öğrenci velisinin çocuklarını, cinsiyet kodlamalarına ve karşı cins egemenliğine karşın bu okullara gönderdiklerini göstermesi açısından olumludur. Dolayısıyla bu toplumda mesleki cinsiyet ayırımına dayalı geleneksel algılamaların istihdam edilebilirlik vb. çeşitli dinamiklerle değişebilir olduğunu göstermektedir.

64 OECD, 2007a. Bu ülkeler Avustralya, Belçika, Danimarka, Finlandiya ve İspanya ve Hollanda'dır. <http://dx.doi.org/1787/06815451617> Erişim 04.10.2007

**Tablo 13. Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Kız Öğrencilerin Oranı (%), 1999-2000 ve 2006-2007**

	1999–2000	2006–2007
<b>Erkek Teknik Öğretim</b>	10,3	12,2
<b>Kız Teknik Öğretim</b>	87,3	80,0
<b>Ticaret ve Turizm Öğretimi</b>	48,5	41,2
<b>Din Öğretimi</b>	50,2	51,5
<b>Özel Eğitim</b>	28,4	27,2
<b>Anadolu Sağlık Meslek Lisesi*</b>	86,9	79,8
<b>Özel Öğretim Toplamı</b>	32,4	26,3
<b>Mesleki ve Teknik Açıköğretim Lisesi</b>	26,0	46,6
<b>Diğer Bakanlıklara Bağlı Meslek Liseleri</b>	65,7	26,7

Kaynak: TÜSİAD 2000, s.47, Tablo 14 ve T.C. MEB, Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2006–2007, s.73'ten hesaplanmıştır.

\* 2006-2007 eğitim yılı için MEB Sağlık İşleri Dairesi Başkanlığı verisi.

Adında cinsiyet belirlemesi bulunmayan öteki alanlarda da **öğrencilerin, geleneksel kadın ve erkek mesleği tercihlerinin geçerli olduğu görülmektedir**. Anadolu Sağlık Meslek Liseleri, azalan oranlarına karşın hâlâ %80 kız öğrencisiyle tipik bir kadın alanıdır. Ticaret ve Turizm Öğretimi'yle, engellilere yönelik Özel Eğitim Liselerinde ve mesleki teknik eğitim alanında paralı öğretim veren Özel Öğretim toplamında ise kız öğrenci katılımı giderek azalmaktadır. Son iki kategorideki göstergeler, engelli ve yoksul kız çocuklarının mesleki teknik eğitimden yararlanması konusundaki kısıtlanmaların artışıyla ilgili olması nedeniyle özellikle düşündürücüdür. Bu alanda Açıköğretim Liseleri'ndeki kız öğrenci oranlarının neredeyse iki kat artışı ise başı örtülü öğrencilerle, ailesinden uzakta eğitim olanağı bulamayan kız çocukların tercihleriyle ilişkili görünmektedir.

Mesleki Teknik Öğretim alanında toplumsal cinsiyet dengesi açısından en çok tartışılan<sup>65</sup> gelişme, **din öğretimi alanında 1990'larda erkekleri geçmeye başlayan ve 2006-2007'de %51,5'e ulaşan kız öğrenci katılımıdır** (Tablo 13 ve 14). TÜSİAD 2000 raporunda, 8 yıllık kesintisiz eğitime geçişle birlikte üniversiteye girişte tek sınav ve "katsayı" uygulamalarıyla ilişkilendirdiğimiz bu gelişme<sup>66</sup>, sürekliliğini koruyarak Mesleki Teknik Öğretimde, Kız Teknik Öğretim ve Anadolu Sağlık Liseleri dı-

65 12 Eylül yönetiminin, 1982'de Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yaptığı değişiklikle İHL mezunlarına diledikleri fakülterlere girebilme hakkını tanıması bu tartışmaların en önemli çıkış noktalarındandır. 1990 tarihli TÜSİAD Eğitim Raporu buna ilk itirazlardan sayılır. Raporda "Türk toplumunun ihtiyacı olan din görevlilerini yetiştirmek amacı ile açılan İmam Hatip Okullarında kuruluş amacı dışında aşırı bir kapasite yaratılmış, üstelik çok sayıda kız öğrenci alınmıştır. Bu gelişme İHL'nin temel eğitim kademesinden başlayarak genel eğitim kurumuna dönüşmesine, böylece ikinci bir genel eğitim kanalının oluşmasına yol açmıştır... İki kanal arasındaki sınır gittikçe büyümektedir." saptaması yapıyordu. TÜSİAD, 1990.

66 Aynı gelişmenin "İslami duyarlılığa sahip kitlelerin toplumda görünür olma sürecinin başlangıcının bu tarihler olduğu" ile açıklanabildiği de görülmektedir. Bozan, 2007: 26.

şındaki en yüksek kadın oranına İmam Hatip Liselerinde (İHL) ulaşılmasına yol açmıştır. Söz konusu uygulamalarla üniversiteye giriş şansının azalması, Tablo 14'te görüldüğü gibi din öğretimine ayrılan erkek öğrenci sayısı (58.500) ve oranlarını (%7,7) hızla azaltırken kız öğrenci sayısı (62.168) ve oranları (%12,8) çok daha yavaş gerilemiştir.

**Tablo 14. Mesleki Teknik Öğretim İçinde Seçilmiş Yıllara Göre Din Öğretimine Ayrılan Toplam, Kız ve Erkek Öğrenci Oranları, 1993-2007**

Yıllar	Mesleki ve Teknik Öğretim Öğrenci Sayısı	Din Öğretimi					
		Toplam		Kız		Erkek	
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1993-1994	809.051	160.720	19,9	52.055	18,8	108.665	20,4
1996-1997	980.203	192.032	19,6	78.609	21,8	113.423	18,3
1999-2000	843.954	134.224	16,0	67.448	21,3	66.776	12,6
2006-2007	1.244.499	120.668	9,7	62.168	12,8	58.500	7,7

Kaynak: TÜSİAD 2000, s.48, Tablo 15 T.C. MEB, Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2006-2007,

İHL'lerdeki kız öğrenci sayılarının erkeklere görece fazlalığı, kızlar için bu alandaki "mesleki teknik eğitimin" işlevselliği kadar, 1950'de imam ve hatip yetiştirmek üzere açılan İHL'lerin dönüştürülmüş işlevselliğini de mercek altına almaktadır. Bu açıdan İHL'lere 1976'daki Danıştay kararıyla kız öğrenci alınmaması uygulamasının kaldırılması bir başlangıç olarak yorumlanmakta, kız öğrencilerin başlarını açmadan öğrenim görebilmesinin özellikle muhafazakâr ve dindar ailelerin kızlarını bu okullara göndermesine neden olduğu savunulmaktadır<sup>67</sup>. Türkiye'nin CEDAW komitesine sunduğu 4. ve 5. Birleştirilmiş Raporunda ise, kızların bu okullara artarak gitmeleri, eğitim anlamında olumlu bir gösterge olarak algılanabilirken, bu tip bir eğitimin genç kızlar için geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmesinin ve istihdam seçeneklerindeki kısıtların ciddi bir şekilde düşünülmesi gereği vurgulanmıştır.<sup>68</sup>

67 Bozan, İ. (2007). TESEV'in 2004'te yaptığı araştırmaya göre de üniversite şansı olmadığı için erkek başvuru sayısının çok azalmasına karşın özellikle Anadolu'da birçok yerde başörtüsü yaşağına göz yumulması kız öğrencilerin tercihinde büyük rol oynuyordu. Çakır, vd., 2004. Çeşitli araştırmalarda İHL öğrencilerinin bu okulları tercihteki en önemli nedeninin lise bilgileri yanında din eğitimi almak isteği olduğu görülmüyordu. Altunsaray, 2000; Ünlü, 1999; Türkmen (Gül), 1998. Çakır vd. kız öğrencilerin yarıya yakınının, "İHL olmasaydı başka bir okula gider miydiniz?" sorusuna "hayır" yanıtı verdiğini bildiriyordu. İbid.

68 T.C. Başbakanlık KSSGM, 2003. İş dünyasının, meslek eğitimiyle ilgili tüm tartışmaların İHL'ler üzerinden yapılması konusundaki çekinceleri için bu raporun 2.2.1 no.lu alt başlığına bkz.

## 2.1.7.Yüksek Öğretim: Kadınlar Belli Düzey ve Alanlarda Toplanıyorlar

Dünyanın çeşitli ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de kadınların yükseköğretime katılım açısından erkeklerden daha da istekli ve kararlı oldukları, bunu daha fazla önemsedikleri, yaşamlarını olumlu etkileyeceğine ve güvenceye alacağına inandıkları gözlemlenmektedir. Ortaöğretimdeki kız öğrenciler için üniversite, daha gelişmiş bir şehirde yaşama ve iş fırsatı yaratacak en önemli fırsat görünümündedir. Okuma isteğinin bu kadar yüksek olması yaşamlarına anneleri gibi ev kadını olarak devam etmeyi seçmediklerini, toplum tarafından kendilerine sunulan rol modellerinin dışına çıkmayı istediklerini düşündürmektedir. Ne var ki, erkekler için okumayı sürdürmek "normal bir süreç" iken kızlar için aynı durum çok kez, fazladan çaba gerektiren bir mücadele olmak zorundadır.<sup>69</sup>

Kız öğrencilerin yükseköğretim talebi de bu taleple ilgili güçlükleri de göstergelere yansımaktadır. Milli Eğitim Bakanlığının bildirdiği cinsiyet oranları arasında en düşük olanı, ilköğretimdeki %94,11 ve ortaöğretimdeki %79,65'e kıyasla %77,20 ile yükseköğretimdedir<sup>70</sup>. Buna karşılık 1999-2000 sonrası dönemde bu oranlardaki en olumlu düzeydeki gelişme, ilköğretimdeki %5,57 ve ortaöğretimdeki %4,91'e karşılık %6,24 ile gene yükseköğretimde gerçekleşmiştir. 1999-2000'de yükseköğretimde %40,4 olan kadın payı ise, 2006-2007'de %42,6'ya ulaşmıştır (bkz. Tablo 15).

**Tablo 15. Yükseköğretimde Kadın Öğrenci Oranları (%), 1999–2000 ve 2006–2007**

	Yeni Kayıt		Toplam		Mezun	
	99-00	06-07	99-00	06-07	98-99	05-06
<b>Toplam</b>	41,8	43,0	40,4	42,6	43,2	44,6
<b>Önlisans *</b>	45,0	45,6	45,8	44,7	43,4	47,4
<b>Lisans*</b>	41,5	44,2	39,8	43,7	41,2	46,8
<b>İkinci Öğretim</b>	40,6	39,8	36,5	38,2	40,6	41,7
<b>Lisansüstü</b>	34,0	42,5	34,6	42,2	38,3	47,0
<b>Tıpta İhtisas</b>	40,4	45,9	36,1	44,3	32,6	42,2

Kaynak: TÜSİAD, 2000: 52 Tablo 18, ÖSYM, 2007: 3'ten hesaplanmıştır.

\*Açıköğretim dahil

69 E. Turan'ın araştırmasında kız öğrencilerin %80 gibi yüksek oranda ÖSS'nin yaşamlarını değiştireceği görüşünde oldukları, erkeklerde ise bu oranın %57'de kaldığı; istediği bir programa yerleşmezse sınava tekrar hazırlanacağını söyleyen kızların oranının %75, erkeklerinkinin %35 olduğu; kızların ÖSS'de başarılı olmak açısından çevrelerine ve ailelerine karşı daha fazla sorumluluk duydukları; kızların %88, erkeklerin %65 gibi oranlarla yüksek öğrenimin hayatlarını olumlu etkileyeceğine inandıkları; kızların %90, erkeklerin %66 oranla yüksek öğrenimin hayatlarını garantiye alacağını düşündükleri saptanmıştır. Turan, 2007.

70 T.C. MEB, 2007: 1.

Tablo 15'deki verilerden **kadınların, yükseköğretimin çeşitli düzeylerinden en fazla önlisans mezunları arasında temsil edildikleri anlaşılmaktadır**. Bu sonuç TÜSİAD 2000 raporundaki durumla, yani o zaman da kadınların en fazla önlisans düzeyinde katıldıkları saptamasıyla tutarlıdır. Önlisansın bu özelliği, o zaman da vurgulandığı gibi açıköğretimin iki yıllık bölümlerinde toplanan kadın yoğunluğundan (%55) kaynaklanmaktadır. Bu ise devam zorunluluğu bulunmayan açıköğretimin, muhafazakâr ve yoksul ailelerin kızları açısından önemli bir seçenek olarak işlev gördüğünü düşündürmektedir.

Yükseköğretimin bu en alt/itibarsız basamağındaki kadın yoğunluğunun gelecekte de süreceği, yeni kayıtlar arasında da kadın payının tıpta ihtisastan hemen sonra, en fazla önlisansla olmasından bellidir. 2006–2007'nin yeni kayıtları arasında **erkeklerle eşitliğe en çok, en yüksek saygınlıklı bir eğitim basamağı olan tıpta ihtisas alanında yaklaşılmış olması ise gelişimin öteki kutbunu oluşturmaktadır**. Ya da kadınların sınıfsal tercihleriyle ilgili göstergelerden birini.

Kalaycıoğlu ve Toprak'ın araştırmaları, kızların okuyamamasının temel nedeninin sınıfsal ve cinsel eşitsizlik olduğunu göstermektedir. Buna göre üniversiteye devam edenler arasında toplumun en alt yüzde 20'lik grubundan bir tek öğrenci dahi yoktur. Üniversiteye devam eden öğrencilerin yüzde 70'i, en üst yüzde 20 gelir grubundaki ailelerin çocuklarıdır. Aynı araştırma, lise eğitimini tamamlayan her 100 kız öğrencinin yaklaşık 30'unun üniversite sınavını kazanamadığını, 15'inin üniversite sınavını kazandığı halde evlendiğini ya da evlendirildiğini, 14'ünün çalışmak zorunda olduğunu, 11'inin ailesinin okumasına izin vermediğini, 6'sının maddi durumunun üniversite okumaya elvermediğini, 1'inin ise türban nedeniyle üniversiteye gidemediğini göstermektedir<sup>71</sup>.

TÜSİAD 2000 raporunda olduğu gibi, yükseköğretim öğrencileri toplamında kadınların mezunlar arasındaki oranı yeni kayıt yaptıranlara ve halen okulda olanlara kıyasla daha yüksektir. Buradan da yükseköğretim olanağı bulan kadınların, daha kararlı ve istikrarlı oldukları, kadınların başarıya motivasyonunun da erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna varılabilmektedir<sup>72</sup>. Zaten 1999-2000 ve 2006-2007 arasındaki dönemde, **kadın katılımındaki artışın en hızlı seyrettiği yükseköğretim düzeyi de lisansüstüdür**. Erkekler için işsizlikten kurtulma ve askerliği erteleme gibi amaçlarla da tercih edilmesine karşılık, eğitimdeki enflasyon ve erkeklerle rekabet koşulları kadınları diplomalarının derecesini ve sayısını artırmaya zorlamakta ve bundan sonuç almaları da zor olmamaktadır.

Değişik yükseköğretim aşamaları arasında **kadın katılımının sadece ikinci öğretime katılım da azalma gösterdiği görülmektedir**. Bu öğretimin genelde akşam saatlerine rastlaması ve yüksek dönem harçları nedeniyle kadınlar için çekiciliğini yitirmeye başlaması olasılığından söz edilebilir mi? Aynı yönsemenin sürekliliğini izlemek, kadınların ve genç kızların gece dışarıda olmasını kısıtlama anlamında artan muhafazakârlığın ve daha ucuz bir paralı eğitime kaymanın izlenmesi açısından ipuçları verebilecektir.

71 Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004.

72 Üniversitelerin mezunları arasında birincilikleri çoğunlukla kadın öğrencilerin almakta oluşları da bunun işaretlerindedir. Bu konuda bir başka önemli gösterge de 2007 ÖSS sınavında erkek adayların %76,63'üne karşılık kadın adaylardan %85,12'sininin, 160 ve üstünde puanla tercih yapma hakkını kazanmış olmalarıdır. ÖSYM (2007a).

Yükseköğretimdeki kadın katılımının erkeklere kıyasla çok daha hızlı arttığı ülkelerde bile kadınların alan tercihlerinin, erkeklerden çok farklı olmayı sürdürdüğü gözlemlenmektedir. Bu farklılık pek çok ülkede kadınların ekonominin düşük ücretli sektörlerinde yığılmalarını sonuçlamaktadır. OECD ülkelerinin tümünde sağlık ve sosyal yardım konuları insan bilimleri, sanat ve eğitimle birlikte kadınların en çok seçtiği alanlardır. Finlandiya, İzlanda, Norveç, İsveç ve Danimarka gibi kuzey ülkelerinde sağlık ve sosyal yardım alanlarındaki kadın tercihi çok belirgindir. Bu ülkelerde, söz konusu alanlardan mezun olanların %20'den azı erkektir. Erkekler için, mühendislik, imalat ve inşaat başta gelmekte, bunu matematik ve bilgisayar bilimleri izlemektedir. Genelde yaşam bilimleri, tarım, toplumsal bilimler, işletmecilik ve hukuk alanlarındaki kadın ve erkek sayılarında eşitlik sağlanmış görünmektedir<sup>73</sup>.

**Türkiye'de kadınların farklı yükseköğretim alanlarındaki temsili**, yukarıdaki eğilimlerle örtüşmekte ve **TÜSİAD 2000 raporundaki genel yönsemeleri korumaktadır**. Ancak kadınların ve erkeklerin yoğun oldukları alanlarda karşı cins lehine artışlar bulunduğu da gözlemlenmektedir. Örneğin, kadın oranları dil ve edebiyatla sağlık bilimlerinde azalmalar gösterirken hem teknik bilimlerde hem de tarım ve ormancılıkta artmaktadır. **Dil ve edebiyat ile sağlık bilimleri, azalmaya başlamakla birlikte, TÜSİAD 2000 raporunda olduğu gibi kadınların gene en yüksek oranlarda ve erkeklerden çok daha fazla katıldıkları alanlardır**. Sanat alanında yeni kayıtlarda daha fazla erkek girmeye başlamış olmakla birlikte kadın oranları gene erkek katılımını geçmektedir. Bunlara ek olarak sosyal bilimler ve eğitimi de kapsayan uygulamalı sosyal bilimlerde de erkeklerden daha fazla kadın varlığı söz konusudur. Tarım ve ormancılık alanındaki kadın temsili %11 oranında artarak tüm alanlar içinde en yüksek artışı yakalamıştır. Matematik ve fen bilimlerindeki %49,6 oranındaki kadın katılımı, bu geleneksel erkek eğitimi alanında eşitliğin yakalanmakta olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 16). Teknik bilimlerdeki artış ise bu alanı, TÜSİAD 2000 raporunda olduğu gibi, kadınların en az temsil edildikleri alan olmaktan çıkaramamıştır. Türkiye'de üniversitelerin mühendislik, inşaat ve imalat sanayii ile ilgili bölümlerinin mezunları arasında %24 olan kadın payı OECD ortalaması dolayındadır<sup>74</sup>.

ABD, İngiltere, Hollanda ve Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 21 "endüstri" ülkesini kapsayan bir araştırma, tüm ülkelerde matematiksel alanlarda, örneğin bilgisayar mühendisliklerinde, erkeklerin temsil edilme oranlarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Buna göre bilgisayar mühendisliği alanında, erkekler kadınlara göre Çek Cumhuriyeti'nde 6.42, ABD'nde 2.10; İngiltere'de 3.10 kat daha fazla temsil edilmektedir. 21 ülke içerisinde en düşük orana sahip ülke olan Türkiye için söz konusu katsayı 1.79'dur. Türkiye, bu araştırmaya katılan 21 "endüstri" ülkesi içinde, toplumsal cinsiyet farkının eğitim alanı seçimine yansımaları açısından en eşitlikli ülke olarak gösterilmiştir. Kadınların sınıf öğretmenliği ile bilgisayar mühendisliği alanlarında temsil edilme oranları arasındaki fark da, öteki ülkelere kıyasla, Türkiye'de en düşük olarak saptanmıştır<sup>75</sup>. Türkiye'de kadınların genel olarak eğitime erişimindeki eşitsizlikleri düşünüldüğünde bu sonucun özellikle dikkate değer olduğu görülmektedir.

73 OECD, 2006.

74 TİSK, 2008

75 Charles and Bradley, 2005.

**Tablo 16. Farklı Yükseköğretim Alanlarındaki Kadın Öğrenci Oranları, Lisans (%) 1999-2000 ve 2006-2007**

Öğretim Alanları	Yeni Kayıt		Toplam Öğrenci		Mezun	
	99-00	06-07	99-00	06-07	99-00	06-07
Dil ve Edebiyat	65,3	63,9	57,8	66,5	59,5	64,9
Matematik ve Fen Bilimleri	46,7	49,6	46,6	44,6	49,0	50,6
Sağlık Bilimleri	62,3	60,9	53,3	57,1	54,1	63,5
Sosyal Bilimler	45,5	53,0	40,0	48,6	44,1	49,1
Uygulamalı Sosyal Bilimler	49,2	50,8	43,0	47,2	41,9	49,1
Teknik Bilimler	22,7	27,6	23,0	23,7	25,9	24,8
Ziraat ve Ormancılık	28,6	40,2	32,1	32,7	40,2	32,7
Sanat	54,2	52,2	55,2	51,3	62,9	54,2

Kaynak: ÖSYM, 2007: 107-120'den hesaplanmıştır.

### 2.1.8. Kamu Okulları ve Özel Okullar: Vakıf Üniversitelerinde Kadınlar Azalıyor

TÜSİAD 2000 raporundan bugüne kadarki dönemde, **değişik basamaklardaki kamu okullarının tümünde kız öğrenci oranları artış göstermiştir.** Aynı artış, özel Türk okullarının okul öncesi ve ilköğretim basamakları için de söz konusudur. Ancak bu gelişim, söz konusu okullarda kız öğrenci oranlarının henüz erkek oranlarını yakalayamadığını gözlemlemektedir (bkz. Tablo 17).

**Tablo 17. Resmi ve Özel Öğretim Kurumlarında Kız Öğrenci Oranları (%) 1999-2000 ve 2006-2007**

Öğretim Kurumları	Okul Öncesi		İlköğretim		Ortaöğretim		Yükseköğretim	
	99-00	06-07	99-00	06-07	99-00	06-07	99-00	06-07
Resmi (Kamu)	47,5	47,9	45,9	47,7	41,9	43,5	40,7	43,6
Özel Türk	46,5	47,1	44,6	45,5	44,8	45,4*	41,2	35,0
Özel Azınlık	56,6	48,9	50,7	51,9	58,8	-	-	-
Özel Yabancı	51,6	43,7	51,7	56,1	53,4	-	-	-

Kaynak: TÜSİAD, 2000. 54, T.C. MEB, 2007: 42, 43, 49, 73, ÖSYM, 2007. 61-106'dan hesaplanmıştır.

\* Özel öğretim kurumları verileri, istatistiklerde Türk, azınlık ve yabancı kategorileri için ayrıştırılmamıştır.



Kamusal ve özel öğretim kurumlarının toplumsal cinsiyet açısından karşılaştırılmasında **en ilginç gösterge vakıf üniversitelerindeki kadın varlığında görülen ciddi azalmadır**. Bu durum, üniversite giriş sınavlarındaki kadın başarı oranlarındaki artışın kadınların kamu ve merkez üniversitelere giriş şansını artırmasından kaynaklanabileceği gibi artan maliyetin, kız çocukların paralı öğretime katılımını engellemesiyle de ilişkilendirilebilir. Aynı azalış, özel azınlık ve özel yabancı öğretim kurumlarının okul öncesi dönemlerinde de söz konusu olmuştur. Buna karşılık her iki kategoride de ilköğretim nüfusunda kız öğrenci oranları artmıştır. Ayrıca özel ortaöğretim kurumlarındaki kadın temsili, resmi ortaöğretime kıyasla daha yüksektir. Bu dalgalanmaların zaman içindeki seyri ve nedenleri başlı başına araştırılması gereken konular arasındadır.

## **2.2. Eğitim Sisteminin Cinsiyetçiliği Yeniden Üreten Yapı, Süreç ve İçerikleri**

### **2.2.1. Eğitimin Genel Görünümü**

Tüm dünyada okulun maliyetinin ve niteliğinin kız çocukları ve kadınları erkeklerden daha olumsuz olarak etkilediği, ailelerin ödeme gücünü aşan ve olumsuz koşullar altındaki eğitime daha az katılmalarını sonuçladığı bilinmektedir. Bu bağlamda Türkiye'de eğitimin, sürekli olarak artarak toplam 15 milyona yaklaşan ilk ve orta, 2.5 milyonu bulan yükseköğretim öğrencisiyle, 600 bini aşan öğretmenleriyle, sayısı 65 bine yaklaşan okullarıyla büyük bir sorun alanı olmayı sürdürmesi, kız çocuklar ve kadınlar açısından özellikle kaygı verici boyutlar taşımaktadır.

**TÜSİAD 2000 raporunda vurgulanan, genç nüfusun yüksek oranı ve gerek hizmetin gerekse kaynakların, eğitim talebini de kalkınma için eğitime bağlanan umutları da karşılamaya yeterli olmayışı geçerliğini korumaktadır.** Durum, devletin kendi diliyle bile ciddi boyutlardadır: "Eğitime erişim ve eğitimin kalitesi, eğitim sisteminin temel sorun alanlarıdır. Erişim sorunu kapsamında okullulaşma oranları ve bölgeler arası farklılıklar, kalite sorunu kapsamında ise fiziki altyapı yetersizlikleri, müfredatın güncellenmesi, öğretmen niteliklerinin geliştirilmesi ve eğitim materyallerinin müfredatla uyumu gibi hususlar öne çıkmaktadır. Eğitimin her kademesinde, istenilen düzeye ulaşamamakla birlikte okullulaşma oranları yükselmiş, ancak artan öğrenci sayıları nedeniyle mali kaynaklar öncelikle erişime yönelik olarak tahsis edildiğinden, eğitim kalitesinde istenen düzeyde bir iyileşme sağlanamamıştır"<sup>76</sup>.

Cumhuriyet Hükümetinin, sosyal sektörler içinde eğitimi en öncelikli sektör olarak kabul ettiği ve genel bütçeden en büyük payı eğitime ayırdığı belirtilmektedir.<sup>77</sup> Buna karşılık 2000 yılı konsolide bütçesi içinde %7,1 payı olan MEB bütçesi, 2008'deki %10,30'luk payıyla, hâlâ 1990'daki %13,2'nin gerisindedir<sup>78</sup>; 2008'de MEB bütçesinin GSMH'ye oranı ise %3,2'dir. Yükseköğretimin de dahil edil-

76 DPT, 2007. Türkiye'deki eğitimin düzeyini, öğrencilerin testlerdeki başarılarını, toplumun eğitimle ilgili tatminsizliğini AB ülkeleriyle kıyaslayan kimi araştırmalar arasında bkz. İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etüdler Merkezi (AREM), 2007.

77 T.C. MEB 2007a.

78 TÜSİAD 2000, s.65 ve T.C. MEB 2007a, s.213.

diği toplam eğitim bütçesinin konsolide bütçedeki en yüksek payı ise %22 ile 1993 yılında gerçekleşmiş ve GSMH'deki pay %3,7 olarak kaydedilmişken 2008'de konsolide bütçedeki pay %13,6 ve GSMH'deki pay %4,2 olmuştur<sup>79</sup>.

Yapısal Uyum Politikalarıyla bütçeden eğitime ayrılan payların, hâlâ 1990'daki düzeyin gerisinde kalması, okullulaşma oranlarında da izlendiği gibi, özellikle alt gelir gruplarındaki kadınların ve çocukların kaynaklara erişimini iyice zorlaştırmıştır. **2007'de Kamu Sabit Sermaye Yatırımları arasında eğitime ayrılan %9,9'luk payın (3.052 milyon YTL) 2008 yılı programında %9,5'e (2.912 milyon YTL) düşürülmüş olması<sup>80</sup> bu bakımdan özellikle kaygı vericidir. Birçok ülkede giderek ilköğretimin bir parçası haline gelmiş olan okul öncesi eğitime/erken çocukluk eğitimine Türkiye'nin kamu eğitimi cari harcamalarından ayrılan %3,3'lük pay<sup>81</sup> da hâlâ çok yetersizdir.**

Türkiye'nin üyesi olduğu ülke toplulukları içindeki karşılaştırmalar eğitimin niceliği ve niteliği konusunda fikir verebilecek niteliktedir. 2007 Eğitim Raporuna göre hemen tüm OECD ülkelerinde gençlerin neredeyse tamamının en az 12 yıl eğitimden yararlanabildiği bildirilmektedir. Sadece Meksika ve Türkiye'de, %90'ı aşan okullulaşma 7-9 yıl eğitim için sağlanabilmiştir. OECD ülkelerinde ilköğretimden yükseköğretime bir öğrenci için yapılan harcama yılda 7.572 dolardır. Türkiye, Rusya Federasyonu ve Brezilya ile birlikte bu harcamanın 2.000 doların altına düştüğü üç ülkeden biridir. Türkiye'de **GSMH'dan eğitime (MEB bütçesi) ayrılan pay, 2000 yılında %2,7'den 2007'de ancak %3,30'a çıkmış, 2008 bütçesinde ise %3,20'ye düşmüştür.** OECD 2003 yılı karşılaştırmalı verilerine göre, tüm eğitim kademelerinde toplam eğitim harcamalarının GSYİH'ya oranı bakımından Türkiye %3,7 ile %5,9 olan OECD ortalamasının altında ve son sıradadır.<sup>82</sup>

Eğitim harcamalarının en büyük bölümünü, 2000'deki %78'den 2007'de %63'e (2008 bütçe tasarisında %67,22) düşmüş olmasına karşın hâlâ personel giderleri oluşturmaktadır. Bu düşüşün hangi nedenlere bağlı olduğu ve ne tür sonuçlarının bulunduğu ayrıca incelenmek gerekir. Örneğin okullardaki yardımcı personel açığı (okulların %58'inde memur, %35'inde hizmetli, %97,1'inde ise kalorifer görevlisi bulunmaması<sup>83</sup>) öğrenci ve öğretmenlerin sağlıklı, soğuk ve tehlikeli koşullarda eğitim yapmasıyla nasıl bir ilişki içindedir? Mal ve hizmet alım giderlerine sadece %5,6 gibi bir pay ayrılabilmesi, kamusal eğitimde tüm giderlerin katkı payı, karne parası vb. yoksul aile çocuklarını engelleyen geçici ve adil olmayan çözümlere bağlanmasını nasıl etkilemektedir? Unutmamak gerekir ki **kaynak, harcama ve yapısal düzenlemelerle ilgili tüm sorunlar geleneksel rol beklentileriyle birleştiğinde, kız çocukların eğitime erişme ve sistemde kalma olasılıklarını erkeklere kıyasla çok daha fazla engellemektedir.**

79 TÜSİAD 2000, s.65 ve T.C. MEB 2007a, s. 213.

80 DPT, 2007.

81 T.C. MEB 2007, s.173.

82 T.C. MEB, 2007, s.168, TC MEB, 2007a: 213; OECD, 2006.

83 T.C. MEB, 2007a: 207; Cumhuriyet, 14.03. 07.

Türkiye'de okul öncesi eğitimde sunulan hizmetlerin kısıtlılığı ve sadece kurum merkezli oluşu, kurumların kentlerde ve batı bölgelerinde toplanışı, dar gelirli ve belli yaşlar dışındaki kesimlerin ulaşımına elverişsizliği, temel standartların sağlanamayışı, "müdahale" ve "risk önleyici" yaklaşımların eksikliği bu düzeydeki en kritik saptamalar<sup>84</sup> arasındadır. Zorunlu eğitimin temel sorunları ise sistemde gözlemlenen eşitsizlikler ve nitelik olarak uluslararası ölçütlerin gerisinde kalmaktır. OKS, ÖBBS, PISA, TIMMS, PIRLS gibi araştırmaların ortak bulgusu Türkiye'de okullar arasında başarı farklarının çok büyük olmasıdır. Eşitsizlikler konusunda daha çok bölgeler arası farklılıklardan söz edilmekte, illerdeki okullar arası farklar göz ardı edilmektedir.<sup>85</sup>

**2004 PISA raporu<sup>86</sup> Türkiye'de 15 yaşında ilköğretimi bitirenlerin bilmeleri gereken 6 birim bilginin yalnız 1'ini bilebildiklerini ortaya koymuştur.** Aynı raporun sonucunda, matematik, okuma, fen bilimleri ve problem çözme ile ilgili olarak ortaya çıkan durumun milli eğitimimizin "yama ile onarılamayacak" ölçüde işlemez durumda olduğunu gösterdiği belirtilmektedir. PISA 2006'da ise Türk öğrencilerin puanları 10 puan birden düşmüş ve Türkiye genel ortalamada, 57 ülke arasında 44. sırada yer almıştır<sup>87</sup>.

Devlet Planlama Teşkilatı ve Yükseköğretim Kurumu gibi kamu kuruluşları, üniversiteler, işverenler, işçi sendikaları, sivil toplum kuruluşları ve kamuoyu mevcut mesleki ve teknik eğitimin başarısız olduğunu kabul etmektedir. Araştırmalar, süregelen tartışmaların da tasarlanan ve uygulanan politikaların da gençlerin gerekli becerileri kazanarak istihdama katılması ve sanayi başta olmak üzere birçok sektörün ara eleman gereksiniminin karşılanması açısından etkisiz kaldığını göstermektedir<sup>88</sup>. İş dünyası, kamuoyunda meslek liseleriyle ilgili tüm tartışmaların İmam Hatip Liseleri üzerinden ideolojik, kutuplaşmış bir ortamda yapılmasının, statü sorunuyla mücadelenin önünde bir Çin Seddi oluşturduğu görüşündedir<sup>89</sup>. Bu konularda yaşanan kısır ideolojik tartışmalar, eğitimde kapsamlı reformları geciktirerek, Türkiye'nin nitelikli insan gücü, eşitlik ve refah düzeyi açısından uluslararası platformlarda geride kalmasına katkıda bulunmaktadır.

---

84 bkz. TÜSİAD, 2005.

85 TED, 2007.

86 PISA (The Program for International Student Assessment) 2000 yılında başlatılan ve 15 yaşındaki gençlerin okuma, matematik ve fen becerilerine odaklanan bir değerlendirmedir. Öğrencilerin zorunlu öğretimin sonuna yaklaşırken kazandıkları becerileri vurgular ve her üç yılda bir uygulanır. PISA 2000 okuma, PISA 2003 matematik ve sorun çözme becerileri, PISA 2006 fen alanında yoğunlaşmıştır OECD (Tarihsiz b).

87 T.C. MEB EARGED, 2005 ve OECD, 2007.2006 Ortaöğretim Kurumları Öğrenci Seçme Yerleştirme Sınavına (OKS) giren 798.307 öğrenciden 46.733'ünün (%5.8) sıfır puan alması gibi 2007 Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavında (ÖSYS), 'yükseköğrenime giriş için tercih yapan 252 okul birincisinin (toplamın %33'ünün) açıkta kalması bu konuda ciddi işaretlerdir. Radikal, 16.03.2007 ve Radikal, 17.08.07.

88 TÜRKONFED'in Eğitim Reformu Girişimiyle ortak olarak gerçekleştirdiği, "Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Politika Analizi ve Öneriler" konulu rapor için bkz. Aydagül 2006 ve Yılmaz 2007.

89 İmam Hatip Liseleri konusunun, meslek eğitiminin değil, din eğitiminin bir alt başlığı olarak ele alınması, İHL'lerin, meslek lisesi statüsünden çıkartılması, sadece din adamı yetiştirmek üzere özel bir statü altına alınması, toplumun din eğitimi ihtiyacının karşılanabilmesi için, eğitimciler tarafından alternatifler geliştirilmesi önerilmiştir. bkz. Aydagül, 2006 ve Yılmaz, 2007. Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) Yönetim Kurulu Başkanı 14 Şubat 2008'de toplanan YÖK Genel Kurulu öncesinde de, ele alınabilecek katsayı uygulaması ile ilgili bir açıklama yaparak, "önce imam-hatip liselerinin din görevlisi yetiştirme fonksiyonu ile sınırlı özel bir statüye kavuşturulmasını, ardından da katsayıların değiştirilerek meslek eğitiminin önünün açılmasını" savunmuştur. <http://www.sedefed.org/default.aspx?pid=54444&nid=43602> Erişim 26 Şubat 2008

Türkiye'de ortaöğretimden yükseköğretime geçişle ilgili dar boğazlardan başlayarak, üniversitele-  
rin çok ciddi sorunları bulunduğu bilinmektedir. Ancak 2007 yılı biterken tüm bu sorunlar yukarıda-  
kine benzer bir ideolojik sis perdesi arkasına itilerek, yükseköğretimin tamamen "türban üzerinden  
tanımlanması" söz konusu olmuştur. Çeyrek yüzyılı aşan bir süredir, insan hakları, özgürlük, laiklik  
ve cinsiyetçilik gibi başlıklar altında tartışılan ve üniversitelerin iç yaşamını doğrudan etkileyen bu  
konu YÖK'ün, 20 Aralık 1982 tarihli bir genelge ile başı kapalı olarak üniversiteye gelinmesini ya-  
saklamasıyla başlayan karmaşık bir süreci kapsamaktadır.<sup>90</sup> Bu süreçte, 2547 sayılı Yükseköğretim  
Kanunu'na eklenen "dinsel inanca dayalı giysi serbestliği" sağlayacak ek maddeleri 1989 ve 1991'de  
Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmişti...<sup>91</sup> Türban yasağına karşı yerel mahkemelerde açılan  
davalar ise, türban kullanımının anayasaya ve laiklik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle reddedil-  
mişti. Bu konuda, TÜSİAD 2000 raporunu izleyen dönemdeki gelişmelerin en önemlilerinden biri  
Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nde açılan davanın da 29.06.2004'de benzer gerekçelerle reddedil-  
mesiydi.

Türban ya da başörtüsüyle yükseköğretime devam hakkının anayasal düzenleme kapsamında 2008  
yılı başında<sup>92</sup> yasama alanına girişi, kamuoyunda ciddi yarılmalara neden oldu. "Sorunun bir diyalog  
ve uzlaşma süreciyle çözümlenmesini" öneren, Türkiye'ye dayatılan "türban çözümünün sadece belli  
bir kesimin özgürlük alanını genişletmek üzere düşünülmüş sakıncalı bir formül olduğunu, özellikle  
üniversite ve toplumda ciddi kutuplaşma yaratacak potansiyele sahip bulunduğunu" savunan, "tür-  
banın siyasi amaçla araçsallaştığını" vurgulayan, "bir takım erkeklerin kadınlar hakkında verdikleri  
bir karar" olarak niteleyen çok çeşitli itirazlara<sup>93</sup> ve çapraşık hukuksal polemiklere karşın başı örtülü  
kişilerin üniversitede okuyabilmesi iki anayasa maddesindeki değişikliklerle<sup>94</sup> serbest bırakıldı. Ancak  
bu değişiklik, türban konusunda beklenen serbestliği sağlayamadığı gibi, hem düzenlemenin iptaline  
hem de AKP hakkında kapatma davası açılmasında da gerekçe oluşturan yeni ve daha çapraşık geliş-  
melere yol açtı.

---

90 10 Mayıs 1984'te "modern türban" ile örtünmenin serbest bırakılması, 8 Ocak 1987'de, 'çağdaş kıyafet ve görünüm dışındaki  
bir kıyafet ve görünümde bulunma'nın üniversitede disiplin suçu sayılması, 4 Aralık 1988'de "dini inançla boyun ve saçların  
örtü ya da türbanla kapatılması'nın suç olmaktan çıkarılması yürütmenin bu konudaki dalgalı politikalarındandır.

91 Anayasa Mahkemesi'nin 07.03.1989 tarih ve E.1989/1-K.1989/12 sayılı kararı. Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, sayı:  
25, 133 ve 09.04.1991 tarih ve E.1990/36-K.1991/8 sayılı kararı. Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, sayı:27, c.1, s.285.

92 Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın 14.01.2008 tarihinde bir resmi ziyaret için bulunduğu İspanya'da yaptığı basın top-  
lantısında "...Türkiye'de türbana siyasi simge olarak karşı çıkılıyor, velev ki siyasi simge olarak takıyor. Bunu suç kabul  
edebilir misiniz? Simgelere, sembollere yasak getirebilir misiniz?... Bunu en yakın zamanda çözeceğiz..." demeci ile  
başlayan süreç.

93 Çok çeşitli kamu kesimleri arasında farklı akademisyen gruplarının, "üniversitede özgürlükler", "gericiliğe izin verme-  
yeceğiz" ve nihayet "hem özgürlük, hem laiklik" diye adlandırılacak imza kampanyaları ya da TÜSİAD Başkanı'nın  
25.01.2008 ve 16.02.2008 tarihli demeçleri bu kapsamdaki örneklerdendir.

94 23 Şubat 2008 tarihli ve 26796 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının  
Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair 9.2.2008 tarihli ve 5735 sayılı Kanun'la, Anayasa'nın 10. maddesinin  
değiştirilen dördüncü fıkrasına göre; "Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde ve her türlü kamu hizmet-  
lerinden yararlanılmasında kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar". Anayasa'nın 42.  
maddesine eklenen yedinci fıkrasına göre ise; "Kanunda açıkça yazılı olmayan herhangi bir sebeple kimse yükseköğre-  
nim hakkını kullanmaktan mahrum edilemez. Bu hakkın kullanımının sınırları kanunla belirlenir."

Öte yandan **eğitim sisteminin iskeleti, iklimi ve ilişkileri cinsiyet ayırıcı zihniyet kalıplarının yeniden üretimini sürdürmektedir**. Bu dolayında, okumuşlarla eğitim olanağı bulamamış olanlar arasındaki fark çok kez, belki bir derece farkıdır, belki değildir. Konumlanmaların, rol oynayışların, süreçlerin, uygulamaların, okulun gündelik yaşamının tüm ayrıntılarına sinen cinsiyetçiliğin deşifre edilmesi bu nedenle çok önemlidir.

### 2.2.2. Öğretim Gücü

Türkiye'de öğretmenliğin, kadınlar için en eski meslek geleneğine sahip alanlardan biri ve kamu görevleri arasında en fazla kadın istihdam eden meslek oluşu genellikle kız çocukların eğitime erişimi ve rol modelleri gereksinimi açısından olumlu değerlendirilmiştir. Öğretmenliği, kadınlık rolüne uygun bulan toplumsal kabuller, kadınların öğretmen olmasını desteklemekte ve özendirilmektedir. Kadın öğretmenlerin oranları da sürekli olarak artarak 2006–2007'de toplamda %48'e ulaşmış bulunmaktadır (bkz. Tablo 18).

**Tablo 18. Çeşitli Öğretim Düzeylerinde Kadın Öğretmen Oranları (%), 1999–2000 ve 2006–2007**

	99-00	06-07
Okul öncesi	99,0	95,6
İlköğretim	43,9	48,0
Ortaöğretim	41,0	41,3
Genel	43,2	42,9
Mesleki ve Teknik Öğretim	38,9	39,3
<b>Toplam</b>	44,3	47,9

Kaynak: T.C. MEB, 2007 ve T.C. MEB, 2007b'den hesaplanmıştır.

**Mesleki teknik öğretim dahil, tüm ilk ve ortaöğretimde kadın öğretmen ve kız öğrenci oranlarının benzerliği (bkz. Tablo 9, 12 ve 18) dikkati çekmekte ve bu, özellikle kız öğrencilerin lehine bir gelişme olarak yorumlanabilmektedir.** Ayrıca TÜSİAD 2000 raporundan bu rapora kadarki dönemde, kentlerin ilköğretim okullarındaki öğretmenler arasında kadın oranları (%50,5) erkek oranlarını geçmiş ve köylerdeki kadın öğretmen katılımı artarak (%40,8) süregelen kır-kent farkının (1999–2000'deki %15,1'den 2006–2007'de %10,6'ya inerek) daralmasına yol açmıştır<sup>95</sup>. Gene de, köylerdeki yaşam koşullarının kadın öğretmenleri erkeklere kıyasla daha fazla zorlamasından kaynaklanan bu farkın kız öğrencilerin okullulaşması ve eğitime devamıyla ilgili içermeleri önemini korumaktadır.

95 MEB, 2007: s.28'den hesaplanmıştır.

Bu bağlamda daha da kaygı verici bir gösterge, öğretmenler arasında kadın katılımının bölgeler arasında gösterdiği iniş çıkışlardır. **TÜSİAD 2000 raporunda olduğu gibi hem ilk hem de ortaöğretimde kadın öğretmen temsili batıdan doğuya doğru azalmaktadır** (Tablo 19). Batıda ilköğretim için %50'lerin üzerinde seyreden kadın öğretmen oranları, Orta Anadolu ve Karadeniz'den Doğu Anadolu'ya doğru düşerek Güneydoğu Anadolu'da %36 ile en alt sınıra ulaşmaktadır. Ortaöğretimdeki kadın öğretmen oranları ise gene Orta Anadolu'dan doğuya doğru Türkiye ortalamalarının çok gerisine düşerek Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde %29'a inmektedir. Özellikle geleneksel ilişki ve değerlerin egemen olduğu bölgelerdeki kadın öğretmen oranları düşüşünün, tıpkı köylerde olduğu gibi, kız çocukların eğitimi üzerinde ek bir olumsuzluk yarattığı açıktır. Çünkü söz konusu koşullarda **ailelerin direncine karşı en önemli strateji, okuldaki öğretmenin kadın olmasıdır**<sup>96</sup>.

**Tablo 19. İlk ve Ortaöğretimde Bölgelere Göre Kadın Öğretmen Oranları (%), 2006-2007**

Bölge	İlköğretim	Ortaöğretim
İstanbul	57,8	50,4
Batı Marmara	51,2	44,7
Ege	53,2	45,2
Doğu Marmara	52,0	40,9
Batı Anadolu	59,6	51,4
Akdeniz	47,1	38,1
Orta Anadolu	38,9	31,4
Batı Karadeniz	41,8	35,9
Doğu Karadeniz	39,1	34,5
Kuzeydoğu Anadolu	40,8	33,4
Ortadoğu Anadolu	39,7	28,8
Güneydoğu Anadolu	36,3	29,2

Kaynak: T.C. MEB, 2007, 6, 28-41 Tablo 112'den hesaplanmıştır.

Öğretim gücündeki kadın dağılımının incelenmesi tabandaki yığılmayla, yukarı basamaklara doğru azalan oranları açığa çıkarmakta, kadın öğretmenlerin meslekte ilerleme, yükselme ve ücretleriyle ilgili sorunları işaretlemektedir. Türkiye'de kadın öğretmenlerin, bakıcı rolünü öne çıkaran okul öncesi (%95) ve ilköğretim (%95) düzeylerindeki oranları dünyanın başka ülkelerinde olduğu gibi yüksektir.

96 TÜSİAD 2000: 79. Bölgeler arasındaki katılım farklarının derinlemesine araştırmalarla incelenmesi zorunludur. Bir kadın öğretmenin sözleriyle Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir, Yozgat, Sivas, Kayseri illerini kapsayan ve ilköğretimdeki en az kadın katılımı gösteren ikinci bölge olan "Orta Anadolu ilçelerinde kadınların yaşamını kısıtlayan muhafazakârlık yükselişine özellikle bakmak gerekir. Çorum Merkez rahat ama kimi ilçelerinde kadınların cam silme saati var. Sabah 7'de erkekler kalkmadan işi bitirmeleri gerekiyor. Sivas Merkez'de ya da Kayseri'de kadın öğretmenler nasıl yaşıyor? Buna karşılık doğuda kadın öğretmene büyük bir saygı var."

**En geniş kadın öğretmen katılımı**, 1999-2000'den 2006-2007'ye doğru azalmakla birlikte **hâlâ okul öncesinde gerçekleşmektedir**. Okul öncesi eğitim ise, mesleki kimlik tanımlamasındaki yetersizlikler, hizmet veren kurumların çeşitliliğine bağlı olarak farklı ücret uygulamaları, özlük hakkındaki tutarsızlıklar nedeniyle öğretmenliğin, "meslekleşme" açısından en sorunlu alanını oluşturmaktadır.

Uzmanlaşmanın arttığı **ortaöğretim düzeyindeki kadın katılımında, sadece bindelik sayılarla ifade edilebilen bir gelişme söz konusudur**. Kaldı ki genel ortaöğretimdeki gelişme, gene bindelik sayılarla da olsa azalma yönündedir (Tablo 18). Erkeklerin, eğitimin üst katlarındaki yoğunluğu ve fizik, matematik vb. "önemli" konularda uzmanlaşmaları, buna karşılık kadınların alt sınıflarda ve okuma yazma becerileri gibi "basit" bilgileri öğretmekte olması, üst düzey bilginin erkeklere ait olduğu mesajını pekiştirmekte etkisini sürdürmektedir.

**Öğretmenlikte en yüksek kadın katılımının gerçekleştiği ikinci alan, TÜSİAD 2000 raporunda da saptandığı gibi paralı eğitim alanıdır**. Eğitimin her düzeyinde, özel okullara kadın öğretmenler, kamu okullarına kıyasla çok daha fazla oranlarda katılmakta ve büyük bir çoğunluk oluşturmaktadır (bkz. Tablo 20).

**Tablo 20. Kamu ve Özel Öğretim Kurumlarında Kadın Öğretmen Sayı ve Oranları 2006–2007**

	<b>Toplam</b>	<b>K</b>	<b>%</b>
<b>Okul öncesi</b>			
Kamu	22.987	21.730	94,53
Özel	1.888	1.864	98,72
<b>İlköğretim</b>			
Kamu	381.354	178.391	46,78
Özel	21.475	15.072	70,18
<b>Ortaöğretim</b>			
Genel			
Kamu	90.716	37.693	41,55
Özel	12.673	6.658	52,54
<b>Mes-teknik</b>			
Kamu	84.032	32.981	39,25
Özel	244	146	59,84

Kaynak: T.C. MEB, 2007: 6-7; T.C. MEB, 2007b

Oysa kadınların, iş güvencesi açısından en güvenilir ve istenir çalışma alanı olduğu için kamu kesimini tercih ettikleri bilinmektedir<sup>97</sup>. Sözleşmeli istihdamın en olumsuz sonuçları, iş güvenceli, sigortalı ve sendikalaşmış çalışma koşulları ile ilgilidir. TÜSİAD 2000 raporunda da gözlemlendiği gibi özel okulların, üst ve orta sınıftan hedef kitle özellikleriyle bağdaşan kadın öğretmenleri tercihleri, "vitrin" ve "uslu" bir işgücü gizili oluşturma gibi nedenlerle pekiştirilmektedir. Ancak özel sektörün işgücü piyasası talepleri dikkate alındığında, kadın öğretmenlerin performans ve yeterlilikleri boyutunda da erkeklere kıyasla daha fazla tercih edilir oldukları düşünülebilmektedir. Bu bağlamda özel ve kamu okullarında istihdam edilen öğretmenlerin çalışma koşullarıyla gelir düzeyi farklarını karşılaştıran çalışmalar özellikle anlamlı olacaktır.

Kadınların öğretmenliği, geleneksel cinsiyet rollerine uygun olması ve anne/eş/ev kadını beklentilerine elverişli alan bırakması nedeniyle tercih etmeleri, görevle ilgili en önemli sorunlardan biridir. Büyük bir kesim, toplumun kendilerine biçtiği kadın-anne rolünü ve kadın mesleği olarak sunulan öğretmenliği ataerkil normların belirlediği roller çerçevesinde kabullenmektedir. Yetiştikleri toplumsal kültürel ortamın beklentilerini dönüştürebilmelerini sağlayacak bir hizmet içi ya da öncesi eğitimden yararlanmaları olasılığı çok zayıftır. Genelde, çalışmayı geçici ya da aile ekonomisine katkı olarak görmekte, kendilerine zaman ayırma, okuyup kendini geliştirme, sosyal çevre oluşturma, meslek alanında ilerleme, kariyer yapma ve siyasal, sendikal etkinliklere katılma konusunda ciddi sıkıntılar yaşamaktadırlar.<sup>98</sup>

**Eğitim emekçisi kadınların çoğunluğu (%66,6) ev ve aile yaşamının gerektirdiği sorumlulukları aynı zamanda üstlenmenin yaşamlarını olumsuz etkilediğini düşünmektedir.** Evli olanların yarısından çoğu (%55,5) doğum ve sonrasındaki çocuk bakımı sorumluluklarının işteki konumunu olumsuz etkilediği kanısındadır. Mesleğe ve eğitime kadın duyarlılığıyla yaklaşmaya yardımcı olabilecek herhangi bir kadın örgütüne ya da grubuna katılım %3 gibi çok düşük bir düzeydedir ve bunlarla bağlantılı olarak eleştirel olma bilinci kadın öğretmenler tarafından sahiplenilmemektedir<sup>99</sup>. Meslek döneminde ders kitaplarındaki, sınav sorularındaki ya da programlardaki cinsiyetçi öğeleri fark eden ve yadırgayan öğretmenlerin sayısı çok sınırlıdır.

Bu nedenlerle **kadın öğretmenlerin de erkek meslektaşları gibi, mesleğe ve toplumsal cinsiyet rollerine yönlendirme, cins ayrımcılığını pekiştirme, cins gruplarının sınırlarını belirleme ve soyutlama, cinselliğin denetimi üzerinde çok önemli olumsuz etkileri olabildiği saptanmaktadır**<sup>100</sup>. Öğretmenlerin cinsiyetçi davranışları görünüş ve giyinişe müdahale, karşı cins arkadaşlıklarında suçlama ve baskı uygulama, derslik içi tartışmalarda kızlara söz vermeme,

97 Eğitim Sen, 2005.

98 Eğitim Sen, 2004: 109 vd.; Ünal, 2003: 116.

99 Sayılan, 2004. Gürses, 2003.

100 Tan, 2006; Tan 2007. Müdür ve öğretmenlerin genel olarak geleneksel bakış açısına sahip olmaları kız çocuklarının okula devamının önünde de önemli bir engel oluşturmaktadır. Kız çocukların büyüdüğü gerekçesiyle okuldan alınması yaklaşımının kimi kez okul müdür ve öğretmenleri tarafından da desteklenebildiği gözlemlenmektedir. Gökşen, vd. (Tarihsiz).



sorularını dikkate almama, ders içeriğini cinsiyet gruplarına göre ayırma, derslikte kız ve erkek öğrencileri oturtma düzeni, dayak ve ceza, okul başkanlığı, sınıf başkanlığı, temizlik, odun taşıma vb. görevlerin dağıtımı gibi geniş bir çeşitlilik göstermektedir. Dahası bu etkiler okul öncesinde başlamakta ve öğrencilerin artık yetişkin kategorisine girdiği üniversite eğitimi sırasında bile açık ya da örtülü biçimlerde sürmektedir. Dolayısıyla öğretmen eğitimine toplumsal cinsiyet boyutunun kazandırılması özel bir önem taşımakta ancak ne yazık ki öğretmen yetiştiren kurumların öğretim programlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini yerleştirme gibi bir politika hedefi bulunmamaktadır.

### 2.2.3. Akademik Dağılım ve Kıyaslaşma

2006–2007 ders yılında Türkiye üniversitelerinde 35.087 kadın öğretim elemanı çalışmakta ve kadınlar, toplamın (89.329) %39,3'ünü oluşturmaktadır. Bu, TÜSİAD 2000 raporundaki verilerle (%35,4) ve 2006-2007'deki yükseköğretim toplamı içindeki kadın öğrenci artışıyla (%40,4'ten %42,6'ya)<sup>101</sup> kıyaslandığında, akademik kadrolarda çok daha hızlı bir kadın katılımının gerçekleştiğini göstermektedir. Ötesi, Türkiye'deki kadın akademisyenlerin özellikle de üst ünvanlarda temsil oranı, uluslararası kıyaslamalarda uzun süredir dikkati çekecek kadar yüksek ve dünya standartlarının üzerinde bulunmaktadır.<sup>102</sup>

Buna karşılık, kadın öğretim elemanlarının yükseköğretim basamaklarına ve alanlarına dağılımında kadın öğrencilerle belirgin benzerlikleri sürmektedir. 1999–2000 ile 2006–2007 arasında, tıpkı kadın öğrencilerde olduğu gibi, **kamu üniversitelerindeki kadın akademisyen oranı artarken özel üniversitelerdeki oranları gerilemeye başlamıştır** (bkz. Tablo 17 ve Tablo 21).

---

101 bkz. Tablo 15 ve ÖSYM, 2007:4.

102 Örneğin, ABD'de lisans düzeyindeki diplomaların çoğunluğunu ve doktora derecelerinin yaklaşık %46'sını kazanan kadınların, çok istisnai olarak araştırmaya önem veren üniversitelerdeki öğretim üyelerinin %30'undan fazlasını oluşturduğu bildirilmektedir. Son 18 yılda kadın akademisyen oranları, düzenli olarak artmakla birlikte %34 düzeyinde stabilize olmuş bulunmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla yükselme olasılıkları daha sınırlı ve üniversiteden ayrılma olasılıklarında daha yüksek olduğundan kadın öğretim üyesi oranlarının hiçbir zaman doktora düzeyindeki %40'ları yakalayamayacağı hesaplanmaktadır. Marschke, vd., 2007.

**Tablo 21. Kamu ve Özel Üniversitelerde Akademik Görevlerine Göre Kadın Öğretim Elemanı Oranları (%), 1999-2000 ve 2006-2007**

	Özel		Kamu	
	1999-2000	2006-2007	1999-2000	2006-2007
<b>Toplam</b>	50,6	50,0	34,9	39,3
<b>Profesör</b>	16,1	20,8	24,2	28,0
<b>Doçent</b>	36,6	39,4	29,9	31,7
<b>Yrd. Doçent</b>	40,2	39,9	29,6	32,9
<b>Öğr. Görevlisi</b>	46,6	52,1	33,8	39,0
<b>Okutman</b>	75,0	76,0	52,6	54,7
<b>Uzman</b>	58,1	50,8	42,6	46,2
<b>Arş. Gör.</b>	45,8	60,0	38,0	45,2

Kaynak: TÜSİAD, 2000: 63; ÖSYM, 2007: 47-52'den hesaplanmıştır.

Bu durum, kamudan emekliliğini almış öğretim üyelerine özel üniversitelerde ödenen ücretlerin çekim gücü karşısında, üst ünvan düzeylerinde erkeklerle rekabet koşullarının kadınlar aleyhine işlediğini düşündürmektedir. Kamu üniversiteleriyle karşılaştırıldığında toplamda ve tüm öteki akademik düzeylerde daha fazla kadın istihdam eden vakıf üniversitelerinde en düşük kadın temsilinin (%20,8) profesörler düzeyinde gerçekleşmesi ve sadece bu düzeyde kamu üniversitelerindeki temsilin (%28,0) vakıf üniversitelerinden ciddi ölçüde fazla olması bu bakımdan anlamlıdır. Vakıf üniversitelerindeki kadın akademisyen temsilinin genişliği daha alt eğitim basamaklarındaki toplanma nedeniyle kadın öğretmenlerle benzerlik göstermektedir. Bu benzerlik, özel üniversitelerin pazar, ücret ve istihdam politikaları ve program özellikleri bağlamında incelenmek gerekir. Özel üniversitelerin tümünde hazırlık bölümlerinin bulunuşu, büyük sayılarda okutman istihdamını gerektirmekte ve bu talep akademik kadrolarındaki kadın sayı ve oranlarını şişirmeye yardım etmektedir.

Özel üniversitelerdeki dört okutmandan üçü, on araştırma görevlisinden altısı, uzman ve öğretim görevlilerinin yarısından fazlası kadındır. Araştırma görevliliği dışında, bu konumların ortak özelliği, akademik yükseltmeyle bağlantısı en zayıf kadroları oluşturmalarıdır.

Tablo 21'de vakıf üniversitelerindeki kadar çarpıcı olmasa bile kamuda da kadınların en yüksek oranlarla okutmanlıkta, uzmanlıkta, araştırma görevliliğinde ve öğretim görevliliğinde toplandıkları görülmektedir. **Bu dağılım TÜSİAD 2000 raporunda belirlenen yönsemenin sürdüğünü, tıpkı öğrencileri olan kadınlar gibi, kadın öğretim elemanlarının da akademik kadroların en alt basamaklarında yoğunlaştığını göstermektedir.**

Ankara, İstanbul, İzmir, Eskişehir ve Bursa gibi merkezlerle çevre üniversitelerindeki kadın akademisyen katılımı farkı, kırdaki ve kentte kadın öğretmen oranlarında görüldüğü gibi daralmaya başlamıştır (bkz. alt başlık 2.2.2). 1999-2000'de merkez lehine %12 olan bu fark günümüzde %4,5'e düşmüştür (Tablo 22). Bu düşüş, taşradaki kadın akademisyen oranlarının artışından kaynaklanmakta ve taşra üniversitelerinin erkek egemen yapısında ortaya çıkarabileceği gelişmeler açısından önemli görünmektedir.

**Tablo 22. Merkez ve Çevre Üniversitelerinde Kadın Öğrenci ve Öğretim Elemanı Oranları (%) 1999–2000 ve 2006–2007**

	Kadın Öğrenci*		Kadın Öğretim Elemanı**	
	1999-2000	2006-2007	1999-2000	2006-2007
Merkez***	42,4	44,9	42,4	43,9
Taşra	37,7	31,5	30,2	39,4

Kaynak: ÖSYM 2007:17-34'ten hesaplanmıştır.

\* Üniversitelerin lisans ve önlisans programlarında okuyanlar.

\*\* 2006–2007 kendi biriminde görevli olanları kapsamaktadır.

\*\*\* Ankara, İstanbul, İzmir, Eskişehir ve Bursa'daki öğrenci ve öğretim elemanı sayılarından oluşmaktadır.

Tablo 22'de göze çarpan **bir başka önemli gelişme ise kadın öğrenci katılımının çevre üniversitelerinde ciddi biçimde azalmaya başlamasıdır**. 1999-2000'de merkezin dışındaki kadın öğrenci ve kadın öğretim elemanı oranlarında izlenen ilişki tam aksi yönde evrilerek 2006-2007'de akademik kadroda kadın öğretim elemanı (%39) öğrenci nüfusundaki oranı (%31) geride bırakmasına yol açmıştır. Bu gelişmenin, kadın öğrencilerin üniversite giriş sınavlarındaki başarı ve merkez üniversitelerine yerleşme şanslarının artışı kadar taşrada muhafazakârlığın yükselişi gibi nedenlerle ilişkisi, araştırılması gereken konulardandır.

**2006–2007 ders yılındaki veriler tüm yükseköğretim alanlarının akademik kadrolarındaki toplam kadın oranlarının arttığını göstermektedir**. Buna karşılık, kadın akademisyenlerin hem kendi öğrencileri olan kadınlarla (bkz. Tablo 16) hem de TÜSİAD 2000 raporunda belirlenen örüntülerle bir başka benzerliği sürmektedir. Tablo 23'te görüldüğü gibi, kadın akademisyenler gene en yüksek oranda dil ve edebiyat, sanat ve sağlık bilimleri gibi "kadın alanları"nda varlık göstermektedirler. Buna karşılık en az temsil edildikleri alanlardan ikisi tarım ve ormancılık ile teknik bilimlerdir.

Üniversitelerin, kadınların nicel dağılımlarına ya da hiçbir alandan dışlanmamış olmalarına bakarak, bir eşitlik alanı sayılamayacağı, bunun da kuruluşundan beri eşitlik söylemi üzerine yapılan vurgular nedeniyle, kadın akademisyenlerde bile bilince çıkmadığı gözlemlenmiştir. Üniversitede okutulan konularda kadınlar aleyhine işleyen cinsiyetçilik, yöneticiliğe yükselirken çarptıkları "cam tavan", "bilim yapma halinin erkek olandan yana ibresi", kadın akademisyenlerin aile içi rollerde ve beklentilerde devam eden sorumlulukları, üniversite koridorlarında ya da yurtlarında kadın öğrenci olmanın içermeleri akademik düzeydeki toplumsal cinsiyet tabanlı eşitsizliklerin<sup>103</sup> görünümüleri arasındadır.

#### **2.2.4. Yönetici Profili**

TÜSİAD 2000 raporunda vurgulandığı gibi, atama ve yükseltmeyle ilgili hukuksal bir engel bulunmamasına karşın, **eğitim sisteminin yönetici profili çok yüksek oranda erkeklerden oluşmaya devam etmektedir.** Bu durum, gerek eğitimin ekonomisi, politikası, yasal düzenlemeleri gibi dışsal kontrollerin gerekse mekân ve kaynak kullanımı, program ve kadroların oluşturulması gibi içsel kontrollerin düzenlenmesinde kadınların söz hakkını kısıtlamaktadır. Bir önceki raporda olduğu gibi Milli Eğitim Bakanlığının merkez örgütündeki müsteşar ve müsteşar yardımcıları arasında hiç kadın yoktur. Üstelik genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı gibi üst düzey bürokratlar arasındaki kadın oranları da gerilemiştir. 16 genel müdürden sadece biri, 79 daire başkanından 9'u kadındır. Bakanlığın şube müdürlerinin bile %80 den fazlası erkektir (bkz. Tablo 24).

---

103 bkz. Yamaner, 2004; Tunceroğlu, 2006.

**Tablo 23. Ünvan ve Alanlarına Göre Kadın Öğretim Elemanlarının Oranı (%) 1999–2000, 2006–2007\***

	Toplam		Dil ve Ed.		Matematik ve Fen		Sağlık B.		Sosyal B.		Uyg. Sos. B.		Teknik B.		Ziraat ve Orm.		Sanat	
	99-00	06-07	99-00	06-07	99-00	06-07	99-00	06-07	99-00	06-07	99-00	06-07	99-00	06-07	99-00	06-07	99-00	06-07
Toplam	35,8	39,8	59,2	<b>65,3</b>	37,2	40,0	38,7	<b>43,9</b>	23,3	<b>27,7</b>	33,7	37,2	27,2	<b>29,5</b>	24,2	<b>25,8</b>	44,8	<b>48,6</b>
Prof.	23,8	27,3	35,8	37,2	24,2	24,1	32,1	34,2	15,8	16,0	21,8	26,6	13,6	19,2	11,6	16,3	26,9	35,2
Doç.	30,2	31,9	39,4	37,6	30,0	32,0	32,7	35,0	22,8	24,6	32,6	34,0	25,4	25,5	19,4	21,3	49,6	59,3
Yrd. Doç.	30,0	33,4	32,7	42,8	34,3	38,5	33,5	40,3	23,2	25,9	31,4	32,4	27,1	28,0	18,9	24,2	41,8	49,5
Öğr. Gör.	35,0	41,4	67,3	76,4	36,9	40,6	65,0	68,5	22,4	34,2	32,3	36,2	30,1	25,5	24,3	30,4	44,2	45,5
Okutm.	56,7	58,7	68,7	42,2	45,4	64,3	55,0	64,5	29,2	39,0	50,0	46,3	54,3	40,4	41,1	27,7	48,0	47,9
Uzman	43,3	46,2	44,7	56,6	35,2	36,3	48,6	54,0	28,1	28,8	36,6	43,6	41,1	39,8	26,2	35,0	46,1	44,1
Arş. Gör.	38,1	45,4	46,6	57,6	44,7	52,9	41,4	47,8	24,4	34,2	36,7	46,3	31,1	37,7	32,8	36,9	50,9	57,8

Kaynak: TÜSIAD 2000 s. 62 ve ÖSYM Yükseköğretim İstatistikleri 2006-2007, s. 327-369'dan hesaplanmıştır

\*Lisans Eğitimi Veren Yükseköğretim Programlarında Görevli Olanlar

**Tablo 24. Milli Eğitim Bakanlığı Merkez ve Taşra Yöneticileri Arasında Kadın Sayı ve Oranları, 2007**

Ünvanı/Görevi	Cinsiyeti				
	Kadın		Erkek		Toplam
	Sayısı	%	Sayısı	%	Sayı
Müsteşar	-	0,00	1	100,00	1
Müsteşar yardımcısı	-		7		
Asıl	-	0,00	6	100,00	7
Vekil	-		1		
Genel Müdür	1		15		
Asıl	-	6,25	10	93,75	16
Vekil	1		5		
Genel Müdür Yardımcısı	2		29		
Asıl	-	6,45	23	93,55	31
Vekil	1		6		
Daire Başkanı	9		70		
Asıl	9	11,39	66	88,61	79
Vekil	-		4		
Bakanlık Şube Müdürü	69		298		
Asıl	66	18,80	290	81,20	367
Vekil	3		8		
İl Milli Eğitim Müdürü	-		92		
Asıl	-	0,00	66	100,00	92
Vekil	-		26		
İl Milli Eğitim Müd. Yard.	3		278		
Asıl	3	1,07	263	98,93	281
Vekil	-		15		
İlçe Milli Eğitim Müdürü	4		684		
Asıl	4	0,58	541	99,42	688
Vekil	-		143		
İl-İlçe Şube Müdürü	46		1.483		
Asıl	45	3,01	1.301	95,99	1.529
Vekil	1		182		
Öğretmen/Okul Müdürü	1.873		19.465		
Asıl Müdür	748	8,78	14.842	91,22	21.338
Müdür Vekili	117		704		
Müdür Yetkili Öğretmen	1.008		3.919		
Öğretmen/Müdür Baş Yard.	369	8,34	4055	91,66	4.424
Öğretmen/Müdür Yard.	3.302	11,02	26.650	88,98	29.952
Genel Toplam	5.678	9,66	53.127	90,34	58.805

Kaynak: 07.05.2007 tarihi itibarıyla MEB'den sağlanan veriler.

**Bakanlığın taşra örgütü ise çok daha yoğun bir erkek egemenliğindedir<sup>104</sup>.** 2007 ders yılı verilerine göre, il milli eğitim müdürleri arasında tek bir kadın bulunmamaktadır. İlçe milli eğitim müdürlerinin %99,4'ü erkektir. İl ve ilçelerdeki şube müdürlerinin %96'sı erkektir. Türkiye genelindeki okul müdürleri arasında erkek oranları %91 dolayındadır (Tablo 24). Üstelik kadın yönetici atamalarının tümüne yakınının okul öncesine ve kız meslek liselerine yapıldığı gözlemlenmektedir.<sup>105</sup> Uluslararası alanda sık rastlanan bir model olan, okul müdürünün erkek, yardımcısının kadın olması uygulaması bile Türkiye için geçerli değildir. Çünkü erkek müdür yardımcılarının oranı da erkek müdür oranlarıyla uyumludur.

Eğitimin yönetimiyle ilgili ciddi bir sorun duyarlılıkla ilgilidir. Sağlam stratejiler, o stratejileri uygulayacak sağlam *kadrolar* gerektirir. Okul müdürlerinin, işveren, hastanelerin nüfus kaydı olmayan kişilerin nüfus kaydını yaptırması için girişimde bulunması gerekirken, okul müdürleri bundan habersizdir. Bir görevlinin diliyle, "saklı nüfusu ortaya çıkarmak için varolan hükümler bile uygulanmıyor. Temel Eğitim Kanununa göre, ailenin ikna olmasını dahi beklemeden okula gitmediği tespit edilen kız çocukların kaydettirilmesi gerekiyor. Oysa okul müdürleri yasalar hakkında bilgiye sahip değil. Tespit yapabiliyor ama tespit ettiği kişileri ikna etmekte zorluklar yaşıyor"<sup>106</sup>.

Akademik kadrolardaki kadınların görece yüksek yüzdesi üniversitelerin yönetsel yapısındaki duruma yansımamaktadır. Yükseköğretim Kurumu üyeliği, fakülte dekanlığı ve rektörlük gibi konumlar ezici bir çoğunlukla erkekler tarafından doldurulmaya devam etmektedir. 16 kamu üniversitesinde yapılan bir araştırma, 1.201 yöneticinin %78,1'inin erkek olduğunu göstermiştir<sup>107</sup>. Aynı araştırmada kadınların en düşük temsil oranının rektörler arasında ve %6,2 olarak gerçekleştiği saptanmıştır (Tablo 25).

**Tablo 25. Üniversite Yönetiminde Kadın Oranı (%)**

<b>Rektör</b>	6,2
<b>Rektör Yardımcısı</b>	11,3
<b>Dekan</b>	13,7
<b>Dekan Yardımcısı</b>	27,6
<b>Enstitü Müdürü</b>	16,9
<b>Bölüm Başkanı</b>	22,7

Kaynak: Eğitim Sen, 2007.

104 Aynı fark, okul yöneticilikleri konusunda da geçerlidir. Ankara'daki ilköğretim okullarında yaklaşık 1.600 yöneticinin %14,1'i kadın olduğu halde Kayseri'de ilk ve ortaöğretim yöneticileri toplamının sadece %1'inin kadın olduğu saptanmıştır. bkz. Okudan, 2006 ve Çelikten, 2004.

105 Cumhuriyet Gazetesi 19.05.2007, MEB'de Cinsiyetçi Kadrolaşma.

106 Tan, 2007a, 2005a.

107 Eğitim Sen, 2007. YÖK'ten alınan bilgilere göre 3 Mart 2008 itibariyle 20 YÖK üyesinden sadece 1'i kadındır.

Üniversitelerde en fazla dekan yardımcısı düzeyinde (%27,6) temsil edilen kadınlar yönetim hiyerarşisinin tepesine doğru azalan oranlarla, yaklaşık 10 rektör yardımcılığından ancak birini alabilmektedir. İlk ve ortaöğretim düzeyindeki yöneticiliklerde olduğu gibi üniversite yönetiminde de merkez üniversitelerle çevredekiler arasında merkezdekiler lehine ciddi bir fark ortaya çıkmaktadır<sup>108</sup>.

Eğitim sektöründe çalışan kadınlar üzerinde yapılan bir araştırma, yöneticilerin çoğunlukla erkek olmasının en rahatsız edici cinsiyetçi uygulama olarak görüldüğünü ortaya çıkarmış, yükseltme ve atamalar konusundaki erkek yanlılığı ise bir başka cinsiyetçilik örüntüsü olarak değerlendirilmiştir. Ancak aynı çalışmada kadın çalışanların 3/4'ü yönetici olmak istemediğini, bunun için zamanı olmadığını ya da kendine uygun bulmadığını söylemiştir<sup>109</sup>.

Yöneticilerin erkek ve kadın öğretmenlere müdahale konusundaki farklı davranışları ve angarya olduğu düşünülen işlerin daha çok kadınlara verilmesi eril yönetim kültüründen kaynaklanan sorunlar arasında görülmektedir. Özellikle genç ve boşanmış kadın öğretmenler üzerinde yönetimin "himayeci" yaklaşımı, onlara kol kanat germe bahanesiyle özel yaşamlarına karışılması ve denetlemesi önemli bir rahatsızlık konusudur. Aynı tutumla, evli kadın eğitim emekçileri ev ve aile sorumlulukları nedeniyle kollarırken, bekâr öğretmenlere daha çok ders ve iş yükü verildiği bildirilmektedir.<sup>110</sup> Ötesi, kadın yönetici sayılarının azlığı, bu konumlara gelen az sayıda kadının model alabilecekleri örnekleri de sınırlamakta, erkek yönetim tarzını tek geçerli model gibi görüp benimseyerek eril yönetim kültürünü yeniden üretmelerini sonuçlamaktadır.

Kadın yöneticilerin de, kadın yönetici sayısının azlığını, toplumun erkek egemen yapısını, iyi yönetici, iyi anne ve iyi ev kadını olma baskısını, zaman yetersizliğini, kadınlara ilişkin olumsuz değer yargılarını, üst yöneticiler tarafından muhatap kabul edilmemeyi, çalışma ortamının dilini ve biçimini en önemli sorunları olarak gösterdikleri belirlenmiştir<sup>111</sup>.

### **2.2.5. Kitaplar ve Programlar**

CEDAW md. 10/c, kadın ve erkek rolleri ile ilgili kalıplaşmış kavramların eğitimin her şekliinden ve düzeyinden kaldırılması ve bu amaca ulaşılması için eğitim birliğinin ve öteki eğitim biçimlerinin özendirilmesi, özellikle ders kitaplarının ve okul programlarının yeniden gözden geçirilmesi ve eğitim yöntemlerinin bu amaca göre düzenlenmesi gereğinden söz eder. Türkiye'de ilk ve ortaöğretim düzeyindeki tüm okulların, aynı ders programlarını ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın belirlediği kural ve yöntemleri uygulamak durumunda oluşu kız ve erkek öğrencilerin aynı eğitimden yararlanması konusunda önemli bir güvencedir. Ancak bu güvence, bir yandan tüm öğrencilere verilen kitapların ve öğretim programlarının içerdiği sorunlar, öte yandan da bölgesel, kırsal-kentsel farklılıklar ve öğretmenlerin yeter(siz)liği açısından gözlemlenen eksikler nedeniyle zedelenmektedir.

---

108 Buna göre Ankara, İstanbul ve İzmir'deki 6 üniversitede kadın yönetici oranı %28,7 iken bunların dışındaki kentlerde %17'de kalmaktadır. Eğitim Sen 2007.

109 Sayılan, 2004: 125.

110 Eğitim Sen, 2004; 113.Tan, 2006.

111 Okudan, 2006.



Türkiye'de çeşitli eğitim düzeylerinde kullanılan kitap ve materyallerin, kadınları ve erkekleri toplumsal cinsiyet kalıpyargılarına göre sınırlamaları ve bu kalıpyargıları yeniden üretmeleri konusunda 1990'larda başlayan bir akademik duyarlılıktan söz edebiliriz<sup>112</sup>. Türkiye'nin 4. ve 5. Birleştirilmiş CEDAW raporunda KSSGM'nin de konuyu 2000–2001 çalışma programına alarak bu bağlamda, kimi araştırma projelerini ve yayınları desteklediği<sup>113</sup> belirtilmiştir. Aynı raporda, ders kitaplarının insan hakları ve toplumsal cinsiyet yönünden incelenmesinden sorumlu komisyonların incelemeyi, Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve insan hakları bakış açısını dikkate alarak yaptıkları vurgulanmaktadır. Rapora göre, kullanılan ölçütler arasında; kitaplarda eşit sayıda kadın ve erkek karaktere yer verilmesi, içerikte ve verilen örneklerde kadın ve erkek karakterlerin birbirlerine eşit muamele eden ve saygı gösteren bir biçimde temsil edilmeleri ve resimlendirilmeleri, kadın ve erkek karakterlerin aile içi iş bölümünde ve iş yaşamında eşit rol almış olarak gösterilmesi, kadınların ev dışında toplumsal rol almış olarak geleneksel alanların dışında, karar alma mekanizmalarında ve yönetici rollerde de gösterilmesi, annelik ve babalık görevlerinin toplumsal cinsiyet açısından dengeli olarak belirlenmesi dikkate alınmaktadır<sup>114</sup>.

Artık daha fazla sayıda kadının ders kitaplarında çalışan olarak anlatılması, kadın ve erkek, kız ve erkek çocuklara ait bilgi, fotoğraf ve resimlerde sayısal ve niceliksel açıdan eşitlik sağlanmaya çalışılması gibi değişmelere karşın, **toplumsal yaşamda erkeği etken, kadını edilgen olarak tanımlayan örneklerin, hem metinlerde hem de görsel anlatılarda hâlâ yer aldığı gözlemlenmektedir.**<sup>115</sup> UNESCO'nun son Küresel İzleme Raporuna göre de Türkiye'de ders kitaplarında toplumsal cinsiyet duyarlılığı konusunda yeterli bir gelişme sağlanamamıştır<sup>116</sup>.

Taramalar, ayrımcılığın daha dolaylı ve örtük yapıldığını, resimlerde kadınların gene de azınlıkta kaldığını, en önemli sorumluluklarının analık olduğunu göstermektedir.<sup>117</sup> Ayrımcılık, matematik kitaplarındaki örneklerde bile sürdürülmektedir. Kadın-erkek ayrımı yapılmasının doğru olmadığını yazan ders kitaplarında bile, toplumsal cinsiyet önyargıları yer bulmaktadır. Kadınlarla erkeklerin geleneksel olmayan rollerde örneklediği kitaplarda erkek çocuğu sofraya hazırlamaya yardım ederken gösteren bir resmin altında "annem yemek yapar, babam işe gider"<sup>118</sup> ifadelerine yer veren bir şiire rastlanabilmekte, çok popüler bir edebiyat kitabı okuması erkeklere "Fatih'in İstanbul'u fethettiği yaş-

112 bkz. TÜSİAD, 2000: 91, 92.

113 T.C. Başbakanlık KSSGM, 2001; Arslan, 2000. KSSGM.

114 T.C. Başbakanlık KSSGM, 2003. Ayrıca, demokrasi ve iyi yönetim konularında bilinç yükseltmek amacıyla birçok proje yürütülmüştür. Bunların en önemlilerinden birisi Avrupa Konseyi'ne üye ülkelerce ortaklaşa yürütülen Demokratik Yurttaşlık Eğitimi projesidir. Proje, toplumsal karar alma süreçlerine kadınların eşit katılımını ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulamaktadır. T.C. Başbakanlık KSSGM (Tarihsiz).

115 İlköğretim ders kitaplarındaki "kadının dikmiş dikerek ve örgü örerek...aile bütçesinin yükünü hafifletmesi, Atilla ile Hasan'ın topladığı elmalarla Oya ile Ayşe'nin astığı çamaşırların sayısını karşılaştırma, yaşlılara bakmak ve ev işine yakın işler olan temizlikçilik ve mutfak işlerinde kadınları göstermek, kadın öğretmen-erkek müdür" vb. örnekler için bkz. örneğin, Dumanlı, 2007; Gümüşoğlu, 2006; Tanrıöver, 2003; Esen, 2007.

116 UNESCO 2007a.

117 Gök, 2003. Buna göre 9 kitapta sadece 30 kez kadın vücudu resmedilmişken erkek gücü ve vücudu 65 kez resmedilmiştir. Kadınlar 19 resimde, erkekler 90 resimde otorite konumunda gösterilmiştir. Taranan 9 kitapta kız çocuklar dahil 683 kadın resmi varken, erkek çocuklar dahil toplam 1.064 erkek resmi bulunmaktadır.

118 Atlıhan, vd., 2006.

tasın", kız çocuklara ise "Fatih'ler doğuracak yaştasın" diye seslenmekte, çalışan kadınların gene sağlık, bakım ve öğretmenlik mesleklerinde temsili sürmektedir. Aynı ders kitabında rastlanan bu çelişkiler, toplumsal cinsiyet bakış açısının metin ve belgelere yerleştirilmesinde tutarlı ve bütünlüklü bir yaklaşımın sağlanmasının henüz gerçekleştirilememiş olduğunu göstermektedir.

Öte yandan kadınların ürettiği bilginin, geliştirdiği dilin ya da biriktirdiği deneyimlerin eğitimin tüm düzeylerindeki görünmezliği hâlâ geçerlidir. Lise matematik kitaplarında tek bir matematikçi kadın adı geçmemekte, Milli Eğitim Bakanlığı'nın ortaöğretim öğrencilerine tavsiye ettiği 100 Temel Eserde Türkiye'den Halide Edip Adıvar ve Samiha Ayverdi dışında kadın yazar bulunmadığı gibi dünya edebiyatı listesinde hiçbir kadın yazara yer verilmemektedir<sup>119</sup>.

Eğitim sistemini "çağın değişen koşullarına göre geliştirmek amacıyla" yenilenen ve 2005-2006 öğretim yılında uygulamaya konulan İlköğretim Ders Programları'nın incelenmesi ise toplumsal cinsiyet bakış açısının ana politika ve metinlere yerleştirilmesiyle ilgili güçlüklerin daha iyi anlaşılmasına yardım etmektedir. Böyle bir inceleme, tıpkı ders kitaplarında olduğu gibi siyasa belirleyici metinlerde de eşit sayısal ya da görsel temsillere yer verme, cinsiyet ayrımcılığı içeren ifadeler barındırmama, kadın hakları konusunda bilgilendirme gibi kıstasların tek başlarına ancak kısmi bir iyileştirmeye yol açabildiğini göstermektedir. Bu iyileştirmenin tipik örneği yeni ilköğretim programının Fen ve Teknoloji Programları'nın toplumsal cinsiyet bakış açısına duyarlılığıdır:

Fen Bilgisi Programı'nın temellerinde geçen "tüm öğrencilerin ihtiyaçlarını dikkate alma" alt başlığında öğretmenlerden cinsiyet ayrımı yapmamaları net bir biçimde istenmekte, "kız öğrenciler ve fen" başlığı altında yer alan ifadelerde, öğretmenlere toplumsal cinsiyet duyarlılığıyla hareket etmenin gerekçeleri kadar yolları da gösterilmekte, kız öğrencileri fen eğitiminden eşit olarak yararlandırabilmek için somut öneriler getirilmektedir<sup>120</sup>.

Buna karşılık bütüncül bir bakış açısıyla kurgulanmamış olması nedeniyle programın öteki kesimlerinde, aynı bakış ve anlayışın korunduğunu söylemek güçtür. **Yeni İlköğretim Programları'nın** felsefesini dillendiren ve programların gelişimini gerekli kılan nedenler, yaklaşım, öğeler, geliştirme modeli çerçevesinde yapılan çalışmalar, uygulanan programla taslak programın karşılaştırılması, yönetici, öğretmen, müfettiş ve velilerin görevleri, görüş istenilen STK'lar, katkı sağlayan kurum ve kuruluşlar gibi başlıkları kapsayan **genel hükümleri arasında, uygulamaların kız çocuklar/kadınlar açısından içermelerinin dikkate alınması anlamında, toplumsal cinsiyet duyarlılığı temel bir düzenleyici ilke değildir.** Bu hükümler arasında kız çocukların/kadınların eğitime katılımındaki eşitsizliklerle ilgili olarak mevcut durum ve asimetriyi yansıtan hiçbir saptamaya yer verilmemiştir. Aynı genel hükümlerde yeni, doğrudan ve gerek öğrencilere gerekse eğitici, yönetici, denetleyici ve velilere toplumsal cinsiyet duyarlılığı kazandırılmasını vurgulayan hiçbir önermeye rastlanmamaktadır.

Yeni İlköğretim Programı'nın sıklıkla toplumsal değer, tutum, amaç ve yaklaşımların toplumun devamı için gerekliliği ve milli, manevi, ahlaki değerlerle örf ve adetlerin devamına göndermede

---

119 MEB, Tarihsiz.

120 Tan, 2005.

bulunması, kız çocukların ve kadınların ikincil konumunu sürdüren gelenek ve değerlerle ilgili herhangi bir sorgulamaya yer bırakmamaktadır.<sup>121</sup> **Tüm bu sorunların büyük ölçüde programın geliştirilmesi sürecinde toplumsal cinsiyet bakış açısını temsil ve entegre edecek aktörlerin, örneğin, kadın kuruluşları ya da üniversitelerin kadın çalışmaları vb. katkılarından yararlanılmamış olmasıyla ilişkilendirilebileceği görülmektedir.**

## 2.2.6. Okulun Soğuk İklimi

Okul içinde odaklanan araştırmaların önemli bir sonucu, okul ikliminin tüm öğrenciler için eğitimde eşitliğin ve niteliğin önemli bir göstergesi olarak kabul edilmesi olmuştur. Bu konudaki araştırmalar kız çocukların ve kadınların, olumsuz olarak etkilenebilecekleri ayrımcı davranış biçimleri konusunda giderek artan bir bilgi birikimine yol açmıştır.<sup>122</sup> Soğuk iklim; toplumsal cinsiyet yanlılığı ve ayrımcılığı, kız çocuklarıyla kadınların davranış, kişilik, başarı ve beklentilerini olumsuz olarak etkileyen ve toplumsal kalıpyargıları yansıtan derslik ve okul ortamlarını tanımlamakta kullanılan kavramlar arasındadır. Genelde erkek öğrencilere daha fazla dikkat yöneltmek, kız öğrencilerin ve kadınların başarılarından çok görünüşlerini önemsemek, evlilik ve ebeveyn statülerini kadınlar ve erkekler için farklı değerlendirmek, kadınların başarılarını yetenekten farklı nedenlere atfetmek, cinsel içerikli şaka ve konuşmalar, örtülü ve açık taciz, soğuk iklimin tipik göstergeleri arasındadır. Araştırmalar<sup>123</sup>, Türkiye'de de kızların, okulda örtük olduğu için adlandıramadıkları, görünür olduğunda dahi normalleştirilmiş olan ataerkil, cinsiyetçi rol kalıpları ve pratiklerden oluşan bir kültürün egemenliği altında olduğunu göstermektedir. Bu kültürün önemli bir sonucu kız çocukların benlik algılarıyla ve geleceğe yönelik tercihleriyle ilgilidir.

### 2.2.6.1. Alanlara ayrışma ve öğrenilmiş korkular

Eğitim sistemimizde yer alan öğrenciler için en önemli dikkat odağı öğretmen ilgisinden alınan pay ve notlardır. Öğretmenler ve danışmanlar ise hâlâ TÜSİAD 2000 raporunda vurgulandığı gibi, kız ve erkek öğrencilerin yetenekleri, davranışları ve kişilikleri konusundaki kalıpyargılarını onlara sağladıkları yönlendirmelere yansıtarak varolan cinsiyet farklarını pekiştirmektedir. Buna göre, kız öğrenciler daha başarılıdır ama erkekler daha zekidir<sup>124</sup>. Kızların başarısı daha çok çalışmalarındandır, ezberciliklerindedir; derse yönelik ilgi ve isteklerinin daha fazla olması da boş vakitlerinin daha çok olmasındandır. Kızlar sonunda evlenip anne olacak, erkekler ev geçindirecektir.

121 Programın bir özelliği de kimi alt başlıkların, toplumsal cinsiyet duyarlılığı açısından özellikle araçsallaştırabileceği fırsatlardan yararlanamamış oluşudur. Örneğin, programların temellerindeki "toplumun önemsendiği sorunlara karşı duyarlıdır" altbaşlığında trafik, halk sağlığı, afet bilinci gibi örnekler verilirken kız çocuklarla kadınların eğitimi toplumun önemsendiği sorunlar arasında görülmemiştir.

122 Bu çalışmaların en önemlisi Hall ve Sandler'in, *The Classroom Climate: A Chilly One for Women?* (1982) adlı raporlarıdır. Allan and Madden, 2006.

123 Sayan, 2007; Tan, 2007; Eğitim Sen, 2004.

124 Notun öğrenci başarısını nasıl yansıttığı bilinmese de kızların sadece belli derslerde değil tüm derslerde daha başarılı oldukları, ancak alt gelir gruplarından gelen ve olumsuz okul koşullarında eğitim gören öğrencilerin başarıma güdülerinin her iki kategori için daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Şahin, 2007. Şahin'in araştırmasında, okul birincileri arasında da kız öğrenci oranlarının erkek oranlarını geride bıraktığı saptanmıştır.

Kızların başarı düzeylerinin yüksek olmasına karşılık kendilerine güvenenler erkek çocuklardır. Kızlarla yapılan görüşmelerde, başarılı olduklarına inanmadıkları, erkeklerin daha zeki olduğunu düşündükleri, özellikle matematikte kendilerine daha az güven duydukları, daha fazla çaresizlik ve stres hissettikleri, kendilerinin daha başarılı olduğu durumlarda bile bunun "inek" gibi çalışmalarından kaynaklandığı fikrinde oldukları<sup>125</sup> saptanmıştır. Başarı, onları genellikle ailelerini mutlu edeceği için sevindirmektedir. Erkek çocukların okuması alt gelir grubunda bile daha gerekli bir süreçken, kızların nasılsa evlenecek olmalarından dolayı, ailelerin bu konuda vereceği karar çok önemlidir.

Kız öğrencilerden çoğu, küçükten beri içselleştirdikleri eril bakış açısı yüzünden hem fiziksel görünüşleri hem de bununla bağlantılı cinsel kimlikleriyle öne çıkmaya yönlendirilmekte<sup>126</sup> ve gelecekle ilgili tercihlerinde de bundan bağımsız davranmamaktadır. Hedefi oldukları yoğun cinsiyetçi toplumsallaştırmayla birçok kızın ilgisi evlilik ya da kalıplaşmış kadın mesleklerine yönelmekte ayrıca erkeklerin, zekasını kullanan kadınları onaylamadıklarını duyumsayabilmektedir<sup>127</sup>.

OECD'nin PISA araştırması, okul başarısında toplumsal cinsiyet açısından ortaya çıkan farkların okul iklimiyle ilişkisi konusunda önemli ipuçları sunmaktadır. Matematikte, ülkelerin çoğunluğunda erkekler daha yüksek puanlar almaktadır. Bu durum, pek çok ülkede matematik ve ilgili alanlarda erkeklerin eğitim görme şansının kızlardan daha fazla olduğunu göstermektedir. Ancak, okumada kızlar lehine çok büyük olan farkın, matematikte PISA ülkeleri genelinde çok büyük olmadığı görülmektedir. Ayrıca **PISA çalışmalarında matematikte cinsler arasında görülen performans farklılaşmasının kaçınılmaz olmadığı, bazı ülkelerin her iki cinsin de eşit yararlanabildiği eğitim ortamları sağlayabildikleri görülmektedir.** Böylesi durumlarda matematik başarısı dengelenmekte, örneğin Avustralya, Avusturya, Belçika, Japonya, Hollanda, Norveç ve Polonya'da matematikte kızlar ve erkekler arasında bir fark izlenmemekte, İzlanda'da ise kızların daha başarılı oldukları görülmektedir.<sup>128</sup>

**PISA araştırmasında, Türkiye'de de erkeklerin matematik başarılarının kızlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır.** Ancak okullar içindeki toplumsal cinsiyet farkının, geneldeki toplumsal cinsiyet farkından daha büyük olması okul ortamlarındaki farklarla ilişkilendirilebilmektedir. Örneğin, Türkiye'de Anadolu Liseleri'nde matematiğe duyulan ilgi konusunda kız ve erkek öğrenciler arasındaki fark ortadan kalkmaktadır. Okuma başarısında ise, kızlar tüm ülkelerde açık farkla erkeklerin önündedir ve Türkiye'deki tüm okul türlerinde de kızların okuma başarısının erkeklerden daha yüksek olduğu görülmektedir<sup>129</sup>.

---

125 Sayan, 2007:71. PISA Matematik başarısını en olumsuz olarak doğrudan etkileyen değişkenler matematik kaygısı ve test kaygısıdır. PISA 2006'ya katılan 30 ülkeden 22 sinde başarı konusunda bir fark olmasa bile erkeklerin, fen becerilerini kız çocuklardan çok daha olumlu algıladıkları görülmüştür. OECD, 2004.

126 Sayan, 2007: 62-63.

127 McLaren, 2003: 87.

128 OECD, 2004: Table 6.3 ve TC MEB EARGED, 2005: 28, 57.

129 İbid. s.123. Fen alanında ise OECD ülkelerinin çoğunluğunda olduğu gibi Türkiye'de de kızlarla erkeklerin fen başarıları arasında sistematik farklar bulunmamıştır. OECD (2007) Fen liseleriyle meslek liselerinde erkekler lehine küçük farklar dışında tüm okul türlerinde kızların fen başarıları daha yüksek çıkmıştır. Ancak PISA raporu kızlarla erkeklerin yükseköğretimde ve mesleklerde bu oranlarla uyumlu katılım örüntülerinin gerçekleşmesinin zaman alacağını öngörmektedir.

PISA Nihai Raporu'na göre bu bulgular çift yönlü önem taşımaktadır: Hem okulların toplumda öğrenme güdüsünü ve ilgiyi artırmaları, farklı derslerdeki kaygı ve sıkıntının üstesinden gelmeleri için öğrencilere yardımcı olması açısından hem de kızların ve erkeklerin eğitsel ve mesleki kariyerlerinde daha sonra ortaya çıkan ve cinsler arasındaki eşitsizliklerin nasıl azaltılabileceği konusunda soru ve sorunlar yaratan farkların da belirleyicilerinden olmaları açısından<sup>130</sup>.

### 2.2.6.2. Şiddet ve taciz

Şiddet, okulun ataerkil yapısı içinde iktidarı sağlamanın tipik yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlerin öğrenciler, müdürün de her iki kategori üzerinde sahip olduğu güç, üstlerin aslının sadece yeterliklerini değil, saçlarını, giysilerini, kimlerle arkadaşlık ettiklerini, okul içi ve dışı etkinliklerini denetleyerek<sup>131</sup> katılımcıların bedensel, düşünsel ve davranışsal özelliklerini cinsiyete göre biçimlendirmelerini kolaylaştırır.

MEB Ortaöğretim Kurumları Disiplin ve Ödül Yönetmeliği'nin okul müdürlerinin bekâret denetimine olanak açan 17. maddesinin 2001-2002 ders yılından itibaren kaldırılmış oluşu<sup>132</sup>, TÜSİAD 2000 raporundan bu rapora kadarki dönemin bu konudaki en önemli hukuksal kazanımlarından biridir. Kadın öğretmenlerin, özellikle pantolon giyebilme konusundaki istemlerine olanak tanıyan yönetmelik değişikliği ise aynı dönemin bir başka olumlu değişikliğidir<sup>133</sup>. Ancak aynı değişikliğin kız öğrenciler için de uygulanması okullara bırakıldığından bu konuda okul yönetimlerinin keyfi kararlarının sürdüğü gözlemlenmektedir.

Okulla ilgili anılarda en merkezi yerde duran öğretmen, çoğunlukla verdiği cezalar, küçük düşürmeler, sindirmeler, kayırmalar ve korkutularla anımsanmaktadır<sup>134</sup>. **Erkekler fiziksel şiddete uğrarken kızlar sözlü ya da psikolojik şiddete daha fazla maruz kalmaktadır**<sup>135</sup>.

Şiddetin okul yaşamındaki bir başka görünümü, yaşıt grupları, özellikle de erkek öğrenciler arasında ortaya çıkmaktadır. Çocuklar 12-15 yaşlarına geldiklerinde artık belirgin bir biçimde rollerine uygun davranmakta, kızlar kırılabilir, sorumluluk sahibi, cesaretsiz, düzenli ve görünüşe önem veren kişilik tipini sergilerken; erkekler bir tür delikanlılık kültürünün parçası olmaya çalışmaktadır. Örneğin aralarında "çeteleşmekte" ve kendilerini ifade etmek için sıklıkla "kavga" çıkarmakta, bunu kızlara karşı da kullanmaktadır. Bu da kızların kendilerini ortaya koyabilmelerini olumsuz yönde etkilemekte,

130 T.C. MEB EARGED, 2005: 37- 38, 79, 81.

131 Batılı kapitalist toplumlarda okulların, ilk kuruluşlarından başlayarak zihinleri ayarlamak kadar bedeni de denetlemek üzere tasarlandıkları öne sürülmüştür. Buna göre okulları zorunlu kılmak şiddetin ta kendisidir. Harber: 2002.

132 T.C. KSSGM, 2003. Bu yönetmelik maddesi, 1990'lı yıllarda neden olduğu kız öğrenci intiharlarıyla gündemde kalmış ve kadın hareketinin yoğun protestolarına yol açmıştı. TÜSİAD 2000: 87.

133 "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik" ve Başbakanlık'ın Yayımladığı 2001 Tarih ve 3459 Karar Sayılı genelge ile.

134 Sayan, 2007; Tan, 2007 PISA 2003 araştırmasına göre de Ege hariç tüm bölgelerde erkekler, sınıf ortamında disiplin açısından daha sorunludur. T.C. MEB EARGED, 2005: 79, 81.

135 Sayan, 2007. Öğretmenin uyguladığı şiddetten kesinlikle daha açık ve yoğun pay alan erkekler, kendilerini "kurban", kadın arkadaşlarını ise "kayırlan" olarak görmekte birleşmektedirler. Tan, 2007.

susturulmuşluklarını ve görünmez olma çabalarını artırmaktadır<sup>136</sup>. Bu stratejinin en genel sonucu kız öğrencilerin daha az disiplin problemlerine karışmaları ve geleneksel toplumsal cinsiyet rol beklentilerine sığınmalarıdır.

**Öğrencilerin birbirlerine uyguladıkları şiddet konusunda "kız meselesi" diye bilinen cinsiyetçiliğin önemli payı olduğu görülmektedir**<sup>137</sup>. Son yıllarda okul içinde, alkol ve madde bağımlılığı hatta silah taşıma olayları ve çeteleşmeler dolayısıyla artan şiddetin kız öğrencilere ilişkin içermeleri, elimizdeki çalışmanın sınırlarını aşmakla birlikte özellikle üzerinde durulması gereken bir gelişmedir. Öğrencileri, öğretmenleri ve yönetimi en tedirgin eden bir tehdit de dışardan okula yönelen kavga ve kaçırılma olayları gibi tehlikelerdir. Okul çevresinde dolaşan erkekler kendi çetelerini kuran, kavga konusunda karşı tehdit oluşturan, hatta silah taşıyan erkek öğrencilerden çok kızlar için bir tehlike oluşturmaktadır<sup>138</sup>.

**Okulda özellikle kız öğrencileri ve kadınları hedef alan bir şiddet biçimi de tacizdir.** Erkek öğretmenlerden kaynaklanan taciz olayları yanında kadın öğretmenler, erkek öğrencilerin kız öğrencilere ve kadın öğretmenlere karşı cinsiyetçi tutumlarını önemli bir cinsiyetçilik türü olarak ifade etmektedirler<sup>139</sup>. Yöneticilerin bu tür sorunların deşifre edilmesinin eğitime zarar verebileceği endişesi, mağdurların şikâyet konusundaki çekinceleri, işyerindeki cinsel taciz konusunda mevzuattaki boşluklar ve sorunun sendikal mücadelenin öncelikleri arasına girememiş olması ise bu konudaki rahatsızlıkların dile getirilmesini ve tanımlanmasını güçleştirmektedir<sup>140</sup>.

PISA 2003, Türkiye'deki bölgelerin ve okulların tümünde öğrencilerin, okulun bir parçası olmaktan gurur duymak konusunda olumsuz görüş belirttiklerini ve erkeklerin bu konuda daha da olumsuz olduklarını göstermiştir. Okula karşı tutum açısından bölgeler arasında farklar görülmesine karşılık,

---

136 Sayan'ın öğrencilere yazdırılan anılar üzerinden yaptığı araştırmada erkek öğrencilerin okul anılarının genelde iki konu çevresinde döndüğü görülmüştür: Kendi içlerinde veya "dışarıdan" gelen yabancılarla kavgaları ve öğretmen ya da yöneticilerden gördükleri şiddet –dayak, azar,vb.– Bu anıların öğrencilerde iz bırakmış olaylardan seçildiği düşünülürse, erkeklerin okul yaşamındaki baskın olayların şiddet ekseninde döndüğü, kendilerine özgü bir erkek dünyaları olduğu sonucu kaçınılmazdır.

137 "Yani erkeğin kadına a) cinsel obje, b) mal gibi bakması daha buluş çağında başlıyor". Yusufoglu, 2006.

138 Sayan, 2007: 55.

139 Öğretmenlerde tacizin "kadın cinselliği ile imalı sözler ve şakalar, kadınları aşağılayıp dalga geçme" gibi biçimler aldığı ifade edilmektedir. Sayılan, 2004: 125. Ortaöğretim öğrencilerinde, erkek öğretmenden buluşma teklifi, yemek teklifi, sıranın altına not bırakma, ilköğretimde ise kucağa alma, saçını okşama, öpme vb. davranışlardan söz edilmektedir. Tan, 2007. "Erkek öğrencilerden kızlara yönelen cinsel taciz biçimleri kız öğrenciyi bir köşede sıkıştırıp öpmek, sarkıntılık yapmak, tehdit etmek, laf atmak, ısrarla 'arkadaşlık teklif etmek', okuldan çıkınca evine kadar izlemek, (şimdilerde cep telefonuyla mesaj göndermek) ve benzeri şekillerde rahatsızlık vermek oluyor". Yusufoglu, 2006.

140 Eğitim Sen, 2004:113. 100 öğretmen kadından 15'inin işyerinde cinsel taciz ile karşılaştığını bildirdiği bir araştırmada cinsel tacize uğrayan kadınlardan sadece yarısının şikâyetinde bulunduğu belirlenmiştir. Sayılan, 2004. Şikâyetlerin sonuçları konusunda ise hem basında hem öğrenci anlatılarında çok öğretici(!) örneklere rastlanabilmektedir: "Adapazarı'ndaki Birinci Endüstri Meslek Lisesi'nde 3 öğrenciye, sözleşmeli felsefe öğretmeni A.A.'nın eteğinin altından cep telefonuyla görüntüsünü çekip elden ele dolaştırdıkları gerekçesiyle birer gün okuldan uzaklaştırma cezası verildi. Öğretmen A.A.'nın ise sözleşmesi feshedildi. A.A.'nın, dekolte kıyafet giydiği ve bazı öğrencilerle samimi olduğu iddia edildi. Olayla ilgili Milli Eğitim Müdürlüğü de soruşturma başlattı" Milliyet, 2007, 26. "Felsefe öğretmenin etek altı görüntüsü skandalı". "Sağlık dersine giren öğretmenimizin sınıfta kadınların bacaklarına bakılmasının normal ve olması gerek şey olduğundan bahsetmesi ve bir kız arkadaşımızı sınıftan dışarı çıkararak dayak atması yaşadığımız en kötü deneyimlerdendi. Kendisini şikâyet ettik, fakat bir ilkokula gönderildiğini öğrendik. Bu sonuç bizi daha fazla üzdü" Tan, 2006.

Türkiye'nin tüm bölgelerinde ve tüm okul türlerinde kızların okula karşı erkeklerden belirgin bir biçimde çok daha olumlu tutumlar içinde oldukları anlaşılmaktadır<sup>141</sup>.

Kız öğrenciler okulu sıkıcı, güvensiz, kirli, angarya görevler yüklenen ve sürekli para toplanan bir yer olarak tanımlamakla birlikte gene de kendilerine mesleklerini verecek bir yer olarak görmekte ve 'arkadaşlar'ı okulun en sevdikleri özelliği diye göstermektedirler. **Özellikle alt gelir grubu kızları, okulu, evdeki kadınlık rolünden kaçıp kurtulabilecekleri, çocukluklarını yaşayabilecekleri bir yer haline getirme eğilimi ve çabasıdadırlar**<sup>142</sup>. Evdeki sıkıntılar düşünülürse –dışarı çıkamamak, kardeş bakmak, annenin vekili olmak- okulun kız çocuğa tanıdığı özgürlük anlamlıdır. Kız çocukların okula kazandırılması çabalarında bu özgürlük alanının özellikle dikkate alınması gereği açıktır.

### **2.3. Kız Çocukların ve Kadınların Eğitimine Yönelik Kamu ve Sivil Toplum Politika ve Projeleri**

CEDAW md.10/d, burs ve eğitim yardımlarından faydalanmaları için kadınlara erkeklerle eşit fırsatların tanınmasını öngörür. Kız çocukların ve kadınların, eğitimden yararlanma ya da özel gereksinim, yetenek ve başarıları nedeniyle özendirilmeleri ve desteklenmeleri için ne tür olanaklara sahip olduklarını belirlemede kullanabileceğimiz başlıca veriler ise burs, paralel eğitim, barınma ve taşıma hizmetleriyle "yardım", kampanya, yaygın ve yetişkin eğitimi kapsamına giren öteki etkinlikleri kapsamaktadır.

#### **2.3.1. Milli Eğitim Bakanlığı Bursları**

Milli Eğitim Bakanlığın 2006-2007 verilerine göre<sup>143</sup> **toplam bursluluk olanaklarından yararlanan ilk ve ortaöğretimdeki kız öğrencilerin sayısı (55.715) ve oranı (%45,5) artmakla beraber erkek öğrencilerle eşitlik sağlanamamıştır**. Son yıllarda kız çocukların bu düzeylerdeki katılımını özendirmeye yönelik tüm kampanyalara karşılık hâlâ ilk ve ortaöğretimdeki 100 burstan 55'i erkek, 45'i kız öğrencilere gitmektedir.

Bakanlığın burs politikalarını düzenleyen hükümlerde toplumsal cinsiyet etmenini dikkate alan herhangi bir örneğe veya kız öğrencilere ilişkin herhangi bir özel önleme rastlanmamaktadır. Okullulaşma oranları daha düşük, terk oranları daha yüksek ve aile içinde genellikle daha elverişsiz koşullarda olan kız öğrencilerin okula devamında burs önemli bir etmen olarak kabul edilirse, Bakanlığın erkek öğrencilere kız öğrenci sayısına kıyasla daha fazla burs vermesi anlaşılması güç bir uygulamadır.

Milli Eğitim Bakanlığın burslarıyla yurtdışında öğrenim gören öğrencilerin dağılımı ise kadınlara daha da az fırsat tanındığını ve geleneksel kadın-erkek alanları ayrımının yeniden üretildiğini açıkça göster-

141 T.C. MEB EARGED, 2005: 63.

142 Sayan, 39, 57, 63, 77.

143 Bursluluk oranları MEB 2007, s.150, 159 ve 160 dan hesaplanmıştır. Bursun miktarı 43.74 YTL 'dir. 2008 yılı Ocak ayından itibaren aylık 65,36 YTL olarak ödeneceği bildirilmektedir. T.C. MEB, 2006a.

mektedir. **Toplam yurtdışı bursluları arasındaki 100 öğrenciden 29'u**, fen alanındakilerin %19'u, sosyal bilimlerdekilerin %39'u; yüksek lisans burslusu 100 öğrenciden 22'si, **doktora burslusu 100 öğrenciden 32'si kadındır.**

Yurt dışında kendi olanaklarıyla eğitim gören kadın ve erkek öğrenciler arasında daha da büyük eşitsizlikler söz konusudur: Kadın oranları bu öğrencilerin toplamında %8,7, fen alanında %6,6, sosyal bilgilerde %10,7, lisansta %9,7, yüksek lisansta %6,7 ve doktorada sadece %4,6'da kalmaktadır. Yalnız devletin değil, maddi olanakları çocuklarına yurtdışı eğitim olanağı sağlamaya elverişli ailelerin bile desteği öncelikle erkeklere gitmektedir. Bu tutum, dersaneler konusunda da geçerlidir. Öğrencilerin okul başarılarını desteklemekte ya da Anadolu Liseleri ve üniversiteler gibi üst öğrenim kurumlarına girişinde başvurulan paralel eğitimden yararlanma, kadınlar için artmış olmakla birlikte gene daha az olasıdır. 2006–2007 ders yılında özel dersanelerden, 52 erkeğe karşılık 48 kadın, özel kurslardan ise 73 erkeğe karşılık 27 kadın yararlanmaktadır<sup>144</sup>.

### 2.3.2. Barınma ve Taşınma

Ailelerinden uzakta eğitim gören öğrencilerin barınma gereksinimlerini karşılamak amacıyla yapılan düzenlemeler parasız yatılılık ve ücretli barınma olanakları olarak başlıca iki kategoride toplanmaktadır. Kız çocuklarının eğitiminde katılımı ve sürekliliği sağlamak için en önemli çözümlerden biri olarak düşünülen Yatılı İlköğretim Bölge Okulları'nın (YİBO), 1999-2000'de 203 olan sayısı 2006-2007'de 603 ve kız öğrencilerin o zamanki 1/4 dolayında olan katılımı şimdi %40,5 olarak hesaplanmaktadır.

YİBO'larda kadın katılımı açısından bir başka önemli gösterge, bölgeler arası farklardır. YİBO'ların kurulmasındaki temel ölçüt olan nüfus azlığı ve dağınıklığı bu kurumların ve öğretmenlerinin en yüksek sayılarla Doğu ve Güneydoğu Anadolu ile Karadeniz bölgelerinde toplanmasını sonuçlamıştır. Buna karşılık **Doğu ve Güneydoğu Anadolu, YİBO'larda kız öğrencilerin katılımının en düşük olduğu bölgelerdir.** Kız öğrencilerin katılımında olumlu etkisi olduğu düşünülen **kadın öğretmen oranları da tüm bölgelerdeki YİBO'larda erkek öğretmen oranlarının çok gerisindedir.** Bu açıdan özellikle Doğu Anadolu'daki kadın öğretmen oranının sınırlılığı dikkat çekicidir<sup>145</sup>.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın bir başka yatılılık olanağını oluşturan öğrenci pansiyonlarından kız öğrenciler YİBO'lardan daha da sınırlı olarak (%31 oranında) yararlanabilmektedir<sup>146</sup>. Sonuç olarak ilk ve ortaöğretimde kamusal barınma olanaklarından yararlanmada erkekler gene daha avantajlı konumdadır. YİBO ve PİO'larla ilgili sorunların kimileri de altyapı ve personel yetersizlikleri ile okulun bulunduğu çevrenin mahrumiyet koşullarından kaynaklanmaktadır. İlköğretime katılımın geliştirilmesini amaçla-

---

144 116 T.C. MEB 2007, s.27'den hesaplanmıştır. MEB dışındaki kimi kamu kuruluşlarıyla –Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma Fonu, Yükseköğretim Kurumu, TÜBİTAK, vb.– kimi sivil toplum kuruluşlarının ve özel kurumların –İTO, TEV, Alarko Eğitim, vb.– verdikleri bursların toplumsal cinsiyet temelinde ayrıştırılmış verilerine ulaşmak ciddi güçlükler içermektedir. Bu durum, cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin düzenli olarak yayımlanması konusunda bir duyarlılığın henüz gerçekleşmediğinin işareti sayılabilir. Tan ve Somel, 2005.

145 Tan ve Somel, 2005.

146 YİBO ve pansiyonlarla ilgili veriler için bkz. TC MEB 2007: 49 ve 150.



yan bu seçeneklerin ortaöğretime geçişle ilgili bir süreklilik getirmeyişi kız çocuklar açısından öncelikli bir engel niteliğini taşımaktadır.

Barınma olanaklarının incelenmesinde dikkati çeken en önemli özellik, kamusal düzenlemelerdeki yatak kapasitesinin özel hizmetlere kıyasla çok daha fazla oluşu ve kızlar için açılan özel yurt sayısının erkek yurtlarına kıyasla azlığıdır. 2006–2007 ders yılında orta, yüksek ve yaygın eğitim düzeylerindeki vakıf, dernek, gerçek ve tüzel kişilerin özel yurtlarından yararlanan öğrenciler içinde kadın oranı %33'te kalmıştır<sup>147</sup>. **Özel ve vakıf yurtlarının kamusal düzenlemelere kıyasla daha pahalı olması, ailelerin erkek çocukların eğitimiyle ilgili olarak daha erken, daha uzun süreli ve daha masraflı yatırımları göze aldığına ilişkin bilgilerimizi destekler niteliktedir.**

Kamu kurum ve kuruluşlarının barınma olanakları arasında yer alan Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'nun yerleştirmelerinde ise kadınlara öncelik verilmektedir. Bu özel önlem politikasının sonucu olarak 1990-91 öğretim yılında YURTKUR'un barınma kapasitesinin %51,7'si kadın öğrencilere ayrılmışken, 2005-2006 öğretim yılında bu oran %57,3'e yükselmiştir<sup>148</sup>.

İlköğretim okulu bulunmayan yerlerde yaşayan ya da birleştirilmiş sınıf uygulaması yapan ilköğretim okullarındaki öğrencileri, seçilen merkezlerdeki okullara gününbirlik getirip götürerek taşımalı ilköğretim kapsamındaki kız öğrenci sayı ve oranları da kamusal barınmaya kıyasla daha az olsa bile artmış bulunmaktadır. Öğrencilerin öğle yemeklerinin de devlet tarafından karşılandığı **taşımalı eğitimden 1999-2000 ders yılında yararlanan kız öğrenci sayısı 282.224 ve oranı %45,3 olarak hesaplanmışken 2006-2007 öğretim yılında taşınan öğrencilerin %47,68'i (331.053) kızdır**<sup>149</sup>. Taşımalı eğitimin işleyişiyle ilgili sıkıntılar –mevsim koşulları nedeniyle ulaşım güçlüğü, araçların geliş-gidiş saatlerindeki düzensizlikler, donanım ve personelle ilgili güvensizlikler, yasak olmasına karşın öğrenci dışında yolcu bindirilmesi, vb.- kız çocukların bu hizmetten yararlanması konusunda daha önemli engeller olarak ortaya çıkmaktadır.

### 2.3.3. Yardımlar

2001 yılındaki ekonomik krizin ardından baş gösteren yoksulluk ve yoksunluk artışı, bundan en çok zarar gören ailelerin çocuklarının "Sosyal Riski Azaltma" projesi çerçevesinde eğitim ve sağlık açısından desteklenmesini hedefleyen bir dizi önlemin uygulanmasına yol açmıştır. Bu önlemlerin temel konseptinin "yardım" olduğunu görüyoruz. **Yardımanın devlet eliyle yürütülen en önemli örneği, Türk Hükümeti'nin Dünya Bankası'yla işbirliği içinde uygulamakta olduğu Dar Gelirli Ailelere Karşılıksız Eğitim ve Sağlık Desteği ya da Şartlı Nakit Transferi'dir.** Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Genel Müdürlüğü ile MEB arasındaki protokolle Şubat 2002'de başlatılan ve Mart 2004'te ülkenin tümüne yaygınlaştırılan bu projede eğitim desteği, hiçbir sosyal güvencesi olmayan ve ekonomik yoksunlukları nedeniyle çocuklarını okula gönderemeyen aileleri hedeflemiştir.

147 İbid. 151.

148 T.C. MEB 2007: 154.

149 T.C. MEB 2007: 70 ve TÜSİAD 2000: 55.

Destek, ilk ve ortaöğretim okullarındaki çocuklar için, okula devam etmeleri ve sınıfı başarı ile geçmeleri koşuluyla karşılıksız olarak verilmektedir. Ödemelerin annelere yapılması ve kız çocuklara verilen yardım tutarının daha fazla olması –ilköğretimde okuyan erkek çocuk için 18 YTL, ilköğretimde okuyan kız çocuk için 22 YTL, ortaöğretimde okuyan erkek çocuk için 28 YTL, ortaöğretimde okuyan kız çocuk için 39 YTL<sup>150</sup>– projenin, kadının güçlendirilmesi ve kız çocukların okullaştırılması konusundaki vurgusu ile ilişkilidir.

Ancak Bakanlığın 2006 yılı faaliyet raporu ve 2008 Yılına İlişkin Bütçe raporu da dahil, kamuya açtığı veriler arasında **şartlı nakit transferinden –ya da örneğin, yüksek öğrenim kredilerinden– yararlanan kız öğrenci sayılarına ilişkin hiç bir bilgi yayınlanmamaktadır.** Bu durumda kız çocukları için olumlu ayrımcılık olarak yorumlanan bu çok önemli devlet desteğinden yararlananlardan ne kadarının kız öğrenci olduğu bilinmemektedir. Öte yandan, alanda çalışanların gözlemleri, şartlı nakit transferinin, İstanbul'daki gibi yoksullukla mücadelede çocuk emeğinin kullanımının –kız çocuklar için örneğin, tekstil atölyelerinde çalıştırmanın– ciddi bir strateji olarak benimsendiği örneklerde yeterli bir ekonomik destek işlevi sağlamadığını göstermektedir. Benzer gözlemler, bu destekten yararlananların çoğunluğunun gene erkek çocuklar olduğuna da işaret etmektedir.

Eğitime destek konusunda bireysel ve toplumsal sorumluluğu artırmaya yönelik politika ve kampanyalar, öğrencilere sunulan yardımların ciddi biçimde artarak çeşitlenmesine neden olmuştur. İlk ve ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerle yapılan görüşmelerde, '*yardım*' kapsamındaki etkinlikler arasında eski/kullanılmış giysi ve eşyaların toplanıp dağıtılmasından; Ramazan ayında yiyecek yardımıyla düzensiz ve kaynağı belli olmayan para yardımlarından; ders yılı başında kitap, kırtasiye, araç-gereç, okul giysisi sağlanmasından; bireysel ya da toplu girişimle yapılan yemek yardımlarından ya da çalışan öğrencilerin ücretsiz olarak dershanelere kabulünün sağlanmasından da söz edilmektedir<sup>151</sup>.

**Öğretmenlerin tanıklıkları, yardım kavramının sorunsallaştırılması gerektiğini de göstermektedir.** Şartlı nakit transferi de dahil olmak üzere bizim sosyal yardım sistemlerimiz başvuru esastır. Gereksinimi olanı bulmak yerine, onun başvurusu ile harekete geçer. Bu tür hizmet eşitsizdir, hiçbir sağlam ölçüte dayanmamakta ayrıca riskler de içermektedir. Doğrudan çocuğun ihtiyaçlarına gitmediği gibi ailedeki cinsiyetçi davranış örüntüsünü değiştirmemekte, başarıyı artırmak konusunda bir katkısı görülmemektedir. Yardım almanın, sanıldığı gibi, sınıf arkadaşlarına karşı ezilme duygusu yaratması yerine gerek öğrenciler gerekse okula gelen veliler arasında bir yarışma ve çatışma odağı haline geldiği, bir tür bağımlılık kültürü ve bu davranışı yaşamın başka alanlarına transfer etme alışkanlığı yaratabildiği<sup>152</sup> dikkati çekmektedir.

Öte yandan **desteğin, ideolojik ve tecimsel içermeleri de önem taşımaktadır.** Türkiye'de uzun süredir tarikat ve cemaat örgütlenmelerinin çeşitli düzeylerdeki öğrencilere sağladıkları burs ve barıma olanaklarından söz edilmekle birlikte bunlarla ilgili sayısal verilere ulaşılmasındaki güçlükler/

150 T.C. MEB, Tarihsiz a.

151 Tan ve Somel, 2005.

152 Tan, 2007a.

olanaksızlıklar sürmektedir. Bu güçlükler, bir yandan söz konusu örgütlenmelerin etkinliklerini, öte yandan yardım alan kişilerin kimliklerini açıklama konusundaki çekinceleriyle ilişkilidir. Tarikatların ve cemaatlerin kız öğrencilere sağladıkları olanakların araştırılması, yardımın öncülleri ve ardıllarıyla –örneğin, örtünme olgusunun yaygınlaşmasıyla– ilgili verilerin irdelenmesi açısından da anlamlı olabilecektir.

Eğitimin bir temel insan hakkı ve devlet görevi olma özelliği göz önüne alındığında, eğitime sağlanan özel sektör ve STK desteğinin pazarlanabilir bir metaya dönüştürülmesi<sup>153</sup> kaygı verici gelişmelerden bir başkasıdır. Yardımı alan kişilerin başarı öykülerinin medya kalıplarına uydurularak tüketilmesi yanında, kişi ya da kuruluşlara sağladığı reklam, vergi indirimi<sup>154</sup> gibi olanaklar da metalaştırmaya yardımcı olmaktadır. Bu durumun, Birleşmiş Milletlerin "Yoksullukla Mücadele: Hayırseverlik Değil Yükümlülük" sloganıyla bağdaşmasının olanaksızlığı dikkate alındığında, yapılması gerekenin "devlet kaynakları yoksullukla mücadeleye yetmez" gibi düpedüz yanlış bir görüşü terk ederek devleti yükümlülüklerini yerine getirmeye zorlamak olduğu<sup>155</sup> savunulmaktadır. Söz konusu yükümlülüklerin, bir tür 'yurttaşlık hakkı' olarak düzenlenmesi, etiketleyici ya da damgalayıcı aktarımlar olmaktan çıkarılmalarında ciddi bir önem taşır. Aynı düzenlemeler, sivil toplumun "toplumsal sorumluluk" anlayışıyla yaptığı çalışmaların, devletin eğitim konusundaki asal yükümlülüğünü kaldırmadığının da göstergeleri olacaktır.

### 2.3.4. Yaygın/Enformel/Yaşamboyu Eğitim ve Yetişkin Eğitimi

CEDAW md.10/e, kadınların, erkeklerle aralarındaki eğitim açığını en kısa zamanda kapatmak üzere yetişkin ve işlevsel okuma yazma öğretim programlarına ve sürekli eğitim programlarına katılabilmeleri için kendilerine erkeklerle eşit fırsatların verilmesini öngörmektedir. Türkiye'de hedef kitleleri, amaçları ve kaynakları çok değişik, kamu ya da sivil, farklı kurum ve kuruluşlar tarafından yönetilen yaygın<sup>156</sup> ve yetişkin eğitim programları yürürlüktedir. TÜSİAD 2000 raporundan bu yana, artan uluslararası ve ulusal fonların desteğini arkasına alan **bu etkinliklerin sayı ve çeşitliliğinin, yerel, bölge odaklı ya da ulusal ölçekli olmak üzere ciddi ölçüde arttığı gözlemlenmektedir.** Kazandırılmak istenen beceriler işlevsel okuma yazmadan meslek becerilerine ya da siyasal katılıma ve hak taleplerine kadar uzanabilmektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet duyarlılığıyla hareket eden sivil toplum kuruluşlarının 'eğitim'lerinde, sadece beceri kazandırmakla yetinilmeyip güçlenme ve

---

153 Milliyet, 11.10.2007, Üçerli kolda yardım teşhiri, Polat, 2007.

154 Eğitime %100 Destek Kampanyası'na destek verenlere tanınan %5 vergi indirimi, 24 Nisan 2003 tarih 25088 sayılı resmi gazetede yayımlanan yasal değişikliklerle %100'e çıkarılmıştır. Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik de, özel sermayenin eğitim alanında birkaç öğrenciye burs vererek "şov" yapmasını takdir ettiğini ve onların "reklamını" yapmaktan gurur duyduğunu söylemiştir. www.iscikonsevi.org. Erişim 29.09.2004.

155 Buğra, 2006.

156 Yaygın eğitim kavramının dünyada kullanımdan kalkmış bir kavram olmasına karşılık 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'ndaki yerini korumasına ve MEB'in Yaşamboyu Eğitim Siyasetlerinden Sorumlu Genel Müdürlüğü'nün adlandırılmasında kullanılmasının sürdüğüne dikkat çekilmektedir. Bkz. Duman, 2005. Genelde bu konuda yetişkin, yaşamboyu ya da enformel eğitim gibi kavramlar kullanılmaktadır.

dayanışmayı sağlamak, farkındalık ve kadın bakış açısı kazandırmak amaçlarının önemsenmesi<sup>157</sup> dönemin öne çıkan özelliklerindedir. Kadının kendi bedeni üzerindeki hakları da, evlenme, boşanma, annelik, doğurmama, şiddet görmeme ve miras hakları da, seçmen sorumluluğu da bu etkinliklerin kapsamına girebilmektedir.

**Kamu kurum ve kuruluşlarının yaygın eğitim etkinliklerinden yararlanmada toplumsal cinsiyet eşitliği hâlâ sağlanamamıştır.** MEB'e bağlı yaygın eğitim etkinliklerine katılanların %43'ünün kadın olduğu görülmektedir, bu durum mutlak sayılarla 1.670.557 kadının söz konusu kurslardan yararlandığı anlamına gelmektedir. Ancak resmi kurslara katılan kadınların %49 oranını 1999-2000'deki %62'ye kıyasla büyük düşüş ifade etmektedir. Bakanlığın özel kurslarına katılan kadınların oranı ise hâlâ %37 gibi düşük bir düzeydedir<sup>158</sup>.

MEB Türkiye'deki okuma yazma eğitiminin başlıca sağlayıcısıdır. 2005-2006'da Halk Eğitim Merkezleri aracılığıyla yaklaşık 24.479 okuma yazma bilmeyen kişi okuma yazma kurslarına alınmış, bunlardan 13.465'ini kadınlar oluşturmuştur. Bakanlık bu konuda diğer devlet kurumlarının (TSK, Adalet Bakanlığı) yanı sıra Rotary Kulübü ve Anne Çocuk Eğitimi Vakfı ile işbirliği yapmaktadır.

Çeşitli nedenlerle okula devam edememiş olanların eğitime özendirilmelerine ve daha ileri okullu-laşma düzeylerine erişmelerine yönelik hizmetlerden biri uzaktan eğitimidir. Bu kapsamda yer alan ve örgün eğitimin dışında kalan her yaşta kişiler için düzenlenen açık ilköğretim ve açık lise uygulamalarından yararlananların çoğunluğu gene erkeklerdir. Açık ilköğretime devam eden 213.071 kişi içindeki 96.972 kadının oranı %45,51 ve toplam açık lise öğrencileri içindeki kadın sayı ve oranları ise 147.842 ve %41,7 olarak hesaplanmaktadır<sup>159</sup>.

MEB'in, çalışmakta olan gençlerin örgün eğitim haklarından, iş güvencesinden ve ücret ödemelerinden yararlanmasına yönelik çıraklık eğitimi kapsamında kadınlara açılan yer, 1999-2000'deki %9'dan 2006-2007'de %17'ye<sup>160</sup> yükselmiş olmakla birlikte hâlâ çok düşüktür.

Kadınlar için, MEB dışında, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı ve benzeri kamu kurumlarının çoğunlukla sivil toplum kuruluşları ve UNICEF, FAO gibi uluslararası kuruluşlarla ortak olarak yürüttükleri yaygın eğitim etkinliklerine katılma olanakları sürmektedir. Bunlardan örneğin İŞKUR'un İşgücü Yetiştirme Kursları'nın 2006 yılındaki 11.946 katılımcısının sadece 3.823'ünün<sup>161</sup>, yani yaklaşık 1/3'ünün kadın olduğu hesaplanmaktadır.

---

157 bkz. örn. Kardam, Tarihsiz; Işık, 2005; KAMER, 2007.

158 T.C. MEB, 2006.

159 MEB, 2007: 42. Özel kurslar arasında en yüksek öğrenci potansiyeline sahip olan motorlu taşıt sürücüsü kurslarına kadın katılımının azlığı, sürücü ehliyetine sahip olmanın öncelikle erkeklere uygun görülmesiyle ve motorlu taşıtlar mülkiyetinin erkeklerde yoğunlaşmasıyla bağlantılı olsa gerektir.

160 T.C. MEB, 2007 Mesleki Eğitim Merkezi Sayısal Veriler, <http://cygm.meb.gov.tr>

161 İŞKUR, Tarihsiz.

Türkiye'de yetişkinlere yönelik meslek kursları konusunda en yaygın eğitim ağına sahip olan ve özellikle yoğun kadın katılımıyla tanınan kurum, MEB'e bağlı Halk Eğitim Merkezleri'dir. 1999-2000 tarihli sayı (692.112) ve oranlarıyla (%79,33) kıyaslandığında bu merkezlere 2005-2006'da kaydolan kadın sayı (953.047) ve oranlarında (%57) da önemli ölçüde azalmalar söz konusudur.<sup>162</sup> Halk Eğitim Merkezleri programlarındaki bu azalmanın STK'ların seçenek etkinlikleriyle ya da Kuran kurslarındaki yükselen oranlarla nasıl bir ilişkisinin bulunduğu ciddi bir merak konusudur. Gerçekten de, **devlete bağlı yaygın eğitim etkinlikleri arasında en yüksek kadın katılım oranı, Kuran kurslarında gerçekleşmektedir.** Kuran kurslarına devam eden 184.983 öğrencinin 166.342'sini (%89,9'u) kadınlar oluşturmakta, son yıllarda ortaya çıkan bu yoğunluğun daha önce hiç görülmemiş bir tarihsel gerçeklik olduğu belirtilmektedir<sup>163</sup>.

Son yıllarda bilgisayar, berberlik ve muhasebe gibi pek geleneksel sayılmayacak kimi kurslarda kadın katılımının artmasına karşın, **yaygın eğitim etkinliklerinde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun örüntüler sürekliliğini korumaktadır.** Örneğin, Halk Eğitim Merkezleri'nin sayısı 25'i bulan kurs türleri içinde, kadınların en fazla dokuma (%97), el sanatları (%94), konfeksiyon ve trikotaj (%94); en az tarım ve hayvancılık (%1,3) mobilya (%0,2), elektrik, elektronik (%1), makine, tesisat, otomotiv, inşaat (%2,75) kurslarına katıldıkları saptanmaktadır. Aile eğitimi alanların %86'sının kadın oluşu da aynı doğrultudaki bir başka örneği oluşturmaktadır<sup>164</sup>.

Diğer kamu kurum ve kuruluşlarının, yetişkin nüfusun eğitim ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlayan çok çeşitli projelerinden yararlanan kadınların da genellikle geleneksel kadın etkinliklerine yönelik alanlardaki eğitimlere odaklandıkları görülmektedir. Bu geleneksel uğraşlardan elde edilecek gelir düşüktür, verilen katılım belgelerinin istihdam açısından değeri sorguya açıktır ve kazanılan beceriler gerek kamusal gerekse özel alanda cinsiyete dayalı işbölümlerini desteklemektedir.

Öte yandan, yetişkin eğitim programlarında kullanılan araçların içeriği de çok kez kadınların ve erkeklerin cinsel rol kalıpyargılarını pekiştirici niteliktedir. Nitekim, Türkiye'deki okuma yazma eğitiminin başlıca sağlayıcısı olan MEB'in yetişkin okuryazarlığı programlarındaki içeriğin, geleneksel cinsiyet rollerini sorgulamak yerine onları destekleme eğiliminde olduğu saptanmıştır. Bakanlığın bu konuda işbirliği yaptığı kimi sivil toplum örgütlerinin işlevsel okuryazarlık ders kitaplarının içeriğinin de, geleneksel cinsiyet rollerine odaklanması ve demokratik katılım ve insan hakları konusunda eksiklikler içermekle birlikte, öğretim yaklaşımı ile kadınlar için güçlenme konusunda bir temel sağladığı belirtilmektedir<sup>165</sup>. 2005 yılında pilot uygulaması başlayan yeni Yetişkinler Okuma Yazma Öğretimi ve Temel Eğitim Programı'nın ise kadınları bir özne olarak görüyormuş gibi yaparak, güçlendirici yaklaşım ve toplumsal cinsiyet boyutu açısından ilerleme sağlamadığı gözlemlenmiştir<sup>166</sup>.

162 T.C. MEB Çıracılık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Tarihsiz.

163 bkz. Aydın, 2007. T.C. Başbakanlık Diyanet İşleri Başkanlığı, 2007'den yaptığımız bu hesaplamalara karşılık Aydın, 2007'de "öğrencilerin yaklaşık %95'inin kız ve kadınlardan oluştuğu" belirtilmiştir.

164 T.C. MEB Çıracılık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Tarihsiz. Halk Eğitim Merkezlerinin 2005-2006 Öğretim Yılına İlişkin Kurs Türü ve Kurs Adına Göre Kursiyer Sayıları.

165 Nohl, A. M. ve F. Sayılan, 2004.

166 Sayılan, 2006.

**Genç ya da yetişkin, örgün eğitim sistemi dışında kalan kadın nüfusun eğitimiyle ilgili çok önemli bir sorun da uygulanacak eğitim modeliyle ilgilidir. Kadın hareketinden gelen bir uzmanın ifadesiyle:** "90'lardan sonra zorunlu göç dediğimiz çatışmaların olduğu bölgelerden çıkan ailelerin burada doğan çocukları ya da burada büyüyenler, eğer ailelerin ekonomik koşullarında çok büyük bir değişiklik olmadıysa zamanla 80 ve 90 sonrasının sokakları dolduran çocuklarına dönüyorlar. Daha önceki göçlerin çocuklarında da okumamışlar gene var ve onların içinde de büyük özentiler var. Çünkü onlar şehirde doğmuş. Pek çok şeyle anneleri gibi yetinmiyorlar. Daha farklı şeyler istiyorlar. Mesela çok az okumuş ama iyi bir işi olsun istiyor. Memur olmak istiyor. İlkokul okumuş ya da ortaokul okumuş ama temizlik işine gitmiyor annesi gibi. Gidemiyor. Özellikle kız çocuklarında bu daha çok. Biraz liseye gitmiş olsa da hiç bir becerisi yok. Ev kızı tabir ediliyor, bundan hoşnut değil, annesi gibi olmak istemiyor. Bunları formel bir eğitime yöneltmek için yaşları geçmiştir. Bunlar ne olacak? Eğer evlenmemişse evde oturuyor, birtakım derneklerin kurslarına gidiyor ama çeyiz yapmaktan öte bir işe yönelmiyor bu kurslar sonuçta... Mahallesinde suyu olmadığı için su taşıyan ve bu nedenle okuma-yazma kursuna gelemeyen, çocuğunun karnını doyuramadığı ve onu bırakacak yeri olmadığı için derslere katılmayan, kocasının geleneksel anlayışını yıkamayan bir kadın tipinin yanı sıra yeni kuşak atölyelere gidip para kazanan, babayı biraz aşmış ama **babanın, kocanın ya da sevgilinin çizdiği genel çerçeveyi aşamayan kadın tipine hangi eğitim modeliyle gideceğiz?**<sup>167</sup>".

### 2.3.5. Kampanya ve Merkezler

Kız çocukların eğitime kazandırılması ve eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda **kamu kurumlarının, uluslararası ve/ya da sivil toplum ya da özel sektör kuruluşlarının birlikte ya da ayrı ayrı yürüttüğü çeşitli proje ve kampanyaların artışı ve çeşitlenişi, TÜSİAD 2000 raporu sonrası dönemin en önemli özelliklerindedir.** Bu kampanyalar arasında Haydi Kızlar Okula, Ulusal Eğitime Destek, Çağdaş Türkiye'nin Çağdaş Kızları, Anadolu'da Bir Kızım Var Öğretmen Olacak, Baba Beni Okula Gönder, Eğitimde ve Toplumsal Katılımda Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması, Anne Çocuk Eğitimi Programı (AÇEP), KADAV Okul Öncesi Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı Yaratma Projesi gibi projeleri sayabiliriz. Bu projelerin ortak özelliklerinin başında büyük kitlelere ulaşılması gelmektedir. Örneğin, "Ulusal Eğitime Destek" kampanyası kapsamında 2001-2006 yılları arasında açılan okuma yazma kurslarına katılan kursiyer sayıları genel toplamı 1.202.642 olup bunun 775.562'si kadındır<sup>168</sup>. 2003 yılında UNICEF Türkiye Temsilciliği ile birlikte başlatılan "Haydi Kızlar Okula" kampanyası çalışmaları süresince Türkiye genelinde 273.447 kız çocuğunun okullulaşmadığı belirlenmiş, illerde yapılan çalışmalar sonucunda bunların %81'i (222.800 kız çocuğu) okullulaştırılmıştır. Ancak saptanan 50.647 (%19'luk kısım) kız çocuğunun eğitim sistemine kazandırılmayı beklediği anlaşılmaktadır<sup>169</sup>.

167 Tan, 2007a.

168 [http://cygm.meb.gov.tr/hem/okuma\\_prog/tablo2.pdf](http://cygm.meb.gov.tr/hem/okuma_prog/tablo2.pdf) Eğitimde ve Toplumsal Katılımda Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması projesiyle üç yıl içinde 7.000 kadına ulaşılmasının, Baba Beni Okula Gönder kampanyasıyla 100.000 kız çocuğun hedeflendiği belirtilmiştir.

169 T.C. MEB 2007c.

Farklı toplumsal sorunlara yönelik olmakla birlikte toplumsal cinsiyet duyarlılığını ya da kadınlara yönelik eğitimleri kapsayan çok sayıda proje de yürürlükte bulunmaktadır. Bunların en kapsamlılarından biri, "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler" konulu Başbakanlık Genelgesi kapsamında, kadınlara karşı şiddetin önlenmesiyle ilgili olarak, sorumlu ve ilgili tarafların gerçekleştirdikleri çalışmalardır. Kadınlara yönelik meslek edindirme, beceri, okuma yazma kurslarından bilinç ve farkındalık düzeyini artırıcı eğitimlere, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinden panel, konferans, afiş asma, broşür dağıtma, kermes, konser ve gezilere kadar bir dizi etkinlik<sup>170</sup> bu çalışmalarda eğitim olarak sınıflandırılmaktadır.

Söz konusu **kampanyalarla ilgili en önemli sorunlardan biri, bu etkinliklerin toplam bilançosu ya da belli bir süre içinde yararlananların ya da dışta kalanların sayılarıyla ilgili istatistiklerin TÜİK tarafından toplanan ve yayınlanan verilere dahil edilmeyişidir.** Öte yandan, MEB'in kendi kampanyalarında dahi toplumsal cinsiyete göre izleme ve değerlendirmeler konusunda ciddi eksikler söz konusudur. Peru'da ders kitaplarının parasız dağıtılmasının erkek okullulaşma oranlarını etkilemediği halde kızların okullulaşma oranlarını 3 kat artırdığı<sup>171</sup> gerçeği karşısında örneğin, 2003-2004 ders yılı başından itibaren parasız okul kitabı dağıtımının Türkiye'deki kız ve erkek okullulaşma oranlarını nasıl etkilediği hiçbir yerde göstergelendirilmemiştir.

Okulları kız çocukların katılımına daha elverişli yerler haline getirme konusundaki proje ve etkinlikler hâlâ okula kazandırma projeleri kadar yaygın değildir. Bu kategoride yer alan çalışmalar arasında UNICEF'le MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü'nün 2003 yılında Urfa ve Diyarbakır'da başlattığı Çocuk Dostu Okul projesinden söz edilebilir. Öncelikle Temel Eğitimi Destekleme Projesinin Uygulandığı illerde yaygınlaştırılması hedeflenen Çocuk Dostu Okulların temel özellikleri arasında cinsiyet ayrımı sorununa duyarlı olmak koşulu da yer almaktadır. MEB ile İçişleri Bakanlığı arasında imzalanan, okullarda güvenli ortamın sağlanması amacıyla koruyucu ve önleyici güvenlik önlemlerinin güçlendirilmesine yönelik işbirliği protokolü ve UNICEF iş birliği ile "Eğitim Ortamlarında Şiddetin Önlenmesi ve Azaltılması Strateji ve Eylem Planı (2006-2011)<sup>172</sup>", da benzer nitelikli girişimlerdir.

Çeşitli üniversitelerin Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezleri'nin de kamu kurumlarının, uluslararası örgütlerin ve sivil toplum kuruluşlarının talepleri ya da işbirliği ile yürütülen yetişkin eğitimi çalışmaları bulunmaktadır. Bu çalışmalar yerel siyasette kadın katılımını artırmaktan kalkınma projelerinde çalışan personele yönelik olarak "cinsiyet eşitliğinin proje hedefleriyle kaynaştırılması"na, yerel medya temsilcilerine yönelik cinsiyet eşitsizliklerine duyarlı habercilik eğitimine, okuma yazma kursları eğitmenlerinin cinsiyet duyarlılıklarını artırmaya, "Kadın Dostu Belediye" hizmetlerine, kadının insan hakları ve kadın girişimciliği eğitimine kadar çok değişik konuları kapsamaktadır. Merkezlerden kimileri, personel ve eğitici eğitimleri yanında eğitim malzemelerinin hazırlanması ve danışmanlık hizmetleri de vermektedir<sup>173</sup>.

---

170 T.C. Başbakanlık KSGM, 2007.

171 TÜSİAD 2000: 99.

172 Hürriyet Ankara, 4.11.2007; T.C. MEB 2007a.

173 bkz. örneğin, A.Ü. KASAUM, 2006-2007.

Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da uygulanan, kadınlara ve çocuklara yönelik bölge odaklı eğitim projeleri; GAP tarafından kurulan Çok Amaçlı Toplum Merkezleri'nin (ÇATOM), Güneydoğu Anadolu'daki kadınların eğitim sorunlarını dikkate alarak kalkınma süreciyle bütünleşmeleri ve aralarında bir ağ oluşturarak sorunlarını tanımaları ve çözümler bulma konusunda güdülemeyi, liderlik becerileri öğretmek ve özgüvenlerini geliştirerek toplum içinde kadınları görünür kılmayı amaçlayan etkinliklerinden, KAMER'in iletişim, şiddet, toplumsal cinsiyet rolleri, ayrımcılık, cinsellik, ekonomik haklar, kadının insan hakları, anayasal ve medeni haklar, örgütlenme ve feminizm konularında paylaşımlar içeren *Kadının İnsan Hakları İçin Bilinç Yükseltme Grup Çalışmaları* kadar büyük bir çeşitlilik<sup>174</sup> göstermektedir.

**Yetişkin kadınların eğitimine yönelik etkinliklerden önemli bir kesiminin 2000'li yıllardaki en önemli kazanımı**, KAMER'in belirlemesiyle, kadınların geleneksel kurallar çerçevesinde sürüp giden statülerini fark edip, uygulamalarını, değiştirmek için direnç ve yöntem geliştirmelerini hedefleyen **grup çalışmaları ile kadınların bireysel, toplumsal, ekonomik ve yasal anlamda güçlendirilmesi ve toplumsal olarak cinsiyet eşitliği anlamında yeni bir bilinç gelişmesinin sağlanmasıdır**<sup>175</sup>.

Kampanyalar ve yetişkin eğitimi etkinlikleri kapsamında kadın okuryazarlığında dikkate değer bir artış olmasına karşın **Pekin Konferansı'nda okumaz yazmazlığın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak üstlenilen yükümlülük yerine getirilememiştir. Öte yandan bu etkinliklerin değişik kamuoyu gruplarında farklı değerlendirmelere yol açabildiği görülmektedir.** Bu değerlendirmelerden kimileri söz konusu proje ve kampanyaların devlete bir tür '*güvenlik sübabı*' işlevi gördükleri ve 'asimilasyon politikalarına yönelik oldukları' yolundadır. Örneğin, kuruluşu itibarıyla geleneksel topluma ve devlete mesafeli durması beklenen STK'ların, yaşamdaki eksikleri göstermeleri ve bunların doldurulması için baskı aracı olmaları gerekirken, fonlardan ve teşviklerden yararlanarak "tam tersine delik kovayı onarmaya veya tamamen hayır kurumu gibi –devletin ömrünü uzatmaya– çalışarak misyonlarından uzaklaştıkları" ileri sürülmektedir<sup>176</sup>. Buna göre "amaç eğitimi, sağlıklı, demokratik ve özgürlükçü bir toplum modelini oluşturmak değildir... Hedeflenen, bu çocukların Türkçeyi özümseyerek asimilasyona tabi tutulması ve devletin politikalarını içselleştirmesi"<sup>177</sup>, aynı zamanda gibi birçok sorunun da böylece önlenmesidir. Bu tür bir görüşü savunanların genelde seçenек bir yaklaşım olarak, aşağıda belirtildiği gibi "anadilinde öğretim"den ya da iki dilde öğretimden yana oldukları görülmektedir.

STK'ların alan deneyimine sahip uzmanlarına göre MEB'in okuma yazma kampanyalarında yerellerden gereğince yararlanılmaması, hizmet sunan kuruluşların emek ve birikimlerini paylaşma konusundaki yetersizlik ve gönülsüzlükler, örgütlerdeki entropi, benmerkezcilik ve acımasızlık, yerel inisiyatiflerle merkezdeki STK'lar arasındaki gerilimler, aynı alanda çalışma yapanların birbirinin ne yaptığını

174 <http://www.gap.gov.tr/Turkish/Sospri/catom.html>, <http://www.kamer.org.tr/projeler.htm> Erişim 14.09.2007.

175 KAMER, Tarihsiz.

176 Özipek, 2005.

177 Fırat, 2007.



bilmiyor ve küçümsüyor oluşları ve 'pazardan pay kapma yarışı' sorunun öteki boyutlarındandır. Bu uzmanlar, merkezden giden projelerin yerel inisiyatiflere sağladığı öğrenmelere karşın gene de kolonyal ya da uzlaştırmacı bir girişim olarak suçlanmaktan kurtulamadığını da ifade etmektedir.<sup>178</sup>

**Kadınların eğitiminde gerilimli görülen alanlarda hangi ilkeleri temel alacağımız konusunda toplum içerisinde bir mutabakatın bulunmadığı gerçeği, güçbirliğinin ve ortak stratejiler geliştirmenin önemli engellerinden biri olarak görülmektedir.** Bu gerilimler, aslında kadınlar ve kız çocuklar üzerinden konuşulmakla birlikte eğitim sistemimizin, giderek toplumumuzun geniş siyasal/ekonomik/kültürel gündem maddeleri arasında yer alan dirençleri temsil etmektedir. Gerilimli alanlardan biri anadil öğretimidir ve bu konuda çatallaşan iki görüş ortaya çıkmaktadır: Görüşlerden birine göre, "anadil öğretimi kadın eğitimiyle ciddi bir ilişki içinde ele alınmalıdır, bizim hedefimiz kadınların eğitim olanağına ulaşması olmalıdır, kadınların Türkleştirilmesi ya da laikleştirilmesi değildir". Bir öteki görüşe göre ise okul dili Türkçe'dir ve çocukları okuldan faydalanır hale getirmek durumundayız. Ayrıca Doğu'da ve Güneydoğu'da "Türkçe öğrenmeme gibi bir tavır söz konusu değildir, tersine günümüz koşullarında çok sayıda dil öğrenmek gerekir"<sup>179</sup>.

İkinci bir gerilim alanı ise İHL'lerdeki kız öğrenci varlığıyla ilişkilidir: Bu bağlamda, din öğretimindeki kadın katılımının tırmanışıyla, din öğretiminin kuruluş amaçlarından sapması, din görevlisi olamayacak kadınlar için paralel bir eğitim oluşturması ve dogmaların egemenliğini güçlendirmesi risklerinden söz edilmektedir. Bu çerçevede ayrıca, "devlet dini öğretmez". Karşıt görüşe göre ise: "Din öğretimi kız çocuklarla kadınların eğitime katılımını özendirilmektedir". İHL'lerin, muhafazakar ailelerin kız çocukları için eğitime katılım şansını artırdığı, *kız ya da erkek din bilgisi almak isteyen çocukların bu gereksinimlerine karşılık geldiği* ileri sürülmekte, Doğu ve Güneydoğu bölgelerinde kız çocukların ve kadınların eğitime katılım oranlarının azlığında İHL'lerin bölgede gelişmemiş olması etkili görülmektedir<sup>180</sup>.

---

178 Tan, 2007a.

179 Tan, 2007a.

180 Tan, 2007a.

## 3. SONUÇ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

Raporun bu başlığında, TÜSİAD 2000 raporundan bu rapora kadarki döneme ilişkin belirlemelerimize dayanarak vardığımız sonuçlar, sonuçlardan her biriyle ilgili politika hedefleri ve bu politikaların sorumlu ve ilgili aktörlerine ilişkin önerilerimiz<sup>181</sup> tartışılmaktadır.

### 3.1. İyimserlik Nedenleri

#### 3.1.1. Süreklilik

**Bu çalışmanın ilk bulgusu**, Türkiye'de eğitimde kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirme konusunda **TÜSİAD 2000 raporunda ele alınan hemen tüm boyutlarda belli ilerlemeler gerçekleşmiş ol-  
duğudur**. Bu bulgu, ilk raporda vurgulanan olumlu tarihsel yönsemelerin 21. yüzyıl başında süreklili-  
ğini koruduğu konusunda önemli bir işarettir.

#### 3.1.2. Yaygınlaşma

Osmanlının son dönemlerindeki kadın talepleriyle gündeme gelen ve Cumhuriyet reformlarıyla hu-  
kuksal çerçevesi kurulan kazanımlar, şimdi uluslararası ve yerel dinamiklerin etkisiyle sivil toplumun  
ve kadın hareketinin daha çok sorumluluk talep ettiği ve üstlendiği bir alana yayılmıştır. Dolayısıyla  
**ikinci bir olumlu saptama**, eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda **hem kamuda hem de  
sivil toplumda daha geniş bir toplumsal farkındalık, sahiplenme, proje ve kampanyalar artı-  
şının kök salmaya başlamasıdır**.

#### 3.1.3. Kararlılık

**Üçüncü bir saptama, eğitimden yararlanma olanağı bulan kadınların bu olanağı ciddi bir  
avantaja çevirme konusundaki kararlılığıdır**. Bu kararlılık, tüm yüksek eğitim ve uzmanlık dalları-  
na katılmakta, pek çok alanda erkeklerden daha iyi notlar ve dereceler almakta, okulda daha az disip-  
lin sorunu yaşamakta, öğrenci toplamındaki oranlarına kıyasla mezunlar arasındaki oranlarını sürekli  
artırmakta oluşları gibi göstergelerle dışa vurmaktadır.

## 3.2. Yetersizliklerin Giderilmesi

Ancak, gelişmelerin ağır, dalgalı ve yetersiz oluşu raporun bir başka bulgusudur. **Oranlar**, TÜSİAD  
2000 raporu ile bu rapor arasındaki dönemde gerçekleşen gelişmelerin çok kez, çok küçük –bazan  
bindelik– sayılarla seyrettiğini, **bu tempoyla sayısal bir eşitliğe ulaşmanın çok uzun bir zamana  
gereksinim gösterdiğini belgelemektedir**.

---

181 Yazarın katılımcıları arasında olduğu TÜBA-UNFPA Nüfus ve Kalkınma Stratejileri Alt Programı (2005), KSGM Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Oluşturma Eylem Planı (2005), Heinrich Böll Stiftung Derneği'nin Türkiye'de Cinsiyet Tartışmaları (2007) ve AÇEV, KA-DER, ERG eşgüdümünde hazırlanan "Eğitimde ve Toplumsal Katılımda Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Projesi (2007) kapsamındaki Sivil Girişim'in kimi önerilerinin de bu kesime entegre edilmesi amaçlanmaktadır.

### 3.2.1. Hedef: Önceliklerin Belirlenmesi

#### 3.2.1.1. Öneriler

- Eğitimin temel, evrensel bir hak olarak kabulü kamusal sorumluluğu gerektirir. **Kız-erkek tüm çocukların eşit, parasız, nitelikli bir eğitim almaları önündeki engellerin kaldırılması ancak sağlam devlet politikalarıyla sağlanabilir.** "Kamu, genel hedef ve öncelikleri belirleme, yönlendirme ve değerlendirmede daha etkin bir rol üstlenmeli, kamunun sunduğu hizmetler sivil toplum tarafından denetlenmeli ve desteklenmelidir"<sup>182</sup>. Ancak, **sivil toplumun mikro projeleri de, kamusal eğitim alanı gibi bir mücadele alanı olarak görülmeli ve bu konuda bütüncül bir yaklaşım geliştirilmelidir.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, Maliye Bakanlığı, DPT, Hazine Müsteşarlığı, YÖK, KSGM, Yerel Yönetimler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör, görsel ve işitsel basın.

- Eğitimin dönüştürücü rolünün genişletilmesinde yapısal, kültürel, bölgesel farkları ve göçü odakta tutan, ancak bütün bu etmenlerin etkileşimini dikkatten kaçırmayan, **geniş kapsamlı nüfus ve kalkınma politikaları benimsemeliyiz.** Kadınların kalkınma süreçlerine eşit özneler olarak katılmasını, kadınların güçlendirilmesinin ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin ulusal ve uluslararası gündemin merkezine yerleştirilmesini, **kalkınmaya destek veren siyasal iradenin kadınları eşitsiz kılan yapı ve koşulları değiştirmekle yükümlülüğünü;** bu açıdan eğitimin temel bir insan hakkı ve önemli bir güçlendirme aracı olduğunu ve zorunlu eğitim süresinin 12 yıla çıkarılmasını **bu politikaların odağında tutmalıyız.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, Maliye Bakanlığı, DPT, Hazine Müsteşarlığı, YÖK, KSGM, Yerel Yönetimler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, görsel ve işitsel basın.

- Sosyal devlet yükümlülüğünün gereği olarak **eğitime ayrılan kaynakların,** tüm çocukları kapsayacak ve niteliğin, insani gelişme endekslerine ve uluslararası ölçümlere yansıtacak biçimde **artırılması,** bu bağlamda öncelikle **bütçede eğitimin payının en az %5'e çıkarılarak** vergi politikaları ile ilgili ve başta YİBO'lar başta olmak üzere **okullarda** yeterli rehber, danışman, sağlık personeli vb. **uzman kadroların ayrılması için gerekli düzenlemelerin yapılması temel hedeflerden olmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, Maliye Bakanlığı, uluslararası kuruluşlar, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör.

- **Öğretmenlerin ve öğrencilerin potansiyellerini geliştirici, güvenli, baskı ve şiddetten arındırılmış bir okul ortamında eğitim yapabilmeleri** ve okula aidiyet duygularını güçlendirecek tüm etkinliklere cinsiyet farkı gözetilmeden katılabilmeleri **için gerekli fiziksel ve düşünsel koşullar sağlanmalıdır.**

---

182 AÇEV, KA-DER, ERG, 2007.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, üniversiteler, yerel yönetimler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör.

- Tüm kız ve erkek çocukların 2015 yılına kadar nitelikli ilk ve ortaöğretime katılabilmeleri ve devamlarının önündeki toplumsal, ekonomik, fiziksel ve toplumsal cinsiyete dayalı engellerin kaldırılmasına yönelik **stratejik eylem planı 2008 yılı sonuna kadar hazırlanmalı ve** bu planın hazırlanmasıyla **görevli kurul üyelerinden %50'sinin kadın olması sağlanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, KSGM, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, yerel yönetimler, meslek ve kadın kuruluşları, sendikalar, STK'lar.

- Eğitime erişim, çok kez düşünüldüğünün aksine, sorunun çok önemli ama yalnız bir yönünü oluşturmaktadır. Öteki sorun alanlarının da benzer bir duyarlılıkla ele alınabilmesi amacıyla Türkiye'nin, üyesi olduğu Avrupa Konseyi'nin 12.10.2007 tarihli tavsiye kararında belirtildiği gibi **toplumsal cinsiyet eşitliğinin** gerçekleştirilmesini tüm eğitim politika, reform, yapı, bütçeleme ve uygulamalarının merkezine yerleştirecek ve değerlendirecek mekanizmalar geliştirilmelidir. Konunun, **MEB Stratejik Planına özümsemesi bu bağlamda atılacak ilk adım olmalıdır.** Bu çalışmalarda görevlendirilecek kurul üyelerinin %50 sinin kadın/ kadın kuruluşlarından olması sağlanmalıdır.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve Maliye Bakanlığı, DPT, Hazine Müsteşarlığı, YÖK, KSGM, yerel yönetimler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör.

- **Altyapı eksiklerinin giderilmesi sağlanmalıdır.** Dokuzuncu Kalkınma Planı'nın politika önceliklerinde yer aldığı biçimde, okul ve derslik gereksinimlerinin karşılanması; derslik başına düşen öğrenci sayısı en yüksek olan illere öncelik verilmesi; nüfus hareketleri dikkate alınarak yeni okulların ve dersliklerin gerektiğinde prefabrike olarak inşa edilmesi; kullanılmayan kamu binalarının elverişli hale getirilerek gereksinime göre okul, ana sınıfı, ana-baba eğitimi, okuma yazma kursu, yurt amaçlı kullanıma açılması; YİBO'ların niteliklerinin –kız öğrencilerin gereksinimlerine öncelik verilerek– artırılması hızlandırılmalıdır..

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve Maliye Bakanlığı, DPT, Hazine Müsteşarlığı, KSGM, yerel yönetimler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör.

- Türkiye'de erken çocukluk eğitiminden çok dar bir kesimin yararlandığı, bu çocukların genelde büyük şehirlerde çalışan annelerin çocukları olduğu bilinmektedir. Bunun hem geleneksel cinsiyet rollerini pekiştirdiği hem de bir bölge ve sınıf sorunu oluşturduğu göz önüne alınarak beş yaşındaki (60-71 ay arasındaki) kız ve erkek çocuklarını kapsayacak okul öncesi eğitimin, zorunlu eğitim kapsamına alınarak **Okul öncesi Eğitim Kanunu'nun 2008 sonuna kadar çıkarılması sağlanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve DPT, KSGM, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları.

## 3.2.2. Hedef: Özel Önlemler Alınması

### 3.2.2.1. Öneriler

- Kız çocuklarının ve kadınların tüm eğitim düzey ve türlerinde eşit katılımını sağlayacak özel önlemleri artırılmalıdır. **Kadınlara özel önlemler, her durumda farklı nedenleri dikkate almak koşuluyla aileye bağlı olmayan özendirici bir burs sistemi, yatılılık, altyapı, toplumsal kalkınma ve mikro kredi projeleriyle yerinde güçlendirme stratejilerini kapsayabilir.** İlköğretimin ilk yılları için kendi aileleri içinde yoğunlaşma, ortaöğretime geçiş için parasız yatılılık fırsatları, yurtdışı bursları için kadın kotaları gibi örnekler bu çerçevede düşünülmelidir.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve Maliye Bakanlığı, DPT, Hazine Müsteşarlığı, yerel yönetimler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör.

- **Evlerine yakın okul ya da taşınmalı eğitim olanağı bulunmayan tüm kız çocuklarının öğrenimlerini sürdürebilmeleri için, altıncı sınıftan itibaren, ailelerinin yaşadığı bölgeye en yakın yatılı ilköğretim bölge okullarından, pansiyonlardan ve yurtlardan yararlanmaları için özel ve yeterli koşullar, kadın yönetici, rehber, danışman ve sağlık personeli öncelikli olmak üzere, sağlanmalıdır.** Kadın görevliler için çekim gücünü ve sürekliliği sağlayacak özel önlemler de aynı kapsamda geliştirilmelidir.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve Maliye Bakanlığı, DPT, Hazine Müsteşarlığı, yerel yönetimler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör.

- **Türkçe bilmeyen kız çocuklarının okul öncesi eğitimden yararlandırılması sağlanmalıdır.** Bu olanağın sağlanamadığı durumlarda ise ilköğretimin ilk üç yılında eğitime uyumlarının artırılması ve hızlandırılması amacıyla, ilgili okul yöneticilerine ve öğretmenlere, çocuklar ve aileleriyle iletişimi kolaylaştıracak olanak ve destekler artırılmalıdır.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve Maliye Bakanlığı, DPT, Hazine Müsteşarlığı, yerel yönetimler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör.

- Türkiye'nin çok dilli ve çok kültürlü yapısı ve toplumsal ekonomik farklılıkları gözetilerek, kız-erkek tüm çocukların nitelikli bir temel eğitim almaları önündeki engellerin kaldırılması bağlamında, **Türkiye'de konuşulan dillerin öğrenimi ve geliştirilmesi fırsatı için yapılan düzenlemelerin işlerliği sağlanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve Maliye Bakanlığı, DPT, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları.

- Uygulanan şartlı nakit transferinin, 2008-2009 ders yılından başlayarak ilköğretimin ikinci kademesindeki kız çocuklarının lehine artırılması; gereksinim duyanların hepsine ulaşabilmek ve

bölge ya da yöreler arasındaki farklar karşısında etkinliği yükseltmek için **şartlı nakit transferinden yararlanmayı sağlayan seçim ölçütlerinin sürekli gözden geçirilmesi sağlanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve Maliye Bakanlığı, DPT, Hazine Müsteşarlığı, yerel yönetimler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör.

- Eğitimin tüm **karar, yetki ve denetim organlarında toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip kadınların** 2010 yılına kadar gerekirse kotalar aracılığıyla **%30 oranında yer alması sağlanmalı**, bu kapsamda kadınları özendirici önlem paketleri konusunda uluslararası iyi örneklerden yararlanılmalıdır.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve YÖK, üniversiteler, meslek ve kadın kuruluşları, STK'lar.

- "Eğitim"le ilgili şura, ortak akıl toplantısı, iyi örnekler toplantısı, vb. tüm kamusal toplantılarda; çocuk dostu okul, okul binalarının iyileştirilmesi, okulun şiddetten arındırılması vb. **projelerde ve resmi raporlarda, toplumsal cinsiyet başlığının içerilmesi ve %30 oranında kadın temsilinin gerçekleşmesi 2010 yılına kadar sağlanmalıdır.** Böylece eğitimle ilgili her konunun, kız ve erkek çocuklarla, kadınlar ve erkekler açısından ne tür farklı anlamlar taşıdığına dikkate alınması ilkesi benimsenmelidir.\_

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, üniversiteler, meslek ve kadın kuruluşları, STK'lar.

- Yetişkin kadınların okuma yazma kurslarına katılımları ya da eğitime devamı koşuluna bağlanan **çocuk bakımı, yaşlı desteği ya da** sivil izleme gruplarında çok etkili olduğu gözlemlenen belediye çamaşırhaneleri gibi **aile gereksinimlerini karşılamaya yönelik pratik hizmetler konusunda topluluk bakımını da içeren önlemler geliştirilmelidir.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve Maliye Bakanlığı, DPT, Hazine Müsteşarlığı, SHÇEK, yerel yönetimler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör.

### 3.3. Belirsizliklerin Çözümlemesi

Sorunların cesametini ya da değişimin boyutlarını belgeleyen **verilerle ilgili belirsizlik, araştırma, izleme ve değerlendirmelerle ilgili eksiklikler devam etmektedir.** Bu durum okumaz yazmazlık, okullulaşma, okul terki, kamu kurum ve kuruluşlarıyla STK'ların eğitim etkinliklerinden yararlananların toplamı vb. dirimsel konularda hâlâ sağlıklı sayılarla konuşulmasını engellemektedir.

### 3.3.1. Hedef: Göstergelerin ve Veri Toplamanın Geliştirilmesi

#### 3.3.1.1. Öneriler

- **Kız ve erkek çocuklarının doğdukları anda nüfus kaydı altına alınmasını sağlayacak kolaylaştırıcı mekanizmalar 2010 yılına kadar tamamlanmalıdır.** Nüfusa kayıt işlemleri henüz yapılmamış olanların da bu işlemlerinin en geç ilköğretimin ilk yılında tamamlanması sağlanmalıdır. Nüfus Hizmetleri Yasasında ifade edilen "Okul müdürleri; okula kayıt için başvuran çocuklardan nüfusa kayıtlı olmayanların beyana dayalı kimlikleri ile baba, ana, vasi veya kayyımlarının kimliklerini ve adreslerini o yerin nüfus müdürlüğüne bildirmekle görevlidirler" hükmü tam anlamıyla uygulanmalıdır.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve İçişleri Bakanlığı, yerel yönetimler, meslek ve kadın kuruluşları, STK'lar, görsel ve işitsel basın.

- Verilerin işlenmesinde uluslararası belgelerde kullanılan ölçütlerle tutarsızlıklar giderilmeli, takip ve değerlendirme konusunda standart veriler kullanan araştırmalar desteklenmeli, politikalarla ve uygulamalarla ilgili raporlarda 2010 yılına kadar, **toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış, standart, sayısallaştırılmış veriler kullanılması zorunluluğu getirilmelidir.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, TÜİK, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları.

- Zorunlu eğitim çağında olup eğitim sistemi dışında kalan kız ve erkek çocuklarının belirlenmesi için MEB **e-Okul veri tabanı ile** İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü **MERNİS - Adres Kayıt Sistemi, 2010 yılına kadar birlikte kullanılır hale getirilmeli;** MEB e-Okul veri tabanı, hem gerçek durumun hem de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin daha yakından izlenebilmesini sağlayacak terk, kademeler arası elenme, özürllük durumu vb. konuların izlenmesi için etkinleştirilmelidir.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, İçişleri Bakanlığı, TÜİK.

- **MEB'in kendi çalışanlarına ilişkin** veriler konusundaki eksikler 2010 yılına kadar tamamlanmalıdır. Bu kapsamda, her yıl düzenli olarak yayınlanan "Milli Eğitim Sayısal Verileri" arasında tüm yönetici ve deneticilerle fen, matematik, sosyal bilgiler vb. **alan öğretmenlerinin toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış göstergelerine de yer verilmelidir.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, TÜİK.

- Eğitim sisteminin ve süreçlerinin içerdiği toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin gelişmeleri izlemek üzere, eğitim örgütlerinde ve okul ortamının çeşitli boyutlarında **toplumsal cinsiyete**

**duyarlı göstergelerin geliştirilmesi ve üretilmekte olan verilerin kullanıcılara açılması 2010 yılına kadar sağlanmalıdır.** Alanlara ayrılma, rehberlik ve psikolojik danışmanlık etkinlikleri, disiplin ve ödül işlemleri, sportif ve kültürel etkinlikler, şartlı nakit transferi, parasız kitap dağıtımı vb. uygulamalar bu kapsamda ele alınmalıdır.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, TÜİK.

- Eğitim konusunda veri üreten, yaygın eğitim ve eğitim desteği veren **tüm kurum ve kuruluşların toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerinin de** TÜİK Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri şubesinde toplanması ve **var olan veri tabanına aktarılması 2010 yılına kadar sağlanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, TÜİK, kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, sendikalar, yerel yönetimler, meslek ve kadın kuruluşları, STK'lar.

- Eğitsel müdahalenin en etkili yollarını bulabilmek için eğitime erişim ve eğitim kurumlarında, araçlarında ve süreçlerindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda –örneğin, TÜSİAD 2000 raporunda da vurgulanan, kız ve erkek çocukların eğitimlerini yatılılık olanaklarıyla birleştiren cemaat temelli düzenlemelerin sayısı ve uygulamaları; derslik içinde öğretmenlerin kız ve erkek çocuklarla etkileşimleri, YİBO'larda ve özellikle taşınabilir eğitimdeki sorunlar, göç sürecinin çocukların eğitimine etkisi vb. konularında bilgi eksikliğini tamamlayacak **nicel ve nitel araştırmalar özendirilmeli ve desteklenmelidir.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, kamu kurum ve kuruluşları, TÜBİTAK, üniversiteler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör, görsel ve işitsel basın.

### **3.4. Çelişki ve Tutarsızlıkların Kaldırılması**

**Eğitimin ana hedeflerini, temel politikalarını ve önceliklerini belirleyen metinlerde, uygulamalarda, ders araç ve gereçlerinde, TÜSİAD 2000 raporunda vurgulanan, toplumsal cinsiyet yaklaşımının yerleştirilmesi konusunda bütünsel bir ilerleme yoktur.** Ders program ve kitaplarında toplumsal cinsiyet duyarlılığın gerçekleştirilmesi amacıyla yapılan düzenlemeler, bütünsel bir dönüştürmeyi sağlamanın güçlüklerini belgelemektedir. Aynı programın, fen dersleriyle ilgili kesiminde benimsenen eşitlikçi yaklaşımı öteki kesimlerde göz ardı etmek, aynı ders kitabında hem kadınların ev dışında çalışmasını özendiren hem de ev içindeki rol dağılımında geleneksel beklentileri temsil eden örnekler barındırmak bu güçlüklerin örneklerindedir. Gerçekleştirilen değişikliklerin çok kez kesitsel, parçacıklı ve gelgitli oluşu, eğitimle ilgili öteki karar ve stratejilerde de izlenmektedir.



### 3.4.1. Hedef: Bütüncül Yaklaşımlar Geliştirilmesi

#### 3.4.1.1. Öneriler

- Eğitimle ilgili tüm reform projelerinin ve toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeyi hedefleyen yol haritalarının oluşturulmasına, uygulanmasına ve denetlenmesine tüm ilgili tarafların katılmaları, alan ve kuram bilgisine ve **toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip aktörlerin kaynak, bilgi ve deneyimlerinden yararlanılması ve %50 oranında kadın katılımının sağlanması ilkesi benimsenmelidir.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, kadın kuruluşları ve meslek örgütleri, sendikalar, yerel yönetimler, STK'lar.

- Eğitimle ilgili tüm karar, yetki ve denetim süreçlerinde toplumsal cinsiyet bakış açısının gerçekleştirilmesi konusunda tüm aktörler arasında **etkili bir iletişimin geliştirilmesi amacıyla** şura, yuvarlak masa, çalıştay, ortak akıl toplantısı, e-bilgi ağı vb. **düzenli etkileşimlerden yararlanılmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, KSGM, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, yerel yönetimler, meslek ve kadın kuruluşları, sendikalar, STK'lar.

- **Eğitimden istihdama çıkışları dikkate alan bütünlüklü politikalar üretilmesi** hem kamu hem de sivil toplum ve özel sektör projelerinin hedefi olmalı ve gençleri aynı zamanda gelir elde edebilecekleri mesleki eğitime yönlendirmek **ve mesleki eğitimin bu açıdan yeniden yapılmasına destek olmak konusunda ilgili tüm aktörler arasında** deneyim, kaynak ve proje çıktıları paylaşımını ve iyi örneklerin yaygınlaştırılmasını içeren **etkili bir işbirliği sağlanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, DPT, YÖK, KSGM, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, meslek ve kadın kuruluşları, sendikalar, yerel yönetimler, STK'lar, özel sektör.

- Meslek edindirme ve sertifika kursları, kadınlara günlük yaşamlarında güçlenebilecekleri altyapıyı sağladığı oranda değerlidir. Bu nedenle, projelere sürdürülebilirlik kazandıracak kapasite geliştirme, proje döngüsü yönetimi gibi eğitimler sağlanmalı, **meslek edindirme ve sertifika kurslarında, sertifikalandırmadan öteye, gelir getirici bir etkinliği de içerecek biçimde tasarlama, istihdamla entegrasyon ve bu gereksinime yanıt verirken cinsiyetçilikle de mücadele esas olmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve SHÇEK, yerel yönetimler, üniversiteler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, özel sektör.

- Klasik yaygın eğitim yöntemleri yerine, herkesin birden öğrendiği, **seçenek etkileşim kanalları oluşturabilecek ve farkındalık yaratabilecek eğitim modellerinin yaygınlaştırılması önemli bir paradigma değişikliğine gerek göstermektedir.** Bu konuda eleştirel ve feminist pedagojilerin birikimleri kadar, STK'ların ve kadın kuruluşlarının verdiği güçlendirme ve meslek edindirme eğitimlerindeki iyi örneklerden yararlanılmalıdır.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB ve SHÇEK, yerel yönetimler, Üniversiteler, STK'lar, meslek ve kadın kuruluşları, seçenek pedagojilerin alan uzmanları.

- Eğitim sistemi içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılmasını izlemek ve değerlendirmek amacıyla, 2010 yılına kadar **Talim Terbiye Kurulu, Yükseköğretim Kurulu bünyelerinde "Eşitlik Komisyonları" oluşturulmalı;** Bu birimlerde etkili bir işbirliğini sağlamak üzere kadın hakları ve kız çocuklarının eğitimi ile ilgili tüm tarafların ve %50 oranında kadın temsilcinin katılımı sağlanmalıdır.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, meslek ve kadın kuruluşları, sendikalar, yerel yönetimler, STK'lar.

### 3.5. Yeniden Üretimin Kırılması

Gelişmeler yer yer, TÜSİAD 2000 raporunda belirlenen ayırımları, geleneksel cinsiyet rollerini ve kültürünü pekiştirecek yöndedir. TÜSİAD 2000 raporunda toplumsal cinsiyet eşitliğinin en önemli engelleri arasında sayılan **okulun yapısı, aktörleri, süreçleri ve gündelik yaşamı ile cinsiyetçiliğin yeniden üretimine katkısı devam etmektedir.** Örneğin, mesleki teknik eğitim, gene daha fazla bir erkek alanıdır. Bu alandaki kız öğrenciler gene geleneksel kadın gettolarına ayrılmış durumdadır. Üstelik Kız Teknik Öğretim ve Sağlık Meslek Liseleri'ndeki gettolaşma daralırken din eğitimi giderek daha yoğun bir kadın alanı haline gelmiştir. Yükseköğretimde kadın katılımı artmaktadır ama kadınların dil ve edebiyatta yığılmakta oluşu ve teknik bilimlerden uzakta duruşu sürmektedir. TÜSİAD 2000 raporunun bu konuda önerdiği kota ya da kontenjanlar, rehberlik ve danışmanlık konusunda bir ilerleme izlenmemektedir.

#### 3.5.1. Hedef: Dönüştürme

##### 3.5.1.1. Öneriler

- Kadın ve erkek gizillerinin keşfi ve değerlendirilmesi, kız ve erkek öğrencilerin karşı cinsiyete özgülenmiş alanlara özendirilmesi, okulun bu süreçte etkili iklimi oluşturması vb. konularda **etkili rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır.** Matematik ya da okuma gibi değişik alanlarda cinsler arasındaki eşitsizlikleri ortaya çıkaran bulguların eğitim politikalarına yön ve biçim veren kişiler açısından dikkatle değerlendirilmesi gerekir. Bu alanlardaki performans

farklarını en aza indirgeyen okul ve ülke uygulamalarından iyi örneklerin tanıtılması ve yaygınlaştırılması önemsenmelidir.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, üniversiteler, meslek ve kadın kuruluşları.

- **Okulda şiddetin ortadan kaldırılması için**, "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketiyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler" başlıklı Başbakanlık Genelgesi'nde yer alan öneriler 2010 yılına kadar gerçekleştirilmeli; bu konuda öğretmen ve okul yöneticilerinde zihniyet dönüşümünü sağlayacak **eğitici eğitimleri uygulanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, üniversiteler, eğitim fakülteleri, meslek ve kadın kuruluşları, STK'lar.

- Taciz de dahil okulda **şiddetin bütün biçimlerine karşı** gerek mağdur, gerekse aile için psikolojik ve pedagojik danışmanlık hizmetleri yaygınlaştırılmalı, **soruşturma ve uzman müdahalesi zamanında ve etkililikle sağlanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, üniversiteler, kadın ve meslek kuruluşları, sendikalar.

- **Üreme sağlığı eğitiminin 2010 yılına kadar öğretim programlarına alınması** ve toplumsal cinsiyete –örn. kadın sağlığı açısından önemine ve kadınların kendi bedenleri üzerindeki haklarına– duyarlı eğitici materyallerle verilmesi **sağlanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, SSB, YÖK, meslek ve kadın kuruluşları.

- **Mesleki teknik eğitimin ikili yapısında**, "kadın işi/erkek işi" ayrımını etkili biçimde dönüştürecek, ancak öğrencilerin özel gereksinim, ilgi, yetenek ve becerilerini geliştirmeyi ve istihdam bağlantılarını odakta tutacak **bir birleştirmeye 2010 yılına kadar gidilmelidir.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, kamu kurum ve kuruluşları, meslek ve kadın kuruluşları, sendikalar, özel sektör.

### **3.5.2. Hedef: Farkındalık Geliştirme**

#### **3.5.2.1. Öneriler**

- Eğitimin her tür ve aşamasındaki eğitimcilerin eğitiminin dirimsel (hayati) önem taşıdığı kabul edilerek **öğretmen yetiştirme, rehberlik ve danışmanlık, hizmet içi eğitim programları ve eğitimde yönetim ve teftişin hedefleri arasına, toplumsal cinsiyet duyarlılığı 2010 yılına kadar kaynaştırılmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, üniversitelerin kadın sorunlarını araştırma ve uygulama merkezleri, kadın ve meslek kuruluşları, sendikalar, yerel yönetimler, STK'lar.

- **MEB'de karar ve denetim kadrolarında bulunanlara yönelik toplumsal cinsiyet duyarlılığı eğitimleri 2010 yılına kadar sağlanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, meslek ve kadın kuruluşları, üniversitelerin kadın sorunlarını araştırma ve uygulama merkezleri ve eğitim fakülteleri, STK'lar.

- Toplumsal cinsiyet duyarlılığı, okul öncesi eğitimi uygulamalarından başlayarak ders programlarına, araç ve gereçlere özümsemeli, üniversite kitapları ve yaygın eğitim materyalleri de dahil olmak üzere, bu araç ve gereçlerde **kadınların (bilim insanlarının, eğitimcilerin vb.) sivil yaşama, sanata ve bilime katkıları görünürleştirilmelidir.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, üniversitelerin kadın sorunlarını araştırma ve uygulama merkezleri, kadın ve meslek kuruluşları, STK'lar.

- **Yükseköğretim programlarında**, öncelikle eğitim fakültelerinde, 2010 yılına kadar **Toplumsal Cinsiyet konulu derslerin programlara girmesi**, bu derslerin toplumsal cinsiyet duyarlılığı ve eleştirel pedagojiler konusunda eğitim almış eğitimciler tarafından verilmesi **sağlanmalı**, dersi alamamış olan kadın ve erkek eğitimciler ve yöneticiler için meslek içi eğitim kapsamında toplumsal cinsiyet eğitimi verilmeli, söz konusu derslerin gerek içerik gerekse yöntem açısından sorgulatici, güçlendirici ve dönüştürücü gizil sağlaması önemsenmelidir.

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, üniversiteler, Eğitim Fakülteleri, kadın kuruluşları.

- **Toplumsal cinsiyet bakış açısı taşıyan akademisyenlerin ve eğitimcilerin** kendi aralarında iletişimlerini güçlendirecek ve cinsiyetçi uygulamalara ortak tepki üretecek **ağlar kurmaları sağlanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

Üniversitelerin kadın sorunlarını araştırma ve uygulama merkezleri, sendikalar, meslek ve kadın kuruluşları, STK'lar.

### 3.6. Riskler ve Son Söz

Nihayet, **TÜSİAD 2000 raporunun, asıl dönüştürmenin zihniyet dönüştürülmesiyle mümkün olduğu yolundaki vargısı konusunda önemli sorunlar varlığını sürdürmektedir.** Türkiye'de eğitim politikası hâlâ, büyük ölçüde eşit haklar sağlanması ilkesine dayanmaktadır. Bu politika çok sınırlı bir eşitlik kavramından hareket etmekte, hâlâ kadınlarla erkeklerin toplumsal/ekonomik koşulları arasındaki farkları pek az dikkate almakta, kadınlara karşı ayırtgözetiminin yapısal/kültürel nedenlerini kaldırmayı hedeflememektedir. *"Milli eğitimde kız-erkek yoktur öğrenci vardır, kadın-erkek yoktur insan vardır"* klişesi hâlâ en yaygın eşitlik anlayışını yansıtmaktadır. Bu anlayış sürdükçe, eğitim hakkından yararlanamayan kız çocuklarının sınıfsal konumlarına, etnik kimliklerine, anadil farklılıklarına, yaşadıkları fiziksel mekanlara ve çatışma ortamlarına, ailelerinin toplumsal-kültürel kurgulanışlarına yönelik algılamalar derinleştirilmedikçe kampanyalar, mevzii çözümler olmaktan öteye gidemez.

Kadın erkek eşitsizliği konusundaki uluslararası terminolojiyle tutarlı olmayan, günü geçmiş bir kavramsallaştırma ve dilin eğitimle ilgili düzenlemelere ve uygulamalara sinmiş oluşu bu dar ve formel bir eşitlik anlayışının yansımalarındandır. Eğitim politikalarının kadın-erkek eşitsizliği konusundaki anlayışı, en fazla biyolojik bir cinsiyet kavramsallaştırmasına dayanmakta, toplumsal cinsiyet terimine yabancı durmaktadır. Bu dilin giderek, resmi istatistiklere<sup>183</sup> *"kadın" yerine "bayan" sözcüğüyle girişi; kimi yetkililerin "cinsiyeti anladık, toplumsal ne?"* ya da *"devletin öğretmeni cinsiyetçilik yapmaz"* gerekçeleriyle tez ve araştırma önerilerine onay vermeyişi bu tutumun örneklerdendir.

**Eğitimdeki destek mekanizmaları gerçek eşitliğin ve zihniyet değişikliğinin sağlanmasında hem kaynaklar hem de uygulamalar açısından sorunludur.** Kişilerin, ulusal ve uluslararası kuruluşların sağladığı eğitim yardımları, toplumda var olan yoksulluk ve bundan daha önemlisi gelir eşitsizliklerinin barındırdığı sosyal riskler için bir güvenlik sübabı gibi görünse de bu riskleri ortadan kaldırmakta yetersizdir. Türkiye'nin çok büyük sayılarla ifade edilen öğrenci nüfusu içinde destekten yararlananların sayısı sınırlıdır, kız çocuklar için bu yararlanma daha da sınırlıdır. Yardımın miktarı da kısıtlıdır ve çocukların eğitim gereksinim ve motivasyonunun artırılmasından ziyade ailenin geçimine katkı niteliğini taşımakta, amaçla bağlantısı kesilmekte, geleneksel örüntülerin ve davranış biçimlerinin değiştirilmesine ya da çocukların konfeksiyon atölyelerinden, tarla ve evde çalışmaktan kurtulmasına yetmemektedir.

Bir yandan yerinden edilmiş nüfus, yoğun göç, yoksulluk ve altyapı sorunları, öte yandan eğitime yurttaş yardımını güdüleyen politikalar, kitlesel bir *"yoksulluk kültürü"*nün gelişmesi sürecinde zaman zaman desteğin tecimselleşmesine, reklâm ve satış motiflerinin öne çıkmasına da zemin hazırlamıştır. Hedef kitlede *"Bize ne vereceksiniz?"* ve yardımı verende *"Bu bana nasıl dönecek?"* hesaplarının birlikte yürüdüğü, alanda çalışanların gözlemleri arasındadır. Devletin, destek konusundaki

---

183 bkz. T.C. MEB 2007b.

ideolojisi de sorunu, "hayırseverlik" sınırları içerisinde değerlendirip yoksulla ilişkisini de 'hayrat' düzeneğinde<sup>184</sup> kurmaktadır. Bu sonuçların "temel bir insan hakkı olarak eğitim" kavramsallaştırmasını aşındırdığında daha derin toplumsal, siyasal, etik içermelere gebe olduğu açıktır.

### 3.6.1. Hedef: Zihniyet Değişikliği

#### 3.6.1.1. Öneriler

- Gerek toplumsal cinsiyet gerekse eşitlik kavramları konusunda **uluslararası alanda kabul gören terminoloji ve kavramsallaştırmanın eğitimle ilgili tüm siyasa, metin, gösterge ve uygulamalara yansıtılması sağlanmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

MEB, YÖK, TÜİK, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, eğitim fakülteleri, meslek ve kadın kuruluşları, STK'lar, görsel ve işitsel basın.

- Eğitimle ilgili desteklerin, Şartlı Nakit Transferi başta olmak üzere, alanda çalışanların gözlemledikleri gibi, "önüne gelene dağıtma", kimi başka amaçları gözeterek paylaşırma vb. uygulamalardan ve sadakaya koşullanmış bir kitle yaratma risklerinden kurtarılarak gerçek gereksinim sahiplerine ulaştırılması ve **yardım kavramı yerine hak temelli sosyal politikalara geçilmesi amaç olmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

Siyasal irade, kamu ve sivil toplum, görsel ve yazılı basın, üniversiteler, sendikalar, kadın ve meslek kuruluşları, STK'lar, özel sektör.

- Sivil toplum örgütlerinin hak temelli savunuculuk rolleri yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele politikalarının oluşturulmasında son derece önemlidir. **Sosyal devleti etkin kılmak ve hizmetin niteliğini arttırmak bu alanda çalışan sivil toplum kuruluşlarının önceliği olmalıdır.**

*Sorumlu ve ilgili kuruluşlar:*

Kamu ve sivil toplum, görsel ve işitsel basın, üniversiteler, sendikalar, STK'lar, kadın ve meslek kuruluşları, özel sektör

### 3.6.2. Son Söz Yerine

Çocukları okula getirmek, çok çeşitli toplumsal, ekonomik ve siyasal etkileşimlerin konusu olarak eğitimcinin görev alanı dışındaki müdahaleleri de gerektirir. Eğitimin içermelerini fark etmek, sorgulamak ve iyileştirmek ise eğitimcinin asal görevidir. Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliği söz konusu

---

<sup>184</sup> bkz. Alataş, 2007. Gerçekten de, bakanlığın, Şartlı Nakit Transferi konusundaki Bilgi Notu, Dar Gelirli Ailelere Karşılıksız Eğitim ve Sağlık Desteği, <http://www.hayrat.gov.tr/sartlinakitklavuz.html> erişim 24.08.2007 adresinden duyurulmaktadır. T.C. MEB (Tarihsiz a).

olduğunda genellikle konuşulanlar, okula gidemeyen kız çocuk ve okuma yazma bilmeyen kadın sayılarıyla sınırlandırılmaktadır. Kız çocukların ve kadınların eğitim süreçlerine katılması çok önemlidir. Ancak ayırıcı ve baskıcı politikaların egemen olduğu bir eğitim sisteminde, kadın ya da erkek, eşit-özgür bireylerin yetiştirilmesi ne ölçüde sağlanabilir? Bu açıdan eğitim sisteminin ideolojisini, öğretim politika ve etkinliklerinin açık ve örtük iletilerini görmek, eğitimin ataerkil ideolojinin yeniden üretiminde nasıl yaygın ve etkili bir araç olarak işlediğini göstermek ve bu işleyişle yüzleşmek aynı derecede gereklidir.

Bu bağlamda, TÜSİAD 2000 raporunda vurgulanmış olan "İHL'lerdeki kız öğrenci yoğunluğu"na eklenen ve özellikle 2007 yılında eğitimde dinselleşmenin yaygınlaşması konusunda kimi kamuoyu kesimlerinde<sup>185</sup> giderek artan duyarlılıklara yol açan süreçlerin dikkatle izlenmesi ve değerlendirilmesi, bu gelişmelerin kız ya da erkek çocuklar ve kadınlarla erkekler için sonuçları açısından ciddi bir önem taşımaktadır. Örtünme konusunda üniversitelerdeki serbestleştirmenin bir siyasal hedef olmaktan çıkarılarak zaman içinde yükseköğretim ilkeleri çerçevesinde ele alınması ve üniversite öncesi eğitim düzeylerine genişlememesini sağlayacak güvencelerin güçlendirilmesi geniş bir uzlaşma için gerekli görünmektedir. Üniversitelerde farklı inanç ve düşüncelere sahip olanların bu tercihlerinin de birer bireysel özgürlük alanı olduğunu vurgulayacak söylem ve davranışların geliştirilmesi bu bağlamda aynı derecede önem taşımaktadır.

İHL'lerle ilgili olarak hem mesleki teknik eğitimin hem de kız öğrencilerin gelecekları açısından sonuçları dikkate alan düzenlemelere gidilmesi sağlanmalıdır. Bu kurumların sayısının din görevlileri gereksinimini karşılayacak biçimde belirlenmesi, kız öğrencilerin sayılarının sınırlanması, din eğitimiyle ilgili toplumsal taleplere yanıt verecek yeni düzenlemelerin eğitimcilerin ve uzmanların katılımıyla geliştirilmesi aynı kapsamda düşünülmelidir.

Eğitimde toplumsal cinsiyet bakış açısını yerleştirmenin bir önkoşulu olarak farkındalık yaratılması gerektiği konusunda geniş bir görüş birliğine varılmış olması sevindiricidir. Ancak, öğrencilerin okula çok kemikleşmiş önyargılarla, tutumlarla ve değişim konusunda korku ve çekincelerle geldikleri ve okulun yerleşik geleneklere göre işleyen hiyerarşik yapısı içinde kırılmaların gerçekleştirilmesinin çok zor olduğu görülmektedir. Okulda, kalıpyargıların dışında düşünenlere büyük tepki söz konusudur. Bu nedenle de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında "eğitimin şart olduğu" kabul edilse bile **tüm toplumsal kurumların işbirliği ile toplumda kadın ve erkekler arasındaki güç asimetrisinin ortadan kaldırılması çok önemlidir**<sup>186</sup>.

Kadınların kendi sözleriyle "cinsiyetçilik her yerde", "doğduğumuz andan itibaren başlıyor ve daima sürüyor". Gerçek bir dönüşüm için ev, iş ve siyaset de değiştirilmeli, aile içindeki cinsiyetçi yaklaşımları kırmak için eğitim çalışmaları yapılmalı, dönüşüm bireysel çabalar yanında toplumsal projelerle

---

185 bkz. örn., Alkan, 2008; Baştuğ, 2007; Erdem, 2007; Kadioğlu, 2007; Kongar, 2007; Miser, 2007; Saymaz, 2008; Sabah, 16.05.2007; Tutak, S. 2007; Cumhuriyet, 08.12.2007; Cumhuriyet, 05.10.2007; Cumhuriyet, 24.11.2007; Radikal 30.11.2007; Cumhuriyet 21.11.2007; Radikal 12.04.2007; Vatan 17.12.2007; CHP Kadın Kolları, 2006.

186 Heinrich Böll Stiftung Derneği, 2007.

desteklenmeli, **kadınlar için olduğu kadar erkekler için de cinsiyetçi olmayan stratejiler geliştirilmelidir.** 2008 Yılı Hükümet Programı'nın, "ailelerin bilinçlendirilmesi ve toplumsal farkındalığın artırılması amacıyla eğitsel ve görsel yayınlar yoluyla televizyonun daha etkin kullanımı sağlanacak, sivil toplum kuruluşları ile ortak kampanyalar gerçekleştirilecektir" vaadi tüm içermeleri ve gerekleriyle uygulanmaya konulmalıdır.

Bu rapor çerçevesinde geliştirmeye çalıştığımız politika önerileri, girişte de belirtildiği üzere, temelde siyasal iradeye yönelerek resmi ve sivil bürokrasinin yürütebileceği eylemlilikleri hedeflemekte, sivil toplumun geliştirdiği birikimin ve mücadele yöntemlerinin bu eylemliliklere özümsemesini gerektirmektedir. Ancak bu sürecin kadınlar lehine bir dönüşümü gerçekleştirebilmesi için öncelikle kadınlarla birlikte ve katılanların, kendilerini de kadınlar lehine dönüştürmelerini içeren bir devinim ve pratik olarak anlaşılması şarttır. O nedenle de, öneriler arasında Milli Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere bürokrasinin, sivil toplum kuruluşlarının, eğitim kurumlarının ve kadınların da bu tür bir dönüştürücü yapıyı ve ruhu sağlayacak bir özeleştirme ve değişim süreci içine girmesini sağlayabilecek örneklerle yer verilmiştir.

Hiç kuşkusuz, buradaki örnekler yapılabilecek olanların sınırlı bir bölümünü oluşturmaktadır.. Türkiye toplumunun çok hızlı değişen, çok karmaşık gerçekliği karşısında tüm çözüm yollarını öngörebilmek gibi bir iddiası yok bu raporun. Ama bir umudu var: Siyasal iradeyi, sivil toplumu ve kadınların kendilerini bu dönüştürmeye azmettiren ruhu ve yapılanmayı, sorgulama ve mücadeleyi desteklemek. Bu ruh ve yapılanmanın gelişmesi, toplumun günlük yaşam deneyimleri sırasında kendi yaratıcı gücüyle başka çözüm yollarını çoğaltmasının da yolunu açacaktır.

**Öneri: Gerçek bir dönüştürme, erkeklerle kadınlar arasındaki temel güç ilişkilerinin, ev-içi alan, işgücü piyasaları ve siyaset dahil, yeniden yapılanmasını, cinsiyetçi kültürün dönüştürülmesini, doğrudan doğruya patriyarkiyi hedefler.** Hem nedenlerle hem de sonuçlarla mücadele anlamında daha kapsamlı bir yaklaşımı gerektirir. **Böylesi bir mücadelenin olmazsa olmaz koşulu ise, "kadınlar için" getirilecek önlemlerden öteye, mevcut erkek iktidarının tüm alanlarını ve erkek yaşam biçimlerini dönüştürmeyi de kapsayan bir zihniyet değişikliğidir.**





## Kaynakça

- ABHABER.EU (2007). BM Kalkınma Programı'nın İnsani Gelişme Raporuna göre Türkiye'nin daha çok çalışması gerekiyor (orjinal metin) [http://www.abhaber.com/haber\\_sayfasi.asp?id=19895](http://www.abhaber.com/haber_sayfasi.asp?id=19895). Erişim 08.12.2007
- AÇEV, KA-DER, ERG (Tarihsiz). Bin Yıl Hedefleri ve Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal ve Yerel Sivil İzleme Grupları 2005 Yılı Değerlendirme Raporu, [www.kizlaricinegitim.net](http://www.kizlaricinegitim.net) Erişim 21.10.2007
- AÇEV, KA-DER, ERG (2007). Kız Çocuklarının Eğitimi İçin Bildirge, [http://www.adrena.com.tr/kader/?p=proje\\_esitlik](http://www.adrena.com.tr/kader/?p=proje_esitlik). Erişim 09.12.2007
- Aker, A.T., Çelik, A.B., Kurban, D., Ünal, T., Yükseler, H.D. (2005). Türkiye'de Ülke İçinde Yerinden Edilme Sorunu: Tespitler ve Çözüm Önerileri, [www.tesev.org.tr](http://www.tesev.org.tr) Erişim 25.11.2007
- Alkan, T. (2008, 01.01) Güle güle lanet yıl, Radikal.
- Allan, E.J., Madden, M. (2006). Chilly Classrooms for Female Undergraduate Students: A Question of Method? *The Journal of Higher Education*, 77(4) A.Ü. KASAUM (2002-2006) Faaliyet Raporları
- Altınay, A. ve Arat, Y., (2007). Türkiye'de Kadına Yönelik Şiddet Raporu, <http://www.kadinmagazin.com/yasam/Turkiye-de-Kadina-Yonelik-siddet-Raporu/1035/> Erişim, 16.11.2007,
- Altunsaray, M. (2000). İmam Hatip Liselerine Talebi Etkileyen Etmenler, Ankara İli Örneği, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi.
- Arslan, Ş.A. (2000). Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik, T.C. Başbakanlık KSSGM, Ankara:Beyda Ofset
- Atlıhan, A., Eren, E.Ö., Fidan, Ö.N. (2006). İlköğretim Hayat Bilgisi 3 Ders Kitabı, 2. Baskı, İstanbul: MEB Devlet Kitapları.
- Aydağül, B., (2006). Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Politika Analizi ve Öneriler, TÜRKONFED, ERG, İstanbul.
- Aydın, M.Ş., (2007). Kuran Kursu ve Kadın, Diyanet Aylık Dergi, no.198, 24-27.
- Baştuğ, Y. (2007, 26.12). Alevi kız öğrenciler servise alınmıyor, *Cumhuriyet*.
- Bekleviç, T. (2004). Kağızman Modeli, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Bozan, İ. (2007). Devlet ile Toplum Arasında Bir Okul: İmam Hatip Liseleri... Bir Kurum: Diyanet İşleri Başkanlığı, İstanbul: TESEV yayınları.
- Budak, G., Özkaya, M.Ö. (2007). Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Eğitim Politikaları, *İş Dünyasında Kadın* içinde, TÜRKONFED, İstanbul
- Buğra, A. (2006,10.12). Yoksullukla mücadele hayırseverlik değil, Radikal İki.
- Cebeci, S., (1993). İmam-Hatip Liselerinden Mezun Olanların Yönelişleri ve Sebepleri', *Türkiye'de Din Eğitimi ve Öğretimi* içinde, İstanbul:İslam Medeniyeti Vakfı Yayınları, s 109-115.
- CEDAW (2005) Concluding Comments: Turkey. Advance Unedited Version, 05-21758 (E), 10-28 January.
- CEDAW Türkiye Yürütme Kurulu (2004). Dördüncü ve Beşinci Birleştirilmiş Periyodik Ülke Raporuna Hitaben 6.12.2004'te BM CEDAW Komitesine Sunulan Gölge Rapor.

- CHP Kadın Kolları (2006). AKP'nin Yüz Karası, Ankara: Yorum Basın Yayın Sanayi Ltd.Şkti.
- Charles, M.and. Bradley, K. (2005). Why aren't more girls 'geeks'? Gender gap in computer science due to pervasive stereotypes, too much choice too early, Paper presented at the 100th annual meeting of the American Sociological Association in Philadelphia. [http://www.eurekalert.org/org/pub\\_releases/2005-08/uoc-wam081105.php](http://www.eurekalert.org/org/pub_releases/2005-08/uoc-wam081105.php) Erişim 17.10.2007
- Commission of the European Communities (2006). Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A Roadmap for equality between women and men, 2006-2010 [SEC (2006) 275], Brussels, 01.3.2006.
- Council of Europe, (2007). Recommendation on gender equality in education Date: Fri, 12 Oct 2007 Press Release Council of Europe Press Division Ref: 679a07, From: Council.of. Europe. Press@coe. İnt To: Council.of.Europe. Press@coe. int pressunit@coe. int www.coe.int/ pres Erişim 12.10.2007
- Cumhuriyet (2007, 08.12). Türban liseye girdi
- Cumhuriyet (2007, 21.11). Baskı okul bıraktırdı.
- Cumhuriyet (2007, 05.10). Türban ilköğretime de indi.
- Cumhuriyet (2007, 24.11). Eğitim Sendikaları Dikkat Çekti, Pansiyonlar ve Yurlarda dinci baskı artıyor
- Cumhuriyet (2007, 19.05). MEB'de Cinsiyetçi Kadrolaşma
- Cumhuriyet (2007, 09.03). İş Dünyasının Mesleki Eğitime Bakışı-İş Dünyamızın İhtiyaçları ve İşgücü Arzı arşısında Mesleki Eğitimimiz. İT0: Önce Eğitim,.
- Eğitim Sen (2007). Üniversite Yönetimlerinde Kadının Adı Yok, Kadın 8 Mart, Eğitim Sen Bülteni Eki.
- Çakır, R., Bozan, İ., Talu, B. (2004). İmam-Hatip Liseleri, Efsaneler ve Gerçekler, İstanbul: TESEV Yay.
- Çelikten, M. (2004). Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 172, 91-118
- DİE-WB (2004). Türkiye: Ortak Yoksulluk Değerlendirme Raporu, Ankara.
- DPT (2007). 2008 Yılı Programı [http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2008\\_programi.pfd](http://ekutup.dpt.gov.tr/program/2008_programi.pfd), Erişim 03.11.2008
- Radikal (2007, 13.07). Doğu cephesinde değişen bir şey yok.
- Duman, A. (2005). "Türkiye'de Yaşam Boyu Öğrenme Siyasetlerini Oluştur(a)mamanın Dayanılmaz Hafifliği", *Yaşam Boyu Öğrenme 1. Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyumu Bildirileri ve Tartışmalar* içinde, F. Sayılan, A. Yıldız (Yay. Haz.), Ankara: A.Ü.Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yay., 31-44.
- Dumanlı, E. (2007). Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet, Kadın, Eğitim Sen Bülteni Eki, Kasım, 25-26.
- Eğitim Sen (2007). Üniversite Yönetimlerinde Kadının Adı Yok, Kadın 8 Mart, *Eğitim Sen Bülteni Eki*.
- Eğitim Sen, (2005). 2002-2005 Eğitim Sen Merkez Kadın Sekreterliği Çalışmaları, [http://www.egitimsen.org.tr/index.php?eylem=6\\_bilgibelge](http://www.egitimsen.org.tr/index.php?eylem=6_bilgibelge) Erişim 16.08.07
- Eğitim Sen, (2004). Eğitim İşkolunda Çalışan Kadınların Sorunları ve TİS Talepleri, Eğitim Sen 1. Kadın Kurultayına sunulan komisyon raporu, 2-4 Temmuz 2004, Ankara: Eğitim Sen Yayınları

- Erdem, T. (2007). Bazı görevler için son yıl, *Radikal*, 31.12.2007.
- Esen, Y. (2007). Sexism in School Textbooks Prepared under Education Reform in Turkey, *Journal for Critical Education Policy Studies*, 5 (2).
- Esen, Y. ve Bağlı, M.T., (2003). İlköğretim Ders Kitaplarındaki Kadın ve Erkek Resimlerine İlişkin Bir İnceleme, *A.Ü.E.B.F. Dergisi*, 35(1-2),143-154
- Fırat, N. (2007, 14.05). Baba beni okula gönder, *Gündem Ek*, sayı 49, <http://www.gundemimiz.com/haber.asp?haberid=3206> erişim 22.05.2007
- Gök, F. (2003). Vatandaşlık ve İnsan Hakları Eğitimi Ders Kitapları, *Ders Kitaplarında İnsan Hakları: Tarama Sonuçları* içinde, B.Çotuksöken, A. Erzan, O. Silier (ed.), İstanbul: Tarih Vakfı Yay,158-171
- Gökşen, F., Cemalçılar, Z., Gürlesel, C.F. (2006). Türkiye'de İlköğretim Okullarında Okulu Terk ve İzlenmesiyle Önlenmesine Yönelik Politikalar Çalışması, AÇEV, KA-DER, ERG Eğitimde ve Toplumsal Katılımda Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Projesi kapsamında hazırlanan rapor.
- Gümüsoğlu, F. (2006). Ders kitaplarında toplumsal cinsiyet. *Kadın Çalışmaları Dergisi I* (I), 74-81.
- Gündüç, G. (2007, 16.07). Toplumsal Eşitlik İçin Kızlar Okula!, BİA Haber Merkezi <http://www.bianet.org/cocuk/kategori/egitim/99744/toplumsal-esitlik-icin-kizlar-okula>, Erişim 09.12.2007
- Gürlek, M. (2006). AÇEV "7 Çok Geç!, Toplumsal ve Ekonomik Kalkınma için Erken Çocukluk Eğitimi" Konferansı, 24 Şubat 2006. <http://www.tusiad.org>.
- Gürlesel, C. F. (2004). "Eğitimde Fırsat Kapısı: 2025'e Doğru Nüfus, Eğitim ve Yeni Açılımlar", <http://www.erg.sabanciuniv.edu.tr>
- Gürses, F. (2003). Medya ve Kadın Öğretmenler, Türkiye'de Yazılı Basında Kadın Öğretmenlerin Temsili, Ankara: Eğitim Sen Yayınları
- Hausmann, R., Tyson, L. D., Zahidi,S. (2007). The Global Gender Gap Report 2007, WEF, <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf> Erişim 09.12.2007
- HÜNEE (2006). Türkiye Göç ve Yerinden Olmuş Nüfus Araştırması, Ankara: İsmat Matbaacılık Yayıncılık.
- HÜNEE (2004). Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2003, Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri Basımevi, Ankara
- HÜNEE (1999). Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 1998, Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri Basımevi, Ankara
- Harber, C. (2002). Schooling as Violence: an exploratory overview *Educational Review*, vol. 54(1), 7-16
- Hazar Eğitim Kültür ve Dayanışma Derneği (2007). Türkiye'nin Örtülü Gerçeği, Başörtüsü Yasağı Alan Araştırması, İstanbul: Umut Matbaası.
- Heinrich Böll Stiftung Derneği (2007). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları, İstanbul: Sena Ofset
- Işık, O. ve Pınarcıoğlu M. (2001). Nöbetleşe Yoksulluk, Sultanbeyli Örneği, İstanbul: İletişim Yay.
- Işık, S. N. (2005). Kadın Eğitiminde İnfomal Öğrenme Kanalları: Kadın Hareketinde Yetişkin Kadınlarla Çalışmada İki Örnek, *Yaşam Boyu Öğrenme. Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyumu Bildirileri ve Tartışmalar*, F. Sayılan, A. Yıldız (Yay. Haz.), Ankara: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yay., 117-130
- İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etüdler Merkezi (AREM) (2007). Değerlendirme Raporu Birinci Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi: Türkiye'de Yaşam Kalitesi.

- Jütting, J.P, Morriison, C., Dayton-Johnson, J., Drechsler,D. (2006). Measuring Gender (In)equality: Introducing the Gender, Institutions and Development Data Base (GID), Working Paper No. 247, EV/DOC(2006)01 <http://www.oecd.org/dataoecd/17/49/36228820.pdf> Erişim 28.10.2007
- Kadioğlu, A. (2007, 09.12). Başörtüsü...Nereye Kadar? *Radikal İki*
- Kalaycıoğlu, E. ve Toprak, B. (2004). İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın, TESEV.
- KAMER (2007). Ben varım, İstanbul: Kamer Vakfı Yayınları
- KAMER (Tarihsiz). Kadının İnsan Hakları İçin Bilinç Yükseltme Grup Çalışmaları <http://www.kamer.org.tr/projeler.htm> Erişim 14.09.2007
- Kardam, N. (Tarihsiz). Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Vakfı Kadının İnsan Hakları Eğitimi Programı 1995-2003 Değerlendirme Raporu (çev.E.Anıl) [www.wwhr.org/images/degerlendirme\\_raporu.pdf](http://www.wwhr.org/images/degerlendirme_raporu.pdf) Erişim 21.12.2007
- Kaytaş, M. (2005). Türkiye'de Okul Öncesi Eğitimin Fayda Maliyet Analizi. İstanbul: AÇEV Yayınları.
- Koçyılmaz, Y. (2000). Türkiye'de Köyde Yaşayan Kız Çocuklarının Temel Eğitim Sorunları, İç Anadolu Bölgesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kongar, E. (2007, 31.12). Türban 'özgürlüğü' ve sonrası, *Cumburiyet*
- Lewis, M.E. and Lockheed, M.A. (2006). Inexcusable Absence, Why 60 million girls aren't in school and what to do about it? Center For Global Development. Washington D.C.
- Marschke, R. R, Laursen, S. J., Nielsen, M., Rankin, P. (2007). Demographic Inertia Revisited:An Immodest Proposal to Achieve Equitable Gender Representation among Faculty in Higher Education, *Journal of Higher Education*, 78 (1).
- McLaren, P. (2003). Critical Pedagogy: A Look at the Major Concepts in A. Darder, M. Baltodano,, R.D. Torres (eds.), *The Critical Pedagogy Reader*, London: Routledge Falmer.
- Milliyet (2007, 26.05). Felsefe öğretmeninin etek altı görüntüsü skandalı <http://www.milliyet.com.tr/2007/05/26/son/sontur37.asp> Erişim 28.09.2007
- Milliyet (2007, 11.10). Üçerli kolda yardım teşhiri. [www.milliyet.com.tr/2007/10/11/guncel/gun05.htm](http://www.milliyet.com.tr/2007/10/11/guncel/gun05.htm)
- Miser, B. (2007, 09.11). Alevi köyüne öğretmen yok imam var, *Radikal*.
- Nohl, A.-M. ve Sayılan, F. (2004). Türkiye'de Yetişkinler için Okuma Yazma Eğitimi. Temel Eğitime Destek Projesi Teknik Raporu, Milli Eğitim Bakanlığı/Avrupa Komisyonu, [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr) Erişim 30.09.2007
- Numanoğlu, N. (Tarihsiz). Avrupa Birliğinin Bölgesel Yönetişime İlişkin Türkiye'den Beklentileri ve Ulusal Program, <http://ipc.sabanciuniv.edu/tr/ArastirmaAlanlari/documents/NursenNumanoglu> Erişim 21.10.2007
- Okudan, Y.T. (2006). İlköğretim Okullarında Kadın Yönetici Olmak, Yüksek Lisans Tezi, TODAİE Kamu Yönetimi Bölümü
- OECD (2006). Education at a Glance: OECD Indicators, OECD, Paris.[www.oecd.org/dataoecd](http://www.oecd.org/dataoecd) Erişim 6.07.2007
- OECD (Tarihsiz a). Analysis of aid in support of gender equality [http://www.oecd.org/document/6/0,3343,en\\_2649\\_34469\\_34442502\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/6/0,3343,en_2649_34469_34442502_1_1_1_1,00.html) [www.oecd.org/dac/stats/crs/gender](http://www.oecd.org/dac/stats/crs/gender) Erişim 29.07.2007 <http://dx.doi.org/1787/06815451617>

OECD [www.oecd.org/dev/institutions/GIDdatabase](http://www.oecd.org/dev/institutions/GIDdatabase).

OECD (Tarihsiz b). Program for International Student Assessment (PISA) <http://nces.ed.gov/surveys/pisa/index.asp> Erişim 12.08.2008.

OECD (2007). Executive Summary PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World <http://oecd.org/dataoecd/15/13/39725224> Erişim 10.12.2007

OECD (2007). Executive Summary PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World) <http://oecd.org/dataoecd/15/13/39725224> Erişim 10.12.2007

OECD (2007a). Education at a Glance 2007 - OECD Indicators <http://www.oecd.org/oeecd/display>. Erişim 04.10.2007

ÖSYM,(2007). 2006-2007 Yükseköğretim İstatistikleri,. [www.osym.gov.tr](http://www.osym.gov.tr). Erişim 02.07.2007

ÖSYM (2007a). ÖSYM Basın Toplantısı, 12 Temmuz 2007 [www.osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx](http://www.osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx). Erişim 26.02.2008

Özdemir, Y. (2006). Erkek Teknik Ortaöğretim Okullarındaki Kız Öğrencilerin Okul Yaşantıları (Mersin İli Merkezi Örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Özipek, K. (2005). Sivil toplum kuruluşları yeniden tartışılmalı <http://www.gundemimiz.com/haber.asp?haberid=136> Erişim, 14.06.2005

Polat, S. (2007, 16.09). Haydi Çocuklar Okula, *Radikal İki*,

Radikal (2007, 30.11). Meclis 'mahalle baskısı'nı tespit etti

Radikal (2007, 23.08). "İki Hayırsever Gerek! Adana'da inşaatta çalışıp dershaneye giden Salih matematik, Mardin'de 13 çocuklu ailenin kızı Gülşen tıbbi kazandı ama ikisinin de parası yok."

Radikal (2007, 12.04). Kuran kursu kızlara teslim

Sabah (2007, 16.05). Bu kez okulda cihat

Sayan, S. (2007). Kız Öğrencilerin Okul Yaşantılarına İlişkin Nitel Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Sayılan, F. (2006). Halk Eğitimine Feminist Bir Bakış, 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresine sunulan bildiri, 13-15 Eylül 2006, Muğla Üniversitesi, Muğla.

Sayılan, F. (2004). Eğitim İşkolunda Çalışan Kadınların Sorunlarının Tespiti Araştırması, Özet Rapor, *Eğitim Sen 1. Kadın Kurultayı, Sorgulamak ve Değiştirmek İçin*, 2-4 Temmuz 2004, Ankara: Eğitim Sen Yayınları, 123-141.

Saymaz, İ. (2008, 01.01). Okulda dini ayrımcılığın bedeli:30YTL, Radikal

Smits, J. And Hoşgör, A.G. (2006). Effects of family background characteristics on educational participation in Turkey, *International Journal of Educational Development* 26, 545-560.

Smits, J. and Hoşgör, A.G. (2003). "Linguistic Capital: Language as a Socio-economic Resource among Kurdish and Arabic Women in Turkey" *Ethnic and Racial Studies*, 26, 829-853.

Şahin, B. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Başarı -Ankara İli Çankaya ve Mamak İlçeleri İlköğretim İkinci Kademe Öğrencileri Örneği, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi.

- Tan, M.G. (2007). Eğitimde Cinsiyetçilik: Farkında mıyız? Kadın, 8 Mart, *Eğitim Sen Bülteni Eki*, Ankara:Desen Ofset
- Tan, M.G. (2007a). Women, Education and Development in Turkey, in Education in 'Multicultural Societies, Turkish and Swedish Perspectives, A. Rabo, M.Carlson, F.Gök (eds.) Swedish Research Institute in İstanbul, Transactions vol.18, 107-122.
- Tan, M.G. (2007b). Nüfus, Kalkınma ve Kadınların Eğitimi, *Türkiye İçin Nüfus ve Kalkınma Stratejileri ve Bazı Politika Önerileri* içinde, B.T. Akşit (ed), Ankara: TÜBA, 212-216.
- Tan, M.G. (2006). Kadın öğretmenlerin Anlatılarıyla Eğitimde Cinsiyetçilik, *Kadın Çalışmaları Dergisi*, I(3), 118-125.
- Tan, M. (2005) Yeni (!) İlköğretim Programları ve Toplumsal Cinsiyet, *Eğitim, Bilim, Toplum*, 3(11), Yaz, 68-77.
- Tan, M. G. (2005a). TÜBA-UNFPA Nüfus/Kalkınma Stratejileri ve Kadınların Eğitimi, Konu Politika Önerileri Taslak Raporu.
- Tan, M.G. ve Somel, R. N. (2005). Eğitimde Destek Mekanizmalarına Yansımalarıyla Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, *Amme İdaresi Dergisi*, 38 (19), 1-23.
- Tan, M. (2005). Yaşamboyu Öğrenme ve Toplumsal Cinsiyet Boyutunda Kimi İçermeleri, *Yaşam Boyu Öğrenme* içinde, F. Sayılan ve A. Yıldız, (Yay. Haz.) I. Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyumu, 9-10 Aralık 2004, Ankara: A.Ü.E.B.E. Yay., 207-220.
- Tanrıöver, H.U. (2003). Ders Kitaplarında Cinsiyet Ayrımcılığı, Ders Kitaplarında İnsan Hakları: Tarama Sonuçları içinde B. Çotuksöken, A. Erzan, O. Silier (der.) İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları,106-122.
- Tansel, A. (2002). "Determinants of School Attainment of Boys and Girls in Turkey: Individual, Household and Community Factors", *Economics of Education Review*, 21 (5), 455-70.
- TİSK, (2008). OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler, Ankara: Yorum Basın Yayın Sanayi
- Tutak, S. (2007, 21.11). Dini Baskı Anadolu Lisesinden Kaçırıtı, *Radikal*.
- TED, 2007, Türkiye'de Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Sistemi, Özet Rapor, TED Konferansı 12-13 Nisan 2007, Ankara: Adım Ajans.
- Tunceroğlu, E. (2006, Kasım). Barınmayanlar Kadın Olunca, Öğrenci Postası.
- Turan, E. (2007). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Geleceğe Yönelik Beklentileri -Ankara Haymana İlçesi Örneği- Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- T.C. Başbakanlık KSSGM (Tarihsiz) Demokratik Yurttaşlık Eğitimi Projesi/29 file://C:\Documents and Settings\q\Belgelerim\My Web Sites\WEB DOSYALAR\bel... www.kssgm.gov.tr Erişim 17.01.2006.
- T.C. Başbakanlık KSGM (2007). 2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi Kapsamında Sorumlu/İlgili Kurum ve Kuruluşlar Tarafından İletilen Dördüncü Üç Aylık Döneme İlişkin Faaliyet Raporlarının Özeti. <http://www.ksgm.gov.tr> Erişim 18.10.2007
- T.C. Başbakanlık KSGM (2005). Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Oluşturma Eylem Planı, Eğitim Çalışma Grubu Raporu, çoğaltma, Ankara 28-29 Kasım

- T.C. Başbakanlık KSSGM (2003). BM CEDAW Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan 4.ve 5. Birleştirilmiş Periyodik Türkiye Raporu [www.ksgm.gov.tr](http://www.ksgm.gov.tr) Erişim 09 Haziran 2007.
- T.C. Başbakanlık KSSGM (2001). Eğitim Materyallerinde Cinsiyetçi Ögeler, Ankara:Can Matbaacılık.
- T.C. Başbakanlık Diyanet İşleri Başkanlığı (2007). Diyanet İşleri 2006 Yılı İstatistikleri İstatistik No:18, Ankara.
- T.C. MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü (Tarihsiz). T.C. MEB Türkiye genelinde Halk Eğitimi Merkezlerine ilişkin 2005-2006 Öğretim Yılı verileri <http://cygm.meb.gov.tr/birimler/istatistik/hem/hemistat.htm> Erişim 13.12.2007.
- T.C. MEB (Tarihsiz). 100 Temel Eser <http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular/100TemelEser/100TemelEser.htm> Erişim 24.10.2007.
- T.C. MEB (Tarihsiz a). Şartlı Nakit Transferi Bilgi Notu, Dar Gelirli Ailelere Karşılıksız Eğitim ve Sağlık Desteği, <http://www.hayat.gov.tr/sartlinakitklavuz.html> erişim 24.08.2007
- T.C. MEB (2007). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2006-2007 <http://sgb.meb.gov.tr> Erişim 21.06.2007.
- T.C. MEB (2007a). 2008 Yılı Bütçesine İlişkin Rapor <http://sgb.meb.gov.tr> Erişim 25.12.2007.
- T.C. MEB (2007 b). Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2006-2007 Detay Ek Dosya <http://sgb.meb.gov.tr> Erişim 19.11.2007
- T.C. MEB (2007c). Haydi Kızlar Okula Projesi [http://www.haydikizlarokula.org/uygulama\\_sonuculari.php](http://www.haydikizlarokula.org/uygulama_sonuculari.php) Erişim24.08.2007
- T.C. MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı (2007), 2006 Yılı Faaliyet Raporu, <http://sgb.meb.gov.tr> Erişim 16.10.2007
- T.C. MEB (2006). Türkiye Eğitim İstatistikleri 2005-2006 [http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/TURKIYE\\_EGİTİM\\_İSTATİSTİKLERİ\\_2005\\_2006](http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/TURKIYE_EGİTİM_İSTATİSTİKLERİ_2005_2006). Erişim 02.10.2007
- T.C. MEB EARGED (2005). PISA 2003 Projesi Ulusal Nihai Rapor, [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr) Erişim 11.08.2007
- TÜİK, (2006). Nüfus ve Kalkınma Göstergeleri, <http://nkg.tuik.gov.tr> Erişim 15.10.2007
- Türkiye İş Kurumu (Tarihsiz). İşgücü Yetiştirme Kursları <http://www.iskur.gov.tr/mydocu/kurs.html> Erişim 14.09.2007
- Türkmen (Gül), E. (1998). İmam Hatip Lisesi Öğrencilerinin Beklenti ve Sorunları, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- TÜSİAD (2005). Doğru Başlangıç: Türkiye'de Okul Öncesi Eğitim. İstanbul: TÜSİAD Yayını.
- TÜSİAD (2000). Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset, İstanbul, Lebib Yalkın Yay.
- TÜSİAD (1990). Türkiye'de Eğitim, Sorunlar ve Değişime Yapısal Uyum Önerileri.
- UNDP (2007). Human Development Report 2007-2008 <http://hdrstats.undp.org/indicators/268> Erişim 10.12.2007
- UNDP (2006) Human\_development\_indicators.pdf [http://www.undp.org.np/publication/html/hdr2006/Human\\_development\\_indicators.pdf](http://www.undp.org.np/publication/html/hdr2006/Human_development_indicators.pdf) Erişim 16.07.2007



- UNESCO (2007). Education for All Global Monitoring Report <http://www.unesco.org/education/GMR/2007/Full-report.pdf>, Erişim 23.07.2007.
- UNESCO (2007a). Education for All Global Monitoring Report 2008, <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001547/154743e.pdf> Erişim 26.02.2008
- UNICEF (2004). Dünya Çocuklarının Durumu 2004, [http://www.unicef.org/sowc04/files/SOWC\\_04\\_eng.pdf](http://www.unicef.org/sowc04/files/SOWC_04_eng.pdf) Erişim 20.10.2007
- UNICEF (2007). The State of the World's Children, Information by Country, [www.unicef.org/infobycountry](http://www.unicef.org/infobycountry) Erişim: 03.07.2007
- UNICEF (2007a). The State of the World's Children, Information by Country, 2008 <http://www.unicef.org/sowc08/docs/sowc08.pdf> Erişim 26.02.2008
- Ünal, L. I. (2003). İlköğretim Okullarında "Demokratik Okul Ortamının" Oluşturulmasına Kadın Yöneticilerin Katkısı, *Eğitim, Bilim, Toplum*, 1(2/3),108-124.
- Ünlü, Y.(1999). İmam Hatip Öğrencilerinin Beklenti ve Sorunları, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Vatan (2007, 17.12) Ödül törenine türbanla katılan E.B.D.'nin okuduğu Şefkat Kolejinde türban takmayan yok gibi
- WEF, (2007). The Global Gender Gap Report 2007: Country Highlights and Country Profiles. <http://www.weforum.org/en/initiatives/gcp/Gender%20Gap/Countries2007/index.htm#profiles> Erişim 19.11.2007.
- Yamaner, G. (2004). Üniversitede Cinsiyetçilik Ağı, *Kilad Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Araştırma Dergisi*, Bahar, 21-42.
- Yılmaz, H. (2007). Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Finansman Yapısı ve Politika Önerileri, TÜRKONFED, ERG, İstanbul.
- Yusufoğlu, Y. (2006). Okulda Şiddet, <http://www.sesonline.net>, Erişim 16.04. 2006

B Ö L Ü M  
2

İŞGÜCÜNE KATILIM  
VE İSTİHDAM



# 1. GİRİŞ<sup>1</sup>

## 1.1. Amaç ve Yaklaşım

Bu bölüm, Türkiye'de kadınların işgücüne aşırı düşük oranlarda katılımlarının nedenlerini sorgulayan, bu katılımın niteliklerini betimleyen ve kadınların istihdamına ilişkin kaygılara yönelik politika öncelikleri sunan bir çalışma olma amacını taşımaktadır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları 1950'lerin ortalarından beri sürekli olarak düşmektedir<sup>2</sup>. Bu bilinmeyen bir olgu değildir. Uzun yıllardır kadınların ekonomiye katılımı ile ilgili olarak yapılan hemen her analiz, bu saptama ile başlamaktadır. Bu durumun birçok nedeni olmakla birlikte esas neden, kırdan kopan ve tarımsal faaliyetlerden uzaklaşan kadın nüfusun işgücüne katılan nüfus içinde giderek daha az yer alıyor olmasıdır. Sosyal bilimciler bu azalışın kır-kent nüfus dengesinin aşırı bozulduğu ülkelerde görüldüğünü, azalışın bir dip noktasının olacağını, daha sonra kadınların işgücüne katılımlarının artacağını savunarak geçici bir iyimserlik atmosferinin yaratılmasına katkıda bulunmuşlardır<sup>3</sup>.

2000'li yılların özelliği, sosyal bilimciler tarafından öngörülen bu katılım artışı beklentisinin özellikle kentlerde gerçekleşmemiş olması, tersine, azalmanın devam edişi ve yakın gelecekte de durumun pek hızlı değişmeyeceğine yönelik tahminlerin varlığıdır.

2000'li yıllar aynı zamanda Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB) ortaklığına ilişkin en ciddi adımların atıldığı yıllardır. 1999 yılında Helsinki Zirvesi'nde Türkiye aday ülke konumuna gelerek AB'ye uyum çalışmalarını başlatmıştır. AB müktesebatına uyum çerçevesinde çalışmalar başladığında, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal göstergeleri ile AB ülkelerinin göstergelerinin kıyaslaması çok daha sık yapılmaya başlanmış; bu da Türkiye'de var olan olumsuzlukların daha net görülmesine neden olmuştur. **Kadınların işgücüne katılımı AB ülkelerinde 2006 yılında %57 iken<sup>4</sup> ve bu oranın 2010 yılında %60 olması hedeflenmiş iken<sup>5</sup>, Türkiye'de 2006 yılında %24,9 olması, alarm verici bir durum olarak nitelendirilmiş ve sözü edilen iyimserlik hali yerini kaygıya bırakmıştır.**

---

1 "İşgücüne Katılım ve İstihdam" başlıklı bölüm Prof. Dr. Yıldız Ecevit tarafından yazılmıştır.

2 1950'lerin ikinci yarısında kadınların işgücüne katılım oranı %70'ler civarındaydı. 2006 yılında bu oran, %24,9'dur.

3 Ekonomik değişmelerin kadınların işgücüne katılımları üzerinde yarattığı U biçimli etki için yazarın TÜSİAD 2000 çalışmasına (s.128) bakınız. İşgücü arzı serileri ile çalışma yapan araştırmacılar tarım dışı kadın işgücü katılım oranının seyrinde beklenen U dönüşünün, 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren gerçekleşmeye başladığını söylemektedirler (TÜSİAD 2002: 55 ve 62). Gelişmekte olan ülkelerin kadın işgücüne katılım oranlarını yansıtmada U biçimli örüntünün genellenemeyeceğini iddia eden yazarlar da vardır. Bunlar için bkz: Tansel, 2002:132; TÜSİAD 2002: 55 ve 62

4 European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunity Unit, 2007:25. Bu oran İskandinav ülkelerinde %70'in üzerine çıkmaktadır.

5 2000 yılında Avrupa Bakanlar Konseyi Lizbon Zirvesi'nde AB ülkeleri için istihdam hedefleri: 2010 yılına kadar toplam istihdamın %61'den %70'e çıkarılması, kadın istihdamının %51'den %60'a çıkarılması. 2005 yılı için ara hedef ise %57 olarak belirlenmiştir.

2000 yılında 'Kadın-Erkek Eşitiğine Doğru Yürüyüş' isimli TÜSİAD yayını<sup>6</sup> için hazırlanan çalışma<sup>7</sup>, Türkiye'de kadın emeği kullanımının boyutlarına açıklık getiren, kadın emeğinin işgücü piyasası dışında kalış nedenlerini sorgulayan, çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorun ve engelleri irdeleyen ve bu alanlara ilişkin politikalar sunan bir çalışmaydı. **Bu çalışma ise, o tarihten bu yana kadınların işgücüne katılımlarındaki çoğu olumsuz eğilimi saptamayı, bu katılıma ilişkin engel ve sorunları güncel çalışmaların ışığında yeniden gözden geçirmeyi, son yedi senede, kadınların istihdamında artış sağlamayı hedefleyen çabaları derlemeyi ve geliştirilen önerileri yeni bir yöntemle sunmayı hedeflemektedir.**

Bu çalışmada, 2000 tarihli TÜSİAD raporunun önemli bir parçasını oluşturan makro-ekonomik ardalana ve buna ilişkin saptamalar tekrarlanmayacaktır. Bir önceki raporda, sermaye hareketliliğinin hızlanması, üretimin yeniden örgütlenmesi, esnekleşmesi ve uluslararasılaşması, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, yeni teknolojilerin kullanılması, ticaret serbestliğinin artması bağlamında küreselleşme ve uluslararasılaşma süreçleri tartışılmış ve Türkiye'de 1990'lı yıllar için kadın emeğine yönelik değerlendirme ve yorumların, bu ardalana gönderme yapılmaksızın yetersiz kalacağı savunulmuştur.

Bu çalışma bu ardalanın ve tartışmaların geçerliliğini koruduğu, hatta bazı açılardan yoğunlaştığı bir dönemde yapılmıştır. **Bu dönemin özelliği, kadınların işgücüne katılımlarında bugüne dek görülmemiş bir azalmanın varlığıdır. Bu nedenle bu raporun odağını, kadınların işgücüne katılımlarındaki azalışa yol açan dinamikler oluşturmaktadır. Hem bu dinamikler hem de kadınların işgücüne katılımlarında 2000'den itibaren saptanan eğilimler üzerine odaklanmak, bugünü ve geleceği değerlendirirken kadın işsizliğinin ve istihdamının içine yerleştirebileceği bir çerçeve ve bağlam oluşturma çabasının sonucudur.**

Bu çalışmayı öncekinden ayıran bir özellik, 2000'li yıllardan itibaren kadın istihdamını artırmaya yönelik çabalara yaptığı vurgudur. Bölüm 2.3'de son senelerde kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak için devletin, özel sektörün ve sivil toplumun yaptığı çalışmalar eleştirel bir yaklaşımla değerlendirilmektedir.

Kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını artırmak için yapılan bu somut çalışmalar ve uygulamalar dışında, 2000–2006 yılları içinde en dikkati çeken durum, Türkiye'de değişik kesimlerden aktörlerce, sorunu çözmek üzere uluslararası ve ulusal düzlemde çok sayıda öneri sunulmuş olmasıdır. Bölüm 2'nin hazırlanmasında, hepsi çok önemli kolektif çabaların ürünü olan bu önerilere ayrıntılı göndermeler yapılmış, bu önerilerin tekrarına yol açacak bir yöntem izlenmemiştir. Başka deyişle, **bu çalışmada, kadınların istihdam edilebilirliklerini artırıcı ve çalışma yaşamındaki sorunlarına çözüm oluşturucu önerilerin eksikliğinden yana sıkıntı duyulmadığı, buna karşılık bu önerilerin hayata geçirilmesinde ciddi bir makro politika eksikliği ve siyasi irade zaafı olduğu tezi savunulmuştur.** Sonuç bölümünde konuya ilişkin yapılan değerlendirme içinde yukarıda adı geçen

6 TÜSİAD, 2000.

7 Ecevit, 2000: 117–196.

somut önerilere benzer öneriler yapmak yerine, **makro ekonomik politikalarla ilişkilendirilmiş bir kadın istihdam politikasının siyasi irade desteği ile uygulamaya aktarılabilmesi için daha genel ve kapsayıcı bir değerlendirmeye yer vermek gibi yönetsel bir tercihe gidilmiştir.**

2000 yılında yayımlanan TÜSİAD raporunda 'Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamına İlişkin Sorunları ve Karşılaştıkları Engeller' başlığı altında hem sorunlara hem de bu sorunları yaşayan çeşitli çalışan kadın gruplarına yer verilmişti<sup>8</sup>. 2000–2006 yılları arasında bir taraftan kadınların çalışma yaşamına girmeleri zorlaşırken bir taraftan da çalışmakta olan kadınların yaşadıkları sorunlar katlanarak devam etmiştir. 2003 yılında hayata geçen İş Kanunu'nda, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı reddeden bir madde olmasına rağmen, kadınların işe alınırken, çalışırken ve işte yükselirken karşılaştıkları ayrımcı muameleler süregelmektedir. 2000 tarihli TÜSİAD çalışmasında ayrıntılı olarak yer verilen bu konulara, bu defa bu bölümde daha az yer ayrılmıştır. Çünkü bu konular raporun "Avrupa Birliği Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları ve Türkiye" başlıklı 4. Bölümünde ayrıntılı biçimde irdelenmektedir. Aynı nedenle, 2000 tarihli raporda yer alan "Avrupa Birliği ile Uyum Sürecinde Ayrımcılığa Karşı Politikalar" başlıklı alt bölüm de bu defa bölümün kapsamına dahil edilmemiştir. Öte yandan 2000 raporunda yeterince irdelenemeyen konular, örneğin kadın emeğinin arzının önündeki engellerden biri olarak kadınların yükümlü oldukları bakım hizmetleri ya da kamu iktisadi teşekküllerindeki özelleştirmeler ve teknoloji kullanımının kadın emeğine talep ile ilişkisi, bu çalışmada kapsamlı biçimde yer almıştır. Bu nedenle 2000 ve 2008 yıllarında yayımlanan bu raporların birbirini tamamlayıcı olduğu hatırlanarak birlikte kullanılmasında yarar vardır.

Bu bölümün yazımı 2007 yılı Aralık ayı sonunda tamamlanmıştır. Çalışmada yer alan tabloların büyük bir kısmı 2000-2006 yılları Hanehalkı İşgücü Anketi istatistikleri kullanılarak hazırlanmıştır. Aralık 2007'de yazıldığı halde tablolarda 2007 yılına ilişkin işgücü verilerinin yer almamasının temel nedeni, Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarının TÜİK tarafından güncellenmemiş olmasıdır. TÜİK tarafından "1990 ve 2000 Genel Nüfus Sayımı sonuçları esas alınarak hesaplanan ve Hanehalkı İşgücü Anketleri sonuçlarının elde edilmesinde de kullanılan mevcut nüfus projeksiyonları ile 2007 Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) nüfus sonuçları arasında yaklaşık 3.7 milyon kişi fark bulunduğu" belirtilmiştir. Bu nedenle Kasım 2007 döneminden itibaren Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarının 2007 ADNKS sonuçlarına göre yeniden düzenleneceği bilgisi verilmiştir. Hanehalkı İşgücü Anketi veri tabanının güncellenmesine, ADNKS nüfus sonuçlarına dayalı yeni nüfus projeksiyonları hazır olana kadar ara verilmiş olduğu ifade edilen açıklamada, revizyon gerçekleştirildikten sonra veri tabanının aşamalı olarak güncelleneceği belirtilmiştir. Bu nedenle bu çalışmada 2007 yılına ilişkin işgücü verileri yer almamaktadır.

---

8 Çalışma yaşamında çeşitli statülerle, farklı alanlarda çalışan kadınlar hakkındaki bilginiz, 2000'li yıllarda yapılan özgün araştırmalarla daha da artmıştır. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'nün yürüttüğü "Kadın İstihdamını Geliştirme" projesi kapsamında yapılan ve 1990'lı yılların sonu ile 2000'li yılların başında sonuçları yayımlanan araştırmalar bunlardandır. Ayrıca 2000'li yıllar için bkz: Hattatoğlu, 2001; Kalaycıoğlu & Rittersberger-Tılıç, 2001; Keskin, 2002; Dedeoğlu, 2004; Sugur & Sugur, 2005; Yücesan-Özdemir & Erkanlı, 2005; Özbilgin, Healy & Aliefendioğlu, 2005; Bora, 2005; Özyeğin, 2005; Karkıner, 2006.

## 1.2. Konunun Önemi: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Kadınların İşgücüne Katılımı

Kadınların işgücüne katılımlarının düşüklüğü, onların istihdam olanaklarının çok uzağında kaldığının önemli bir göstergesidir. Oysa istihdam, hele ücretli olduğunda, kadınlar ve erkekler arasında hemen her ülkede mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesinde önemli bir araçtır. **İstihdam edilememe, kadınları ekonomik özgürlüğe ulaştıracak yolu kapatır, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin derinleşmesinde ve keskinleşmesinde ciddi bir rol oynar.**

Türkiye toplumsal cinsiyet uçurumunun en derin ve cinsiyetler arası eşitsizliğin en fazla olduğu ülkelerden biridir. **Eşitsizliklerle mücadele, onları görmezden gelmek ve reddetmek yerine kabul ile başlayan bir süreçtir.** Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri sıralamasında Dünya ülkeleri arasındaki yerini görmek, bu açıdan önemlidir.

Toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri somut olarak göstermek için geliştirilmiş indeksler, Dünyanın pek çok ülkesinde kadınların erkeklerle eşit olmadıklarını ve ayrımcılığa uğradıklarını doğrulamaktadır. Gelişmiş ülkelerde bu eşitsizlik durumu daha az dikkat çekmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise durum ağırdır.

Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu (Global Gender Gap Report) 2006 yılında 115 ülkede kadınlarla erkekler arasında dört kritik alanda eşitsizliği gözler önüne sermektedir: ekonomik katılım ve ekonomik fırsatlar, politik güçlenme, eğitime erişim ve sağlık<sup>9</sup>. Bu rapor, araştırma kapsamına giren hiçbir ülkede toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılamamış olduğunu, ancak bazı ülkelerin toplumsal cinsiyet uçurumunu kapatmada diğerlerinden ileride olduğunu göstermektedir. İsveç başta olmak üzere Kuzey Avrupa ülkeleri uçurumu daraltmakta olan ülkelerken, birçok ülkede bu uçurum çok derindir. **Türkiye bu rapora göre toplumsal cinsiyet uçurumunun en derin olduğu ülkelerden biridir.** Ülkeleri toplumsal cinsiyet uçurumuna göre sıralayan bu indekste Türkiye 2006 yılında 115 ülke içinde 105. gelmekteydi, yani listenin altından sayıldığında 11. sırada yer almakta idi<sup>10</sup>.

2007 yılında Dünya Ekonomik Forumu bu çalışmayı tekrarlarlarken 13 ülke daha ekleyerek ülke sayısını 128'e çıkarmıştır. 2007 yılında **Türkiye, 128 ülke arasında 121. sıradadır**<sup>11</sup>, yani bu defa toplumsal cinsiyet uçurumu en derin olan sekizinci ülkedir. Bu da demektir ki 2007 yılında Türkiye'de toplumsal cinsiyet uçurumu, 2006 yılına göre daha da derinleşmiştir.

---

9 Bu alanların açılımı şöyledir: i. Ekonomik katılım ve fırsatlar- ücretler, katılım düzeyleri ve yüksek beceri gerektiren işlerde istihdamın sonuçları. ii. Eğitime erişim- temel ve yüksek düzeyde eğitime erişimin sonuçları. iii. Siyasal güçlenme- karar verme yapılarında temsil sonuçları. iv. Sağlık ve hayatta kalabilme- yaşam beklentisi ve cinsiyet oranı. World Economic Forum, 2007.

10 World Economic Forum, 2007.

11 World Economic Forum, 2007.

Dünya Ekonomik Forumu'nun raporları ayrıca ülkeleri, yukarıda sözü edilen dört kritik alanla ilgili olarak da sıralamaktadır. Burada çalışmamız itibariyle önemli olan 'ekonomik katılım ve fırsatlar' alanında Türkiye'nin durumunu, diğer ülkeler arasında görmek anlamlıdır. **Türkiye, kadınlar ve erkeklerin ekonomik katılım ve fırsatlar açısından birbirlerinden ciddi biçimde uzak düştüğü birkaç ülkeden biridir.** Şöyle ki, 2006 yılında Türkiye bu kriter kullanılarak sıralanan 115 ülke içinde 106. sırada (en alttan onuncu) gelmekteydi. 2007'de de yerini koruduğunu ve 128 ülke içinde 118. sırada olduğunu (en alttan onbirinci) görmekteyiz<sup>12</sup>. Türkiye bu raporda eğitime erişim (118); sağlık ve hayatta kalabilme (87) ve politik güçlenme (108)<sup>13</sup> sıralamalarında da diğer ülkelerden geride olmakla beraber, ekonomik katılım ve fırsatlar sıralamasında bu kadar düşük bir puana sahip olmasının nedeni, kadınların çok düşük oranlarda işgücüne katılımıdır. Çünkü **işgücüne katılımdaki düşüklük, ekonomik katılım ve fırsatlar açısından toplumsal cinsiyet uçurumunu yaratan ve derinleştiren en önemli faktördür**<sup>14</sup>.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi çalışmaları da, Türkiye'de kadın-erkek eşitliğine ilişkin çarpıcı sonuçlar sunmaktadır. 2007 tarihli indekste Türkiye eşitlik açısından 154 ülke içinde 133. sıradadır<sup>15</sup>. Bu indeksleme çalışmasında 154 ülke 2004–2007 arasında eşitlik açısından ilerleme veya gerilemelerine göre sıralanmış, **Türkiye en çok gerileyen 10 ülke arasında Angola'dan sonra ikinci sırada yer almıştır**<sup>16</sup>.

Türkiye'de kadın-erkek uçurumunun ve cinsler arası eşitsizliğin derinliğini gösteren, üstelik söz konusu eşitsizliğin giderek de arttığını işaret eden bu çalışmalar, bu konuda çok ciddi politikalar üretilmesinin ve önlemler alınması gerektiğinin önemli kanıtlarıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2007 yılında yayımlanan 'Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler' adlı raporu, işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin devam ettiğini göstermesi bakımından önemlidir.

Bu rapora<sup>17</sup> göre:

1. Son on senede Dünyada kadınların işgücüne katılım (çalışma yaşında olup çalışan ya da iş arayan kadınların oranı) hızındaki büyüme durmuştur, hatta birçok bölgede gerilemeler kaydedilmiştir. Her ne kadar genç kadınların eğitime katılımı artmışsa da bu gerilemeyi sadece bu nedenle açıklamak yetersiz kalacaktır.

---

12 World Economic Forum, 2007.

13 World Economic Forum, 2007.

14 World Economic Forum, 2007.

15 Socialwatch, 2007.

16 Socialwatch, 2007.

17 ILO, 2007b:1



2. İstihdamdaki kadınların oranında da son on senede bir değişme olmamıştır (1996: %39,7 ve 2006: %40).

3. Geçmişe kıyasla bugün daha fazla işsiz kadın vardır. Ayrıca kadın işsizlik oranı (%6,6) erkek işsizlik oranının (%6,1) üzerindedir.

4. Kadınlar düşük verim elde edilen tarım ve hizmet gibi sektörlerde daha çok çalışırlar. Sanayi istihdamındaki payları erkeklerin altındadır ve son on yılda bu payda azalma olmuştur.

5. Kadınların ücretleri erkeklerinkinden düşüktür. Pek çok bölgede ve iş kategorisinde kadınlar erkeklerin yaptıkları işleri yaptıklarında, onlardan daha düşük ücret almaktadırlar.

6. Genç kadınlar on sene öncesine kıyasla daha fazla okuma yazma bilmektedirler. Ancak kadın ve erkekler arasında okullulaşma uçurumu varlığını sürdürmektedir. Çalışma yaşamları boyunca becerilerini geliştirebilme şansları da erkeklerinki kadar yüksek değildir.

**Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kadınların işgücüne katılımında ve istihdamında bütün dünya ülkeleri için hem küresel hem de bölgesel bazda işaret ettiği bu eşitsizlikler, Türkiye'de de hüküm sürmektedir.**

**İzleyen bölümde,** kadınların ve erkeklerin 2000 sonrası işgücüne katılım eğilimleri, bu katılımıda yaşanan yer, yaş ve eğitim düzeyi gibi değişkenlerin etkisi, ekonomik sektörlerle, mesleklere ve istihdam statüsüne göre kadın ve erkeklerin işgücüne katılımı arasındaki farklar, kadınlar arası işsizlik ve istihdamda kayıtsızlık durumları istatistikler ışığında sergilenecek, böylece **işgücüne katılımıda kadınların dezavantajlı durumu ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin varlığı somut olarak saptanacaktır.**

## 2. DURUM

### 2.1. Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı: Durum ve Eğilimler

Bu bölümde 2000–2006 yılları arasında kadınların işgücüne katılımları ve istihdamları ile ilgili özelliklere ilişkin en temel bilgilere yer verilmektedir. **2000 tarihli 'Kadın Erkek Eşitliği'ne Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset' isimli çalışmada<sup>18</sup> sözü edilen eğilim ve örüntülerde değişmeler olmuş mudur? Bunlar hangi yönde değişmelerdir? Kadın istihdamı hangi özelliklerini korumaya devam etmektedir, hangi yeni özellikleri kazanmıştır? Toplumsal cinsiyet temelli farkların ve eşitsizliklerin en çok görüldüğü alanlar nelerdir?** Bu bölüm bu sorulara cevap arayacak ve karşılaştırmalara olanak verecek biçimde, bir önceki raporun planına sadık kalınarak hazırlanmıştır.

#### 2.1.1. Kentlere Göç Devam Ediyor

**Çok sayıda araştırmacı, kadınların işgücüne katılımlarındaki sürekli düşüşün temel nedenlerinden birinin kırdan kente göç olduğunda hemfikirdir.<sup>19</sup> 1930'larda nüfusun yaklaşık %30'u kentlerde ve %70'i kırdan yaşarken, bu durum 2000'li yıllarda tamamen tersine dönmüş, kırsal alanlar çok ciddi nüfus kaybına uğramıştır.**

Kırdan ekonomik aktif nüfus açısından gerçekleşen bu nüfus kaybını ve kentlerdeki nüfus artışını Tablo 1'den izleyebilmek mümkündür. 1988 yılında, 15 yaş üzeri kadın nüfusun yaklaşık olarak yarısı kırdan, diğer yarısı da kentte yaşamaktaydı. Bu dağılım, 18 yıllık süre içerisinde sürekli kırdan kent aleyhine bozulmuştur. 2006 yılında, 15 yaş üstü kadın nüfusun ancak %38'i kırdan, %62'si ise nüfusu 20.000 veya daha fazla olan kentlerde yaşamaktadır. Benzer bir durum ve eğilim, aynı yıllar arasında erkek nüfus dağılımı için de söz konusudur. 2006 yılına gelindiğinde, 15 yaş üstü tüm erkek nüfusun %36'sı kırdan, %64'ü kentte yaşamaktadır. Kırsal alanlar 15 yaş üstü erkek ve kadın nüfusun ancak üçte birini barındıran alanlar haline gelmiş görünmektedir. **Türkiye'nin demografik ve göç değişim dinamiklerinin bu değişime neden olan temel süreçler olduğu bilinmektedir. Son yıllarda tarım destekleme sisteminde yaşanan değişiklikler de bu nedenlere eklenmiştir<sup>20</sup>.**

---

18 Ecevit, Y., 2000: 117-196.

19 Özbay, 1990; Tunali, 1997; Erman, 1998; İlkaracan, 1998; Gündüz-Hoşgör and Smiths, 2006.

20 Ege, Akdeniz kıyı şeritleri ve Marmara Bölgesi'nin bazı kesimleri hariç tarımda çalışanların büyük bir kısmı geçimlerini ağırlıklı olarak tek-ürün aracılığı ile sağlamaktadır. Tek-ürün geçim olanaklarının devlet desteğine bağlı olması yüzünden bu desteğin azaldığı veya tamamen ortadan kalktığı durumlarda kırsal hanelerin göç de dahil olmak üzere başvurdukları geçim stratejileri için bkz. Ecevit, M. & Ecevit, Y., 2002: 277-284.

**Tablo 1. 15 ve Üzeri Yaşta Kadın ve Erkek Nüfusun Kent ve Kır Nüfusu İçindeki Dağılımı**

Yıllar	Kadın				Erkek			
	Kent (1.000)	Kent nüfusunun payı (%)	Kır (1.000)	Kır nüfusunun payı (%)	Kent (1.000)	Kent nüfusunun payı (%)	Kır (1.000)	Kır nüfusunun payı (%)
1988	8.515	49,8	8.571	50,2	8.722	52,3	7.939	47,7
1989	8.824	50,8	8.529	49,2	8.977	52,9	7.984	47,1
1990	9.223	51,1	8.822	48,9	9.365	53,3	8.191	46,7
1991	9.975	53,7	8.617	46,3	9.942	54,4	8.335	45,6
1992	10.539	55,0	8.607	45,0	10.438	55,4	8.401	44,6
1993	10.888	55,3	8.785	44,7	10.751	55,8	8.533	44,2
1994	11.325	56,0	8.898	44,0	11.227	56,7	8.588	43,3
1995	11.751	56,5	9.036	43,5	11.540	56,6	8.849	43,4
1996	12.133	56,9	9.186	43,1	12.032	57,5	8.892	42,5
1997	12.592	57,7	9.250	42,3	12.440	58,0	9.017	42,0
1998	13.073	58,5	9.266	41,5	13.016	59,3	8.940	40,7
1999	13.418	58,7	9.431	41,3	13.400	59,7	9.062	40,3
2000	13.818	59,3	9.477	40,7	13.812	60,3	9.104	39,7
2001	14.270	60,0	9.500	40,0	14.214	60,8	9.175	39,2
2002	14.618	60,4	9.597	39,6	14.573	61,2	9.254	38,8
2003	14.942	60,6	9.710	39,4	14.977	61,7	9.283	38,3
2004	15.450	61,4	9.700	38,6	15.363	62,1	9.393	37,9
2005	15.801	61,7	9.815	38,3	15.876	63,0	9.333	37,0
2006	16.271	62,4	9.797	37,6	16.447	64,2	9.154	35,8

Kaynak: TÜİK, HİA'dan derlenmiştir.

Son onsekiz yıl içerisinde izlenen bu değişimin, önümüzdeki yıllarda da benzer bir değişim eğilimi gösterip göstermeyeceği kadınların işgücüne katılımlarındaki azalma açısından dikkatle izlenmesi gereken bir durumdur. Uzun yıllardır kente göç eden erkekler, tarım dışı işgücü içinde kendi yerlerini farklı istihdam statülerinde de olsa yeniden alır<sup>21</sup> ve bu durum onların işgücüne katılımlarında ciddi

21 Özbay, işgücüne katılım açısından erkekler ve kadınlar arasındaki açığın kentlere göç başladığından beri var olduğunu, ancak bu açığın giderek büyüdüğünü, kente göçen kadınların tarımsal uğraşlardan tarımsal olmayan uğraşlara kolayca geçemediklerini, bu nedenle ya ev kadınları grubuna katıldıklarını ya da enformel sektör işlere razı olduklarını, ev kadınlığı statüsünün ise eğitim görmemiş evli kadınların saklamaya yarayan bir statü olduğunu iddia ediyor. Özbay, 1994: 8, 15.

bir azalış yaratmazken, kadınlar evlere çekilmektedirler. **Bunun, kırdan kente göç eden kadınların 'gönüllü' bir tercihi olmadığını baştan kabul edilmesi gerekir.**

### **2.1.2. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımları, Cumhuriyet Tarihinin En Düşük Düzeyinde...**

Tablo 2'de, 15 ve üzeri yaştaki tüm kadınların işgücüne katılım oranlarının dağılımına bakıldığında, 1988-2006 yılları arasındaki onsekiz yıllık süre içerisinde önemli bir azalma gözlenmektedir. 1988 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %34,3 iken, bu oran 2006 yılında %24,9'a düşmüştür. Kadın işgücündeki bu azalmanın önemini, mutlak rakamlar daha net bir şekilde göstermektedir. 1988-2006 yılları arasında 15 yaş ve üzeri kadın nüfus, mutlak rakamlara bakıldığında %35 artarken, işgücü potansiyeli ancak %10 artmıştır.

15 yaş ve üzeri yaştaki kadınların istihdam oranları da, bu dönem içerisinde işgücüne benzer, ancak daha güçlü bir şekilde azalma eğilimi göstermektedir. 1988 yılında %31 olan kadınların istihdam oranı, 2006 yılına gelindiğinde, %22'ye düşmüştür. Bu eğilim mutlak rakamlar ile aynı dönem için ifade edilirse, 15 yaş ve üzeri kadın nüfus %35 artarken, istihdam edilenlerin sayısal artışı ancak %10 olabilmektedir.

İncelenen yıllarda, erkeklerin işgücü ve istihdama katılımlarında da azalma görülmekle birlikte bu azalma daha az dikkat çekicidir.

Kadın ve erkekler olarak tüm işgücüne katılanlar açısından, Tablo 2'yi incelemek, daha da çarpıcı bir değişimi görmeyi sağlar. Tüm işgücü içinde kadınların payı önemli oranda azalmaktadır. 1988 yılında %30,2 olan kadınların işgücü içindeki payı, 2006 yılına gelindiğinde, %26,2'ye gerilemiştir. Erkeklerin işgücü içindeki payı ise 1988'de %70'den 2006 yılında %74'e yükselmiştir.

2000 yılında Avrupa Konseyi'nin Lizbon'daki toplantısında kadınlar için 2010 yılına konulan hedef %60'tır. 2006 yılında Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranlarının %57 olduğu hatırlanırsa, Avrupa ülkelerinin koydukları bu hedefe tayin edilen tarihte ulaşmaları mümkün görünmektedir. Türkiye için ise bu hedefe ulaşmak, işgücüne katılım oranlarının bu kadar düştüğü bir durumda hemen hemen imkansızdır. Tablo 2'nin işaret ettiği önemli bir başka eğilim ise, ücretli ve maaşlı kadınlar grubunda 1988-2006 arasında izlenen 2.5 kat artıştır. Bu artışın erkeklere oranla 0.7 kat fazla olduğuna bakarak, istihdam edilen kadınlar arasında ücretli istihdam statüsünün yaygınlaşmakta olduğu söylenebilir. Ancak, kadınların ücretli istihdam statüsündeki bu önemli artışın, 1988 baz yılında istihdam edilen kadın (949.000) ve erkek (4.934.000) sayıları arasındaki büyük farktan kaynaklandığı unutulmamalıdır.

**Tablo 2. 15 ve Üzeri Yaşta Nüfusun İşgücü ve İstihdam Durumu (Türkiye)**

Yıllar	Kadın						Erkek						
	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (1.000)	İşgücü (1.000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (1.000)	İstihdam oranı (%)	İstihdam içinde ücretli veya maaşlı olanların payı (%)	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (1.000)	İşgücü (1.000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (1.000)	İstihdam oranı (%)	İstihdam içinde ücretli veya maaşlı olanların payı (%)	İşgücü içinde erkeklerin payı (%)
1988	17.085	5.854	34,3	5.234	30,6	18,1	16661	13536	81,2	12520	75,1	4934	69,8
1989	17.353	6.267	36,1	5.674	32,7	17,3	16962	13663	80,6	12548	74,0	4826	68,6
1990	18.045	6.160	34,1	5.637	31,2	18,2	17556	13990	79,7	12901	73,5	5160	69,4
1991	18.592	6.345	34,1	5.893	31,7	17,5	18276	14665	80,2	13395	73,3	5106	69,8
1992	19.146	6.262	32,7	5.778	30,2	19,8	18839	15002	79,6	13682	72,6	5158	70,6
1993	19.673	5.268	26,8	4.777	24,3	23,5	19284	15045	78,0	13722	71,2	5232	74,1
1994	20.223	6.324	31,3	5.815	28,8	20,7	19815	15552	78,5	14191	71,6	5353	71,1
1995	20.787	6.427	30,9	5.958	28,7	21,4	20388	15858	77,8	14628	71,7	5528	71,2
1996	21.319	6.514	30,6	6.127	28,7	22,0	20924	16182	77,3	15067	72,0	5901	71,3
1997	21.842	6.291	28,8	5.804	26,6	25,2	21457	16464	76,7	15399	71,8	5993	72,4
1998	22.339	6.537	29,3	6.092	27,3	26,2	21956	16848	76,7	15686	71,4	6290	72,0
1999	22.848	6.852	30,0	6.335	27,7	25,0	22462	17025	75,8	15713	70,0	6217	71,3
2000	23.295	6.188	26,6	5.801	24,9	30,8	22916	16890	73,7	15780	68,9	6566	73,2
2001	23.769	6.451	27,1	5.969	25,1	28,8	23389	17040	72,9	15555	66,5	6667	72,5
2002	24.214	6.760	27,9	6.122	25,3	30,9	23827	17058	71,6	15232	63,9	7086	71,6
2003	24.652	6.555	26,6	5.891	23,9	32,3	24260	17086	70,4	15256	62,9	7142	72,3
2004	25.150	6.388	25,4	5.768	22,9	33,4	24755	17902	72,3	16023	64,7	7353	73,7
2005	25.617	6.352	24,8	5.700	22,3	38,2	25209	18213	72,2	16346	64,8	8178	74,1
2006	26.067	6.480	24,9	5.810	22,3	41,1	25601	18297	71,5	16520	64,5	8629	73,8

Kaynak: TÜİK, HHIİA'dan derlenmiştir.

### 2.1.3. Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı Kentlerde Aşırı Düşük

Tablo 2 kadınların işgücüne katılımları ile ilgili genel eğilimlere işaret etmekteyken, Tablo 3 kentlerde 15 yaş üzeri kadınların işgücüne katılım ve istihdamı ile ilgili bilgiler sunmaktadır. Bu iki tablonun birbiriyle karşılaştırılmasında hemen gözlenebilen farklılıklar şunlardır: 1) **Kadınların işgücüne katılım oranı, 2006 yılında, Türkiye genelinde %24,9 iken, kentlerde %19,9'dur.** 2) Bu oranı 1988 verileri ile kıyasladığımızda, kentlerde kadınların işgücüne katılımının %17,7'den %19,9'a yükseldiğini görürüz. Bu aynı zamanda, kadınların kentlerdeki toplam işgücündeki paylarının %18,1'den %21,8'e yükselmesi demektir. 3) Yine 1988-2006 yılları arasında daha dikkate değer bir durum, kentlerde istihdam edilen kadınların oranında %12,7'den %16,7'ye yükselen bir artış olmasıdır. Kadınların, hem işgücüne katılım hem de istihdam oranlarındaki artışlar olumlu gelişmeler olarak değerlendirilebilir. **Ancak bu artışlar o kadar sınırlıdır ki, kentlerde her beş kadından sadece birinin işgücünde olduğu gerçeğini değiştirmeye yetmemekte, kentlerde yaşıyor olmanın, kadınların ekonomik yaşamdan neredeyse tamamen uzaklaşması anlamına geldiği gerçeğini gizleyememektedir.**

Bazı araştırmacılar kentlerde kadınların hem işgücüne katılım hem de istihdam oranlarında küçük de olsa gerçekleşen bu artışlara bakarak, giriş bölümünde sözü edilen U eğilimli işgücüne katılımın taban noktasına ulaştıktan sonra tekrar yükselmeye başladığını iddia etmektedirler<sup>22</sup>. Bu değerlendirme ve yoruma katılabilmek için hem kadınların katılımlarındaki artışın sürekli olup olmadığını izlemek hem de bir süre daha beklemek gerekecektir.

Kentlerde erkeklerin işgücü ve istihdam oranlarında azalma vardır; ancak bu azalma, yavaş bir seyir izlemektedir ve erkekler %70,8 işgücüne katılım, %63 istihdam oranları ile, hala kent işgücü piyasasının asli elemanları olmaya devam etmektedir (Tablo 3).

---

22 TÜSİAD, 2002: 55, 62.

**Tablo 3. 15 ve Üzeri Yaşta Nüfusun İşgücü ve İstihdam Durumu (Kent)**

Yıllar	Kadın							Erkek							
	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (1.000)	İşgücü (1.000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (1.000)	İstihdam oranı (%)	Ücretli veya maaşlı olanların payı (%)	İşgücü içinde kadınların payı (%)	Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus (1.000)	İşgücü (1.000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (1.000)	İstihdam oranı (%)	Ücretli veya maaşlı olanların payı (%)	İstihdam içinde ücretli veya maaşlı olanların payı (%)	İşgücü içinde erkeklerin payı (%)
1988	8.515	1.509	17,7	1.081	12,7	739	68,4	8.722	6.814	78,1	6.154	70,6	3570	58,0	81,9
1989	8.824	1.569	17,8	1.159	13,1	785	67,7	8.977	6.896	76,8	6.201	69,1	3573	57,6	81,5
1990	9.223	1.572	17,0	1.204	13,1	842	69,9	9.365	7.195	76,8	6.511	69,5	3813	58,6	82,1
1991	9.975	1.560	15,6	1.208	12,1	882	73,0	9.942	7.652	77,0	6.839	68,8	3863	56,5	83,1
1992	10.539	1.791	17,0	1.416	13,4	988	69,8	10.438	8.018	76,8	7.161	68,6	3944	55,1	81,7
1993	10.888	1.706	15,7	1.316	12,1	949	72,1	10.751	8.081	75,2	7.235	67,3	4056	56,1	82,6
1994	11.325	1.970	17,4	1.567	13,8	1024	65,3	11.227	8.458	75,3	7.567	67,4	4178	55,2	81,1
1995	11.751	1.975	16,8	1.613	13,7	1124	69,7	11.540	8.548	74,1	7.778	67,4	4313	55,5	81,2
1996	12.133	1.939	16,0	1.641	13,5	1186	72,3	12.032	8.809	73,2	8.044	66,9	4560	56,7	82,0
1997	12.592	2.130	16,9	1.756	13,9	1293	73,6	12.440	9.074	72,9	8.331	67,0	4715	56,6	81,0
1998	13.073	2.192	16,8	1.831	14,0	1400	76,5	13.016	9.473	72,8	8.608	66,1	4917	57,1	81,2
1999	13.418	2.383	17,8	1.968	14,7	1400	71,1	13.400	9.670	72,2	8.709	65,0	4925	56,6	80,2
2000	13.818	2.379	17,2	2.070	15,0	1.518	73,3	13.812	9.797	70,9	9.034	65,4	5269	58,3	80,5
2001	14.270	2.488	17,4	2.074	14,5	1.481	71,4	14.214	10.035	70,6	9.002	63,3	5343	59,4	80,1
2002	14.618	2.787	19,1	2.267	15,5	1.614	71,2	14.573	10.168	69,8	8.844	60,7	5468	61,8	78,5
2003	14.942	2.768	18,5	2.262	15,1	1.638	72,4	14.977	10.323	68,9	9.025	60,3	5621	62,3	78,9
2004	15.450	2.832	18,3	2.325	15,0	1.649	70,9	15.363	10.882	70,8	9.519	62,0	5785	60,8	79,3
2005	15.801	3.043	19,3	2.525	16,0	1.820	72,1	15.876	11.356	71,5	10.041	63,2	6330	63,0	78,9
2006	16.271	3.243	19,9	2.712	16,7	2.004	73,9	16.447	11.640	70,8	10.368	63,0	6704	64,7	78,2

Kaynak: TÜİK, HİİA'dan derlenmiştir.

#### 2.1.4. Kırdaki Kadınların İşgücüne Katılım Oranları da, Kırsal İşgücü İçindeki Payları da Azalıyor

Tablo 4, kırdaki durumun, kentteki kadınlar için izlenen işgücü ve istihdam oranlarındaki artışın tersine gerçekleştiğini göstermektedir. **1988 yılında kadınların kırdaki işgücüne katılım oranı %51 iken, bu oran 2006 yılında %33'e gerilemiştir.** Aynı dönemde kadınların kırdaki istihdam oranı da %48,5'ten %32'ye düşmüştür. Oranlar itibariyle izlenen bu düşüşler, mutlak rakamlar açısından da, hem işgücünde hem de istihdamda, benzer bir şekilde 1.3 oranında bir azalmaya işaret etmektedir. Ayrıca kadınların kırsal işgücü içindeki paylarında da azalma vardır: 1988'de %39,3 olan bu pay, 2006'da %32,7'ye düşmüştür<sup>23</sup>.

Kırdaki erkeklerin de işgücüne ve istihdama katılım oranlarında azalma olduğu izlenmektedir. 1988 yılında 15 ve yukarı yaştaki erkeklerin %84,7'si işgücünde iken, bu oran 2006'da %72,7'dir. İstihdam oranları ise 1988'de %80,2 iken 2006'da %67,2'dir.

Kadınlar ve erkekler, kırdaki işgücüne katılım, hem de istihdam oranlarındaki azalış ile birbirlerine benzerken, kadınların durumunu erkeklerden ayıran bir özellik vardır. O da, kadınların işgücü paylarında sürekli bir düşüş olması, erkeklerin işgücündeki paylarının ise artmasıdır. Bu durumun nedeni, kırdaki kadınların işgücü ve istihdam mutlak sayılarının önemli ölçüde azalması, erkeklerin sayılarının ise neredeyse sabit kalmasıdır.

---

23 Kadınların kırsal işgücü içindeki paylarının azalma nedenleri için bkz. Ecevit, M., 1994: 95-96.



**Tablo 4. 15 ve Üzeri Yaşta Nüfusun İşgücü ve İstihdam Durumu (Kır)**

Yıllar	Kadın							Erkek							
	Kurumsal olmayan çalışmada nüfus (1.000)	İşgücü (1.000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (1.000)	İstihdam oranı (%)	Ücretli veya maaşlı olanların payı (%)	İstihdam içinde ücretli veya maaşlı olanların payı (%)	Kurumsal olmayan çalışmada nüfus (1.000)	İşgücü (1.000)	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam edilenler (1.000)	İstihdam oranı (%)	Ücretli veya maaşlı olanların payı (%)	İstihdam içinde ücretli veya maaşlı olanların payı (%)	İşgücü içinde erkeklerin payı (%)
1988	8.571	4.346	50,7	4.153	48,5	5,1	39,3	7.939	6.722	84,7	6.366	80,2	1.364	21,4	60,7
1989	8.529	4.698	55,1	4.515	52,9	4,4	41,0	7.984	6.767	84,8	6.347	79,5	1.253	19,7	59,0
1990	8.822	4.588	52,0	4.433	50,2	4,2	40,3	8.191	6.795	83,0	6.390	78,0	1.347	21,1	59,7
1991	8.617	4.785	55,5	4.685	54,4	3,2	40,6	8.335	7.013	84,1	6.556	78,7	1.242	18,9	59,4
1992	8.607	4.471	51,9	4.362	50,7	3,6	39,0	8.401	6.984	83,1	6.521	77,6	1.214	18,6	61,0
1993	8.785	3.562	40,5	3.461	39,4	5,1	33,8	8.533	6.964	81,6	6.487	76,0	1.176	18,1	66,2
1994	8.898	4.354	48,9	4.248	47,7	4,2	38,0	8.588	7.095	82,6	6.624	77,1	1.175	17,7	62,0
1995	9.036	4.453	49,3	4.344	48,1	3,4	37,9	8.849	7.310	82,6	6.850	77,4	1.215	17,7	62,1
1996	9.186	4.575	49,8	4.486	48,8	3,5	38,3	8.892	7.373	82,9	7.023	79,0	1.341	19,1	61,7
1997	9.250	4.161	45,0	4.048	43,8	4,2	36,0	9.017	7.390	82,0	7.068	78,4	1.278	18,1	64,0
1998	9.266	4.344	46,9	4.261	46,0	4,6	37,1	8.940	7.375	82,5	7.078	79,2	1.373	19,4	62,9
1999	9.431	4.469	47,4	4.366	46,3	4,3	37,8	9.062	7.355	81,2	7.004	77,3	1.292	18,4	62,2
2000	9.477	3.809	40,2	3.731	39,4	7,2	34,9	9.104	7.093	77,9	6.746	74,1	1.297	19,2	65,1
2001	9.500	3.963	41,7	3.895	41,0	6,1	36,1	9.175	7.005	76,4	6.553	71,4	1.324	20,2	63,9
2002	9.597	3.972	41,4	3.855	40,2	7,2	36,6	9.254	6.891	74,5	6.388	69,0	1.618	25,3	63,4
2003	9.710	3.787	39,0	3.630	37,4	7,2	35,9	9.283	6.763	72,9	6.231	67,1	1.521	24,4	64,1
2004	9.700	3.556	36,7	3.443	35,5	8,0	33,6	9.393	7.020	74,7	6.505	69,3	1.568	24,1	66,4
2005	9.815	3.310	33,7	3.175	32,3	11,3	32,6	9.333	6.857	73,5	6.305	67,6	1.848	29,3	67,4
2006	9.797	3.237	33,0	3.098	31,6	12,4	32,7	9.154	6.657	72,7	6.152	67,2	1.925	31,3	67,3

Kaynak: TÜİK, HHIA'dan derlenmiştir.

## 2.1.5. Kadın İşgücünün, 'Genç' İşgücü Olma Özelliği Devam Ediyor

**Kadınların işgücüne en yüksek katılımlarının olduğu yaş grubu 25-29'dur.** Bu yaş grubundaki kadınlar, Türkiye genelinde %31,9, kentlerde de %30 oranında işgücünden pay almaktadırlar (Tablo 5). Kadınların katılımları, özellikle kentlerde 30 yaşlarından itibaren düşmektedir: 2006 yılında 30-34 yaş grubu için katılım oranı %26,3 ve 35-39 yaş grubu için ise %25,9'dur. Bu düşüşler önce kadınların evlilik ve çocuk sahibi olmaları ile, 40'lı yaşlarında emeklilik hakkını elde ettiklerinde de, iş yaşamından erken ayrılmak istemeleri ile açıklanabilir. Erkekler için işgücüne katılımın en yüksek olduğu yaş grubu ise 30-34'tür (%96). 35-39 yaş grubun katılımında da fazla bir fark görülmemektedir (%95,2). İşgücüne katımda kadınlar ve erkekler arasındaki bu fark, erkeklerin kadınlardan daha uzun süre öğrenim görebilmeleri ve askerlik görevi yapmaları ile kadınların da evlenerek iş yaşamından çekilmeleri ile açıklanabilir. Kırdaki kadınlar, genellikle ücretsiz aile işçisi olarak, hem evdeki hem ev dışındaki çalışma koşullarını ihtiyaçlarına göre daha esnek düzenleyebildiklerinden, kentlerdeki kadınlardan farklı olarak, evlilik nedeniyle işgücünden ayrılmaları daha az olasıdır. Kırdaki yaşayan erkekler için de tıpkı kentlerde olduğu gibi, kesintisiz devam eden bir işgücüne katılım örüntüsü söz konusudur.

**Tablo 5. Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılım Oranları, 2006 (%)**

Yaş grubu	Türkiye		Kent		Kır	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
15-19	17,7	35,5	13,8	33,0	23,5	40,6
20-24	31,4	72,1	29,6	70,6	34,9	75,3
25-29	31,9	91,6	30,0	92,8	35,9	89,0
30-34	30,1	94,5	26,3	96,0	37,7	91,6
35-39	31,5	94,0	25,9	95,2	42,2	91,7
40-44	29,4	92,7	21,6	93,2	43,3	91,8
45-49	24,8	82,0	15,2	79,7	41,9	86,1
50-54	21,8	65,4	10,1	58,9	39,8	76,0
55-59	18,5	51,3	6,5	40,5	34,3	66,8
60-64	14,6	39,8	4,0	25,6	26,8	57,2
65+	6,6	22,0	1,3	10,9	12,1	32,6
Toplam	24,9	71,5	19,9	70,8	33,0	72,7

Kaynak: TÜİK/HHİA'dan derlenmiştir.

## 2.1.6. Eğitim Düzeyi Yüksek Kadınların 1989-2006 Yılları Arasında İşgücüne Katılım Oranları Azalıyor

Eğitim ile kadınların işgücüne katılımı arasında olumlu bir ilişki olduğu ve eğitim düzeyi arttıkça kadınların katılımının da arttığı TÜSİAD 2000 raporunda belirtilmişti<sup>24</sup>. Aynı ilişkiyi 2000-2006 yıllarındaki istatistiklere bakarak da görmek mümkündür.

**Eğitimin, kentteki kadınların işgücüne katılım oranlarında erkeklere kıyasla daha belirleyici olduğu gözlenmektedir.** 2006 yılı itibariyle kentte, eğitim düzeyi ilerledikçe kadınların işgücüne katılım oranı artmakta; yüksekokul ve fakülte mezunu kadınlarda bu oran %69,8'e ulaşmaktadır. **Ancak 2000-2006 yılları arasında, kentlerdeki yüksek okul veya fakülte mezunlarının işgücüne katılım oranlarında 1990'lı yıllara kıyasla bir azalma görülmektedir.** 2000'de yapılan çalışmada kentte yaşayan yüksek okul ve fakülte mezunlarının işgücüne katılım oranları şöyle idi: 1989'da %79,7; 1994'te %79,3 ve 1999'da %71,3<sup>25</sup>. Tablo 6, aynı grubun katılım oranlarının 2000'de %69,6; 2003'te %69,3 ve 2006'da %69,8 olduğunu göstermektedir. Başka deyişle, 1989 yılı ile 2006 yılları arasında yüksek okul ve fakülte mezunu kadınların işgücüne katılım oranları arasında %9,9'luk bir fark vardır. Üstelik bu eğilim sadece kent verilerinde değil, Türkiye verilerinde de kendini göstermektedir (1989: %81,8; 2006: %69,8). İkinci çarpıcı durum, kentlerde lise dengi meslek okulu mezunu kadınların işgücüne katılım oranlarında da azalmanın görülmesidir. 2000'de yapılan çalışmada kentte yaşayan lise dengi meslek okulu mezunlarının işgücüne katılım oranları şöyle idi: 1989'da %42,6; 1994'te %43,4 ve 1999'da %40,4<sup>26</sup>. Bu grubun katılım oranları, yine Tablo 6'dan görülebileceği gibi 2006'da %35,6'ya kadar gerilemiştir.

Kentlerde, işgücüne katılım oranları nispeten yüksek olan üniversite ve meslek lisesi mezunlarının oranlarında, özellikle meslek liseleri bakımından azalış olması, buna karşılık daha düşük eğitime sahip kadınlar içinde işgücüne katılım eğiliminin artması<sup>27</sup> birkaç eğilime işaret edebilir: 1. Tarımdan kopan işgücünün kente göç etmesi düşük nitelikli kadın işgücü oranının artmasında rol oynamaktadır. 2. Artan geçim zorlukları nedeniyle düşük eğitimli-niteliksiz kadınlar arasında çalışma isteği artmakta,<sup>28</sup> daha çok sayıda niteliksiz kadın işgücüne katılmak istemektedir. 3. Meslek okulu ve yüksek okul mezunu kadınların sayısındaki artışa rağmen<sup>29</sup> piyasada, bu kadınların meslek bilgilerinin ve/veya uzmanlıklarının kullanılabileceği işler yaratılamamaktadır. 4. Eğitim ile işgücü piyasası arasındaki ilişki kurulamamıştır; eğitimin çalışma yaşamından kopukluğu, özellikle meslek lisesi mezunu kadınların işgücüne katılımı karşısında bir engel oluşturmaktadır.

24 Ecevit,Y., 2000:154-156.

25 Ecevit.Y., 2000:134.

26 Ecevit.Y., 2000:134.

27 1999'da kentlerde diplomasız okur yazarların işgücüne katılım oranı %7,5 iken 2006'da %10,1'e; ilkokul mezunlarının işgücüne katılım oranı %10,8 iken 2006'da %13,3'e yükseldi.

28 bkz: Ansal, Küçükçiftçi, Onaran, Orbay, 2000:113.

29 "Yükseköğretim okullulaşma oranlarında, kadınlar için 1999–2000'deki %10,5'ten 2005–2006 daki %17,4'e %6,9, erkekler için %12,7'den %20,2'ye %7,5 doğru bir artış gerçekleşmiştir." Bu bilgi ve ilişkili tartışma için raporun eğitim bölümü 1.1.2. alt bölümüne bakınız.

**Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılım Oranları, 2000-2006 (%)**  
(15 ve üzeri yaştaki nüfus)

	2000			2003			2006											
	Türkiye		Kent	Türkiye		Kent	Türkiye		Kent									
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E								
Okuma-yazma bilmeyen	25,2	56,7	5,1	44,7	38,2	62,4	23,6	48,7	5,5	41,5	37,6	53,1	16,2	40,4	5,6	36,4	25,6	43,7
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	22,2	55,8	7,9	45,3	39,2	63,6	21,1	43,2	8,5	34,6	36,8	50,2	19,5	50,6	10,1	50,1	30,3	51,2
İlkokul	24,5	81,1	10,4	78,4	42,5	84,1	24,8	77,4	11,8	75,5	41,4	79,5	23,1	77,3	13,3	75,9	38,2	79,3
Ortaokul ve dengi meslek okulu	15,3	62,8	13,6	62,1	21,3	64,1	19,9	70,0	17,9	69,9	26,2	70,1	23,9	83,0	20,4	82,5	33,7	84,0
Genel lise	28,1	67,0	27,5	64,7	32,4	75,3	25,2	63,1	24,6	61,3	28,4	68,9	28,2	67,9	27,6	65,9	30,3	73,7
Lise dengi meslek okulu	42,4	79,0	39,9	77,3	54,9	84,8	36,4	78,3	36,0	77,0	38,6	82,1	37,0	81,1	35,6	80,2	43,0	83,6
Yüksekokul veya fakülte	70,1	83,2	69,6	82,1	75,5	89,9	69,5	82,7	69,3	82,4	71,4	84,3	69,8	84,1	69,8	83,3	69,8	87,9
İlköğretim	7,9	14,4	2,7	6,9	30,4	35,1	11,9	15,2	5,1	11,5	24,8	23,4	14,1	30,9	9,4	27,6	21,6	37,1
Toplam	26,6	73,7	17,2	70,9	40,2	77,9	26,6	70,4	18,5	68,9	39,0	72,9	24,9	71,5	19,9	70,8	33,0	72,7

Kaynak: TÜİK/HHIA'dan derlenmiştir

### 2.1.7. Çalışan Kadın Nüfus İçinde Meslek Okulu ve Yüksek Okul Mezunlarının Oranı Artıyor

İstihdam edilen kadın ve erkeklerin, eğitim durumlarına göre yıllar itibariyle karşılaştırılması da, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkiye dair önemli ipuçları vermektedir.

Her gruba kendi içinde bakıldığında, 2000-2006 yılları arasında kentlerde istihdam edilen kadın ve erkeklerde ilkokul ve genel lise mezunu olanların oranında azalma, lise dengi meslek okulu ile yüksekokul ve fakülte mezunu olanların oranında artma vardır. 2000 yılında kentte istihdam edilen kadınların %27,5'i yüksekokul ve fakülte mezunu iken 2006 yılında bu değer %29,6'ya ulaşmıştır. Üstelik, **kentlerde istihdam edilen kadınlar içinde yüksekokul ve fakülte mezunu olanların oranı, bu gruptaki erkeklerin oranından her zaman yüksektir.** 2006 yılı oranını (%29,6), 1989 yılı (%13,8)<sup>30</sup> ile kıyasladığımızda çalışan kadınlar arasında yüksekokul mezunlarının artışı daha da dikkat çekicidir. Kentte 2000 yılında istihdam edilen erkekler içinde %11,8 olan yüksekokul ve fakülte mezunlarının payı 2006 yılında %14,9'a yükselmiştir. Bu durum hem istihdam edilen kadınların hem de erkeklerin eğitim durumlarının genel olarak yükseldiğine işaret etmektedir.

---

30 Ecevit, Y. 2000: 135.

**Tablo 7. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı, 2000-2006 (%)**  
**(15 ve üzeri yaştaki nüfus)**

	2000						2003						2006					
	Türkiye		Kent		Kır		Türkiye		Kent		Kır		Türkiye		Kent		Kır	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
Okuma-yazma bilmeyen	21,5	4,2	4,5	1,8	30,9	7,6	17,7	3,0	4,1	1,3	26,1	5,3	14,1	2,2	4,7	1,3	22,3	3,9
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	4,0	3,0	2,0	1,7	5,1	4,7	4,0	2,4	2,1	1,3	5,2	4,1	6,7	3,6	3,7	2,7	9,4	5,2
İlkokul	46,3	55,1	28,0	47,4	56,5	65,4	46,3	49,8	28,3	41,9	57,5	61,3	39,3	44,1	26,7	38,6	50,3	53,5
Ortaokul veya dengi meslek okulu	4,0	11,6	7,4	13,7	2,1	8,9	4,8	12,8	8,1	14,4	2,8	10,4	5,2	13,0	6,7	13,5	3,9	12,3
Genel lise	8,6	11,6	20,3	15,4	2,1	6,6	7,7	11,7	15,7	14,6	2,6	7,5	8,8	11,8	14,5	13,7	3,8	8,5
Lise dengi meslek okul	4,5	6,2	9,9	8,1	1,5	3,5	5,4	9,3	11,4	11,5	1,7	6,1	6,8	11,0	11,4	12,6	2,7	8,2
Yüksekokul veya fakülte	10,9	8,0	27,5	11,8	1,6	2,9	12,9	10,3	29,4	14,4	2,6	4,3	15,8	11,2	29,6	14,9	3,6	5,1
İlköğretim	0,2	0,2	0,1	0,1	0,3	0,3	1,3	0,7	0,8	0,6	1,6	0,8	3,3	3,0	2,6	2,7	3,9	3,4
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK/HHIA'dan derlenmiştir.

## 2.1.8. Kırdaki Tarım, Kentte Hizmetler, Kadınların İstihdamı Açısından En Önemli Sektörler

İstihdama katılan kadınların tarım, sanayi ve hizmet sektörlerindeki dağılım oranlarında ortaya çıkan en önemli değişim tarım sektörü ile ilgilidir. **Tarım sektörü, 2006 yılında ilk defa, Türkiye genelinde, istihdam edilen kadınların %50'sinden daha azını barındırmaya başlamıştır.** Kadınların Türkiye genelinde istihdamlarının en yüksek olduğu tarımda 2000 yılında istihdam %60,5 iken, 2006 yılında %48,5'e düşmüştür. Elbette kırdaki kadınlar tarım sektöründe hala %82,5 gibi çok yüksek bir oranda istihdam edilmektedirler ama önemli olan, yukarıdaki, yani Türkiye genelindeki oranın bu kadar azalmış olmasıdır. **Buna karşılık, hizmetlerde, 2000-2006 yılları arasında %26,4'ten %36,5'e yükselen bir istihdam artışı gerçekleşmiştir.** Bu durum, hem kentleşme eğilimleri, hem de istihdamda hizmetler sektörünün büyüyen payının varlığı ile uyumlu bir değişim eğilimi olarak yorumlanmalıdır.

Kentlerde hizmetler sektörü, Türkiye genelinde görülenden de yüksek bir kadın istihdamına sahne olmakta; 2006 yılında, istihdam edilen kadınların %65,3'ünü<sup>31</sup> içermektedir. Yine kentlerde, sanayide kadın istihdam oranı %24 ve tarımda %9,5'tir. 2006 yılının bu oranlarına bakılarak,  **kentlerde kadınların istihdamları açısından en çok iş yaratan sektörün hizmet sektörü olmakta olduğu artık rahatlıkla söylenebilir.** Hatta hizmetler sektörünün kırdaki hizmet işlerinde istihdam edilen kadınlar açısından bile önemini arttırdığı söylenebilir. Çünkü kırdaki istihdam edilen kadınların hizmet sektöründeki oranları 2000 yılında %5,2'den, 2006'da 2.2 kat bir artışla %11,4'e yükselmiştir.

**Kentte kadınların sanayi sektöründeki istihdamı, hizmetler ile karşılaştırıldığında hem çok düşüktür hem de 2000-2006 yılları arasında düşmeye devam etmektedir.** Sanayi sektörüne yapılan yatırımların teknolojik gelişme<sup>32</sup> ile birlikte giderek daha az istihdam yaratması 2000'li yıllarda böyle bir sonuca ulaşılmasının temel nedenidir.

2000-2006 yılları arasında istihdam edilen erkeklerin sektörler arası dağılımlarında da bazı önemli değişimler vardır. Hem Türkiye genelinde hem de kırdaki erkeklerin tarımdaki istihdamı azalmaktadır. Türkiye genelinde %27'den %19,8'e, kırdaki da %59,6'dan %47,3'e inen bir azalma, tarımın istihdam yaratıcı özelliğinin erkekler için de önemsizleşmekte olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

31 Bu oran 1989'da %55, 1999'da %58 idi. bkz: Ecevit, Y., 2000: 138.

32 Sanayi sektöründe yapılan yatırımların istihdam yaratmayan bir özelliğe sahip olması uzun zamandır devam eden bir durumdur. Bunda sanayi sektöründe artan teknoloji kullanımının da rolü vardır. Sanayi ve hizmet sektörlerinde yapısal değişimlerin kadın işgücüne etkileri için bkz. Ecevit, Y., 1990:108-111.

**Tablo 8. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Ekonomik Sektörlere Göre Dağılımı, 2000-2006**  
**(15 ve üzeri yaştaki nüfus)**

	Tarım		Sanayi		İnşaat		Hizmetler							
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek						
	(1.000) (%)	(1.000) (%)	(1.000) (%)	(1.000) (%)	(1.000) (%)	(1.000) (%)	(1.000) (%)	(1.000) (%)						
Türkiye														
2000	3.508	60,5	4.261	27,0	730	12,6	33	0,6	1.331	8,4	1.529	26,4	7.108	45,0
2003	3.447	58,5	3.718	24,4	762	12,9	29	0,5	936	6,1	1.654	28,1	7.517	49,3
2006	2.816	48,5	3.272	19,8	836	14,4	36	0,6	1.231	7,5	2.122	36,5	8.446	51,1
Kent														
2000	180	8,7	239	2,6	529	25,6	26	1,3	840	9,3	1.335	64,5	5.455	60,4
2003	215	9,5	263	2,9	616	27,2	26	1,1	657	7,3	1.406	62,1	5.602	62,1
2006	258	9,5	363	3,5	652	24,0	32	1,2	876	8,4	1.770	65,3	6.304	60,8
Kır														
2000	3.328	89,2	4.022	59,6	202	5,4	6	0,2	491	7,3	195	5,2	1.652	24,5
2003	3.232	89,1	3.455	55,4	147	4,1	3	0,1	279	4,5	247	6,8	1.916	30,7
2006	2.557	82,5	2.909	47,3	185	6,0	4	0,1	355	5,8	352	11,4	2.142	34,8

Kaynak: TÜİK/HHİA'dan derlenmiştir.

Tarım Sektörü: Tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık

Sanayi Sektörü: Madencilik ve taşocaklığı, imalat, elektrik, gaz ve su

İnşaat Sektörü: İnşaat ve bayındırlık işleri

Hizmetler Sektörü: Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller; ulaştırma, haberleşme ve depolama; mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri; toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler



### **2.1.9. İstihdamdaki Kadınların Oranları En Çok, İki Hizmet Alt Sektöründe Artıyor: i) Toptan ve Perakende Ticaret, Lokanta ve Oteller ve ii) Toplum Hizmetleri, Sosyal ve Kişisel Hizmetler**

Tablo 8, kadın ve erkeklerin tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinde istihdamları ile ilgili genel bir bakışa izin verirken Tablo 9, bu sektörlerin alt sektörlerindeki istihdam durumlarının izlenmesine olanak sağlamaktadır. Sanayi sektörünün alt sektörlerinden olan imalat sanayii, kadın istihdamı açısından iki düzeyde farklı sonuçlar yaratmıştır.

1. Türkiye geneline bakıldığında, bu sanayide çalışan kadınların oranında bir miktar artış vardır. 2000 yılında Türkiye'de tüm istihdam edilen kadınların %12,4'ü imalat sektöründe çalışırken, bu oran 2006 yılında %14,3'e yükselmiştir. Bu oransal artış, aynı yıllar içerisinde, tarım sektöründe çalışan kadınların 2000 yılında %60,5 olan oranının 2006 yılına gelindiğinde %48,5'e düşmesinin önemli sonuçlarından biri olarak yorumlanmalıdır.

2. Kadınların kırsal bölgedeki imalat sanayi işletmelerinde istihdamında önemsiz (2000'de %5,4'ten 2006'da %5,9'a) denilebilecek bir artış vardır. Kentlere bakıldığında ise aynı yıllarda kadınların imalat sanayiindeki istihdamının %25,1'den %23,8'e gerilediği görülmektedir.

Kadınların sanayinin diğer iki alt sektöründeki (elektrik ve madencilik) istihdamı, burada sözü edilemeyecek kadar düşük oranlardadır ve incelenen dönemde de bu oranlarda ciddi bir değişme olmamıştır<sup>33</sup>.

**2000-2006 yılları arasında, Türkiye genelinde kadın istihdamı açısından hizmetler alt sektörlerinin tamamında, değişen oranlarda, bir artış söz konusu olmuştur. 2000 yılında %6,7 iken 2006'da %11,7'ye ulaşan belirgin bir artış, ticaret-lokanta-oteller alt sektöründe gerçekleşmiştir. Bu sektördeki kadın istihdamı kentlerde de yükselmektedir. Kentlerde ticari işlerde, lokantalarda ve otellerde çalışan kadınların oranları 2000 yılında %16,4'ten 2006 yılında %19,7'ye yükselmiştir.**

Ticaret, lokanta ve oteller alt sektöründe en dikkati çeken artış ise, kentlerde değil, kırdaki ortaya çıkmıştır. Kırdaki istihdam edilen kadınların bu sektördeki oranı 2000 yılında %1,3 iken, 2006 yılında %4,6'ya erişmiştir. Bu artış, nüfusu 20 binin altındaki sahil kasabalarında hizmet sunan otel ve lokantaların giderek artan biçimde kadın istihdam ediyor olmaları ile açıklanabilir. Ayrıca bu yörelerde kendi hesabına çalışan, turistler için yiyecek ve turistik eşya üreten ve satan kadınların varlığı da unutulmamalıdır.

**Hizmetler alanında kadınlar açısından Türkiye genelinde istihdam artışının görüldüğü ikinci alt sektör, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetlerdir. 2000 yılında kadın istihda-**

33 Maden sektöründeki işlerden bir çoğunun 'Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği' kapsamına giren işler olması, bu sektörde kadın istihdamının artmamasının en önemli nedenidir.

mının %14,7'si bu sektörde gerçekleşmekteyken bu oran 2006 yılında %18,8 olmuştur. Ancak bu artışı kentlerde de izleyememek şaşırtıcıdır. Kentlerde toplum hizmetleri alt sektöründe %35,7'den %33,8'e doğru bir azalma vardır.

Özetle, kadınların istihdamı, hem imalat sanayinde, hem de toplum hizmetleri sosyal ve kişisel hizmetler sektöründe Türkiye genelinde bakıldığında artmakta, kentler düzeyinde bakıldığında ise azalmaktadır. Ticaret, lokanta ve oteller alt sektöründe ise Türkiye genelinde de kentler özelinde de artış vardır.

İmalat sanayii ve toplum hizmetleri için Türkiye genelindeki oransal artışların nedeni, kırsal alanlarda, tarımdaki istihdamda düşüştür. Ancak kent verileri ile ilgili olarak aynı yorum yapılamaz. Yani kentlerde imalat sanayindeki ve toplum hizmetlerindeki düşüşler gerçek (kırsal istihdam azalışına ve kente göç eden nüfus miktarına büyük ölçüde bağlı olmayan) düşüşlerdir. İmalat ve toplum hizmetleri alt sektörlerindeki (1,3+1,9) toplam 3,2'lik oransal azalmaya karşılık, ticaret, lokanta ve oteller alt sektöründe 3,3'lük artış, kadınların kentteki istihdamında bu dönem içerisindeki temel değişiklik olarak yorumlanabilir. **Diğer sektörler neredeyse oranlarını korurlarken, imalat ve toplum hizmetlerindeki azalışı, ticaret sektöründeki artış dengelemektedir denilebilir.**

**Tablo 9. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin İktisadi Faaliyet Koluna Göre Dağılımı, 2000-2006 (%)**  
(15 ve üzeri yaştaki nüfus)

	Sanayi						Hizmetler						Toplam						
	Tanın, ormancılık, avcılık ve balıkçılık		Madencilik ve taşocakçılığı		İmalat sanayii		Elektrik, gaz ve su		İnşaat ve bayındırlık işleri		Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller			Ulaştırma, hableşme ve depolama		Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve yardımcı iş hizmetleri		Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E		K	E	K	E	K	E
Türkiye																			
2000	60,5	27,0	0,1	0,5	12,4	18,5	0,1	0,5	0,6	8,4	6,7	21,7	1,2	6,3	3,8	3,1	14,7	13,9	100,0
2001	63,3	27,7	0,1	0,6	11,6	18,6	0,1	0,6	0,4	7,0	6,5	21,5	1,0	6,2	3,3	3,2	13,8	14,5	100,0
2002	60,0	24,8	0,1	0,8	13,2	19,2	0,1	0,6	0,4	6,1	7,3	23,2	1,0	6,2	3,1	3,3	14,8	15,7	100,0
2003	58,5	24,4	0,1	0,5	12,8	19,1	0,1	0,6	0,5	6,1	8,0	23,5	1,1	6,3	3,3	3,6	15,7	16,0	100,0
2004	57,2	25,6	0,0	0,6	13,5	18,9	0,1	0,5	0,4	6,3	8,7	22,9	1,1	6,5	3,7	3,6	15,2	15,2	100,0
2005	51,6	21,7	0,1	0,7	14,4	20,0	0,1	0,5	0,5	7,0	10,2	24,3	1,2	6,5	4,1	3,9	17,7	15,4	100,0
2006	48,5	19,8	0,0	0,8	14,3	20,3	0,1	0,5	0,6	7,5	11,7	24,5	1,3	6,6	4,8	4,4	18,8	15,6	100,0
Kent																			
2000	8,7	2,6	0,2	0,4	25,1	26,6	0,3	0,7	1,3	9,3	16,4	29,9	2,7	7,9	9,7	4,8	35,7	17,7	100,0
2001	10,9	2,8	0,0	0,4	25,5	26,8	0,3	0,7	1,0	8,8	16,2	29,8	2,7	7,8	8,5	4,7	34,8	18,1	100,0
2002	10,2	2,9	0,1	0,5	27,1	26,4	0,1	0,7	1,0	7,8	16,7	30,7	2,5	7,5	7,6	4,9	34,6	18,7	100,0
2003	9,5	2,9	0,1	0,5	26,9	26,5	0,2	0,7	1,1	7,3	17,2	30,7	2,5	7,5	7,8	4,9	34,7	18,9	100,0
2004	12,1	4,2	0,1	0,6	26,2	25,9	0,2	0,6	0,9	7,4	17,5	29,5	2,5	7,7	8,4	5,1	32,1	18,8	100,0
2005	11,1	3,9	0,1	0,6	25,1	26,5	0,2	0,5	0,9	8,1	18,3	29,5	2,6	7,5	8,3	5,3	33,5	18,1	100,0
2006	9,5	3,5	0,1	0,6	23,8	26,0	0,2	0,6	1,2	8,4	19,7	29,6	2,7	7,4	9,0	5,9	33,8	17,9	100,0
Kır																			
2000	89,2	59,6	0,0	0,7	5,4	7,7	0,0	0,3	0,2	7,3	1,3	10,8	0,3	4,2	0,5	0,7	3,1	8,8	100,0
2001	91,2	61,8	0,1	0,9	4,2	7,2	0,0	0,4	0,0	4,6	1,3	10,2	0,2	4,1	0,5	1,2	2,6	9,6	100,0
2002	89,3	55,3	0,1	1,0	5,0	9,2	0,0	0,5	0,0	3,9	1,8	12,7	0,2	4,4	0,5	1,2	3,2	11,7	100,0
2003	89,0	55,4	0,0	0,6	4,0	8,3	0,0	0,4	0,1	4,5	2,3	12,9	0,2	4,6	0,5	1,6	3,9	11,7	100,0
2004	87,7	56,8	0,0	0,6	5,0	8,5	0,0	0,3	0,1	4,6	2,7	13,3	0,1	4,6	0,6	1,3	3,8	9,8	100,0
2005	83,9	50,1	0,0	0,9	5,9	9,6	0,0	0,4	0,2	5,3	3,8	16,1	0,2	4,9	0,9	1,7	5,2	11,0	100,0
2006	82,5	47,3	0,0	1,0	5,9	10,7	0,0	0,4	0,1	5,8	4,6	16,0	0,2	5,1	1,0	2,0	5,6	11,7	100,0

Kaynak: TÜİK/HHIA'dan derlenmiştir.

### **2.1.10. Ekonomik Sektörlerde Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrışma Devam Ediyor; En Çok İstihdam Edildikleri Toplumsal Hizmetler Sektöründe Bile Kadınların Oranı %33**

Türkiye'de istihdamın yapısını toplumsal cinsiyet temelinde incelemek, hangi ekonomik sektörlerde ve alt sektörlerde kadınların ve hangilerinde erkeklerin yoğunlaştıklarını, hangilerinde ise eşit veya eşite yakın oranlarda istihdam edildiklerini göstermesi açısından anlamlıdır.

Tablo 10, kadınların ve erkeklerin her alt ekonomik sektördeki payları konusunda Türkiye genelinde ve kırsal ve kent özelinde bilgiler vermektedir. Bu tabloda yer alan oranlardan çıkarılacak ilk sonuç, **Türkiye'de uzun yıllardır var olan toplumsal cinsiyet temelli ayrışmanın<sup>34</sup> varlığını sürdürmekte olduğudur.**

Her şeyden önce, hiçbir sektörde kadınlar ve erkeklerin o sektör içindeki istihdamı eşit paylaşmadıklarına vurgu yapılmalıdır. İstihdamın eşite yakın olduğu tek sektör tarımdır. Kadınların, Türkiye genelinde %46,3; kent düzeyinde %41,5 ve kırsal düzeyinde %46,8 oranlarıyla istihdam edilerek, erkeklere istihdam konusunda en fazla yaklaştıkları sektör tarım sektörüdür.

Sanayi ve hizmet alt sektörlerine ayrıntılı bir bakış, kadınların en az istihdam edildiği madencilikten (2006'da Türkiye genelinde %1,6 ve kentte %3,1) en çok istihdam edildikleri toplum hizmetlerine (2006'da Türkiye genelinde %29,8 ve kentte %33,1) kadar değişik derecelerde toplumsal cinsiyet temelli ayrışmanın olduğunu gösterir. 'Kadınlara uygun' işlerin en fazla olduğu toplum hizmetleri sektöründe ayrışmanın az olması, kadın oranlarının erkek oranları ile eşitlenmesi, hatta bu işlerde 'feminizasyonu'na gidilmesi beklenir. Özetle kadınlar, 'tarım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık' alanında istihdam edilenlerin yaklaşık olarak yarısını; mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işlerde ve toplum işlerinde çalışanların yaklaşık 1/4'ünü; imalat sanayiinde çalışanların yaklaşık 1/5'ini; ticaret, otel ve lokanta faaliyetlerinde çalışanların da yaklaşık 1/7'sini oluşturmaktadırlar. Toplum hizmetlerinde yukarıdaki oranlara bakarak (%29,8 ve %33,1) hizmet alt sektörlerinde 'feminizasyona' gidildiğine ilişkin bir iddiada bulunabilmek de mümkün değildir.

Tablo 10, toplumsal cinsiyet temelli ayrışmada yıllar itibarıyla kadınlar lehine çok az öneme sahip bir iyileşme olduğunu, bunun da sadece kentlerde gerçekleştiğini göstermesi bakımından önemlidir. Önce istihdamdaki kadın ve erkek nüfusun Türkiye genelinde ve kırsal özelinde dağılımlarına bakıp sonra kente dönmekte fayda vardır: Türkiye genelinde, 2000 yılında, istihdam edilen kadınların oranları %26,9 ve erkeklerin oranları %73,1 idi. 2006 yılında bu oranlar hemen hemen aynı kalmıştır: Kadınlar için %26 ve erkekler için %74,0.

Kırsal toplumsal cinsiyet temelli ayrışma, kadınların en çok tarım sektöründe çalışıyor olmasına rağmen, devam etmektedir. 2000 yılında kırsal toplam istihdam içinde kadınların payı %35,6'dır ve %64,4 ile kırsal istihdamda hala erkekler hakimdir. Üstelik, 2006 yılında kırsal istihdamda erkeklerin

34 Türkiye'de toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın tarihsel ve güncel örnekleri için bkz. Ecevit, Y. 1991:61-64 ve Ecevit, Y. 1998b: 271-278.

payı %66,5'e çıkmış, kadınların payı azalmıştır (%33,5). Bu verilere dayanarak kırsal yörelerde yaratılan istihdam olanaklarından erkeklerin çok daha fazla yararlandığı sonucunu çıkarmak mümkündür.

Kentlerde 2000 yılında istihdam edilen toplam nüfusun %18,6'sını kadınlar, %81,4'ünü erkekler oluşturuyordu. 2006 yılında kadınların payı bir miktar artarak %20,7'ye ulaşmış, erkeklerin payı biraz azalarak %79,3 olmuştur.

Kent verileri, kadın-erkek istihdam oranlarında kadın lehine yukarıdaki gibi bir değişim olduğuna işaret etse de, bu değişim o kadar önemsizdir ki, kentlerde –tarım hariç– 'istihdam' denilince hemen her sektörde erkek istihdamının akla gelmesine engel olamamaktadır<sup>35</sup>.

---

35 Dikbayır, imalat sanayiinde toplumsal cinsiyet ayrışması konusunda 1990 yılı verilerini kullanarak yaptığı kapsamlı bir çalışmada, 1990'da imalat sanayiinde çalışan tüm kadınların %60'ından fazlasını içeren dokuma ve giyim alt kolunda bile, toplam çalışanların %60'ını erkeklerin oluşturduğuna dikkat çekmiş, kadın ve erkeklerin eşite yakın oranlarda çalıştığı hiçbir imalat sanayi iş kolu olmadığını göstermişti. Dikbayır, 1996: 54-57.

**Tablo 10. İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Dağılımı, 2000-2006 (%)**  
(15 ve üzeri yaştaki nüfus)

	Sanayi						Hizmetler						Toplam							
	Tanım, ormancılık, avcılık ve balıkçılık		Madencilik ve taşocaklığı		İmalat sanayii		Elektrik, gaz ve su		İnşaat ve bayındırlık işleri		Toplan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller				Ulaştırma, haberleşme ve depolama		Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları, yardımcı iş hizmetleri		Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E			K	E	K	E	K	E
<b>Türkiye</b>																				
2000	45,2	54,8	4,9	95,1	19,8	80,2	6,6	93,4	2,4	97,6	10,2	89,8	6,4	93,6	31,2	68,8	28,0	72,0	26,9	73,1
2001	46,7	53,3	3,1	96,9	19,4	80,6	7,4	92,6	1,9	98,1	10,3	89,7	6,0	94,0	27,8	72,2	26,7	73,3	27,7	72,3
2002	49,3	50,7	4,2	95,8	21,7	78,3	3,9	96,1	2,4	97,6	11,2	88,8	6,2	93,8	27,5	72,5	27,5	72,5	28,7	71,3
2003	48,1	51,9	3,6	96,4	20,6	79,4	6,1	93,9	3,0	97,0	11,7	88,3	6,2	93,8	26,2	73,8	27,5	72,5	27,9	72,1
2004	44,6	55,4	1,9	98,1	20,5	79,5	6,1	93,9	2,4	97,6	12,0	88,0	5,6	94,4	27,5	72,5	26,5	73,5	26,5	73,5
2005	45,3	54,7	2,5	97,5	20,1	79,9	6,3	93,7	2,4	97,6	12,8	87,2	6,3	93,7	26,8	73,2	28,6	71,4	25,9	74,1
2006	46,3	53,7	1,6	98,4	19,8	80,2	6,5	93,5	2,8	97,2	14,3	85,7	6,6	93,4	27,3	72,7	29,8	70,2	26,0	74,0
<b>Kent</b>																				
2000	43,0	57,0	10,8	89,2	17,8	82,2	8,2	91,8	3,0	97,0	11,2	88,8	7,2	92,8	31,5	68,5	31,6	68,4	18,6	81,4
2001	47,0	53,0	2,6	97,4	17,9	82,1	8,6	91,4	2,5	97,5	11,2	88,8	7,4	92,6	29,2	70,8	30,7	69,3	18,7	81,3
2002	47,6	52,4	4,0	96,0	20,9	79,1	4,5	95,5	3,1	96,9	12,2	87,8	7,9	92,1	28,7	71,3	32,2	67,8	20,4	79,6
2003	45,0	55,0	6,3	93,8	20,3	79,7	7,0	93,0	3,8	96,2	12,3	87,7	7,7	92,3	28,4	71,6	31,4	68,6	20,0	80,0
2004	41,1	58,9	3,2	96,8	19,8	80,2	6,5	93,5	3,0	97,0	12,7	87,3	7,3	92,7	28,7	71,3	29,4	70,6	19,6	80,4
2005	41,7	58,3	3,2	96,8	19,3	80,7	7,1	92,9	2,8	97,2	13,5	86,5	8,0	92,0	28,1	71,9	31,7	68,3	20,1	79,9
2006	41,5	58,5	3,1	96,9	19,3	80,7	7,4	92,6	3,5	96,5	14,8	85,2	8,5	91,5	28,6	71,4	33,1	66,9	20,7	79,3
<b>Kır</b>																				
2000	45,3	54,7	2,2	97,8	27,9	72,1	0,0	100,0	1,2	98,8	6,2	93,8	4,4	95,6	28,6	71,4	16,2	83,8	35,6	64,4
2001	46,7	53,3	3,3	96,7	25,9	74,1	4,0	96,0	0,3	99,7	6,8	93,2	2,2	97,8	18,9	81,1	13,9	86,1	37,3	62,7
2002	49,4	50,6	4,3	95,7	24,7	75,3	2,8	97,2	0,4	99,6	7,7	92,3	2,1	97,9	20,0	80,0	14,1	85,9	37,6	62,4
2003	48,3	51,7	0,0	100,0	22,0	78,0	3,4	96,6	1,1	98,9	9,3	90,7	2,4	97,6	14,5	85,5	16,2	83,8	36,8	63,2
2004	44,9	55,1	0,0	100,0	23,7	76,3	5,0	95,0	1,3	98,7	9,8	90,2	1,3	98,7	19,2	80,8	17,0	83,0	34,6	65,4
2005	45,7	54,3	1,8	98,2	23,6	76,4	4,2	95,8	1,5	98,5	10,7	89,3	1,9	98,1	20,3	79,7	19,1	80,9	33,5	66,5
2006	46,8	53,2	1,6	98,4	21,7	78,3	4,0	96,0	1,1	98,9	12,7	87,3	1,6	98,4	20,0	80,0	19,4	80,6	33,5	66,5

Kaynak: TÜİK/HHIA'dan derlenmiştir.

### 2.1.11. Kentte Çalışan Kadınların Meslekler Arası Dağılımında Profesyonel Meslekler Grubunda Yoğunlaşma Varken Kanun Yapıcı, Üst Düzey Yönetici ve Müdür Olarak Çalışanların Oranı En Düşük

Tablo 11'den istihdam edilen kadın ve erkeklerin 2004-2006<sup>36</sup> yılları arasında, mesleklere göre dağılımındaki değişimleri görmek mümkündür. Burada ilk belirtilmesi gereken nokta, kadınların en yüksek oranda istihdam edildiği mesleklerden en düşük oranda istihdam edildiği mesleklere doğru yapılacak bir sıralamada, Türkiye geneli, kentler ve kırsal kesim için farklı sonuçların karşımıza çıkmakta olduğudur. Bu nedenle burada, kadınların meslek grupları arasında dağılımını daha net görmeye yardım edecek kent verileri esas alınacak, ancak gerektiğinde Türkiye geneli ve kırsal için oluşan değişimlere de dikkat çekilecektir.

Kentlerde istihdam edilen kadınların TÜİK'in sıraladığı dokuz meslek grubu arasında dağılımı o kadar parçalıdır ki hiçbir meslekte %20'nin üzerine çıkan bir yoğunlaşma yoktur. Ancak, profesyonel meslek mensuplarını<sup>37</sup> ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarını<sup>38</sup> iki ayrı meslek grubu gibi ele almak yanlış değerlendirmelere yol açabilir. İkinciler ile birinciler arasında yaptıkları iş açısından ciddi bir fark olmadığı, iki grubun da esas olarak bilim alanında çalışan meslek mensupları olduğu düşünülerek, bu grupların toplamına (profesyonel meslek mensupları + yardımcı profesyonel meslek mensupları) bakılırsa, 2006 yılında çalışan kadınların %29,2'sinin profesyonel meslek gruplarında yer aldığı görülebilir. Bu oran önemlidir; çünkü kadınlar başka hiçbir meslek grubunda bu kadar yoğunlaşmamışlardır ve bu yoğunlaşma erkeklerde gözlenmez. Erkeklerin profesyonel ve yardımcı profesyonel meslek mensupları kategorilerindeki oranları %14,5'tir.

Çalışan kadınların profesyonel meslek mensupları grubundan sonra diğer mesleklere göre dağılımları şu sonuçları gösterir: Profesyonellerden sonra ikinci sırada %16,0 ile 'Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar' grubu gelmekte, bunları üçüncü sırada 'Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar' grubu izlemektedir. 'Hizmet ve satış elemanları' dördüncü sıradadır. Beşinci sırada gelen 'Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar', kadınların %8,7'sini, altıncı sırada gelen 'Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar' grubu da kadınların %6,5'ini içermektedir. Kentte istihdam edilen kadınları meslek gruplarına göre sıraladığımız hatırlanırsa, 'Nitelikli tarım ve hayvancılık ile ilgili işlerde çalışanlar' grubunun bu sıralamada sonlarda gelmesi yadırganacak bir durum değildir. **Ancak, istihdamdaki kadınların kentlerde meslek grupları dağılımlarına bakılarak yapılan bu değerlendirmede en çarpıcı olan**

36 Bu tablo, uluslararası meslek sınıflandırması standardı (ISCO 88) temel alınarak hazırlanmış bir tablodur. TÜİK tarafından bu sınıflandırma 2004 yılından itibaren kullanılmaya başlandığı için tablo ancak 2004-2006 yılları arasındaki değişimi izlemeyi sağlamaktadır.

37 Profesyonel meslek mensupları ana grubundaki meslekler şu alt ana gruplarda sınıflandırılmaktadır: 1. Fizik, matematik ve mühendislik bilimleri ile ilgili profesyonel meslek mensupları; 2. Yaşam bilimleri ve sağlık ile ilgili profesyonel meslek mensupları; 3. Eğitim bilimleri ile ilgili profesyonel meslek mensupları; 4. Diğer profesyonel meslek mensupları.

38 Yardımcı profesyonel meslek grupları ana grubundaki meslekler şu alt ana gruplarda sınıflandırılmaktadır: 1. Fizik ve mühendislik bilimleri ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları; 2. Yaşam bilimleri ve sağlık ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları; 3. Eğitim bilimleri ile ilgili yardımcı profesyonel meslek mensupları; 4. Diğer yardımcı profesyonel meslek mensupları.

**nokta, kentlerde çalışan kadınların sadece %5,0'inin 'Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler' grubunda olmasıdır (Tablo 11).** Buna karşılık erkeklerin %13,4'ü bu meslek grubundadır. Aradaki fark önemlidir ve kentte çalışan kadınların neden sadece %5'inin 'Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler' grubunda bulunabildiği sorusunu sormayı gerektirir. **Kadınların yönetim kademelerine ulaşmalarının önündeki engeller çok değişik alanlarda aranmalıdır**<sup>39</sup>. Kadınların ev ve çalışma yaşamını uyumlaştırabilmelerine yardımcı kurumsal düzenlemelerin sınırlılığı, aile içinde ataerkil iş bölümü ve kadından beklenen görevler, kadınların kendilerini geliştirme fırsatlarından (hizmet içi eğitimler gibi) daha az yararlanabilmeleri, kamu kuruluşlarındaki yükselmelerde liyaketden ziyade siyasi parti yandaşlığının ve kayırmacılığın bir ölçüt olarak kullanılması ve erkeklere öncelik verilmesini onaylayan<sup>40</sup> erkek taraflı bakış açısı, bu grupta çalışan kadın sayısının azlığının nedenlerinden bazılarıdır<sup>41</sup>.

Kısa bir zaman aralığı için yapılmış olsa bile<sup>42</sup> kadınların meslek grupları itibariyle dağılımlarında, yıllara göre gerçekleşen değişime bakmak aydınlatıcı olabilir. 2004 ve 2006 yılları arasında kentlerde, bu dokuz meslek grubundan beşinde<sup>43</sup> kadınların istihdamı artmış, dördünde<sup>44</sup> azalmıştır. Artışların dikkate değer olduğu iki grup, yardımcı profesyonel meslek mensupları ve hizmet ve satış elemanları gruplarıdır. En ciddi azalmanın olduğu grup, nitelikli tarım, hayvancılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları grubudur. Üstelik bu gruptaki azalma sadece kent için değil, Türkiye geneli ve kırsal için de söz konusudur. Bu istatistiklere biraz daha geniş zaman aralığında bakılabilirse, hangi mesleklerde kadınlara talep artışı olduğu görülebilir ve genç kadınlar özellikle bu meslekleri seçme yönünde teşvik edilebilir.

39 bkz: Acar, 1991; Acuner-Sallan,1993; Acar, Ayata, Varoğlu, 1999; Özkaplan & Serdaroğlu, 2004; Bayrakçeken-Tüzel 2004.

40 Erkek mesleği sayılan, inşaat, maden, petrol gibi mühendislik alanlarında, inşaat teknikerliğinde diplomalı kadınlar ya işe alınmayarak ya da masa başında çalışmaya zorlanarak ayrımcılığa uğramaktadırlar. 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi'ne rağmen bizzat devlet, Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) sonuçlarına göre memuriyete yerleştirmelerde bazı işlerde erkek olma şartı aranmaktadır. Örneğin, 2002-2004 yıllarında Devlet Personel Başkanlığı'nca yayımlanan işe yerleştirme tercih kitapçıklarında Maden Tetkik Arama ve Devlet Su İşleri gibi kuruluşlarda işe girecek bazı mühendisler için "erkek" olma şartına yer verilmiştir. Sendika Org. 07.05.2005; 2006 yılında Petkim'in ilanlarında mühendis kadrolarının hemen hepsi için ilk koşul 'erkek' olmaktır. Mevcut kadın kadroları için ise sertifika vb. bir çok şart aranmaktaydı.

41 Kadın yöneticiler konusunda ilk çalışmalardan biri olan Özsoy'un (1993) çalışması, kadın çalışanların kıdemleri arttıkça ve yönetici konumlarına gelebilme ihtimalleri yükseldikçe başarılarının üzerindeki cam tavanları farketmeye başladıklarına dikkat çekmesi açısından önemlidir. Kadınların mesleklerinde yükselirken karşılaştıkları engellere odaklaşan ve kadın yöneticilerin yaşadıkları ayrımcılıkları anlatan çalışmalar için bkz: Atabek, 1994; Kabasakal, 1998; Özkaplan, 2004 ve Akçamete, 2004. Yöneticiliğe giden süreçte kadınların karşılaştıkları zorluklar için bkz.: IRIS Eşitlik Gözlem Grubu'nun Michigan Üniversitesi Avrupa Araştırmaları Merkezi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün katkılarıyla gerçekleştirdiği 'Kamu Sektöründe Yönetici Kadınlar' araştırması.

42 ISCO 88 şimdilik sadece iki yıllık değerlendirme yapabilmemize olanak veriyor.

43 Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler, Profesyonel meslek mensupları, Yardımcı profesyonel meslek mensupları, Hizmet ve satış elemanları, Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar.

44 Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları, Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar.



**Tablo 11. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Mesleklerine Göre Dağılımı, 2004-2006 (%) (ISCO 88)  
(15 ve üzeri yaştaki nüfus)**

	Kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler			Yardımcı profesyonel meslek mensupları			Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar			Hizmet ve satış elemanları			Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları			Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar			Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar			Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar			Toplam			
	K	E		K	E		K	E		K	E		K	E		K	E		K	E		K	E			K	E	
Türkiye																												
2004	2.1	10.8	7.4	5.6	5.6	5.4	4.7	7.3	4.3	6.1	11.5	48.1	22.9	6.1	16.6	3.3	12.0	14.3	11.5	100.0								
2005	2.6	12.3	8.3	5.7	6.4	6.4	5.2	7.8	4.5	7.1	11.4	43.9	19.4	6.2	17.4	3.9	12.4	13.8	11.6	100.0								
2006	2.7	11.3	8.8	5.8	7.0	7.0	5.5	8.6	5.0	8.3	12.4	38.9	17.3	5.7	17.2	3.9	12.8	16.1	12.6	100.0								
Kent																												
2004	4.5	13.6	16.1	7.6	11.5	11.5	6.8	16.1	6.0	12.3	14.4	9.0	3.6	10.2	21.4	6.9	14.7	13.2	11.9	99.9	100.0							
2005	4.9	14.7	16.1	7.3	12.5	12.5	7.0	15.1	5.9	12.6	13.9	8.0	3.2	9.6	21.3	7.0	14.6	14.2	12.1	100.0								
2006	5.0	13.4	16.2	7.2	13.0	13.0	7.3	16.0	6.4	14.0	15.0	6.1	2.9	8.7	20.7	6.5	14.8	14.5	12.3	100.0								
Kır																												
2004	0.5	6.7	1.5	2.6	1.2	1.2	1.7	1.3	1.8	1.9	7.2	74.5	51.3	3.3	9.6	0.8	7.9	15.1	11.0	100.0								
2005	0.8	8.5	2.0	3.1	1.6	1.6	2.3	2.0	2.4	2.8	7.5	72.5	45.1	3.4	11.2	1.4	9.0	13.5	10.9	100.0								
2006	0.7	7.8	2.4	3.4	1.8	1.8	2.6	2.1	2.6	3.3	8.1	67.6	41.5	3.1	11.4	1.6	9.4	17.5	13.3	100.0								

Kaynak: TÜİK/HHIA'dan derlenmiştir.

## 2.1.12. Meslek Grupları İçinde Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrışma Devam Ediyor

Bir meslek grubu içinde kadın ve erkeklerin eşit veya eşite yakın katılımları, o meslek grubunda toplumsal cinsiyet temelinde bir ayrışma olmadığına işaret eder ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden bakıldığında tercih edilen bir durumdur. **Ancak, Türkiye'de kadınların ve erkeklerin aynı meslek grubu içindeki oranları hep çok dengesizdir ve bir yoğunlaşmadan söz edilecekse, bu erkeklerin yoğunlaşmasıdır.** Tablo 12, her meslek grubu içinde kadın ve erkeklerin oranlarına yer vermektedir. Tablo 11'de yapıldığı gibi, burada da kent bazında bazı eğilimlere işaret etmekte fayda vardır.

Kentlerde kadınların yoğunlaştıkları meslek grupları olarak belirlenemeyecek, ancak onların oransal olarak erkeklere biraz daha yaklaştığı meslek grupları olarak tariflenebilecek gruplarda bile kadınların oranı %40'ı geçememektedir. Örneğin, kentlerde kadınların erkeklere oransal olarak en çok yaklaştığı meslek grubu, 2006 yılında 'Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar' grubudur. Bu grupta bile kadın çalışanların oranı %39,6'dır.

**Kadınların oransal olarak erkeklere yaklaştıkları bir başka meslek grubu, 'Profesyonel meslek mensupları' grubudur.** Bu grup içinde kadınların oranı, %36,8; erkeklerin oranı ise %63,2'dir. Tarım ve nitelik gerektirmeyen meslek grupları dışarıda bırakılırsa, kentte, 2006 yılına gelindiğinde, sadece üç meslek grubunda (profesyoneller, yardımcı profesyoneller ve büro-müşteri hizmetleri) kadınlar erkeklere göre nispeten daha yakın bir konumda olup, kadınların erkeklere göre erişebildikleri en yüksek oranlar üçte bir civarındadır (%32-40).

**Buna karşın, kadınların son derece az temsil edildiği meslek grupları da vardır.** Bu grupların başında 'Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler' grubu gelmektedir. Bu grupta kadınların oranı 2006'da %8,9'dur. Bölüm 2.1.11'de işgücüne katılan kadınların sadece %5'inin (kentlerde) bu grupta yer alabildiklerine dikkat çekilmişti. Tablo 12'de kadınların yine aynı meslek grubu içindeki erkeklerle kıyaslamasını yaparak, bu grubun %10'a bile varmayan bir kadın katılımı ve %90'ı aşan bir erkek katılımı ile ne denli keskin bir toplumsal cinsiyet ayrışmasına sahne olduğu görülebilir. Bu durum kamu ve özel sektörde karar verme organlarında kadınların neredeyse 'yokluklarının' bir göstergesidir.

Hizmet ve satış elemanları grubunda istihdam edilen kadınların oranlarının artmakta olduğu Tablo 11'den görülmektedir. Bu grupta, 2004'te %12'den 2006'da %14'e çıkmak üzere, en yüksek artış kentlerdedir. Tablo 12, bu artışa rağmen hizmet ve satış elemanları toplamı içinde kadınların oranının, kentlerde hala %20'ye ulaşamadığını göstermektedir.

**Tablo 12. Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin Dağılımı, 2004-2006 (%) (ISCO 88)**

(15 ve üzeri yaştaki nüfus)

	Kadınlar			Erkekler			Toplam																				
	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)																		
Kıbrıs	Kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler			Yardımcı profesyonel meslek mensupları			Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar			Hizmet ve satış elemanları			Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları			Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar			Tesis ve makine operatörleri ve montajcular			Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar			Toplam		
	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)
	2004	6,6	93,4	32,4	67,6	29,0	71,0	37,7	62,3	16,1	83,9	43,0	57,0	11,6	88,4	8,9	91,1	30,9	69,1	26,5	73,5						
	2005	6,9	93,1	33,5	66,5	30,0	70,0	37,7	62,3	17,8	82,2	44,1	55,9	11,0	89,0	9,8	90,2	29,3	70,7	25,9	74,1						
2006	7,7	92,3	34,8	65,2	30,9	69,1	37,8	62,2	19,0	81,0	44,2	55,8	10,5	89,5	9,6	90,4	30,9	69,1	26,0	74,0							
Türkiye	Kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler			Yardımcı profesyonel meslek mensupları			Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar			Hizmet ve satış elemanları			Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları			Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar			Tesis ve makine operatörleri ve montajcular			Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar			Toplam		
	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)
	2004	7,5	92,5	34,2	65,8	29,3	70,7	39,5	60,5	17,3	82,7	38,3	61,7	10,4	89,6	10,3	89,7	21,4	78,6	19,6	80,4						
	2005	7,8	92,3	35,5	64,5	30,8	69,2	39,2	60,8	18,5	81,5	38,4	61,6	10,2	89,8	10,8	89,2	22,8	77,2	20,1	79,9						
2006	8,9	91,1	36,8	63,2	31,8	68,2	39,6	60,4	19,6	80,4	35,4	64,6	10,0	90,0	10,2	89,8	23,6	76,4	20,7	79,3							
Kır	Kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler			Yardımcı profesyonel meslek mensupları			Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar			Hizmet ve satış elemanları			Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları			Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar			Tesis ve makine operatörleri ve montajcular			Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar			Toplam		
	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)	K	E	Oran (%)
	2004	3,5	96,5	23,0	77,0	27,5	72,5	27,3	72,7	12,5	87,5	43,4	56,6	15,4	84,6	5,0	95,0	42,0	58,0	34,6	65,4						
	2005	4,6	95,4	24,6	75,4	25,9	74,1	30,4	69,6	15,8	84,2	44,7	55,3	13,2	86,8	7,0	93,0	38,4	61,6	33,5	66,5						
2006	4,2	95,8	26,0	74,0	26,3	73,7	28,7	71,3	17,1	82,9	45,0	55,0	12,1	87,9	7,8	92,2	39,9	60,1	33,5	66,5							

Kaynak: TÜİK/HHIA'dan derlenmiştir

### 2.1.13. Ücretsiz İşçi Statüsü ile Çalışan Kadınların Oranı Çok Gerilerken Ücretli ve Maaşlı Çalışanların Oranı Artıyor

Ücretsiz aile işçiliğinden ya da çok az kazançlı, kendi hesabına çalışma statüsünden ücretli ve maaşlı istihdama geçiş, kadınlar için ekonomik özgürlüğü artırıcı ve karar almayı etkinleştirici olması bakımından önemli bir adımdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü Küresel Kadın İstihdamı Eğilimi Raporu<sup>45</sup>, ücretli ve maaşlı çalışan kadınların oranının son 10 sene de yükseldiğine işaret etmektedir. 2006 yılında bu statü ile çalışan kadınların oranı %48'dir. On sene önce bu oran %43'tü. Kendi hesabına çalışan kadınların oranı da 1996'da %22,4 iken, 2006'da %25,7'ye yükselmiş görünmektedir. Buna karşılık ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranında, aynı dönemde %33,2'den %25,1'e kadar ulaşan bir azalma vardır.

Kadınların istihdam statüsünü erkeklerinki ile kıyaslayan rapor, iki cins arasında bu açıdan var olan uçurumun yavaş da olsa kapandığına işaret etmekte ve bunu Güney Asya ülkelerinde olduğu gibi hızlı ekonomik büyüme ile ilişkilendirerek pozitif bir açıdan bakmaktadır.

Türkiye'de çalışan kadınlar istihdam statüsü (işteki durum) açısından sınıflandırıldıklarında, çok uzun yıllar ücretsiz aile işçiliğinin diğer statülere egemen olduğunu görüyoruz. 1989 yılında tüm çalışan kadınların dörtte üçe yakını (%74,4) hala ücretsiz aile işçisiydi. Ondan sonraki on seneye ait istatistikler bu durumun değişmekte olduğunu göstermektedir. 1999 yılında bu oran %65'e gerilemiştir<sup>46</sup>.

**2000'li yıllarda ücretsiz aile işçisi olan kadınlarda hem sayısal hem de oransal azalış devam etmektedir.** 2006 yılında kadın ücretsiz aile işçilerinin %39 olduğu görülmektedir. **Ücretli (yevmiyeliler de dahil) veya maaşlı çalışanların oranı ise 2000 yılında %35,3'ten<sup>47</sup> 2006 yılında %46,7'ye yükselmiştir.** Kendi hesabına çalışan ve işverenlerin oranı 2000 yılında %12,5 iken 2006 yılında %14,3'e yükselmiştir.

---

45 ILO 2007b.

46 Ecevit, Y., 2000: 145.

47 Uluslararası Çalışma Örgütü, TÜİK tarafından kullanılan beş istihdam statüsü yerine dört istihdam statüsü üzerinden hesaplama yapmaktadır: Ücretli ve maaşlı çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar, ücretsiz aile işçiliği yapanlar ve işverenler. Uluslararası karşılaştırmaların ve ILO'nun istatistiklerinin kullanılabilmesine olanak vermek için bu çalışmada da böyle dörtlü bir gruplama yoluna gidilmiştir. TÜİK tarafından beşinci grup olarak ayrı tutulan yevmiyeli mevsimlik, arızı, geçici işçiler de ücretli/maaşlı grubu içine katılarak hesaplama yapılmıştır.

**Tablo 13. İstihdam Edilen Kadın ve Erkeklerin İşteki Duruma Göre Dağılımı, 2000-2006 (%)**  
**(15 ve üzeri yaştaki nüfus)**

	Ücretli, maaşlı ve yevmiyeli		İşveren		Kendi hesabına		Ücretsiz aile işçisi		Toplam		
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	
Türkiye											
2000	35,3	53,5	0,7	6,8	11,8	29,4	52,1	10,4	100,0	100,0	
2001	33,2	52,5	0,7	7,1	12,9	29,5	53,2	10,8	100,0	100,0	
2002	37,0	54,9	1,0	7,4	12,5	28,4	49,6	9,3	100,0	100,0	
2003	38,1	55,5	0,7	6,6	12,2	29,7	49,0	8,2	100,0	100,0	
2004	39,3	55,0	0,8	6,1	10,1	30,0	49,8	8,9	100,0	100,0	
2005	43,8	57,8	0,9	6,6	13,6	28,5	41,7	7,0	100,0	100,0	
2006	46,7	59,9	1,2	6,9	13,1	27,2	39,0	6,0	100,0	100,0	
Kent											
2000	81,0	70,0	1,7	9,6	8,3	17,0	9,0	3,3	100,0	100,0	
2001	79,3	70,2	1,6	10,1	9,4	16,3	9,7	3,5	100,0	100,0	
2002	80,6	70,9	2,0	10,2	7,5	15,6	9,9	3,3	100,0	100,0	
2003	81,6	71,4	1,6	8,9	7,4	16,7	9,4	3,0	100,0	100,0	
2004	79,1	70,5	1,6	7,9	7,3	18,4	12,0	3,2	100,0	100,0	
2005	78,9	70,9	1,5	8,4	9,4	18,1	10,1	2,7	100,0	100,0	
2006	80,3	71,8	2,1	8,6	8,7	17,3	9,0	2,4	100,0	100,0	
Kır											
2000	9,9	31,3	0,2	2,9	13,8	45,9	76,1	19,9	100,0	100,0	
2001	8,7	28,3	0,2	3,0	14,7	47,7	76,4	21,0	100,0	100,0	
2002	11,3	32,7	0,4	3,5	15,4	46,1	72,9	17,7	100,0	100,0	
2003	11,0	32,4	0,1	3,3	15,1	48,6	73,7	15,7	100,0	100,0	
2004	12,4	32,4	0,3	3,3	12,0	46,9	75,3	17,3	100,0	100,0	
2005	15,9	37,0	0,4	3,8	16,9	45,2	66,8	14,0	100,0	100,0	
2006	17,3	40,0	0,4	4,0	17,0	43,8	65,3	12,2	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK/HHIA'dan derlenmiştir

## 2.1.14. Kadın İşsizlik Oranlarının Erkek İşsizlik Oranlarından Yüksek Olma Durumu Devam Ediyor

2000 tarihli TÜSİAD Raporu, 1990'lı yıllarda işgücü piyasası ile ilgili olarak üç temel saptama yapmıştı<sup>48</sup>. Bunlardan ilki, hem kadınlar hem erkekler için yüksek işsizlik; ikincisi, işsizlik oranlarının, özellikle gençler arasındaki yüksekliği; üçüncüsü, kadın işsizlik oranlarının erkek işsizliğinden daha yüksek olmasıydı.

Bu çalışma, yukarıda sözü edilen durumların 2000'li yıllarda da devam ettiğini göstermektedir. Yaşa göre işsizlik oranlarının yer aldığı Tablo 14'ün Türkiye geneline ait birinci grup verilerine göre, 2000-2006 yılları arasında 50-54 ve 60-64 kadın yaş grupları hariç, hem kadınların hem erkeklerin işsizlik oranlarında ciddi artışlar vardır. **1990'lı yıllarda önemli bir sorun olarak Türkiye ekonomisini etkileyen işsizliğin, incelenen yıllarda da devam etmesi kaygı uyandırıcıdır.** Tablo 14 bir başka önemli eğilimi daha göstermektedir. O da, **kentlerde, kadın işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranlarından daha yüksek olmasıdır.** Erkek işsizlik oranlarının tüm yaş gruplarında kadın işsizlik oranlarının üzerinde seyrettiği yer sadece kırsal alanlardır. Ancak bu durum, kırdaki kadınların çok büyük bir kısmının ücretsiz aile işçisi olarak faaliyet göstermelerinin (Tablo 14) ve bu nedenle Hane Halkı İşgücü Anketlerinde 'işsiz' değil 'istihdam edilen nüfus' kapsamında değerlendirilmelerinin bir sonucudur.

**Türkiye'de işsizlik, kadınlar arasında o kadar yüksektir ki, bu durum artık işsizliği çalışabilir yaştaki nüfusun tümünü etkileyen bir sorun olarak değil, daha çok 'kadın merkezli' ve hatta 'genç kadın merkezli' bir sorun olarak görmeyi ve değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır.** Nitekim, kırdaki işsizleri de içeren Türkiye verilerine değil de, işsizliğin en yoğun yaşandığı kentlere ait işsizlik verilerine bakıldığında, kadınlar arasındaki işsizliğin erkekler arasındakinin çok üzerinde olduğu açık bir şekilde görülebilir. Kadın işsizlik oranları kentlerde 45-49 yaş grubuna kadar her yaş grubunda erkeklerden yüksektir.

**İşsizliği en yoğun yaşayan grupların gençler olması özellikle önemlidir.** Bu nedenle, özellikle kentlerde kritik iki yaş grubu için ayrıntılı bir değerlendirme yapmakta yarar vardır. Erkekler için, 2000'den 2006'ya kadar, işsizliğin en yoğun olduğu yaş grubu 20-24'tür. Bunu, 15-19 yaş grubu izlemektedir. Kadınlar için ise, 2000-2002 yılları arasında 15-19 yaş grubunun işsizliği 20-24 yaş grubundan yüksek olmuş, 2003 yılından itibaren ise 20-24 yaş grubu kadınlar, erkeklerde olduğu gibi en yüksek işsizlik oranlarına sahip olmuşlardır. Üstelik, daha önce de belirtildiği gibi, bu grupta bir de kadın işsizliğinin erkek işsizliğinden yüksek olması gibi ek bir durum vardır. Örneğin, 2004 yılında 20-24 yaş grubundaki kadınların işsizlik oranları %30,3 iken, erkeklerde bu oran %23,9'dur. 2006 yılında bu gruptaki erkek işsizliği, 2000 yılından beri ilk defa %20'nin altına düşmüştür; kadınlar için ise aynı yıl için bu oran %27'dir.

**Bu veriler,** bir taraftan kadınların işsizliğinin erkeklerin işsizliğinden daha yüksek oranlara sahip olması nedeniyle, daha acil çözülmesi gereken bir mesele olduğunu göstermesi açısından, diğer taraftan da, **kadınlar için işsizliği gidereceği düşünülen politika ve programların, özellikle genç kadın işsizliğini giderecek politikalar olması gerektiği konusunda ipucu vermesi açısından önemlidir.**

48 Ecevit, Y., 2000: 148-151.

**Tablo 14: Yaş Grubuna Göre İşsizlik Oranı, 2000-2006 (%)**  
**(15 ve üzeri yaştaki nüfus)**

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65+		Toplam	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
Türkiye																								
2000	10,1	11,0	13,1	15,7	7,5	7,2	5,1	5,0	4,1	4,6	2,5	3,9	1,7	3,5	2,8	4,2	0,3	3,0	0,4	2,7	0,1	0,7	6,3	6,6
2001	14,0	14,9	14,6	18,7	9,5	9,6	6,2	6,9	5,1	6,9	3,4	5,4	2,1	6,1	1,3	5,2	0,8	3,7	0,2	2,1	0,2	1,1	7,5	8,7
2002	15,5	17,3	18,1	22,4	12,3	11,8	9,0	8,5	6,5	8,6	5,9	7,8	2,3	8,0	2,0	7,2	2,0	6,0	0,3	2,3	0,5	1,0	9,4	10,7
2003	16,3	18,7	20,4	23,1	13,2	12,6	9,8	8,7	6,9	7,6	5,0	7,1	3,9	7,4	2,6	7,2	1,1	6,1	1,2	3,2	0,5	0,8	10,1	10,7
2004	14,9	17,6	21,0	21,5	13,5	13,4	8,8	9,1	6,0	7,7	4,7	6,8	2,4	6,8	2,2	6,8	0,6	4,6	0,3	3,3	0,2	1,2	9,7	10,5
2005	16,4	18,0	20,9	20,0	14,7	12,4	9,5	9,0	7,0	7,5	4,6	7,1	3,4	7,5	2,2	7,6	0,6	5,3	0,8	3,1	0,1	0,9	10,3	10,3
2006	17,0	16,9	21,2	19,0	13,9	12,3	10,3	7,8	7,0	7,1	5,3	6,9	3,5	7,1	1,9	7,7	1,2	5,9	0,3	3,2	0,2	0,9	10,3	9,7
Kent																								
2000	24,3	13,9	21,5	17,0	12,0	8,3	8,4	5,4	7,7	5,2	4,8	4,2	5,2	4,9	4,5	5,4	3,0	6,9	2,7	5,0	2,2	3,3	13,0	7,8
2001	32,8	18,3	25,5	21,2	16,0	10,3	11,9	7,7	9,8	7,4	7,9	6,4	7,3	7,7	5,6	8,2	4,3	7,2	1,0	3,5	2,8	3,9	16,6	10,3
2002	33,2	22,6	28,1	24,7	18,9	13,3	15,0	9,6	12,0	9,3	10,8	9,2	6,3	10,7	5,9	10,7	8,2	12,1	1,5	5,8	6,0	4,2	18,7	13,0
2003	28,7	20,9	29,2	24,9	18,6	13,4	14,7	9,2	11,8	8,9	10,0	8,1	8,2	9,8	7,1	10,9	3,9	11,8	8,4	9,2	0,5	3,2	18,3	12,6
2004	27,8	22,0	30,3	23,9	19,5	14,6	13,8	9,7	10,8	8,8	9,5	8,2	5,9	9,0	7,6	10,4	3,3	8,5	2,7	8,5	1,3	3,9	17,9	12,5
2005	26,6	20,2	28,0	21,2	19,5	12,7	13,5	9,4	11,4	8,0	8,8	8,2	7,3	8,9	6,3	10,6	1,6	8,9	3,2	7,4	0,9	3,3	17,0	11,6
2006	26,0	18,5	27,0	19,7	17,9	12,7	13,9	8,1	11,0	7,7	9,6	7,8	7,2	8,4	5,5	10,4	5,8	10,5	1,2	7,7	2,1	2,5	16,4	10,9
Kır																								
2000	3,0	8,2	4,6	13,9	2,9	4,9	2,1	4,2	1,4	3,3	0,9	3,2	0,4	1,2	2,5	3,0	0,0	0,6	0,2	1,8	0,0	0,0	2,0	4,9
2001	3,9	11,6	4,0	15,2	2,6	8,2	1,2	5,3	1,1	6,1	0,5	3,5	0,3	3,7	0,5	2,2	0,5	1,4	0,1	1,6	0,1	0,5	1,7	6,5
2002	5,2	11,7	7,1	18,6	4,1	8,7	2,8	6,4	1,8	7,3	2,4	5,4	0,7	3,8	1,1	3,4	1,1	1,8	0,2	1,0	0,0	0,2	3,0	7,3
2003	8,9	16,2	9,2	20,0	6,0	10,8	4,8	7,8	2,5	5,5	1,5	5,2	2,1	3,6	1,5	3,1	0,7	1,9	0,7	1,0	0,4	0,3	4,2	7,9
2004	6,1	12,8	9,1	17,5	4,9	11,0	3,2	7,9	1,6	5,7	1,2	4,4	0,6	3,4	0,6	2,7	0,1	1,3	0,0	0,9	0,1	0,6	3,2	7,3
2005	8,5	15,0	10,8	18,0	6,8	11,8	4,5	8,0	2,1	6,7	1,2	5,2	1,1	5,3	0,7	3,9	0,3	2,2	0,5	0,9	0,0	0,2	4,1	8,1
2006	9,0	14,2	11,9	17,7	7,0	11,2	5,3	7,4	2,4	5,9	1,5	5,3	1,1	5,1	0,6	4,2	0,0	1,9	0,2	0,8	0,0	0,4	4,3	7,6

Kaynak: TÜİK/HHIA'dan derlenmiştir

### 2.1.15. İşsiz Kadınlar Arasında Gençler Çoğunlukta

Tablo 15, yaş gruplarına ve yerleşim yerine göre kadın ve erkek işsizlerin dağılımını sunmaktadır. 2006 yılının rakamlarına göre; **35 yaşına kadar hem Türkiye genelinde hem de kırsal ve kentte, kadınlar arasındaki işsizlik yüzdeleri, erkekler arasındakinden daha yüksektir.** 2006 yılında, kentte her 100 işsiz kadından 80'i 35 yaş altı gruplardadır. Bu oran erkeklerde ise sadece %65'tir. 35 yaşından sonra, durum tam tersine dönmekte, erkeklerin kendi içlerindeki işsizlik yüzdeleri kadınlarından daha yüksek olmaktadır. Bu durum erkeklerin, kadınlara oranla daha ileri yaşlarda da iş arayışı içinde olduklarını, kadınların ise 35 yaşından sonra kendilerini işsiz olarak beyan etme eğilimlerinin azaldığını ve iş arama çabasında da daha az bulduklarını göstermektedir. 35 yaşının üzerindeki kadınlarda iş arama eğiliminin azalması arz ve talep açısından iki yönlü bir açıklama gerektirecektir. Kadınların evlenerek çocuk sahibi olmaları ve onlara kendilerinin bakmak zorunda kalmaları ev dışında çalışma kabiliyetlerini azaltıcı etki yaratıyor olabilir. Öte yandan işgücü piyasasında 35 yaşın üzerinde çalışanlara talebin daha düşük olduğu, pek çok iş ilanında işyerlerinin genç elemanlar aradığı ve müracaatçılar için yaş sınırı getirdiği de unutulmamalıdır. Neden ne olursa olsun, **bu saptamanın bizi götürdüğü sonuç, kadınların işsizliğini hafifletmede yapılacak müdahalelerin özellikle genç yaştakilere yönelik olması gerektiğidir.**



**Tablo 15. Yaş Grubuna Göre Kadın ve Erkek İşsizlerin Dağılımı, 2000-2006 (%)**  
(15 ve üzeri yaştaki nüfus)

	15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65+		Toplam	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
<b>Türkiye</b>																								
2000	19,8	15,3	35,8	28,7	18,8	18,4	10,1	11,2	7,2	9,0	3,6	6,7	1,8	4,4	2,3	3,3	0,3	1,6	0,3	1,1	0,0	0,3	100,0	100,0
2001	20,9	14,5	34,0	25,7	19,0	18,8	10,8	11,9	7,5	10,4	4,3	7,0	2,1	6,1	0,8	3,2	0,4	1,5	0,0	0,6	0,2	0,3	100,0	100,0
2002	17,2	12,5	32,4	23,8	20,0	19,2	12,8	12,3	7,7	10,7	5,8	8,4	1,9	6,6	1,1	3,7	0,8	2,0	0,2	0,5	0,2	0,2	100,0	100,0
2003	15,7	11,9	32,6	23,9	20,7	20,8	13,3	13,2	7,8	9,6	4,7	7,7	3,0	6,2	1,4	3,9	0,5	1,9	0,3	0,7	0,2	0,2	100,0	100,0
2004	13,8	10,8	35,7	23,2	22,2	22,4	12,4	14,1	7,6	10,0	4,7	7,6	1,9	5,9	1,3	3,8	0,3	1,5	0,2	0,7	0,0	0,3	100,0	100,0
2005	13,8	11,3	32,7	21,2	23,3	21,0	13,0	14,4	8,4	10,1	4,6	8,1	2,6	6,7	1,2	4,4	0,2	1,8	0,2	0,6	0,0	0,2	100,0	100,0
2006	13,9	10,9	31,4	20,4	22,0	21,5	14,5	13,6	8,8	10,2	5,4	8,5	2,5	6,9	1,0	4,9	0,4	2,2	0,0	0,7	0,0	0,2	100,0	100,0
<b>Kent</b>																								
2000	20,1	13,9	37,2	25,9	19,1	20,3	10,0	11,5	7,1	9,7	3,6	6,8	1,9	5,5	0,6	3,1	0,3	2,1	0,0	0,8	0,0	0,4	100,0	100,0
2001	20,0	12,7	34,1	24,8	19,1	19,1	11,4	12,8	7,7	10,3	4,6	7,8	2,2	6,7	0,7	3,6	0,2	1,6	0,0	0,4	0,0	0,3	100,0	100,0
2002	16,7	11,6	32,5	22,5	21,0	20,0	13,3	12,5	7,9	10,2	5,4	8,7	1,7	7,5	0,8	3,9	0,6	2,3	0,0	0,5	0,2	0,3	100,0	100,0
2003	13,5	10,0	34,3	23,2	21,8	21,3	13,3	12,9	8,3	10,1	5,1	7,9	2,4	7,0	1,0	4,4	0,2	2,2	0,2	0,8	0,0	0,2	100,0	100,0
2004	12,8	9,8	35,3	22,0	23,1	22,8	12,6	13,8	7,9	10,2	4,9	7,9	1,8	6,5	1,2	4,3	0,2	1,8	0,2	0,8	0,0	0,3	100,0	100,0
2005	12,3	10,5	32,4	20,6	24,3	21,0	12,9	14,4	9,2	10,1	4,8	8,5	2,5	6,8	1,2	4,9	0,2	2,1	0,2	0,8	0,0	0,3	100,0	100,0
2006	12,6	10,3	30,9	19,6	22,5	21,9	14,3	13,4	9,4	10,5	5,8	8,7	2,6	6,9	1,1	5,2	0,6	2,5	0,0	0,8	0,0	0,2	100,0	100,0
<b>Kır</b>																								
2000	19,5	18,4	31,2	34,9	18,2	14,1	10,4	10,4	6,5	7,5	3,9	6,3	1,3	2,0	9,1	4,0	0,0	0,6	0,0	1,7	0,0	0,0	100,0	100,0
2001	26,9	18,8	34,3	27,9	17,9	18,0	7,5	10,0	6,0	10,6	3,0	5,1	1,5	4,7	1,5	2,2	1,5	1,1	0,0	1,1	0,0	0,4	100,0	100,0
2002	20,0	14,9	33,0	27,0	16,5	17,1	10,4	11,7	6,1	11,9	7,8	7,8	1,7	4,6	2,6	3,0	1,7	1,2	0,0	0,6	0,0	0,2	100,0	100,0
2003	22,4	16,4	27,6	25,8	17,3	19,6	13,5	13,7	6,4	8,5	3,2	7,2	4,5	4,1	2,6	2,8	1,3	1,1	0,6	0,6	0,6	0,2	100,0	100,0
2004	19,1	13,5	38,2	26,3	19,1	21,4	11,8	14,8	5,5	9,2	3,6	6,4	1,8	4,3	0,9	2,5	0,0	0,8	0,0	0,4	0,0	0,4	100,0	100,0
2005	19,1	13,0	33,1	22,6	19,9	21,1	13,2	14,4	5,9	9,9	2,9	7,2	2,9	6,3	1,5	3,4	0,7	1,4	0,7	0,4	0,0	0,2	100,0	100,0
2006	19,0	12,4	32,8	22,3	19,7	20,9	15,3	14,0	6,6	9,7	3,6	7,9	2,2	6,7	0,7	4,1	0,0	1,4	0,0	0,4	0,0	0,2	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK/HHIA'dan derlenmiştir

## 2.1.16. İşsiz Kadınlar, İşsiz Erkeklerle Göre Daha Uzun Süre İş Arıyor

Tablo 16, işsiz kadınların ve erkeklerin iş arama sürelerini göstermektedir. 2006 yılında Türkiye genelinde iş arayan kadınların %54'ü için iş arama süresi bir yıldan az iken, %44'ü için bu süre bir yıldan fazladır. Buna karşılık, aynı yıl itibariyle iş arayan erkeklerin %65'i için iş arama süresi bir yıldan az, %32'si için bir yıldan fazladır. Kentlere bakıldığında da oranlar aşağı yukarı aynıdır. **Genel olarak, uzun süre iş arayan işsiz kadınların oranı, uzun süre iş arayan işsiz erkeklerden yüksektir.**

Ayrıca Tablo 16, 2000 yılından itibaren incelendiğinde, son altı senede uzun süre iş arayan kadınların oranının arttığı da rahatlıkla görülebilir. 2000 yılında Türkiye genelinde bir yıldan az süre iş arayan kadınların oranı %67,5 idi. 2006 yılında bu oran %54 olmuş, buna karşılık, bir yıl ve üzerinde iş arayan kadınların oranı yükselmiştir.

Kadınların iş arama sürelerinin erkeklere göre daha uzun olması, onların iş bulmada erkeklere göre daha fazla zorluk ve engellerle karşılaştığının önemli bir göstergesi olarak yorumlanmalıdır. Arz açısından bakıldığında, kadınların beşeri sermayelerinin düşüklüğü, onların piyasada mevcut işlere başvurmalarını engelleyebilir. Ayrıca kadınlar da beşeri sermayelerine uygun, ancak 'kadın işi' olarak tanımlanmayan bazı işleri kabul etmekte tereddüt ediyor olabilirler. Burada kadın ve erkeklerin yapması gereken 'uygun işler'e dair değer yargıları devreye girmektedir<sup>49</sup>. Ayrıca çalışma koşullarının (vardiya veya belirsiz çalışma saatleri, iş yerinin evden uzaklığı gibi) kadınların aile ve iş dengelerini kurmada aşırı zorlayıcılığı, kadınları iş seçmede seçici yapabilir. Öte yandan, işverenlerin de geniş bir işsiz kitlesinin varlığında, bu kitle içinden beşeri sermayesi yüksek adayları seçmek yönünde eğilimlerinin artacağı kuşkusuzdur. Böyle bir durumda erkeklerden daha avantajsız durumdaki kadınların şanslarının azalması kaçınılmazdır.

---

49 Kadınların iş tercihlerini etkileyen değerler konusunda ayrıntılı bulgu ve yorumlar için bkz: Eyüboğlu, Özar, Tanrıöver, 2000: 84-89.

**Tablo 16. Kadın ve Erkek İşsizlerin İş Arama Süresine Göre Dağılımı, 2000-2006 (%)**  
(15 ve üzeri yaştaki nüfus)

	1-2 ay		3-5 ay		6-8 ay		9-11 ay		1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az		2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az		3 yıl ve daha fazla		İş bulmuş başlamak için bekleyen		Toplam		
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	
<b>Türkiye</b>																			
2000	31,3	36,8	22,3	27,8	11,1	10,9	2,8	3,5	17,1	11,1	7,3	4,0	4,4	2,5	3,6	3,4	100,0	100,0	
2001	28,0	34,5	24,1	32,3	11,2	10,4	4,1	3,1	19,3	11,5	6,8	3,8	3,7	2,4	2,7	2,0	100,0	100,0	
2002	23,7	30,3	21,7	24,4	10,5	11,6	3,8	4,3	20,7	16,2	9,3	6,4	4,6	3,6	5,8	3,3	100,0	100,0	
2003	22,8	34,9	24,4	27,6	14,0	10,9	4,2	3,1	15,8	12,2	8,0	5,7	5,1	3,9	5,6	1,8	100,0	100,0	
2004	17,1	21,7	19,5	22,5	12,1	13,4	4,7	4,4	21,6	18,0	13,7	9,8	9,5	8,6	1,9	1,7	100,0	100,0	
2005	16,7	22,7	18,3	23,4	11,8	12,2	4,0	3,7	21,8	16,7	13,5	10,0	11,7	9,9	2,3	1,6	100,0	100,0	
2006	18,7	26,1	21,0	23,7	10,6	12,1	3,6	3,5	22,1	15,9	12,4	8,3	9,3	8,1	2,4	2,3	100,0	100,0	
<b>Kent</b>																			
2000	27,7	35,7	24,8	27,6	11,0	10,9	3,2	3,4	18,1	11,8	7,1	3,8	3,9	3,0	4,2	3,8	100,0	100,0	
2001	27,5	34,9	24,9	31,0	11,8	10,6	4,1	2,9	19,8	11,9	6,0	4,3	3,4	2,1	2,4	2,3	100,0	100,0	
2002	23,3	29,6	21,2	23,1	11,2	11,4	3,7	4,5	21,7	17,8	9,4	6,6	4,2	3,6	5,4	3,6	100,0	100,0	
2003	24,2	32,0	20,8	25,0	11,9	11,3	4,8	3,4	18,4	13,9	8,9	6,7	5,7	4,2	5,3	3,5	100,0	100,0	
2004	16,2	22,0	19,3	21,2	12,6	13,4	4,5	4,3	22,5	18,5	13,6	10,1	9,5	8,7	1,8	1,8	100,0	100,0	
2005	17,7	23,1	17,9	22,7	11,9	12,2	3,7	3,8	21,8	16,7	13,5	10,3	11,0	9,7	2,5	1,5	100,0	100,0	
2006	18,3	26,5	21,3	23,1	10,9	12,0	3,4	3,6	22,4	16,7	12,6	8,0	8,7	8,0	2,4	2,2	100,0	100,0	
<b>Kır</b>																			
2000	45,5	38,9	11,7	28,2	11,7	11,0	1,3	3,7	14,3	9,8	7,8	4,3	6,5	1,4	1,3	2,6	100,0	100,0	
2001	31,3	33,4	19,4	35,2	9,0	10,0	3,0	3,5	16,4	10,6	11,9	2,9	6,0	2,9	3,0	1,5	100,0	100,0	
2002	25,4	32,2	23,7	27,8	8,5	12,1	4,2	3,8	15,3	12,1	8,5	5,8	5,9	3,4	8,5	2,8	100,0	100,0	
2003	19,1	40,3	36,3	32,2	20,4	9,0	2,5	2,2	7,6	7,3	5,1	3,2	2,5	3,2	6,4	2,6	100,0	100,0	
2004	20,5	20,7	20,5	25,8	9,8	13,2	5,4	4,7	17,9	16,7	14,3	9,1	9,8	8,3	1,8	1,6	100,0	100,0	
2005	12,7	21,5	20,1	24,9	10,4	12,1	6,0	3,6	21,6	16,6	13,4	9,2	13,4	10,3	2,2	1,8	100,0	100,0	
2006	20,1	25,0	19,4	25,2	9,4	12,4	4,3	3,4	20,9	14,0	12,2	9,1	11,5	8,3	2,2	2,6	100,0	100,0	

Kaynak: TÜİK/HHIA'dan derlenmiştir

### 2.1.17. Çalışan Kadınların %66'sı Kayıtdışı Çalışmakta

İş yerlerinin kayıtlılık durumunu gösteren veriler, kadınların istihdam koşullarına dair önemli ipuçları sunar. İstihdam edilen kadınların ve erkeklerin, çalıştıkları işyerlerinin büyüklüklerine ve kayıtlılık durumlarına göre dağılımını gösteren Tablo 17'den şu genel sonuçlara ulaşmak mümkündür:

**2006 yılında, Türkiye genelinde, işyerlerinin tümünde, erkeklerin kayıtlılık oranı %58 iken kadınlarda bu oran %34'tür.** Başka deyişle, çalışan kadınların %66'sı kayıtdışı çalışmaktadır<sup>50</sup>. Kentlerde kadınların ve erkeklerin kayıtlılık oranı birbirine yaklaşır ama kadınlar yine de erkeklerin gerisindedir (%66 Erkek ve %61 Kadın). Kırdan ise, kayıtlı erkeklerle kayıtlı kadınlar arasında büyük bir uçurum vardır (%44 Erkek ve %11 Kadın).

Kadınları ve erkekleri kayıtlılık durumları açısından sadece yerleşim yerlerine bakarak değil, çalıştıkları işyeri büyüklüğüne bakarak karşılaştırmak da, aralarındaki farkı vurgulamak açısından gereklidir.

Hem kadınlar hem de erkekler için 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışıyor olmak, kayıtlı olmak açısından önemli bir fark yaratmaktadır. Her ne kadar erkekler her durumda kadınlara göre avantajlı iseler de, Türkiye genelinde kadınların kayıtlılık durumunun 10-24 işçi çalıştıran işyerlerinde %60,7 olduğunu ve bunun işyeri büyüdükçe %91,3'e kadar çıktığını görebilmek mümkündür. Kentte çalışan kadınlar için bu oranlar sırasıyla %64,9 ve %92,1'dir.

Kayıtlılık, beraberinde iş güvencesini, sosyal hakları, görece yüksek ücretleri getirirken **kayıtsızlık, tersine, güvencesizlik, sosyal korumadan mahrumiyet ve düşük ücretler demektir.** Bu açıdan bakarak, çalışan kadınların neredeyse %70'inin sosyal korumanın pek az olduğu, olumsuz çalışma koşullarına sahip işyerlerinde çalışmakta oldukları söylenebilir. Eraydın ve Erendil'in, İstanbul giyim sanayiinde 240 işletmede 500 kadınla yaptıkları mülakatlarda elde ettikleri sonuçlar bu açıdan önemlidir. Eraydın ve Erendil, üretim işlerinde kadın işçilerin neredeyse yarısının enformel sektörde yer alan küçük firmalarda kayıtdışı çalıştıklarını, formel sektör firmalardaki kadınların ise kontratsız çalıştıklarını, koruma ve ücrete ek katkılardan hiç yararlanmadıklarını ortaya çıkarmışlardır<sup>51</sup>.

50 Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 5 Mart 2006 tarihli basın duyurusuna göre Türkiye'de 2005 yılında kayıtdışı istihdam, toplam istihdamın %50,1'ini oluşturuyor. [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

51 Eraydın & Erendil, 1999b:264

**Tablo 17. İşyeri Büyüklüğüne ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık Durumuna Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı, 2006 (%)**  
(15 ve üzeri yaştaki nüfus)

İşyeri Büyüklüğü (Çalışan Sayısına Göre)	Türkiye			Kent			Kır		
	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Toplam	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Toplam	Kayıtlı Değil	Kayıtlı	Toplam
E									
1	59,2	40,8	100,0	57,9	42,1	100,0	60,8	39,2	100,0
2	63,0	37,0	100,0	55,4	44,6	100,0	69,3	30,7	100,0
3	64,0	36,0	100,0	54,8	45,2	100,0	73,2	26,8	100,0
4	61,7	38,3	100,0	53,4	46,6	100,0	70,5	29,5	100,0
5-9	53,0	47,0	100,0	46,8	53,2	100,0	64,6	35,4	100,0
10-24	29,5	70,5	100,0	30,2	69,8	100,0	27,6	72,4	100,0
25-49	17,2	82,8	100,0	17,1	82,9	100,0	17,4	82,6	100,0
50+	6,2	93,8	100,0	5,8	94,2	100,0	7,9	92,1	100,0
Toplam	42,3	57,7	100,0	34,0	66,0	100,0	56,5	43,5	100,0
K									
1	92,6	7,4	100,0	88,8	11,2	100,0	95,5	4,5	100,0
2	93,6	6,4	100,0	81,1	18,9	100,0	97,5	2,5	100,0
3	91,0	9,0	100,0	66,7	33,3	100,0	97,5	2,5	100,0
4	88,5	11,5	100,0	60,7	39,3	100,0	97,3	2,7	100,0
5-9	75,1	24,9	100,0	50,8	49,2	100,0	91,8	8,2	100,0
10-24	39,3	60,7	100,0	35,1	64,9	100,0	53,0	47,0	100,0
25-49	20,5	79,5	100,0	18,8	81,2	100,0	28,9	71,1	100,0
50+	8,7	91,3	100,0	7,9	92,1	100,0	13,5	86,5	100,0
Toplam	66,0	34,0	100,0	39,3	60,7	100,0	89,3	10,7	100,0

Kaynak: TÜİK/HHİA'dan derlenmiştir

Bu bölümde, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarında 2000 yılından itibaren ortaya çıkan eğilimler, bu eğilimlerin oluşmasına yol açan demografik, ekonomik ve sosyal değişimler ana hatları ile tartışılmıştır. İzleyen bölümde, kadınların işgücü piyasasına girişlerini engelleyen temel nedenlere yer verilecektir.

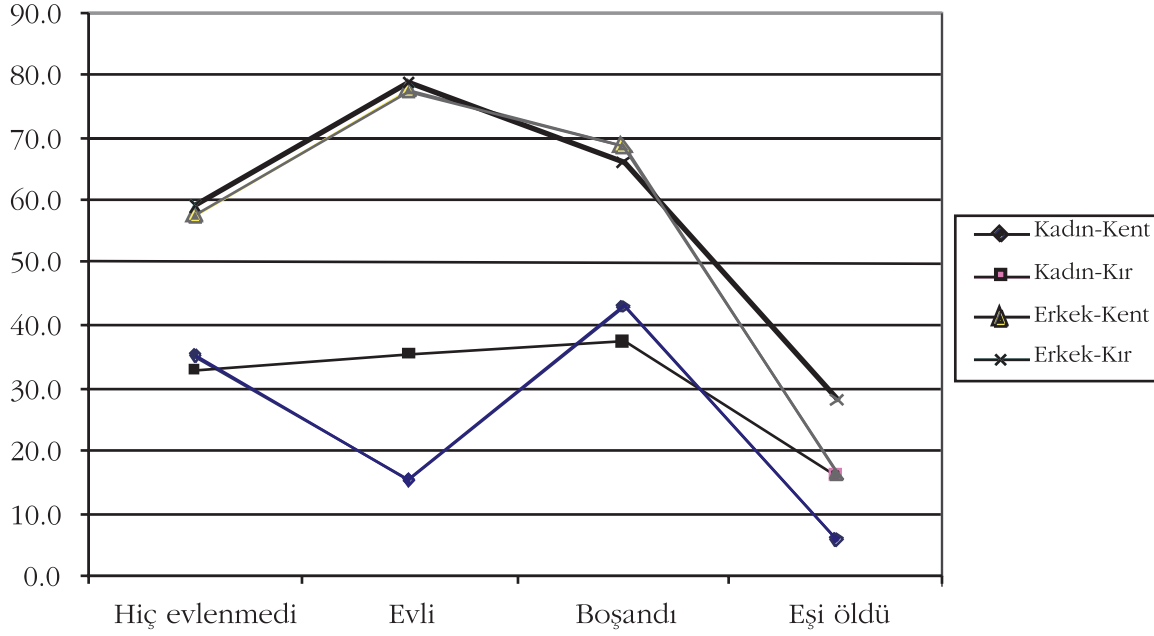
## **2.2. Kadınların İşgücüne Katılımını Engelleyen Nedenler**

### **2.2.1. Toplumsal Cinsiyet Temelli İş Yükleri ve Bakım Hizmetleri, Kadınların İşgücü Piyasasına Girmesini Engelliyor**

Toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü bağlamında ev işleri ve bakım hizmetleri kadınlar tarafından yapılan ve yapılması beklenen işlerdir. **Erkeklerin geleneksel olarak muaf tutulduğu bu işlerden kadınların sorumlu kılınması, onların ev dışında çalışma kararlarını etkileyen önemli bir faktördür.**

Türkiye'de bütün kadınlar şu veya bu derecede ev işlerini ve çocuk ve yaşlı bakımını üstlenirler. Ancak bu sorumluluk alma halinin kadınların medeni durumları ile çok yakından ilişkili olduğu unutulmamalıdır. Evlenmemiş genç kadınlar, ev dışında ücretli bir işte çalışma kararını daha özgürce alabilirler. Onların dışarıda çalışma kararına da aile üyelerinin onayı daha fazla, itirazı daha az olabilir. Bu nedendir ki istihdam ile ilgili istatistiklerde genç kadınların oranları genç olmayanlara göre daha fazla görülmektedir. Ulusal istatistikler, işgücü piyasasındaki kadınların ne kadarının evlendiklerinde çalışma yaşamını terk ettiklerine ilişkin ipuçları vermemektedir. Ancak yaş grupları ile işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi kurabildiğimiz durumlarda, yaşları itibarıyla evli olma ihtimalleri yüksek kadınları içinde barındıran gruplarda işgücüne katılımın düşmekte olduğunu görüyoruz (bkz. Tablo 5: Yaş Grubuna Göre İşgücüne Katılım Oranları). Öte yandan, kadınların ve erkeklerin medeni durumları itibarıyla işgücüne katılımlarına bakarak da, **kadınlar için evli olmanın, özellikle kentlerde, katılımı azaltan ciddi bir faktör olduğu söylenebilir.**

**Tablo 18. Medeni Duruma Göre İşgücüne Katılım Oranı, 2006 (%)**



Kaynak: TÜİK/HHIA'dan derlenen veriler üzerinden oluşturulmuştur.

2006 yılı için hazırlanan yukarıdaki grafik, kentte ve kırdaki erkeklerin evli olup olmamalarının işgücüne katılmalarını etkilemediğini ama kadınlar için böyle olmadığını çok açık olarak göstermektedir. Kırdaki çalışan bekar ve evli kadınların işgücüne katılım oranları neredeyse aynıyken, kentlerde yaşayan evli kadınların işgücüne katılmaları çok düşüktür. Elbette her evli kadının çocuk sahibi olduğu ve bu nedenle iş yaşamını terk ettiği gibi bir genellemeye gidilemez. Aynı ilişkiyi 2000 yılı için sorgulamış olan Tansel de çalışmasında<sup>52</sup>, veri yetersizliğinden dolayı evli kadınlar için bir yaş-kesiti oluşturulamadığını, oluşturulabilseydi çocuk büyütme dönemlerinde bir düşüş olmasının beklenebileceğini söylemektedir.

Yinelemek gerekirse kadınlar için evli olmak; işgücüne katılma ve iş piyasasında çalışma kararlarını çok yakından etkileyen, temel belirleyicilerden biridir<sup>53</sup>. **Kadınlar ev dışında çalışma veya çalışmama kararı alırken evde yapmakta oldukları işlerin aksama olasılığını, çocukların ve yaşlıların kimler tarafından bakılacağını, iş saatleri dışında evdeki işler için ayırabilecekleri zamanı düşünmek zorundadırlar.** Başka bir deyişle aldıkları kararların arkasında rasyonel değerlendirmeler vardır<sup>54</sup>.

52 Tansel, 2002: 128

53 Beauregard, 2006: 338.

54 Hoşgör ve Smiths, 1998 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması sonuçlarını kullandıkları çalışmalarında, evli ancak çalışmayan kadınların (Sayı: 4025) çalışmama nedenleri arasında 'çocuklara bakmak veya evle ilgilenmek' nedeninin %38 ile birinci sırada geldiğini göstermişlerdir. Hoşgör and Smiths, 2006: 39. Kalaycıoğlu ve Toprak'ın 2003 tarihinde yaptıkları çalışmada da kadınların en önemli çalışmama nedenleri arasında 'evde küçük çocukların varlığı' %23,4 ile en başta gelmektedir. Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004: 54.

Geniş aile/hane yapılarında, ev işleri ve bakım hizmetleri hanedeki çok sayıda kadın tarafından paylaşılmakta olduğu için hanenin/evin genç evli kadınlarının, ev işlerini daha erişkin kadınlara bırakarak ev dışında çalışmaları olası iken, çekirdek ailelerde bu olasılık azalır. Çekirdek ailelerin evli kadınları çalışma kararı veriyorlarsa, ev işlerini işten dönünce aksatmadan yapabileceklerine ve aynı zamanda çocukların bakım ve eğitimleri ile ilgili yapılması gerekenlere dair bir kararlılık sergiliyorlar demektir<sup>55</sup>.

Çalışan kadınların çalışma ve iş yaşamını uyumlaştırmakta en çok zorluk çektikleri yıllar çocuklarının okul öncesi yıllarıdır. Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına girme ve devam etme kararlarını doğrudan etkileyen faktörlerden biri olan çocuk bakımının ve erken çocukluk eğitiminin<sup>56</sup> kadınların işgücüne katılmalarını artıracak yönde olumlu bir etki yapamayacak kadar az kurumsallaştığı bilinmektedir<sup>57</sup>.

**Çocuk bakımının kurumsallaşmasındaki yetersizlik ve uygun çocuk bakım tesislerinin eksikliği, erkeklerden farklı olarak, kadınların çalışma yaşamlarını doğrudan etkilemektedir.** Erkekler, kadınlar gibi çocuk bakımı sorumlulukları nedeniyle işlerini bırakmamakta veya iş yerlerini seçerken çocuk bakımı hizmetlerinin sağlanıp sağlanmayışını hesaba katmamaktadırlar. Zaten, İş Kanunu'nda<sup>58</sup> da işyerlerine kreş açma sorumluluğu getirilirken kullanılan ölçüt o işyerininin kaç 'kadın işçi' çalıştırdığıdır; toplam kaç işçi çalıştırdığı değil. Boşanmış veya dul kalmış olan erkekler dahi çocuklarının tüm sorumluluğunu üstlenme zorunluluğu duymamaktadır.

Kadınların ne zaman ve nerede çalışacaklarına ilişkin kararları, çocuk bakımına ilişkin imkan ve sınırlılıklardan çok yakından etkilenir. Çalışmaya niyetli kadınlar iki açıdan çocuk bakım kurumlarının yetersizliğinden etkilenmektedir. Birincisi, ev dışında ücretli bir işte çalışmak isteyen çoğu kadın, çocuklarını uygun koşullarda emanet edebilecekleri kurumların yokluğu nedeniyle bu kararından vazgeçmektedir. İkincisi, çalışmaya karar verdiklerinde, çocukları için gündüz bakım tesislerine erişebilecekleri işyerlerini aramaktadır.

---

55 Çalışan kadınların hangi çocuk bakım modellerini kullandıklarına ilişkin kapsamlı bir çalışma için bkz. Kakıcı, Emeç ve Uçdoğruk, 2007.

56 Erken çocukluk eğitimi son yıllarda okul öncesi eğitim yerine kullanılan bir kavramdır. Okul öncesi eğitim, 3-6 yaş arası dönemi kapsarken, erken çocukluk eğitimi, doğumdan ilköğretimin ilk yılına kadar dönemi kapsayacak ve okul öncesi eğitimi de içerecek bir şekilde kullanılmaktadır. Erken Çocukluk Eğitimi, hem 0- 3 yaş çocuk bakımını, hem de 4-6 yaş okul öncesi çocukların eğitimini kapsamaktadır. Bu eğitime yönelik hizmetlere de Erken Çocukluk Eğitimi hizmetleri denilmektedir. Bu hizmetler arasında gündüz bakımevleri, anaokulları ve anasınıfları, eğitilmiş profesyonellerce yapılan ev ziyaretleri, sağlık ve dengeli beslenme hizmetleri ve ana-baba eğitimi sayılabilir. (bkz: Kaytaz, 2005; AÇEV 1999; Bekman, 2003).

57 Bakım hizmetlerinin kurumsallaşmadığı ve işgücüne katılmak isteyen kadınların bu yöndeki kararları önünde ciddi bir engel teşkil ettiği, ayrıca halen çalışmakta olan kadınların yeterli ve nitelikli kurum hizmetlerine erişememelerinin onların çalışma yaşamını olumsuz etkilediği konusunda burada yer alan savlar için bkz. yazarın 2007 yılında hazırladığı çalışma Ecevit,Y., 2007b.

58 bkz. Süral,1992.



Çocuk bakımına ilişkin sorunları çözmek, özel sektör işletmelerinde çalışan kadınlar için özellikle zordur. İşyerlerinde çalışanların çocuklarına bakım sağlayacak tesisler nadirdir. Toksöz ve Erdoğan'ın<sup>59</sup> araştırması, çalışan kadınların, toplu iş sözleşmelerinde ele alınması gereken en önemli sorunlar arasında iş yerlerinde kreş yokluğunu liste başına koyduklarını göstermektedir.

Türk İş Kanunu'na dayanarak yayımlanan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'e göre, 100 ile 150 kadın işçisi olan işyerleri bakım odaları kurmak, 150'den fazla işçisi olanlar ise kreş açmak zorundadır. Bu bakımdan alınan önlemler nadiren yeterlidir ve işverenler, kadın iş gören sayısını tanımlanan sınırın altında tutarak yasal yükümlülüklerini yerine getiremeyebilirler<sup>60</sup>. Sonuçta, 0 ile 6 yaş arasındaki çocukların bakımı için bakım odası ve kreş kuran iş yerlerinin sayısı oldukça sınırlı kalmaktadır.

Özel sektör işletmelerinde çocuk bakımına yönelik tesislerin sınırlılığının yanı sıra bu tesislere sahip bazı işletmelerdeki hizmetin niteliğinde de sorunlar vardır. Bakım odalarının ve kreşlerin fiziksel ortamı genellikle küçük yaştaki çocuklar için uygun değildir. Ayrıca bazı iş yerlerinde kadınlar vardiyalı çalışmakta ve işlerine ya çok erken ya çok geç gelmektedir. Vardiyalı çalışan kadınların sık sık değişen çalışma saatleri nedeniyle çocuklarını işe beraberlerinde götürmeleri mümkün değildir<sup>61</sup>.

Türkiye'de çocuk bakımının kurumsallaşmamasının nedenlerinden biri olarak, evde sağlanabilen çocuk bakımının maliyetinin düşük olması ve çalışan annelerin çocuk bakımında aile üyeleri ve yakın akrabalarından rahatça destek alabilmeleri ileri sürülmektedir. Avrupa ülkeleriyle karşılaştırmalar yapıldığında, Türkiye'de çocuk bakıcısı ve ev hizmetlisi maliyetlerinin daha düşük olması nedeniyle,

---

59 Toksöz & Erdoğan, 1998:26.

60 Çocuk bakım hizmeti sunan özel işyerlerine ilişkin büyük işletmeler düzeyinde bile bilgi yoktur. Bu tesislerin sayıları, hangi kentlerde oldukları, tesislerde sunulan hizmetlere ilişkin sağlıklı ve güvenilir verileri sağlayacak bir veri tabanı bulunamamıştır. Kurumsal verilerin yokluğu durumunda ikinci başvurulacak kaynak türü, araştırmalar ve kaynak kişilerdir. Bu araştırmalarda kadınların çocuklarını emanet edebilecekleri tesislerin bulunmadığı dile getirilmektedir. bkz: "Ülkemizde iş yerlerine bağlı olan, ayrıca devletin açtığı kreş sayılarının azlığı, özel kurumların ve bakıcıların pahalı olması, anneyi başka çözümler aramaya itmektedir." TİSK:2002: 38. Ayrıca burada kaynak kişi olarak bir işyeri temsilcisinin, bir bilim insanının ve bir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcisinin değerlendirme ve yorumlarına yer verilerek çalışan kadınların çocuk bakım sorununa nasıl yaklaşıldığı örneklendirilmeye çalışılacaktır. Örnek 1. İşyeri temsilcisi: "Yasalar bize diyor ki, işte 100 kadın işçi çalıştırırsanız emzirme odaları, 300 kadın işçi çalıştırırsanız kreş diyorlar ve biz de yasalara göre bu sayıyı aşmıyoruz. Mesela benim işletmem bu sayının altında kadın çalıştırıyor. Ama bu bir sorun. Hem kapsam içi kadın, hem kapsam dışı kadın için sorun. Çünkü kadınlar çocuklarını ya anneanneye ya da babaanneye bırakıyorlar ve sanayide kadınlar kreş sayısı az olduğundan o kadar kolay kreşe de bırakamıyorlar." TİSK, 2001: 55. Örnek 2. Bilim insanı: "İlgili tüzüğe göre, medeni durumu ne olursa olsun, işyerinde çalışan toplam kadın işçi sayısı 100 veya daha fazla ise, yani 150'ye kadar emzirme odasının, 150 veya daha fazla ise çocuk bakım yurtlarının açılma zorunluluğu öngörülmüştür. Buna genellikle, kamu kesiminde az çok uyulduğu, buna karşılık özel kesimde pek uyulmadığı uygulamada dikkati çekmektedir. Ama dünyada esen rüzgarlar istihdamı ön plana geçiriyor. İşte part-time çalışanlar vesaireler hep bu ihtiyaçtan doğuyor. Bu itibarla, birçok işyerinde çalışan kadın sayısı söz gelimi 99 ile donduruluyor. Böylece 100. kadın işçi istihdam olanağını kaybediyor. TİSK, 2001: 65. Örnek 3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Temsilcisi: "Kreş ve Gündüz bakımevlerinin sayısının yetersiz olduğu açıktır. Geleceğin güvencesi olan çocukların yaşatılması, sağlıklı geliştirilmeleri ve en iyi şekilde yetiştirilmeleri amacımızdır. Ailelerin çocuklarına bakıcı bulmakta güçlük çekmeleri, bakıcıların bu konuda yeterli eğitimlerinin olmaması, aile bütçesine yük getirmesinin yanı sıra, kadın işçilerin verimliliğinin düşmesi de sorunun diğer bir yönüdür. Emzirme odalarının ve çocuk bakım yurtlarının kurulması bu nedenle önemlidir. TİSK,1999: 94. Ayrıca bkz: Turkish Republic Prime Ministry Directorate General on the Status and Problems of Women, 1997:104.

61 Vardiyalı çalışmanın çalışan kadınlar üzerindeki çok yönlü etkileri için bkz: Petrol-İş, 2004: 6-7 ve Urhan, 2007

çalışan kadınların çocuklarına bakacak başka kadınları daha kolay bulabildikleri de sık sık dile getirilmektedir. Bu saptama, ücretli bir çocuk bakıcısı veya ev hizmetlisini işe almaya maddi gücü yeten eğitilmiş ve profesyonel kadınlar için kısmen doğrudur<sup>62</sup>. 1988 Nüfus ve Sağlık Araştırması'na göre, çocukları için çocuk bakıcısı tutan kadınların büyük bir çoğunluğu lise ve üniversite mezunudur<sup>63</sup>. Özbay tarafından yapılan bir çalışma, üniversite mezunu kadınların genellikle çocuklarını çocuk bakım merkezlerine gönderdiğini veya çocuk bakıcısı tuttuğunu göstermektedir<sup>64</sup>. **Ancak, düşük eğitilmiş, vasıf gerektirmeyen işlerde düşük ücretlerle çalışan kadınlar, bu şekilde ücretli bakıcı tutmaya yetecek kadar ücret kazanamazlar.** Bu gruptaki kadınların çoğunluğu, çocuk bakımı için kadın akrabaların desteğini almak zorundadır<sup>65</sup>. Eraydın'ın konfeksiyon sanayiinde çalışan kadınlarla yaptığı araştırma sonuçları, çocuk bakımının akrabalık ilişkileri çerçevesinde çözüldüğünü gösterir. Bu sonuçlara göre, "çocuklara ağırlıklı olarak kadının annesi (%21,6) ve kayınvalidesi (%13,0) bakmakta, ücretli bakıcı kadın kullananların oranı ise %7,6'da kalmaktadır. Kadınların %32'si çocuklarının büyük olduğu için birinin bakmasına gerek duymadıklarını söylemişlerdir"<sup>66</sup>. Küçük çocukların bakımı için ailedeki yaşlı kadınların yanısıra büyük çocuklardan, özellikle kız çocuklardan yardım alınması da çok yaygındır. Özbay<sup>67</sup> çalışan kadınlarda, özellikle de düşük eğitilmiş olanlar arasında kendileri isteyken çocuk bakımını evdeki büyük kız çocuklarından isteme eğiliminin yaygın olduğunu saptamıştır. Ancak, kız çocuklarının yaptıkları işlerin ağırlığını ve yükledikleri yükün derecesini saptayacak kanıtlar mevcut değildir. Anneleri çalışan kız çocuklarının pek çoğunun temel ev işlerini (kardeşlere bakma, yemek pişirme, temizlik yapma, çamaşır yıkama veya su getirme) yoğun şekilde yaptıkları bilinen bir gerçektir<sup>68</sup>. 2003 HÜNEE Nüfus ve Sağlık Araştırması sonuçlarından biri, çalışan kadınların çocuklarının bakımı ile ilgilidir. Bu sonuçlara göre çalışan kadınların, 6 yaşından küçük çocuklarının bakımı için ailenin büyük kız çocuğundan aldıkları yardımın oranı, çeşitli kişi ve kurumların sunduğu yardım ve hizmetler içinde %7,4'tür. Ancak bu oran kentlerde böyledir. Kırdaki yükselerek neredeyse iki katına (%13,5) çıkmaktadır. Yani bakım verebilecek tüm adresler arasında kız çocuğunun kardeşine bakma oranı %13,5'tir<sup>69</sup>. Kız çocuklarının kendilerinden küçük kardeşlerine bakması ve buna ek olarak gerektiğinde ev işlerini de yapması<sup>70</sup>, eğitim görmelerinin ve kişisel gelişimlerinin önünde gerçek bir engeldir. Öte yandan erkek çocuklardan çocuk bakımı için sorumluluk üstlenmeleri veya ev işlerine katılmaları beklenmemektedir.

---

62 Ecevit, Y., Hoşgör, A. and Tokluoğlu, C. 2002. Çocuklarının evde bakımı için gerekli ücreti sağlayabilecek bu kadınların bir kısmı da çocuk bakıcılarının bakım konusundaki eğitimlerini ve ehliyetlerini yetersiz bularak ev dışı bakım kurumlarını tercih edebilmektedir.

63 Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2001: 71.

64 Özbay, 1994: 12.

65 Özbay, 1994: 12; Çabuk,1999: 38.

66 Eraydın, 1999a: 133.

67 Özbay,1994: 22.

68 Tunali, 1996: 117.

69 Başbakanlık KSGM İletişim Dok. Yayın. Bşk. www.ksgm.gov.tr.

70 Hattatoğlu, 2002: 55.

**Bugün Türkiye'de erken çocukluk eğitimi açısından yaşanan en önemli sorun, hizmetlerin yetersizliğidir<sup>71</sup>.** Okul öncesi eğitimi konusunda Milli Eğitim Bakanlığı istatistikleri kullanılarak yapılan bir çalışmada, 2005 yılında okul öncesi eğitimden yararlanabilen çocuk sayısının (4-6 yaş arası) 434.771 olduğu ve bunların oranının, hizmet alabilecek aynı yaş grubundaki 2.702.912 çocuğun<sup>72</sup> %16'sını oluşturduğu saptanmıştır<sup>73</sup>.

Erken çocukluk eğitimi hizmetlerinde yetersizlik<sup>74</sup> yanında, bu hizmetlerin sunulduğu gruplar açısından da dengesizlik vardır. Esas olarak 4-6 yaş aralığındaki çocuklar hedeflenmekte, daha küçük yaş grubundaki çocuklar ihmal edilmektedir. Üstelik 0-3 yaş çocuklarına hizmet veren kurumlara ait sağlıklı istatistiklerin olmayışı da bu gruba ait analizi ve yorumu güçleştirmektedir. Mevcut erken çocukluk eğitimi hizmetlerinden 4-6 yaş için olanların %90'ını Milli Eğitim Bakanlığı sunmaktadır ve bu hizmetler de anaokullarında ve anasınıflarındaki çocuklar içindir. Yani bu yaş grubundaki hizmetlerin sunumunda devletin payı özel sektörün çok üzerindedir. Devlet kurumları erken çocukluk eğitimi hizmetlerinden yararlanan çocukların %93'üne hizmet sunmaktadır. Özel sektör %7 civarında bir paya sahiptir<sup>75</sup>.

**Anasınıflarının dışındaki kurumların çoğu büyük kentlerde**. Özel anaokulları, ana sınıfları ve gündüz bakım evleri büyük kentlerde hizmet vermektedir. Milli Eğitim Bakanlığı 2006-2007 istatistiklerine göre bu kurumlara devam eden 36.400 çocuğun 22.000'i İstanbul, İzmir ve Ankara'da yaşamaktadır. Öte yandan, bu kurumların verdikleri hizmetlere karşılık talep ettikleri ücretler çok yüksektir. Çalışan kadınların büyük çoğunluğunun yüksek ücretli işlerde çalışmadıkları hatırlanacak olursa bu hizmetlerden isteseler de yararlanamayacakları anlaşılır. Başka deyişle, içinde buldukları sosyal ve ekonomik koşullardan dolayı bu hizmetlere en çok gereksinim duyan aileler bu hizmetlerin en uzağına düşenler olmaktadır.

**Erken çocukluk eğitiminin kurum merkezli olması<sup>76</sup>, hizmetlerin çağ nüfusu dikkate alındığında çok yetersiz olması, bu hizmetlerde standardizasyon olmaması, mevcut kurumların büyük kentlerde yoğunlaşması, özel sektördeki kuruluşların hizmetlerinin pahalılığı, devlet**

71 Türkiye, orta ila düşük gelirli tüm ülkeler arasında okul öncesi eğitimden faydalanan çocuk oranı en düşük ülkelerden biridir. Kaytaz, 2005: 7.

72 2005 yılında Türkiye'de 0-6 yaş aralığında ise 9 milyon çocuk bulunmaktadır.

73 TÜSİAD, 2005b: 85; elinizdeki raporun Eğitim Bölümü'nde Milli Eğitim Bakanlığı'nın son faaliyet raporunda 2006-2007 eğitim öğretim yılında 48-72 ay (4-6 yaş) çağ nüfusunun %25 inin okullaştığı bilgisine dikkat çekilmektedir. 2008 Programında da okullaşma oranının, bu defa 4-5 yaş çağ nüfusu için %24 olarak hesaplandığı belirtilmektedir.

74 Avrupa Konseyi, üye devletlerden, tam istihdamı sağlayabilmek için kadının işgücüne katılımı önündeki engelleri kaldırmalarını ve çocuk bakımı hizmetlerine olan talebi göz önünde bulundurarak ve ulusal modelleriyle uyumlu şekilde 2010 yılına kadar üç yaş ile zorunlu eğitim yaşı arasındaki çocukların %90'ına; üç yaş altındaki çocukların ise en azından %33'üne çocuk bakımı hizmeti sağlamalarını beklemektedir. Bu açıdan bakıldığında AB'ye aday bir ülke olarak Türkiye'nin hem AB ülkelerindeki mevcut durumun hem de hedeflerin ne kadar gerisinde kaldığı daha iyi anlaşılacaktır.

75 Kaytaz, 2005: 14

76 Kurum merkezli model ile birlikte kullanılacak aile eğitim modelleri hem Avrupa ülkelerinde hem de Türkiye'de uygulanmaktadır. Türkiye'de M.E.B ve sivil toplum kuruluşları, özellikle de Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) tarafından yapılan bu uygulamaların örnekleri için bkz: TÜSİAD, 2005b: 87-94

**bütçesinden erken çocukluk eğitime ayrılan kaynakların sınırlılığı, yönetim ve denetim yapısının karmaşıklığı ve bu hizmet türüne ihtiyacı saptamak, hizmetleri planlamak için sağlıklı veri tabanları ve istatistiklerin bulunmaması erken çocukluk eğitimi ile ilgili getirilebilecek en önemli eleştirilerdir. Bu hizmetlerin yetersizliği kadınların çalışma yaşamlarına girişlerini engeller.**

Halen çalışmakta olan kadınların iş ve aile yaşamlarını uyumlaştırmada karşılaştıkları sorunların temelinde erken çocukluk bakımı ve eğitiminin yetersizlikleri yatmaktadır. Devlet Planlama Teşkilatı Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlıkları çerçevesinde hazırlanan özel ihtisas komisyonu raporunda da isabetle belirtildiği gibi, "**Çocuk ve yaşlı bakımının ev içi görevlerin devamı olarak görülmesinin ve sosyal bir sorumluluk alanı olarak düzenlenmemesinin<sup>77</sup> doğal bir sonucu olarak, bu işin tamamen kadının üzerine yüklenmesi, erkeğin bu yükü paylaşmaması, sosyal destek hizmetlerinin yeterli olmaması, mevcut hizmetlerin de oldukça pahalı olması; aile ve iş hayatını dengelemeye çalışan kadın için çalışma yaşamına katılımda başlıca engeli oluşturmaktadır**"<sup>78</sup>. Erken çocukluk eğitimi ile ilgili maliyet çalışmaları, bu maliyetin çok büyük kısmının devlet tarafından karşılanmakta olduğunu göstermektedir. Ancak kamu kaynaklarının sınırlılığı bu alandaki gelişmeleri kısıtlayıcı bir rol oynamaktadır. Uzun yıllar, gerek eğitim bütçesinden gerekse genel bütçeden erken çocukluk eğitime ayrılan pay daima çok küçük kalmıştır. 2005 yılında okul öncesi eğitim harcamalarının toplam bütçe içindeki payı binde 1, Milli Eğitim Bakanlığı bütçesi içindeki payı ise yüzde 1 seviyesindedir ve çok yetersizdir<sup>79</sup>. Mali kaynakların yetersizliği, erken çocukluk eğitimi hizmetlerine gerekenden daha az devlet yatırımı yapılmasının nedenlerinden biri olabilir. Ama bu kadar açıklıkla görülemeyecek başka nedenler de vardır. Bunların başında erken çocukluk eğitimi ailenin önemli bir sorumluluk alanı ve özellikle de kadının vazgeçilmez bir görevi olduğu anlayışı ve çalışan kadın sayısının azlığı sayılabilir.

**Erken çocukluk eğitiminde ihtiyaca cevap verecek bir artış, yani bu hizmetleri sunan kurumların sayılarının ve erişilebilirliklerinin artırılması, hizmet kalitelerinin yükseltilmesi, kadınların çalışma yaşamına katılmasında çok pozitif bir etki yaratabilir.** Erken çocukluk eğitimi hizmetleri, küçük çocukların bakımına daha fazla odaklandığı oranda kadınların işgücüne katılmalarına, üretkenliklerini ve verimliliklerini artırmalarına ve iş yaşamıyla olan ilişkilerini koparmamalarına imkân sağlar. **Çalışan kadınlar, erken çocukluk eğitimi hizmetlerinden destek alabilirlerse, işten ayrılma gereği duymayabilir, işlerini/kariyerlerini ara vermeden sürdürebilir, emeklilik gibi sosyal haklardan yararlanabilirler.**

Kadınların işgücüne katılımlarının düşüklüğü, ücretli bir işte çalışmaya yönelik tutumları, çalışmakta olanların iş yaşamında uzun süreli kalamayışları ve benzeri konular tartışılırken üzerinde durulan en önemli engellerden biri, onların çocuk bakımında üstlendikleri rol ve kullandıkları emektir. Oysa

77 Bakım hizmetlerinin yükünün aileye ve kadına devredildiği Güney Avrupa ve Akdeniz Sosyal Politika modelleri için bu raporun 4. Bölümünde 2.1.1.2. başlığına bakınız.

78 DPT, 2001: 64.

79 TÜSİAD, 2005b: 98.

kadınlar, en az çocuklar kadar ikinci bir grubun bakımı ile de sorumludurlar<sup>80</sup> ki bunlar, ailelerdeki yaşlılar ve bazen de engellilerdir. Bununla birlikte **yaşlı bakımı başta olmak üzere bu grupların bakımı, çocuk bakımına kıyasla, değerlendirmelerde daima ihmal edilen ve gözden kaçırılan bir husustur.**

Türkiye'de sosyal politika alanında ciddi bir gerilemenin olduğu son 25 yılda yaşlıların bakımına yönelik hizmetlerde de kayda değer bir açılımın ve gelişimin olduğu söylenemez. Üstelik bir taraftan sosyal politika alanı daralırken bir taraftan da Türkiye nüfusu yaşlanmakta, yaşlı nüfusun genel nüfus içindeki oranı artmakta ve buna paralel olarak, bakıma ve ilgiye muhtaç yaşlıların sayısında da artış olmaktadır. Doğurganlığın hızının düşmesinin<sup>81</sup> bir yansıması olarak öncelikle çocuk nüfusta, ardından da genç ve orta yaşlı nüfusta beklenen azalmayı takiben, yaşlı nüfusun hem oransal, hem de sayısal artışı kaçınılmazdır. Öte yandan tüm yaş grupları itibarıyla yaşam beklentisinin artması, her yıl yaşlı nüfus grubuna dahil olan insan sayısının fazlaşması ile sonuçlanmaktadır. TÜİK tarafından yapılan nüfus tahminleri, 2000 yılında %5,7 olan yaşlı nüfus oranının 2050 yılında %19 olacağını (12 milyon yaşlı nüfus) göstermektedir<sup>82</sup>.

**Yaşlı bakımı kurumsallaşmamıştır. Kurum bakımı hem çok yetersizdir, hem de yaşlılara bakan kurumlar tıpkı çocuk bakımı sağlayan kurumlar gibi büyük kentlerde yoğunlaşmıştır.** Yatılı huzurevlerinin kapasitesine (19.384) yaşlıların gündüz kullanabilecekleri yaşlı dayanışma merkezlerinin kapasitesi (1.449) eklense bile ulaşılan rakam 20.883'tür<sup>83</sup>. Türkiye'de 2007 yılında 65 yaşın üzerindeki nüfusun 5.000.175 olduğu<sup>84</sup> hatırlandığında, yaşlılara sunulan kurum bakımının ne kadar yetersiz olduğu bir kez daha anlaşılır.

Böyle olunca, sayıları giderek artan yaşlı nüfusun barınma, bakım ve yaşlanma nedeniyle karşılaştıkları sağlık sorunları ağırlıklı olarak aile üyeleri ve yakın akrabalar tarafından çözümlenmektedir. Başka deyişle, Türkiye'de yaşlılık ve yaşlanma bir sosyal devlet meselesi değil bir aile meselesidir.

Kurum bakımının sınırlılığı, yaşlıların gelir kayıpları ve yoksulluk, aile merkezli bakım türünün yaygınlığının temel nedenleridir. Başka bir neden, yaşlıların kurumsal bakımı en son seçenek olarak görmeleri ve buldukları aile ve yakın akrabalar çevresinden ayrılmak istememeleridir. Hastalık veya bakıma muhtaçlık nedeniyle kendi evinde yaşamını sürdürme olanağı bulamayan yaşlıların, yetişkin çocuklarının yanına taşınması genel bir eğilimdir. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün 2003 tarihinde yaptığı Nüfus ve Sağlık Araştırması, her on yaşlıdan yedisinin çocukları ile ya aynı evde ya da çocukları ile aynı binada, sokakta veya mahallede oturduklarını göstermektedir<sup>85</sup>.

80 Adak, 2003: 86.

81 1950'lerde 6'dan fazla olarak tahmin edilen toplam doğurganlık hızı, TNSA (Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması)-2003 tahminlerine göre 2,2'ye kadar düşmüştür. Bu düşüş özellikle 1970'li yıllarda ivme kazanmış ve yaklaşık 30 yıllık süreçte %61'lik bir azalma gözlemlenmiştir. DPT Müsteşarlığı 2006:9.

82 DPT Müsteşarlığı 2006:7.

83 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2007: 52.

84 TÜİK'den ulaşılan Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2007 sonuçları.

85 DPT Müsteşarlığı 2006: 11.

Ekonomik, sosyal ve kültürel nedenlerle bugün Türkiye'de en çok karşılaşılan yaşlı bakımı türü olan aile içinde bakım ve buna yönelik anlayış, devlet politikaları ile güçlendirilmekte ve teşvik edilmektedir. 1970'lerin sonuna kadar yaşlı hizmetleri esas olarak, 'bakım hizmetleri' olarak düşünülmüş, yaşlı bakım evlerinin üzerinde durulmuş ve bu hizmetlerin esas olarak devletin sorumluluğu olduğu anlayışı hakim olmuştur. Daha sonraki yıllarda, yaşlı hizmetleri bir 'sosyal güvenlik alanı' olarak görülmüş ve huzur evlerinin geliştirilmesi amaçlanırken devlet dışı aktörler devreye sokulmuştur. **Bugün hakim olan yaklaşım ise yaşlıların aile içinde kalmalarını ve aile üyeleri ve yakın akrabalar tarafından bakılmalarını benimsemekte ve teşvik etmektedir. 2006 yılında Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan Yaşlılık Eylem Planı içindeki anlayış, bu politika kaymasının bir yansımasıdır.**<sup>86</sup>

Böyle bir politika değişikliğinin kaçınılmaz sonucu, ailenin tıpkı diğer sosyal hizmetler gibi bunu da üstlenmesi ve mevcut durumu sürdürmesidir.

Yaşlı bakımı için devlet tarafından yatırımlar yapılmadığından ve Avrupa'nın bazı ülkelerinde olduğu gibi evde profesyonel bakım hizmetleri için gelişkin bir model yaratılmadığından, yaşlıların evde bakımı demek, yaşlıya yine aile üyelerinin ve kadının bakıyor olması demektir. Yaşlı bakımının aile merkezli kalması, tıpkı çocuk bakımında olduğu gibi kadınları çalışma yönünde cesaretsizleştirir, hayatlarını zorlaştırır ve birey olarak güçlenmelerini engeller.

**Yaş grupları ve yaşlıların ne tür bakıma hangi yoğunlukta ihtiyaç duyduğu göz önünde tutularak hem huzur evlerinin hem evde bakımın hem de yaşlı merkezlerinin artırılması ve kalitelerinin yükseltilmesi önemli bir sosyal politika uygulaması olmalıdır.**

Kadınlar ancak bu hizmetlerin yaygınlaştığı durumda, ev dışında ücretli bir işte çalışmak için özgür kalabilirler.

### **2.2.2. Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlik, İşgücü Piyasasında Kadınları Erkeklerden Geri Bırakıyor**

Eğitim, hem erkek hem de kadınların işgücüne katılımlarını artıran önemli bir etkidir. **Bununla birlikte eğitimin kadınların işgücü arzını artırmadaki etkisinin, erkeklerin işgücü arzını artırmadaki etkisinden daha güçlü olduğu saptanmıştır**<sup>87</sup>. Alt bölüm 2.1.7, Tablo 7 bu ilişkiyi çok açık bir biçimde göstermektedir.

---

86 DPT Müsteşarlığı 2006: 27. Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın aynı eğilimi pekiştiren demeçleri vardır ve hatta Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Genel Müdürlüğü yetkililerine, bakıma muhtaç yaşlılarına evlerinde bakan ailelere bu hizmet karşılığında asgari ücret ödenebilmesi için bir alt yapı çalışması yapmaları talimatını vermiştir.

87 TÜSİAD, 2002: 52.

Kadınların eğitimi ile işgücüne katılımları arasındaki bu güçlü pozitif ilişkiye rağmen kadınların eğitim görme şansları erkeklerden daima daha azdır<sup>88</sup>. TÜİK/HHİA'dan derlenen verilere göre, yıllar itibarıyla, Türkiye genelinde, kentte ve kırdaki kadın ve erkek nüfusunun eğitim düzeyine göre dağılımlarına bakıldığında, kadınlar arasında okuma yazma bilmeyenlerin oranının, özellikle de kırsal kesimde, erkeklerden yüksek olduğu görülür<sup>89</sup>. 2000'li yıllarda hem kamu hem de sivil toplum kuruluşlarının artan çabalarına karşın 2006 yılı verilerine göre kentte kadın nüfusunun %14,8'i (2003 için %13,6, 2000 için %14,4) kırdaki %27,7'si (2003 için %27, 2000 için %32,4) hala okuma yazma bilmemektedir. Okulu, sadece okuma yazmanın öğrenildiği değil, önemli bir sosyalleşme sürecinin gerçekleştiği kurum olarak tanımladığımızda, okula gitmeyenlerin bu süreçten mahrum kaldıkları söylenebilir. Bu anlayışla bakıldığında 2006 yılında hiç okula gitmemiş kadınların oranının (okuma yazma bilmeyenler + bilen ancak okula gitmemiş olanlar) kentlerde %21,7'ye (2003 için %18, 2000 için %18,7), kırdaki ise %37,7'e (2003 için %32,5, 2000 için %37,6) ulaşmış olması kaygı vericidir. Hiç okula gitmemiş erkeklerin kentlerdeki oranının %7 (2003 için %5,5, 2000 için %5,7), kırdaki oranının %13,4 (2003 için %12,8, 2000 için %15) olduğuna bakarak eğitimde toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliğin ne denli büyük olduğu anlaşılabilir.

**Toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik, diğer eğitim düzeylerinde de devam etmektedir.** Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı açısından iki kritik kurum, meslek okulu ve üniversitedir. 2006 yılında kentlerde yaşayan her 100 kadın içinde 7 kadın (2003 için 6, 2000 için 4,4) meslek lisesi mezunu olabilmişken bu durum erkekler için 11'dir (2003 için 10, 2000 için 7,5). 2006 yılında kentlerde yaşadıkları için eğitim olanaklarına görece daha fazla ulaşabildikleri düşünülebilecek olan kadınların %8,1'i (2003 için %7,6, 2000 için %6,5), erkeklerin ise %12,2'si (2003 için %11,7, 2000 için %10) üniversite mezunudur. **Meslek lisesi ve yüksek okul/fakülte mezunu olma durumunun kadınlar arasındaki düşüklüğüne dikkat edilmeli, bu durumun kadınlar lehine düzelmesi için çalışmalıdır; çünkü eğitilmiş olmak kadınların kendilerini daha güçlü hissetmelerinde önemli bir rol oynamakta ve onlara çalışma hayatına girme cesareti kazandırmaktadır. İşverenler için de, nitelikli ve meslek sahibi kadınları istihdam etmek verimliliği artırmak açısından tercih edilen bir yoldur.**

Eğitim düzeyinin kadınların işgücüne katılım oranlarını artırıcı etkisi, sadece işverenlerin eğitim görmüş ve bu suretle nitelik kazanmış işgücünü istihdam etme eğilimleri ile ilişkilendirilerek ortaya çıkmaz. **İşverenin tercihleri yanında eğitim görmüş kadınların işgücüne katılma istekleri de dikkate alınmalıdır.** Eğitim, kadınların ücretlerini yükselten ve böylece eğitim-ücret-fırsat maliyeti hesaplaması yaptıklarında, dışarıda çalışmayı evde kalmaya tercih etmelerine neden olan bir faktördür. Eğitim eksikliği, dolayısıyla vasıfsızlık, işgücü piyasasında kadınların elde edebilecekleri ücret düzeyini çok düşük tutmakta, böyle bir durumda çocuk bakımı hizmetinin satın alınması ve dışarıda çalışmak için yapılacak

88 Uzun yıllardır devam eden eğitim görmede toplumsal cinsiyet açığı olarak da ifade edebileceğimiz bu eşitsizliğin yakın gelecekte de giderilemeyeceğine ilişkin kestirimler vardır. Örneğin Birleşmiş Milletler kestirimleri, 2015'te Türkiye'deki yetişkin okur-yazarlık oranlarının erkekler için %97'ye ulaşırken kadınlar için %88'de kalacağını göstermektedir. Eğitimde toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklere ilişkin daha ayrıntılı saptamalar ve değerlendirmeler konusunda bu raporun Eğitim Bölümü'ne ve özellikle 2.1.2.; 2.1.5; 2.1.6 ve 2.1.7. alt bölümlerine bakınız.

89 "2006-2007 öğretim döneminde ilköğretim çağı nüfusunda olup da ilköğretime devam etmeyen 1.111.000 çocuğun 667.000'i (%60) kız çocuğudur." Bu bilgi ve benzeri istatistikler için bu raporun Eğitim Bölümü 2.1.2. alt başlığına bakınız.

kişisel harcamalar (ulaşım gibi) hesaba katıldığında, kadınların dışarıda çalışmalarının fırsat maliyeti aşırı ölçüde yükselmektedir. Tersine, yüksek ücretler ile çalışan kadınlar, hem çocuklarının bakımı için hizmet satın alabilir hem de dışarıda çalışmanın getireceği ek harcamaları karşılayabilirler.

**Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmada eğitimin önemli bir rol oynayacağı neredeyse tüm toplumsal kesimlerce kavranmış ve bu yönde kadın-erkek eşitliğinin diğer alanlarına göre daha fazla görüş birliği sağlanabilmişken, kadın ve erkeklerin eğitim imkanlarından hâlâ eşit derecede yararlanamıyor olması neye bağlanabilir?** Kadınların bu en temel vatandaşlık hakkından kendi rızaları ile feragat etmeleri söz konusu olamayacağına göre, onları bu haktan mahrum eden kişi, kurum ve mekanizmaların açıkça ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bu bağlamda, **kadınların evlenme yolu ile bir erkeğe bağımlı olacakları ve ev geçindirme gibi bir sorumluluklarının olmayacağı yönünde biçimlenmiş aile ideolojisi ve bu ideolojiye arka çıkan ataerkil ideoloji, başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere bütün kamu kurumlarının kız çocuklarının okula gönderilmesi konusunda gösterdikleri çabaların önünde önemli bir engel teşkil etmektedir**<sup>90</sup>. Bununla birlikte soruna sadece kültür, değerler ve ideoloji bağlamında yaklaşmak, kadın eğitiminin neden erkek eğitiminin gerisinde kaldığını anlamaya sınırlı bir katkı yapacaktır. Ailelerin kız ve erkek çocuklarının eğitimi söz konusu olduğunda önceliği erkek çocuklara verdiği ve bir tercih yapma gerektiğinde kız çocukları feda ettiği doğrudur; ancak bundan da öte sorulacak temel soru, aileleri bu tercihi yapmaya mecbur bırakan nedenlerin neler olduğudur. **Burada, Türkiye'de özellikle kırsal kesimde 1980 sonrası yaşanan mülksüzleşme ve yoksullaşma gibi iki temel eğilimin aile kararları üzerindeki etkisine dikkatle eğilmek gerekir.** Tarımda çözülme, mülksüzleşme, her yıl artan oranlarda kırsal ailenin en temel geçimlik üretimlerini yapabilmekten yoksun kalmaları ve yoksullaşmaları, kız çocuklarını okula gönderebilecek koşulları sağlayabilmeleri önünde bir engeldir. İşte tam da bu gerekçeyle çok sayıda kız çocuğu ya hiç okula gidememekte ya da temel zorunlu eğitimi tamamlamadan okulu terk etmektedir<sup>91</sup>. Yatılı bölge ilköğretim okullarının açılması, taşınmalı ilköğretim, şartlı nakil transferi gibi özellikle kırsal kesimde yaşayan yoksul ailelerin çocuklarına yönelik uygulamalar, kız çocuklarının okullaşma oranlarını istenen düzeyde artıramayacak kadar sınırlı tedbirlerdir. **Kız çocuklarına fırsat ve imkân eşitliği sağlayacak daha köklü ve yaygın uygulamaların başlatılması, meslek eğitimi alabilmeleri için özel çaba sarf edilmesi gerekir.** Bu özel çabalar meslek eğitimi alanında kız çocukları için meslek okullarına kabulde kota ve burs gibi pozitif ayrımcılık uygulamalarını da içermelidir.

**Hem okullaşma oranlarında kadın-erkek eşitsizliğinin giderilmesi için hem de işgücü piyasasında kadınlara olan talebi artıracak nitelik kazandırıcı yaygın ve örgün eğitimler için bugün olduğundan çok daha yüksek bir eğitim bütçesine ihtiyaç vardır.** 2007 yılında GSYİH bazında Türkiye'de tüm seviyelerdeki eğitime ayrılan pay %4,3'tür<sup>92</sup>. 1995'te bu payın %2,4 olması nedeniyle bu artış, olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Ancak eğitime ayrılan pay açısından

90 Kalaycıoğlu ve Toprak'ın 2003 yılında yaptıkları bir araştırmanın sonuçlarına göre, kendisiyle görüşülen 733 kadının %49,2'si ilkokuldan sonra okumaya devam edememişlerinin nedeni olarak ailelerin izin vermemesini göstermişlerdir. Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004: 46.

91 Kalaycıoğlu ve Toprak'ın araştırmasında, kadınların ilkokuldan sonra okumaya devam edememişlerinde aile baskısından sonra öne sürdükleri ikinci neden, %15,3 oranı ile ailelerinin maddi durumunun bozukluğudur. Kalaycı ve Toprak, 2004: 46.

92 "Eğitimin Payı %100 arttı, yine de yetmedi" Radikal. 24.12.2007. s.5.



2004 yılı OECD ortalamasının %5.8, en yüksek ülke ortalamasının Danimarka'ya ait ve %7.2 olduğu hatırlandığında, Türkiye'nin bu alandaki zayıflığı açıkça görülür. Hele Türkiye'de genç ve halen eğitim yaşında olan nüfusun miktarı dikkate alınacak olursa, eğitim yatırımlarına GSYİH'den ayrılacak payın önemi daha da ortaya çıkar.

### 2.2.3. Ekonomik Büyüme, İstihdam, İşsizlik

Araştırmacılar, Türkiye ekonomisinde son yıllarda bir büyümenin olduğu konusunda hemfikirler<sup>93</sup>. 2001 krizi atlatıldıktan sonra, özellikle de 2003–2004 yıllarından itibaren ekonomide bir büyümenin var olduğu genel kabul görmektedir.

Kadınların işgücüne katılımı açısından önemli olan, bu büyümenin istihdam yaratabilen özellikleri olup olmadığı ve böyle bir özelliği varsa, istihdamın hangi sektörlerde yaratıldığıdır. Bu soruya aşağıdaki değerlendirme ve yorumlarla cevap aranacaktır

Türkiye'de, ekonomik büyüme ile istihdam yaratma arasındaki ilişki çok zayıftır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2007 Raporunda<sup>94</sup> vurgulanan durum, Türkiye için de söz konusudur. Ekonomideki büyüme, istihdam yaratmayan bir büyümedir. 1990–2003 döneminde 14 yıllık büyüme artışının yıllık ortalama %3,5 olduğu, ama istihdam artışının %1,5'te kaldığı görülmektedir<sup>95</sup>. İktisatçılar, 2007 yılından itibaren Türkiye ekonomisinin orta vadede ortalama %4-5'lik oranlarda büyüebileceğini<sup>96</sup> öngörmekte ve "bu mertebedeki yıllık büyüme hızları, tarım dışında yaratılabilecek istihdam imkanları açısından umut kırıcıdır" saptamasını yapmaktadırlar<sup>97</sup>. Büyüme hızının ne olacağı konusunda da çeşitli çevrelerin tahminleri farklılaşmaktadır. TÜİK ve resmi kuruluşlar büyüme hızı konusunda iyimserken, TÜSİAD tarafından hazırlanan bir raporda, 2007 yılından itibaren 8 yıl içinde yıllık ortalama %7'lik bir büyüme hedefinin olması gerektiği, ancak bu büyümenin geride bırakılan beş yıla kıyasla daha zor olacağı görüşüne yer verilmektedir<sup>98</sup>. Yüksek oranlı bir büyüme, istihdam artış hızı ile nüfus artış hızı arasındaki açıklığın kapanabilmesi için de gereklidir. Orta vadeli programda<sup>99</sup> hükümetin 2006, 2007 ve 2008 yılları için hedeflediği büyüme oranı %5'tir. Bu oranda bir büyüme ile bu açığı kapatmanın zor olacağını, işsizlik sorununun giderek daha ciddi boyutlara ulaşacağını düşünenler de vardır<sup>100</sup>. Özetle, **Türkiye'de ekonomi büyümektedir ancak bu büyüme yeterince istihdam, dolayısıyla yeterince kadın istihdamı yaratmamaktadır.**

93 TÜSİAD, 2005a; Tunalı, 2004.

94 ILO, 2007a.

95 Petrol İş, 2004: 41. Tunalı da 1990'lı yıllarda, içeriden ve dışarıdan kaynaklanan bir çok krize rağmen yıllık %3,5 oranında ortalama bir büyüme gerçekleşirken istihdamdaki yıllık artış hızının %1,5 gibi bir düzeyde kaldığına dikkat çekmektedir. Tunalı, 2004: 9.

96 Araştırmacılara göre bu büyüme "sermaye kullanım verimliliği ve toplam faktör verimliliğindeki artışın, geçmiş on yıllardaki ölçüler dolayında kalması ve tarım sektöründeki yıllık ortalama hasıla artış oranının %1 çerçevesinde gerçekleşmesi" koşuluna bağlıdır. Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2007: 20.

97 Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2007: 20.

98 TÜSİAD, 2007: 9.

99 DPT Müsteşarlığı, 2005.

100 Öke, 2006: 49.

İmalat sanayi kadın istihdamı açısından kritik öneme sahiptir. Bu nedenle bu sanayi dalında yeterince istihdam artışı olmayışının nedenlerine açıklık getirilmelidir<sup>101</sup>. 1980'den günümüze kadar kamu sektörü, üretim faaliyetlerinden aşamalı olarak çekilmiş ve toplam sabit sermaye yatırımları içindeki kamu payı yakın geçmişte %20–25 aralığına gerilemiştir<sup>102</sup>. Bu nedenle kamudan ziyade özel sabit sermaye yatırımlarına bakmakta fayda vardır.

**Tablo 19. Özel Sabit Sermaye Yatırımlarının Sektörel Dağılımı 1997–2006 (%)**

Sektörler	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Maddi Üretim Sektörleri	28,3	29,6	28,3	30,9	28,5	33,4	44,4	48,3	46,9	47,1
İmalat	22,9	23,4	23,8	26,5	24,8	29,7	39,5	42,2	42,0	41,9
Tarım ve Madencilik	5,4	6,2	4,5	4,4	3,7	3,7	4,9	6,1	4,9	5,2
Hizmetler	71,7	70,4	71,7	69,1	71,5	66,6	55,6	57,7	53,1	52,9
Ulaştırma	21,6	20,7	20,0	27,9	23,6	26,0	17,0	18,8	17,3	16,6
Konut	35,8	34,0	33,5	23,7	23,3	17,0	14,4	13,2	15,2	15,7
Turizm	2,5	3,7	5,5	4,9	6,3	6,8	8,6	7,6	7,9	7,3
Diğerleri	11,8	12,0	12,7	12,7	18,4	16,6	15,6	12,2	12,6	13,2

Not: Topamlar yuvarlama nedeniyle tam tutmayabilir.

a. Program tahmini; b. Enerji, eğitim ve sağlık hizmetleri. DPT Ekonomik ve Sosyal Göstergeler (ESG),1950–2004 ve 2007 Yılı Programları'ndan hesaplanmıştır.

Kaynak: Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2007, 27.

Tablo 19'dan görülebileceği gibi, özel sektörde 2003–2006 döneminin elverişli reel döviz kurundan ve artan dış finansman imkânlarından yararlanan girişimciler, imalat sanayii yatırımlarını hızla artırmışlardır. **Ancak bu yatırımlar yeni kapasite kurmaktan çok, yenileme ve modernizasyon amacına yönelmiştir.**<sup>103</sup> Ayrıca yüksek reel faizler girişimcilerin yatırım faaliyetlerini ertelemeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu durumda, **2003 sonrası sanayi yatırımlarındaki artışın çalışmak isteyen nüfusa ve dolayısıyla kadınlara istihdam olanakları yaratmakta işlevsel olduğu söylenemez.** İmalat sanayindeki gelişmelere 2002–2006 yılları arasında bakıldığında piyasanın belirlediği düşük kurla yapılan ara malı ithalatının, teknolojik gelişmenin etkisiyle üretim artışı yarattığı ancak istihdamı olumsuz etkilediği görülebilmektedir. Bu yıllarda imalat sanayinde %33 oranında ve oldukça yüksek bir üretim artışı olmuşken çalışan sayısındaki artış sadece %2,5'tur<sup>104</sup>.

101 Sanayi sektörünün, özellikle kadınların yoğunlaştığı alt sektörlerinde istihdam yaratamayışı yeni bir durum değildir. Türkiye'de sanayi sektörünün kadın istihdamını yavaşlatıcı özellikleri için bkz. Ecevit, Y: 1998a: 51–53.

102 Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2007: 28.

103 Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2007: 31.

104 Sönmez, 2007:3.

Büyümeye rağmen, işsizlik oranını aşağı çekebilecek düzeyde istihdam yaratılmasa da bu gelişme 'verimlilik artışı' olarak olumlanmaktadır<sup>105</sup>. Verimlilik artışından kasıt, aynı işi, aynı ürünü, daha az personelle üretme, dolayısıyla kişi başına katma değeri artırmadır. Verim artışı işverenlere dış pazarlarda rekabet gücü sağlar ama işçiler açısından iki olumsuz yanı vardır. İlk olarak, aynı ürün ya da hizmet, daha az sayıda işçiyle üretilince işverenin yeni istihdam yaratmasına gerek kalmaz<sup>106</sup>. "İşverenler, talepteki belirsizliklere ve dalgalanmalara çalışmanın yatay (istihdam) boyutunda değil, dikey (çalışma saatleri) boyutunda ayarlamalar yaparak cevap verirler"<sup>107</sup>. Bu da iş arayanlar için iş bulabilecekleri iş yerlerinin sayısının azalması demektir. İstihdam yaratılabilmesi ancak orta vadede talebin artış eğilimi istikrar kazandığı zaman mümkün olabilmektedir.

Bölüm 2.1.9'da 'ticaret, lokanta ve oteller' sektöründe 2000–2006 yılları arasında kadın istihdamında oldukça önemli bir artışa dikkat çekilmişti. Tablo 19, Türkiye'de turizm sektöründe, 1990'lı yıllarla kıyaslandığında, dalgalı da olsa bir yatırım artışı olduğuna işaret etmektedir. **Turizm sektöründe kaydedilen bu yatırım artışının, kadınlar için istihdam olanakları yaratmış olduğu sonucu çıkarılabilir.** Bu sonuca hem kentler hem de kırsal bölgelerde ticaret lokanta ve otel alt sektöründe kadın istihdam oranındaki artışa bakarak da ulaşılabilir<sup>108</sup>.

Yine Tablo 19'dan hizmetler sektöründeki sabit sermaye yatırımlarının 2001 krizi öncesi yatırım seviyesinden düşük kaldığı görülmektedir. Bölüm 2.1.9'da işaret edildiği gibi kentlerde, toplum hizmetleri alt sektöründe kadın istihdamının %35,7'den %33,8'e doğru düşmesinin bir nedeni hizmetler sektöründeki bu yatırım azlığı olabilir.

Buraya kadar, Türkiye ekonomisinin istihdamsız bir büyüme örüntüsüne sahip olduğu tartışıldı. **İstihdamsız büyüme, demografik değişimler ile birlikte gelecekte işsizlik sorununun Türkiye'nin en önemli sorunu olacağını işaret etmektedir.** 2010 yılına kadar yapılan tahminlere<sup>109</sup> göre, hem erkek hem de kadın tarım dışı işgücünde çok ciddi artışlar olacaktır. Daha uzun erimli kestirimler yapan araştırmacılar, çalışabilir yaştaki nüfusun, toplam nüfus içindeki oranının sürekli arttığını ve bu artışın 2025 yılına kadar süreceğini göstermektedir<sup>110</sup>. Bu tahminler Türkiye'nin halen yaşamakta olduğu demografik geçiş sürecinde en zor döneme girildiğini göstermesi açısından önemlidir.

105 Bu durum, Dünya ekonomileri için de söz konusudur; son on yıl içinde ülke ekonomilerinde ekonomik büyüme, daha çok üretkenlik artışları ve giderek daha az istihdam artışları ile temsil edilir olmuştur. İşgücü üretkenliği (birikimli olarak) %26 oranında artarken, aynı dönemde ancak %16,6'lık bir istihdam artışı yaratılabilmektedir. Bağimsız Sosyal Bilimciler, 2007:34.

106 İmalat sanayinde verimlilik artışının istihdamda yeterince artışa neden olmadığını gösteren örnekler vardır. Örneğin Petrol-İş tarafından yapılan bir çalışmada, 2001–2003 yılları arasında imalat sanayinde katma değer artışının %16'yı geçtiği, ancak çalışan sayısındaki artışın %4,8'de kaldığı gösterilmektedir. Kadınların çalıştığı önemli imalat sanayi alt dallarından biri olan gıdada verimlilik artışı %19'a yakınken çalışan sayısında artış yaşanmamıştır. TV seti üretiminde katma değer artışı %51 iken çalışan sayısındaki artış %41 dir. Petrol-İş, 2004: 30.

107 Tunalı, 2004:102.

108 Kentlerde bu alt sektörde kadınların işgücüne katılım oranı, 2000 yılında %16,4'ten 2006 yılında %19,7'ye, kırsal bölgelerde ise 2000 yılında %1,3'ten 2006 'da %4,6'ya yükselmiştir. bkz. Bölüm II.1.9. Bu alt sektördeki artışın bir nedeninin de ticaret ile ilgili işyerlerinde, otellerde ve lokantalarda bir takım işleri kadınların yapabileceği, onlara uygun işler olduğuna dair yargının güçlenmesi ve bu tür işyerlerinin kadınları istihdam etmeye daha olumlu bakmaları olabilir.

109 TÜSİAD, 2002: 44, 60–62.

110 Ankara Ticaret Odası, 2007. ATO İstihdam Raporuna göre, "çalışabilir yaştaki nüfus" olarak tanımlanan 15–64 yaş arası nüfusun, toplam nüfus içindeki payı 2006 yılı itibarıyla %66'ydı. Yapılan nüfus kestirimlerine göre bu oran 2010 yılında %67'ye, 2025 yılında ise %69'a çıkacaktır.

Gelecekte işsizliğin artacağına ilişkin yorumlar, büyüme ve demografik gelişmelerle ilişki kurmanın dışında nüfusun tarımdan çekilmesi ile ilişkilendirilerek de yapılmaktadır<sup>111</sup>. Sönmez<sup>112</sup> 2007 tarihli çalışmasında, küçük üreticilerin tarımsal faaliyetlere devam edebilmesini sağlayan desteklerin kaldırılması ve tarım girdilerindeki hızlı fiyat artışı nedeniyle 2000 yılında toplam istihdamda %21,2 payı olan ücretsiz aile işçilerinin bu payının 2006'da %14,3'e gerilediğini göstermektedir. Bu durum, tarımdan çekilen işçilerin kırdan göç etmesi anlamına da gelmektedir<sup>113</sup>.

Tarımdan kopuşu işgücü verimliliğinin düşüklüğü ile açıklayan araştırmacılar<sup>114</sup> da aynı görüşü paylaşmaktadırlar. Türkiye'de istihdamın neredeyse 1/3'ünün hala tarımda gerçekleşiyor olmasına rağmen tarımın milli gelir içindeki payının düşüklüğü, bu sektörde işgücü verimliliğinin de son derece düşük olduğunu açıkça göstermektedir. Tarım sektöründe yeniden yapılanma gerçekleşmediği takdirde istihdam sadece pay olarak değil, mutlak olarak da azalacaktır. Tarımdan tarım dışı sektörlerle göç, tarım dışı işgücü arzındaki artışı hızlandıracaktır. 2002 tarihli TÜSİAD çalışmasında<sup>115</sup>, tarım dışı işgücü arzının artış oranının gelecek on yılda %4,1'e yükseleceği de tahmin edilmektedir.

Bu çalışmaya göre, işgücü piyasasına girecek ek işgücü için istihdam yaratılması gerekir. 2002 tarihli bir hesaplama göre 2003–2010 yılları arasında yaklaşık 6 milyon kişinin işgücüne ekleneceği beklenmektedir. Bu ek işgücünün istihdam edilebilmesi için her yıl yaklaşık 750.000 net istihdam yaratılması gerekecektir. Devlet sektöründeki istihdamın daralışı göz önüne alındığında kamuda ancak 50.000 kişilik bir istihdam yaratılabilecek, tahmini 50.000 kişi kendi işini kurabilecek veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışacak, geri kalan 650.000 kişinin kayıtlı ve kayıtsız özel sektör tarafından istihdam edilmesi gerekecektir.

Özel sektör üzerindeki bu baskı, enformel sektörün<sup>116</sup> Türkiye ekonomisindeki işlevselliğini artırmaktadır. Enformel sektörün yarattığı istihdam olmasaydı işsizliğin bugünkünden<sup>117</sup> çok daha yüksek oranlarda olacağı iddiasıyla, bu sektörü yarattığı gelir ve istihdam potansiyeli nedeniyle savu-

---

111 Tarımda çözülmenin yaratacağı etkilerle ilgili olarak bkz: Ankara Ticaret Odası, 2007a; Türkiye'de büyük bir gizli işsizliğin ortaya çıkmasının sonuçlarından endişelenenler oldukça fazla. AB ülkeleri de aynı kaygıyı paylaşıyor, hatta gizli işsizlerin kırdan kopup kendi ülkelerine gelmesinden endişe ediyorlar" bkz. TÜSİAD, 2005c: 30.

112 Sönmez, 2007.

113 "Tarımda dış ticaret serbestliği, uluslararası antlaşmalar, özelleştirme temelinde gerçekleşen uygulamalar ve hükümetlerin tarım politikaları küçük işletmeye sahip olan çiftçileri ve %30 dolayındaki topraksız kırsal nüfusu etkilemekte ve bunları yoksulluğa, işsizliğe, kente göçe ve sigortasız çalışmaya zorlamaktadır". Tekgıda İş, 2006:38.

114 TÜSİAD, 2002: 224–225.

115 TÜSİAD, 2002: 225.

116 Enformel sektör yerine kayıt dışı sektör de kullanılmaktadır. Kayıtdışılık, enformel sektörün resmi düzenlemelerden ve vergilerden kaçındığına gönderme yapmaktadır ama bu alandaki işletmelerin küçüklüğünü, çalışan işçilerin, özellikle kadınların ve çocukların çalışma koşullarının olumsuzluğunu, çalışma ilişkilerinin iğretliliğini hatırlatmakta yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle burada kayıt dışı kavramı yerine enformel sektör kavramı tercih edilmiştir. Enformel sektör, kayıtdışı sektörden daha kapsayıcıdır. Enformel sektör konusundaki tanım ve yaklaşımlar için bkz: Toksöz, Özsuca 2002: 29-30; Kümbetoğlu, Çağa: 2000: 61; TÜSİAD 2002: 96-98 ve TÜSİAD 2004: 34-37.

117 2006 yılında resmi rakamlarla Türkiye'de işsizlik oranı %19'dur ve işsiz sayısı da 2.6 milyondur. Araştırmacılar, TÜİK tarafından saptanan işsizlik oranlarının başka bir yorumla hesaplanması durumunda daha da yüksek olacağını iddia etmektedirler. Bu iddiaya göre TÜİK, işsiz nüfusu saptarken umudunu yitirdiği için iş aramayan ama iş bulursa çalışacağını düşünen kişileri, mevsimlik işçileri, kısmi işlerde çalışanları (eksik istihdam) işsizler içinde saymamaktadır. Bu grupların sayısı 2006 tarihinde 3.3. milyondur. Bu sayı TÜİK tarafından işsiz olarak tanımlanan 2,6 milyon açık kişiye eklendiğinde işsiz sayısı 6 milyona ulaşacak, böylece gerçek işgücü 24.7 milyondan 27.3 milyona çıkacak ve işsizlik oranı da resmen bildirilen %19 yerine %22'ye yaklaşacaktır. Sönmez, 2007; Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2007: 3.

nan ve onu ekonominin kalıcı bir parçası olarak gören bir görüş vardır. Buna karşılık, özellikle son yıllarda kayıtdışılığın ekonomiye verdiği zararları, özellikle de verimlilik düzeyi üzerindeki olumsuz etkilerini öne çıkararak, enformel sektörün küçültülmesi gerektiği fikrini savunanlar çoğalmaktadır

Türkiye'de işsizlik sadece işgücü piyasasının önemli bir sorunu değil aynı zamanda kadın istihdamının önündeki ciddi bir engeldir. **İşgücü piyasasına girme konusunda zaten birçok nedenden dolayı sınırlılıkları ve tereddütleri olan kadınlar, bu denli yüksek bir işsizlik durumunda cesaretlerini kaybetmekte, geri çekilmekte ve iş aramayı bile denememektedir. Ev dışında ücretli bir işte çalışmaya biraz daha kararlı olanlar ise çoğu zaman kendilerine enformel sektörde iş bulabilmektedir.**

Bölüm 2.1.17'de de vurgulandığı gibi, kayıtdışı istihdam, kadın istihdamının çok önemli bir özelliğidir ve pek çok kadın için enformel sektörde bir işyeri, formel sektörde iş bulamama durumunda sığınılacak bir limandır. Ancak enformel sektör kapsamındaki işyerlerinde asgari ücret altında ücret ödenmesi, çalışma koşullarının olumsuz ve güvensiz olması, herhangi bir iş güvencesinin de bulunmaması gibi koşullar kadınları zor durumda bırakmaktadır. İşyerleri uluslararası piyasalarla rekabet edebilmek için piyasalardaki talep değişikliklerine bağlı olarak kullanacakları işgücü miktarını ve niteliğini serbestçe belirlerler. Bu serbestlik, kayıtsız çalışan kadınların kendilerine ihtiyaç duyulmadığı durumlarda işten çıkarılmaları ile sonuçlanmaktadır. Kadınların yoğun bir biçimde çalıştıkları ev hizmetleri de kadınların çalışma koşulları açısından enformelliğin en yoğun yaşandığı işlerdir.

Çalışma sürelerinde esneklik de, kadın istihdamı açısından iki boyutuyla olumlanmaktadır. İlk olarak, kısmi statülü işlerin yaygınlaşmasının, daha fazla kadının işgücü piyasasına girmesini kolaylaştıracağı savunulmaktadır. Kısmi zamanlı işlerde çalışan kadınların artışı, bir taraftan da kadınların iş ve aile yaşamlarını uyumlaştırabilmelerine yardımcı olacaktır. Özellikle AB ülkelerinde, kısmi çalışma, kadınların aile sorumluluklarını ve özel yaşamlarını olumsuz etkilemeyecek bir çalışma biçimi olarak kabul görmekte, kadın çalışanların yarı zamanlı ve tam zamanlı istihdam arasında bir tercih esnekliğine sahip olmalarını yaratacak koşullar sağlanmaya çalışılmaktadır.

Türkiye'de de özellikle son yıllarda işgücü piyasasının çok katı ve kurullarla dolu olduğu, işgücünün korunmasından dolayı işgücü maliyetinin yüksek olduğu, bunun da işverenlerin yeni istihdam yaratmaları önünde ciddi bir engel teşkil ettiği savlanması çok yaygınlaşmıştır. Bu nedenle esnek çalışma biçimlerinin, işyerlerini yeni istihdam yaratma konusunda teşvik edici olacağı düşünülmektedir<sup>118</sup>.

---

118 "Türkiye'de işgücü piyasası, pek çok AB ülkesinde gözlemlenen katılıklardan uzak. Örneğin, işsizlik tazminatları son derece sınırlı. İşsizlik sigortasından yararlanan işsiz sayısı 100 bini dahi bulmuyor. Ücret indekslemesi yok. İşgücünün coğrafi akışkanlığa sahip olduğu görülüyor. Tüm bu kurumsal etkiler nedeniyle işsizlik reel ücret üzerinde dikkate değer etkiye sahip. Diğer bir ifadeyle, yüksek işsizlik oranı reel ücretleri düşük tutabiliyor. Bu açılarından işgücü piyasamızın esnek olduğundan şüphe yok. Ama buna karşılık başka açılardan oldukça katı bir piyasa ile karşı karşıyayız. İstihdam vergileri olarak adlandırılan çeşitli primler ve gelir vergisi, net ücreti düşük tutarken, işgücünün firmaya maliyetini aşırı yükseltiyor. Bu doğrudan maliyetlere, kıdem tazminatını ve iş güvencesini eklediğinizde, ortaya oldukça pahalı bir işgücü çıkıyor. Yüksek maliyetli işgücü istihdamı sınırlıyor, büyümenin istihdam yaratma kapasitesini düşürüyor. Yüksek işgücü maliyetleri bir yandan işsizliği artırıcı etki yaparken, diğer yandan kayıt dışılığı destekliyor. Kayıt dışılık bir bakıma 'vahşi' esnekleştirme olarak görülebilir. Kayıt dışılığın sosyal güvenlik sistemi açıklarından, haksız rekabete ve düşük verime kadar pek çok sakıncasını hatırlatmak isterim". Gürsel, 2005:2. Piyasanın katılığı konusunda ayrıca bkz. N. Süral'ın 20 Nisan 2005 tarihinde TİSK tarafından düzenlenen 'AB yolunda Esneklik ve İstihdam' Seminerinde yaptığı konuşma. [www.tisk.org](http://www.tisk.org). E.T. 18.10.2007.

Kadın istihdamı bağlamında yapılan çalışmalar ve tartışmalarda da aynı çizgide savlamalar öne sürülmektedir. Çalışma yaşamının çok katı kurallarla düzenlenmesinin kadın istihdamını olumsuz etkileyeceği iddia edilmektedir. En sık verilen örnekler doğum izinleri ve işverenlerin işyerlerinde sunması gereken bakım hizmetleridir. Daha az kurallı ve daha çok esnek bir piyasanın kadınları istihdam etmede bu kadar çekingen davranmayacağı düşünülmektedir. Kadınlar için kısmi çalışma statüsü de, aile ve iş sorumluluklarını uyumlaştırıcı, işsizliği azaltıcı, kadın istihdamını kolaylaştırıcı muhtemel etkileri nedeniyle benimsenmektedir<sup>119</sup>. Bu benimsemenin göstergelerini devletin temel belgelerinde<sup>120</sup> ve en yetkili kişilerinin demeçlerinde bulmak mümkündür<sup>121</sup>.

Kadın işgücünün gayet marjinal olduğu ve son derece dezavantajlı koşullarda tutunmaya çalıştığı işgücü piyasasında, bu koşullar devam ettiği sürece, kısmi statülü çalışmanın veya esnek çalışma koşullarının kadın istihdamı sorununa çözüm getirebileceği ikna edici bir savlama değildir. **Çünkü bu çalışma boyunca tekrarlandığı gibi, kadınların işgücüne düşük katılımları ancak 'çoklu engeller örüntüsü' ile açıklanabilir ve pek çoğu yapısal olan bu tür engeller varken, kısmi statülü çalışma biçimleri sunarak piyasaya kadın işgücünü çekmenin etkisi çok sınırlı olacaktır.** Çalışan kadınları koruyucu hükümler dolayısıyla kadın işgücünün yükselen maliyetinin, işverenleri kadın işçi çalıştırmaktan alıkoyduğu savlaması da güçlü bir savlama değildir. İşgücündeki kadınların önemli bir kısmı yasalarca korunmazlar, çünkü kayıtsız çalışırlar (Tablo 17). Büyük çoğunluğu yüksek ücret almaz, kendilerine tanınan sürenin daha altında doğum izni kullanır, işin gerektirdiği zaman fazla mesai yapar, haklarını aramak için de güçlü bir mücadelede bulunamazlar<sup>122</sup>. Enformel sektörde çalışanların ise işlerine başladıkları ilk günden itibaren "esnek" çalışmaya tabi olduklarını söylemek yanlış olmaz. Bütün bu koşullar altında, esnekleşmenin kadınların istihdam edilebilirliğini artırabilme, bu suretle kadınlar arasındaki yüksek işsizliği azaltabilme olasılığı çok zayıftır. Ayrıca konuya böyle yaklaşmak, kadın istihdamının önündeki asıl engelleri görmeyi zorlaştırıcı ve odak kaydırıcı da olabilir.

119 "Yüksek kadın işsizliği ile mücadele araçlarından en etkili olanı 'yarım gün iş' tarzının yaygınlaşmasıdır. ...Kimi AB ülkelerinde 'yarım gün iş'lerin artması ile kadın işsizlik oranı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu görülüyor. Yarım gün iş firmaların işgücünü daha etkin kullanabilmelerini sağlamaktadır. Bu statüye de doğal olarak (yazar tarafından vurgulandı) çoğunlukla kadınlar talip oluyorlar. Dolayısıyla yarım gün iş kadın istihdamının artmasında son derece etkili bir politika olarak kabul ediliyor..... 'Yarım gün iş'in yasallaşmasının aynı zamanda kadın işgücü arzını da artıracakları ileri sürülerek işsizlik üzerinde net etkinin önceden kestirilemeyeceği iddia edilebilir. AB deneyimleri nihai etkinin genellikle olumlu olduğunu gösteriyor. Tahminimiz, Türkiye'de etkinin pozitif olacağı şeklindedir." TÜSİAD, 2002: 233.

120 28 Ekim 2007 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 2008 Yılı Programında "İşgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması amacıyla kadınlar için esnek çalışma biçimleri yaygınlaştırılacaktır" ibaresi yer almaktadır.

121 Çalışma Bakanı ve Sosyal Güvenlik Bakanı Müsteşarı Enis Yeter, 2005 tarihinde Elazığ'da katıldığı "Avrupa Birliği'nde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemize Yansımaları Semineri"nde yaptığı açılış konuşmasında, "Kısmi zamanlı gibi esnek çalışma modelleri, kadın istihdamını daha da kolaylaştıracaktır" demiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2005b: 19.

122 İki yıl önce Bursa'da bir Tekstil fabrikasında beş genç kadın işçi yanarak öldü. Bursa 4. Ağır Ceza Mahkemesi sorumlular için 182 bin YTL ceza verdiği işçi kadın dernekleri bu olayı protesto etmekten fazlasını yapamadılar. Sendikalar tepkisiz kaldı. Son senelerde kadın çalışanların çalışma koşullarını iyileştirebilmek için mücadele etmelerine verilebilecek tek somut ve olumlu örnek, yaklaşık iki yıl sürmüş olan Novamed'li kadın işçilerin grevidir.

## 2.2.4. Kamu Sektöründe Daralma – Özelleştirme Kadın İstihdamını Olumsuz Etkiliyor

Türkiye'de kamu iktisadi kuruluşlarının özelleştirilmesi 1983 te başlatılan ve halen devam etmekte olan bir süreçtir. Hem erkek hem de kadın çalışanlar için uzun zaman güvenli bir istihdam alanı işlevi görmüş olan bu kuruluşlarda, **özelleştirmelerin etkisiyle verimlilik artışına yol açılırken iş kayıplarının da yaşandığı bilinmektedir.** Örneğin Özmucur, bütün çimento işletmelerini içine alan araştırmasında, özelleştirilen çimento işletmelerinde istihdamda bir azalma olduğunu saptamıştır<sup>123</sup>. Tunali, 1998 ve 2000 yıllarındaki satışların ardından meydana gelen iş kayıplarının ağır olduğuna işaret etmektedir<sup>124</sup>.

Özelleştirmeler sırasında gerçekleştirilen bu azalma, iş kaybına uğrayan işçilerin özelleştirmeden, daha başka hangi şekillerde etkilendiklerini de akla getirmektedir. Bunların başında işlerine son verilen işçilerin tekrar istihdam edilebilme olasılıklarının olup olmadığı gelir. Özelleştirmeler sonucu emeğin nasıl etkilendiğine ilişkin bir araştırmada, çimento ve petro-kimya sektörleri incelenmiş, genç ve eğitimi görece yüksek işçilerin yeni iş bulma olasılıklarının yüksek, 50 yaş civarındaki işçilerin ve kadınların bulma olasılıklarının ise düşük olduğu saptanmıştır. İkinci nokta, yeni bir işe girebilenlerin ücret kayıpları ile ilgilidir. İşten çıkarılan işçilerin yeni buldukları işlerde devlet sektöründeki işlerinin %66'sı civarında ücret kazanabildikleri belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; genç, görece daha iyi eğitilmiş ve işten ayrıldıktan sonra kendi işini kurabilmiş olanlarda ücret kayıpları daha katlanabilir, düşük eğitimli ve yaşlı işçilerde ise yüksektir<sup>125</sup>.

**Özelleştirmelerin etkileri konusunda yapılmış çok sayıda araştırma olmakla beraber, bu süreç toplumsal cinsiyet bakış açısıyla yeterince ele alınmamıştır.** Dolayısıyla özelleştirmenin kadın ve erkek çalışanlar üzerindeki farklı etkileri hakkında pek az bilgiye sahibiz. Yukarıda sözü edilen sektörler Türkiye sanayisi içinde ücretlerin ve sosyal hakların en yüksek olduğu, erkek ege-men sektörlerdir. **Özelleştirmeden bu gibi korunaklı sektörlerde çalışan, çoğunluğu erkek işçiler olumsuz etkilenmişler ise, yoğun olarak kadınların çalıştığı, tekstil gibi daha az korunaklı sektörlerdeki kadınlar nasıl ve ne derecede etkilenmişlerdir?** Bu konuda farklı sektörlerde yapılmış çalışmalar yok denecek kadar azdır. Özelleştirmeyi toplumsal cinsiyet perspektifi ile inceleyen yakın tarihli bir çalışma, Osmanlı döneminden beri kadınlar için önemli bir istihdam olanağı yaratmış olan tütün işletmelerinin özelleştirilmesi sürecinde kadınların deneyimlerini anlatan Günlük Şenesen ve Akduran'ın çalışmasıdır<sup>126</sup>. Özelleştirme sürecinde, üretici kamu işletmelerinde görülen ana eğilimin istihdam yapılarındaki daralma olduğunu ifaden eden yazarlar, dünya ülkele-rindeki örneklere dayanarak kadın çalışanların bu süreçten kısa ve uzun vadeli olarak iki biçimde etkilendiklerini göstermektedirler. **Kısa dönemde, düşük pazarlık gücüne sahip, düşük ücretli**

123 Özmucur, 1997: 179.

124 Tunali, 2004: 22.

125 Tansel, 1997: 2.

126 Günlük Şenesen & Akduran, 2005.

**ve statülü kadın emekçiler, yeni işletme yönetimi tarafından bu özellikleri nedeniyle tercih edilebilir ve bu, kadınların erkeklerden daha az iş kaybına uğramaları sonucunu doğurabilir. Uzun vadede ise işletmenin pazarlanabilme olanağını yaratabilmek için yenilenen teknoloji, çoğunlukla nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan kadınların işlerine son verilmesi ile sonuçlanabilir.**

Türkiye'de TEKEL işletmelerinde çalışan kadın işçilerin sayısı 1984 yılında sigara ithalat yasağının kaldırılması, 1989'da tütün ithali yasağının kaldırılması ve kota uygulaması ve nihayet teknolojik yenilik yatırımları nedeniyle sürekli azalmıştır. 1987-2003 yılları arasında bu azalma %71,2'dir<sup>127</sup>. TEKEL'in 2001 yılında özelleştirme kapsamına alınmasından sonra kadınlar erkek işçilere göre daha olumsuz etkilenen grup olmuştur. Kadın işçilerin TEKEL istihdamı içindeki oranları 1987'de %36 iken 2003 yılında %22'ye gerilemiştir. Bu azalışta yukarıda değinilen nedenler yanında çok sayıda mevsimlik/geçici kadın işçi istihdam eden yaprak tütün işletmelerinin kapatılması veya işletmelerinin durdurulması da önemli rol oynamıştır. 102 yaprak tütün işletmesinin 17'sinin kapatılmasından sonra kadın işçilere iki seçenek sunulmuştur. Bunlardan ilki, emekli olma veya kıdem tazminatlarını aldıktan sonra gönüllü olarak işten ayrılmadır. İkinci seçenek ise başka şehirdeki bir TEKEL işletmesine nakil yoluyla gitmektir. Kadın işçilerin %25'i erken emeklilik veya tazminat ödemelerini kabul ederek işten ayrılmışlar, %57'si ise başka şehirlerdeki işletmelere gitmeyi kabul etmişlerdir. Nakil yapmayı seçenlerin çoğu, bu değişikliğin çalışma ve aile yaşamlarında yaratabileceği olumsuzluğa rağmen, kocalarının işsizliği nedeniyle kabul etiklerini söylemişlerdir. Nakli gerçekleştirilfen kadınlarla yapılan görüşmelerde dile getirilen olumsuzlukların başında çocukların geride kalması ve ailelerin bölünmesi, yaşanılacak yer bulma konusunda ve işyerinde karşılaşılan güçlükler gelmektedir.

Özelleştirmeler her zaman yukarıda görüldüğü gibi çalışan kadınların işten ayrılmaları ile sonuçlanmayabilir. Gerçekleştirilen başka bazı özelleştirmelerde, kadın çalışanların özelleştirilen kuruluşun kadrosunda kaldığı durumlar olabilir. Daha önce de vurgulandığı gibi yeni işletme yönetimi, kadın işçileri, daha düşük pazarlık güçleri, işe yatkınlıkları, uysallıkları veya yapılan işe özgü avantajları nedeniyle işletmede tutmak isteyebilir. Ancak kurumda kalabilenler, kurumu satın alan ve işletmeye başlayan yeni işverenin istihdam ve ücret politikasına tabi olarak çalışmak durumunda kalacaklardır. Bu durumda kadın işçilerin ücretlerinde önceki dönemde aldıkları ücretlere kıyasla bir düşme beklenebilir. Eğer işveren bu kuruma bir taşeron kabul etmiş ise kadın işçilerin bu taşeron için çalışma ve önceki ücretlerinden daha düşük ücret alma ihtimalleri de yüksektir<sup>128</sup>.

---

127 Günlük Şenesen & Akduran, 2005: 38. Aynı azalma erkek işçiler için de söz konusu olmakla birlikte daha düşüktür: %43,2.

128 Firmalar açısından taşeron (alt yüklenici) ile çalışma çoğu zaman avantajlı bir durumdur. Ancak firmaların alt yüklenicilerle iş anlaşması yapması durumunda, doğrudan firmanın değil de alt yüklenicilerin işçisi olan kadınların hem ücretler hem de sosyal güvenlik ve çalışma koşulları açısından daha olumsuz koşullara sahip oldukları bilinmektedir. Lourdes Beneria hem kendi araştırmalarına hem de Balakrishnan ve Huang'ın beş Asya ülkesinde yaptığı araştırma sonuçlarına dayanarak taşeron işletmelerde çalışan işçilerin ücretlerinin formal sektör ücretlerinden düşük olduğunu, çalışma koşullarının zor ve çalışma saatlerinin uzun olduğunu iddia etmektedir. Beneria, 2001.



Kamu sektörü kadınlar için, özel sektöre kıyasla her zaman daha fazla istihdam<sup>129</sup> ve daha yüksek ücretler sunmuştur. Özel sektörde kadınlar erkeklerin ücretlerinin %66'sını kazanabilmekteyken bu oran bazı kamu iktisadi teşekküllerinde %80 civarındaydı<sup>130</sup>. Böyle düşünüldüğünde, **kamu iktisadi teşekküllerinin özelleştirilmesi ve sayılarının azaltılması ile kadınların istihdam edilebilirliklerinin azaldığını ve ücretlerinin görece yüksek olduğu bir alanın kaybı anlamına geldiğini söyleyebiliriz. Kadınların kamu sektöründe istihdam şanslarının azaldığı bir durumda, bu kayıplarının genişleyen özel formel sektör istihdamı ile telafisi mümkün olmalıdır.**

### **2.2.5. Teknolojik Değişimlerin 'Düşük Eğitimli ve Becerisiz' Kadınların İstihdamını Azaltıcı Etkisi Devam Ediyor**

Türkiye'de çalışan kadınlar konusunda yapılmış araştırmalardan çıkan ortak sonuç, **kadın işgücünün genellikle düşük eğitimli ve niteliksiz olmasıdır**. Bu özellik **bir taraftan 1980 sonrası gelişen ve teknolojik gelişmelerin sınırlı olduğu iş kollarında (hazır giyim gibi) kadınlara iş bulma konusunda 'görelî avantaj' sağlarken, bir taraftan da teknolojik gelişmelerin gerçekleştiği diğer iş kollarında kadınların daha az istihdam edilmesi ile sonuçlanmıştır**. Örneğin, hazır giyim sanayinde, üretimin özellikle dikme ve birleştirme aşamalarında geleneksel üretim yapısının sürdüğü, buna karşılık teknolojik gelişme sonucu üretimin belirli aşamalarında mikroelektronik makinelerinin kullanıma sokulduğu gözlemlenmiştir<sup>131</sup>.

Teknolojilerin kadın istihdamını azaltıcı etkisi sadece kadınların bu teknolojileri kullanabilecek eğitim ve beceri düzeyine sahip olmamaları ile açıklanamaz. Bazı durumlarda, kadın emeğinin avantajları olarak gösterilen ince iş yapma, el marifeti<sup>132</sup> gibi özelliklere ihtiyaç kalmaması da onların işsiz kalmalarına yol açabilmektedir. Ansal'ın araştırması, bir iplik ve dokuma firmasının iplik üretiminde yaptığı teknolojik adaptasyon sonucu iplik üretiminde önemli olan parmak hareketinin önemsizleştiğini, bu nedenle kadınların daha az istihdam edilmeye başlandığını açıkça göstermektedir<sup>133</sup>.

Türkiye'de teknolojik değişmelerin kadın istihdamına etkisi çok çalışılmış bir konu olmamakla birlikte yapılmış az sayıda araştırmadan<sup>134</sup> bile, bu iki değişken arasındaki ilişkinin tek düze olmadığı anlaşılmaktadır. Tekstil ve elektronik sektörlerinden sağlanan bilgiler bu yönde kullanılabilir.

Tekstil sektöründe firmalar, dünya pazarlarıyla rekabet etmek zorunda kaldıklarında yeni üretim teknolojilerini kullanmaya ve esnek üretim organizasyon modellerini uygulamaya başlamışlar, kadın

---

129 Tunalı, 2004: 24.

130 Selim, İlkaracan, 2006: 298.

131 Eraydın & Erendil, 1999a: 96–97.

132 Üçüncü Dünya ülkelerindeki fabrikalarda kadınların ince yapılı ve hassas ellere sahip olmaları nedeniyle istihdam edilmeleri ile ilgili olarak bkz. Elson, D. and Pearson, R. 1981.

133 Ansal, (1998).

134 Teknolojik değişmeler ile istihdam ilişkisi daha fazla çalışılmış bir konu iken teknolojik değişmelerin kadın istihdamı üzerine etkileri üzerinde çok sınırlı sayıda çalışma vardır. Özellikle bkz. Eraydın & Erendil, 1999a; Ansal, 1998; Ansal, 1999.

işçilerin istihdamını sınırlamışlardır. İplik alt sektöründen sağlanan veriler buna işaret etmektedir<sup>135</sup>. Buna karşılık teknik personel olarak görev yapan kadın sayısında bir artış vardır<sup>136</sup>.

Elektronik sektörünün tüketim cihazları alt sektöründe de tekstil sektöründe ortaya çıkan eğilime benzer bir eğilim vardır. Otomatik dizgi makineleri gibi ileri teknolojilerin kullanılması, kadın istihdamını olumsuz etkilemiştir<sup>137</sup>. Buna karşılık tıpkı tekstil sektöründe olduğu gibi, yükseköğrenim almış kadın teknik personelin toplam teknik personel içindeki payında bir artış (%12,5'ten %18,7'ye) vardır.

Elektronik sektörünün telekomünikasyon alt sektörünün istihdamda oluşan değişimler ışığında incelenmesi de tüketim cihazları alt sektöründeki eğilimlerin tekrarlandığını göstermektedir. Otomatik dizgi ve çeşitli mikro elektronik temelli araçların kullanımındaki artış, çevik ve narin parmaklı işçilere değil, ileri teknolojiye kolayca uyum sağlayabilecek, bilgisayar bilen işgücüne ihtiyacı artırmıştır. Bu durumdan bu özellikleri taşıyamayan kadın işgücünün zarar göreceği açıktır.

**Tekstil ve elektronik sektörlerinden sağlanan örnekler, firmaların rekabet edebilmek için başvurdukları teknolojik değişmelerin, becerisi olmayan ve düz işçi olarak çalışan kadınları hemen ve olumsuz biçimde etkilediğini, eğitimleri nedeniyle daha statülü işlerde çalışan kadınların ise iş kaybetmeyi tersine istihdam oranlarının arttığını göstermektedir.** Bu sonuçlardan yola çıkılarak, teknolojik değişmelere karşı çalışan kadınların kendilerini koruyabilmeleri için en önemli aracın, işyerlerinin beklediği düzeyde teknik beceri kazanmaları olacağını söylemek yanlış olmaz. Henüz işgücü piyasasına girememiş kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmanın yolu ise onları teknik bilgi ve becerilerle donatmak ve bu becerileri kazanabilecekleri kurumlara erişebilirliklerini artırmaktır.

Kuşkusuz teknolojik gelişmelerden istihdam edilebilirlikleri olumsuz etkilenenler sadece kadınlar değildir; aynı durumda erkekler de vardır. Bununla birlikte kadınların daha olumsuz etkilenmelerinin iki nedeni olduğu unutulmamalıdır. Birincisi, erkekler hem temel eğitim alabilme hem de teknoloji ile ilgili beceri eğitimine ulaşabilme açısından daha avantajlıdır. İkincisi, kadın ve erkeklerin teknolojiye kolay adapte edilebilirliği, teknolojik araçlar kullanmaya yatkın olup olmaması gibi konularda toplumsal cinsiyet temelli ön kabullerin ve anlayışın varlığıdır. Çünkü bu anlayış, kadınların kendilerini teknolojik gelişmelerden uzak tutarken teknoloji kullanımının onlara sağlayacağı faydalardan da yoksun kalmaları sonucunu doğurmaktadır.

---

135 Ansal araştırmasında, araştırmasına dahil olan iki tekstil firmasında da kadın işçilerin oranlarında önemli sayılabilecek azalmalara işaret etmektedir. Ansal, 1998: 84 ve 85.

136 1986'da 26 olan kadın yönetici ve teknik personel sayısı (teknisyen, mühendis, bilgisayar programcısı, şef ve müdür olarak görev yapan kadınlar) 1990'da 64'e ulaşmıştır. Ansal, 1998: 92.

137 Bu sektörde kadın işçilerin toplam işçilere oranı 1984'te %40,6'dan 1992'de %28,4'e inmiştir. Otomatik dizgi makineleri 'narin parmakları' nedeniyle ihtiyaç duyulan kadın işçileri devre dışı bırakmıştır. Ansal, 1998: 90.

## 2.2.6. Ücret Eşitsizliği ve Düşüklüğü, Kadınları İşgücü Piyasasına Girmek Konusunda Olumsuz Etkiliyor

Kadınların hem düşük ücret ödenen sektörlerde çalışmaları, hem de hangi sektörde ve hangi istihdam statüsü ile çalışırlarsa çalışsınlar erkeklerden daha düşük ücret almaları, ev dışında çalışma isteklerini azaltıcı, ev kadını olmak ve ücretli bir işte çalışmak arasında yaptıkları seçimi, birinci lehine değiştirici bir etmen olarak burada tartışılmaya değer bulunmuştur.

2000 tarihli TÜSİAD çalışması<sup>138</sup>, uluslararası karşılaştırmalara imkân veren istatistikler vasıtasıyla dünya üzerinde kadın ücret eşitsizliklerine, Türkiye'de genel olarak kadınların ücretlerinin düşüklüğüne ve bunun kadınlar üzerinde yarattığı etkiye, kadın-erkek ücretleri arasındaki eşitsizliklerin, çeşitli meslek grupları ve kamu ve özel sektör işleri itibarıyla tezahürüne ve bu eşitsizliklerin nedenlerine ilişkin kanıtlar ve tartışmalara<sup>139</sup> yer veriyordu. Bu çalışmalara göre, kamuda kadın ve erkek ücretleri arasındaki farkın, özel sektöre göre daha küçük olmasına ve kadınların ücretleri ile eğitim düzeyi arasında olumlu bir ilişki olmasına rağmen, kadın ücretleri erkek ücretlerinin daima gerisinde kalmaktaydı.

Dayıoğlu ve Tunalı<sup>140</sup>, 1988–1994 yılları arasında, ayrımcılığa bağlı kadın-erkek ücret açığının 1988'de %12-18 oranından 1994'te %22-33 oranına yükseldiğini gördüklerinde, bu yükselişin 1994'de yaşanan kriz ile ilişkili olabileceği düşüncesiyle, geriye dönme ihtimali olabileceği tahmininde bulunmuşlardı. Yazarlar ayrıca, ücret açığının artmasının 1994 krizi ile ilişkisi olmaması halinde başka faktörlerin de devrede olabileceğini savunarak piyasanın daha iyi işlemesi için cinsler arası ayrımcılığı önleyici politikaların gerektiğini yazmışlardı<sup>141</sup>. Ancak 2006 yılında hazırlanan Dünya Bankası raporu<sup>142</sup>, kadın ve erkek işçilerin arasındaki ücret farklarının giderek açıldığına dikkati çekmektedir. Rapora göre, 2002 yılında kentlerde kadın ve erkek ücret ortalamaları arasındaki fark %22 düzeyindedir (Tablo 20). Raporun iki vurgusu vardır: 1. Önceki çalışmalarda olduğu gibi eğitim, ücretleri artırıcı ve böylece cinsler arası ücret farklarını azaltıcı bir rol oynamaktadır. 2. Yarı zamanlı çalışanlar çıkartılarak yapılan bir hesaplamada kadın-erkek ücretleri arasındaki fark %22'den %17'ye düşmektedir.

---

138 Ecevit, Y. 2000.

139 Karaduman Taş, Dikbakır vd., 1996; Tansel, 1996; Dayıoğlu ve Kasnakoğlu 1997; Özcan ve Özcan 1999; Esim, 2001.

140 Dayıoğlu ve Tunalı, 2004: 24.

141 Dayıoğlu ve Tunalı, 2004: 26.

142 World Bank, 2006.

**Tablo 20. Aylık Ortalama Erkek ve Kadın Kazançlarında Değişme Eğilimleri: Kent-Ücretli ve Maaşlı Çalışanlar; 1988, 1989, 1994, 2002<sup>143</sup>**

Yıllar	Tüm Ücretli ve Maaşlılar			15–65 Yaş Arası Tam Zamanlı Çalışan Ücretli ve Maaşlılar		
	Erkek	Kadın	Ücret Açıklık Oranı	Erkek	Kadın	Ücret Açıklık Oranı (a)
1988 (Ekim)	4.893	4.175	0,85	4.899	4.139	0,84
1989	5.072	4.600	0,91	5.177	4.557	0,88
1994	6.811	5.357	0,79	6.847	5.514	0,81
2002	5.958	4.668	0,78	5.984	4.990	0,83

Kaynak: World Bank (2006) Turkey Labor Market Study Report no: 33254-TR.s.55.

Açıklama: Hanehalkı İşgücü Araştırması (1988 ve 1989), Hanehalkı Gelir Dağılımı Araştırması (2002), Hanehalkı Bütçe Anketi (2002) ve Dünya Bankası raporunu hazırlayan araştırmacının hesaplamaları.

(a) ortalama kadın aylık kazancının ortalama erkek kazancına bölünmesi ile hesaplanmıştır.

Selim ve İlkcaracan tarafından Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 2003 Hanehalkı Bütçe Anketi verileri kullanılarak, kadın-erkek ücret farklılıklarının analiz edildiği bir çalışmada<sup>144</sup> kamu ve özel sektör ücretlerinin karşılaştırılmasından çarpıcı sonuçlar elde edilmiştir. Her şeyden önce, hem kadınlar hem de erkekler için incelendiğinde özel sektörde kazanılan ortalama ücret, kamu sektöründe kazanılan ücretin yarısıdır. Sadece kadınlar için incelendiğinde ise, kadınların özel sektörde elde ettikleri ücretin, kamu sektöründe elde ettiklerinin %37,7'si olduğu görülmektedir.<sup>145</sup> Bu oran erkekler için biraz daha yüksektir (%53,9). Bu sonuçlar her iki cins için de özel sektörde ödenen ücretlerin kamu sektörü ile kıyaslandığında çok düşük, kadınlara ödenenlerin ise daha da düşük olduğu gerçeğini bir kez daha kanıtlamaktadır.

Bu araştırmada, kamu sektörü içinde yapılan kadın ve erkek ücretleri karşılaştırması da dikkat çekici sonuçlar vermiştir. Şöyle ki, eğitim, kıdem, yaş, medeni durum, meslek, çalışılan iş kolu, yarı zamanlı çalışma, işyeri büyüklüğü, kayıtdışı olma durumu, sendikalı olma durumu gibi değişkenler sabit tutulduğunda, kamu sektöründe erkeklerin ücreti, kadınların ücretinden %5,8 daha yüksektir. Bu durum, büyük çoğunluğunu memurların oluşturduğu, maaşların merkezi belirlendiği bir sektörde bile kadın aleyhine bir ücret dezavantajı olduğunu gösterir. Aynı şekilde özel sektörde de tüm faktörler sabit tutulduğunda, erkeklerin kadınlardan %21,2 daha yüksek ücret kazandığı görülmektedir.

Bu araştırmada, çözümlemeye dahil edilen ücret belirleyici etmenlerin kamu sektöründe kadın ve erkeklerin ücretlerindeki farklılığa yaptıkları görelî katkılara bakıldığında şunlar görülebilir: 1. İş tecrü-

143 World Bank, 2006: 55.

144 Selim & İlkcaracan, 2006. Ayrıca bkz: İlkcaracan ve Selim'in 2007 tarihli çalışmaları.

145 Selim & İlkcaracan, 2006: 298.

besinin göstergeleri olan yaş ve kıdem erkek lehine ücret avantajı sağlamaktadır. 2. Evli olmak erkekler için bekârlara göre bir ücret avantajı yaratmaktadır. 3. Kamudaki ücret eşitsizliğini kadınlar lehine dengeleyen en önemli faktör eğitimidir. İşkolu ve meslek dağılımları ise biri erkek diğeri kadın lehine çalışarak birbirlerini dengelemektedir.

Kamu sektöründe ücretlerin belirlenmesinde rol oynayan pek çok etkeni sabitleyerek ücretleri analiz eden bu araştırma, bu sabitlemeye rağmen hala erkeklerin toplumsal cinsiyet temelinde bir ücret avantajına sahip olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

Araştırmanın sonuçları, Dayıoğlu ve Kasnakoğlu'nun 1997 tarihli çalışmalarında sözünü ettikleri piyasa ayrımcılığı ile ilişkilendirilerek yorumlanmalıdır. Piyasa ayrımcılığı, kadın ve erkeklerin eğitim, deneyim, meslek ve işteki durumları aynı olduğu halde aralarında kazanç farkları görüldüğünde kullanılan bir kavramdır. Bu araştırmanın, Dayıoğlu ve Kasnakoğlu'nun çalışmasının ve 1990'lı yılların ikinci yarısında farklı sektörlerde kadın istihdamı ile ilgili yapılan araştırmaların<sup>146</sup> sonuçlarından, yukarıda adı geçen faktörler sabit tutulduğunda bile işgücü piyasasında, kadınlara ödenen ücretin erkek ücretlerinden düşüklüğü konusunda, açıklanamayan bir ayrımcılık olduğu çok açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. **İktisatçıların piyasa ayrımcılığı dedikleri bu ayrımcılık, aslında kadın emeğini erkek emeği ile eşit tutmayan cinsiyetçi bir anlayışın ve uygulamaların sonucudur.** Dolayısıyla, çalışan kadınların erkeklerden daha düşük ücret elde etmeleri sonucunu doğurmakla kalmayıp işgücü piyasasına yeni girecekler açısından da caydırıcı etki yaratması bakımından savaşılmaması gereken bir anlayıştır.

Bu anlayışla mücadele edilmediği sürece, gelecekte kadınların istihdamı, kamu sektöründe yaşanan istihdam daralması nedeniyle özel sektör lehine arttıkça, piyasada toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizlikleri de artacaktır. Ayrıca kamu sektörü içinde, daha önce yaygın olmayan, ücret ödemelerine yönelik performans değerlendirmeleri<sup>147</sup> gibi yeni uygulamaların başlatılması bu sektörde kadınlar aleyhine ücret ayrımcılığını daha da artırabilir. Çalışan kadınlar hakkında zaten var olan ön kabul ve kalıp yargıların üzerine bir de 'performans' gibi ölçmesi zor ve son derece subjektif olabilecek değerlendirme kriterlerinin eklenmesi, ücretlerde kadın-erkek eşitsizliğini ve ayrımcılığını derinleştirebilir. Bu nedenle performans sisteminin kullanılacağı durumlarda subjektifliğin en aza indirilmesi ve kadınlara yönelik ön yargıların değerlendirme içine girmemesi için azami özen gösterilmelidir.

Buraya kadar kadınların hem düşük ücret ödenen sektörlerde çalıştıkları, hem de hangi sektörde ve hangi istihdam statüsü ile çalışırlarsa çalışsınlar, erkeklerden daha düşük ücret aldıkları ortaya konulmuş ve böylece bu alt bölümün başında yapılan, düşük ücretlerin kadınların ev dışında çalışma isteklerini azaltıcı etkisinin olduğu tartışması kanıtlanmaya çalışılmıştır. 2000'li yıllarda kentlerde, formel sektör işlerinde ve görece tatmin edici ücretlerle çalışan kadın sayısı, enformel işlerde düşük ücretler karşılığı çalışan kadın sayısının çok altındadır<sup>148</sup>. Çalışan kadınlar arasında kayıtdışı çalışanların oranındaki artış, Ankara Ticaret Odası'nın TÜİK verilerini kullanarak hazırladığı raporda önemli bir yer

146 Koray, Demirbilek, S. & Demirbilek, T., 1999:161; Özdamar, 2000: 61.

147 Eğitim Sen, 2005.

148 bkz. Bölüm: 2.1.17.

işgal etmektedir. Bu rapora göre 2002-2006 döneminde kadınların %50'si kayıtdışı sektörde yer almıştır. 1989-2000 döneminde ise yaratılan tarım dışı kadın istihdamının %23'ü kayıtdışı çalışmak zorunda kalmıştır. Kadınlarda %23'ten %50'ye olan bu artış ile aynı dönemlerde erkeklerin kayıtdışı çalışmasındaki artış (%34'ten %46'ya) karşılaştırılmaktadır. İki dönem arasında kayıtdışına çıkmanın erkeklerde 12 puan artarken kadınlarda 27 puan artması dikkat çekicidir<sup>149</sup>.

Öyle görünüyor ki, işgücü piyasasında ücretlerin ev dışında güç çalışma koşullarını göze almayı sağlamayacak kadar düşük olması, bunun üzerine eklenebilecek iki faktör olarak kayıtsızlık ve güvencesizlik, yakın gelecekte de kadınları bu piyasaya adım atmak konusunda caydırıcı etki yapmaya devam edecektir.

### **2.3. Kadınların İstihdamını Artırmaya Yönelik Kurumsal Çabalar**

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarındaki azalışın arizi olmayıp kalıcı bir durum olduğunun anlaşıldığı yıllar esas olarak 1980'lerdir. Önceki on yıllarda, kadınların kırsal bölgelerde ücretsiz aile işçisi statüsü ile işgücüne katılıyor olmaları, bugün karşı karşıya kalınan sorunu hem gizliyor, hem de erteliyordu.

Bir yandan tarımdan çekilen kadın nüfusun kentlerde talep edilen işgücünün niteliklerini karşılamaması diğer yandan da 1980 sonrası ekonomik büyüme modeli nedeniyle, çalışma çağı nüfusundaki artış karşısında yeterince istihdam yaratılamaması, kadın istihdamı sorununu her yıl giderek daha görünür hale getirmiştir. Bu konuya artan ilgi, kamu kuruluşlarını, ardından sivil toplum kuruluşlarını, bu alanda özel çaba harcamaya, proje geliştirmeye ve çözümler üretmeye sevk etmiştir.

Bu bölümde, kamu kuruluşlarının, sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının ve uluslararası kuruluşların kadın istihdamını artırmak ve teşvik etmek için yaptıkları çalışmalara yer verilecektir.

Söz konusu çalışmaların ayrıntılı bir biçimde anlatılması bu rapor kapsamında olanaklı değildir. Bu nedenle bu çalışmalar aşağıda yer alan bir tablo yardımıyla özetlenmeye çalışılmıştır. Bu özette bile, politika üreten ve uygulamada yer alan kurum ve kuruluşların tamamının ve yaptıkları çalışmaların tümünün kapsanabildiği iddia edilemez. Bununla birlikte, mümkün olduğunca temsil edici bir grüplama yapmaya ve örnek sunmaya özen gösterilmiştir<sup>150</sup>.

149 Ankara Ticaret Odası, 2007b.

150 Bu özet tablonun hazırlanmasında esas olarak yazarın 2006 yılında yaptığı araştırma sonuçları kullanılmıştır. bkz: Ecevit, Y. 2007a. Kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmaların pek çok kurum tarafından yapılıyor olması ve bu nedenle ulaşılabilirlik sorunu, ayrıca 2006 senesine kadar bu çalışmaları bir araya getirme amacıyla ciddi bir adım atılmamış olması, yazarın 2006 araştırmasına başlarken karşılaştığı en büyük engellerdir. Yazar 2006 senesinde yaptığı araştırma kapsamında kurum ve kuruluşlar ile doğrudan ilişkiye geçerek özgün veri topladı. Kurumların kendi yayınladığı kaynakları ve ikinci el kaynakları da kullanarak araştırmasını gerçekleştirdi. 2007 yılında TÜSİAD araştırmasını yaparken yeni kurumlara ulaştı; verileri gözden geçirdi ve güncelledi. Bütün bu çabalara rağmen, istatistikleri ve güncel verileri toplamayı amaç edinmiş bir kurum kurulamadıkça, bir veri tabanı oluşturulamadıkça, Türkiye'de kadın istihdamı konusunda doğru, güncel ve güvenilir bilgiye ulaşma zorluğu devam edecektir.

Tablo dikkatle incelendiğinde, kadın istihdamına yönelik çalışmalar yapan kuruluşların bu çalışmaları iki temel eksen üzerinden hareketle başlattıkları anlaşılabilir. Bunların ilki, mesleki becerilerle donanan kadınların işgücü piyasasında uygun işler bulabilecekleri yaklaşımıyla kadınlara, örgün ve özellikle yaygın eğitim yoluyla bilgi ve beceri düzeylerini yükseltmek için destek olmaktır. **Burada temel amaç, kadınların istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır.** Bu çalışmaların tümü aktif işgücü politikaları çerçevesinde değerlendirilebilir. Bu bağlamda yapılan çalışmalara uygun iki örnek, İŞKUR'un İstihdam Garantili Mesleki Oryantasyon kursları ve GAP (Güneydoğu Anadolu Projesi) -ÇA-TOM (Çok Amaçlı Toplum Merkezleri) meslek kurslarıdır.

**İkinci eksen, kadınları kendi işlerini kurmaya ve gelir getirici işler yapmaya teşvik etmektedir.** Son 10-15 senedir bu amaçla yapılan neredeyse bütün çalışmalar, aralarındaki farklara karşın 'kadın girişimciliği' şemsiye kavramının altında anılmaktadır.

Kadın girişimciliğinin Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımlarını artırmak bağlamında kullanılmaya başlandığı ilk yıllardan<sup>151</sup> bugüne, kavrama yüklenen anlam ve kadın girişimciliği faaliyetlerinden ne anlaşıldığı konusunda farklılaşmalar olmuştur. 1990'ların başında kadın girişimciliğini teşvik, daha ziyade, beşeri, finansal ve sosyal sermayeye sahip kadınların kendi adlarına iş kurabilmelerine destek anlamında kullanılmaktaydı. Örneğin kadın girişimcilerin faaliyetlerinin, evde yapılan küçük ölçekli faaliyetlerden ve ev eksenli çalışmadan ayırt edilebilmesini sağlamak için girişimcilik yazar tarafından 1993 yılında şöyle tanımlanmıştır: "Girişimci kadın: 1) Evi dışında bir mekanda kendi adına kurduğu bir (veya bir kaç) iş yeri olan; 2) Bu iş yerinde tek başına veya istihdam ettiği diğer kişilerle çalışan ve/veya işin sahibi olması sıfatıyla ortaklık kuran; 3) Herhangi bir mal veya hizmetin üretilmesiyle ilgili faaliyetleri yürüten, bu mal veya hizmetin dağıtım, pazarlama ve satışını yapan/yaptıran; 4) İş ile ilgili olarak ilişkiye girmesi gereken kişi, kurum ve kuruluşlarla kendi adına ilişki kuran; 5) İş sürecinin örgütlenmesi, mal ve hizmet üretiminin planlanması, işyerinin işletilmesi, kapatılması veya işin geliştirilmesi konusunda kendisi karar veren; 6) İşinden elde ettiği kazancın yatırım ve kullanım alanları üzerinde söz sahibi olan kadındır"<sup>152</sup>. 2002 yılında kurulan KAGİDER de kadın girişimciliğini "Kadının yaratıcı bir fikri ile sürdürülebilir, uzun dönemli bir iş planı çerçevesinde, sermaye ile fikrin birleştiği yeni bir işletme kurma süreci" olarak tanımlamaktadır. KAGİDER'e göre bu süreçte girişimci hesaplanabilir bir risk üstlenmekte ve istihdam yaratmaktadır. 1990'ların ikinci yarısından itibaren sivil toplum kuruluşlarının, çalışmak isteyen ancak iş bulamayan kadınların taleplerini göz önüne alarak başlattıkları 'gelir getirici faaliyetler' ve böyle anılan projeler de kadın girişimciliği faaliyetleri olarak anılmaya başlanmıştır. Kamu kuruluşları da kadınlar açısından daralan işgücü piyasasının farkında olarak kadınları küçük girişimci olmaya özendirici faaliyetlerini yoğunlaştırmışlardır<sup>153</sup>. Böylece, kadın girişimciliği, KAGİDER'in tanımında olduğu gibi esas olarak, fikri ile sermayesini birleştirerek yeni bir işletme kuran ve kendi dışında da istihdam yaratan kadınlar için kullanılmakta olan bir kavram olmak-

151 Türkiye'de kadın girişimciliği konusunun yoğun olarak tartışılmaya başlandığı yıllardaki ilk tartışmalar için bkz: Arat, 1993; Altınel, 1993.

152 Ecevit, Y. 1993: 20.

153 bkz: GAP-GİDEM'in 'Kadın Girişimciliği Penceresi' ve 'Kadın Girişimciliği Projesi' isimli çalışmaları. Ecevit, Y. 2007a: 19.

tan çıkararak, işsiz ve yoksul kadınların hane gelirini artırıcı faaliyetlerini ve mikro kredileri de içeren bir şemsiye kavram olmuştur. Bu nedenle, kadın girişimciliği kavramı ile akla gelen kadın kesimlerine ve bu başlık altında düşünülen faaliyetlere yönelik bir kavramsal bulanıklaşma baş göstermiştir.

Tablo 21'den de anlaşılacağı gibi, pek çok kurum ve kuruluşun yaptığı çalışmalar, hedef kadın grupları için kısa veya orta vadeli proje ve program bazlı modeller sunmaktadır. Bu tablo ayrıntılı incelendiği takdirde, kadın girişimciliğine destek yaklaşımının, kadın istihdamını geliştirmeye yönelik politikalara egemen olduğu görülmektedir. Özellikle son senelerde kadın girişimciliği, hanelerin refahını artırmayı ve yoksulluğu azaltmayı hedefleyen program ve projelerin vazgeçilmez bir bileşeni olmuştur. Bu projeler vasıtasıyla kadınların küçük kazançlar ile de olsa aile gelirine katkı sağlayacağı varsayılmıştır. Türkiye'de son senelerde yaygınlaşan mikro kredi ile kadın girişimciliğini teşvik projelerinin bazıları bu bakış açısına örnek olarak verilebilir<sup>154</sup>.

Girişimciliğe kadınların bireysel güçlenmelerini sağlayacak faaliyetler kümesi olarak yaklaşan projeler de, bu projeleri uygulayan kadın örgütlerinin sayısı da son derece sınırlıdır. Bu örgütlerden biri KAGİDER'dir. KAGİDER kurulduğundan bu yana, Türkiye'de kadın girişimciliğini desteklemek amacını taşımakta ve faaliyetlerini kadın girişimciliğinin geçim sağlamanın ötesinde, ilave istihdam yaratmak için geliştirilmesine ihtiyaç olduğu noktasından hareketle yürütmektedir. İş geliştirme merkezleri, girişimcilik eğitimleri, özgün ve pazarlanabilir tasarımlar geliştirebilmeleri yönünde kadın girişimcileri teşvik ve destekleme, danışmanlık hizmetleri ve benzeri desteklerle kadın girişimcilere güçlü ve rekabete dayanabilir işler kurabilmeleri için yardımcı olmaya çalışmaktadır.

Kamu kuruluşlarının ve birçok sivil toplum kuruluşunun, kadınları "geçimlik işler anlamında" kendi işlerine sahip olmaya teşvik etmelerinin ardında ise, istihdamsız büyüme, enformelleşme, işsizlik gibi piyasa gerçekleri ve daralan piyasanın dayatmaları vardır.

Ardında hangi motif var olursa olsun, kadın girişimciliği öyle yaygın bir uygulama alanı bulmuştur ki neredeyse kadınlara istihdam yaratmanın yegane aracı olarak görülmeye başlanmıştır. Hem kamu hem sivil toplum kuruluşları tarafından küçük kadın gruplarını sürdürülmesi zor girişimcilik projeleri kapsamında destekleme, kadın istihdamı ile ilgili kitlesel düzeyde sonuç üretecek kamu politikalarının yokluğunun bir sonucu olarak yorumlanabilir. **Girişimcilik desteği, ancak bu tespitin ardından, diğer istihdam biçimlerine yönelik desteklerden farklı ve onlarla ilişkisi dahilinde, bir tamamlayıcı istihdam politikası alanı olarak incelenebilecektir.**

---

154 Türkiye'de kadın girişimciliği konusunda çalışmalar yapan Özar, "Kadın girişimciliğinin kadınları güçlendirme potansiyelinin son derece önemli olmasına rağmen, bu süreci tek düze bir şekilde kredi verme-para kazanma-güçlenme ilişkisiyle açıklamanın mümkün olmadığını" söylüyor. Özar'a göre, "Kadınların aile ve toplum içinde güçlenmesinin sadece krediye ulaşarak sağlanabileceğini varsaymak yanlış olur. Kadınların güçlenmesi ekonomik, toplumsal, politik, kültürel ve yasal boyutları ile ele alınmalı, yani kadınların içinde örnek girişim yaratabilecekleri ortamı hazırlama yolunda adımlar atılmalıdır". Özar, 2005: 14.



**Tablo 21. Kadınların İstihdamını Artırmaya Yönelik Kurumsal Çabalar<sup>155</sup>**

<b>KAMU KURUM VE KURULUŞLARI</b>		
<b>Kurum/Kuruluş</b>	<b>Görev/ilgi Alanı</b>	<b>Kadın İstihdamı ile İlgili Çalışmaları</b>
Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)	Kadın istihdamı ile ilgili politika geliştirme, önerme, Proje ve program yürütücülüğü	<ul style="list-style-type: none"><li>_ BM Kadının Kalkınmaya Katılımı Ulusal Programı Projesi (1993–2002) çerçevesinde desteklenen pilot projeler.</li><li>_ Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi (1994-2000)</li><li>_ Küçük Girişimcilik Projesi (1995-1996)</li><li>_ KSGM ile Van ve Mersin Valilikleri'nin tasarrufundaki mikrokredi destekleri, KSGM' ile yapılan işbirliği sonucu yoksul kadınlara verildi.</li></ul>
Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)	Politika geliştirme ve planlama: Ülke programları ve Beş Yıllık Kalkınma Planları hazırlama araştırma	<ul style="list-style-type: none"><li>_ Kırsal kalkınma projeleri.</li></ul>
Sanayi ve Ticaret Bakanlığı	Sanayi politikası geliştirme, planlama	<ul style="list-style-type: none"><li>_ Bakanlık Organize Sanayi Bölgeleri ve Küçük Sanayi Siteleri Genel Müdürlüğü, el sanatlarının geliştirilmesi ve küçük sanayicilerin işyerlerini kurmaları için destek hizmetleri sağlamakta ve bu bölgeler ve sitelerde faaliyette bulunan küçük işletmelere yönelik kredi koşullarını belirlemekte.</li></ul>
Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)	KOBİ politikası geliştirme  Doğrudan destekleme  Bireysel projeler	<ul style="list-style-type: none"><li>_ İş geliştirme merkezlerinde kadın girişimcilerin işlerine destek verilmekte.</li><li>_ Genel girişimcilik eğitimlerinin bir kısmı kadın gruplarına ayrılmakta.</li><li>_ Küçük ve Orta Boy İşletmeler Programı Danışmanlık ve destek hizmetleri kapsamında kadınların kendi işlerini kurmalarına destek verilmekte.</li><li>_ 'Beykoz Cam Üretimi: Aktif işgücü Programları Projesi kapsamında sektörde kadınlara ve gençlere istihdam yaratılması.</li><li>_ Kredi Garanti Fonu Yönetimi ve Araştırma kuruluşunun hissedarı olarak KOBİ kredileri için ek fonlar ve finansal destek sağlamakta.</li><li>_ 2006 yılında sağlanan AB desteği sonucu TESK ile kadın girişimciler için inkübasyon merkezleri kurulması projesine başlandı.</li></ul>

155 Aksi belirtilmedikçe bu tabloda yer alan bilgilerin kaynakları şunlardır: 1) Yazarın kurumlarla yaptığı kişisel görüşmeler sonucu sağlanan kurumlara ait yayımlanmamış bilgi notları; 2) Kurumlara ait yayınlar; 3) Kurumların web siteleri.

<p>Milli Eğitim Bakanlığı</p>	<p>Mesleki eğitim alanında politika geliştirme ve uygulama</p>	<p>_ Halk eğitim merkezleri ve mesleki eğitim okullarının kursları yolu ile mesleki eğitim sağlanmakta.</p> <p>AB ile:</p> <p>_ Temel Eğitime Destek Programı (TEDP)</p> <p>_ Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)</p> <p>_ Mesleki Eğitim Yoluyla İnsan Kaynakları Geliştirme Projesi (İKMEP)</p> <p>_ Mesleki ve Teknik Eğitimin Modernizasyonu Projesi (MTEM)</p> <p>Dünya Bankası ile:</p> <p>_ Temel Eğitim Projesi (TEP) 2. Faz</p> <p>_ Ortaöğretim Projesi (OÖP)</p>
<p>Milli Eğitim Bakanlığı, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü</p>	<p>Mesleki eğitim alanında politika geliştirme, planlama ve uygulama</p>	<p>_ Sadece kadınlara verilen mesleki eğitim hizmetlerine yönelik araştırma ve planlama faaliyetlerinde bulunulmakta ve gerekli eğitim materyali hazırlanmakta.</p> <p>Sürdürülen Ulusal Kaynaklı Projeler:</p> <p>_ Yaşlı bakıcıların eğitimi projesi</p> <p>_ Turistik el sanatları üretimi projesi</p> <p>_ Geleneksel el sanatlarını geliştirme projesi</p> <p>_ Beslenme ve gıda alanlarında eğitim ve işgücü yetiştirme projesi</p> <p>_ Cezaevlerindeki işgücü kalitesinin artırılması ve girişimciliğin desteklenmesi projesi (KOSGEB ile)</p> <p>Tamamlanmış Ulusal Kaynaklı Projeler:</p> <p>_ Mesleki ve Teknik Eğitimi Geliştirme Projesi (METGE)</p> <p>_ Ürün paketleme tasarımı (JICA)</p> <p>_ Kesme çiçek tasarımı projesi</p> <p>_ Grafik dizayn projesi (JICA)</p> <p>Sürdürülen Dış Kaynaklı Projeler:</p> <p>_ Orta öğretim projesi</p> <p>_ KOSGEB ve AB-MEDA hazır giyim sektöründe mesleki eğitim projesi</p> <p>_ KOSGEB ve AB-MEDA ayakkabıcılık eğitim enstitüsü projesi</p> <p>_ Kuyumculuk ve takı tasarımı projesi (JICA)</p> <p>_ Paket süsleme projesi (JICA)</p> <p>_ Japonya kültürel hibe yardımı projesi</p> <p>_ AB Eğitim Programları</p>

<p>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı</p>	<p>Politika geliştirme, planlama, uygulama, denetim.</p> <p>Proje yönetimi</p>	<p>_ Yenileşme ve Değişim için Türkiye'de Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi Projesi kapsamında çalışan kadınlar için hibe projeleri desteği.</p> <p>_ Yenileşme ve Değişim için Türkiye'de Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi Projesi kapsamında "İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Bağlamında Çocuk ve Yaşlı Bakım Hizmetlerinin Geliştirilmesi" Çalışma Grubu politika önerileri</p> <p>_ Aktif İşgücü Programları Projesi kapsamında (İŞKUR ile): 28 ilde sadece işsiz kadınlar ve gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik projeler için hibe.</p> <p>_ Hollanda Çalışma İşleri Bakanlığı ile "İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirme Projesi": İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kayıtdışı istihdamla mücadele, eşit işe eşit ücret ve esneklik alanlarında sosyal ortaklarla çalışma.</p>
<p>Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü</p>	<p>Politika geliştirme, uygulama</p> <p>Proje yönetimi</p>	<p>_ Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP): Beceri geliştirme eğitimi, geçici istihdam ve sosyal altyapı proje destek programları. (2007'de sona erdi)</p> <p>_ Küçük Ölçekli Gelir Getirici Projelerde kadınlar bireysel veya grup olarak desteklendi.</p>
<p>Başbakanlık Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi (GAP)</p>	<p>Kadınlara yönelik proje bazlı kalkınma-güçlendirme çalışmaları</p>	<p>_ UNDP'nin yürütücülüğünde sürdürülen "Kadının Sosyo-Ekonomik Durumunun Güçlendirilmesi Projesi" (GAP Bölgesi'nde Entegre Bölgesel Kalkınmanın Güçlendirilmesi ve Sosyo-Ekonomik Farklılıkların Azaltılması - Aşama 2) kapsamında, GAP Bölgesinde dezavantajlı grupların (kadınlar, gençler ve sokakta çalışan çocuklar) sosyal gelişimini sağlamayı ve istihdama katılımlarını artırmayı ve bölgesel kalkınma projelerinin planlama, yönetim ve uygulanması için kapasite geliştirilmesi amaçlandı. Bu kapsamda aşağıdaki faaliyetler gerçekleştiriliyor:</p> <p>_ Ürün Geliştirme ve Pazarlama: Tasarım Atölyeleri/Fuarlar/Alt yapı oluşturmaya yönelik kooperatifler. (Mardin, Gaziantep, Adıyaman/Besni, Siirt, Suvarlı)</p> <p>_ İstihdam yaratma: Kadınlara istihdam yaratmak amacıyla, restaurant-pastane ve el sanatları/hediyelik eşya atölyeleri kuruluyor.</p>
<p>Başbakanlık Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi - Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (GAP-ÇATOM)</p>	<p>Bölgesel kalkınma ve kadınların güçlendirilmesine dönük uygulama geliştirme</p> <p>Proje uygulama</p>	<p>_ Çok amaçlı toplum merkezlerinin beş faaliyet alanından (eğitim, sağlık, gelir yaratma, sosyal destek ve sosyal - kültürel etkinlikler) birinde gelir yaratılmasını hedeflemekte. Bu kapsamda yaygın olarak mesleki eğitimler sağlanmakta, ortak kullanılan atölyeler ve pazarlar açılmakta, temel iş eğitimi verilmekte ve kadınların mesleki becerileri güçlendirilmekte.</p>

Başbakanlık Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi - Girişimci Destekleme Merkezleri (GAP- GİDEM) <sup>156</sup>	Bölgesel KOBİ destek politikası geliştirme, uygulama	_ Kadın girişimciliği fırsat penceresi kapsamında 'Kadın Girişimciliği Projesi' gerçekleştirildi.
Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)	İstihdam olanaklarının geliştirilmesine dönük aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması	_ İşe yerleştirme faaliyetleri _ Mesleki eğitimler verilmesi (bazıları istihdam garantili olan eğitimler, kendi işini kuracaklara, özörlülere, hükümlülere ve işsizlik sigortası kapsamındakilere yönelik olmak üzere farklı hedef kitlelerini kapsamaktadır <sup>157</sup> ) _ AB Aktif İşgücü Programları Projesi Yeni Fırsatlar Hibe Programı kapsamında (2004-2006) kadın istihdamı ve girişimciliği projelerinin desteklenmesi. _ Avrupa Eğitim Vakfı ile birlikte (2003-2006) işgücü ihtiyaç analizi ve kadınlara yönelik istihdam yaratıcı projelere destek verilmesi _ Genç Kız ve Kadınların Mesleki Oryantasyon ve İstihdamı Projesi (İİBK-UNICEF) _ Avrupa Eğitim Vakfı, SHÇEK ve İŞKUR işbirliği ile (Haziran 2005-Aralık 2005) 'Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma ile Sosyal Katılım ve Bütünleşmeye Yönelik Pilot Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi' _ Özelleştirme Sosyal Destek Projesi: İşsiz kadınlara yönelik danışmanlık ve mesleki eğitim projelerinin desteklenmesi.
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)		_ Kredi Garanti Fonu üyesidir _ Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezleri'ni (İş Danışmanlığı Hizmetleri, Eğitim Hizmetleri) finanse etmektedir. _ Kadın ve Genç Girişimciler Kurulları vardır.
Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK)		_ Avrupa Komisyonu finansmanı ile 'Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi' projesini uyguladı. (2002-2004). _ 2007 yılında AB desteği ile kadın girişimciler için inkübasyon merkezlerinin kurulması projesine başladı. (KOSGEB ile)
Vakıfbank		Küçük boy işletmelere kredi vermektedir.
Ziraat Bankası		Tarım sektöründe kooperatiflere kredi vermektedir.
Halk Bankası		Kadın ve genç girişimcilere kredi vermiştir. Kredi Garanti Fonu üyesidir.
Garanti Bankası		Kadın girişimcilere destek paketi sunmaktadır.

156 GAP Bölgesi Girişimci Destekleme Merkezleri

157 İŞKUR 2005 ve 2006 Yılları Faaliyet Raporları

**ULUSLARARASI KURULUŞLAR**

<b>Kuruluş</b>	<b>İlgi Alanı</b>	<b>Kadın İstihdamı ile İlgili Çalışmaları</b>
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (BMKP-UNDP)	Kalkınma alanında politika geliştirme, standart koyma, proje geliştirme	<p>_ Güneydoğu Anadolu Projesi-Girişimci Destekleme Merkezleri'nin (GAP-GİDEM) kuruluş çalışmalarında yer aldı.</p> <p>_ Başbakanlık Güneydoğu Anadolu Bölgesi Kalkınma İdaresi ile Kadının Sosyo-Ekonomik Durumunun Güçlendirilmesi Projesinde (GAP Bölgesi'nde Entegre Bölgesel Kalkınmanın Güçlendirilmesi ve Sosyo-Ekonomik Farklılıkların Azaltılması - Aşama 2) yer aldı.</p>
Avrupa Birliği (AB-EU)	Birlik politikasına uyum yönünde standart koyma, proje geliştirme	<p>_ GAP-GİDEM, Avrupa Komisyonu finansmanlı bir proje olarak başlatıldı.</p> <p>_ İŞKUR ile birlikte "AB Aktif İşgücü Programları Projesi Yeni Fırsatlar Hibe Programı"nı yürütmüştür (2004-2006).</p> <p>_ Çalışma Bakanlığı ve ITC-ILO/DeLeeuw Uluslararası Konsorsiyumu ile Sosyal Diyalogu Geliştirme Projesini yürütmüştür.</p>
Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ-ILO)	Çalışma hayatı alanında politika geliştirme, norm koyma, proje geliştirme	<p>_ Kadın Girişimciliğinin Geliştirilmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'nin (WEDGE) bir bileşeni olan Küçük Girişimciliği Geliştirme Programı (SEED) kapsamındaki çalışmaları ile girişimcilik bağlamında kadınlara destek sağlamakta.</p> <p>_ GAP Bölgesinde 'Kendi İşini Kur' eğitim programını destekledi.</p> <p>_ Türkiye'de kadın istihdamı ile ilgili araştırmaları destekliyor.</p>

## SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

Kuruluş	Kadın İstihdamı ile İlgili Çalışmaları
Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)	<p>_ Kadın Girişimci İş Geliştirme Merkezi (İŞKUR ABAİP kapsamında): 2005 yılında 60 girişimci adayına eğitim, seçilen 5 girişimci projeye inkübatör/kuluçka hizmeti ve şirketlerinin kuruluşu için destek verildi.</p> <p>_ Kadından Kadına Köprü Projesi (Yeditepe Üniversitesi'yle): Mardin'li kadınlara eğitim ve tasarım desteği sağlandı. KAGİDER gönüllüleri, sponsorların desteği ve ÇATOM (Çok Amaçlı Toplum Merkezi) işbirliği ile, kadınların bölgelerine ait kaybolmaya yüz tutmuş geleneksel ürünleri (masa örtüsü ve bittim sabunu) üretmeleri desteklendi.</p> <p>_ Su Damlası Projesi: İŞKUR ABAİP kapsamında yürütülen bu proje sonunda; Ankara, İzmir, Bursa ve Adana, Denizli, Gaziantep ve Kayseri illerinde 24 girişimci aday kadın insan, kaynakları ve yönetim danışmanlığı şirketleri kurdu.</p> <p>_ Kadın Girişimci Destek Paketi (2006-...): KAGİDER, kadın girişimciliğini desteklemek üzere, Garanti Bankası ile yaptığı işbirliği ile kadın girişimcilerin ihtiyaçlarına uygun olarak yapılandığı Kadın Girişimci Destek Paketi'ni oluşturdu. Kadın girişimciler, paket kapsamında 30.000 dolara kadar KOBİ proje kredisinin yanı sıra, ihtiyaç ve yatırım kredileri, nakit kredileri ve işyeri kredisi kullanabilmekte. Ayrıca, dış ticaret hizmetleri, teminat mektupları, bireysel emeklilik, işyeri sigortası gibi ürünlerden de yararlanmaktalar. Paketten faydalanan kadın girişimciler, KAGİDER bünyesindeki eğitimleri ücretsiz olarak alabiliyorlar. Bu paket kapsamında KAGİDER mentorluk desteği de veriyor. Kadın Girişimci Destek Paketi'nden 1700 kadın faydalandı.</p> <p>_ Girişimci Destekleme ve Geliştirme Merkezi (2007-...): Citibank desteği ile kurulan girişimci destekleme ve geliştirme merkezi kadını ekonomik olarak güçlendirmeyi ve geliştirmeyi hedeflemekte. Bir iş fikri olan ve KAGİDER'de temel girişimcilik eğitimini alarak bir ofise ihtiyacı olan girişimci adayları, KAGİDER'de 6 ay boyunca, kendi ofislerini kuracak duruma gelene kadar ücretsiz bir ofise sahip olmaktadır. Merkezin sağladığı hizmetler şunlar: Ofis altyapısı/mentörlük/danışmanlık/networking/profesyonel destek/finans/hukuk/reklam/pazarlama.</p> <p>_ Kadın Girişimciliği Programı (UNDP ve GAP-GİDEM ile): Çıracılık eğitimi.</p> <p>_ 'Kadın İşbaşında' Koalisyonu: Örgütlenme, girişimcilik eğitimi 2007 sonuna kadar 1.300 kadına girişimcilik eğitimi, 9 kadına mentörlük, 5 kadına inkübasyon, 53 kadına staj imkanı sağlandı.</p>
Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV)	<p>_ Mikrokredi Programı: KEDEV'in vakfı olan MAYA, ortalama miktarı 600\$ olan kredilerle kadınları destekledi.</p> <p>_ Tasarruf grupları oluşturma.</p> <p>_ İş, ürün ve yeni üretim becerileri geliştirme faaliyetleri ve girişimcilik eğitimleri.</p> <p>_ Nahl Kadın Ürünleri dükkânı (WEB tabanlı).</p> <p>_ Kadın ve çocuk merkezlerindeki kadınlara destek ve onlara bu merkezlerde istihdam olanağı.</p>
Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı (ÇKGV)	<p>'Kadınlar için Kadınlar' Projesi (Nehem International desteği ile 2004-2006): Kadınlar için güçlendirme ve girişimcilik eğitimleri verildi; Kadın Eğitim ve İstihdam Merkezi kuruldu; kadınlar kendi küçük şirketlerini kurmaları için desteklendi.</p>

Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Kocaeli/Köseköy, 'İlk Adım Kadın Eğitim ve Kültür Merkezi' (2003).</li> <li>_ Bu merkezde mesleki eğitim ve girişimcilik kursları.</li> <li>_ İŞKUR, Kocaeli Belediyesi ve Kocaeli Üniversitesi ile birlikte Kocaeli İstihdamı Geliştirme Projesi.</li> </ul>
Türkiye Grameen Mikrokredi Programı	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Kredi desteği ile yoksulluğu azaltmak amacıyla 2006 yılı sonuna kadar 4.050 kişiye ve 882 gruba toplam 4.999.936.000YTL. kredi verildi. Kredilerin sektörel dağılımı: Üretim ve işlem %20; İş ve ticaret %17; Hayvancılık %14; hizmet %10; Seyyar satış %9; Tarım %4<sup>158</sup>.</li> </ul>
Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ 'Kendi İşini Kur' Eğitimi (ILO, TESK, KAMER, GAP-ÇATOM gruplarına)</li> <li>_ Girişimciliği Geliştirme Fonu: Kırsal kesimdeki yoksul haneler, dezavantajlı gruplar ve kadın girişimciler için küçük ölçekli kredi desteği sağladı.</li> </ul>
Kadın Merkezi (KAMER)	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ İş fikri geliştirme kursları: İstekli kadınları TKV'nin 'Kendi İşini Kur eğitimleri'ne yönlendirme</li> </ul>
Kibele Kooperatifi	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası ile İsvaç Kalkınma İşbirliği Kuruluşu'nun desteği ile kuruldu. Mesleki eğitim veriliyor, atölyeler oluşturuldu.</li> </ul>
Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği Denizli Şubesi, Hanımlar Kooperatifi	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Kadınlara girişimcilik eğitimi verildi. Ürettikleri ürünleri pazarlayabilmeleri için TESK ile işbirliği içinde kooperatif kuruldu.</li> </ul>
Karaburun Agro Turizm Kadın Kooperatifi: Ev Pansiyonculuğu	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Evlerini pansiyon olarak işleten kadınların kooperatif girişimi.</li> </ul>
Diyarbakır Bağlar Kadın Kooperatifi	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ (İŞKUR-AB AİPP kapsamında) Çocuk ve yaşlı bakım eğitimi alan kadınlar kooperatifini kurdu.</li> </ul>
HAK-YAD (Hanımlar Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı)-Diyarbakır	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Mesleki eğitim ve dikiş atölyesi</li> </ul>
SELİS (Diyarbakır)	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Dikiş ve kilim atölyesi</li> </ul>

158 İngiltere Büyükelçiliği tarafından 28.11.2007'de düzenlenen Kadın Girişimciliği ve İstihdamı İşbirliği Forumu'nda Esat Akgül tarafından yapılan sunum.

<b>SENDİKALAR</b>	
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)	_ 2006- Kadın İstihdamı Zirvesi'ni düzenledi.
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)	_ 2005 yılında ILO ve UNIFEM desteği ile Kadın Emeği Platformunu kurdu.
Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)	_ Araştırmalarında kadın işgücünün durumuna yer veriyor.
HAK-İŞ Konfederasyonu	_ Öz-İplik-İş, Çalışma Bakanlığı-AB ortak projesi 'Sosyal Diyalogu Geliştirme Projesi' kapsamındaki hibe programından yararlanarak Kocasinan Belediyesi ile (2006-07) Kayseri Organize Sanayi Bölgesi'nde kreş kurulması projesini tamamladı.
Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)	_ Kadın emeği ile ilgili araştırmalar yapıyor. _ Kamuya açık toplantılar düzenleyerek kadın emeği ve istihdamı konusunda bilinç yükseltiyor.

Türkiye'de kadınların istihdamını artırmaya yönelik kurumsal çabaları özetleyen bu tabloda şu sonuçları çıkarmak mümkündür:

1. Başta bakanlıklar ve İŞKUR olmak üzere birçok kurumun aktif işgücü politikaları kapsamında değerlendirilebilecek, mesleğe hazırlama, beceri kazandırma eğitim programlarına<sup>159</sup> rağmen kadın işsizliğinde ciddi bir azalma olmaması iki temel olasılığı akla getirmektedir: i. Ya bir işte çalışmak isteyen kadınların istihdam edilebilirliklerini artırmak için uygulanan bu programlar, onlara piyasanın taleplerine karşılık gelecek uygun eğitim, dolayısıyla meslek ve beceri kazandıramamaktadır; ii. Ya da bu programların meslek ve beceri eğitimleri başarılıdır; ancak eğitim görenler bir işe yerleşebilse dahi, hala eğitimsiz, beceri sahibi olmayan, bu nedenle piyasanın dışında kalan, çok sayıda işsiz kadın vardır. Beceri kazanmamış, yani beşeri sermayesini artıramamış kadınlar, ekonomik nedenlerle çok daralmış bir piyasa tarafından talep edilmemekte, çağrılmamaktadırlar. Emeğin arzı ile talebi arasındaki bu uyumsuzluk kadınların istihdamı önünde önemli bir engeldir.

2. Kadınları gelir getirici faaliyetlere yönlendiren, onları küçük iş sahibi olmaya teşvik eden çalışmalar (mikro krediler, girişimcilik eğitimleri vb.) irili ufaklı pek çok 'girişimcilik projesinin' gölgesinde yapılmaktadır. Bu çalışmalar çoğu zaman uzun ve kapsamlı bir planlamanın ürünü değildirler. Ayrıca bu çalışmaların dağımıklığı, eşgüdümsüzlüğü, hedef aldıkları kadın gruplarının küçüklüğü ve sürdürülebilirlik sorunları, sık sık başarısızlıkla sonuçlanmalarına yol açmaktadır. Bu durumda bundan zarar

<sup>159</sup> Bu programlardan birinin kadın istihdamı üzerinde yarattığı etki için bkz: Ecevit, 1995.



gören çoğu kez, bu çalışmalara bir gelir elde edebileceği ve hatta bir iş kurabileceği umuduyla katılan kadınlar olmaktadır<sup>160</sup>.

Başta meslek ve beceri kursları olmak üzere kadınların istihdam edilebilirliklerini artırma amaçlı tüm bu çabaların işgücü piyasasının kadın emeğine duyduğu gerçek ihtiyacı saptamaları, aktif işgücü politikalarının da bu ihtiyaçtan hareketle hazırlanmaları, beceri kazanmış ancak iş bulamamış kadın kitlelerinin oluşmasını önleyecektir. Kadın girişimciliği ise kadınların işgücüne katılımlarını artırmak için oluşturulacak ciddi bir kadın istihdamı politikasının bir bileşeni olmalıdır. Kadınların istihdamı denince akla gelen, önce kadınların karşılığını ücret olarak alabilecekleri işlerin yaratılması ve var olan bu tür işlerde kadınların istihdamının kolaylaştırılması olmalıdır.

### **3. DEĞERLENDİRME, YORUM VE POLİTİKA ÖNCELİKLERİ**

#### **3.1. Kadın İstihdamını Artırmak İçin 2000 Yılından Bugüne Uluslararası ve Ulusal Düzlemde Politika Yönelimli Çabalar**

2000 tarihli TÜSİAD raporunda ağırlıklı olarak, 1980'lerin ikinci yarısı ile 1990'ları kapsayan bir değerlendirme yapılarak, "Türkiye'de bu dönemde kadınların istihdamını engelleyici nedenleri ve çalışma yaşamındaki sorunları ortaya çıkarmaya çalışan bir dizi araştırma<sup>161</sup> dışında, kurumsal düzeyde çalışan kadınlarla ilgili somut ve etki yaratıcı gelişmelerin sağlanamadığı<sup>162</sup>" savunulmuştur.

2000'li yıllarda Türkiye'de kadınların işgücüne katılımındaki sürekli ve önü alınamayan düşüş, önemini gittikçe artıran, kaygı uyandıran ve sosyal bilimciler, politikacılar, üst düzey karar alıcılar, siyasa yapanlar ve sivil toplum temsilcileri tarafından çözüm aranan bir konu olmaya devam etmiştir. Aşağıda bu çabaların<sup>163</sup> bir değerlendirilmesi sunulmakta ve Türkiye'de kadın istihdamına yönelik sorun alanlarının ve çözümlerin tartışıldığı çeşitli platformlardan örneklerle yer verilmektedir.

Kadınların işgücüne düşük katılımı, özellikle Türkiye'nin AB üyeliğinin daha çok gündeme girdiği son yıllarda, hem giderek atılma kadın emeğinin kullanılması hem de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması önünde önemli bir engel teşkil ettiği için, AB kurumlarınca çok yakından takip<sup>164</sup> edilir olmuştur.

160 Türkiye'de 'kadın girişimciliği' konusunda yapılan çalışmaların eleştirisi için bkz: Ecevit, Y. 2007a; Ozar 2007, Çoban 2006.

161 KSGM, 1994-2000 yılları arasında Türkiye Cumhuriyeti ile Dünya Bankası arasında imzalanan İkraz Anlaşmasına göre uygulanan Kadın İstihdamının Geliştirilmesi (KİG) Projesi çerçevesinde bir dizi araştırmayı desteklemiştir.

162 Ecevit, Y., 2000: 178-179.

163 Dikkat edilirse görülecektir ki burada ele alınan çalışmaların hepsi kurumsal çalışmalardır. Kişisel olarak yapılan çalışmalar ve yazılan raporlar kapsama alınmamıştır. Ayrıca uygulamaya yönelik çalışmalar da burada yer almamaktadır. Türkiye'de kadın istihdamını artırıcı ve girişimciliği teşvik edici uygulamalı çalışmalar, bir önceki bölümde ayrıntılı bir tablo yardımıyla sunulmuştur.

164 Bu takibe bir örnek için bkz: European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality, 2005.

### 3.1.1. Avrupa Komisyonu İlerleme Raporları

Türkiye'nin de pek çok konuyla birlikte, toplumsal cinsiyet müktesebatını uygulaması için bir takım taahhütleri yerine getirmesi gerekmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği adına Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmalar, AB'nin hemen hemen bütün ilerleme raporlarında önemli konulardan biri olarak yer almaktadır<sup>165</sup>.

Avrupa Komisyonu'nun 2004 tarihli İlerleme Raporu'nda kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşüklüğüne dikkat çekilmekte, ekonomik ve sosyal yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ilgili mevzuata uygun davranılması için çalışma yapılması tavsiye edilmektedir<sup>166</sup>.

2005 yılı için hazırlanan İlerleme Raporu, bir önceki yılın raporu ile kıyaslandığında, hem toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sağlanamamış olduğu daha çok sayıda alana vurgu yapmaktadır, hem de kadınların istihdamı ile ilgili sorunlara birkaç alt başlıkta tekrar tekrar değinmektedir. Kadınların okuryazarlık oranının erkeklerden düşük olması ve eğitimde kadın-erkek eşitsizliğinin devam etmesi, kadınların siyasette ve işgücü piyasasında çok düşük oranlarda temsili, çok sayıda kadının kayıt-dışı sektörde çalışması ve sosyal güvenlik kapsamına dahil olmaması, raporun önemle altını çizdiği ayrımcılık alanlarıdır.

Yine 2005 senesinde, 2004 İlerleme Raporu ışığında Avrupa Parlamentosu Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi'nce "Kadınların Sosyal, Ekonomik ve Politik Hayattaki Rollerine Üzerine" isimli rapor<sup>167</sup> hazırlanmıştır.

Bu raporda, AB'ye dahil olmak isteyen üyelerin Topluluk Müktesebatını kabul etmelerinin gerektiği ve kadın hakları ve cinsiyet eşitliğinin bu müktesebatın bir parçası olduğu vurgulanarak, 1) Türkiye'de işgücü piyasasında ve ücretlendirmede toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele edilmesinin; 2) Ücret eşitliği sağlanmasının; 3) Kadının işgücü piyasasına erişim imkânlarının artırılmasının gerekliliğine işaret edilmektedir. Hükümete, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımını artırmak için daha fazla kreş ve anaokulu açılması yönünde tavsiyelerde bulunulmakta; hükümet, kadının işgücü ve istihdamı projelerini geliştirmeye ve desteklemeye çağrılmaktadır. Hepsinden önemlisi hükümet, AB üye ülkelerinde olduğu gibi, kadın ve istihdam ile ilgili ulusal eylem planı yapmaya ve uygulamaya çağrılmaktadır.

2006 yılı için hazırlanan İlerleme Raporu'nda, Türkiye'de kadınları ilgilendirilen sorunlara öncelikle 'İnsan Hakları ve Azınlıkların Korunması' ile ilgili başlık altında yer alan 'Ekonomik ve Sosyal Haklar'la ilgili bölümde değinilmiştir. Raporun bu bölümünün sonuç paragrafında "Kadınların parlamento ve

---

165 Burada son üç yılın raporlarından örnekler verilmektedir. Önceki yıllara ait ilerleme raporlarının özeti için bu raporun "AB-Kadın Erkek Eşitliği ve Türkiye" Başlıklı 4. Bölümünün 1 numaralı başlığına (2.2.1.3) ve Tablo 9'a bakınız.

166 Commission of the European Communities, 2004: 111.

167 European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality, 2005.

yerel yönetimlerdeki temsil oranındaki düşüklük ve işgücü piyasasına hakim olan ayrımcılık devam etmiştir. Kadının işgücü piyasasına katılımı, OECD ülkeleri arasında en düşüktür<sup>168</sup> denilerek, kadınların işgücüne katılımları sorunu önceki raporlarda olduğu gibi vurgulanmaktadır.

Ayrıca 'İstihdam ve Sosyal Politika' başlıklı bölümün özellikle 'eşit fırsatlar' konusunu ele alan paragrafında da, kadınların istihdam alanında karşılaştıkları sorunlara değinilmektedir. Paragrafta eşitlikle ilgili sorunlar şu şekilde ifade edilmiştir:

"Eşit fırsatlar alanında, özellikle doğum izni, eşit ücret, istihdama eşit erişim, ispat külfeti, kanuni ve mesleki sosyal güvenlik alanlarında daha ileri düzeyde uyuma ihtiyaç bulunmaktadır. Buna ilaveten, AB müktesebatının gerektirdiği Eşitlik Kurumu hala kurulmamıştır. Kadınların işgücüne katılımı çok düşük seviyededir (%25'in altında) ve kadınların istihdam oranı %20 civarına düşmüştür.<sup>169</sup>"

Son olarak raporun 'Yargı ve Temel Haklar' başlıklı bölümünde 'Ayrımcılığın Önlenmesi' ve 'Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları' başlıkları altında da kadın sorununa değinilmiştir.

2007 İlerleme Raporu<sup>170</sup>, önceki üç senenin raporlarında işaret edilen ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitime erişim, sağlık ve siyasi gücü elinde bulundurma açısından kadın ve erkekler arasındaki farkın önemli düzeyde devam etmekte olduğuna işaret ederek, kadın-erkek eşitliğini garanti altına alan hukuki düzenlemelere rağmen eşitliğin sosyal bir gerçekliğe dönüşmediğinin altını çizmektedir. Rapora göre, bu eşitliğin sağlanabilmesi için daha fazla çaba gösterilmelidir.

Rapor, Türkiye'de yüksek büyümeye rağmen az sayıda istihdam imkanı yaratıldığını kabul etmekte ve 2006 yılında istihdam oranındaki artışın sadece %1,3 olduğunu belirtmektedir. Bu düşük oranlı artışın nedeni olarak piyasanın emek talebi ile sunulan emek arasındaki uyumsuzluk ve işgücü piyasasındaki birtakım katılımlar gösterilmektedir. Kadınların işgücüne katılımlarında da önceki senelere göre ciddi bir ilerleme olmadığının saptandığı raporda, kadınların istihdamının %22-23 oranıyla düşük seviyede kaldığı da vurgulanmaktadır.

İlerleme Raporları, her sene Türkiye'de ekonomik gelişmeleri, işgücü ve istihdamla ilgili değişiklikleri yakından izleyen raporlardır. Bu raporlarda kadın istihdamına yönelik olarak olumlu olmaktan ziyade olumsuz bir tablonun sergileniyor olması, son senelerde bu alanda kayda değer bir ilerleme elde edilemeyişinin bir sonucudur. Tersine olsa idi, İlerleme Raporları bu gelişmeleri vurgulayan ilk resmi belgelerden olacaktı.

---

168 Avrupa Komisyonu, 2006: 17.

169 Avrupa Komisyonu, 2006: 52.

170 Commission of the European Communities, 2007.

### 3.1.2. Kamu Kuruluşları ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Politika Yönelimli Çabaları

Kamu kuruluşlarının kadın istihdamı ile ilgili olarak yaptıkları çalışmalardaki artış ve yaygınlaşma da bu alanda var olan kaygıların bir sonucudur.

**Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı**, 6. Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndan başlayarak Kalkınma Planları'nda kadınların istihdamını artırıcı önlemlere yer vermiştir. Bu kuruluşun 7. ve 8. Beş Yıllık Kalkınma Planları'na hazırlanma sürecinde kurduğu Özel İhtisas Komisyonları ve bu komisyonların çalışmaları sonunda ortaya çıkan raporlar<sup>171</sup> önemli belgelerdir. Bu belgelerde hem kadınların işgücüne katılımlarına ilişkin durum saptamaları yapılmakta hem de öneriler sunulmaktadır. Bu komisyonlar, kamu kuruluşlarının konu ile en yakından ilgili bürokrat ve uzmanlarını ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerini bir araya getirdiği için, kadın istihdamı ile ilgili politika önerilerinin, devlet kurumları tarafından en fazla benimsenen ve uygulanması için çaba gösterilen öneriler olması gerekirdi. Böyle bir gelişmenin olmaması üzüntü vericidir. Ayrıca 9. Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlıkları sırasında, 7. ve 8. Plan hazırlıklarının aksine, kadın konusu ile ilgili özel bir rapor hazırlama girişimde bulunulmaması da burada kayda değer bir husustur.

9. Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlıklarının bir parçası olarak kurulan "İşgücü piyasası özel ihtisas komisyonu" nun raporu içinde kadın konusu ele alınmışsa da, kadın sorunlarının plana yansımaları için önceki dönemlerdeki gibi özel ihtisas komisyonları kurulmamış olması büyük eksikliklerdir. Plan ana raporunda kadınlarla ilgili iki ifade yer almaktadır: 1) "Plan Dönemi Hedef ve Tahminleri" başlığı altında, "Öte yandan, eğitim seviyesinin yükseltilmesi, aktif işgücü politikalarıyla istihdam edilebilirliğin artırılması, işgücü piyasasına girişin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi yoluyla Plan döneminde işgücüne katılım oranının 2,1 puan artacağı öngörülmektedir. Bu artışın temel belirleyicisinin kadınlar olması beklenmektedir." 2) "Temel Amaçlar: Gelişme Eksenleri" başlığı altında, "İşgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürümlü ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanacaktır. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimleri kolaylaştırılacaktır"... "Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için; bu kesime yönelik mesleki eğitim imkanları geliştirilerek istihdam edilebilirlikleri artırılabilecektir."

**Güneydoğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi**, kadınların işgücüne düşük katılımlarını, kırsal kalkınmanın önündeki önemli bir engel olarak görmekte ve kadınların istihdamı için uzun bir süredir model oluşturma amaçlı çalışmalar yapmaktadır. İdarenin 2004'te başlatılan 'GAP Bölgesi'nde Entegre Bölgesel Kalkınmanın Güçlendirilmesi ve Sosyo-Ekonomik Farklılıkların Azaltılması - Aşama 2. programı kapsamında uygulamaya koyduğu alt projelerden biri, 'GAP Bölgesinde Yaşayan Kadınların Sosyo-Ekonomik Açısından Güçlendirilmesi'dir. İdare, 2005 yılında Mardin'de yerel halk ve uygulayıcılarla, 2006 yılında Ankara'da kamu kurumlarından karar alıcılarla düzenlediği geniş katılımlı

171 DPT Müsteşarlığı, 1994; DPT Müsteşarlığı, 2001. Bu raporlar hem kadın sorunlarını önemli başlıklar altında analiz etmekte, hem de çok kapsamlı öneriler sunmaktadırlar.

toplantılardan sonra, GAP Bölgesi'nde kadınların ekonomik hayata katılımlarının güçlendirilmesi ve girişimciliğin geliştirilmesi için hedef, politika ve öneriler<sup>172</sup> içeren bir eylem planı hazırlamıştır.

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**, özellikle Bakanlık bünyesinde AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı'nın kuruluşundan beri, kadınların çalışma yaşamına eşit katılımlarını sağlayıcı program ve projelere daha çok yer vermektedir. Bakanlık ile Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı'nın ikili işbirliği protokolü çerçevesinde 2005-2006 yıllarında ortaklaşa yürüttükleri 'İstihdamda Cinsiyet Eşitliğinin Güçlendirilmesi'<sup>173</sup> projesi, bu kapsamda bir çalışmadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2006 yılında başlattığı 'Yenileşme ve Değişim için Türkiye'de Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi Projesi' kapsamında işçi ve memur konfederasyonlarının ve kamu kuruluşlarının temsilcilerinden oluşan çalışma grupları kurmuştur. Bunlardan biri olan Kadın-Erkek Eşitliği Çalışma Grubu, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarının toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmada önemli bir müdahale alanı olduğu iddiası ile çalışmalarını iş ve aile yaşamını uyumlaştırma konusuna odaklaştırmış, Bakanlığa bu bağlamda çocuk ve yaşlı bakımı ile ilgili öneriler<sup>174</sup> sunmuştur.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının sürekli olarak düşme eğilimi göstermesi, kamu kuruluşları dışındaki örgütler tarafından da kaygıyla izlenen bir süreçtir. 2000'li yıllarda işçi, memur ve işveren sendikalarının yaptığı kadın istihdamına yönelik çalışmalar, bu kaygının bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

Kamu sektöründe çalışan kadınların ağırlıkta olduğu eğitim iş kolunda örgütlü **Eğitim Sen**, 2004 yılında 220 delegenin katıldığı 1. Kadın Kurultayı'nı<sup>175</sup> toplamıştır. Bu kurultayda küreselleşmenin kadınlar üzerine etkileri, özel ve kamusal alanda var olan cinsiyetçi politika ve uygulamalar, eğitim alanında çalışan kadınların işe girmede, terfi ve yükselmelerde karşılaştıkları ayrımcılık ve sendikal örgütlenme içinde kadınlara daha çok yer açmak için neler yapılabileceği tartışılmış ve her alana yönelik öneriler<sup>176</sup> geliştirilmiştir. Olumlu eylem, eşitlik ve güçlenme politikaları, kurultayın odaklandığı önemli bir alan olmuştur.

Kamu sektöründe çalışan kadınların sorunlarını tartışan bu kurultaydan bir sene sonra **Türk-İş Konfederasyonu Kadın İşçiler Bürosu**, bir platform kurmuştur. Büronun, Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü ve Nüfus Fonu ile işbirliği içinde 2005 yılında kurulmasına öncülük yaptığı Kadın Emegi Platformu, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, sivil toplum örgütleri, işçi, işveren ve memur konfederasyonlarının temsilcilerinden oluşmuştur. Bu platformun 'Kadın Emegi ve Çalışma Hayatı Komisyonu', kadın emegi ile ilgili mevcut durumu saptayıcı, sorun alanlarını belirleyici ve kısa

---

172 Ecevit, Y. 2006: 95-106.

173 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2005a: 12.

174 Ecevit, Y. 2007b: 76-79.

175 Eğitim Sen, 2005.

176 Eğitim Sen,2005: 67-71; 116-120; 211-213; 256-264.

ve orta vadeli çözüm önerileri getirmeyi hedefleyici bir çalışma yürütmüş ve önerilerini<sup>177</sup> yayımlanan raporda sunmuştur.

Kadın işgücü ve istihdamı alanında Türkiye'nin içinde bulunduğu dar boğazlar, Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında aşırı düşük işgücüne katılım oranı ve çalışan kadınların çalışma yaşamında verimliliklerini engelleyen nedenler, son yıllarda işverenlerin de gündeminde olan konular arasındadır. 2006 senesinde **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**'nun düzenlediği 'Kadın İstihdamı Zirvesi'<sup>178</sup>, bu gündemin konu ile ilgili geniş kesimlerle tartışılmasını sağlamıştır. Bu zirve sonucu kurultayın önerilerini<sup>179</sup> taşıyan bir sonuç bildirisi hazırlanmıştır. Bu bildiriye belirtilen söz konusu öneriler arasında AB ile uyumlu bir 'Ulusal İstihdam Stratejisi'nin sonuçlandırılması ve bir 'Ulusal Kadın İstihdamı Politikası'nın hazırlanması en dikkati çeken önerileridir. Bu politikanın ana ekseninin "işverenleri kadın istihdamına özendirmek"<sup>180</sup> olması yönünde yapılan vurgu, işverenlerin kadın emeği kullanırken karşılaştıkları sorunlara gönderme yapmaktadır. Şöyle ki, işverenler, kadın emeği kullanmakta çekingen davranmalarının nedenlerinden biri olarak, çalışma mevzuatının kadınları koruma amacıyla işyerlerine aşırı yükümlülükler getirmesini, buna karşılık güvenceli esneklik yöntemlerini AB düzeyinde içermemesini göstermektedirler; keskin rekabet şartlarında rekabet edebilmek için bu yükümlülüklerin azaltılmasını ve işyerlerine kadınları istihdama teşvik edici kolaylıklar sağlanmasını istemektedirler. Bu bildiriye aynı zamanda, kadın istihdamında olumsuz tabloyu yaratan temel faktörler içinde "sivil toplumun, kadın derneklerinin dağılık yapısı"<sup>181</sup> gibi bir faktör de sayılmaktadır. Bildirinin yayımlanmasından sonra sivil toplum temsilcileri, özellikle **kadın örgütleri**, bu tür bir değerlendirmenin yanlışlığına dikkat çekmiş ve zirvenin sonuç bildirisinde kadın istihdamını artırmada esas teşkil edecek çözüm önerilerinin eksik kaldığı gerekçesiyle kadın istihdamına yönelik olarak kendi örgütlerinin önerilerini<sup>182</sup> ve taleplerini dile getirmişlerdir.

Yine 2000'li yıllarda sivil toplum kuruluşları ve özellikle kadın kuruluşlarının, kadın istihdamının artması ve çalışan kadınlarının sorunlarının çözülebilmesi için öneri getirmek amacıyla yaptıkları toplantılar ve çalışmalar dikkat çekicidir.

Türkiye'de kadınlara yönelik ayrımcılığın bütün yönleriyle en kapsamlı biçimde tartışıldığı platformlardan biri olarak 18-20 Nisan tarihlerinde yapılan **CEDAW Sivil Toplum Forumu**, 2003 yılının en önemli buluşmalarından biridir. 81 ilden 453 kadını bir araya getiren bu forum, 2005 Ocak ayında CEDAW Komitesi'nce tartışılacak 'Türkiye 4. ve 5. Birleştirilmiş Ülke Raporu'na alternatif bir gölge rapor hazırlamak amacıyla düzenlenmiştir<sup>183</sup>. Dokuz konuda ayrı atölye çalışmalarının yapıldığı bu

---

177 Türk-İş, ILO, UNFPA,2005:119-126.

178 İstanbul'da düzenlenen bu Zirve'ye, kamu kurum ve kuruluşları, sosyal ortaklar, akademisyenler, kadın istihdamı ile ilgili sivil toplum kuruluşları ve AB yetkilileri katılmıştır.

179 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2006: 267-268.

180 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2006: 267.

181 Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 2006: 267.

182 Kadın Örgütleri'nin 2006 tarihli Ortak Basın Açıklaması için bkz: KEİG, 2007: 111-114.

183 CEDAW Sivil Toplum Forumunun oluşmasına ve gölge raporun hazırlanmasına ilişkin süreç hakkında bilgi için bkz. Işık, 2006: 3.

forumda 'Ekonomi, Çalışma Yaşamı ve Yoksulluk' çalışma gruplarında, kadınların işgücü piyasasına girmede yaşadıkları güçlükler ve çalışma yaşamında karşılaştıkları engellerin ve ayrımcı muamelelerin en somut örnekleri sunulmuştur. Çalışma gruplarının hazırladığı atölye tutanakları, bu gruplara katılan kadınların kendi deneyimlerinden yola çıkarak geliştirdikleri gerçekçi öneriler<sup>184</sup> ve yaklaşımlar nedeniyle burada önemle anılmaya değerdir. Raporda çok sayıda ve anlamlı öneri bulunmakla birlikte, kadın istihdamını artırmaya yönelik bir istihdam politikası oluşturulması ve hükümetin kadın istihdamı için geçici özel önlemler almaya başlaması, ulusal eylem, plan ve programlarını geliştirmesi bunlardan en dikkati çekenlerdir<sup>185</sup>.

Aynı yılın 14-15 Haziran tarihlerinde **KA-DER** tarafından düzenlenen 'Kadın Sorunlarına Çözüm Arayışı Kurultayı'nda 'Kadın ve Ekonomi Çalışma Grubu', kadınların çalışma hayatına katılabilmeleri, güvenceli işlere sahip olabilmeleri, kariyer yapabilmeleri ve yönetici konumlara gelebilmelerinin önündeki engellerin ortadan kaldırılabilmesi için bütünleşmiş önlem önerilerinde<sup>186</sup> bulunmuştur. Bu öneriler, ev-iş-çocuk sorumluluğunun eşit paylaşılmasından, kız çocukları ve kadınlar için temel beceri eksikliğinin azaltılmasına, yönetici kadrolara ulaşmak isteyen kadınlara destek olunmasından, kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesine dek çok geniş bir yelpazede sunulan kısa ve orta vadeli önerilerdir.

Tüzel bir kişiliğe sahip olmamakla birlikte kadınların sivil toplum alanında bir araya gelmelerinin en özel örneklerinden birini de **Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Grubu** sunmaktadır. Grubun ilk önemli ortaklığı 22-23 Kasım 2001 tarihlerinde yaptıkları, Ev Eksenli Kadınlar I. Kamu Politikaları Atölye Çalışması'dır. Bu çalışmalarını 26-28 Kasım 2004 tarihlerinde düzenledikleri I. Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Ülke Konferansı izlemiştir. Grup 8-9 Aralık 2006 tarihlerinde de II. Ev Eksenli Kadınlar I. Kamu Politikaları Atölye Çalışması'nı gerçekleştirmiştir. Türkiye'nin çeşitli bölgelerinden gelen ev eksenli çalışan kadınlar, yaptıkları bu geniş katımlı toplantılarda, çalışma koşulları ve sorunlarını, yasal haklar ve gereksinimlerini, ülke içi ve uluslararası iletişim ve dayanışma modellerini, yerel yönetimler ve diğer taraflarla kuracakları ilişkileri, kamu politikalarını tartışmışlar, taleplerini ve önerilerini<sup>187</sup> içeren dökümanlar ve sonuç bildireleri hazırlamışlardır. İş mevzuatının ev-eksenli çalışmanın tüm biçimlerini kapsar hale getirilmesi, böylece ev eksenlilerin işçilik haklarını kullanabilmeleri ve yerel yönetimlerin ev-eksenli çalışan kadınların sorunlarının çözüme kavuşturulmasında sorumluluk üstlenmesi, bu önerilerin en önemlileridir.

Kadın istihdamı konusunun bir ekonomik ve toplumsal mesele olarak ülke gündemine taşınmasının en yakın tarihli bir örneği olarak, **Marmara Grubu Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı**'nın katılımcı bir yaklaşımla yaptığı çalışma sunulabilir. Bu Vakıf, 2005 yılından itibaren düzenlediği veya

---

184 CEDAW Sivil Toplum Forumu, 2004: 69-180.

185 Işık, 2006: 5.

186 KA-DER, 2004: 22-33; 35-52.

187 Bu talep ve öneriler için bkz: 1) Ev Eksenli Çalışan Kadınlar 1. Ülke Konferansı Atölye Çalışmaları Grup Sunumları 27.11.2004 2) Ev Eksenli Çalışan kadınlar 1. Ülke Konferansı Sonuç Bildirgesi 28.11. 2004 3) Ev Eksenli Çalışan Kadınlar II. Kamu Atölyesi Sonuç Duyurusu. 12.12 2006. Bu dökümanlar yazarın özel arşivinde bulunmaktadır.

düzenlenmesine katkıda bulunduğu ulusal ve uluslararası toplantılardan elde ettiği birikim sonucu 2007 yılında 'Ulusal Kadın Politikaları-Eylem Planı 2007–2012'<sup>188</sup> isimli bir çalışmayı tamamlamış ve tartışmaya açmıştır. Bu çalışmanın altı temel hedefinden ikisi, kadınların ekonomiye katılımı ile ilgilidir. Planın 'Erkek ve Kadınlar için Eşit Ekonomik Bağımsızlık' ve 'İş-Yaşam Dengesinin Desteklenmesi' hedefleri, bu başlıkları taşıyan iki bölüme tekabül etmektedir. Planın bu bölümlerinde sorunlar ortaya konulmakta, bunlara yönelik çözüm önerileri<sup>189</sup> sunulmakta, çözümlerde etkin rol oynayacak sorumlu kurumlara ve işbirliği yapılacak kurumlara işaret edilmektedir.

Bu çalışmamızın hazırlandığı tarihlerde yayımlanan Demokrasi, Sosyal Yapı ve Ekonomi alanlarına ilişkin bir **TÜSİAD** Raporu'nda, siyasetçiler tarafından cevap aranması gereken 12 temel sorundan bir tanesi de sosyal politika öncelikleri ile ilgilidir. Bu başlık altında kadın istihdamı ile AB'nin ekonomik ve sosyal göstergelerine yaklaşma arasında çok ciddi bir ilişki kurulduğu aşağıdaki ifadelerden açıkça anlaşılmaktadır:

"Ülkemizde ekonomik ve sosyal göstergelerde, AB ortalamalarını yakalamamız kadınların ancak eğitim, çalışma yaşamı ve siyasete etkili katılımları ile mümkün olacaktır. Bu nedenle kadın haklarının (eğitime erişim, istihdama katılım, siyasette kota) çeşitli uygulama yöntemleriyle geliştirilmesi gerekmektedir...Türkiye'deki çalışma yaşındaki nüfusun toplam nüfusa oranının 2020'lere kadar artmaya devam edeceği beklenmektedir. Buna karşılık toplam işgücüne katılım oranının %48 dolayında olması (kadınlarda %25) ciddi bir sosyal sorunun yanı sıra büyük bir israf oluşturmaktadır"<sup>190</sup>.

Rapor ayrıca, bu çalışmanın temel önerilerinden biri olan ulusal kadın istihdamı politikası konusunda yaptığı vurgu ile de burada anılmaya değerdir. Rapora göre: "Hükümet, işveren ve işçi kesimlerinin yanı sıra, ilgili sosyal paydaşların da katılımıyla, ulusal kadın istihdam politikasının acilen oluşturulması gerekmektedir....Türkiye'nin demografik ve sosyal koşullarını dikkate alan, hedefleri, kilometre taşları, eylem ve izleme yöntemleri belirli bir '*ulusal kadın istihdam politikası*' olmadığı sürece, ekonomi büyümeye devam etse de, kadın istihdamında beklenen artışın olması güç görünmektedir"<sup>191</sup>.

### 3.2. Kadın İstihdamı Politikası<sup>192</sup>

Türkiye'de, TÜSİAD'ın "Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset" başlıklı, 2000 tarihli raporunun yayımlanmasından sonra geçen yedi senede, yukarıda örnekleri sunulan, gerek uluslararası, gerekse ulusal kurumlarca yapılan çalışmalara ve sendikalardan sivil toplum

---

188 Marmara Grubu Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, 2007.

189 Marmara Grubu Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, 2007:8–23; 28-33.

190 TÜSİAD, 2007: 12.

191 TÜSİAD, 2007: 77.

192 Türkiye'de 'Kadın İstihdamı Politikası'nın yokluğuna işaret edilmesi yeni değildir. Bu tür bütünlüklü bir kadın istihdam politikasının olmadığı bir durumda kadın istihdamına yönelik her türlü karar ve uygulamanın birbirinden kopuk, plansız ve kısa vadeli eylemler olacağı fikri uzun zamandır yazar ve çeşitli kurumlar tarafından savunulmaktadır. bkz: Ecevit, Y., 2002: 22; TİSK, 2006; TÜSİAD, 2007: 77.



kuruluşlarına kadar birçok kuruluşun kadın istihdamını artırmak ve çalışma koşullarını iyileştirmek konusunda sundukları önerilere rağmen, ne sorun çözülmekte ne de bu öneriler hükümetler tarafından dikkate alınmaktadır.

Bu durum siyasi irade eksikliği ile ilişkilendirilerek tartışılabilir. 2001 sonrası hükümetleri için istihdam, önemli bir sorun olarak varlığını korumuşsa da bu konuda ciddi adımlar atıldığı söylenebilir. Türkiye'nin bir ulusal istihdam politikasının olması gereği çeşitli çevrelerce dile getirilmektedir. İŞKUR'un 2001 yılındaki I. Genel Kurulu'ndan beri tartışılan bu konuda, bugüne dek somut adımlar atılmış değildir. Kaldı ki, bu konu İŞKUR gibi uygulayıcı kurumların inisiyatiflerine bırakılamayacak kadar genel ve politik bir konudur. İŞKUR ve benzer özellikleri taşıyan kurumlar, politika yapıcılara gerekli bilgi ve deneyimi sağlayabilirler. Ancak son kertede istihdam politikasına karar verecek olan hükümetlerdir. Ulusal istihdam politikası, hükümetlerin makro ekonomik politikalarından ve siyasi tercihlerinden doğrudan etkilenir. Türkiye'nin 2001 krizinin ardından benimsediği büyüme modeli, 2000'li yıllarda istihdam yaratma hızını sınırlayıcı olmuştur. Siyasetçiler, eylem planı da içeren bir istihdam politikası hazırlamak yönünde yeterince irade göstermemektedirler.

**Türkiye'de eksik olan sadece bir ulusal istihdam politikası değildir. Şüphesiz ülke genelinde ve işgücünün tümüne yönelik bir ulusal istihdam politikası, kadının işgücüne katılımının da bağlamını, kapsamını ve ölçeğini belirleyecektir ve bu açıdan önemlidir. Bununla birlikte, bu bağlam içinde daha somut düzeyde, kadınların işgücüne katılımını artırıcı politik düzenlemelerin yapılması, hedef ve stratejilerinin saptanması gerekir. Bu da, kapsamlı bir 'kadın istihdamı politikası' demektir.** Ancak bugüne kadar kadının işgücünün artırılması hedefine yönelmiş, devletin katılımcı bir yaklaşımla ve kaynakları harekete geçirmek için mutabakat sağlamaya da özen göstererek oluşturduğu böyle bir bütünlüklü politika oluşmamıştır. Bunun yerine, başta KSGM olmak üzere kamu kuruluşlarının, sivil toplum kuruluşlarının ve hatta uluslararası kuruluşların kimi zaman bölgesel, kimi zaman ulusal düzeyde hazırladıkları, yukarıda ayrıntılı olarak gönderme yapılmış olan öneri demetleri vardır. Özellikle sözü edilen sivil toplum kuruluşları, bu hazırlıklarının hükümetlerce bir istihdam politikası kapsamında dikkate alınmasını ve politikaların kendilerini içeren katılımcı mekanizmalar dahilinde geliştirilmesini beklemişlerdir. Ancak siyasetçiler, arzu edilen katılımcı sürecin yaşanması konusunda yeterli çabayı göstermemişler ve sivil alandan gelen politika önerilerinin, katılımcı müzakere yolu ile olgunlaşmasına olanak tanımamışlardır.

Kadınların işgücüne katılımındaki düşüşlerin farkında olarak ve hem istihdamı artırıcı hem de çalışma koşullarını iyileştirici yönde üretilen bu politika önerilerinin uygulamaya aktarılmasını zorlaştıran temel bir zaaf, makro ekonomik politikalarla yeterli düzeyde ilişkilendirilmemiş olmalarıdır. Unutulmamalıdır ki, makro ekonomik tercihler ve siyasi irade ile ilişkilendirilmemiş ve ulusal bir istihdam politikası tarafından da desteklenmemiş bu öneriler, sorunun çözümüne ancak bir miktar katkı yapabilirler.

**Ulusal düzeyde makro ekonomik politikalarla ilişkilendirilmiş bir kadın istihdamı politikasının siyasi irade desteği ile uygulamaya aktarılabilmesi için aşağıdaki soruların siyasetçiler tarafından cevaplanması bir gerekliliktir:**

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımları, Türkiye'nin gelişmişlik düzeyinde kabul edilemeyecek bir noktadadır. Bu çalışmada kullanılan bütün göstergeler, bu düzeyin düşüklüğünü açık olarak ortaya koymuştur. Kentlerde kadınların işsizlik oranı erkeklerin işsizlik oranlarını geçmektedir<sup>193</sup>. *Siyasetçilerin, işgücü dışında kalan kadınları işgücüne çekmek ve şu andaki 'dışlanmışlıklarını' gidermek için kitlesel düzeyde çözüm üretecek önerileri var mıdır?*

Enformel sektöre kadınların her geçen gün artan katılımı, aktif kadın işgücünün enformel alana kayan etkinliğini ortaya koymaktadır. Bu kayış, bu sektörü neredeyse en başat istihdam alternatifi haline getirmiştir. Bu sektördeki eğretilik ve olumsuz çalışma koşulları, kadınların işgücüne katılım konusunda cesaretlerini kırmaktadır. *Siyasetçiler, artan enformelleşme eğilimine karşı formel sektörü destekleyerek kadın istihdamını teşvik etme yönünde plan ve projelere sahip midirler?*

Esnekleşme özellikle son yıllarda pek çok kesim tarafından kadınların işgücüne katılımını artırıcı önemli bir strateji olarak gösterilmektedir. Özellikle 'kısmi çalışma', kadınların iş ve aile sorumluluklarını uyumlaştırabilmelerini sağlayarak kadın işgücü arzını artıracak bir çalışma biçimi olarak savunulmaktadır<sup>194</sup>. Bununla birlikte, çalışma ve istihdam koşullarının esnekleştirilmesine eşlik eden diğer bazı düzenlemelerin bu kapsamda tartışılmadığı görülmektedir<sup>195</sup>. Her ne kadar 4857 Sayılı İş Kanunu, esnek çalışma kurallarını belirlemiş ise de bu kurallara uyulmaması halinde esneklik, hem işgücü piyasasına girmeye hazır olan, hem de halen bu piyasada çalışan kadınlar için olumsuz sonuçlar yaratabilecektir. Ücretlerde düşüşün eşlik ettiği esnekleşme biçimleri, bireyler ve hanelere minimum refah seviyesi sağlamaya dönük sosyal politika ve hizmetlerle desteklenmediğinde, büyüyen bir 'çalışan yoksul' kesim ortaya çıkacaktır. Benzer şekilde, uygun iş mevzuatı ve endüstriyel diyalog araçlarının geliştirilmemesi, esnek istihdam edilenlerin iş güvencesini ortadan kaldıracaktır<sup>196</sup>. Aktif işgücü piyasalarının bulunmadığı ortamlarda teknolojik değişimler gibi faktörler, özellikle belirli kesimler için, artan uzun süreli ve sürekli işsizlik oranları ortaya çıkarabilecektir. *Siyasetçiler kadınların işgücüne katılımını artırıcı bir strateji olduğu düşünülen esnek çalışma hakkında ne yönde bir tutum takınmakta, nasıl bir tercih kullanmaktadırlar? Mevzuattaki esneklik hükümlerinin uygulanabilirliğinin değerlendirilmesine, aksaklıkların giderilmesine ve sosyal güvenlik ile ilişkinin kurulmasına, esneklik-güvence dengesi sağlanmasına yönelik hangi girişimlerde bulunmaktadırlar?*

---

193 bkz. Bölüm 2.1.14.

194 Bu düzenlemelerden genel olarak kasıt, güvenceli esnekliktir. Güvenceli esneklik politikaları çalışanlar için iş güvencesi sağlarken, daha esnek bir işgücü yaratmayı da hedeflemektedir. Güvenceli esnekliğin "işgücü piyasalarını modernleştirmek için bir fırsat olarak gören Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSSINESSEUROPE) gibi kesimler olduğu gibi, bunun tersi görüşü savunan kesimler de vardır. Örneğin Avrupa İşçi sendikaları Konfederasyonu (ETUC) güvenceli esneklik konusunda çalışanların esnekliğine aşırı vurgu yapılmasından endişe duyduğunu dile getirmektedir. Bu ve benzeri endişelerin artması sonucunda Avrupa Komisyonu 27 Haziran 2007 tarihinde güvenceli esneklik bileşenleri olarak atıfta bulunulan sekiz alan belirlemiştir. bkz: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni: 5.

195 Bu kaygıyı bu raporun 4. Bölümünün yazarı Acuner de dile getirmektedir. bkz: 4. Bölüm: 2.3.1. "İş ilişkisinin, iş sözleşmesinin yapılması ile başlaması, işe alma sürecinde yapılabilecek ayrımcılığın herhangi bir yaptırımla karşılaşmayacağı anlamına gelir. İşe almada ayrımcılık yapılması tam olarak çözümlenememiştir".

196 Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu kısmi süreli iş sözleşmesini tanımlamış ve kısmi süreli çalışanın tam süreli çalışandan farklı bir işleme tabi tutulamayacağını belirtmiş olsa da emsal işçinin açık bir tanımının yapılmamış olması ve 'ayrımı haklı kılan neden'den neyin anlaşıldığının net olmaması farklı statülerde çalışan işçilerin farklı muamele görebileceği endişesini doğurmaktadır. bkz. Bu Raporun 4. Bölümü: 2.3.1.

Son zamanlarda, ulusal bir istihdam politikasının yokluğunda, genellikle AB tarafından desteklenen ve İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü piyasası politikalarına telafi edici bir rol yüklenmektedir. Bu politikaların, özellikle kadınlara iş kazandırma söz konusu olduğunda, sivil toplum örgütleri gibi bazı diğer aktörleri de uygulamaya çekmesi, bu alanda katılımcılık ve dinamizm görüntüsü yaratmaktadır. Ancak, istihdamı geliştirmeye yönelik bu arz yanlı çabaların, kadın işgücüne talebi geliştirecek diğer politikalarla yeterince desteklenmediği ve plan ve koordinasyon eksikliği taşıdığı görülmektedir. *Siyasetçilerin, aktif işgücü piyasası politikalarının kadın istihdamını artırmak yönünde etkin olarak uygulanmasına dönük nasıl bir yaklaşım ve planları vardır?*

Özellikle 1990'lı yıllardan bu yana, kadınların işgücüne katılımlarında görülen hızlı düşüş ve kadınlar arasındaki yüksek işsizlik oranları karşısında, kadın girişimciliğini destekleme adeta bir istihdam politikası haline gelmiştir<sup>197</sup>. Bu durum, kadın istihdamına ilişkin etkin bir aktif işgücü piyasası politikasının olmayışı ile çok yakından ilgilidir. Uygulamada kadın istihdamına yönelik gerçekleştirilen irili ufaklı projelerin neredeyse tamamı, kadın girişimciliğini destekleme/geliştirme adı altında anılmaktadır. Bu projelerin kadınların iş arama-işe yerleşme becerilerini, mesleki niteliklerini, girişimcilik kapasitelerini artırmaya çalıştığı görülmektedir. *Siyasetçiler kadın girişimciliğini mevcut haliyle, bir istihdam politikası olarak mı görmektedirler?*

Kadınlar, Türkiye'de çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakımı gibi piyasanın ya da sosyal politikaların ve sivil toplum faaliyetlerinin varlık göstermediği bir ihtiyaç alanının emekçileri konumundadırlar. Dolayısıyla bir sosyal bakım sisteminin devletçe geliştirilmemesi, kadınların aile içerisinde ücretsiz bakıcılar ve hizmet sunucular olarak kalmalarına, işgücü piyasasına dahil olamamalarına neden olmaktadır. *Siyasetçilerin kadınların bu hizmet faaliyetlerinden özgürleşmelerine yönelik önerileri nelerdir?*

Ciddi bir denetim ve cezai yaptırım konusu haline getirilmedikçe, istihdam ve çalışma yaşantısında doğrudan ve dolaylı yollarla kadın-erkek ayrımcılığı yapılmasının önüne geçilemeyeceği anlaşılmaktadır. Buna karşılık kamu kurumlarının işe alım ilanlarında dahi bu ayrımcılığın örneklerine rastlanmaktadır. *Bunlar karşısında siyasetçiler, denetim, değerlendirme ve yaptırımı<sup>198</sup> nasıl bir mekanizma ile gerçekleştirmeyi düşünmektedirler? Özel ve kamu sektörlerinde toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın örnekleri artarken siyasetçilerin bu ayrımcılığa duyarlılıkları nasıl ortaya çıkacaktır?*

Türkiye, kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı açısından dar bir boğazdadır. Tarımda çözülme hızlanacaktır. 9. Beş Yıllık Kalkınma Planında hedef, 2013 yılında tarım sektörünün istihdam içindeki payının %19'a düşmesi olduğuna göre, tarımda çözülmenin önüne geçmeyi hedefleyen bir devlet politikası yok demektir. Bu durumda yakın gelecekte daha fazla kadın nüfus kentlere yönelecek, kadınların işgücüne katılım oranı daha da düşecek, kadın işsizliği artacaktır. Bu dar boğazdan çıkmak için çok yönlü çalışmalar, çok boyutlu müdahaleler gereklidir.

---

197 Ecevit.Y., 2007a.

198 4857 sayılı İş Yasası'nın 5. maddesi toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı engelliyorsa da işe başvuran ile işe alan arasındaki iş ilişkisinin kurulmasında ayrımcılığın yaptırma bağlanmaması önemli bir eksiklikler. Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bkz: Bakırcı, 2006: 361 ve Bakırcı, 2007: 307.

Müdahalelerin olabilmesi için ise yukarıda sözü edilen, kapsamlı bir kadın istihdamı politikasına gerek vardır. Bu politikanın temel amacı, kadınların işgücüne katılımını sınırlayıcı engellerin ortadan kaldırılması, katılımlarının artırılması ve kadın işsizliğinin azaltılması olmalıdır. Mutlaka makro ekonomik politikalarla ilişkilendirilmiş böyle bir politika, kadın işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması için hedefler belirlemelidir. Bu politikanın hazırlanma sürecine, ilgili tarafların yukarıda adı geçen bütün çalışmalarını ve sundukları önerileri dikkate alacak ve katılımcılığı benimseyecek bir bakış açısı hakim olmalıdır.

### 3.3. Kadın İstihdamı Politikasının Öncelikleri

2007-2013 Yılları arasında uygulamaya geçirilebilecek bir kadın istihdamı politikası için öncelikli alanlar şunlar olmalıdır:

#### 3.3.1. Araştırmalar ve Kestirimler

Her şeyden önce, **kadınların katılımlarına ilişkin varsayımları, varsayım olmaktan çıkarıp geleceği daha net görmeye yarayacak projeksiyonlar (kestirimler) elde etmek gerekir**<sup>199</sup>. Demografik değişimler dikkatle incelenmeli, bu değişimlerin ekonomik büyüme ve kentleşme ile ilişkisi kurulmalı, tarımdaki çözümlenin ne ölçekte nüfus açığa çıkaracağı, bölgeler, hatta iller düzeyinde ayrıntılı olarak hesaplanmalı, okullulaşacak ve çalışma hayatına katılacak nüfus grupları tanımlanmalı, kadın emeğine talebi sınırlayan faktörler açık şekilde teşhis edilmeli, bu talebi yaratacak koşulların neler olduğu saptanmalı, kısaca her alanda kestirimler yapılarak, Türkiye'de yakın gelecekte kadın işsizliğinin artması sorunu ile baş edebilmek için şimdiden hazırlanmalıdır.

#### 3.3.2. Eğitim

Temel eğitim, bir insan hakkıdır. Kadınların bu hakkı azami derecede kullanabilmeleri için eğitime ulaşmaları önündeki her türlü engel ortadan kaldırılmalıdır. Öte yandan **eğitim, özellikle de mesleki eğitim, kadınların beşeri sermayelerini artıracak en önemli araçlardan biri olarak hem örgün hem de yaygın öğretim kurumlarında sağlanmalı**, gerekirse olumlu ayrımcılık araçları (kota ve burs) kullanılarak kadınların beceri kazanmaları ve meslek edinmeleri garantilenmelidir. Burada önemli olan husus, 2.3. bölümünde tartışıldığı gibi, kadınları eğitim yoluyla işgücü piyasasına hazırlarken bu piyasanın güncel ve geleceğe yönelik gereksinimlerinin hesaba katılması, Dünya istihdam eğilimlerinin dikkate alınmasıdır.

---

199 Türkiye'nin 2006 yılı itibarıyla çalışabilir yaştaki toplam istihdamı 21 milyon 754 bin iken, kadın istihdamı 5 milyon 656 bin kişidir. Yapılan nüfus projeksiyonları Türkiye'de 2010 yılında çalışabilir yaştaki toplam nüfusun 51.4 milyon, çalışabilir yaştaki kadın nüfusun ise 25.4 milyon olacağını öngörüyor. Bu durumda AB hedeflerine ulaşabilmek için 2010 yılında toplam istihdamın 36 milyon kişi, kadın istihdamının ise 15.2 milyon kişi olması gerekiyor. Diğer bir ifade ile AB hedeflerini yakalayabilmesi için Türkiye'nin 2010 yılına kadar 9.6 milyonu kadın olmak üzere 14.2 milyon kişiye istihdam yaratması gerekiyor. Ankara Ticaret Odası, 2007.

### 3.3.3. Aktif İşgücü Politikaları

AB ülkelerinde aktif işgücü piyasası politikalarının kadınların istihdamını artırıcı yönde kullanıldığı gözlenmektedir. Bu başarı, iş arama, işe yerleştirme, mesleki eğitim ve girişimcilik teşviklerini kapsayan politikaların ülke koşullarına uygun bir karmasının benimsenmesi ve makro ölçekte devlet politikası olarak tasarlanması, planlanması ve uygulanması ile sağlanmıştır. Türkiye'de aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında ise, en temel ve yaygın olarak mesleki eğitim hizmeti sunulmaktadır. Ancak, bu hizmetler de piyasadaki işgücü talebi ile ilişkilendirilmeden, plansız ve uygulamada eşgüdüm olmaksızın sağlanmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikası olarak nitelenebilecek diğer politika araçları ise geliştirilmemiştir. **Özellikle kadının işgücüne katılımının düşük olduğu ülkelerde en etkili sonuçları üreten bu politika araçlarının Türkiye'de de etkin kullanımına dayalı politikalar üretilmelidir.**

### 3.3.4. Kadın Girişimciliği

Kadın girişimciliği, yoksulluktan koruyan gelir getirici faaliyetlerin dışında daha geniş ve kadınların kendi güçlenmelerini hedef alan faaliyetler olarak anlaşılmalıdır. Mevcut haliyle kadın girişimciliğini desteklemeye yönelik faaliyetler, bir ulusal politika çatısı altında toplanmamış olmakla birlikte aktif işgücü piyasası politikası karakteri taşımaktadır. **Devletin bu politikaları destekleyecek ve yönlendirecek araçları geliştirmesi, ulusal istihdam politikasının parçası haline getirmesi ve gelişmiş ülkelerde olduğu gibi kamu istihdamı, geçici istihdam ve istihdam sübvansiyonu gibi politika araçları ile tamamlaması kadın istihdamı açısından bir ihtiyaçtır.**

### 3.3.5. Güvenceli Esneklik

Gelişmiş ülkelerde esnekleştirme stratejilerinin kadın istihdamını artırmaya dönük kullanımında olduğu gibi, Türkiye'de esnek çalışma ve istihdam biçimlerinin eksik istihdam ve/veya çalışan yoksulluğu yaratmaması için, **esnekleştirme uygulamaları, minimum gelir, eğitim, sağlık, sosyal bakım alanlarında sosyal hizmetler, işsizlik sigortası, yeniden işe yerleştirme programları gibi etkin sosyal politikalar ile desteklenmelidir.**

### 3.3.6. Bakım Hizmetleri

Bakım hizmetlerinin kurumsallaşmaması, kadınların işgücüne katılımını engelleyen arz yanlı nedenlerin en önemlilerinden biridir. Kurum bakımının sağlanmamasının bir nedeni tarihsel ve kültürel olarak Türkiye'de çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımının aile merkezli olarak ve kadın tarafından yerine getirilmesidir. İkinci temel sebep de hâlihazırda çalışan kadınların sayısının kurumsal hizmete etkin bir talep yaratmayacak oranda düşük olmasıdır. Sosyal bakım hizmetlerinin kurumsallaşmamasının kadınların işgücüne katılımını ciddi düzeyde aşağı çektiği hatırlanarak **kurumsal bakım hizmet-**

**lerinin bölgesel ve yerel özelliklere uygun yenilikçi modellerle güçlendirilmesi gerekir<sup>200</sup>.** Ebeveyn izni yasallaşmalı, çocuk bakımı için kapsamlı politikalar benimsenmeli; işyeri kreşleri açılmalı, açılmadığı takdirde birkaç işletmenin birlikte açacağı kreşlere veya çocuk bakım hizmeti satın alabilecekleri modellere yer verilmeli, gündüz bakım programları desteklenmeli; yerel yönetimler, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinde daha çok sorumluluk üstlenmelidir.

### **3.3.7. Kadın İşgücüne Talebi Teşvik ve Geçici Özel Önlemler**

Son yıllarda kamu hizmetlerinin daraltılması yönünde yapılan politik tercihlere rağmen **kamu** hala bir işverendir ve bu özelliğini koruduğu sürece **bir taraftan toplumsal cinsiyet ayrımcılığına izin vermeyerek diğer taraftan da kadın işgücünün istihdamı için özel önlemler olarak kadın işgücünün artması çabalarında aktif rol oynamalıdır.** Kadın istihdamı kamu tarafından sübvansiyeye edilmeli ve istihdamda kadınlara öncelik tanınmalıdır. Özel sektörde işverenlerin kadın istihdamını artırmaları için kurumlar vergisinde indirim, gelir vergisi ve sigorta primi destekleri gibi istihdamı teşvik araçları kullanılmalıdır.

### **3.3.8. Kadın İstihdamı ile İlgili Kurumsal Yapı**

Kadın istihdamını artırmakta etkin rol oynayabilecek kurumlar, özel olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, İŞKUR il müdürlükleri ve İl İstihdam Kurulları güçlendirilmeli, bütün bu **kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını kurum politikalarına ve yönetimine yerleştirmeleri sağlanmalıdır.**

### **3.3.9. Kadın-Erkek Eşitliği Kurumu**

Genel olarak kadın-erkek eşitliğini sağlayacak ve olumlu eylem ve eşit fırsat politikaları oluşturacak, özel olarak ise çalışma yaşamında işe almada, işte yükseltmede, hizmet içi eğitimde ve ücretlerde ayrımcı uygulamaları denetleyecek ve bunların ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar üretecek bağımsız bir yapının tesisi gereklidir. 2002/73/EC Sayılı direktif çerçevesinde de tavsiye edilen böyle **bir eşitlik kurumunun kurulması, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlik örneklerinin yaygınlaştığı bir iklimde, aciliyeti artan bir gerekliliktir.**

---

200 KEDV mahalle anneliği uygulaması ve HAK-İŞ Öz-İplik İş Kayseri Organize Sanayi Bölgesi sosyal paydaşlarla kurulan kreş örneği.



## Kaynakça

- Acar, F. (1991). Women in Academic Science Careers in Turkey. In V. Stolte Heiskanen (Ed.), *Women in Science, Token Women or Gender Equality*. (pp. 147–171). Oxford: Oxford University Press.
- Acar, F., Ayata, A. G. & Varoğlu, D. (1999). *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Acuner, S. & Sallan, S. (1993). Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar. *Amme İdaresi Dergisi*, 26 (3), 77–92.
- AÇEV (1999). *7 Çok Geç: Erken Çocukluk Eğitiminin Önemi Üzerine Düşünceler ve Öneriler*. Çev: N. Sucuka, D. Şenocak, D.Kaplan. İstanbul: AÇEV Yayınları.
- Adak, N. (2003). Yaşlıların Gayri Resmi Bakıcıları: Kadınlar, *Aile ve Toplum*, 5 (6), 81-89.
- Akçamete, C. (2004). *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmalarına Yönelik Tutumlarının ve Cam Tavan Sorununun İncelenmesi: Bankalarda Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniveritesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Altınel, A. (1993). (Der.). Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli: Bildiriler ve Tartışmalar. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Ankara Ticaret Odası (2007a). *2007 İstihdam Raporu*. [www.ankaajansı.com.tr/18.03.07](http://www.ankaajansı.com.tr/18.03.07)
- Ankara Ticaret Odası (2007b) İşsizliğin Acı İlacı: Kayıtdışı İstihdam Raporu. [www.atonet.org.tr](http://www.atonet.org.tr). 25.08.2007.
- Ansal, H. (1998). Küreselleşme, Sanayide Teknoloji Modernizasyon ve Kadın İstihdamı. İçinde F. Özbay (Der.), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişimler: Türkiye Örneği*. (ss. 79–103). Ankara: KSSGM ve İKGV Yayını.
- Ansal, H. (1999). *Teknolojik Gelişmelerin Sanayide Kadın İstihdamına Etkileri: Türk Tekstil ve Elektronik Sanayilerinde Teknolojik Değişim ve Kadın İstihdamı*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Ansal, H., Küçükçiftçi, S., Onaran, Ö. & Orbay, B.Z. (2000). *Türkiye'de Emek Piyasasının Yapısı ve İşsizlik*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Arat, N. (Ed.). (1993). *Türkiye'de Kadın Girişimcilik*. Frederich Naumann Vakfı, İstanbul: TES-AR Yayınları.
- Atabek, E.G. (1994). *The Career and Role Characteristics of Turkish Female Top Managers*. Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Avrupa Komisyonu. (2006). *Türkiye 2006 İlerleme Raporu*. Brüksel, 8 Kasım, COM (2006) 649 nihai. ET: 10 Eylül 2007.
- Bağımsız Sosyal Bilimciler. (2007). *Bağımsız Sosyal Bilimciler 2007 Raporu: 2007 İlyazında Dünya ve Türkiye Ekonomisine Bakış*. Haziran. Ankara. <http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org>. ET:18 Eylül 2007.
- Bakırcı, K. (2006). Türk İş Hukuku'nda Kadın İşçilerin İnsan Hakları. İçinde *Ankara Barosu Hukuk Kurultayı*. Cilt III. 358-366. Ankara.
- Bakırcı, K. (2007). Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı ile İlgili Varolan Yasaların Değerlendirilmesi. İçinde S. Güre (Yay. Haz.) *Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu*. İstanbul: Kadın Dayanışma Vakfı- Friedrich Ebert Stiftung.



- Bayrakçeken-Tüzel, G. (2004). Being and Becoming Professional Women in Turkey. Doktora Tezi, ODTÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Beauregard, T.A. (2006). Are Organisations Shooting Themselves in the Foot: Workplace Contributions to Family-Work Conflict. *Equal Oportunities International*. 25 (5),336–353.
- Beneria, L. (2001). *Changing Employment Patterns and the Informalization of Jobs: General Trends and Gender Dimensions*. (Report prepared for ILO). Geneva: International Labour Office.
- Bekman, S. (2003). *Türkiye'deki Erken Çocukluk Eğitimi Sistemi ve Erken Çocukluk Eğitiminde Farklı Modeller*. AÇEV, Erken Çocukluk Eğitimi Politikaları: Yaygınlaşma, Yönetişim ve Yapılar Toplantısı Raporu. İstanbul: AÇEV.
- Bora, A. (2005). *Kadınların Sınıfı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Commission of the European Communities. (2004). 2004 *Regular Report on Turkey's Progress Towards Accession*. Brussels. 6 October. Sec (2004) 1201.
- Commission of the European Communities (2007). *Turkey 2007 Progress Report*. EN.Com (2007) 663.Brussels.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2005a). *AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni*. Ekim. Sayı 5.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2005b). *Avrupa Birliği'nde Cinsiyet Eşitliği ve Ülkemize Yansımaları Semineri*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı ve AB Cinsiyet Eşitliği Programı. Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı (2007). *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni*. Ağustos. Sayı 7.
- Çabuk, N. (1999). Women Factory Workers: A Case Study of Working Women in Textile Factories in Manisa. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 2 (1–2), 33-48.
- Çoban A. (2006). An Evaluation of Women's Entrepreneurship Support Activities in Turkey. Yüksek Lisans Tezi, O.D.T.Ü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- CEDAW Sivil Toplum Forumu (2004). *Atölye Çalışmaları*. Ankara: Uçan Süpürge Yayınları.
- Dayıoğlu, M. & Kasnakoğlu, Z. (1997). Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları. *METU Studies in Development*, 24 (3), 329–361.
- Dayıoğlu, M. & Tunalı, İ. (2004). Falling behind while Catching Up: Changes in the Female-Male Differential in Urban Turkey, 1988 to 1994, *Journal of Human Resources*, 26.
- Dedeoğlu, S. (2004). Working for Family: The Role of Women's Informal Labour in the Survival of Family-owned Garment Ateliers in Istanbul, *Turkey Working Paper Series 281, Women & International Development Program* (WID), Michigan State University.
- DPT Müsteşarlığı. (1994). *Kadın, Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu, Kadın Alt Komisyonu Raporu*. Ankara: DPT. 2358-ÖİK:426.
- DPT Müsteşarlığı (2001). *Toplumda Kadın: Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara: DPT.
- DPT Müsteşarlığı (2005). *Orta Vadeli Program: 2006*, Ankara: DPT.

- DPT Müsteşarlığı (2006). *Türkiye'de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı*, Ankara: DPT.
- Dikbayır, G. (1996). Employment of Women in Turkish Manufacturing Industry, Thesis Submitted to the Graduate School of Social Sciences of The Middle East Technical University. Ankara.
- Ecevit, M. (1994). Rural Women and the Small Peasant Economy, Turkey. *Institute of Public Administration for Turkey and the Middle East*. Turkish Public Administration Annual, V.17-19 (87-99).
- Ecevit, Y. (1990). Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri. İçinde Ş. Tekeli (Der.), *Kadın Bakış Açısından 1980'ler Türkiye'sinde Kadın*. (ss. 105–115). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ecevit, Y. (1991). Shopfloor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers. In N. Redclift and T. Sinclair (Eds.), *Working Women: International Perspectives on Labour and Gender Ideology*. (pp. 56–78). London: Routledge.
- Ecevit, Y. (1993). Kadın Girişimciliğinin Yaygınlaşmasına Yönelik bir Model Önerisi. İçinde A. Altınel (Der.), *Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli: Bildiriler ve Tartışmalar*. (ss. 15–34). Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Ecevit, Y. (1995). Impact Assesment Report on 'Vocational Orientation and Employment of Young Girls and Women Project'. Ankara: UNICEF.
- Ecevit, Y. (1998a). Küreselleşme, Yapısal Uyum ve Kadın Emeğinin Kullanımında Değişmeler. İçinde F. Özbay (Der.), *Küresel Pazar Açısından Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişmeler*. (ss. 31–78). İstanbul: İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı Yayını.
- Ecevit, Y. (1998b). Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi. İçinde A. Berktaş Hacımırzaoğlu (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. (ss. 267–284). Tarih Vakfı Bilânço Dizisi, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Ecevit, Y. (2000). Çalışma Yaşamında Kadın Emeğinin Kullanımı ve Kadın-Erkek Eşitliği. İçinde TÜSİAD. *Kadın–Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. (ss. 117–196) TÜSİAD Yayını: 12(290).
- Ecevit, Y. (2002). Bridging the Gender Gap in Turkey: Country Gender Assesment Report. Section 2: Women's Labour and Social Security. Ankara: World Bank.
- Ecevit, Y. (Ed.). (2006). *Güneydoğu Anadolu'da Kadınların Güçlenmelerine Yönelik Yol Haritası*. Ankara: GAP Bölge Kalkınma Dairesi ve UNDP Ortak Yayını.
- Ecevit, Y. (2007a). *Türkiye'de Kadın Girişimciliğine Eleştirel bir Yaklaşım*. Ankara: ILO Yayını. Bu çalışmanın İngilizce versiyonu: A Critical Aproach to Women's Entrepreneurship in Turkey. Ankara: ILO Publications.
- Ecevit, Y. (2007b). Aile ve İş Yaşamını Uyumlaştırma Çalışma Grubu Raporu. *Yenileşme ve Değişim için Türkiye'de Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi Projesi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Başkanlığı Yayını*.
- Ecevit, M. & Ecevit, Y. (2002). Kırsal Yoksullukla Mücadele: Tarımda Mülksüzleşme ve Aile Emeğinin Metalaşması. İçinde Y. Özdek (Der.), *Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları*. (ss.271–189) Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi Yayını, No. 19.
- Ecevit, Y., Hoşgör, A. and Tokluoğlu, C. (2002). Women in Computer Programming Occupations in Turkey: Reconciling Work and Family Obligations. *Boğaziçi Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies*, 16 (1),35-55.

- Eğitim Sen. (2005). *I. Eğitim Sen Kadın Kurultayı: Sorgulamak ve Değiştirmek İçin*. Ankara: Eğitim Sen Yayınları.
- Elson, D. & Pearson, R. (1981). Nimble Fingers Make Cheap Workers: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing. *Feminist Review*, (7).
- Eraydın, A. & Erendil, A. (1999a). *Dış Pazara Açılan Konfeksiyon Sanayiinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücününün Bu Sürece Katılım Biçimleri*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Eraydın, A. & Erendil, A. (1999b). The Role of Female Labour in Industrial Restructuring: New Production Processes and Labour Market Relations in the İstanbul Clothing Industry. *Gender, Place and Culture*, 6 (3), 259–272.
- Erman, T. (1998). Kadınlara Bakış Açısından Köyden Kente Göç ve Kentteki Yaşam. İçinde A. Berktaş Hacimirzaoğlu (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. (ss. 211–224). Tarih Vakfı Bilânço Dizisi, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Esim, S. (2001). Why Women Earn Less? Gender-Based Factors Affecting the Earnings of Self-Employed Women in Turkey. In M. Çınar (Ed.), *The Economics of Women & Work in the Middle East & North Africa*. New York: Elsevier Science.
- European Parliament, Committee on Women's Rights and Gender Equality (2005). Report on the Role of Women in Turkey in Social, Economic and Political Life. Rapporteur E. Bozkurt. Final AG-0175/2005.
- Ev Eksenli alışan Kadınlar I. Ülke Konferansı Atölye alışmaları Grup Sunumları. 27.11.2004.*
- Ev Eksenli alışan Kadınlar I. Ülke Konferansı Sonuç Bildirgesi. 28.11.2004.*
- Ev Eksenli alışan Kadınlar II. Kamu Atölyesi Sonuç Duyurusu. 12.12.2006.*
- European Commission Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunity Unit. (2007). Employment in Europe. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_analysis](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis).
- Eyüboğlu, A., Özar, ř. & Tanrıöver, H.T. (2000). Kentlerde Kadınları İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Günlük şenesen, G. & Akduran, Ö. (2005). Özelleştirmeye Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı ile Bakmak: Kadın Tütün İşçileri. *İ.Ü. İktisat Fakültesi, Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, Prof. Dr. Türkan Öncel'e Armağan*. (ss.32–44) İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayınları.
- Gürsel, S. (2005). Yüksek İşgücü Maliyetleri İşsizliği Artırıcı Etki yaparken Kayıtdışılığı da Destekliyor. [www.tisk.org](http://www.tisk.org). E.T. 30 Eylül 2007.
- Hattatoğlu, D. (2001). Ev Eksenli alışma Stratejileri: Kadının Özgürleşmesi Açısından Bir Tartışma. İçinde A. İlyasoğlu & N. Akgökçe (Der.), *Yerli Bir Feminizme Doğru*. (ss. 173–204). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Hattatoğlu, D. (2002). Ev Eksenli alışmada Çocuk Emeği ve Kadın Emeği İlişkileri. *İktisat Dergisi*, Ev Eksenli alışma Özel Sayısı. Ekim. Sayı 430.
- Hoşgör, A. G. & Smits, J. (2006). Variation in Labor Market Participation of Married Women in Turkey, NICE Working Paper, Radboud University, Version 2, Autumn 2006.
- Işık, N. (2006). Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının İstihdama Katkısı: Tespit, Talep, Takip, İşbirliği, Yaratıcılık. *TİSK Kadın İstihdamı Zirvesi*. İstanbul.

- İlkkaracan, İ. (1998). Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı. İçinde A. Berktaş Hacımiraçoğlu (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. (ss. 173–192). Tarih Vakfı Bilânço Dizisi, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- İlkkaracan, İ. & Selim, R. (2007). The Gender Wage Gap in the Turkish Labour Market. *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*,(21)2.
- International Labour Organisation. (2007a). *Global Employment Trends*. <http://www.ilo.org>
- International Labour Organisation. (2007b). *Global Employment Trends for Women*. Released 7 March 2007. <http://www.ilo.org>
- İŞKUR (2006) Yıllık Faaliyet Raporu. [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr)
- İŞKUR (2007) Yıllık Faaliyet Raporu. [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr)
- Kabasakal, H. (1998). Türkiye'de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili. A. Berktaş Hacımiraçoğlu (Der.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. (ss. 303–312). Tarih Vakfı Bilânço Dizisi, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- KA-DER (2004). *Kadın Sorunlarına Çözüm Arayışı Kurultayı, Kadın ve Ekonomi Çalışma Grubu Raporu*. İstanbul: KADER.
- KEİG [Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi] (2007). Kadın Emeği ve İstihdamı Toplantısı Raporu. Yay. Hazırlayan: S. Güre. İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı.
- Kakıcı, H. H.; Emeç, H.; Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye'de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri. *Ekonometri ve İstatistik*, 5, 20-40.
- Kalaycıoğlu, E. & Toprak, B. (2004). *İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın*. İstanbul: TESEV Yayınları.
- Kalaycıoğlu, S. & Rittersberger-Tılıç, H. (2001). *Cömert Ablaların Sadık Hanımları: Evlerimizdeki Gündelikçi Kadınlar*. Ankara: Su Yayınları.
- Karaduman, T.; Dikbayır, G.; Yaratım, D.; Karakaya, Z. (1996). *1990'lı Yıllarda Türkiye'de Kadın*. Ankara: Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü.
- Karkıner, N. (2006). Tarımda Kadın ve Bazı Yapısal İlişkiler. *İktisat Dergisi*, 469, 24–30.
- Keskin, D. (2002). Evde Çalışmanın Korunması. *İktisat Dergisi*, 430, 73–76.
- Kaytaz, M. (2005). *Türkiye'de Okul Öncesi Eğitimin Fayda Maliyet Analizi*. İstanbul: AÇEV Yayınları.
- Koray, M., Demirbilek, S., & Demirbilek, T. (1999). *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Kümbetoğlu, B. & Çağa, N. (2000). Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme. *Görüş*. Eylül. 56-65.
- Marmara Grubu Strateji ve Sosyal Araştırmalar Vakfı (2007). *Ulusal Kadın Politikaları - Eylem Planı: 2007-2012*. Yay. Hazırlayan: M. Suver İstanbul: Marmara Grubu Strateji ve Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Özar, Ş. (2005). GAP Bölgesi'nde Kadın Girişimciliği. Ankara: GAP-GİDEM Yayınları.
- Özar, Ş. (2007). Women's Access to Credit Organizations: Turkey. In Suad Joseph (Ed). *Encyclopedia of Women and Islamic Cultures*. Leiden: Brill Academic Publishers.
- Özbaş, F. (1990). Kadınların Eviçi ve Eviğışı Uğraşlarındaki Değişme. İçinde Ş. Tekeli (Der.), *Kadın Bakış Açısından 80'ler Türkiye'sinde Kadınlar* (ss. 129–158). İstanbul: İletişim Yayınları.

- Özby, F. (1994). Women's Labor in Rural and Urban Settings, *Boğaziçi Journal: Review of Social, Economic and Administrative Studies*, 8 (1-2).
- Özbilgin, M., Healy, G. & Aliefendioğlu, H. (2005). Academic Employment and Gender: a Turkish Challenge to Vertical Sex Segregation? *European Journal of Industrial Relations*, 11 (2), 247-264.
- Özdamar, S. (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Özcan, Y. Z., Metin-Özcan, K. & Üçdoğruk, S. (2003). Wage Differences by Gender, Wage and Self Employment in Urban Turkey: The Case of İstanbul. *Journal of Economic Cooperation*, 24, 1-24.
- Özkaplan, N. & Serdaroğlu, U. (2004). Yönetici Kadınlar: Türk Savunma Sanayi Örneğinde bir Analiz. *Ekonomik Yaklaşım*, Yaz-Güz,15(52-53), 77-93.
- Özmucur, S. (1997). Türkiye'de Özelleştirme ve Emek Piyasası, İçinde T. Bulutay (Ed.) Türk İşgücü Piyasası ile ilgili Temel Gelişmeler, Başbakanlık DİE. 171-210.
- Özsoy, Z. (1993). *Gender Differences in Career Development.: A Case Study in Banking Sector*. Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özyeğin, G. (2005). *Başkalarının Kiri: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Petrol-İş (2004). IMF Tahribatı: Türkiye 2000-2004. İstanbul: Petrol-İş Yayını.
- Petrol-İş (2004). *Kadın Dergisi*. Sayı 11.Ekim.
- Selim, R. & İlkaracan, İ. (2006). Kamu Sektöründe Kadın-Erkek Farklılıkları. İçinde D. Bayraktar, F. Çebi B. Bolat, (Der.), *Sıtkı Gözülü'ye Armağan*. İstanbul. (ss. 293-306). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yay. 293-306.
- Social Watch: [www.socialwatch.org](http://www.socialwatch.org) ET:18.10.2007
- Sönmez, M. (2007). *Türkiye İşçi Sınıfının Nicel Profili*, BİA Haber Merkezi. 26/04/2007
- Sugur, N. & Sugur, S. (2005). Gender and Work in Turkey: Case Study on Women Workers in the Textile Industry in Bursa, *Middle Eastern Studies*, 41 (2), 269-279.
- Süral, N. (1992). Türk İş Kanunu'nda Kadın. *Bülten*, 11, Nisan, 11-14.
- Tansel, A. (1996). Self Employment, Wage Employment and Returns to Education for Urban Men and Women in Turkey. İçinde T. Bulutay (Ed.) *Education and Labour Market in Turkey: Proceedings of a Seminar held in Ankara*. Ankara: State Institute of Statistics.
- Tansel, A. (1997). *Türkiye'de Özelleştirmeler Nedeniyle İşten Çıkarılanlar*. Economic Research Center Working Papers. 9719.
- Tansel, A. (2002). İktisadi Kalkınma ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye'den Zaman Serisi Kanıtları ve İllere göre Yatay Kesit Kestirimleri. İçinde T. Bulutay (Ed.) *Kadın İstihdamı*. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü.
- Tek Gıda İş (2006). *Tek Gıda İş Dergisi*, 97.
- Toksöz, G. & Erdoğan, S. (1998). *Sendikalı Kadın Kimliği*. Ankara: İmge Yayınevi.
- Toksöz, G. & Özsuca, Ş. (2002). Enformel Sektörde İstihdamın ve İşgücünün Özellikleri, *İktisat Dergisi: Ev Eksenli Çalışma Özel Sayısı*. Ekim.

- Tunalı, İ. (1996). Education and Work: Experiences of 6-14 Year Old Children in Turkey. In T. Bulutay (Ed., *Education and the Labour Market in Turkey: Proceedings of a Seminar Held in Turkey, The State Institute of Statistics*, Ankara.
- Tunalı, İ. (1997). To work or Not to Work: An Examination of Female Labor Force Participation Rates in Urban Turkey, *Paper presented at the Middle East Technical University, Conference on Economics held in Ankara* September 18-20.
- Tunalı, İ. (2004). *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması*. Türkiye İş Kurumu. (Avrupa Komisyonu'na sunulmak üzere hazırlanmış rapor.) [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr)
- Turkish Republic Prime Ministry Directorate General on The Status and Problems of Women (1997). *Combined 2nd and 3rd Periodic Country Report of Turkey to the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW)*, Ankara.
- Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (2001). *Türkiye'de Kadın 2001*. Ankara.
- Türk-İş, ILO, UNFPA. (2005). *Kadın Emeği Platformu Komisyon Raporları*. Ankara: Türk İş Yayınları.
- TİSK (1999). Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II. Ankara: TİSK Yayın No: 192.
- TİSK (2001). Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri. Ankara: TİSK Yayın No: 205.
- TİSK (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*. (Proje Sorumluları: S. Aytaç & M. Sevüktekin) Ankara: TİSK Yayın no: 219.
- TİSK (2006). *Kadın İstihdamı Zirvesi*. Ankara: TİSK Yayınları.
- TÜSİAD (2000). *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- TÜSİAD (2002). *Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- TÜSİAD (2004). *Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- TÜSİAD (2005a). *Türkiye Ekonomisi'nde Sermaye Birikimi, Verimlilik ve Büyüme (1997-2003): Uluslararası Karşılaştırma ve AB'ye Yakınsama Süreci* (2014). İstanbul: TÜSİAD Yayını.
- TÜSİAD (2005b). *Doğru Başlangıç: Türkiye'de Okul Öncesi Eğitim*. İstanbul: TÜSİAD Yayını.
- TÜSİAD (2005c). *DTÖ ve AB'deki Gelişmeler Işığında 21. Yüzyılda Türkiye Tarımı*. İstanbul: TÜSİAD Yayını.
- TÜSİAD (2007). *1 Ocak 2014 Tarihinde Avrupa Birliği'ne Tam Üyelik Hedefine Doğru: Güçlü Demokrasi, Güçlü Sosyal Yapı, Güçlü Ekonomi. TÜSİAD Seçim Tartışma Platformu Gündemi*. Haziran. <http://www.tusiad.org/raporlar>.
- Urhan, B. (2007). Nasıl Olursa Olsun İş (mi)? Petrol-İş Kadın Dergisi. Sayı 25. 24-25.
- World Bank (2006). Turkey Labor Market Study, Report no: 33254-TR. [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)
- World Economic Forum (2007). *Global Gender Gap Report 2007 Türkiye* [www.weforum.org](http://www.weforum.org) ET:15 Eylül 2007
- Yücesan-Özdemir, G. & Erkanlı, H. (2005). Eşitsizliklere Karşı Çıkmak: Beyaz Yakalı Kadın Çalışanlar ve Eleştirel Bilinç. *Tes-İş Sendikası Dergisi: Çalışma Hayatında Kadınlar*, 1, 65-69.



B Ö L Ü M

SİYASAL KATILIM





# 1. GİRİŞ: TÜRKİYE'DE KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİNİ BELİRLEYEN SİYASAL DİNAMİKLER<sup>1</sup>

## 1.1. Modern Toplumların Cinsiyet Eşitsizliği Dokusu: Özel Kamusal Alan Ayrımı

Modern toplumlarda gündelik yaşamın özel alan-kamusal alan diye ayrılması ve kamusal alanın erkeklerin sorumluluğunda, özel alanın da kadınların sorumluluğunda görülmesi çok temel kurucu bir ilkedir. Bu bakış açısı, insanları kadınlar ve erkekler olarak ayırıyor; sahip olacakları haklar, yükümlülükler ve özgürlükler açısından farklılaştırıyor ve 'erkek egemenliği'ne dayalı bir cinsiyet rejiminin sürekliliğini sağlıyor. Bu nedenle, kadınlar ailede bakım, yetiştirme, beslenme gibi işleri yaparken bu işler, kamusal dünyanın temel ilkeleri olan emek-hak-karşılık bağlamında değil, sevgi-minnet-fedakârlık bağlamında ele alınıyor. Erkek emeği ise kamusal ilişkiler içinde; piyasada işçi, devlet karşısında vatandaş, toplum karşısında insan olarak tanımlanıyor; hak ve özgürlüklerin sahibi olarak siyasal örgütlenme, toplu pazarlık yapma, ücret ve sosyal güvenlik haklarını talep etme gibi kamusal/siyasal ilişkilerin içinde konumlanıyor.

Modern toplumların ortaya çıkışından bu yana, kadınlar, özel alan denen evlilik ve aile ilişkileri alanına kapatılarak kamusal yaşamın fırsatlarından, özellikle de eşit vatandaş olma ve eşit düzeyde temel insan haklarından yararlanma haklarından mahrum bırakılmıştır. Bu durum 19. yüzyılın başından itibaren ve 20. yüzyılın sonunda giderek ivme kazanan kadın hakları mücadeleleri ile değiştirilmeye çalışılmıştır. Bu mücadelelerin somut bir ürünü olan **CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) kadın hakları evrensel bildirgesi niteliğini taşır**. Türkiye bu antlaşmayı 1985 yılında imzalamış ve 1986 yılında uygulamaya koymuştur.

Türkiye'de yakın dönemde büyük bir canlanma ve güçlenme dönemi yaşamakta olan **kadın hakları hareketi, Osmanlı dönemi kadın hareketinin mirasçısı ve erken Cumhuriyet dönemi ulusal kadın hakları aile politikaları ile şekillenen toplumsal yapıların bir ürünüdür**. Cumhuriyetin kadın hakları reformu, yeni bir Türk devleti kurmayı amaçlayan milliyetçi akımın etkisinde şekillenmiştir. Bu şekillenme modern Türk Devletine ve Türk Ulusuna uygun 'Türk kadını' ve 'Türk ailesi' oluşturma politikalarıyla gerçekleşmiştir. Modern kadın olma yeni evlilik ilişkileri, çocuk yetiştirme politikaları, modern evler döşeme ve modern beslenme-egitim anlayışlarını topluma öğretme çabalarının bir bileşeni olmuştur.

Bu tarihsel sürecin bir devamı olarak **Türkiye'de kadın hakları sorunları devlet rejiminin sürdürülmesi meselelerine gömülüdür**. Türk modernleşme hareketinin doğuş ve gelişim aşamaları, dünyanın Doğu-Batı olarak ayrıştırıldığı bir ideolojik harita içinden algılandığı bir dönemde şekillenmiştir. Doğu-Batı ideolojik ayrımı, bilindiği üzere, bir yanda bilim, uygarlık, akıl/rasyonalite,

---

1 "Siyasal Katılım" başlıklı bölüm Prof. Dr. Serpil Sancar Üşür tarafından yazılmıştır.

sanayileşme diğer yanda ilkelik, barbarlık, gelişmemişlik, kadınların köleliği gibi ayrımlara dayanmaktadır. Bu bağlamda oluşan 'uluslaşma' ve 'sömürgelerin bağımsızlaşması' mücadelelerinin bir parçası olan Türk modernleşmesi kendisini 'Batı' ile çelişkili bir özdeşlik ile tanımlamıştır: "Batı'nın bilim ve teknolojisi gereklidir; ama kendi milli-yerli kültürümüzü, yani aile yapısını Batı'ya uydurmadan koruyarak modernleşmek gerekir" düşüncesi egemen olmuştur<sup>2</sup>.

Türkiye'de siyasal rejimin kendini 'modern bir cumhuriyet' olarak tanımlaması, geleneksel yaşam biçimlerinin ve dinsel örgütlenmelerin devlet tarafından düzenlenip 'asimile' edilecek alanlar olarak görülmesine dayanır. Devletin dinsel eğitim, ritüel ve uygulamaları kurumsal, ideolojik ve bürokratik araçlarla 'düzenleme' siyaseti çoğu zaman aile ile ilgili çatışan modeller, kadın hakları ile ilgili zıt düzenlemeler üzerinde somutlaşarak ve sembolleşerek sürdürülmüştür. Evlenme/boşanma ile ilgili haklar, erkeklerin birden fazla kadınla evlenememesi, kız çocuklarının mirastan eşit pay alması, kadınların başlarını örtmesi-örtmemesi siyasal rejim, din ve kadın hakları meselelerini iç içe geçirmiştir. **Din ya da devlet temelli iktidar örüntülerinin arasındaki uzlaşma ve çatışma dinamikleri kadınların kendi yaşam biçimleri ve bedenleri üzerindeki bireysel hak ve özgürlükleriyle ilgili düzenlemelerin bir tür din ya da devlet meselesi olarak yaşanmasına yol açmaktadır.** Bu durum, kadın haklarıyla ilgili sorunların çözümünü çok zorlaştırmakta, birçok alanda kadınların eşitlik ve özgürlüğüne dayalı hakların uygulanması olanaksız hale gelmektedir.

Yakın dönem Türkiye tarihine baktığımızda, **kadınların siyasal yaşama katılma ve sivil örgütlenme biçimlerinin 1930'lu yılların tek parti dönemi rejiminin etkisi ile şekillendiğini ve bu durumun hala devam ettiğini görürüz.** Avrupa'da yükselen otoriter siyaset eğilimine paralel olarak Türkiye'de de bütün siyasal örgütlenmelerin yasaklandığı ya da devlet denetimine alındığı "tek parti dönemi" kadınların siyasal hakları elde etme mücadelesini de sönmüştür. Kadınlara siyasal haklarının verilmesini ve devletten bağımsız örgütlenmeyi savunan başta Türk Kadınlar Birliği (TKB) olmak üzere kadın örgütlerinin kapatıldığı<sup>3</sup>; faaliyette bulunma koşulunun siyasal haklar isteme değil, sosyal yardım faaliyeti yapmaya yönlendirildiği bu yıllar önemli bir dönemdir. Çok partili yaşama geçildikten sonra da, 1980'lerin sonuna kadar, kadın örgütlerinin siyasal amaçlarla değil, sosyal yardım amacıyla örgütlenmesine dayalı bu modelin egemenliğini sürdürdüğünü görüyoruz. Tek parti rejiminin kadınların siyasal amaçla değil, sosyal ve kültürel amaçlı, erkeklerden ayrı örgütlerde 'mobilize edilmesi' olarak tanımlayabileceğimiz bu yapısı, bugün de siyasal partilerde kadınların siyasal katılımlarına egemen olan tarihsel bir mirastır.

**Türkiye'de tek parti döneminde kadınların siyasal katılım biçimlerini şekillendiren bu model ister sağda ister solda olsun, siyasal toplumun önemli bütün aktörleri tarafından zaman içinde benimsenmiş ve içselleştirilmiştir.** Bu modele göre, kadınların esas işi anne ve eş olarak aileyi sürdürmektir; bu nedenle Türk kadını'nın kamusal görünürlüğü sınırlı, icazetli ve asimetriktir. Kamusal alanlara modernliğin gereği olarak kabul edilen kadınların, bir yandan erkek

2 Sancar Üşür, 2004a.

3 Zihnioğlu, 2003.

egemen yapılar ve örgütler içinde bir anne ve eş gibi uyumlu, sessiz ve sadık olmaları beklenmiş, diğer yandan, lideri, ideolojiyi, partiyi de büyük sadakatle savunacak bir 'yoldaşlık' beklentisi buna eşlik etmiştir. Kadın hakları mücadelesinin bağımsız ve özgürlükçü içeriğinin sonunu getiren bu dönüşümler siyasal partilerin örgütlenme anlayışlarına, kadın kolları yönetimlerine ve parti ideolojilerine de yansıyor ve devam etmiştir. Bu modele göre kadınlar, siyasal partiler içinde sadece yardımcı ve ikincil rollerde, cinsiyetçi içerikle şekillendirilmiş konumlara ulaşabilirler. Çok partili yaşama geçişle birlikte Türkiye'de çok şey değişmiş, ama bu model değişmemiştir. **Tek parti döneminin bir mirası olan bu anlayış nedeniyle hiç bir zaman siyasal parti yönetimlerinde kadınlar söz sahibi olamamışlardır; önemli kadın politikacılar yetişmemiş ve kadın-erkek eşitliği siyasal alanda kendine politik destek bulamamıştır.**

Bu model, aslında bütün dünyada otoriter rejimlerinin uyguladığı bir 'devlet politikası' olmakla birlikte, zaman içinde, dinsel geleneklere uyumlu ya da muhafazakâr siyasetlerin de kendilerini çok rahat hissettikleri bir cinsiyet rejiminin temelleri haline de dönüşmüştür. Kadınların sınırlı rollerde kamusal alana kabul edildikleri, ama hiç bir zaman erkeklerle eşit koşullarda toplumsal kararlara katılmalarının gerçekleşmediği bir cinsiyet rejimidir bu. Bu modelin muhafazakâr ve dindar siyasal görüşler tarafından içtenlikle benimsenerek yaygınlaştırılması, kadınların temel insan haklarının açıkça ihlal edildiği toplumsal uygulamaları da kolay kolay karşı çıkılamaz hale getirmiştir.

Öte yandan 1960'lı yıllarla birlikte Türkiye'de gelişmeye başlayan demokratik ve özgürlükçü siyasal hareketler ile kadın hakları mücadelesi arasında da mesafeli bir ilişki olagelmıştır. Kadın hakları hareketinin güçlü ve kalıcı etkiler yaratabilmesi, büyük ölçüde, bir ülkedeki özgürlükleri ve demokratik açılımları savunan siyasal hareketlerle yakınlığına ve ortak davranma alışkanlığına bağlıdır. Bu bağlamda, öncelikle, **eşitlik ve özgürlük ilkelerini demokrasinin kaçınılmaz temeli olarak savunan siyasal hareketler ile kadın hakları hareketlerinin ilişkisi stratejik önem taşır.** Liberal ve sol siyasal hareketler devletin demokratikleştirilmesi için savundukları politikalarla savaşa, militarizme, askeri işgallere, sınıfsal sömürüye karşı insan haklarına dayalı demokratik değerleri güçlendirirler. Kadın hakları hareketi ise aile ve kültürel/dinsel cemaatler içindeki kadın hakları ihlallerine, toplumda mevcut cinsiyet ayrımcılığına, cinsel şiddet ve istismara karşı yürütülen özgürlük mücadelelerinin aktörleridir. Güçlü bir demokrasi için bu iki farklı siyasal hareketin işbirliği içinde olması gerekir. Türkiye bu açıdan oldukça şanssız bir tarihsel süreç yaşamıştır ve halen de yaşamaktadır. Türkiye'de liberal ve sol özgürlük mücadeleleri büyük ölçüde 'devleti demokratikleştirme' sorununa odaklanmıştır. Bu bağlamda da anayasal vatandaşlık hakları ve sınıfsal/sendikal örgütlenme hakları odaklı siyaset tarzları egemen olmuştur. Sol ve liberal siyasetler, 'aile'de ve 'erkek egemenliğine dayalı kurumlar' içindeki kadınların insan hakları ihlallerini kendi 'sorun tanımı' içinde görmemektedirler. 'Demokratikleşme siyaseti' ile kadın hareketinin savunduğu 'kadın hakları' ve 'kadın-erkek eşitliği siyaseti' arasında yeterince bağ kurulmamış ve toplumun eşitlik talep eden farklı kesimlerini bir araya getiren ortak bir 'demokrasi mücadelesi' gelişmemiştir. Bu nedenle solun 'kitle örgütleri'nde, işçi sendikalarında ya da kitle tabanı olan siyasal partilerde kadınların eşit katılımı hiç gerçekleşmemiştir; bu durumun da ciddi bir demokrasi sorunu olduğu genel kabul gören bir düşünce haline gelmemiştir.

## 2. TÜRKİYE'DE KADINLARIN SİYASAL KATILIMI: ÇELİŞKİLER VE BAŞARILAR

Türkiye'de kadınların farklı düzeylerdeki örgütlü, 'ad hoc' ya da sivil siyasete katılımının Osmanlı İmparatorluğu döneminden başlayarak ve Cumhuriyet döneminde artarak devam ettiğini görmekteyiz. Fakat siyasal partilerin yönetim organlarına ve seçimle oluşan meclislere (hem ulusal hem de yerel düzeydeki) kadınların katılımı ve siyasal temsili hala gerçekleşmemiştir.

Türkiye'de ilk kez 8 Şubat 1935'te, TBMM Beşinci Dönem seçimleri sonucunda 18 kadın milletvekili Meclis'e girmiştir. O günden günümüze kadar Türkiye Büyük Millet Meclis'inde 9,134 milletvekili içinde sadece 236 kadın milletvekili seçilebilmiştir. Yani Cumhuriyet tarihi boyunca, Meclisin sadece %2,6'sı kadın olmuştur. 2007 Genel Seçimlerine kadar Meclis'te en yüksek kadın oranına İsmet İnönü'nün Başbakanlığı (1935-1937) döneminde 18 milletvekiliyle ulaşıldı. Bu dönemdeki % 4,5 olan kadın temsil oranı ancak 2007 seçimlerinde %9,1 ile aşılabildi. Meclis'te en az kadın milletvekili olduğu dönem, üç kadın milletvekili ile 1. Mendere Hükümeti (1950-1951) ve 27 Mayıs 1960 askeri yönetimi arkasından gelen 1961-1965 dönemi oldu<sup>4</sup>.

1935 yılından günümüze kadar yalnızca 14 kadın farklı hükümetlerde bakanlık görevi üstlendi<sup>5</sup>. Parlamento içinden bir kadın milletvekili ancak 1987 seçimlerinden sonra hükümette yer aldı. 1991 yılına kadar kurulan 3 kabinede 1 kadın milletvekili; iki kez Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bir kez de Devlet Bakanlığı görevlerini üstlendi (İmren Aykut). 1991-1993 yılları arasında görev yapan 49. Hükümette 3 kadın milletvekili (Tansu Çiller, Güler İleri ve Türkan Akyol) devlet bakanı olarak görev yaptı. 1993 yılında Türkiye'de ilk kez bir kadın Başbakan, Tansu Çiller işbaşına geldi. 1995 genel seçimleri sonucu kurulan 53. hükümette seçimle parlamentoya girmiş 3 kadın Bakan görev aldı. Bu 3 kadın Bakan, Kadın Aile ve Sosyal Hizmetlerden Sorumlu Devlet Bakanı, Turizm Bakanı ve Ekonomiden Sorumlu Devlet Bakanı olarak görev yaptı. 1996 tarihinde kurulan 54. Hükümette ise biri Başbakan Yardımcısı ve Dışişleri Bakanı, ikisi Devlet Bakanı ve biri İçişleri Bakanı olarak görev yapan 4 kadın Bakan bulunmaktaydı<sup>6</sup>.

1950 yılında ilk kadın belediye başkanı Müfide İlhan Mersin'den seçildi. Türkiye'de ilk kadın bakan Av. Nermin Neftçi'dir. 12 Mart sonrası dışardan kurulan 38. Sadi İrmak hükümetinde (1974-1975) Kültür Bakanı olmuştur. Ayrıca kendisi TBMM Başkan Vekilliğini yapan ilk kadındır. İkinci kadın bakan olarak Türkan Akyol, 1971 yılında göreve atandı. Üniversitelerde ilk 'Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi', 1989 yılında İstanbul Üniversitesi'nde kuruldu. Kadınlara kaymakamlık yolu ancak 1989 yılında açıldı. İlk kadın kaymakam Özlem Bozkurt 1995 yılında göreve atandı. Yerel yönetimler bünyesinde şiddete uğrayan kadınlara yönelik hizmet veren ilk kadın sığınma evi, Bakırköy Belediyesi

4 Rakamlar için bkz: TÜİK'in 2003 tarihli 'Seçim Yılı ve Parlamenter Sayısı İstatistiği', www.tuik.gov.tr

5 Türkan Akyol, Hayriye Ayşe Nermin Neftçi, İmren Aykut, Tansu Çiller, Güler İleri, Aysel Baykal, Işıl Saygın, Ayfer Yılmaz, Meral Akşener, Melda Bayer, Tayyibe Gülek, Aysel Çelikel, Güldal Akşit, Nimet Çubukçu.

6 Bu veriler için bkz; CEDAW 2.3 birleşik rapor, bkz. dipnot: 55.

tarafından 1990 yılında kuruldu. Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk kadın Vali Lale Aytaman, 1991 yılında Muğla'ya atandı<sup>7</sup>.

Türkiye'de ancak 1980'li yılların ikinci yarısından başlayıp günümüze kadar güçlenerek devam eden 'kadın hakları hareketi' sayesinde birçok kadın sorunu gündeme gelerek tartışılır olmaya başlandı. Bu tarihten sonra kadın-erkek eşitliğini sağlamada önemli adımlar atılmaya başlandığını ve sürecin hızlandığını görüyoruz. **Bugün için gelinen noktada artık, bazı temel kadın sorunları ile ilgili olarak** –örneğin kadınların okullaşma oranlarının artırılması, aile için şiddetin önlenmesi, kadınların eşit siyasal katılımının sağlanması– **kadın örgütlerinin çoğunluğunun desteklediği bir 'ortak gündem' oluşturulması gerçekleşmiştir.** Bu politikanın somut örnekleri, kadın-erkek eşitliğine uygun Medeni Kanun ve Ceza Kanunu değişikliklerinin gerçekleştirilmesi sürecinde kadın örgütlerinin yürüttüğü ortak kampanyalar ve lobi çalışmalarında açıkça gözlenmiştir.

### **Kadın hakları mücadelesi yerel ile küresel arasında yeni bir bağ kurmuştur.**

Türkiye'de kadın hakları talepleri karşısında siyasal partilerin, kamu politikalarının ve piyasada istihdam kararlarını alan aktörlerin büyük ölçüde duyarsız olmaya devam etmeleri, kadın örgütlerini, ulusal düzeydeki politik aktörlerden çok, uluslararası alandaki politik aktörlerle ilişki kurmaya yöneltmiştir. Türkiye'de kadın örgütlerinin sayısız çabası ve mücadelesine rağmen, ulusal düzeydeki siyasal çevrelerden kadın sorunlarının çözümünde yeterli siyasal ve mali destek sağlanamamaktadır. Bunun sonucu olarak, **kadın örgütlerinin 1980'lerden sonra, uluslararası alanda önemli bağlantılar geliştirerek, dünyada büyük bir ivme kazanan küresel kadın hareketinin oluşturduğu iletişim ve örgütlenme ağlarında önemli bir yere sahip olduğunu söyleyebiliriz.** Bu iletişim ağları içinde Türkiyeli kadın örgütleri kendi devletlerinden ve siyasal sistemlerinden bulamadıkları siyasal ve mali desteğin bir kısmını sağlayabilmişler ve başka ülkelerdeki benzer deneyimlere sahip örgütlerle işbirliği yaparak, önemli bir gelişim göstermişlerdir.

Türkiye'nin CEDAW'a imza atması, kadın haklarından sorumlu bir Devlet Bakanlığı ve Genel Müdürlük kurulması, çok sayıda uluslararası proje finansmanının sağlanması bu uluslararası işbirliğinin önemli göstergeleridir. Gerek Birleşmiş Milletler (BM) gerekse Avrupa Birliği (AB) gibi örgütler nezdinde sağlanan destekler, Türkiye'de kadın hakları gündeminin kamuoyuna taşınmasında önemli rol oynamıştır. **Kadınların yaşadığı hak ihlalleriyle mücadele etmeye çalışan kadın örgütleri, ulusal düzeydeki siyasal kurumlardan bulamadıkları desteği uluslararası düzeyde çalışan kurumlardan sağlamış ve böylece yerel-küresel ittifakının önemli bir örneğini oluşturmuştur.**

Ulusal bütçenin sunacağı mali kaynaklara ulaşamayan ve bununla ilgili siyasal karar süreçlerinden dışlanmış konumdaki kadın örgütleri, uluslararası fonlar sayesinde hayata geçme şansı bulan 'kadın projeleri' sayesinde şiddete uğrayan kadınlara yardım etme, yerel düzeyde örgütlenme, bilgi ve kaynaklara ulaşım gibi birçok konuda sorun çözme ve güçlenme şansı yakalamıştır.

<sup>7</sup> Türkiye'de ve dünyada kadının yeri: Sosyal hayattan, iş hayatına kadar Türkiye'de kadın araştırması, CNNTürk, 11 Mart, 2005 tarihli haber.

Bu durum Türkiye'de yeni tür bir kadın örgütlenmesi yaratmış ve kadın haklarını savunma anlayışı ve siyaset yapma tarzı büyük ölçüde bu süreçten etkilenmiştir. **Kadın hareketinin içindeki çoğu örgütlerin yapısı dönüşmüştür; somut hedefli, sorun odaklı, uluslararası finansmanlı, profesyonel kadrolarla çalışan ve kadınlar için destek ve savunma hizmetleri üreten kadın örgütleri haline gelmişlerdir.** Bu gelişme, devlet kurumlarının bir 'kamu politikası' olarak tanımlayıp çözümünü üstlenmediği 'kadın sorunları' alanının kadın örgütleri sorumluluğuna devredilmesine yol açmıştır. **'Yerel-küresel kadın dayanışması' içinde güçlenen ve uluslararası mali fonların desteğiyle 'hizmet üreten' kadın örgütleri, Türkiye'de sivil toplumun en güçlü aktörleri haline gelerek yeni bir oluşumun öncüleri olmuştur.** Bu süreçte şekillenen kadın örgütleri, giderek sayıları artan 'kadın projeleri' ile 'kamu hizmeti yürüten' sivil örgütler haline dönüşmekte ve 'sorun çözme' odaklı çalışarak kamu hizmeti kurumları gibi sorumluluklar üstlenmektedir.

Türkiye'de kadın hakları hareketinin, yakın zamanlarda, bir sivil toplum hareketi haline dönüşerek 'güçlenme siyaseti' yürütmesinde öne çıkan kadın örgütlerinin önemli bir kısmı 'Atatürk'ün kadınlara verdiği haklar' söyleminin artık mevcut durumu açıklamaya ve çözmeye yetmediğini düşünmektedirler. **Artık, kadın sorunları 'laiklik' ve 'çağdaşlık' terimleriyle kucaklanabilir bir alan olmaktan çıkmıştır.** Türkiye'de kadın hakları alanı farklı ideolojik kimliklerin karşılıklı mücadele alanı olmaya devam etse bile, kadın örgütleri bu somut sorunların çözümünde geliştirdikleri yeni stratejiler ile örgütlenerek, kamu politikalarını etkileyerek, yeni yasaların çıkmasını sağlayarak, lobicilik becerilerini geliştirerek yeni bir kadın siyaseti oluşturma doğrultusunda ilerlemektedirler.

Siyasal partiler ve sendikalar gibi 'kurumsal' siyasal katılım örgütlerinde yönetici konumundaki **'seçici erkek liderler'e yakın olmayı, onlar tarafından beğenilip seçilmiş olmayı 'siyaset yapmak' sayan kadın politikacılar ile kadın hakları savunucusu kadınlar arasında giderek artan bir gerilimin yaşanmaya başladığını söyleyebiliriz.** Siyasal örgüt yöneticilerinin kendilerine yakın ve yönetilebilir buldukları ve gerektiğinde kolayca saf dışı bırakabilecekleri 'tanıdık' birkaç kadını seçip 'vitrin'e koyarak, bütün diğer kadınları görmezden gelmeleri ve kendi seçtikleri kadınların 'bütün kadınları temsil ettiği'ni iddia etmeleri, aslında 'cinsiyetçi refleks'ler üzerine kurulmuş bir 'erkek siyaseti'nin tipik göstergesidir. Bu tarz 'eril siyaset'in kadın politikacılar açısından da 'seçilmeyi bekleme' yanılgısı yaratması, öte yandan siyasete katılmayı ve örgütlerin farklı karar organlarında yer almayı talep eden çok sayıda kadının da önünü tıkayan bu tarzın giderek artan bir eleştiriye maruz kaldığı görülmektedir. **Siyasetteki bu 'eril tarz egemenliği' kırmanın tek yolunun kadınların giderek artan oranda ve büyük sayılarda siyasal karar süreçlerine katılımlarının sağlanması olduğu giderek daha çok vurgulanmaktadır.**

Kadınların siyasal kararlara katılımını gerçekleştirecek adımların en önemlilerinden olan kadın örgütleri ile 'seçilmiş' kadın temsilciler arasında iletişim ve işbirliğinin sağlanması giderek artan bir düzeyde gerçekleşmektedir. Çok sayıda milletvekili, bürokrat, politikacı, parti yöneticisi ve hatta kadın bakan, bu süreç içinde kadın örgütleriyle birlikte toplantılarda bir araya gelerek tartışıyorlar; birbirlerini karşılıklı bilgilendirilip yönlendiriyorlar; kadınların siyasal talepleri, sağından solundan eksiltilmiş halde de olsa, siyasetin gündemine bu sayede taşıyor. **Bu durum Türkiye'de kadın-erkek eşitliği politikalarının hayata geçmeye başladığı yeni bir dönemin göstergesidir.**

Gelinen somut noktada, kadın hareketinin belli konularda kendilerine ait bir siyaset alanı ve siyaset gündemi oluşturmayı başardığını söylemek gerekir. Bu süreç içinde kadınlar kendi ideolojik kimliklerini, siyasal tercihlerini sorgulamayı ve eleştirmeyi; tercihlerinin farklılığına rağmen kadınlar için önemli siyasal taleplerin arkasında birlikte durmayı daha çok becermeye başladılar. Artık 'namus cinayeti', aile içi şiddet, evlilikte eşit mal paylaşımı, kadınların kararlara eşit katılımı, kız çocuklarının eğitim önceliği gibi konularda kadınların ortak bir 'siyaset' oluşturmayı başardığını görüyoruz.

### 3. KADINLARIN SİYASAL TEMSİLİ: İLKELER VE TARTIŞMALAR

**Kadınların siyasal temsil ilkesi 'biyolojik olarak kadınlık' değil, bir 'politik mücadele öznesi olarak kadınlık'tır!**

Kadın hareketi içindeki tartışmaların önemli bir boyutu, kadınların siyasal partilerde ve parlamentoda 'eşit siyasal temsili' için uygulanacak strateji ve taktiklerin, kullanılacak teknik araçların ne olması gerektiği konusunda yoğunlaşmıştır. Bu konuda bir 'görüş birliği' oluştuğunu söylemek zordur. Olumlu ayrımcılık politikaları, diğer deyişle 'kota' talebinin ne anlama geldiği ve ne tür sonuçlara yol açabileceği yoğun olarak tartışılmaktadır. **Kadınların, kota uygulanarak siyasal temsil haklarını kullanabilir hale getirilmeleri söz konusu olduğunda kadın olmanın bir 'biyolojik kategori'ye mi indirildiği tartışılmaktadır.** Tartışmanın bir tarafı, kadınların siyasal temsilinin dayandığı ilkenin bu olmasının, kadınların bir 'biyolojik' kategori olarak algılanmasına yol açacağı; bunun da siyasal temsil ilkesi olamayacağı görüşünü savunarak ancak belli bir kadın bilincine sahip olanların kadınları 'temsiledebileceği'ni savunmaktadırlar. Diğer görüşü savunanlar ise, kadınların belli bir sayıyı aşan oranda temsil edilmesi halinde ancak 'kadın bilinci'nin gelişme ortamını bulabileceği ve ancak ondan sonra 'kadın temsili'nden bahsedilebileceğini iddia etmektedirler<sup>8</sup>.

Kadınların siyasal temsilini sağlamak için 'sayılar' değil, 'kalite' önemlidir ve bu kalite kota ile sağlanamaz diyen görüşün bazı iddiaları vardır. Bu görüşün 'sağ muhafazakâr' ve 'sol radikal' tarzları olduğunu söylemek mümkündür. Siyasal deneyimi ve siyasete uygun kişiliği olmayan kadınların kota ile 'temsilci' olsalar bile siyasete 'fıtratları gereği' uygun olmayacakları görüşünü savunan 'muhafazakâr' görüşe söylenecek çok laf yoktur. Esas olarak kadınların siyasal temsilinde 'nicelik değil, nitelik önemli' görüşünü savunanların söylediği önemli iddiaları tartışmak gerekir. Kota ile temsilci olarak seçilecek kadınlar, ne kadar çok olurlarsa olsunlar, eğer bir politik bakış açısı ve 'örgütlü' bir duruşu olmayan kadınlar arasından seçilmişlerse, çok rahatlıkla 'kadın düşmanı kadınlar' ya da 'erkek politikacı güdümünde kadınlar, olabilirler; bu da kadınların sorunlarının çözümüne değil, saptırılmasına ve zemin kaydırılmasına yol açabilir. **Kadınların siyasal temsilcisi olmak için sadece kadın olmak yeter demek sorunlu ve 'apolitik' bir görüştür. Çünkü siyasal temsil haklarını kullanabilmek için mücadele veren kadınlar biyolojik nitelikleriyle tanımlanan bir insan grubu değil, politik haklar talebi ile kendini tanımlayan bir politik gruptur.** 'Siyasal temsil'in temel ilkesi de zaten

8 Bu tartışmalara iyi bir örnek için bkz: Savran 2007 ve 2004.



kendi çıkar tanımını yapabilen ve bu çerçevede siyasal kararlara katılım talep eden insan topluluklarının varlığıdır. Diğer deyişle, kadınların eşit siyasal temsili için hem nüfusun yarısı olan kadınların bir 'siyasal temsil kategorisi' olarak kabul edilerek 'kota' ile desteklenmesi, hem de kadınlar tarafından ileri sürülmekte olan 'talep'lerin temsili gereklidir. Hem toplumsal grup olarak kadınları, hem de onların taleplerini dikkate almayan demokratik bir temsil düşünülemez. Bu iki boyutun bir arada gerçekleşmesi ile ancak kadınların eşit siyasal temsilinden bahsedilebilir.

Her şeyden önce kota politikalarının bugün 'uluslararası' kadın hareketinin en çok tartıştığı, birçok ülkede uygulanan ve uluslararası sözleşmelerde kadınların eşit siyasal temsili sağlamak için uygulanması kaçınılmaz hale gelmiş bir 'seçim tekniği' olduğunu vurgulamak gerekir. **Son 20–30 yılda büyük ölçüde kadın örgütlerinin mücadeleleri içinde oluşmuş bir 'seçim tekniği' olan kota uygulamasının, bunun için mücadele eden bir kadın hareketinin olmadığı yerde –en azından bugünün dünyasında– var olamayacağı bir gerçektir. Elbette 'kota' ancak kadın hareketinin yürüteceği bir 'kadın hakları siyaseti' ile birlikte var olabilir.** Yani kotanın savunulduğu ve uygulanmasının talep edildiği yerde, esas olarak 'erkek egemenliği'ne karşı yürütülen bir siyasal mücadelenin var olduğu gerçeğinden hareket etmek gerekir. Dolayısıyla kadınların siyasal temsili olanaklı kılan 'büyük sayılar'ın, yani en az 1/3 veya 1/2 oranında kadının sivil, enformel, kamusal ya da 'ad hoc' siyasal süreçlerde varlığını hedefleyen kota politikaları, bunu sağlayacak aday olma, seçilme ve kararlara katılma süreçlerinin yeniden şekillendirilmesidir. Bu süreçlerin gelişimi, aynı zamanda, 'kadın olma'nın biyolojik bir kategori olmaktan çıkmış, siyasal bir kategoriye dönüşmüş olduğunun da göstergesidir.

**Türkiye'de kadınlar için 'siyasal temsil' siyasal parti sistemi reformuna bağlı hale gelmiştir.**

Kota talebinin kitleselleşmeye başladığı bu dönemde 'kadınların siyasal temsili'nin içinin boşalması riski vardır. Gözlenen gerçek şu ki, bugün kadınları içine almak için kota politikasını ciddi ciddi uygulamaya niyetli siyasal partiler Türkiye'de parlamentoda temsil edilen partiler arasında yoktur (DTP dışında). Kotayı gönüllü uygulayacak siyasal partilerin olmayışı 'yasal kota'yı gündeme getirmektedir. Kota uygulamasını 'yasal' hale getirmek için siyasal partiler ve seçimleri düzenleyen yasaların değiştirilmesi gerekmektedir. **Kota uygulamalarını olanaklı kılacak yasal değişimler Türkiye'de 'siyasal temsil' sorunlarının çözümü ile ilgili demokrasi meselelerine bağlı, yani siyasal parti sisteminin ve siyasal temsilin ilkelerinin demokratikleştirilmesi meselesiyle ilişkilidir.** Dolayısıyla kadınların 'temsil' talebi Türkiye'de siyasetten dışlanan bütün diğer kesimlerin 'siyasal hak talebi' ile aynı mecrada değerlendirilmesi gereken bir 'demokrasi meselesi'dir. **Kota, ancak böyle bir bağlamda demokratik siyasal temsilin bir ilkesi haline gelebilir.**

Türkiye'de egemen 'eril siyaset'in seçimler söz konusu olduğunda sürekli 'vitrin kadınları'nı aday göstermeleri alışkanlığının nasıl aşılabileceği son yıllarda en çok tartışılan konulardan biri haline gelmiştir. Bu tartışmalarda 'kadın bakış açısına sahip olan kadınların seçilmesi' gibi terimler üretilmiştir. Kadınların siyasal temsili ancak 'kadın bakış açısına sahip kadınlar' ile gerçekleşeceği düşünülmek-

tedir. 'Kadın bakış açısına sahip kadın' ile anlatılmak istenenin, siyasal meşruiyetini ve gücünü kadınları dışlayan eril siyaset odaklarından değil, kadın seçmenlerden alan kadın siyasetçilere olan talep olduğunu söyleyebiliriz.

Türkiye'de seçilmiş kadın politikacıların erkek odaklı siyasete karşı giderek daha fazla karşı çıkmaya başladığını söyleyebiliriz. 'Erkek deneyimleri merkezli' siyaset yapma tarzlarını sorgulamaya çalışan kadın politikacıların yaşadığı çatışmalı ortamın siyasetteki süreklilik ve kalıcılık düzeyini düşüren bir etki yarattığı söylenebilir. Siyasette önemli deneyimler kazanan kadın politikacıların bir sonraki dönemde aday gösterilmeme riski artmakta ve **siyasal örgütlerde kadınların 'dolaşım hızı'**, yani mevcutların gitmesi ve yerlerine yeni ve deneyimsiz kadınların gelme oranı **yükselmektedir**. Yeniden aday gösterilmeyen, dışlanan kadın politikacıların önemli bir kısmının, başka bir siyasal ya da sivil örgütte 'siyaset'e devam ettiği gözlenmektedir. Sonuçta siyasal örgütlerdeki erkek egemenliği bir süre daha garantilenmiş olsa da, öte yandan bu deneyimlere sahip kadınların birçok sivil örgütte kendilerine daha rahat yer bulabildikleri açıktır. Türkiye'de sivil örgütlerin hızlı gelişme ve güçlenme süreci yaşıyor olmasında kadınların sivil örgütlerde giderek artan varlığının katkısı büyüktür. **Siyasal partilerdeki erkek egemenliği sürmektedir; ama oradan dışlanan kadınların katılımıyla güçlenen sivil örgütler, Türkiye tarihinde daha önce görülmedik bir 'sivil hareketlilik' yaratmaktadır. Bu durum, sivil örgütlerdeki kadınları, toplumun daha hızlı dönüşmesini sağlayan politik aktörlerin en önemlilerinden biri haline getirmektedir.**

Kadın örgütleri aracılığıyla kadınların kendileri için eşitlik ve özgürlük isterken, sahip olmak istedikleri gücün ve erkeklerle paylaşmak istedikleri 'siyasal karar verme erki'nin niteliğine dair bir tartışmayı da sürdürdüklerine işaret etmek gerekir<sup>9</sup>. 'Erkek odaklı siyaset'in değişmesini istemek ile 'eril tahakküm'ü yaratan iktidar alanları arasındaki ilişkileri tartışan; örneğin her tür şiddetin, ırkçılığın, militarizmin, savaş kışkırtıcılığının, yoksul düşmanlığının da 'eril tahakküm'den beslendiğini söyleyen görüşlerin öne çıktığını söyleyebiliriz. **Kadınlar için 'eşit insan' olmanın, 'eril tahakküm'den pay alarak, başka kesimlerin ezilmesine göz yumarak başarılacak bir şey olmadığı giderek daha açık hale gelmektedir.** Kadınlar için gerekli olan, mevcut iktidar ilişkileri içinde kendilerine bir yer açmak değil, bütün insanların özgür bireyler haline gelebilmesini sağlayacak bir 'güç'ün gerçekleşmesini istemektir; **kadınları toplumun geri kalan bütün kesimleriyle birlikte güçlendirecek bir 'güç'e giden yolu aramak gerekmektedir.**

---

9 Bu tür tartışmaların örnekleri için bkz. Kadınlara Mahsus Dergi Pazartesi ve Amargi: Aylık feminist dergi.

## 4. SİYASAL PARTİLERDE KADINLARIN TEMSİLİ

### 4.1. Siyasal Partilerde Cinsiyet Eşitsizliğinin Farklı Boyutları

**Siyasal partilerde kadınların eşit katılımını destekleyecek tarihsel bir miras mevcut değildir.** Türkiye'de kadın örgütlerinin büyük çoğunluğu devlet ve siyasal partiler tarafından vesayet altında tutulan örgütler olmuşlardır. Öte yandan, bu örgütler, kadınların siyasal haklarını kullanmalarına destek olmaktan çok sosyal yardım örgütleri olarak faaliyet göstermişlerdir. Bu nedenle, çoğunlukla devlet kurumları veya parti yönetimleri ile iyi ilişkiler kurabilecek, elit kadınların başkanlığındaki (vali veya kaymakam eşinin, siyasal partilerin önde gelen erkek politikacılarının kızı, kız kardeşi, eşi gibi kadınların öncülüğünde) kadın örgütü modelinin yakın zamanlara kadar çok yaygın olduğunu görürüz.

Türkiye'de siyasal temsilci adaylarının büyük çoğunluğu, parti yöneticileri tarafından, 'seçim aday listeleri'nde seçilmeleri garanti sıralara yerleştirildikleri andan itibaren zaten fiilen temsilci olarak seçilmişlerdir. Yani siyasal temsilcilerin büyük çoğunluğu seçilmemekte, aslında parti yöneticileri tarafından atanmaktadırlar. İster seçim sonucunda aday listelerinin alt sıralarından seçilerek gelsin, isterse parti lideri tarafından baştan atanmış olsun, **kadın politikacılar ile erkek politikacıların sosyal ve siyasal nitelikleri arasında önemli farklar vardır.**

**Türkiye'de siyasal partiler tarafından temsilci olarak atanan/seçilen kadınlar genellikle parti örgütlerinden yetişmemiş, kadın kollarında yöneticilik yapmamış, partinin kadın üyeleri ve örgütleri tarafından tanınmayan kadınlardır.** Partilerin alt düzeydeki siyasal faaliyetlerine ise kadınların katılımı sayıca çok, içerik olarak apolitik, görünmez ve süreksizdir. Türkiye'de siyasal partilerin üst yönetimleri ve karar organları ile aşağıdaki gündelik işleyişin yürütüldüğü düzeylerdeki kadın katılım sayıları ve biçimleri birbirinden çok farklıdır. Siyasal partilerin üst karar organlarına atanan/seçilen kadınların önemli bir kısmı partinin alt kademelerinden çalışarak yükselen kadınlar değildir. Çoğu tepeden gelerek buldukları statüye atanmış/seçilmiş ve partinin kadın örgütleriyle çok az bağlantısı olan kadınlardır. Partilerin tabanlarında ise bunun tam tersi, çok sayıda kadının katıldığı kampanyalar, toplantılar, seçim propaganda çalışmaları yürütülür. Fakat bu kadınlar içinden çok azı, zaman içinde partinin karar organlarına seçilme/atanma şansı elde edebilir. Siyasal partilerin üst yönetimlerinde birkaç 'ayrıcılık' kadının var olması ve bu kadınların tabandaki kadınlara hiç benzememeleri, tabandaki kadınlara teşvik edici bir rol modeli olmaktan çok, kadınlar için 'yukarı çıkma'nın ne kadar zor olduğunu ve yukarı çıkan kanalların kapalılığını gösterir. **Türkiye'de siyasal partilerin alt düzey faaliyetlerine kadınların katılım oranı yüksek olmakla birlikte bu katılım süreksizdir; önlerinin kapalı olduğunu gören kadınlar vazgeçer, ayrılırlar. Bu durum istikrarsız bir siyasal katılım tarzına yol açar.**

**Tablo 1. 2002–2007 Dönemi, Mecliste Yer Alan Partilerin Karar Organlarında Kadın Oranı**

Parti örgütü	AKP		CHP <sup>10</sup>		DTP <sup>11</sup>		DYP <sup>12</sup>		ANAP <sup>13</sup>		MHP		ÖDP <sup>14</sup>	
	E/K	%	E/K	%	E/K	%	E/K	%	E/K	%	E/K	%	E/K	%
MYK/GİK	3/20	15	2/21	9,5	8/21 <sup>15</sup>	38	5/40	12,5	3/13	23	2/70	2,8	7/15 <sup>16</sup>	46,6
MKK	12/51	23,5	20/81	24,6	24/60	40	8/70	11,4	4/50	8			20/60	30
YDK	2/11	18,1	4/15	26,6			3/20	15	5/13	38,4	0/9	0	4/7	57
İl Başkanı	0/81	0	3/81	3,7	2/38	5,2	0/81	0	2/81	2,4	0/81	0	2/50	4

Kaynak: KA-DER, 2007; 9-12'deki verilerden hazırlanmıştır.

MYK/GİK: Partilerin merkez yürütme kurulu ve genel idare kurulu

MKK: Partilerin merkez karar kurulu

YDK: Partilerin yüksek disiplin kurulu

E/K: Erkek ve kadın oranı

## 4.2. Siyasal Partilerde Kadın Politikacıların Seçilme/Atanma Ölçütleri

Türkiye'de siyasal partilerin karar organlarında ve milletvekili listelerinde yer alabilmeleri, 'aday listelerini belirleyen' parti yöneticileri eliyle olmaktadır. Türkiye'de parlamentoda grubu bulunan siyasal partilerde 'aday listeleri' oluşturmak, yazılı bir kurala, yasa ve yönetmeliklerle belirlenmiş ilkelere bağlı değildir. Siyasal partilerin 'aday seçicileri' karar verirken, kendi tercihlerine uygun olarak, aday kişinin ülkedeki bölgesel, sınıfsal, mesleki, etnik siyasi, dini, vb. farklılıkları bir biçimde temsil edeceğini düşündüğü bir bileşim oluşturmaktadırlar. Siyasal partilerde ve parlamentoda kadın politikacıların seçilmesinde adayları seçen liderlerin erkek politikacıları belirlerken kullandıkları ölçütlerden farklı ölçütler kullandıklarını söylemek mümkündür.

10 CHP'nin ilçe yönetim kurullarında ve parti meclisinde %25 oranında kota uygulaması yer almaktadır. Merkez Yürütme Kurulunda, delegelikte ve aday listelerinde kota uygulanmamaktadır.

11 DTP'de %40 oranında kota uygulaması parti tüzüğünde yer almaktadır, fiili olarak iki genel başkan bulunmaktadır ve birinin kadın olma zorunluluğu vardır (Eşbaşkanlık, siyasi partiler yasasına aykırı olduğu için uygulanmamaktadır, fiili olarak uygulanmaktadır).

12 DYP'de parti yönetimleri için %10 oranında kota uygulaması yer almaktadır. Aday listesinde kota uygulaması yoktur.

13 ANAP'ın yeni tüzüğünde %33 kota uygulaması adayların merkez yoklaması ile belirlenmesi halinde tüm yönetim organlarında, delegelerinde ve aday tespitlerinde uygulanacaktır' ifadesi yer almaktadır.

14 ÖDP'de parti tüzüğünde kadınlar için %30 kota uygulamasının olduğu ve aday olma durumlarında bu oranın %50'ye çıkarılacağı yer almaktadır. Parti toplantılarında konuşma sürelerinde de fiili olarak %30 kadın kotası uygulaması bulunmaktadır.

15 2 kadın başkan yardımcısı vardır.

16 2 kadın başkan yardımcısı vardır.

**Kadınlar, siyasal partilerin karar organlarına ve milletvekili aday listelerine, aynı düzeydeki atanmış/seçilmiş erkeklerden tamamen farklı ölçütlerle atanır ya da seçilirler.** Bu olgu Türkiye'de siyasal parti tipine veya ideolojisine göre bir farklılık göstermemektedir. Sadece parlamentoya girme şansı bulamamış küçük ve sol partilerde bundan daha farklı bir kadın politikacı profili vardır. Erkek politikacıların siyasal partilere devşirilme ölçütleri içinde sınıfsal ve bölgesel farklılıkların, farklı meslek ve çıkar gruplarına mensup olmanın, farklı etnik/kültür gruplarından gelmenin, farklı yaşta ve siyasal görüşlere sahip olmanın önemli olduğunu görüyoruz. Oysaki seçilmiş-atanmış kadın politikacının seçiminde benzer ölçütlerin geçerli olduğu söylenemez.

Türkiye'de kadın politikacıların 'seçici'ler tarafından aday listelerine alınması için geçerli olan objektif niteliklerden yoksun birkaç temel ölçüt vardır. Siyasal partilerin kamuoyuna karşı oluşturulacak vitrinine konacak eğitilmiş, terbiyeli, güzel görünüşlü, uyumlu, yabancı dil bilir, ama siyasal deneyimi ve temsil gücü olmayan kadınlardan seçilen *vitrin kadınları olmak ya da* önemli politikacı erkeklerin akrabası, tanıdığı, eşi, kızı, sekreteri olan *yakın tanıdık veya sadakatinden emin olunan kadınlardan olmak* bunların başında gelir.

Öte yandan, bu 'seçici'ler eşliğini hiç aşamayan kadın aday profilinin de tipik özellikleri vardır: kadın hakları savunucuları; kadın örgütlerinin önerdiği deneyimli ve temsil gücü yüksek kadınlar<sup>17</sup>; siyasal deneyimi olan bağımsız ve güçlü kişiliği olan kadınlar; alt sınıftan, yoksul, az eğitilmiş, mesleksiz olup taban siyaseti hareketlerinin önderleri olan 'markasız kadınlar'. Türkiye'de parlamentoda temsil edilen siyasal partiler için geçerli bu modelin bazı kadınları eleme/filtreleme işlevi göyerek siyasal kararları erkek egemenliğinde tutmayı başardığı açıktır. Bu model, siyasal kararlara katılacak kadınları belli bölge, ekonomik çıkar grubu, meslek, yaş, dini topluluk, vb. temsil edecek özelliklere sahip olmasına değil; parti yönetimlerine yakın duran, uyumlu, sadık ve yumuşak olmasına bakarak seçmeye ve atamaya dayalı bir modeldir.

**Öte yandan, siyasal partilerde atanmış/seçilmiş kadınlardan, erkek politikacılardan farklı görevler beklendiği ve erkek politikacılar ile kadın politikacılar arasında cinsiyet ayrımına dayalı bir farklılaşmanın varlığı sorunun diğer bir boyutudur.** Kadın politikacılar siyasal partilerin kültür, sanat faaliyetlerini, çocuklarla, yaşlılarla ve engellilerle ilgili çalışmalarını yürüten; en temel siyasal rejim meseleleri olan güvenlik, dış politika, ekonomik ve mali kararları vermeye karışmadan, erkek politikacılardan ayrı kulvarlarda yürüyen politikacılarıdır.

---

17 22 Temmuz 2007 Genel Seçimlerinde kadın hareketinin çalışmalarından tanınmış isimlerin farklı partilerce nasıl dışarda tutulduğuna örnek bir haber için bkz: Kadın hareketinin adayları listelerde yok. Seçimde listelerde kadın hareketinin tanınan isimleri yer almıyor. Erkekler koltukları kadınlara bırakmadı BİA Haber Merkezi, 05/06/2007.

## 4.3. Siyasal Partilerde Cinsler Arası Fırsat Eşitliği

### 4.3.1. Aday Kadınlar ve Seçilen Kadınlar

Türkiye'de yeni kurulmuş siyasal partilerde kadın temsil oranı artmakta, eski partilerde ise gerileme ya da değişmeme eğilimi oluşmaktadır. 2007 seçimlerinde iki yeni partide, AKP ve DTP'de kadın temsil oranı artmış, CHP'de ise küçük bir gerileme olmuştur.

2007 seçimleri sonunda oluşan 23. Dönem Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde en yüksek kadın milletvekili oranı %29,6 ile DTP'de gerçekleşmiştir. AKP %3,8 olan kadın milletvekili oranını %9'a çıkarmış ve CHP'de ise bu oran %9,9'dan %9'a gerilemiştir. CHP'nin TBMM'deki kadın milletvekili sayısı 11'den 10'a (DSP Meclis'te grup oluşturmadan önce) düşmüş, AKP'nin 13'ten 30'a çıkmıştır. Kadın milletvekili oranı en düşük parti olan MHP'de bu oran sadece %2,8 olarak gerçekleşmiştir. Kadın adaylara seçilebilir sıralarda ve %30 civarında bir oranla yer veren HYP, LDP, ÖDP, TKP ve EMEP seçim barajını aşamamıştır.

**Tablo 2. 2002 ve 2007 Genel Seçimlerinde Siyasal Partilerde Seçilmiş Kadın Milletvekili Oranı**

Siyasi parti adı	TBMM 23. Dönem Milletvekili Sayısı	TBMM 23. Dönem Kadın Milletvekili Sayısı	TBMM 23. Dönem Kadın Milletvekili Oranı (%)	TBMM 22. Dönem Kadın Milletvekili Sayısı	TBMM 22. Dönem Kadın Milletvekili Oranı (%)
AKP	341	30	8,79	13	3,8
CHP*	112	10	8,92	11	9,9
MHP	70	2	2,85	-	-
Bağımsız	26	8	30,76	-	-
Toplam	549	50	9,10	24	4,36

\* DSP TBMM'de grup oluşturmadan önce.

Kaynak: KA-DER, 2007; 86.

Seçim listelerinde, 2.293 erkek adayın yanı sıra 742 kadın aday yer almıştır. CHP parti meclisinde %25 cinsiyet kotası olmasına rağmen aday listelerinde kota uygulamadığı için toplam kadın aday oranı %10 ve ilk 3 sıraya yazdığı kadın oranı da %5,58'de kalmıştır. AKP ise 62 kadın aday göstererek %11,27

kadın aday oranı ile CHP'yi geçmiştir<sup>18</sup>. Öte yandan AKP'nin kendi iddiası olan "81 ilde 81 kadın milletvekili" hedefi gerçekleşmemiştir.

TBMM'nin kuruluşundan bu yana toplam 9.134 milletvekilinin 236 tanesi kadındır ve bunun 83 tanesi, yani %45'i CHP'li olmakla beraber, bu durumun çok partili yaşama geçişle beraber, hemen 1950 yılından itibaren bozulduğu ve yakın zamanlarda TBMM'deki kadın milletvekili ağırlığının başka partilere kaydığı görülmektedir. Bu verilerden anlaşılacağı üzere CHP'nin kadınların siyasal temsilindeki sistematik başarısızlığı dikkat çekicidir<sup>19</sup>.

**Tablo 3. 2002 ve 2007 Genel Seçimlerinde Kadın Aday Adayı Sayı ve Oranları**

Siyasi Parti Adı	2007 Aday Adayı Sayısı	2007 Kadın Aday Adayı Sayısı	2007 Kadın Aday Adayı Oranı (%)	2002 Kadın Aday Adayı Oranı (%)
AKP	3.895	454	11,66	6,01
ANAP	2.120	697	32,9	15,54
CHP	1.992	246	12,35	8,18
DP	2.618	458	17,5	7,67
GP	2.000	980	49	18,21
MHP	2.700	251	9,3	4,27
DTP (bağımsız)	275	45	16,36	---

Kaynak: KA-DER, 2007; 82-86. ve www.ka-der.org.tr, 05.01.2008 tarihi itibarıyla.

18 AKP Kadın Kolları Genel Başkanı da milletvekili olarak seçilmiş kadınlar arasındadır. AKP Kadın Kolları Eski Başkanı ve Denizli milletvekili Sema Kavaf, "AKP Kadın Kolları Siyaset Okulu Gibiydi": Kavaf, AKP Merkez Karar Kurulunda kadın temsiline yüzde 10'u bulduğunu ve bu sayının 2. Olağan Kongre'de %25'e ulaştığını söyledi. BİA Haber Merkezi, 01/08/2007.

19 CHP'nin kadın hareketinin seçime (atamaya) dayalı yapılan son Kurultay'daki kadın katılımı ile ilgili açıklaması için bkz: 'Kurultayda Kadının Adı Yoktu', BİA Haber Merkezi, 03/02/2005: 'Cumhuriyet Halk Partisi'nin (CHP) 29-30 Ocak 2005 tarihinde gerçekleştirdiği 13. Kurultay, CHP Kadın Hareketi'nin sert tepkilerine yol açtı. CHP Kadın Hareketi, 7 senedir yapılmayan Genel Kadın Kurultayının 5 Aralık 2005'te, 13. Kurultay öncesi yapılışını eleştirirken Hilal Dokuzcan, 253 delege içinde sadece 57 kadın olduğunu söyledi." Ayrıca bkz: CHP Kadın Hareketi, Bildiri No:2, (Ocak 2005).

**Tablo 4. 2002 ve 2007 Genel Seçimlerinde Kadın Aday Sayı ve Oranları**

Siyasi Parti Adı	Toplam Kadın Aday Sayısı	Toplam Kadın Aday Oranı (%)	İlk 3 sırada Kadın Aday Sayısı		İlk 3 sırada Kadın Aday Oranı (%)	Kadın Aday Adayı Sayısının Toplam Kadın Aday Sayısına Oranı (%)	Son 3 Sırada Kadın Aday Sayısı
			2002	2007			
AKP	62	11,27	1	12	5,15	13,66	25
CHP	55	9,45	7	13	5,58	22,36	22
ANAP	88	16,00	16	25	10,73	12,63	52
DP	55	18,72	12	8	3,43	12,01	25
MHP	35	7,81	2	5	2,15	13,94	16
GP	119	21,64	29	30	12,88	12,14	49
DTP	9	15,78					

Kaynak: KA-DER, 2007; 82-86. www.ka-der.org.tr, 05.01.2008 tarihi itibarıyla.

2007 seçimlerinde kadın milletvekilleri açısından en başarılı parti DTP'dir. Bu başarının arkasında sistemli olarak zaman içinde geliştirilen 'kadınların temsili politikası'nın olduğu söylenebilir. Kadın adaylar için kota uygulayarak ve kadın örgütlerinin tartışma ve önerilerine kapılarını açık tutarak, hatta yer yer birlikte çalışmanın getirdiği deneyimlerden yararlanarak DTP, kadın milletvekili adaylarını seçtirme başarısını göstermiştir. DTP'nin başarısını sınırlayan bir durum ise etnik kimlik siyasetinin izlediği 'tanınma' talebi ile kadın sorunlarının çözümü olan cinsler arası eşitlik talebi arasındaki çatışmalı, gerilimli ilişkidir. 2007 seçimleri ile başlayan süreçte Türkiye bu deneyimi yaşayacak ve demokratik kültürün gelişimine katkıda bulunacak yeni birikimler oluşturacaktır.

DTP'den 'bağımsız aday' olarak seçilen 27 milletvekilinin 8'i kadındır; oran olarak %29,6 ile 'temsili eşitliği'ni yakalamıştır. DTP Kadın Meclisi, seçim sonuçlarını "Erkek siyasete alternatif kadın siyaseti" olarak yorumlamış ve hedeflerinin Kürt sorunu ile birlikte 'Kadın Sorunu'nu da çözmek olduğunu belirtmiştir<sup>20</sup>.

20 DTP'li Kadınlar Erkek Siyasete Alternatif, BİA Haber Merkezi 09/08/2007.



**Tablo 5. 2007 Genel Seçim Sonuçları Çerçevesinde Partilere Göre Cinsler Arası Fırsat Eşitliği**

	<b>CHP</b>	<b>AKP</b>	<b>MHP</b>	<b>DTP</b>
Toplam aday adayı sayısı (1)	1.992	3.895	2.700	275
Toplam aday sayısı (2)	550	550	550	67
Kadın aday adayı sayısı (3)	246	454	251	45
Kadın aday sayısı (4)	55	62	35	9
Seçilen kadın sayısı (5) (DSP Meclis'te grup oluşturmadan önce)	10	30	2	8
Kadın aday adayı olma fırsatı (%) (3/1)	12,35	11,66	9,30	16,36
Kadın aday olma fırsatı (%) (4/3)	22,36	13,66	13,94	20
Kadın adayın seçilme fırsatı (%) (5/4)	<b>18,18</b>	<b>48,39</b>	<b>5,71</b>	<b>88,88</b>
Erkek aday adayı sayısı (6)	1.746	3.441	2.449	230
Erkek aday sayısı (7)	495	488	515	58
Seçilen erkek sayısı (8) (DSP Meclis'te grup oluşturmadan önce)	102	310	68	19
Erkek aday adayı olma fırsatı (%) (6/1)	87,65	88,34	90,70	83,63
Erkek aday olma fırsatı (%) (7/6)	28,35	14,18	21	25,22
Erkek adayın seçilme fırsatı (%) (8/7)	<b>20,60</b>	<b>63,52</b>	<b>13,2</b>	<b>32,76</b>

Kaynak: KA-DER, 2007; 82-86. ve www.ka-der.org.tr verileri kullanılarak tarafımızca hazırlanmıştır.

Parlamentoda grubu bulunan siyasal partilerin kadınlara ve erkeklere sunduğu aday adayı ve aday olma fırsatı ile seçilme fırsatları açısından karşılaştırma yaparsak kadınlara en yüksek seçilme fırsatı sunan partinin DTP ve erkeklere en yüksek seçilme fırsatı sunan partinin ise AKP olduğunu görürüz.

### 4.3.2. Siyasal Partilere Göre Kadın Milletvekillerinin Bölgesel Dağılımı

2007 genel seçim sonuçları çerçevesinde, siyasal partilere göre kadın milletvekillerinin bölgesel dağılımı şu şekilde olmuştur:

*AKP kadın milletvekili sayısı: 30*

Büyük kentler: Ankara (2), İstanbul (9), İzmir (1) =12

Diğer kentler:

a) Anadolu'nun gelişmiş ve hızlı gelişme gösteren 'taşra' kentleri:

Aksaray (1), Balıkesir (1), Bursa (1), Denizli (1), Adana (1), Kocaeli (1), Konya (1), Samsun (1), Tokat (1), Trabzon (1) =10.

b) Doğu ve Güneydoğu Anadolu kentleri: Ağrı (1), Erzurum (1), Gaziantep (2), Malatya (1), Mardin (1), Şanlıurfa (1), Van (1) =8.

*CHP kadın milletvekili sayısı: 9*

Büyük kent temsili: Ankara (1), İstanbul (4), İzmir (2),

Diğer gelişmiş kentler:

Aydın (1), Adana (1)

*DTP kadın milletvekili sayısı: 8*

Büyük kent: İstanbul (1)

Doğu ve Güneydoğu Anadolu kentleri:

Diyarbakır (2), Batman (1), Iğdır (1), Mardin (1), Şırnak (1), Van (1)

*MHP kadın milletvekili sayısı: 2*

Büyük kent: İstanbul (1), İzmir (1)

*DSP kadın milletvekili sayısı: 1*

Büyük kent: İstanbul (1).

### 4.3.3. TBMM Komisyonlarında Kadın Milletvekillerinin Konumu

2007 seçimlerinde TBMM'ye seçilen 50 kadın milletvekilinin komisyonlarda görev alma oranına baktığımızda bunun çok düşük olduğunu görüyoruz. TBMM'de görev yapan 16 komisyondan sadece Dilekçe Komisyonu'nun Başkanı (AKP milletvekili Alev Dedegil) ve Anayasa Komisyonu'nun Başkanvekili (Güldal Akşit) ile İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu'nun Başkanvekili (Halide İncekara) kadındır. 16 ihtisas komisyonunun başkanlık divanında 4 kadın vekil sözcü olarak, 7 kadın vekil kâtip üye olarak yer almaktadırlar<sup>21</sup>. TBMM Başkanvekili olarak iki kadın milletvekili (Güldal Mumcu ve Meral Akşener) yer almıştır. Partilerin TBMM grup başkanları arasında kadın yoktur, sadece DTP'nin grup başkan vekilliğine bir kadın milletvekili (Fatma Kurtuluş) seçilmiştir<sup>22</sup>.

21 "Kadın Meclis'e Giremezse Komisyonlara da Giremez" BİA Haber Merkezi – Ankara, 06 Eylül 2007, Perşembe.

22 www.ka-der.org.tr

## 4.4. 2007 Seçimleri Siyasette Kadın Profilini Değiştirmede

Seçilen kadın milletvekillerinin özelliklerine bakarsak, 4.2 numaralı başlık altında belirtildiği gibi, önceki parlamentolarda yer alan kadın milletvekilleri profillerinden farklı bir gelişim olmadığını görürüz: partilerin erkek lider-seçicileri tarafından, önceden belirli olmayan ve erkek adayların seçiminde dikkate alınan özelliklerden farklılaşan ölçütlere göre 'seçilmiş' kadınlardır.

**Kadın adaylar arasındaki önemli kadın örgütleri yöneticilerinin siyasal deneyim sahibi ve kadın örgütlerinin siyasal gündemini parlamento'ya taşıma amacı olan kadın adaylarının listelere alınmaması seçimlerin kadın adaylar açısından en olumsuz sonuçlarından biridir.** Siyasal partiler, kadın örgütlerini ve onların temsilcilerini tehlikeli görmeye devam etmektedirler.

**2007 seçimleri açısından en yeni özellik, seçilen kadın milletvekillerinin bölgesel dağılımının yeni bir eğilimin başlangıcı olmasıdır.** Artık kadın milletvekilleri sadece birkaç büyük kentten değil, Türkiye'nin her yerinden, özellikle de az gelişmiş bölgelerden seçilmeye başlamıştır. Bu durum Türkiye tarihinde ilk kez, bölgesel farklılıkların kadın temsilciler aracılığı ile siyasal karar süreçlerine taşınması anlamına gelir. Bu değişime yol açan önemli gelişme, DTP'nin 'kimlik politikası' ile 'kadın politikası'nı birleştirerek birçok Doğu ve Güneydoğu ilinde kadın milletvekili adayı göstermesi; bununla rekabet içinde olan AKP'nin de Doğu ve Güneydoğu illerindeki listelerine kadın milletvekili adayı koymasındır<sup>23</sup>.

## 4.5. Seçmen Siyasette Kadın Görmeye Hazır

Türkiye'de siyasal partilerin kadın aday göstermemesi nedeniyle genel ve yerel seçimlerde kadınların sorun ve önerilerini siyasete taşıyabilecek oranda ve sayıda kadın, siyasal karar süreçlerine katılmaktan mahrum bırakılmaktadır. Oysaki seçmen tercihleri hakkında son yıllarda yapılan iki önemli araştırmaya göre seçmenin kadın siyasetçi görmeye hazır ve istekli olduğu ve kadınların engellenmeleri nedeniyle siyasete yeterince katılmadıkları konusunda çoğunluk görüşü olduğu anlaşılmaktadır.

UNDP tarafından 2006'da yapılan araştırmaya göre<sup>24</sup> seçmenlerin:

- %82'si kadın siyasetçi sayısının artmasını istiyor;
- %77'si kadınların siyasette az temsil edilmesi nedeninin kadınlara yeterli şans verilmemesi olduğunu söylüyor,
- %78'i kadınların, katılırlarsa siyasetin şeklini ve içeriğini değiştireceğini düşünüyor. Değişimin öncelikle eğitim, sağlık, yoksulluğun azaltılması ve insan hakları sorunlarının çözümünde olacağı düşünülüyor.

23 İllere göre kadın milletvekili adaylarının dağılımı için bkz: KA-DER, 2007; 87-96.

24 UNDP, 2006.

Kalaycıoğlu ve Toprak tarafından 2004 yılında yapılan benzer bir araştırmaya<sup>25</sup> göre de seçmen görüşleri çok benzer:

- Kadınların %18,6'sı siyasetle ilgileniyor ama %3,8'i önü açılırsa bir partiye üye olup siyaset yapmayı düşünebileceğini söylüyor;
- Erkeklerin %68,5'i ve kadınların %73,7'si kızlarının siyasete girmesini uygun bulduklarını söylüyor;
- Ankete katılanların %74,3'ü mecliste kadın milletvekillerini yetersiz buluyor;
- %73,6'sı siyasal partilerin kadınları çekebilmek için yeterince çaba göstermediğini düşünüyor;
- %65,1'i kadınlara siyasette fırsat tanınmadığına inanıyor.

## 4.6. Siyasal Partilerle İlgili Yasal Değişim Talepleri

1990'lardan itibaren dünyada otoriter rejimlerin demokratikleşmesi eğilimlerinin güçlenmesi, Türkiye'de de kadın hakları açısından önemli *yasal reform* adımlarının atılmaya başlanmasını sağlamıştır. **Özellikle ailede kadın ve erkeğin eşit statüye getirilmesi ve aile içi şiddetin 'kamusal suç' sayılması için önemli yasal değişiklikler yapılmıştır. Bu demokratikleşme sürecinin kaçınılmaz bir parçası olan siyasal parti sisteminin reformu ise hala gerçekleştirilmemiştir.** Kadınların siyasal kararlara katılımının gerçekleşmesi her şeyden daha çok siyasal partinin kadınların katılımına istekli olmasına, kadınların sorunlarının görünürlüğü için çalışmasına ve çözümler için uygun politikaları sahiplenmesine, yani kadın-erkek eşitliğini sağlamak için bir *siyasi irade* ortaya koymasına bağlıdır. Oysaki Türkiye'de kadın haklarının en geri olduğu alanın siyasal temsil olduğu ve kadınların siyasal partilere eşit katılımı konusunda çok ciddi bir direnç olduğu herkes tarafından bilinmektedir. Türkiye'de siyasal parti sisteminin demokratikleştirilmesi için atılması gereken adımlar yakın bir dönemde gündeme gelse bile, bu adımlar içinde kadınların siyasal katılımı ve temsili sağlayacak çözümlerin ne kadar gündeme getirilebileceği hala belirsizdir. Bu belirsizliğin giderilmesi için, kadın örgütlerinin ortak talebi olan siyasal temsil kotasının ve pozitif ayrımcılık politikalarının uygulanması için siyasal partiler ve seçim yasalarında gerekli düzenlemelerin yapılması gereklidir.

## 5. YEREL SİYASETE KADINLARIN KATILIMI

### 5.1. Dünyada ve Türkiye'de Kadınların Yerel Yönetimlerde Temsili

Türkiye, dünyada kadınların yerel yönetimlerde temsili en düşük olduğu ülkelerden biridir. Türkiye'de kadınların yerel siyasete katılma özellikleri dünya geneline ters bir eğilim gösterir. Dünyanın birçok ülkesinde kadınlar ulusal düzeydeki siyasette ciddi bir temsil düzeyine ulaşmasalar bile, yerel siyasal kararlara katılmada daha başarılı olabilmektedirler. Türkiye'de ise bunun tersi bir durum vardır.

---

25 Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004.

**Tablo 6. Dünyada ve Avrupa'da Yerel Siyasette Seçilmiş Kadın Sayısı ve Oranı**

	Sayı	Oran (%)
Dünyada erkek belediye başkanı	90.613	91
Dünyada kadın belediye başkanı	9.013	9
Dünyada belediye meclisi erkek üyeleri	1.470.267	79
Dünyada belediye meclisi kadın üyeleri	387.580	21
Avrupa ülkelerinde erkek belediye başkanı	67.398	89,5
Avrupa ülkelerinde kadın belediye başkanı	7.900	10,5
Avrupa ülkelerinde erkek belediye meclis üyeleri	935.214	76
Avrupa ülkelerinde kadın belediye meclis üyeleri	295.317	24

Kaynak: <http://www.cities-localgovernments.org/uclg/index.asp?pag=wldmstatistics.asp> (21.12.2007 tarihi itibarıyla)<sup>26</sup>.

**Tablo 7. Dünyanın Farklı Bölgelerinde Yerel Siyasette Ortalama Kadın Oranı (%)**

	Belediye Başkanlıkları	Belediye Meclis Üyelikleri
Avrupa	10,5	24
Orta Amerika	5	24
Latin Amerika	6	26
Afrika	12	30

Kaynak: <http://www.cities-localgovernments.org/uclg> (21.12.2007 itibarıyla).

**Tablo 8. Türkiye'de Yerel Siyasette Seçilmiş Kadın Sayısı ve Oranı**

	Kadın Sayısı	Toplam Sayı	Kadın Oranı (%)
<b>1999 seçimleri</b>			
Belediye başkanları	20	3.216	0,6
İl genel meclisi üyeleri	44	3.122	1,4
Belediye meclisi üyeleri	541	34.084	1,6
<b>2004 seçimleri</b>			
Belediye başkanları	18	3.225	0,56
İl genel meclisi üyeleri	56	3.208	1,75
Belediye meclisi üyeleri	799	34.477	2,32

Kaynak: Tuncer, 2006, s.44.

26 Belediye başkanları için veri elde edilebilen 60 ülke (Türkiye dahil) ve belediye meclisi üyeleri için veri elde edilebilen 67 ülke (Türkiye dahil) söz konusudur.

Tablolardaki verilerden görüldüğü üzere, yerel meclislerde kadın oranı ortalaması Avrupa'da %24, Orta Amerika'da %24, Latin Amerika'da %26, Afrika'da %30 ve Türkiye'de ise %2,5'tir.

Türkiye'de yerel seçimlerde, 1999'dan 2004'e kadınların siyasal temsilindeki artışa bakarsak değişimin çok küçük olduğunu görürüz. 3.225 belediye başkanından yalnızca 18'i (%0,6) kadındır ve bunlar içinde yalnızca Tunceli il merkezidir. Belediye meclislerindeki temsil oranı, on yıllardır ilk kez olarak %2'nin üzerine çıkmış olsa da, sadece %2,5'tan ibarettir. İl genel meclislerinde ise çok daha düşük bir oranla (%1,7) karşılaşırız.

2004 yerel seçimlerinde seçim kazanan 18 kadın belediye başkanından 1'i il, 5'i ilçe, 12'si belde belediye başkanıdır.

Partilere göre dağılıma baktığımızda ise; 9 belediye başkanı DTP'den, 5 belediye başkanı CHP'den, 2 belediye başkanı AKP'den, 1 belediye başkanı SHP'den ve 1 belediye başkanı DYP'den seçilmiştir<sup>27</sup>.

## 5.2. Türkiye'de Kadınların Yerel Siyasete Katılımına İlişkin Özellikler

Türkiye'nin son yüzyıl içindeki siyasal rejiminin şekillenmesinde, '*merkeziyetçi*' otoritenin öncelikli ve üstün konumu titizlikle korunmaya çalışılmıştır. Siyasette 'merkezin ağırlığının korunması'nı bir tür 'rejimin bekası' sorunu olarak gören siyasal çevrelerin süregelen 'siyasal ağırlığı' nedeniyle yerel yönetimlerde demokratik katılım dinamiklerini destekleyici uygulamalara yeterli özen ve dikkat gösterilmemiştir. **Yerel düzeydeki siyasetin sürekli ulusal düzeydeki siyasetin vesayetinde kalması, yerel siyasette ulusal siyasetin uzantısı olan gündemlerin egemenliğini kaçınılmaz kılmaktadır. Bu özellik, kadınların yerel siyasal katılım fırsatlarına kolay ulaşımını engellemektedir.**

Türkiye'de yerel yönetimlerin karar organlarının erkeklerin egemenliğinde oluşu, yerel siyasette egemen grupların büyük ölçüde imar, arsa, kentsel altyapı, vb. sorunlarla uğraşan ticaret, rant ve müteahhitlik çevrelerinin etkisinde oluşuyla yakından bağlantılıdır. Bu özellik Türkiye'de yerel siyasetin kadınların gereksinmelerine yeterince duyarlı olmasını engellemektedir. Yerel siyasetçilerin "her mahalleye bir spor sahası yaptık" diye savundukları hizmetin, çoğu kez, erkekler için futbol halı sahası olduğu gerçeğiyle karşı karşıyayız. Mahalle pazarı deyince satıcı esnafın mal satışını düzenlemekten öte bir fikri olan yerel politikacı bulmak oldukça zordur. Oysa mahalle pazarının müşterileri olan kadınların ulaşım ve alışveriş sırasında yaşadıkları sorunların çözümü de yerel siyasetin görevidir.

Ailelerinin ve yakın çevrenin bakım ve idaresi sorumluluğunu taşıyan kadınları, mahallenin çöpü, çocukların güvenliği, sokakların aydınlatılması, çocuk oyun alanlarının ve yeşil alanların korunması, sokakların temizliği, gıda sağlığı ve çocuk eğitimi gibi konular yakından ilgilendirmektedir. **Gerekli yerel hizmetlerin ne olduğunu tanımlayabilecek, talep edecek ve yararlanacak vatandaşların başında gelen kadınların, çelişkili biçimde yerel hizmetlerle ilgili kararlara katılımı çok sı-**

---

27 KA-DER, 2007; 14.

**nırlıdır.** Yerel yönetimlerin kent planlamasından ulaşım hatlarının belirlenmesine, hizmetlerin ücretlendirilmesinden bütçe kaynaklarının tahsisine, kent toprağının nasıl kullanıldığından atıkların toplanmasına ve sokak aydınlatmasına kadar verdiği her türlü karardan ve uygulamadan doğrudan etkilenen kadınlar bu kararların oluşturulması sürecinde kolayca yer alamamaktadırlar.

**Kadınların yerel siyasete katılımı ile yerel siyasetin öncelikleri ve yapısı değişmektedir.**

Dünyadaki uygulamalara baktığımızda, yerel yönetimlerin karar organlarında artan kadın varlığına paralel olarak, yerel yönetimlerin kadın sorunlarına daha duyarlı hale geldiğini görüyoruz. Yerel siyasal kararlara kadınların katılımının artmasıyla birlikte, çocuk bakımı, sosyal yardım hizmetleri, sağlık, eğitim, dezavantajlı grupların durumlarının iyileştirilmesi gibi hizmetlere daha fazla öncelik verildiği görülüyor. Başka bir deyişle, kadınlar yerel yaşamda silinmiş, görünmez olmuş sorunları öne çıkarıp görünür kılıyor ve çözüm arıyorlar. Kadınların bakım, koruma, eğitim, sağlık gibi genel olarak kadınların üstlendiği toplumsal sorumluluklarla ilgili sorunları kamusal/toplumsal sorunlar olarak öne çıkarması, kadınları da içine alan yeni bir toplum ve kamu anlayışının gelişimine yol açmaktadır<sup>28</sup>.

**Kadınlar ev işleri ve mahallenin dertleriyle ilgili çoğu zaman pratik, ucuz ve kolay uygulanabilir çözümlere sahiptirler.** Alışveriş mekânlarının en kolay ulaşılabilir yerlere yapılması, çocuklar için güvenli oyun alanları yerlerinin saptanması; aydınlatılması ve temizlenmesi gereken sokak araları, daha temiz bir mahalle için kolay çözümler kadınların kafalarında, bir yaşam deneyimi olarak, kolaylıkla şekillenir. Kent planlamacılığı açısından bakıldığında, tecrübeler göstermektedir ki yerel siyasal kararlarda kadınların değil de rant yaratma saiki ile hareket eden politikacıların sözü geçince, çocuklara en uygun oyun alanı ve çocuk parkı olacak yerler kolayca çok yıldızlı bir otel ya da ticaret merkezi inşaatı için bir müteahhide satılabilmekte ya da yeşil alanlara gökdelen dikerek uygarlık tarihine geçeceğini düşünen politikacıların elinde beton yığınlarına dönüşebilmektedir.

Öte yandan, **kadınlar yerel siyaset organlarına seçildiklerinde, gönüllü veya profesyonel olarak katıldıklarında bu kurumlar içindeki cinsiyetçi ayrımlarla karşılaşılıyorlar.** Örneğin, belediye meclis komisyonlarındaki cinsiyetçi işbölümü gereği imar, kent planlama, bütçe gibi erkeklerin ağırlıkta olduğu komisyonlarda değil, 'kadınsı' işlerle uğraşan kültür, sosyal yardım, eğitim amaçlı komisyonlarda görev alabiliyorlar. Kadınların yerel siyasete yüksek katılımının olduğu ülkelerde bu tür cinsiyetçi ayrımların ortadan kaldırılmasına yönelik çabaların varlığını görüyoruz.

**Türkiye'de önemli kadın örgütlerinin de yerel düzeyde kadınların siyasal katılım amaçlı örgütlenmelerine bugüne kadar yeterince önem vermediği ve yerel yönetimlerle sınırlı işbirliği alanları geliştirdiği de bir gerçektir.** 1990'larla birlikte hızla güçlenen kadın hareketi kadın sorunlarını ulusal düzeyde duyurmayı ve devlet kurumlarına kadın-erkek eşitliği ilkesini kabul ettirmeyi öne alan politik stratejiler izlediler. Bu nedenle kadın örgütlerinin yerel yönetimlerle ilişkisinin birkaç belediyede açılan kadın danışma merkezleri ya da kadın sığınağı deneyiminin<sup>29</sup> ötesine geçtiği söyleyemeyiz. Bunların bir kısmı da sürdürülemediği için sona ermiştir.

28 Yerel siyasetin kadınlar açısından somut anlamları ve kadınların bunlarla ilişki biçimleri konusunda iki önemli araştırma için bkz: Wedel, 2001; Alkan, 2005.

29 Kadın örgütlerinin yerel yönetimlerle işbirliği yaparak gerçekleştirdikleri çalışmalar için bkz. Ecevit, 2001; Alkan, 2003.

Öte yandan **yerel yönetimler de, kadın örgütlerini yerel siyasetin bir 'öznesi' ya da birlikte çalışılacak 'ortak' olarak görmek yerine, gönüllü işlerde emeğinden yararlanılacak 'hayırseverler' gibi algılama eğilimindedir.** Bununla birlikte, 2000'lerin başından itibaren, kadın örgütlerinin yerel siyasete önem vermeye başladığını, çok sayıda yerel kadın örgütünün kurulduğunu ve yerel yönetimlerle kadın örgütleri arasında yeni bir işbirliği alanının oluşmakta olduğunu görüyoruz. Bu işbirliğinin ürünleri olarak, giderek artan sayıda ortak projeler ve yeni kurumsal örgütlenmeler ortaya çıkmaya başlamıştır.

Türkiye'de **devletin ulusal düzeyde yürüttüğü kadın-erkek eşitliği politikaları, kadınların yerel siyasete katılımını artırma gereğini özel olarak hedefine alan bir içeriğe sahip değildir.** Bu politikanın yaratıcısı ve uygulayıcısı olacak KSGM, 1990'lı yılların ikinci yarısında 11 ilde açtığı *Kadının Statüsü Birimleri*'nin örgütsel devamlılığını sürdürmemiş; merkezi bir hizmet kurumu olmayı tercih ederek, yerel alandaki uygulamaları diğer kamu kurumlarının görev alanına terk etmiş görünmektedir.

### **5.3. Yerel Siyasete Kadınların Katılımını Sağlamaya Yönelik Adımlar**

Türkiye'de kadınların yerel siyasete katılımını artırmak için atılan adımların hala çok az sayıda ve sınırlı olduğunu söylemek gerekir. Bu az sayıdaki çabadan birkaç önemli örneği burada değerlendirmek yararlı olabilir. Kadın örgütlerinin kendi başına yürüttüğü sınırlı ölçekteki çabalar dışında yapılanlar, aslında kadın örgütleri ile uluslararası örgütlerin işbirliği içinde yürüttüğü projelerle, ilgili bakanlıkları ve kamu kurumlarını bu konuda harekete geçirmeye yönelik çabalardır. Bu çalışmalar içinde dikkate değer üç farklı örneğe yakından bakılabilir:

1. Yerel Siyasete Yönelik Gönüllü Bir Çalışma: "Yarın İçin Bugünden" Kampanyası
2. Birleşmiş Milletler Ortak Programı: "Kadın Dostu Kentler"
3. Yerel Gündem 21 - Kadın Meclisleri

#### **5.3.1. Yerel Siyasete Yönelik Gönüllü Bir Çalışma: "Yarın İçin Bugünden" Kampanyası**

*"Yarın İçin Bugünden"*, KA-DER Ankara bünyesinde kadınların yerel karar alma süreçlerine katılmalarını ve temsililerini artırmak, kadın dostu yerel siyaset yapılmasını sağlamak amacıyla kurulan Yerel Siyaset Çalışma Grubu'nun 2003 yılında başlattığı, 2009 yerel seçimlerine kadar devam etmesi planlanmış olan programın adıdır. Programın amaçları şöyle özetlenebilir<sup>30</sup>;

---

30 KA-DER Yerel Siyaset Çalışma Grubu, 2006a; 14.



- Kadın örgütlerinin yerel siyasete katılım hedefi doğrultusunda harekete geçmelerini sağlamak,
- Kadınların yerel yönetimlere aday olmalarını desteklemek ve teşvik etmek,
- Siyasal partilerin ve hükümetin yerel yönetimlerle ilgili programlarını etkilemek, yerel siyaseti cinsiyet eşitliği açısından geliştirecek perspektifler oluşturmak,
- Yerel yönetimlerin cinsiyet eşitliği konusundaki duyarlılık ve bilincini yükseltmek,
- Kadın seçmenlerin duyarlılığını artırmak, medyanın dikkatini konuya çekmek,
- Kadın örgütleri ile belediyeler arasında işbirliği olanaklarını artırmak.

Kampanyanın ilk iki yılı, kadınları harekete geçirmek ve örgütlemeye, kadın adayları destekleme ve teşvik etmeye, kadın seçmenlerin duyarlılığını yükseltmeye ve medyanın dikkatini konuya çekmeye odaklanmıştır.

Bu süreçte;

- Siyasal partilerin ve sivil toplum örgütlerinin kadın üyeleri için eğitimler yapılmıştır. Mayıs-Aralık 2003 arasında toplam 23 eğitim gerçekleştirilmiş, bunların 6'sı siyasal partilerle, 3'ü kadın kuruluşlarıyla, 2'si sendikalarla, 12'si ise gecekondu bölgelerinde yapılmıştır.
- Seçimlerde kadın adaylara gereksindikleri konularda destek olabilmek amacıyla KA-DER Ankara Şubesi ve belli toplum merkezlerinde '*danışmanlık ofisi*' oluşturulmuştur.
- Beş broşür ve iki kitap yayımlanmıştır<sup>31</sup>.
- '*Kadınların Yerel Seçim Bildirgesi*' hazırlanmış ve ülke çapında dağıtılmıştır.
- Bazı kentlerde (Antalya, Denizli, İzmir ve Ankara) yerel siyasette kadın temsilini artırmak üzere propaganda toplantıları düzenlenmiştir.
- İki değerlendirme toplantısı yapılmıştır. Toplantılar akademisyenlerden yerel basına, parlamenterlerden kadın belediye başkanlarına ve toplum merkezlerindeki kadınlara kadar geniş bir katılımcı profili içermiştir.
- Kampanya sürecini anlatan ve yapılan etkinlikleri görünür hale getiren '*Kadın Başımıza*' isimli bir kitap yayımlanmıştır<sup>32</sup>.
- Bunların yanında, çok sayıda seminer, konferans, tartışma toplantısı düzenlenerek kamuoyu yaratılmaya, kadınların yerel siyasetteki eksik temsiline dikkat çekmeye çalışılmıştır.

31 Yayımlanan iki kitapçık için bkz: Alkan, 2003; Bora, 2003. Broşürler için bkz.: [www.ka-der.org.tr](http://www.ka-der.org.tr)

32 KA-DER Yerel Siyaset Çalışma Grubu, 2004a.

2004 yerel seçimlerinden sonraki süreçte ise, çalışmalar devam etmiş, özellikle yerel yönetimler ve yerel kadın örgütleri arasında işbirliği geliştirmek; kadın belediye başkanlarına destek vererek onları güçlendirmek ve kendi aralarında bilgi ve deneyim alışverişini geliştirmek; yerel kamu politikalarını cinsiyete duyarlı hale getirmek ve politika yapanların duyarlılığını artırmak için çalışmalar yapılmıştır<sup>33</sup>.

Programın ana hedeflerinden biri olan hükümet ve siyasal parti programlarını etkilemek ve yasal düzenlemeler için politikalar üretmek, özellikle 2005 yılından itibaren yoğunlaşılacak bir alan olmuştur. Bu çalışmalar içinde 5393 sayılı yeni Belediye Kanunu başta olmak üzere, yerel yönetimlere ilişkin yasal düzenlemeler taranarak cinsiyet eşitliğini güçlendirici bir yaklaşımla değerlendirilmiştir. Kadınların yerel sorunlarını saptamak, çözüm önerileri geliştirmek ve belediyeler ve yerel kamu kuruluşları ile iletişim ve işbirliğini artırmak üzere eğitim programları düzenlenmiş ve eğitim materyali olarak üç eğitim kitapçığı ve bir CD hazırlanmıştır.<sup>34</sup> Kadın örgütleri ile yerel yönetimler arasında somut işbirliği olanaklarının araştırılması ve tartışılması için 2006 yılında düzenlenen bölgesel atölye çalışmalarında (Muğla, Ankara, Kars, Şanlıurfa ve Antalya) geliştirilen eğitim programları ve eğitim materyalleri kullanılmıştır.<sup>35</sup>

Yürütülen çalışmalarda **kadınlar için yerel siyasetin ne anlama geldiğinin somut örnekleri ile tanımlanmaya başlandığı ve kadınların gündelik yaşamları ile yerel siyaset arasında somut ilişkiler kurulduğu görülmektedir.** Programın uygulanma sürecinde, hazırlanan eğitim materyali ve yapılan eğitim programlarında da açıkça görüldüğü gibi, kadınlarla erkeklerin aynı yerlerde ama farklı biçimlerde yaşadığı, farklı koşullarla çevrelenmiş oldukları için farklı sorun, gereksinim ve beklentilere sahip oldukları vurgulanmaktadır. Kadınların bu farklı deneyimlerinin kadınlara özgü sorunlar yarattığına yapılan vurgu ile kadınların yerel yönetimler gündemine bu sorunları taşıyarak çözümler oluşturmaları gereğinin altı çizilmektedir. **Burada siyaseten üzerinde durulması gereken en önemli nokta, bu talebin, aynı zamanda "farklı bir politika tarzı" yaratmaya da talip olmak anlamına geldiği savıdır.**

---

33 Yerel Siyaset Çalışma Grubu'nun (YSÇG) 2004 yerel seçimleri sonrası "Eylem Planı"nı KA-DER Ankara Şubesi Başkanı İlknur Üstün şöyle tanıtıyor: Kadın belediye başkanları, en geç 4 ayda bir buluşacak, Kampanya Bülteni çıkarılacak; kesinleşen kampanya programı, kadın belediye başkanları tarafından Cumhurbaşkanı, Başbakan ve siyasi partilere ziyaretler yapılarak tanıtılacak ve destek istenecek. Ayrıca gazetelerin köşe yazarlarına bilgi verilerek, kadın belediye başkanlarının çalışmalarına ve kampanyaya ilgi göstermeleri istenecek. Kadın belediye başkanlarının arasında, karşılıklı iletişim ve kültürel yakınlaşma sağlamak, birlikteliğin geliştiriciliğini ortaya çıkarmak ve bundan yararlanmak, kadın belediye başkanlarına "görünürlük" kazandırmak üzere ortak projeler geliştirilecek. <http://www.bianet.org/bianet/kategori/kadin/58684/kadinlar-yarin-icin-bugunden-hazirlaniyor>

34 Yayımlanmış eğitim kitapları için bkz: Bora ve İsat, 2006; Alkan, 2006; Tokman ve Kendirci, 2006.

35 Genel bilgi ve değerlendirme için bkz: KA-DER Yerel Siyaset Çalışma Grubu, 2006a; Tokman ve Alkan, 2005.

### 5.3.2. Yerel Eşitlik Eylem Planları ve "Kadın Dostu Kentler" Projesi<sup>36</sup>

Yerel düzeyde, kadınların yerel kararlara katılmalarını desteklemek için yerel yönetimler, kadın örgütleri ve kamu kurumları arasında işbirliği ve birlikte çalışma stratejilerini geliştirmeyi amaçlayan bu proje her kente özgü *Yerel Eşitlik Eylem Planı* hazırlanmasını hedeflemiştir. Bu çalışmalar seçilen 6 pilot ilde yürütülmekle birlikte diğer illere de yaygınlaştırılabilecek bir model olacak, *Kadın Dostu Kent* anlayışı geliştirilmeye çalışılacaktır.

*Yerel Eşitlik Eylem Planları* (YEPP) katılımcı bir süreçle, valilik, il özel idaresi, belediye ve kadın kuruluşlarının katılımıyla hazırlanmıştır. YEPP'ler esas olarak yedi alan üzerinde yoğunlaşıyor: kadınların yerel kararlara katılımı, kentsel hizmetler, kadın ve kız çocuklarına yönelik şiddetin önlenmesi, ekonomik güçlenme ve istihdam, eğitim ve sağlık hizmetlerinden eşit yararlanma, göç ve yoksulluğun önlenmesi, eşitlik için zihniyet değişikliği ve farkındalık yaratma.

Hazırlanan *Yerel Eşitlik Eylem Planlarına* bakıldığında kadınların siyasal katılımı ile ilgili çok sayıda önerinin geliştirilmiş olduğunu görmek mümkündür. Bunlardan önemli örnekleri şöyle özetleyebiliriz<sup>37</sup>:

- Yerel kadın kuruluşlarının yerel meclisleri izlemesi ve yerel ihtisas komisyonlarına katılması, yerel meclisleri izleme grubu oluşturulması,
- Kent konseylerine katılım ve kadın meclislerinin oluşturulması,
- Stratejik planların hazırlanma ve uygulama sürecine kadın kuruluşlarının katılımının sağlanması,
- Yerel yönetimlerle kadın sivil örgütlerinin işbirliğinin sağlanması,
- Yerel yönetimlerde *Kadın Erkek Eşitliği Birimleri* oluşturulması,
- Yerel yönetimlerde görevli kadınların karar verici yerlere gelmesini sağlamak için hizmet içi eğitim ve teşvik uygulaması yapılması,
- Yerel Eşitlik Eylem Planlarının uygulanması ve hizmet sunum modeli geliştirilmesi için *Yerel Eşitlik Eylem Planı Komitesi'nin (YEPPKOM)* kurulması<sup>38</sup>.

36 Proje, BM Ortak Programı (BMOP) "Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı" kapsamında, Türkiye'deki BM kuruluşları, Kanada, Danimarka, Almanya, Finlandiya, Fransa, Norveç, İsveç, İsviçre ve İngiltere Krallığı Büyükelçilikleri ve Sabancı Vakfı'nın finansal katkılarıyla 6 ilde (İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon ve Van) yürütülmektedir. Programın ortakları Türkiye'de faaliyet gösteren tüm BM birimleri, İçişleri Bakanlığı ve Sabancı Vakfı'dır. Programın tasarımı ve ilk aşamasında KA-DER Ankara Şubesi ortaklar arasında yer almıştır. 6 ilin valilik ve belediyeleri ile yerel kadın kuruluşları da programın ana ortaklarındandır. BM Ortak Programı, süre giden toplumsal cinsiyet eşitsizliğini, ulusal düzeyde ve yerel düzeyde eşitliğin gerçekleştirilmesine uygun ortam yaratılması; yerel yönetimlerin ve sivil toplum kuruluşlarının kapasitelerinin geliştirilmesi; kadın ve kız çocuklarının ihtiyaçlarına yönelik yerel hizmetler modellerinin geliştirilmesi; halkın kadın ve kız çocuklarının hakları konusunda bilgilendirilmesi yoluyla ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Projenin ve gerçekleştirdiği çalışmaların detayları için bkz: [www.bmkadinhaklari.org](http://www.bmkadinhaklari.org)

37 "Eylem Planı Stratejik Önlemler/Politikalar"ın tamamı için bkz: Tokman ve Altay Baykan, 2007a, 2007b.

38 Bu kurumsal yapılanma önerisinin 17/2006 sayılı Başbakanlık Genelgesi ve Temmuz 2006 tarihli İçişleri Bakanlığı Genelgesi'nde yer alan "stratejik planlarda kadınlara öncelik verilmesi"ne ilişkin direktife yasal dayanak oluşturduğu belirtiliyor.

Programın bu bakış açısı çerçevesinde yerel düzeyde çok sayıda yeni örgütlenme oluşmuştur<sup>39</sup>: İzmir'de *İl (Kadın) Koordinasyon Kurulu* ve İzmir Valiliğinde *Şiddet İzleme Birimi*, Kars'ta İl Emniyet Müdürlüğü Polis Merkezi'nde *Kadın ve Çocuk Birimi*; Kars Belediyesi'nde Kadın Birimi ve Kars İl Genel Meclisi'nde ise *Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu*; Nevşehir Belediyesi'nde *Kadın Eğitim Birimi*, *YEEP Çalışma Grubu*; Şanlıurfa'da şiddet mağduru kadınlar için *Kadın Geçiş İstasyonu*, Kent Konseyi bünyesinde *Kadın Meclisi*, Belediye'de kadına yönelik *Sürekli Eğitim Merkezi*; Trabzon Belediyesi'nde *Aile Hizmetleri Yönlendirme Merkezi*, Belediye Meclisi'nde *Eşitlik Komisyonu ve Eşitlik Masası*, İl Genel Meclisi'nde *Kadın Hakları Komisyonu*<sup>40</sup>; Van'da *Kadına ve Çocuğa Yönelik Şiddeti Önleme İl İzleme ve Koordinasyon Kurulu* ve şiddet mağduru kadınların barınması için *Kadın Sığınağı* kurulması kararı, *'Kadın ve Çocuğa Yönelik Şiddetle Mücadele Van İl Eylem Planı'*nin hazırlanarak uygulanmaya konulması; 'İl Özel İdaresi Stratejik Planı'nın yenilenmesi çalışmalarına yerel kadın kuruluşlarının da katılması ve *YEEP Çalışma Grubu* kurulması bu yeni örgütlenmelerden bazı örneklerdir. YEEP'in hayata geçirilmesine ilişkin öneriler<sup>41</sup> de bu çalışmalar içinde geliştirilmiştir.

Yeni oluşturulan kurumsal yapıların ve YEEP'lerin gerçekleşmesi elbette yerel yöneticiler ve kadın örgütleri ilişkilerinin geliştirilmesine ve yapıların taraflarca sahiplenilmesine bağlıdır. Program çerçevesinde, İçişleri Bakanlığı yetkilileri, milletvekilleri, vali ve belediye başkanları ile yürütülecek lobi çalışmaları bu konudaki siyasi kararlılığı arttırmayı amaçlamıştır. İçişleri Bakanlığının bu konuda göstereceği siyasi kararlılık programın amacına ulaşmasında çok önemli bir rol oynayacaktır. Ayrıca, KSGM'nin de bir biçimde bu politikayı sahiplenmesi ve sürdürülebilirliğini sağlamak için harekete geçmesi önemli bir adım olabilir.

### 5.3.3. Yerel Gündem 21 (YG-21) Kadın Meclisleri

Yerel sorunların yerel aktörler tarafından ve yerel kaynaklar kullanılarak çözümünü amaçlayan *Yerel Gündem 21 (YG-21)*<sup>42</sup>, IULA-EMME (Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği) koordinatörlüğünde başlayan Türkiye Yerel Gündem 21 Programı çerçevesinde kadınların yerel demokrasinin geliştirilmesi çabalarına katılmasını desteklemektedir. Bu amaçla, *kadın meclisleri* oluşumunun desteklenmesi projenin önemli bir parçası olmuştur<sup>43</sup>. YG-21 Programı kapsamında, kent ölçeğinde katılımı sağlayacak örgütlenmeler olarak birçok kentte kent konseyleri, kent kurultayları, kent meclislerinin yanı sıra *kadın meclisleri*, *kadın komisyonları*, *kadın platformları* ve *kadın çalışma grupları* da

39 Bu proje çıktılarının detayları için bkz: Birleşmiş Milletler Ortak Programı (BMOP) tarafından hazırlanmış 2007 Yılı Değerlendirme Raporu ve 2007 Yıllı Faaliyet Tablosu (proje sorumlusu Nevin Şenol'dan temin edilmiştir)

40 Trabzon İl Genel Meclisi'nde BM projesi çerçevesinde kurulan 'Kadın Hakları Komisyonu' kadın bulunmadığı için erkeklerden oluşmuş. Haber için bkz: 10.10.2007, Radikal.

41 Tokman ve Altay Baykan, 2007b, s.7. Projenin genel uygulaması hakkında bir değerlendirme için bkz: Alkan, 2007b.

42 YG-21 girişimleri, 1992'de Rio Zirvesi'nin (BM II. Çevre ve Kalkınma Konferansı) ve 1996'da gerçekleşen Habitat-II toplantısının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. "Yerel Gündem 21 Programı" olarak bilinen süreç 1992'den sonra birçok Avrupa yerel yönetimince benimsenmiştir. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak UNDP YG-21'i Habitat-II'de uluslararası bir program olarak benimsenmiş ve program, Türkiye'nin de içinde olduğu 85 ülkede uygulamaya konmuştur.

43 YG-21Kadın Meclislerinin kapasitelerini ve sorunlarını değerlendiren bir rapor için bkz: Tokman ve Bora, 2006 (Yedi YG-21 uygulamasının yerinde incelenmesi ile hazırlanan rapor).

oluşturulmuştur. Bugün YG-21 yönetim ağında bulunan 62 yerel yönetim biriminin (toplam 3.234 belediye, 81 il özel idaresi) 40 kadarında kadın meclisi benzeri oluşumlar vardır.

İlk önemli örnekleri Antalya'daki Kadın Meclisi girişimi ve Bursa'daki Bağımsız Kadın İnisyatifi deneyimleri ile ortaya çıkmış olan YG-21 Kadın Meclislerinin, sürecin ağırlığını hissettirdiği her kentteki başarısının ardında kadın örgütlerinin etkin bir rol oynadığı belirtilmektedir<sup>44</sup>.

YG-21 Kadın Çalışmaları, *Kadın Meclisleri*<sup>45</sup>, *Kadın Komisyonları* ve *Kadın Çalışma Grupları* gibi adlar altında eğitim ve kapasite geliştirme çalışmaları; mesleki eğitim, beceri kazandırma ve sosyal riskin azaltılması konularında projeler; şiddet konusunda sığınma evleri, danışma ve dayanışma merkezlerinin açılması ve kadınların yerel düzeyde karar alma mekanizmalarına katılımı alanlarında çalışmalar yapmaktadır. Ulusal düzeyde kendi aralarında bir *koordinasyon ağı* geliştirmişlerdir.

*YG-21 Kadın Çalışmaları*, *Kadın Etkinlikleri Festivalleri*<sup>46</sup> ve *Ulusal Kadın Zirveleri*<sup>47</sup> düzenlemektedir. En son yapılan *Ürgüp Zirvesi* sonunda kadınların siyasal temsilinin artırılması için önerilerin ve taleplerin yer aldığı bir bildirge yayımlanmıştır. Ürgüp Zirvesi Bildirgesinde yerel ve ulusal seçimlerde kadınların %50 temsilinin sağlanacağı fermuar sisteminin uygulanması; TBMM'de Kadın-Erkek Eşitliği Daimi Komisyonu'nun kurulması; siyasal partilere yapılan hazine yardımının %20'sinin kadınların desteklenmesine ayrılması; bu taleplerin seçim yasası ve siyasal partiler yasası değişikliği ile hayata geçirilmesi talep edilmektedir<sup>48</sup>.

YG-21 Kent Konseylerinde ve Kadın Meclislerinde de kadınların tam olarak temsil edildiğini söyleyebilmek olanaksızdır. Bu alandaki temsil sorunlarını çözmek için güçlü adımlara gereksinim olduğu açıktır<sup>49</sup>. YG-21 Kadın Meclisleri kapsamında yürütülen kadın çalışmalarının sosyal yardım faaliyeti niteliğinden çıkıp kadın sorunlarını çözücü kapasitesinin artırılması; Kadın Meclisleri ile

---

44 www.yerelgundem21.org/tur/calisma/katkadın.htm 14.03.2003.

45 YG-21 Kadın Meclisleri ortak Tüzüğü için bkz: <http://www.la21turkey.net/index.php>

46 2002-2005 yılları arasında Yerel Gündem 21 Kadın Etkinlikleri Festivalleri her yıl farklı bir kentin ev sahipliğinde ve farklı bir tema altında gerçekleştirilmiştir. İlk festivale 16 kent katılmışken Zonguldak'ta gerçekleştirilen 4. festivale 51 kent katılmıştır. Gerçekleşen Kadın Festivalleri şöyledir: 2002'de İzmir'de "Barış ve Kadın", 2003'de Bursa'da "Küreselleşme ve Kadın", 2004'te Samsun'da "Yönetişim ve Kadın", 2005'te Zonguldak'ta "Ekonomi ve Kadın". Detaylı bilgi için bkz: <http://www.la21turkey.net/index.php?pages=topic&op=cat&cid=107&tid=281>

47 YG-21 Kadın Etkinlikleri Festivali, 2006 yılından itibaren "YG-21 Kadın Zirvesi"ne dönüştürülmüştür. İlk YG-21 Kadın Zirvesi, YG-21 Kentleri I. Ulusal Kadın Zirvesi adını alarak 'Kadın ve Siyaset' teması ile 31 Ağustos - 4 Eylül 2006 tarihlerinde Ürgüp'te toplanmış, zirveye 40'a yakın kentten 400'ü aşkın kadın meclisinin temsilcileri katılmıştır. İlk kez bütün siyasal partilerin kadın kolları başkanlarını bir araya getiren toplantı için bkz: Ürgüp raporu: [http://www.la21turkey.net/dl/kadin/urgup\\_zirve\\_rap.pdf](http://www.la21turkey.net/dl/kadin/urgup_zirve_rap.pdf)

48 Ürgüp Zirvesi'nde YG-21 Kadın Meclislerinin kadınların siyasal temsili ile ilgili taleplerinin bir Sonuç Bildirgesi haline getirilmesi YG-21 Kadın Meclisleri Kadınlar İçin Kota Çalışma Grubu'nun çalışması ile oluşmuştur. Kota Çalışma Grubu 2006'dan başlayarak kota için 22.000 imza topladıkları bir çalışma yürütmüşler ve bu amaçla 6 ayrı ilde toplantı yapmışlardır. YG-21 Kadın Meclisleri 2007 seçimleri için de benzer talepleri ileri süren ortak imzalı bildiri yayımlamıştır. Bu bildiride: "22 Temmuz 2007 seçimlerinde TBMM'ye eşit katılım istiyoruz. Listelerde ilk iki sıradan biri kadın olsun!" deniyor. Sonuç bildirgesi için bkz: <http://www.la21turkey.net/dl/kadin/urgupbildirge.pdf>

49 YG-21 Kadın Çalışmaları bünyesinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri için hazırlanan rapor için bkz. Tokman ve Bora, 2006.

Belediye Meclislerinin kadın üyeleri arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi; YG-21 bünyesinde çalışan kadın örgütlerinin yerel düzeydeki sosyal politikaları oluşturmanın bir parçası haline gelmesi gerekli görülmektedir.

## 6. TÜRKİYE'DE KADIN HAREKETİ VE KADINLARIN EŞİT TEMSİLİ

Türkiye'de 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren siyasal partilerden ve 'devlet destekli sivil örgüt'lerden bağımsız çalışan kadın örgütlenmelerinin ortaya çıkmaya başladığını ve bu örgütlenmelerin 'kadın sorunları'nı dile getiren ve çözümleri tartışan bir 'kadın hakları siyaseti' yaratmaya çalıştığını görüyoruz. Günümüze kadar güçlenerek etkisini arttırmaya devam eden bu tür kadın örgütlenmelerinin kendine özgü örgütlenme stratejileri ve politik talepler geliştirerek Türkiye'deki erkek üstünlüğüne ve önceliğine dayalı toplumsal yapıyı eleştirdiklerini görüyoruz. Yürüttükleri güçlü lobi çalışmaları ile kadın-erkek eşitliğine ilişkin temel ilkelerin yasalarda yer almasını sağladıkları; kadın sorunlarının çözümünü amaçlayan çok sayıda projeyi yürütmeye çalışarak kadınların yaşamlarını iyileştirmeye çalıştıklarını görüyoruz.

### 6.1. Türkiye'de Kadın Hareketinin Özellikleri

**Türkiye'de kadın hakları hareketinin, 1980'lerin sonuna doğru, 12 Eylül askeri rejiminin ardından demokratik siyasetin bütün araçları yasaklanmışken ortaya çıkarak güçlenmesi onun hem bir şansı hem de şanssızlığı olmuştur.** Kadın hakları hareketi, kendi taleplerini yasalara, kamu politikalarına, kamuoyuna ve toplumun her kesiminin demokratik katılım taleplerinin içine taşırken güç alacağı demokratik siyasal örgütlenmelerin yasaklandığı ya da güç kaybettiği bir ortamda ortaya çıktı. Kadın hakları taleplerinin toplumsal arka planını oluşturacak ve bu talepleri meşrulaştıracak *eşitlikçi ve özgürlükçü siyasal hareketlerin yokluğu nedeniyle*, kadın hakları hareketi erkek egemenliğine karşı 'tek başına mücadele' koşullarında yaşamak zorunda kalmıştır. **Demokratik katılım hakları talep eden güçlü taban hareketlerinin ve özgürlükçü entelektüel tartışmaların yok olduğu bir dönemde gelişmek durumunda kalan kadın hakları hareketi, kaçınılmaz olarak, sınırlı sosyal çevrelerde etkili olabilmiştir. Cinsiyet eşitliği sorunlarına körleşmiş bir kamusal ortamda kendini var etmek zorunda kalan kadın hareketi, en basit kadın sorunlarının çözümü için büyük çabalar harcanması gereken bir gelişim süreci yaşamıştır.**

Kadın hakları hareketinin yükseliş dönemi olan 1990'lı yıllar aynı zamanda siyasal İslam'ın yükseliş dönemi olmuştur ve bu siyasal hareketin kadınları mobilize etme başarısı karşısında kadın hakları hareketine olumsuz bakan karşı akımların güçlenmesine uygun ortam hazırladığı söylenebilir. Öte yandan, aynı yıllarda Kemalist kadın hakları söylemi yandaşları, kadın hakları hareketine destek olmak yerine, kısır bir laik-dindar ikilemine sıkışarak, kadın örgütlerinin gereksinim duyduğu siyasal desteği vermekten uzaklaşmaya başlamıştır.

Türkiye'de eşitlik talep eden en önemli siyasi hareketler olan insan hakları hareketi, Kürt hareketi ve işçi-emekçi hakları hareketinin kadın hakları hareketine mesafeli ve soğuk bakışı ve eril siyaset yapma tarzlarını eleştirmeyen, hatta zaman zaman kendi içinde de sürdüren tutumları kadın hakları hareketini olumsuz etkilemiştir. Kadın örgütleri ile ortak çalışarak, toplumsal demokratikleşme için gerekli ittifak ve işbirliği olanaklarını geliştirme gereğini çok önemsemeyen bu siyasi hareketler ile kadın örgütlerinin arasındaki iletişimsizlikler sadece kadın-erkek eşitliğinin sağlanması açısından değil, genel olarak demokrasinin gelişimi açısından da olumsuz sonuçlar yaratmaktadır.

**Türkiye'de devlet kurumlarının ve parlamentoda temsil edilen siyasi partilerin kadın sorunlarına 'kör' tutumları, kadın hakları hareketiyle mesafeli ve hatta zaman zaman çatışan konumları, kamu politikalarını oluşturan temel ilkeler içinde kadın-erkek eşitliğinin benimsenerek içerilmesini engellemekte; kadın sorunlarının çözümüne yönelik kamu politikalarının kısmi ve etkisiz kalmasına yol açmaktadır.** Bu koşullar, kadın örgütlerinin küçük iyileştirmeler için çok büyük çaba harcamalarına ve daha da önemlisi, kadın yoksulluğunun ve kadın ticaretinin önlenmesi gibi bazı stratejik alanlarda hiç bir politika oluşturulamamasına yol açmaktadır.

Türkiye'de sosyal demokrat partilerin, Avrupa ülkelerinden farklı olarak, cinsiyet eşitliği ilkesini demokrasinin vazgeçilmez ilkesi olarak kabul etmemeleri, kendi partilerinde kadınların eşit katılımını ve temsilini, kadın kollarının sivil kadın örgütleriyle yakın işbirliği yapmasını önemsemeyen, hatta zaman zaman yasaklamaya kadar giden engelleyici uygulamaları kadın örgütlerini olası müttefiklerinden birinden daha mahrum bırakmaktadır.

Kadın hakları hareketi, bu olumsuz siyasi bağlamın varlığına rağmen, kadın örgütlerinin oluşturduğu *sivil iletişim ağlarını geliştirerek, yarattığı işbirliği aracılığı ile güçlenerek*, son yıllarda Türkiye'de *sivil toplumun gücünü arttıran* en önemli demokratik gelişmelerden biri olmuştur. Kadın örgütlerinin bu yayılma ve güçlenme başarısı, özellikle Türkiye'nin 'taşra'sında çok sayıda yeni kadın örgütünün ortaya çıkışının ve görünür hale gelişinin hem sonucu hem de destekleyicisidir. Bu başarı, kadın örgütlerinin çok esnek ve yatay örgütlenme becerisinin ve somut sorunları çözmeye yönelik kurumlaşmalar alanında gösterdiği çabaların bir sonucudur.

Türkiye tarihinde ilk kez geleneksel kadın örgütlerinin yapıları değişmekte ve **kadın örgütlerinde hızlı bir yenilenme gerçekleşmektedir.** Güçlerini devletten, dinden, erkek liderden, kocalarından, elit kadınlardan, aile soyadlarından alarak kadın örgütlerinde 'güç sahibi olmaya alışmış kadın politikacı tipi' saygınlığını yitirmekte; bu tarzda örgütlenmiş geleneksel kadın örgütlerin önemi azalmaktadır. Görevlerini kermes yapma, bağış toplama, yoksul giydirme, seçim kampanyasında bildiri dağıtma gibi işlerle tanımlayan kadın örgütleri, yerlerini hızla kadın sorunlarının çözümüyle ilgilenen kadın örgütlerine bırakmaktadır.

**Kadın örgütleri kendi taleplerini kamuoyunda kadın hakları reformu olarak tanıtmış ve bu talepleri demokratikleşme sürecinin bileşeni olarak kabul ettirmeyi başarmıştır.** Örneğin AB'ye katılım tartışmalarının bir ölçütü olarak, kadınların eşitlik ve katılım talepleri görünür

hale gelmiştir. Kadınlara eşit haklar tanıyan yasal reformlar kadın örgütlerinin katılımı ve talepleri ile gerçekleşmiştir. Medeni Kanun ve Ceza Kanunu'nun değişimi buna iyi bir örnektir. Kadın örgütleri siyasal partilerin ve kamu kurumlarının cinsiyet ayrımcılığına yol açan uygulamalarını yakından izlemekte ve eleştirmektedir. Kadın-erkek eşitsizliğini görmezden gelen uygulamaları giderek ortadan kaldıracak bir sivil toplum bilincinin gelişmekte olduğu açıkça gözlenmektedir.

Türkiye'de kadın hakları hareketinin güçlenmesinde olumsuz etkiler yaratan faktörlerin varlığına rağmen, uluslararası alanda hızla güçlenen *küresel kadın hareketi* ile Türkiyeli kadın örgütlerinin yakın işbirliği ve dayanışması, kadın örgütlerinin başarısında büyük rol oynamıştır ve bu ilişkiler güçlenerek sürmektedir.

Türkiye'de kadınlar Kürt-Türk, gerici-çağdaş, kentli-köylü, cahil-okumuş, İslamcı-laik gibi ayrımlara dayalı ideolojik kimliklere duydukları bağlılıkların varlığına rağmen, son yıllarda farklı ideolojik aidiyetleri olan kadın örgütleri arasında iletişim ve kadın sorunlarının çözümüne ilişkin ortak tartışma bağlamları oluşmaya başlamıştır. **İdeolojik kimliklerin çatışmalı konumlandığı kadınlar arasında gelişmekte olan yeni diyaloglar ve somut sorunların çözümünde ittifak olanaklarının gelişimi gelecek için umut vericidir.**

Kadın hareketi, önemli kadın sorunlarını siyasetin gündemine taşıyabilmiş olmasına rağmen, bazı önemli sorunlar karşısında ise hala suskun kalmaktadır. Türkiye'de uzun bir süreden beri **kadın ve seks ticaretinin ciddi düzeyde servet edinme stratejisi haline dönüşmüş olması, illegal ve enformel ticaret ağları ve şebekeleri ile iç içe geçmesi karşısında, devletin kayıtsız, insan hakları örgütlerinin 'kör' ve kadın örgütlerinin güçsüz ve çekingen olması kadınların insan haklarının korunması alanında çok temel bir boşluğa işaret etmektedir.**

Savaş, yoksulluk ve göç, kadın örgütlerinin bir başka 'kör' noktasıdır. **Türkiye'de çok geniş kadın kitlesini ilgilendiren önemli sorunlardan biri, silahlı çatışmaların yarattığı yerinden edilme, insan göçü ve dışlanmaya dayalı yoksullaşmanın yaygınlaşmasıdır.** Bu gibi durumlarda kadınların erkeklere göre farklı sorunlarla yüz yüze geldiğini ve daha fazla risk altında olduklarını biliyoruz. Bu tür sorunları çözmeye yönelik çalışmalarda bölgesel, sınıfsal ve etnik kökenli dışlanmışlık yaşayan kadınların sorunlarının görünür hale gelmesine izin verecek bir bakış açısının geliştirilmesi önemli hale gelmiştir.

Bütün dünyadaki gelişime paralel olarak, Türkiye'de üniversitelerde **kadın çalışmaları** ve **toplumsal cinsiyet çalışmaları** klasik akademik disiplinler arasında girmeyi başarmıştır. Bu olumlu başlangıca rağmen, bu gelişim **Türkiye'nin sadece bir kaç metropol üniversitesi ile sınırlı kalmış ve diğer üniversitelerinde gelişme olanağı bulamamıştır.** Kadın ve cinsiyet çalışmaları alanında üretilen bilgiler hala 'akademi'deki marjinal ve tecrit edilmiş konumundan kurtulamamaktadır. Türkiye'de üniversiteler, hala cinsiyetin biyolojik bir 'olgu' olduğunu düşünen sosyal bilimcilerin egemenliği altındadır. Bu nedenle, bilgi üretim süreçlerine egemen olan bilim anlayışı, toplumsal cinsiyete dayalı iktidar örüntülerini anlamak ve değiştirmek gibi bir hedefe sahip değildir. Bu durum yaşanan sorunlar ve çözümler hakkında yeterli bilgi üretilmemesine yol açmaktadır.



## 6.2. Türkiye'de Kadın Örgütlerinin Örgütsel Özellikleri

Türkiye'de yakın zamanlarda kadın örgütlerinin merkezi, büyük kentlerde yoğunlaşmış, hiyerarşik yapısında hızlı bir değişim gözlenmektedir. **Kadın örgütlerinin elit, büyük kent odaklı bileşiminin değişmeye başladığı; çok sayıda taşra kentinde küçük ölçekli kadın örgütlerinin ortaya çıktığı ve güçlenerek kamuoyunda tanınır hale geldiği gözlenmektedir.** Ulusal çapta örgütlü birkaç önemli kadın örgütünün yanı sıra çok sayıda yerel ve küçük ölçekli kadın örgütünün ortaya çıkışı ve hepsinin belli sorunların çözümü etrafında işbirliği yaparak çalışması ile oluşan yeni bir kadın hareketinin bütün ülke çapında yayılarak güçlenmeye devam ettiği bir süreç yaşıyoruz. Kadın hareketinin bu dinamik yapısı içinde örgütlerin de hızlı bir dönüşüm yaşadığı, kendini sürdüremeyen örgütlerin yerine daha fazla sayıda, politik olarak daha deneyimli yeni örgütlerin ortaya çıktığını görüyoruz.

Kadın örgütlerinin türleri ve amaçlarına göre dağılımlarına bakarsak<sup>50</sup>, Türk Kadınlar Birliği gibi *ülke çapında örgütlenmiş* olanların yanı sıra Van Kadın Derneği, Mersin Bağımsız Kadın Derneği, Ege Kadın Dayanışma Vakfı, Küçükkuşu Kadın Dayanışma Grubu gibi *bölgesel-yerel kadın örgütlerinin* hem sayısal hem de politik olarak giderek artan bir öneme sahip olmaya başladıklarını görüyoruz.

**Öte yandan giderek sayıları artan özel amaçlı örgütlerin, bazı temel kadın sorunlarının çözümü için duyarlı ve sorumlu kamu politikalarının oluşturulması amacıyla çalıştıkları görülüyor.** Örneğin, Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı, Kadın Dayanışma Vakfı, KAMER, vb. örgütler kadına yönelik şiddet ile mücadele için kurulmuş örgütlerdir. Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği (KA-DER), kadınların siyasal katılımı destekleme amaçlı; Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı, Ev Ek-senli Çalışan Kadınlar Grubu ve KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği) kadın emegini destekleme amaçlı örgütlerdir. Bunun yanı sıra Ankaralı Feministler Grubu gibi gruplar; Yerel Gündem 21 Kadın Meclisleri (Antalya Kadın Meclisi, Bursa Kadın Meclisi) gibi kadın meclisleri; Filmmor Kadın Kooperatifi, Amargi Kadın Kooperatifi gibi kadın kooperatifleri; Uçan Süpürge gibi kadın şirketleri; Avrupa Kadın Lobisi (AKL) gibi uluslararası örgütler bu farklılıklar dokusunun parçalarıdır.

Türkiye'de kadın örgütlerinin, güçlenme amacıyla yeni tip örgütlenme modelleri geliştirdiği, ittifaklar, koalisyonlar, platformlar, e-gruplar gibi yatay örgütlenmeler aracılığıyla işbirliği ve ortak gündem oluşturma stratejisi yürüttükleri görülüyor. Başkent Kadın Platformu, Medeni Yasa Platformu, TCK Platformu, platform tipi örgütlenmiş yapılardır. Kadın Kurultayı, TCK Kadın, Kadın Anayasa Platformu ise e-grup olarak iletişim kuran ve internet ile haberleşerek faaliyet gösteren örgütlenmelerdir<sup>51</sup>. Kadın Koalisyonu ise yeni kurulmuş koalisyon tipi bir örgütlenmedir.

50 Kadın örgütleri adres, liste vb. bilgiler için bkz: Sancar ve Bulut, 2006; Uçan Süpürge, 2004, STGM, 2007.

51 e-grup olarak çalışan Kadın Kurultayı üzerine yapılan bir araştırma için bkz: Göker, 2007.

## 6.3. Türkiye'de Kadın Hareketinin Örgütlenme Stratejileri

Türkiye'de kadın hareketinin kadın-erkek eşitliğini sağlamak ve kadınları güçlendirmek için geliştirdiği politik stratejilerin kadın hareketine kimliğini veren, onun başarısını sağlayan stratejiler olduğunu söyleyebiliriz.

### 6.3.1. Bütün İdeolojik Aidiyetlere Eşit Mesafe Siyaseti

Türkiye'de kadın hakları alanında bir yanda devletçi ve elitist kadın örgütleri, diğer yanda İslamcı, muhafazakâr, Kürt kadın örgütleri kendi bağlamlarında kadın hakları mücadelesi yürütmektedirler. Bu farklı ideolojik-örgütsel aidiyetler karşısında, sadece kadın haklarını savunma zeminini esas alan ve bu zeminde durarak farklı kimlikteki kadınları ortak mücadeleye çağıran yeni bir ilişki/iletişim stratejisi geliştirilmiş ve bunun adına '*eşit mesafe siyaseti*' denmiştir. Bu politik stratejinin ortaya çıkış bağlamının, KA-DER'in kuruluş ve güçlenme süreci olduğunu söyleyebiliriz. Bugün ise, 'eşit mesafe siyaseti'nin başka kadın örgütleri tarafından da benimsendiği ve giderek yaygınlaştığı görülmektedir.

Farklı kadın kimliklerine eşit mesafe siyaseti, erkek egemenliğini savunan, ideolojik temelli cemaatlerine demokratik bilinçten uzak şekilde bağlılık duyan, ataerkil iktidar ilişkilerine gömülmüş kadınlara, feministlerin kucak açması anlamına gelmemektedir. Farklı olarak, kadınların 'ideolojik kimlik'ler ile ilişkisinin değişebilirliğini öngören; kadınlarla 'empatik' bir ilişki geliştirildiğinde, her kadının yaşadığı baskı ve ezilmeye karşı çıkabileceğini ve kendi bağlamını değiştirici bir politik güce sahip olabileceğini kabul eden bir anlayışı hayata geçirmeyi amaçlamaktadır. Kadınların ideolojik ve politik gerekçelerle araçsallaştırılmasına, sömürülmesine ve ayrımcılığa uğramasına ses çıkarmamaya alışmış kadınlar tutumlarını değiştirebilir ve kendi 'ideolojik cemaati'ne karşı daha eleştirel ve dönüştürücü olabilirler. 'Eşit mesafe politikası'nın haklılığı ve gerekliliği, Kürt ve İslamcı siyasal örgütlerdeki kadın hakları tartışmalarının yaygınlaşması ve feminist örgütlerin gündeminin bu tür kadın örgütlerinin gündemlerine de taşınmasıyla daha net hale gelmiştir.

Kadınların özgürleşmesi için, 'kadınlarla empati politikası' geliştirilmesi ve farklı politik aidiyetleri olan kadınların birbirini anlamaya ve dinlemeye başlaması arttıkça 'erkek egemenliğine karşı ortak adım atma' becerisi de gelişmektedir. Eşit mesafe politikası, bu nedenle, kadınları özgürleştirmeyen 'ataerkil' iktidar ilişkilerine gömülmüş kadınları, bu durumlarından dolayı 'hoş görmek' değil; bu konularını eleştirerek dönüştürecek bir politik bilinç geliştirmelerine yardımcı olmak anlamına gelmektedir.

### 6.3.2. Kadın Örgütleri ve "Eğitim Yoluyla Güçlenmek"

2000'li yıllardan itibaren kadın örgütlerinin hem kendi çevrelerindeki kadınlarla hem de diğer kadın örgütleriyle ilişki kurmak, ortak görüş oluşturmak ve kadın sorunlarının tanımı ve çözümü ile ilgili bilgileri paylaşmak için kullandıkları en önemli stratejilerden biri *eğitim programları yoluyla iletişim kurma, güçlenme ve örgütlenme* olmuştur<sup>52</sup>. Kadınların siyasal katılımını arttırmak için kurulmuş KA-

52 Eğitim yoluyla güçlenme çalışmaları için bkz: KASAUM, 2000; Sancar-Üşür, 2000.

DER'in eğitim programları buna tipik bir örnek oluşturur. KA-DER'in kadınların siyasal kararlara eşit katılımı ve eşit temsili hedefini yaymak için yürüttüğü eğitim programlarının<sup>53</sup> yanı sıra, seçimlerde aday olmak isteyen kadınlara yönelik düzenlenen özel eğitim programları da çarpıcı örneklerdir. KA-DER'in 2000 yılından itibaren düzenlediği eğitim programları<sup>54</sup> ve *Siyaset Okulu* aracılığıyla yürüttüğü eğitim programlarında<sup>55</sup> bu stratejinin etkin olarak kullanıldığını görebiliriz.

### 6.3.3. Devlet Politikalarını İzleme - Değerlendirme: CEDAW Gölge Raporlarını Hazırlama

Türkiye'nin 1985 yılında CEDAW'ı imzalamasının ardından 1990'lı yıllardan başlayarak kadın örgütlerinin *Gölge Rapor* hazırladığını görüyoruz. Gölge Raporlar, kadın örgütleri gözüyle, kadın-erkek eşitliğini sağlamak için oluşturulan ulusal mekanizmayı ve uygulanan politikaları izleyerek, saptadığı eksiklikleri ve önerileri CEDAW Komitesi'ne Periyodik Rapor olarak sunmaktadır. Şimdiye kadar sunulan *2. ve 3. Birleştirilmiş Rapor* ve *4. ve 5. Birleştirilmiş Rapor* süreçlerinde kadın örgütleri de bir araya gelerek *Gölge Raporlar* (NGO Shadow Report) hazırlamışlardır<sup>56</sup>. CEDAW Gölge Raporlarının hazırlanmasını örgütlemek üzere sürekli görev yapan bir örgüt olarak *CEDAW Sivil Toplum Yürütme Kurulu* oluşturulmuş ve çalışmalarını sürdürmektedir. Türkiye hakkında hazırlanan hem Hükümet Raporları hem de Gölge Raporlar, CEDAW Komitesi tarafından değerlendirilerek ülkenin imza attığı uluslararası bir sözleşme olan CEDAW ilkelerinin uygulanması açısından izlenmekte, eksiklikler saptanmakta ve öneriler geliştirilerek kamuoyuna duyurulmaktadır<sup>57</sup>.

53 Bu programlara bu güne kadar 20.000 kadının katılmış olduğu belirtiliyor. bkz: [www.ka-der.org.tr](http://www.ka-der.org.tr)

54 KA-DER'in eğitim projelerine örnek MEDA Projesi'dir. Eğitim programlarının ve eğitim materyallerinin hazırlanıp uygulandığı bu projede Toplumsal Cinsiyet, Türkiye'de Kadın ve Siyaset, Türkiye'de Kadının Tarihi, Yerel Yönetimler, Siyasi Partilerde Kadınların Durumu, Demokrasi-Katılımı-Yurttaşlık gibi konularda eğitim, atölye ve seminer çalışmaları yapılmıştır. Bunun yanı sıra kadın örgütlerinde demokratik iletişim ve etkinliği sağlamak için Kendine Güven Eğitimi, Verimli Toplantı Yapmak, Rekabet-Kıskançlık-Dayanışma, İletişim-Motivasyon-Liderlik, Kadınlara Grup Çalışması Yapmak, Güzel Konuşma ve Hitabet gibi eğitim konuları da programlarda yer alıyor. bkz: [www.ka-der.org.tr](http://www.ka-der.org.tr)

55 Siyaset Okulu Projesi: Kadınların karar mekanizmalarına katılımını artırmaya yönelik faaliyetler çerçevesinde, 2007 yılının genel seçim yılı olması dolayısıyla siyasette faal kadınları eğitmeyi, bilgilendirmeyi ve desteklemeyi amaçlamıştır. Proje, İstanbul, Ankara, Eskişehir, İzmir, Bursa ve Adana illerinde yapılmış ve siyasi partilerde aktif olarak görev yapan kadınlara yönelik eğitim verilmiştir. Eğitim programında Toplumsal Cinsiyet, Türkiye Kadın Hareketi Tarihi, Siyasette Erkek Egemenliği ile Mücadele, Kota, CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi), Siyaset Nedir?, Politik Partiler ve Seçim Sistemleri, Yerel Politika, Uluslararası Politika, Ekonomi, Avrupa Birliği, Kadın Bakış Açısından Siyaset gibi başlıklarda yürütülen derslerin yanı sıra kadın siyasetçilerin gündelik hayatta ihtiyaç duyabileceği, Konuşma Tartışma Teknikleri, Seçim Kampanyası Yürütmek, İttifak-Müzakere ve Pazarlık Teknikleri, STK'lar ve Medya ile Çalışmak, Erkeklerle Çalışmak ve Destek Almak gibi dersler verilmiştir. bkz: [www.ka-der.org.tr](http://www.ka-der.org.tr)

56 Kadın örgütlerinin tartışmalarından oluşan Rapor için bkz: Uçan Süpürge, 2003. Ayrıca CEDAW Komitesine sunulan Gölge Rapor için bkz: Dördüncü ve Beşinci Dönem Birleştirilmiş Periyodik Ülke Raporu'na ilişkin CEDAW- Türkiye Gölge Raporu (CEDAW Türkiye Yürütme Kurulu, 2004): [http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1344&Itemid=87](http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1344&Itemid=87)

Aynı dönemde Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Vakfı tarafından hazırlanan diğer Gölge Rapor için bkz: Kadının İnsan Hakları- Yeni Çözümler Vakfı, 2005, Türkiye CEDAW Gölge Raporu, <http://www.kadinininsanhaklari.org/files/WWHRNewWaysShadowReportTurkey.pdf>

57 CEDAW Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'nin Türkiye Raporu hakkında 28 Ocak 2005 tarihli değerlendirmesi için bkz: CEDAW/C/2005/1/CRP.3/Add.8/rev.1. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw32/conclude-comments/Turkey/CEDAW-CC-TUR-0523813E.pdf>

### 6.3.4. Ortak Gündem Oluşturma: Kadın Siyaset Programı'nın Hazırlanması

Kadın örgütleri bazı önemli kadın sorunlarının çözümünde ortak gündem oluşturma ve birlikte hareket etme stratejisini başarılı biçimde uygulamaktadır. Kadınların siyasal kararlara katılımını ve eşit siyasal temsilini gerçekleştirmek için 2003 yılından itibaren aşama aşama ilgili bütün kadın örgütlerinin katılımı ile yoğun ve programlı tartışmalar gerçekleştirilmiş ve bu çalışmalar sonucunda ortak bir *Kadın Siyaset Programı* geliştirilmiştir. Bu çalışmanın örgütleyicisi ve odağındaki örgüt olarak KA-DER, Kadın Siyaset Programını<sup>58</sup> 22 Temmuz 2007 genel seçimleri öncesinde, katılımcı diğer kadın örgütleri ile birlikte kamuoyuna açıklamıştır.

Kadın Siyaseti Programı'na imza atan kadın örgütleri, siyasi partileri ve kadın milletvekillerini bu programı benimseme ve uygulamaya davet ederek; bundan böyle siyasal partilerin ve seçimlerde aday olan ve seçilen kadınların bu programı gerçekleştirmek için sarf ettikleri çaba ile değerlendireceklerini bildiriyor ve şöyle diyorlar:

"Bu programla siyasi partilere sesleniyoruz: Kadınlara karşı ayırımcılığa karşıysanız, bu programı benimsemeye ve uygulamaya söz verin. Söz yoksa oy da yok. Kadın adaylara hatırlatıyoruz: Kadın hareketi olarak, kadınların TBMM'de etkili temsili için mücadele ettik, edeceğiz. Alacağınız oyların yarısı kadınlarındır. Sizi bu programı uygulamak üzere, kadınların temsilcisi olarak TBMM'ye gönderiyoruz. Zorluklarda yanınızdayız, ama unutmayın ki, gözümüz üstünüzde olacak"<sup>59</sup>.

Kadın Siyaset Programı, son 4-5 yılda yürütülen ortak tartışmalar sonucu oluşmuştur ve bu süreçte 2003 yılında yapılan *Arama Konferansı'nın* ve *Çözüm Arayış Kurultayı'nın* önemli katkısını belirtmek gerekir. Bu toplantılar sonunda yayımlanan rapor ve belgelere baktığımızda, adım adım geliştirilen bir siyaset programının varlığını açıkça görmek mümkündür. Arama Konferansında<sup>60</sup> siyasal partilerin demokratik olmayan yapıları, lider oligarşileri ve kadın kollarının güçsüz yapıları nedeniyle kadınların siyasal partilerin karar mekanizmalarında etkili olamadığı vurgulanmaktadır. Bu sorunların çözümü için **Siyasal Partiler Kanunu'nun değiştirilmesi, siyasal temsilde cinsiyet eşitliği için kota uygulanması istenmektedir**. Ayrıca *Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanı* ve *Cinsiyet Eşitliği İzleme Komitesinin* oluşturulması ve kamu politikalarının cinsiyet ayırımcı sonuçlarının daha yakından izlenebilmesi önerilmektedir.

2003 yılında toplanan *Kadın Sorunlarına Çözüm Arayışı Kurultayı*'na katılan bütün örgütlerin görüşlerinin yer aldığı *Siyasette ve Karar Alma Süreçlerinde Kadın Çalışma Grubu Raporu*<sup>61</sup> bu konudaki görüşlerin gelişimine olanak sağlayan bağlamın nasıl geliştiğine iyi bir örnektir. Bu Rapor'da,

58 Kadın Siyaset Programı'nın tümü için bkz; [www.ka-der.org.tr](http://www.ka-der.org.tr)

59 24.05.2007 tarihli Basın Bülteni, "KA-DER Kadın Siyaseti Programını açıkladı", [www.ka-der.org.tr/haberler](http://www.ka-der.org.tr/haberler)

60 KA-DER 2003, Arama Konferansı, 1-2 Mart 2003, Inter Royal Otel – İstanbul, [www.ka-der.org.tr/dökümanlar](http://www.ka-der.org.tr/dökümanlar)

61 KA-DER, Kadın Sorunlarına Çözüm Arayışı Kurultayı, 14 –15 Haziran 2003 İstanbul, Siyasette ve Karar Alma Süreçlerinde Kadın Çalışma Grubu Raporu: <http://www.ka-der.org.tr/idökümanlar>

kadın örgütlerinin, siyasal partiler içinde kadınların katılımını engelleyen nedenleri çok detaylı olarak tanımladıkları ve önemli siyasal talepleri tartışarak önerdikleri görülmektedir. Rapor metninde siyasal partiler içinde kadınların eşit katılımını engelleyen koşullar hakkındaki bazı önemli tespitler şöyle özetlenebilir;

- Siyasi partilerde kadın erkek eşitliği sağlamaya yönelik bir politikanın olduğu söylenemez. Kadınlara toplumca biçilen geleneksel roller, derece farklılıkları gösterse de, siyasi partilerin kadın kollarında devam ettirilmektedir.
- Siyasi partilerde kadın kolları partilerle bütünleştirilmiş değildir. Parti tüzüklerinde "yan kuruluş" olarak anılırlar. Çocuk, yaşlı, sakat, hasta sorunları ile ilgili ve çay, kermes, piknik, ev toplantıları gibi sosyal faaliyetleri yaparak siyasal destek oluştururlar. Partilere üye kazandırır, seçim dönemlerindeki çalışmalarda aktif yer alırlar.
- Kadın kolları ile parti yönetimleri arasında geçişlilik yok denecek kadar azdır.
- Kadın kollarının partinin "ana kademe" karar organlarında söz ve karar yetkileri yoktur.
- Kadın kollarının kadın sivil örgütleri ile iletişimleri zayıftır. Partiler, kadın üye ve yöneticilerinin bu yöndeki eksikliklerini gidermek amacıyla yeterli çaba sarf etmemektedir.
- Bazı siyasi partilerin tüzüklerine kadınların fırsat eşitliğini sağlamak üzere kotalar konulmuştur. Ancak bu kotalar hem parti yönetimlerinde hem de seçim aday listelerinde kadınların ön sıralara yazılmasında uygulanmamaktadır. Bu nedenle de gerek yerel yönetimler, gerekse TBMM seçimlerinde kadın temsil oranı son derece düşük kalmaktadır<sup>62</sup>.

Kadın örgütlerinin uzun süredir yürüttüğü tartışmalar sonunda geliştirilen *Kadın Siyaset Programı* kadın örgütlerinin gözünden 'kadınların eşit katılım ve eşit temsiliyi gerçekleştirecek program' tanımı olarak siyasal partilerden ve politikacılardan gerçekleştirilmesini bekledikleri uygulamalar olarak yorumlanabilir. *Kadın Siyaseti Programı*'ndan bazı önemli bölümleri şöyle özetleyebiliriz:

#### **Kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanması için gerekli kurumsal yapılanma:**

- Mevcut ve çıkarılacak yasaları toplumsal cinsiyet eşitliği açısından denetleyecek bir ihtisas komisyonu olarak, kadın hareketinin yıllardır talebi olan "*TBMM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Daimi Komisyonu*" kurulmalıdır.
- Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı önlemek amacıyla zaman hedefli ve sorumlu kurumları belirten beş yıllık bir "*Türkiye Kadın Politikaları Eylem Programı*" hazırlanmalıdır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı devlet politikalarına temel oluşturacak ve devamlılık sağlayacak bir "*Eşitlik Çerçeve Yasası*" çıkarılmalıdır. Bu yasayı denetlemek için "*Kadın-Erkek Eşitliği Ombudu*" ihdas edilmelidir.

62 Kurultay'ın sonuç metninde yer alan önerilerin önemli bir kısmı Kadın Siyaset Programı'nda yer almakta olduğundan ayrıca buraya alınmamıştır.

- Bakanlıklarda, devlet kurumlarında, kamu kuruluşlarında ve yerel yönetimlerde Eylem Programı'nın uygulanmasını kolaylaştırmak ve denetlemek üzere "*Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Kurulu*" oluşturulmalıdır.
- Devletin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını hazırlamak; yasama, yürütme ve yargı kurumlarını bu doğrultuda harekete geçirmek; bakanlıklar ve kamu kurumlarındaki merkezi ve yerel uygulamaları koordine etmek ve izlemekle görevli etkili ve yetkili bir mekanizma oluşturulmalıdır. *KSGM, bu görevi yapacak şekilde, merkezde ve yerel düzeyde yeniden örgütlenmeli*, gerekli kadro ve kaynaklar sağlanmalıdır.
- Toplumsal cinsiyeti hesaba katan istatistikler, uluslararası normlara uygun toplumsal cinsiyet göstergeleri kullanılarak, kapsamlı *veri tabanları* oluşturulmalıdır ve bu bilgiyi yayacak bir elektronik ağ oluşturulmalıdır.

**Kadınların seçim ve atamayla belirlenen karar organlarında eşit temsili ve katılımının sağlanması için:**

- Partiler, yerel ve genel seçimlerdeki *tüm aday listelerini, en az üçte bir oranında kadının seçilmesini* sağlayacak şekilde düzenlemelidir. Bu amaçla listedeki ilk iki adaydan birisinin kadın olması ve yukardan aşağıya her üç adaydan en az birisinin kadın olması gözetilmelidir. Gerekli yasal değişiklikler yapılarak *tüm partilerin karar organları, delegelikleri ve seçim aday listelerinde en az %33 oranında kadının seçimini sağlayacak "Toplumsal Cinsiyet Kotası"* uygulaması yasal zorunluluk haline getirilmelidir.
- Partilerin *devletten aldıkları ödeneklerin en az %20'sinin partinin kadın-erkek eşitliği için* yapacağı çalışmalara ayrılması yasal bir zorunluluk olmalıdır.
- TBMM'de grubu olan partilerin *grup yönetim kurullarında kadın milletvekilleri temsil* edilmelidir.
- İç tüzük değişikliği ile *TBMM Başkan Vekillerinden en az üçte birinin kadın olması* koşulu getirilmelidir.
- Kamu kurum ve kuruluşları ve kamu idari birimlerinin yönetim pozisyonlarına, özerk kurumların karar ve yargı organlarına atama yapılırken (veya aday gösterirken) en az üçte birinin kadın olması sağlanmalı; atamalar bu açıdan denetlenmelidir. Bu amaçla, *merkezi bir kadın yönetici aday havuzu/bilgi bankası* oluşturulmalıdır.
- Yasayla kurulan, zorunlu üyeliğe dayalı *meslek örgütlerinin yönetimlerinde, kadın kotasını* uygulama zorunluluğu getirilmelidir.
- Farklı toplumsal kesimlerden gelen kadınların TBMM'de temsilini engelleyen *%10 seçim barajı, en fazla %5 olacak* şekilde değiştirilmelidir.

### 6.3.5. Yasaların Kadın-Erkek Eşitliğine Uygun Hale Getirilmesi

Kadın örgütleri, kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmek yolunda gerekli gördükleri yasal değişiklikleri gerçekleştirmek için özel amaçlı platform örgütlenmeleri oluşturarak, çalışmalarında eşgüdümlü yürütme stratejisi izlemektedirler. Bu tür örgütlenmeler hem farklı kadın örgütlerinin değişiklik önerilerini bir araya getirmekte, hem de talep ettikleri değişiklikleri Parlamento'daki siyasal partiler ve milletvekillerine tanıtıp benimsetmek için yapılması gereken işleri, bir işbölümü içinde birlikte yapabilme kapasitelerini geliştirmektedir. Son yıllarda 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun, Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve Anayasa'nın 10. maddesinin değiştirilmesinde uygulanan bu strateji, amacına ulaşarak başarılı olduğunu kanıtlamıştır. *Medeni Yasa Platformu*, *TCK Platformu*<sup>63</sup> ve 2007 sonlarında Anayasa değişikliği çalışmalarında kadın örgütlerinin görüşlerini yansıtmak için kurulan *Anayasa Kadın Platformu* bu tür çalışmalara örnek gösterilebilir.

**Yasaların kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirecek bir içeriğe kavuşturulması için atılan önemli bir adım, Anayasa'da toplumsal cinsiyet eşitliğini tanımlayan 10. maddenin değiştirilmesidir.** Türkiye CEDAW'ı imzalayarak ve Pekin Eylem Planı'nı kabul ederek kadın-erkek eşitliğini sağlamanın devletin görevi olduğunu kabul ettiği tarihten bu yana Anayasası'nda bu görevin devlete ait olduğunun açıkça tanımlandığı bir değişikliğin yapılması gerekmektedir. Bu değişiklik, 2004 yılında Anayasa'nın 10. maddesine yapılan ek ile gerçekleşti. Maddeye yeni eklenen: "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür"<sup>64</sup> ifadesi bu amaca yöneliktir.

Kadın örgütlerinin, Anayasa'nın eşitliği tanımlayan 10. maddesi hükmüne "*Devlet, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için geçici özel tedbirler dâhil gerekli tüm önlemleri alır*" ibaresinin eklenmesi talebi büyük tartışmalara yol açmış, ama bu talep kabul edilmemiştir<sup>65</sup>.

Yasaların kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirecek bir içeriğe kavuşturulması için kadın örgütlerince talep edilen bir başka düzenleme, *Siyasal Partiler ve Seçim Yasaları değişikliği önerisidir*. 2002 genel seçimleri, 2004 yerel seçimleri ve en son 2007 genel seçimlerinde kadın adayların siyasal partiler tarafından seçilebilecek yerlerde aday gösterilmemeleri, seçim kampanyalarında kadın sorunlarına ilişkin taleplerin politikacılar tarafından ciddiye alınmaması, KA-DER öncülüğünde çok sayıda kadın örgütünü, sorunların daha temelden çözümünü sağlayacak tedbirleri düşünmeye ve savunmaya itmiştir. Bu süreçte kadınların siyasal partilerde, TBMM'de ve yerel meclislerde kararlara eşit katılımı ve eşit temsilini güvence altına alacak yeni düzenlemeler gerektiği; öncelikle **Siyasal Partiler ve Seçim Kanunlarının demokratikleşmeyi ve kadın-erkek eşitliğini sağlayacak şekilde değiştirilmesi gereği üzerinde görüş birliği oluşmuştur.**

63 TCK Platformu hakkında bilgi için bkz: Aldemir, 2007.

64 Madde 10: "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir (Ek: 7.5.2004 5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz." bkz: <http://www.tbmm.gov.tr/Anayasa.htm>

65 Önerilen değişiklik metni için bkz: [www.ka-der.org.tr/dökümanlar](http://www.ka-der.org.tr/dökümanlar)

2820 sayılı Siyasal Partiler Kanunu'nda, 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun'da ve 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu'nda yapılması önerilen değişikliklerin temel ilkeleri şöyle özetlenebilir<sup>66</sup>:

- Siyasal partilerin her derecedeki teşkilat ile grupları, her bir cinsiyetin en az %30 temsili ve katılımı esaslarına uygun olarak oluşturulur.
- Siyasal partiler, kadınların siyasal yaşama eşit katılımı ve temsili amacına hizmet etmek üzere, kadın kollarını kurarlar. Kadın kollarının görev ve yetkileri kadın-erkek eşitliğini ve kadınların karar alma süreçlerine katılımını güçlendirecek şekilde belirlenir.
- Kadın ve erkeklerin katılacağı aday listeleri her bir cinsiyetin en az %30 temsil ve katılımını gözeterek tespit edilir. Bu amaçla düzenlenen listeler, birbirini izleyen üç adayın aynı cinsiyetten olmaması esasına göre gerçekleştirilir.
- Yüksek Seçim Kurulu, bu ilkelere göre düzenlenmemiş seçim listelerini geçersiz sayar.

**Kadın hareketinin kadın-erkek eşitliğini sağlamak için gerekli olan demokratik ve sivil Anayasa için öneriler oluşturmak üzere yeni bir çalışma yürütmekte olduğunu görüyoruz.** Bu amaçla çok farklı siyasal eğilimden kadınlar ve 200'den fazla kadın örgütü bir araya gelmiş, ortak bir çalışma başlatmıştır. Bu çalışmaları yürütmek için de *Anayasa Kadın Platformu* adıyla yeni bir örgütlenme oluşturulmuştur<sup>67</sup>. Bu Platform'un oluşturduğu Anayasa değişiklik önerileri kamuoyunda tartışmaya açılmıştır.

## 6.4. Kadın Hareketinin Siyasal Partiler ve Seçimlerle İlgili Politikaları

### 6.4.1. Kadın Örgütleri ve Seçim Kampanyaları

2000'li yıllardan bu yana genel ve yerel seçimler öncesinde KA-DER öncülüğünde oluşan kadın örgütleri koalisyonları, kadın adayların seçilmesi için yoğun kampanyalar yapmaktadır. TBMM'deki kadın milletvekili oranının %4,4'ten %9,1'e yükselmesinde kadın örgütlerinin sürdürdüğü bu çabaların önemli rolü olduğu söylenebilir.

22 Temmuz 2007 tarihli genel seçimlerde, KA-DER öncülüğünde kadın örgütlerince yürütülen kampanyaları bu tür kampanya siyasetinin tipik örnekleri olarak görebiliriz. *'Meclise girmek için erkek olmak şart mı'* kampanyası<sup>68</sup> ile seçimlere katılacak siyasi partilerin aday listelerinin ilk sıralarında kadınlara yer verilmesi ve daha çok kadının TBMM'ye girebilmesinin sağlanması isteniyordu. Kadın örgütleri, kampanya sırasında, "Erkek Olmak Şart mı?" ve "Haydi Kadınları Seçelim" mesajları

66 KA-DER- Çözüm Arayışı Kurultayı'nda ilk biçimleri yer alan önerilerin detayı için bkz KA-DER, 2007; 45-8. Yasal değişiklik önerileri KA-DER'in web sayfasında da yer almaktadır: [www.ka-der.org.tr](http://www.ka-der.org.tr), ayrıca bkz: KA-DER, 2007; 45-48.

67 Anayasa Kadın Platformu'nun Anayasa değişiklik önerisi için bkz: [http://www.ka-der.org.tr/?p=basin\\_bulteni](http://www.ka-der.org.tr/?p=basin_bulteni)

68 15.03.2007 – Basın Bülteni, "Meclise Girmek İçin Erkek Olmak Şart mı?", bkz: [www.ka-der.org.tr/haberler](http://www.ka-der.org.tr/haberler)



ile 'billboard'lar, afişler ve ilanlar hazırlayarak taleplerini duyurdular. Kampanyayı tanıtan basın toplantısında KA-DER üyeleri ve katılımcılar takma bıyık takarak, "Erkek Olmak Şart mı?" sloganıyla kamuoyunda 'bıyık takan kadınlar kampanyası' olarak tanındılar. Kampanya "Bu Meclise Kadın Şart!" ve "Hedef: Listelerde ilk 3"<sup>69</sup> sloganlarıyla, siyasal partilere aday listelerinin ilk üç sırasında kadın adaylara yer verilmesi çağrısında bulundu<sup>70</sup>.

### 6.4.2. Kadın Koalisyonu

2002 genel seçimleri öncesinde KA-DER Ankara şubesinin öncülüğünde bir araya gelen kadın örgütleri, ortak gündemi kadınların siyasal temsilinin artırılması olan *Kadın Koalisyonu*'nu kurdular. Bu Koalisyon, 2002 genel seçimlerine yönelik birçok çalışma gerçekleştirdi<sup>71</sup>. Koalisyon Türkiye'de farklı politik görüşlerden ve partilerden kadınları bir araya getirerek seçimlere katılan siyasal partilerin aday listelerinde ilk üç sırada kadınlara yer verilmesini istedi.

Kadın Koalisyonu, siyasi partiler üzerinde baskı yaratacak sivil bir kadın gücünü oluşturmayı ve ülke çapında geniş bir ilişkiler ağı bünyesinde kadın örgütlerini bir araya getirerek nasıl bir siyasal temsil ve katılım istediklerini kamuoyuna duyurmayı hedeflemektedir. Koalisyon 22 Temmuz 2007 genel seçimleri ardından yeni bir çalışma gündemi oluşturarak, *yerel koalisyonlar biçiminde yatay bir örgütlenme* çalışması yürütmeye çalışmaktadır<sup>72</sup>. TBMM'de temsil edilen siyasi partileri kadın dostu politikalara yöneltmek amacı ile ilk kez *Siyasal Partiler Kadın Politikası Karnesi*<sup>73</sup> hazırlanarak kamuoyuna duyurulmuştur. Bugün için ülkenin çeşitli yerlerinden 80 örgütün üye olduğu Kadın Koalisyonu, örgütlenmesini sürdürmektedir.

---

69 Basın büteni, Mayıs 2007; İstanbul.

70 KA-DER taleplerini şöyle özetledi: 25.07.2007 tarihli basın bülteni, bkz: www.ka-der.org.tr

Cinsiyet eşitliğine duyarlı devlet politikaları üretilmeli.

Kadın milletvekilleri "Kadın Siyaset Programı"nı yaşama geçirmeli.

Eşit temsil için, Anayasa'da ve Siyasi Partiler yasasında değişiklik yapılmalı.

Kurulacak yeni hükümette eşit sayıda kadın bakana yer verilmeli.

Hazırlanmakta olduğu açıklanan 'sivil anayasa' taslağında, seçim ve atamayla gelen tüm yönetim ve karar organlarında kadınların eşit temsili mutlaka yer almalı.

71 Kadın Koalisyonu 19 Ağustos 2002 tarihinde KA-DER Ankara'da yapılan toplantı ile kurulduktan sonra Ağustos 2002 tarihinde kadın örgütlerinin hazırladığı Siyasi Partiler ve Seçim Yasası taslağını Adalet Bakanı Aysel Çelikel'e sundu. Siyasi partilere ve genel başkanlarına "aday listelerinizde ilk üç sırada kadınlara yer verin" mektupları yolladı. 22 Ekim 2002'de "Milletvekili Adayı Kadınlar Buluşuyor" toplantısı yaptı. Bkz: Üstün, 2008.

72 Mart 2007'de 13 kentten gelen 45 kadın örgütü temsilcisinin katılımıyla yapılan toplantıda bu örgütlenme tartışılmış ve bu toplantı ardından yerel örgütlenmeleri gerçekleştirmek amacıyla İzmir, Çanakkale, Adana, Şanlıurfa'da ayrı toplantılar yapılmıştır. Bkz: Üstün, 2008.

73 Kadın Koalisyonu 1. ve 2. Seçim Karnesi, 2002 Genel Seçimleri sırasında seçime giren siyasi partilerin kadın ve erkeklerden aldıkları aday adaylık ücretleri, kadın aday sayısı ve oranlarını içerdi. Kadın Koalisyonu 3. Seçim Karnesi, 20 Haziran 2007'de, Genel Seçimlere katılacağını açıklayan (bağımsız adayları destekleyecek olan siyasi partiler de dahil) tüm siyasi partilerin kadın aday sayısı ve oranları ile seçilebilecek sıradan seçim listelerine yerleştirilen kadın sayısı ve oranlarını, 2002 Genel Seçimleri genel değerlendirmelerini de içeren kıyaslamalarla açıkladı.

## **Kadın Koalisyonu tarafından geliştirilen 'Kadın Dostu Siyasal Parti' Göstergeleri<sup>74</sup>:**

- Program ve tüzükte, toplumsal cinsiyet eşitliği/ kadın erkek eşitliğinin partinin temel değerlerinden biri olarak benimsenmesi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin öncelikli konular arasında olması ve bu konuda politikaların uygulanıyor olması,
- Partinin kadın kolları/kadın meclisleri/kadın komisyonları gibi örgütlenmelerinin olması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere faaliyet göstermesi; özerk olması; bu yapıların önerilerinin, parti politikalarının ve en üst düzey yönetimin gündemine alınması; parti bütçesinin en az %20'sinin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama çalışmalarına aktarılması,
- Parti tüzüğünde her düzeyde karar alma organlarının da içine alındığı kadınların temsilini arttırmaya yönelik özel düzenlemelerin olması; partinin eşit katılım ve temsili sağlama konusunda siyasi kararlılık göstermesi ve bunu parti belgelerine yansıtması,
- Partinin kadın STK'lar ile işbirliğine açık olması ve bu STK'lardan gelen önerileri dikkate alması,
- Aday olacak kadınlardan para talep edilmemesi; parti tarafından kadınların seçim kampanyalarına kendi insan kaynağı ve olanakları ile destek verilmesi; ayrıca kadınlar için eğitim programı hazırlanması ve uygulanması.
- En üst düzeyden başlayarak bütün parti örgütlenmesinde kadınların siyasete katılımının gerekliliği üzerine eğitim çalışması yapılması ve il ve ilçe yöneticilerinin inisiyatifine bırakılmayacak biçimde bu çalışmaların yaygınlaştırılması,
- Kadınların parti etkinliklerine katılımını sağlayacak mekân ve zaman düzenlenmelerinin yapılması,
- Kadın kolları ve diğer çalışmalar arasındaki koordinasyonun sağlanması, kadın kolları tarafından üretilen politika ve gerçekleştirilen faaliyetlerin partinin tamamı tarafından görünür kılınması ve sahiplenilmesine ilişkin gerekli önlemler ve düzenlemelerin parti yönetimi tarafından gerçekleştirilmesi.

## **7. CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN KOTA: ERKEK EGEMEN SİYASETİN EZBERİNİ BOZMAK**

Kadınların siyasal kararlara eşit katılımını ve eşit temsilini sağlamak için ulusal politikaların oluşturulması ve bunun gerçekleştirilmesi için gerekirse kota dahil olumlu ayrımcılık stratejilerinin benimsenmesi, demokrasinin uluslararası kabul görmüş bir kriteri haline gelmiştir. *CEDAW*'a ve *Pekin Eylem Planı*'na imza atan ülkeler bu demokrasi ölçütüne uyacaklarını vaat etmişlerdir. Pekin Eylem Planı'na

---

74 KA-DER, 2007; 13.

zemin hazırlayan süreçte *BM-Ekonomik ve Sosyal Konseyi* (ECOSOC), 1990'da, % 30 kadın temsiline asgari temsil eşiği olarak benimsenmesini bütün üye ülkelerden istemiştir. *BM-Kadının Statüsü Komisyonu* 1995'ten itibaren bu hedefin dünya çapında uygulamasını izlemeye ve desteklemeye başlamıştır. Bu çabalar sonucu, 1995'te dünya parlamentolarında kadınların oranı %10 iken bugün bu oran %17'ye çıkmıştır<sup>75</sup>.

## 7.1. Kota Politikalarının Özellikleri

**Kota seçmenin iradesine değil, aday belirleme süreçlerine müdahaledir. Cinsiyet kotaları sadece kadınların eksik temsil sorununun sonuçlarını, yani 'septom'ları düzeltir, buna yol açan nedenleri doğrudan düzeltmez.** Dünyada mevcut seçim sistemlerinin çoğunda adaylar doğrudan seçmen tarafından seçilmezler; adaylar önceden siyasal partiler içindeki seçici mekanizmalar tarafından belirlenir ve seçmene sunulur; seçmen kendine uygun bulduğu adayı seçer. Siyasal partiler içinde, aday seçici mekanizmalarındaki kadınları eleyen 'cinsiyetçi bakış'ı aşmak, kota politikalarının asıl amacıdır. Cinsiyet kotası sayesinde, kadın adayların siyasal partilerin aday belirleme süreçlerinde ortaya çıkan 'cinsiyet ayrımcı' elemeyi aşarak doğrudan seçmen tarafından değerlendirilmesi sağlanır.

**Kota politikalarının başarısını sağlayan faktörler arasında en etkilisi; iktidar partisinin ya da önde gelen önemli partilerin kendi iradeleri ile kota uygulamasıdır** (Örneğin Güney Afrika Cumhuriyeti'nde demokrasiye dönüş döneminin kurucu partisi Afrika Ulusal Kongresi'nin yaptığı gibi). En olumsuz faktör ise, kadınların eşit katılımını önemsemeyen, gerekli görmeyen ya da açıkça karşı olan muhafazakâr partilerin iktidarda olduğu dönemlerde gerçekleştirilen zorunlu kota uygulamasıdır. Böyle bir durumda iktidardaki parti, sıkı sıkıya denetleyebileceği kadınları kota listelerinden aday gösterecek ve seçildikten sonra da kadın politikacıların kadın hakları örgütleriyle yakın ilişki kurmasına ve kadın sorunlarının siyasal karar süreçlerinde temsiline karşı ciddi direnç gösterecektir. Böyle bir durumda kotadan seçilmiş kadın politikacılar ile kadın hakları savunucuları arasında ciddi gerilimlerin yaşanması kaçınılmaz hale gelebilecektir.

## 7.2. Farklı Ülke Koşulları ve Farklı Kota Deneyimleri

**Dünyada kadınların siyasal kararlara katılımı ve eşit temsiline gerçekleştiren ülkelere baktığımızda birbirinden farklı iki tür deneyimin var olduğunu görürüz.** Birincisi, büyük ve önemli siyasal partilerin, kadınların katılımını artırıcı politikaları kendiliğinden uygulamaya başlamaları sonucu, zaman içinde kadınların katılım oranının yavaş yavaş artışının gerçekleştirilmesidir. İkinci yol ise, böyle bir değişimin gerçekleşmediği ülkelerde sorunun hızlı ve geri dönüşsüz çözümü için kota politikalarının uygulanmasıdır<sup>76</sup>.

75 Dahlerup, 2005; 18.

76 Dahlerup ve Freidenvall, 2005: 26-48.

### 7.2.1. Gönüllü Uygulamalarla Tedrici Artış Modeli

Bu model sadece bazı İskandinav ülkelerinde gerçekleşmiş ve genel olarak başka ülkeler tarafından tekrarlanabilir bir model haline gelmemiştir. Yavaş artışın gerçekleştiği ülkelerin (Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç) özelliklerine baktığımızda kadın-erkek eşitliği kültürünün güçlü olduğunu; sol, sosyal demokrat ya da liberal siyasal partilerin uzun süre hükümette olduğu 1970'li yıllarda, daha kota politikaları popüler olmadan, kendi partilerinde kadınların katılım oranını artırıcı politikalar uygulamaya başladıklarını görürüz. Kadınların eşit katılımını sağlamaya çalışan siyasal partiler, güçlü kadın örgütleri ile ittifaklar ve işbirliği stratejileri oluşturarak kadınların eşit siyasal temsiliyi gerçekleştirmek doğrultusunda önemli adımlar atmışlardır. Bu partilerin önemli seçmen desteği elde etmeleri ile bu politikalar, seçim kazanmak isteyen diğer partiler tarafından da taklit edilerek uygulanmaya başlanmıştır. Bu ülkelerin bazılarında, 1990'lardan itibaren kota uygulanmaya başladığında, zaten kadınların parlamentodaki oranı %20'leri aşmış durumdadır. Bugün için de İskandinav ülkelerinde çoğunlukla isteğe bağlı, gönüllü uygulanan kotalar yasalarla pekiştirilmiş ve esas olarak olumlu ayrımcılık politikalarının bir parçası haline getirilmiştir.<sup>77</sup> Hatta bazı partilerde yarı yarıya eşitlik gerçekleştiği için kota uygulamalarına son verilmiştir.

Kıta Avrupa'sında cinsiyet kotalarının kadınların siyasal temsiliyi arttırmak için kullanılmaya başlanması, *Yeşil Hareketi* temsil eden siyasal partilerin parlamentoya girmesiyle, yani 1980'li yılların başından itibaren gündeme gelmiştir<sup>78</sup>. Yeşil partiler cinsiyet dengeli aday listeleri yapmak, parti sözcüsü olarak bir kadın-bir erkek seçmek, parti eş-başkanı olarak mutlaka öteki cinsten bir kişiyi de yönetici yapmak gibi politikaları uygulamaya başlayarak dikkat çekici bir politik başarı sağlamışlardır. Bu politikaların sosyalist ve bazı liberal partiler tarafından da benimsendiğini ve bunun sonucunda Avrupa'nın birçok ülkesindeki siyasal partilerde kadınların temsili konusunda ciddi dönüşümler meydana geldiğini görüyoruz. *Birinci kuşak gönüllü parti kotaları* diyebileceğimiz bu dönüşümler Almanya, İtalya, Norveç, İsveç gibi Kuzey Atlantik demokrasilerinin önemli ülkelerinde siyasal partilerin kendi tüzüklerine koydukları kurallar gereği uyguladıkları cinsiyet kotasıdır.

### 7.2.2. Hızlı Çözüm Modeli: Yasal Cinsiyet Kotaları

Siyasal partilerde cinsiyet ayrımcılığının güçlü olduğu ülkelerde, kadın örgütlerinin uzun süren mücadelelerine rağmen, kritik temsil eşiği olan % 30 oranında kadınların temsil edilmesi gerçekleşmemiştir. 1990'lar ve 2000'li yılların başlarında dünyada ortaya çıkan otoriter rejimlerin demokratikleşmesi eğilimi kadınların eşit siyasal katılım sorununu bu ülkelerde de gündeme taşımıştır. Bu ülkelerde, demokratikleşme reformlarının bir parçası olarak, anayasa veya siyasal partiler yasaları ile uygulanması zorunlu olarak öngörülen cinsiyet eşitliği kotaları ortaya çıkmıştır. *İkinci kuşak zorunlu yasal kotalar* olarak adlandırabileceğimiz bu kotalar birçok ülkede uygulanmaya başlanmıştır. Cinsiyet eşitliği için kotayı yasal zorunluluk olarak uygulayan ülke deneyimlerini de iki farklı model içinde inceleyebiliriz:

77 Drude Dahlerup, 2005; 18.

78 Offe, 2001.

## **Gelişmiş endüstriyel demokrasilerde uygulanan yasal kota:**

Cinsiyet eşitliği politikalarının 1970'lerden itibaren siyasal partiler içinde gerçekleştirilmeye çalışılmasına rağmen, siyasal parti ve seçim sistemleri uygun olmadığı için kadınların eşit temsili gerçekleştirilememiş ve sonunda yasal kota uygulamak zorunda kalmış gelişmiş parlamenter demokrasiler vardır; Fransa buna tipik örnektir. İskandinav ülkelerinde olduğu gibi güçlü eşitlikçi kültürlerin varlığı ve örgütlenmiş kadın hareketinin çabalarına rağmen siyasal partilerin katı muhafazakâr ve erkek egemen yapılarının değiştirilememesi ve dar bölge tek adaylı çoğunluk sisteminin seçim sistemi olarak uygulanması nedeniyle bu ülkelerde kadınların eşit siyasal temsili gerçekleştirilememiştir. Bu nedenle; anayasalarda, siyasal partilerle veya seçimlerle ilgili yasalarda yasal kotalar veya olumlu ayrımcılık politikaları uygulanmasına ilişkin kurallar getirilerek sorun çözülmeye çalışılmıştır. Fransa gibi az sayıda ülkede ise eşitlik için özel yasalar çıkartılarak eşitliğin sağlanması amaçlanmıştır.

*Fransa'nın*<sup>79</sup> uyguladığı seçim sistemi ve ülkede kadın örgütlerinin yapısal güçsüzlüğü nedeniyle 2000'li yıllara kadar parlamentodaki kadın oranı %12'yi geçememiştir. Bu nedenle Fransa, 25 Avrupa Birliği ülkesi içinde, kadınların parlamentodaki oranı bakımından uzun yıllar 19. sıradan yukarı çıkmamıştır. Fransa'da, 1945–75 yılları arasında kadınların işgücü piyasasına girişindeki artış, yüksek eğitime katılan kadın oranındaki hızlı yükselme ve kadın özgürlüğü konusunda atılan adımlar bile bu gelişimi sağlamaya yetmemiştir. Kadınların siyasal temsilde geriliğin temelinde 1789 Devrimi'nin ve 1958'den sonraki V. Cumhuriyet politikalarının soyut 'insan' kavramını temel alan yapısı olduğu söylenebilir. Bu tarihsel miraslar kadınların ayrı bir politik kategori olarak ele alınmasına olanak vermemiş ve kadınların sorunlarının görünmez kalmasına yol açmıştır. Bunun yanı sıra yasama organı seçiminde uygulanan tek adaylı dar bölge sistemi de adayın kişiliğini ön plana çıkartan özelliği nedeniyle, genellikle erkek adaylar lehine işleyerek bu sürece katkıda bulunmuştur. Fransa'da 'liyakat ilkesi'ne bağlı bürokratik karar organlarındaki erkek egemenliği ile bu bürokratik kariyerdan parlamenter kariyere yüksek oranda geçişin olması ve bürokrat yetiştiren üniversitelerin erkek ağırlıklı doğası kadınlar aleyhine durumun temel nedenleri olmuştur. Bu siyasal-kurumsal özellikler, Fransız siyasal partilerinde yaşlı, tutucu, erkek egemenliğini her zaman pekiştirmiştir. Sadece Fransız Komünist Partisi kadın adaylara önem vermiş ve bir tür 'enformel kota' uygulamıştır. Sosyalist Parti de 1974'te kadın kotasını parti tüzüğüne koyarak uygulamaya başlamıştır.

---

79 Sineau, 2006; 122-31.

**Tablo 9-a. Siyasal Parti Kotası Uygulayan Bazı Ülkeler**

<b>Ülke</b>	<b>Kadın Oranı (%)</b>
Avustralya	24,7
Avusturya	32,2
Belçika	36,7
Kanada	20,8
Şili	15,0
Almanya	31,8
Yunanistan	16,0
İsrail	14,2
İtalya	17,3
Mozambik	34,8
Hollanda	36,7
Norveç	37,9
Polonya	20,4
Portekiz	21,3
Güney Afrika	32,8
İspanya	36,0
İsviçre	29,5
İsveç	47,3
İngiltere	19,8
<b>Toplam ülke sayısı</b>	<b>69</b>
<b>Ülkeler ortalaması (%)</b>	<b>19</b>

**Tablo 9-b. Ulusal Parlamentoda Anayasal Kota Uygulayan Bazı Ülkeler**

<b>Ülke</b>	<b>Kadın Oranı (%)</b>
Afganistan	27,3
Arjantin	35,0
Fransa	18,5
Irak	25,5
Ruanda	48,8
Uganda	23,9
<b>Toplam ülke sayısı</b>	<b>15</b>
<b>Ülkeler ortalaması (%)</b>	<b>22,4</b>

**Tablo 9-c. Seçim Yasaları ile Kota Uygulayan Bazı Ülkeler**

Ülke	Kadın Oranı (%)
Belçika	36,7
Bosna Hersek	14,3
Brezilya	8,8
Çin	20,3
Kosta Rika	38,6
Endonezya	11,3
Makedonya	28,3
Meksika	22,6
Pakistan	21,3
Peru	29,2
Portekiz	21,3
Sırbistan	20,4
İspanya	36,0
<b>Toplam ülke sayısı</b>	<b>44</b>
<b>Bütün ülkeler ortalaması (%)</b>	<b>20,9</b>

**Tablo 9-d. Yerel Seçimlerde Anayasal ya da Yasal Kota Uygulayan Bazı Ülkeler**

Ülke	
Arjantin	Hindistan
Bangladeş	Makedonya
Kosta Rika	Pakistan
Brezilya	Filipin
Fransa	Güney Afrika
Yunanistan	İspanya
<b>Toplam ülke sayısı</b>	<b>32</b>
<b>Ülkeler ortalaması (%)</b>	<b>21.4</b>

Kaynak: <http://www.quotaproject.org/system.cfm> 14.12.2007 itibariyle

Fransa'da kadın özgürlük hareketinin etkisi doğrudan Yeşiller Partisi'nde yoğunlaşmış ve 'bir kadın-bir erkek' dağılımı Yeşiller Partisi'nde hayat bulmuştur. Partiler yelpazesinin sağında yer alan hiç bir partide kota uygulanmamıştır. 1982'de yasal olarak zorunlu hale getirilen kota uygulaması Anayasa Mahkemesi tarafından 'eşitlik ilkesi'ne aykırı bulunarak iptal edilmiş ve bu karar kadınların eşit temsili için Fransa'da bir on yıl daha geciktirmiştir<sup>80</sup>.

Fransa'da, 1999'da Anayasa'nın eşitlik ilkesi yeniden tanımlanarak olumlu ayrımcılık uygulamalarının Anayasa'ya aykırı olmayacağı maddesi Anayasa'ya bir ilke olarak konmuştur. 2000'de kadınlara ve erkeklere eşit statü ve eşit muameleyi zorunlu sayan *Parite Yasası* yürürlüğe konmuştur. Yasa, her tür seçim listelerinde her bir cinsiyetin %50 oranında yer almasını öngörmektedir. Fakat bu bir zorunluluk değildir; uygulamayan siyasal partiler para cezaları ödemekle yükümlü kılınmaktadır. 'Tek adaylı dar bölge çoğunluk sistemi' ile seçim yapılan yerlerde bu kural siyasal partilerin bazıları tarafından çoğu zaman uygulanmamaktadır. Yasanın ilk uygulaması 2001 seçimlerinde gerçekleştirilmiş, liste usulü oranlı temsil sisteminin uygulandığı yerel meclis seçimlerinde 38.000 kadın seçilmiş ve 1995'de %25,7 olan oran %47,5'e çıkmıştır (artış %84,8). Belediye başkanlığı seçimlerinde yasanın bir yaptırımını olmadığından oran %1,9'da kalmıştır. 2001 seçimlerinde yerel meclislerdeki bu başarıya rağmen 2004'teki genel seçimlerde, tek adaylı seçim çevrelerinde yapılan seçim ile belirlenen Genel Konsey bürolarında kadın oranı ancak %10,4, iki turlu karma sistem uygulanan Senato'da %16,9, Ulusal Meclis'te %12,3, hükümette %23,8 olabilmıştır. Seçim sonuçlarına bakınca %50 temsil oranına henüz ulaşamadığını; sağın iki önemli partisinin seçim listelerinde %20'den az kadının yer alabildiğini; sağ partilerin kadın aday seçmektense para cezasını ödemeyi tercih ettiklerini görüyoruz. Sol partiler ise %36 kadın temsil oranına ulaşmış durumdadırlar.

### **Otoriter rejimlerin gerileyişi ve "demokratikleşme dönemi"nin göstergesi olarak anayasal-yasal kadın kotaları:**

Sanayileşme ve demokratikleşme konusunda çok şanslı olmamış; iç savaşlar, otoriter rejimler ve askeri diktatörlük koşullarında uzun süreler yaşamak zorunda kalmış bazı ülkelerin 1990'lı yıllardan itibaren bir demokratikleşme sürecine girdikleri gözlenmektedir. Özgürlükçü, eşitlikçi, demokratik siyasal güçleri tahrip olmuş bu ülkelerde demokratikleşme yandaşları, kadınların eşit temsiline kendiliğinden gerçekleştiremeyeceğini görmüşler ve *kota politikaları ile hızlı bir çözüm* gerçekleştirmeyi tercih etmişlerdir. Bu ülkelerde kadın örgütlerinin güçsüzlüğü, otoriter-militarist siyasal yönetimlerin beslediği cinsiyetçi değerlerin kurumlaşmış yapısı, 'vitrin kadınlar' modelinin çok uzun süre uygulanmış olması nedeniyle kadınların siyasal katılım deneyimlerinin gelişmemişliği, kadınların eşit siyasal temsiline inanmayan siyasal partilerin egemenliği gibi koşullar kadınların eşit siyasal temsili için kota uygulamasını kaçınılmaz kılmıştır.

Başta Arjantin olmak üzere Latin Amerika ülkeleri, Afrika'da Güney Afrika Cumhuriyeti, Mozambik, Ruanda gibi ülkeler kota uygulamaları ile cinsiyet eşitliğini sağlamada hızlı atak yapan bir gelişim modeli oluşturmuşlardır. Son 15 yılda bu tür 11 ülke yasal kota aracılığıyla kadınların eşit temsili için başa-

---

80 ibid; 125.



rılı sonuçlar elde etmiştir. 2005'te dünyada 40'dan fazla ülke yasal kota uygular hale gelmiştir. Arjantin, Kosta Rika, Mozambik, Güney Afrika Cumhuriyeti, Ruanda gibi ülkeler bu sayede İskandinav ülkeleriyle aynı düzeye gelebilmişlerdir. Öte yandan Orta Doğu ve Asya'nın birçok bölgesinde hala kadınların eşit temsili konusunda bir gelişme sağlanamamakta, Doğu Avrupa ülkelerinde ise geçmiş rejimin kota politikalarına duyulan tepki nedeniyle eşitlik için kota içermeyen yollar denenmeye çalışılmaktadır.

Eski ve köklü demokratik rejimler dışında kalan, özellikle uzun dönemler diktatörlükler ve askeri rejimlerle yönetilen ülkelerde siyasal sistemin yenilenme ve demokratikleşme çabalarının önemli bir bileşeni haline gelen cinsiyet eşitliği için kadın kotası, öncelikle bu süreçte güçlenen kadın örgütlerinin talebi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte kadın örgütlerinin başarısının arkasındaki faktörlere baktığımızda, kadınların bu özel amaca yönelik olarak yarattığı örgütsel yapıların belirleyici rolü olduğunu görüyoruz. Başarılı ülke deneyimlerinde öncelikle, siyasal partilerin kadın kollarının erkek adayları destekleme ve seçmenleri mobilize etme araçları olmaktan çıkartıldığını ve birçok siyasal partinin kadın kollarının yeniden yapılandırıldığını görüyoruz. Bunun yanı sıra siyasal partilerde kadın adayları ve kadın liderleri desteklemeyi öne çıkartan bir bakış geliyor. Örneğin PAN-Meksika Ulusal Eylem Partisi, muhafazakâr-sağ ideolojisine rağmen, 1997'de "Kadınların Siyasal Desteklenmesi Ulusal Sekreterliği" kurarak 2003 seçimlerinde diğer iki partiden daha çok kadın temsilciyi bu sayede seçtirmeyi başarmıştır<sup>81</sup>. Bolivya (%16,9) ve Peru da (%29,2) benzer uygulamalar sayesinde kadınların siyasal temsilinde Latin Amerika bölge ortalamasının üstüne çıkarak %17-19 düzeyine ulaşabilmişlerdir. Birçok Latin Amerika ülkesinde kadın temsiliinde sağlanan hızlı artışın arkasında erkek parti liderlerinin kadınların eşit temsiliini kendi 'başarı imgesi' olarak görmesinin de rolü olduğu vurgulanmalıdır. Erkek politik liderlerin isteği ve güçlü kadın örgütlerinin talebi sonucu kadınların eşit temsiliini gerçekleştirmek, modernlik düzeyinin göstergesi ve demokratik reform sürecinin gerçekleşme ölçüsü haline dönüşerek, bu konuda başarılı adımlar atılabildiğini Latin Amerika ülke deneyimleri bize göstermektedir.

**Arjantin**<sup>82</sup>, 1970'ler ve 1980'ler boyunca otoriter askeri rejimin baskısı altında demokrasi mücadelesi vermeye çalışmış bir ülkedir. Bu süreçte diktatörlüğe karşı çıkan sosyal hareketler içinde kadın hareketinin önemli bir yeri olmuştur. 1990'larda diktatörlüğe son verme fırsatını yakalayan Arjantin'de kadınlar için yeni gelişim olanakları ortaya çıkmış; 'Demokrasiye Dönüş' ve 'Demokratik Reform' döneminin simgelerinden biri kadınların eşit siyasal katılımı olmuştur. Bu nedenle Latin Amerika ülkeleri arasında cinsiyet kotasını Anayasa'ya koyarak kabul eden ilk ülke Arjantin'dir. 2005 seçimlerinde de en yüksek kadın temsiliini sağlayan ilk 15 ülke arasına girmeyi başarmıştır. Arjantin Anayasası'nın 37. maddesi seçimle gelinen yerlerde ve parti yönetimlerinde kadınların eşit katılımını sağlamak için olumlu ayrımcılık dahil her tedbiri almayı, Seçim Yasasının 60. maddesi ise %30 liste kotası uygulanmasını öngörmektedir. Kadın örgütleri bu değişimi, meclisteki farklı partilerden kadınları bir araya getirmeyi amaçlayan *Feminist Birleşme ve Ulusal Kadın Toplantıları* (Feminist Gathering ve National Women's Meetings) örgütlenmesi aracılığıyla başarmıştır. Ulusal parlamentoda kadın temsili 1983'te %4,3 iken, 1993'te kota uygulamaya başlanması ile %14'e, 2005'te %35'e yükselmiştir.

81 Htun, 2006; 115.

82 Carrio, 2006.

**Güney Afrika**<sup>83</sup> 1994'te 40 yıllık ırkçı şiddet rejimi '*apartheid*'i sona erdirerek, 'demokratik reform'lar yapacağını söyledi. 'Demokrasiye geçiş' döneminin sembolü olan yeni anayasa hazırlığı 4-5 sene sürdü ve bütün toplum kesimlerinin görüşü alındı. Bu süreçte kadın örgütleri çok etkin oldular. Yeni rejimin mimarı *Afrika Ulusal Kongresi (ANC)*, kadınların eşit temsiline inanmış 'devrimci' bir partiydi ve kendi partisinde uyguladığı enformel kota sayesinde, 1994'ten itibaren kadınların partideki temsil oranı kritik eşik olan %30'a ulaştı. Anayasa'ya konan kadınların eşit katılımı ilkesi ile 1999 ve 2004 seçimlerinde kadınlar ulusal mecliste kritik temsil eşliğini yakaladı. Bu oran 2004 seçimlerinde %33'e yükseldi ve hükümette 27 bakanın 8'i kadın (%29,6) ve 13 bakan yardımcısının 8'i kadın (%61,5) oldu.

Güney Afrika Cumhuriyeti'nde kadın temsiline kısa sürede gerçekleşmesine yol açan farklı faktörlerin varlığından bahsetmek gerek. Başarının arkasındaki temel neden, güçlü ve iyi örgütlü kadın örgütleri ile ırkçı *apartheid* rejimini yıkan siyasal örgütlerin arasındaki yakın işbirliği ve ortak çalışmadır. Farklı siyasal partilere mensup kadın milletvekillerini bir araya getiren partiler arası kadın milletvekilleri grubu kurularak '*ortak kadın siyaseti ve hedefleri*' oluşturulmuş ve bazı temel konularda birlikte çalışılmıştır. Parlamentoda *Kadının Yaşamı ve Statüsünü İzleme Ortak Komitesi* kurularak gelişimlerin desteklenmesi sağlanmıştır.

### 7.2.3. Dünyada Kadınların Siyasal Temsilinde Farklılıklar<sup>84</sup>

On yıl önce dünya parlamentolarında kadınların temsil oranı %11,3 idi. Kadınların temsil eşliğini aştığı 10 ülke vardı, dünyanın 2/3'ünde kadınların siyasal temsili %10'un altındaydı. Bugün ise dünya ortalaması %17,4'tür. En yüksek temsil oranı 'Ruanda'dır (%48,8) ve temsil eşliğini geçmiş parlamento sayısı 19'dur. Kadınların %10'un altında temsil edildiği ülke/parlamento sayısı 55 (yaklaşık %40) olup, Türkiye de kadınların temsili açısından bu az gelişmiş ülkeler grubuna girmektedir.

Dünyada farklı ülkelerde ve bölgelerde kadınların siyasal temsiline farklı hızlarla değiştiğini görüyoruz. Yavaş değişen iki uç var: İskandinav ülkeleri bir uca aşağı yukarı bire-bir eşitliğe ulaşmış ülkeler grubunu oluşturuyor. Diğer uca kadınların siyasal katılımında artış olmayan, başta Orta Doğu, Arap ülkeleri ve bazı Asya ülkeleri olmak üzere, çeşitli az gelişmiş demokrasiler var. Bu iki uç arasında hızlı değişme gösteren ülkelerin sayısında giderek artış gözleniyor. **Bu dağılım içinde Türkiye, kadınların siyasal temsili bakımından en alttaki çok az ya da hiç değişim göstermeyen az gelişmiş ülkeler grubundan çıkarak hızlı değişen orta gelişmiş ülkeler grubuna girme çabasında bir ülke olarak tanımlanabilir.** Türkiye, ekonomik kalkınma ve sosyal değişim açısından büyük bir değişim gerçekleştirmekle birlikte cinsiyet eşitliği açısından benzer bir gelişimi gösterip gösteremeyeceği önümüzdeki dönemde uygulayacağı politikalara bağlı olacaktır.

83 Meintjes, 2006; 230-7.

84 Bu bölümdeki verilerin alındığı kaynak: Inter-Parliamentary Union (IPU), Women in Politics: 60 years in retrospect (data valid as at 1 Feb. 2006) Data Sheet N° 5, Trends of women in National Parliaments worldwide; Data Sheet N° 6 - Ten years in review: Trends of women in parliament worldwide, IPU background information document.

Son 10 yılda 34 ülke, kadınların temsili açısından önemli bir değişim göstermiştir. Bu ülkeler içinde 9 Latin Amerika ve Karayib ülkesi, 7 Batı Avrupa ülkesi, 6 Doğu Avrupa ülkesi ve 2 Arap ülkesi vardır. Pasifik bölgesinden de bir ülke bu hızlı değişim başarısını gösteren ülkeler arasına girebilmiştir. Aynı dönemde 21 ülke ise geri gitmiştir. 8 ülkede şu anda kadınların siyasal temsil oranı %1'in altındadır. Amerika bölgesinde son on yılda %5,9 artış oranı büyük ölçüde Latin Amerika ülkelerinde anayasal ya da yasal kotaların uygulanması ile gerçekleşmiştir. Şu anda bölgenin 17 ülkesinde farklı tür kotalar uygulanmaktadır. Aynı değişimi Orta Doğu ve Arap dünyası için söylemek mümkün değildir. Orta Doğu ve Arap ülkeleri içinde %22,8 ile Tunus'un önemli bir fark yaratma nedeni 2004 seçimlerinde bazı siyasal partilerin gönüllü kota uygulayarak %10'dan fazla bir artış sağlamasıdır. Irak ise yeni Anayasası'nda kota öngördüğü için önemli bir atılım yapabilmektedir.

**Tablo 10. Latin Amerika Ülkelerinde Yasal Kota ve Sonuçları**

Ülke	Yasa Öncesi Parlamentoda Kadın Oranı (%)	Yasa Sonrası Parlamentoda Kadın Oranı (%)	Artış (%)
Arjantin	6	34	28
Bolivya	11	19	8
Brezilya	7	9	2
Kosta Rika	14	35	21
Meksika	17	23	6
Latin Amerika ortalaması	9	19	10

Kaynak: Htun, 2006, s.118'deki verilerden derlenmiştir

**Tablo 11. Dünya Parlamentolarında Kadın Oranı**

Dünya Parlamentolarında Cinsiyet Dağılımı	
Toplam milletvekili sayısı	42.875
Erkek milletvekili sayısı	35.425
Kadın milletvekili sayısı	7.450
Kadın oranı	%17,4

Kaynak: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> 14.12.2007 tarihi itibarıyla

**Tablo 12. Dünyada Kadın Temsil Oranı En Yüksek Ülkeler**

Ülke	Kadın Oranı %	Kota Tipi	Seçim Sistemi
1. Ruanda	48,8 (2003)	Yasal kota	Liste OT
2. İsveç	45,3 (2002)	Parti kotası	Liste OT
3. Norveç	37,9 (2005)	Parti kotası	Liste OT
4. Danimarka	36,9 (2005)	Kota yok	Liste OT
5. Hollanda	36,7 (2003)	Parti kotası	Liste OT
6. Küba	36,0 (2003)	Kota yok	İki Turlu
7. Mozambik	36,0 (2004)	Parti kotası	Liste OT
8. İspanya	36,0 (2004)	Parti kotası	Liste OT
9. Kosta Rika	35,5 (2002)	Yasal kota	Liste OT
10. Belçika	35,3 (2003)	Yasal kota	Liste OT
11. Arjantin	33,5 (2003)	Anayasal kota	Liste OT
12. Avusturya	33,3 (2002)	Parti kotası	Liste OT
13. Güney Afrika	32,8 (2004)	Parti kotası	Liste OT
14. Almanya	31,8 (2005)	Parti kotası	Liste OT

Kaynak: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>, 12.12.2007 tarihi itibariyle.

Liste OT: Oranlı (Nisbi) temsil usulü liste sistemi

İki turlu: Dar bölge çoğunluk sistemi

**Tablo 13. Bölgelere Göre Kadın Temsili**

Bölgesel Ortalamalar <sup>85</sup>	Kadın Oranı %
Kuzey (Nordik) Ülkeleri	41,6
Avrupa-AGİT Ülkeleri (Nordik Ülkeleri dahil)	21,1
Avrupa-AGİT <sup>86</sup> Ülkeleri (Nordik ülkeleri hariç)	18,6
Amerika Bölgesi (Americas)	19,1
Sahra-altı Afrika Ülkeleri	17,5
Asya	16,6
Pasifik Ülkeleri	14,7
Arap Ülkeleri	9,0

Kaynak: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm> 14.12.2007 tarihi itibariyle

85 Bölgesel ortalama, iki meclisli ülkelerde ikisinin ortalaması olarak alınmıştır.

86 Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (OSCE)

Eski SSCB ülkelerinde bazı düşüslere rağmen yavaş ama güvenli bir artış trendi gözlenmektedir. Çok partili yaşama geçiş, AB'ye katılım dinamikleri ve gelişen sivil kadın örgütlenmeleri bu değişimin aktörleridir. Ayrıca 2000'li yıllarda yapılan seçimlerde kadınların siyasal temsil oranlarında Hırvatistan'da %12,7, Tacikistan'da %9,9, Bulgaristan'da %15,4 ve Polonya'da %7,2 artış olmuştur.

Sahra-altı Afrika ülkelerindeki değişimin de kota politikalarının uygulanması sonucu olduğu belirtilmelidir. Güney Afrika Cumhuriyeti, Ruanda, Mozambik, Uganda'nın başarıları bu kota politikalarının sonuçları açısından çarpıcıdır. Bu başarıda, Güney Afrika Kalkınma Topluluğu'nun (SADC-Southern African Development Community) 2005'te kadınların temsil oranını bölgede %30'a çıkarma kararı almasının etkisi de belirtilmelidir. Afrika'nın iç savaş sonrası demokratikleşme süreci yaşayan ülkelerindeki bu gelişim sonucu, söz konusu ülkeler İskandinav ülkeleriyle aynı düzeye gelip kadınların temsil eşiği olan %33'ü aşmayı başarmışlardır.

Asya ve Pasifik ülkelerinde ise bununla bağdaşmayan bir durum vardır. Hatta birçok ülkede geriye gidiş söz konusudur. Örneğin Bangladeş'te 2001 seçimlerinde %9 olan kadın temsil oranı %2'ye düşmüştür. 30 adet 'rezerve koltuk kotası' olmasına rağmen, destek politikalarının olmaması, siyasal partilerin ilgisizliği bu sonuca yol açmıştır.

Birçok az gelişmiş demokrasilerde bile, demokratik reform paketleri kapsamında uygulanan politikalarla kadınların eşit temsilinin hızla gerçekleştirildiği günümüzde, hala bazı gelişmiş demokrasilerde kadınların temsil oranının %20'yi aşamaması çok dikkat çekicidir. ABD bunun tipik örneğidir. 1986'da Temsilciler Meclisi'nde %5 olan oran 2004 seçimlerinde sadece %15 olabilmıştır. Senato'da ise en fazla 14 kadın yer alabilmıştır. Bu sayı dünya ortalamasının altındadır. AB'de ise üye 25 ülke ortalaması 2004'te %30,3 olmuştur.

**Tablo 14. Türkiye ve Arap Ülke Parlamentolarında Kadın Oranı**

Ülke	Seçim Yılı	Kadın Oranı %	IPU Sıralaması
Cezayir	2002	6,2	105
Mısır	2000	2,9	120
Irak	2005	31,6	15
Ürdün	2003	5,5	109
Fas	2002	10,8	78
Sudan	2002	9,7	85
Tunus	2004	22,8	27
Türkiye*	2007	9,1	101

Kaynak: Amal Sabbagh, 2006, s.59, IPU sıralaması için bkz: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

\* 2007 TÜİK verileri, bkz. <http://www.tuik.org>

**Tablo 15. AB Ülkelerinde Kadın Temsil Oranı**

Yıl	Oran (%)
1979	16,8
1989	19,9
1994	25,9
1995	27,6
2000	31,0
2004	30,3

Kaynak: Women in Politics, Inter-Parliamentary Union, Data Sheet, no. 3, <http://www.ipu.org/wmn-e/regions.htm>

**Tablo 16. Avrupa Birliği Ülkelerinde Farklı Kota Türleri**

<b>AVUSTURYA</b>	<u>Yeşiller-Yeşil Seçenek (GA)</u> : Parti listelerinde %50 kadın kotası var (1993). <u>Avusturya Halk Partisi (ÖVP)</u> : Parti listelerinde %33,3 kadın kotası var (1995). <u>Avusturya Sosyal Demokrasi Partisi (SPÖ)</u> : Parti listelerinde %40 kadın kotası var (1985).
<b>BELÇİKA</b>	<u>Flaman Sosyalist Parti (SP)</u> : Parti listelerinde %25 kadın kotası var (şimdi %50-50). <u>Fransız Sosyalist Parti (PS)</u> : Parti organlarında herhangi bir cinsiyet %80'den fazla yer alamaz (şimdi %50-50). <u>Yeşil Parti (ECOLO)</u> : Listedeki en üst iki sıradakinden birinin kadın olması gerek.
<b>BOSNA-HERSEK</b>	<u>Sosyal Demokrat Parti (SDPBiH)</u> : %30 kota var (2001).
<b>GÜNEY KIBRIS</b>	<u>Sosyal Demokrat Hareketi (KISOS)</u> : %25 kadın kotası var.
<b>ÇEK CUMHURİYETİ</b>	<u>Sosyal Demokratlar (CSSD)</u> : Parti aday listelerinde %25 kadın kotası var.
<b>DANİMARKA</b>	<u>Sosyalist Halk Partisi (SF)</u> : 1977'de %40 kota koyan ilk partidir. Kotayı 1996'da kaldırmıştır. <u>Sosyal Demokratik Parti (SD)</u> : 1983'te %40 parti kotası ve 1988'de yerel ve bölgesel seçimlerde her iki cinsiyet için %40 aday kotası koymuş, 1996'da kotayı sona erdirmiştir.
<b>FRANSA</b>	<u>Sosyalist Parti (PS)</u> : Seçim listelerinde %50 kota var (1990).
<b>ALMANYA</b>	<u>Demokratik Sosyalizm Partisi (PDS)</u> : Parti listelerinde %50 kadın kotası var. <u>İttifak 90/Yeşiller</u> : Parti listelerinde %50 kadın kotası var (1986). <u>Hıristiyan Demokratik Birliği (CDU)</u> : Seçim listelerinde, en az her üç adaydan birinin kadın olması gerek (1996). <u>Almanya Sosyal Demokrasi Partisi (SPD)</u> : 1988'de kota sistemi getirdi. Hedef 1990 için %25, 1994 için %33 ve 1998 için %40'tı.
<b>YUNANİSTAN</b>	<u>Pan-Helenik Sosyalist Hareket (PASOK)</u> : Parti listelerinde en az % 20 kadın kotası var.
<b>MACARİSTAN</b>	<u>Macar Sosyalist Partisi (MSzP)</u> : %20 kadın kotası var.
<b>İZLANDA</b>	<u>Halk İttifakı (PA)</u> : Parti listelerinde %40 kadın kotası var. <u>Sosyal Demokratik Parti (SDP)</u> : Parti listelerinde %40 kadın kotası var (1983-1999 yılları arasında var olan 'Tüm Kadınlar Partisi' oyların %10'unu aldı).
<b>İRLANDA</b>	<u>Çalışanlar Partisi (WP)</u> : Parti listelerinde %40 kadın kotası var (1991). <u>Comhaontas Glas –Yeşil Parti</u> : Aday listelerinde cinsler-arası 40/60 dengesi uygulaması var (1992). <u>Fine Gael</u> : Parti Listelerinde %40 kadın kotası var. <u>İşçi Partisi</u> : Parti listelerinde %20 kadın kotası var (1991).

<b>İTALYA</b>	<p><u>Yeşil Federasyon</u>: Parti listelerinde %50 kadın kotası var.</p> <p><u>Komünist Yeniden Kurucu Parti (PRC)</u>: Parti listelerinde %40 kadın kotası var.</p> <p><u>İtalyan Halk Partisi (PPI)</u>: Parti listelerinde %20 kadın kotası var.</p> <p><u>Sol Demokratlar (DS)</u>: Parti listelerinde %40 kadın kotası var.</p> <p><u>İtalyan Demokratik Sosyalistler (SDI)</u>: Parti örgütlerinde her cinsiyet için en fazla %66 temsil kotası şartı var.</p>
<b>LİTVANYA</b>	<p><u>Sosyal Demokratik Parti (SDP)</u>: Her cinsiyet için en az 1/3 oranında temsil kotası var.</p>
<b>MAKEDONYA</b>	<p><u>Makedonya Sosyal Demokrasi Birliği (SDUM)</u>: Her cinsiyet için %30 kota var.</p>
<b>MALTA</b>	<p><u>İşçi Partisi</u>: Parti listelerinde %20 kadın kotası var.</p>
<b>HOLLANDA</b>	<p><u>İşçi Partisi (PvdA)</u>: Parti listelerinde %50 temsil kotası var (1987).</p> <p><u>Yeşil Sol (GL)</u>: Kadın kotası var (% belirlenmemiş).</p>
<b>NORVEÇ</b>	<p><u>Sosyalist Sol Parti (SV)</u>: Her iki cinsiyet için %40 kota var (1975). Seçim listelerinde fermuar sistemi öneriliyor.</p> <p><u>Norveç İşçi Partisi (DNA)</u>: Her iki cinsiyet için en az %40 kota var (1983).</p> <p><u>Merkez Parti (SP)</u>: Her iki cinsiyet için %40 kota var (1989).</p> <p><u>Hıristiyan Halk Partisi (KrF)</u>: Her iki cinsiyet için %40 kota var (1993).</p> <p><u>Liberal Parti (V)</u>: Kota var (% belirlenmemiş).</p>
<b>POLONYA</b>	<p><u>Demokratik Sol İttifak (SLD)</u>: %30 kota var.</p> <p><u>İşçi Birliği (UP)</u>: %30 kota var.</p> <p><u>Özgürlük Birliği (UW)</u>: %30 kota var.</p>
<b>PORTEKİZ</b>	<p><u>Sosyalist Parti (PS)</u>: Parti listelerinde %25 kadın kotası var.</p>
<b>ROMANYA</b>	<p><u>Romanya Sosyal Demokrasi Partisi (PDSR)</u>: Parti listelerinde %25 kadın kotası var.</p>
<b>SLOVAKYA</b>	<p><u>Demokratik Sol Partisi (SDL)</u>: Parti listelerinde %20 kadın kotası var.</p>
<b>SLOVENYA</b>	<p><u>Sosyal Demokratlar Birleşik Listesi (ZLSD)</u>: Her iki cinsiyet için %33 kota var.</p>
<b>İSPANYA</b>	<p><u>İspanya Sosyalist Çalışanlar Partisi (PSOE)</u>: Her cinsiyet için %40 kota var.</p>
<b>İSVEÇ</b>	<p><u>İsveç Sosyal Demokratik İşçi Partisi (SAP)</u>: Parti listesinde %50 kadın kotası var (bir kadın bir erkek aday şeklinde sıralanıyor) (1993).</p> <p><u>Sol Parti (V)</u>: Parti listesinde minimum %50 kadın kotası var (1987).</p> <p><u>İsveç Yeşil Partisi (MP)</u>: Parti listelerinde %50 kadın kotası var (1987). Parti içi kota var (1981).</p>



<b>İSVİÇRE</b>	<u>İsviçre Sosyal Demokratik Partisi (SPS/PSS):</u> Parti listelerinde %40 kadın kotası var.
<b>BİRLEŞİK KRALLIK (İNGİLTERE)</b>	<p><u>Liberal Demokratlar:</u> Partide her seçim çevresindeki aday aday listesinde adayların en az üçte biri erkek, üçte biri kadın olma kuralı var. Kamuoyu yoklamasına dayalı Avrupa Seçimlerinde (1999) parti aday listelerinde fermuar sistemi uygulandı.</p> <p><u>İşçi Partisi:</u> 1992'den bu yana aday listelerinde %50 kadın uygulaması vardı. 1996'da 1975 Sayılı Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası'na aykırılıktan değişti. 1997 Genel Seçimlerinde de aynı sistem uygulandı. 2001 Genel Seçimleri sonrasında, Parlamento, seçimlerde kadınları seçmek için pozitif eylem imkanı getiren bir "cinsiyet ayrımcılığı seçim adayları yasası"nı kabul etti. Eşitlik yasası böylece devre dışına çıkarılmış oldu. Yani İşçi Partisi 1996 öncesi uygulamasına dönebildi.</p>

### 7.3. Türkiye'de Kota Politikaları

Türkiye'de siyasal partilerde kota uygulamasının iki ayrı döneminden bahsedilebilir. Kota ilk kez 1990'larda CHP'de denenmiş ve parti içinde ciddi bir kadın gücü ve eşit temsil politikası olmadığı için hedefine ulaşamamıştır. CHP'nin, üyesi olduğu Sosyalist Enternasyonal kararı gereğince, atamayla ya da seçimle oluşan parti karar organlarında (MYK, il ve ilçe yönetim kurulları) %25 cinsiyet kotasının uygulamaya başlaması CHP Parti Tüzüğü'ne konan bir hüküm ile gerçekleşmiştir. CHP'de cinsiyet kotası kurultay delegeliklerinde ve milletvekili aday listelerinde uygulanmadığı için parlamentodaki kadın milletvekilleri sayısına yansımamaktadır. Aynı dönemde DYP'de %10 ve ÖDP'de %30 kota uygulanmış; birincisi kendi muhafazakâr örgüt yapısı, ikincisi ise parlamento dışında kalması nedeniyle başarısız olmuştur.

Türkiye'de ikinci dönem kota politikaları uygulaması 22 Temmuz 2007 seçimlerinde gerçekleşmiştir. CHP ve AKP milletvekili aday listelerinde kota uygulanmamıştır<sup>87</sup>. Bağımsız adaylar yoluyla parlamentoya giren DTP'li milletvekillerinin 1/3'ü olan 8 kadın milletvekili, partinin kota uygulaması ile seçilmiş ilk kadın milletvekilleridir.

#### **DTP'de kota:**

DTP'de bu gelişime yol açan kotanın geçmişine bakarsak sistemli uygulanan bir politikanın varlığını görürüz. İlk kez HADEP'de 1990'ların ikinci yarısında kadın örgütlenmelerinin başladığı ve kota poli-

87 'AKP'liler Pozitif Ayrımcılığı Anayasa'da İstemiyor' bkz. BİA Haber Merkezi – Ankara, 06 Eylül 2007. AKP Genel Başkan Yardımcısı Dengir Mir Mehmet Fırat "kadınları aşağılayan bir ifade" diyerek pozitif ayrımcılığın anayasaya girmesini istemediğini söyledi.

tikalarının kadınların katılımına yol açacak bir çözüm olarak tartışılmaya başlandığı görülür. HADEP'in 2000'de gerçekleştirdiği Kongre'de ek 4. madde ile "*pozitif ayrımcılık*" ilkesi tüzüğe eklenmiştir. Bu maddeye göre HADEP'in; "... karar ve yönetim organlarında kadınların emekleri ve katılım düzeyleri oranında yer almaları önündeki toplumsal engeller ortadan kaldırılana kadar pozitif destek sunulması gerekmektedir. Kadınların bütün yönetim ve karar organlarında 1/4 oranında temsil edilmesi gerekir. Bu oranın bulunmaması durumunda var olan sayı ile yetinilir. Bu kuralın uygulanmasına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yönetmelikle belirlenir" denmektedir. Tüzükte yer alan kuralın ayrıntıları ise yönetmeliğe bırakılmıştır<sup>88</sup>.

'Kadınların temsili'ne ilişkin daha gelişmiş düzenlemeler DEHAP'ın 2003 tarihli Kongresi ile değiştirildiği program ve tüzüğünde yapılarak, "Kadınların karar alma ve uygulama süreçlerinde temsil edilmesini engelleyen koşullar ortadan kalkıncaya kadar pozitif ayrımcılık uygulanacaktır" denmiştir.

HADEP'te 1/4 olarak öngörülmuş olan kadın kotası, DEHAP'ta %35 olarak yeniden düzenlenmiştir. Parti disiplin suçları arasında, üyelerin sadece partideki davranışları değil, 'özel alan'daki davranışları da parti ilkeleri açısından mercek altına alınmıştır. Buna göre; "aile içi alan dahil olmak üzere kadınlara yönelik her türlü şiddet uygulamak ve tacizde bulunmak", "partiye üye olduktan sonra çok eşli evlilik yapmak" parti disiplin suçu sayılmaktadır.

2002 yerel seçimlerinde kadın belediye başkan adaylarında artış görülmüş; birisi il belediye başkanı olmak üzere, kadın belediye başkan sayısı 10'a çıkmıştır. İl genel meclis üyelikleri ve belediye meclis üyeliklerinde de kadın oranı %17 olmuştur. DTP döneminde eş-başkanlık ve %40 cinsiyet kotası uygulanmaya başlanmıştır.

## 8. KAMU POLİTİKASI OLARAK KADIN-ERKEK EŞİTLİĞİ

Türkiye'de kadın-erkek eşitliğini sağlamayı hedefleyen kamu politikalarını tasarlayıp yürütecek, 'devletin temel yapısı' içinde bir kurum oluşturma fikrinin başlangıç noktası 1980'lerin sonuna denk düşer. Devlet kurumları içinde 'kadın sorunu' başlığı altında bir politikanın 'resmen tanınması' ilk kez 1987 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) bünyesinde Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu'nun kurulması ile gerçekleşmiştir<sup>89</sup>. Kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik ulusal düzeyde bir politika oluşturmadan sorumlu esas kurum, Kadının Sorunları ve Statüsü Genel Müdürlüğü (KS-SGM)<sup>90</sup> adı ile 1990 yılında kurulmuştur. Önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlanan

88 HADEP Kadın Kolları Yönetmeliği'ne göre: "Her kademedeki adaylık, delege ve her toplantıdaki konuşmacı oranı konusunda, kadınlar için pozitif destek uygulanır. HADEP tüzüğünde yer alan her düzeydeki yönetim üyeliklerine seçimlerde, seçilenlerin en az dörtte birinin kadın olması gerekir. Bu kural belediye meclis üyeliklerinde, il genel meclis üyeliklerinde, milletvekili adaylıklarında, ilçe, il Kongreleri ve kurultay delegeliklerinde uygulanır; üye ve delegelerin, milletvekili adaylarının en az dörtte birinin kadın olması gerekir. Üst sınır konulamaz." bkz: Çağlayan, 2007; 125-45.

89 DPT'nin bugün konuya duyarlılık düzeyine baktığımızda bu başlangıç hamlesine oldukça uzak bir noktada olduğunu görüyoruz. Örneğin Dokuzuncu Kalkınma Programı (2007- 2013) ve Orta Vadeli Program (2008-2010), kadınların siyasal katılımı hakkında tek bir söz söylemeyerek kadın-erkek eşitliğini toplumsal ve ekonomik kalkınma ile ilgili bir konu olarak görmemeye devam ediyor: bkz: <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9kalkinmaplani20070302.pdf>

90 2004 yılında ismi Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) olarak değiştirilmiştir.

kurum, daha sonra Başbakanlığa bağlı olarak, bir Devlet Bakanlığı'nın bünyesinde Genel Müdürlük düzeyinde bir yapı haline getirilmiştir. Bu konum, kadın sorunlarının aslında oldukça merkezi bir yerde, Başbakanlık düzeyinde, politika uygulanmasını gerektiren bir mesele olarak kabul edildiğinin de bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

## 8.1. Ulusal Politikanın Aktörü Olarak KSGM

KSGM kurulduğu tarihten itibaren kadın-erkek eşitliği ile ilgili Türkiye'de var olan iki farklı bakış açısının çelişmesini bünyesinde taşımaktadır. Aile Araştırma Kurumu (AAK), konuya kadın sorunları açısından değil, aile yapısının desteklenmesi açısından bakacak bir başka Genel Müdürlük olarak, KSGM'ye paralel bir ikinci örgüt olarak kurulmuştur. Bu ikili yapı, zaman içinde ortak bir çalışma anlayışı geliştiremeden ve bir işbirliği ortamı oluşturamadan, ayrı rotalarda çalışan iki kurum olma özelliğini sürdürmektedir<sup>91</sup>.

Türkiye'de kadın-erkek eşitliğini sağlamanın bir 'kamu sorumluluğu' olduğuna dair 'resmi kabul'ün gerçekleşmesinde iki önemli gelişimin rolünü vurgulamak gerekir: Bunlardan ilki 1986 yılında Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) Türkiye tarafından imzalanması ve ikincisi de 1995 yılında Pekin'de toplanan IV. Dünya Kadın Kongresi'ne Türkiye'nin, KSGM bürokratları ve kadın sivil örgütleri temsilcileri ile birlikte katılmasıdır. Gerek Pekin Eylem Planı (BpFA) gerekse CEDAW, imzalayan bütün ülkelerin, kadın-erkek eşitliğini sağlamak için ulusal düzeyde sorumlu kamu kurumları ve politikaları oluşturmasını ve bunun icra gücü olan bir kamu politikası geliştirilerek uygulanmasını açıkça öngörüyordu. Türkiye, bu adımları bilinçli olarak atarak, kadın-erkek eşitliğini sağlamayı amaçlayan bir kamu politikası uygulamayı ve uluslararası toplumun 'demokrasi göstergesi' haline dönüşmüş bir ilkesine uymayı taahhüt etmiş oluyordu. Bu dönemde, sadece Türkiye'de değil, benzer başka ülkelerde de CEDAW ve BpFA'ya katılmanın, kadın-erkek eşitliği konusunda 'geri kalmış' ülkelerin politik yapılarını dönüştürmede önemli bir mekanizma ve 'meşruluk kaynağı' olduğunu görüyoruz<sup>92</sup>.

Bu olumlu arka planın varlığına rağmen, kadın-erkek eşitliğini sağlamayı amaçlayan kamu politikasının sahibi ve yürütücüsü olması amacıyla kurulan KSGM, başlangıcından bu yana, 'resmi tanınma' açısından ciddi sorunlarla uğraşmak zorunda kalmıştır. KSGM kurulduğu 1990 yılından Teşkilat Yasasının çıkartıldığı 2004 yılına kadar 'hukuki dayanak'tan yoksun kalmıştır. Bu durum aynı zamanda çok sınırlı bütçe olanakları demektir. Bu 'gayri-resmi' dönemde KSGM, bütün bu olanaksızlıklara rağmen, 'kadın sorunları'nın bütün ülkede tanınmasını sağlayan bir başarı gösterdi. Bu başarıda rol oynayan iki önemli nedenin altı çizilmelidir: Birincisi kadın örgütlerinin bu süreçte KSGM'nin faaliyetlerinin çoğunu gönüllü olarak desteklemesi ve hatta üstlenmesi; diğeri ise, başta Birleşmiş Milletler (BM) olmak üzere, uluslararası örgütlerin parasal fonlarla bu çabaya destek vermesidir. Türkiye'de kadın-erkek eşitliği politikası, hukuki meşruiyet sorunu yaşarken, bu boşluğu doldurmaya çalışan kadın örgütlerinin gö-

91 Kardam, 2005; 46-54.

92 Bu alanda yaşanan deneyimler için bkz: ISTRAW, 2000.

nüllü desteğine yaslandı. Aslında bu durum kadın örgütlerini kapasitelerini geliştirmeye ve ulusal ve uluslararası düzeyde işbirlikleri oluşturmaya iterek, *sivil kadın hareketinin* bu sorumluluğu üstlenecek düzeyde güçlenmesini sağlamıştır. Yapılan işler için devlet bütçesinden ödenek alma umudu olmayan kadın örgütlerinin ve KSGM yöneticilerinin uluslararası parasal destek fonlarına ulaşma amacıyla, 'yurtdışına açılma'ları uluslararası gündemdeki kadın-erkek eşitliği politikalarının hızla Türkiye'ye taşınmasına neden olmuş ve uluslararası kadın örgütleriyle yeni ilişkiler ve ortaklıklar geliştirmelerine yol açmıştır.

On dört yıl süren 'gayri resmi geçiş süreci'nden sonra KSGM, bir tür 'rüşünü ispatlama sınavı'nı başarmış olacak ki, 2004 yılında Teşkilat Yasası çıkartılarak 'hukuki zemin'e kavuşturuldu<sup>93</sup>. KSGM'nin yeni örgütsel yapısında<sup>94</sup>, kamu kurumlarının uygulayacağı kadın-erkek eşitliği politikalarının merkezi yapısı ve eşgüdüm yapan birimi olarak mevcut yapısı korunmakta ve merkez dışında yerel hizmet birimleri öngörülmemektedir. Merkez'de politikaların oluşturulmasına yardımcı olacak *Kadının Statüsü Danışma Kurulu*, kurum görevlilerini, akademisyenleri ve sivil kadın örgütleri bir araya getirerek gerekli politika önerilerinin geliştirilmesini amaçlayan bir yeni danışma kurulu olarak örgütsel yapıya eklenmiştir.

Kurumun Teşkilat Yasası ile bütçe ve personel kullanımı, yeni olanaklara sahip olmaya başladığı bu yeni dönemde sınırlı oranda artmıştır<sup>95</sup>. Örneğin, 2000 Bütçe Yılında gerçekleşen ödenek tutarı 475.002 YTL (genel bütçenin yüzbinde 1,02'si) iken, 2005'te bu rakam 1.172.461 YTL (yüzbinde 0,76) ve 2006'da 2.644.703 YTL (yüzbinde 1,55) olarak gerçekleşmiştir. KSGM'nin 2008 yılı için bütçe öngörüsü 2.142.000 YTL, 2009 yılı için 2.258.000 YTL, 2010 yılı için 2.436.000 YTL olarak belirlenmiştir<sup>96</sup>.

## 8.2. Kadın-Erkek Eşitliği Politikasının Gelişimi

### 8.2.1. Politikanın İnşa Yılları (1995-2001)

Türkiye'de kadınların siyasal karar süreçlerindeki eksik temsilinin bir 'demokrasi sorunu' olarak tanımlanmaya başlanması 1990'ların başından itibaren belirginleşmiştir. Kadın-erkek eşitliğinin ulusal bir hedef olarak tartışılmaya başlandığı bu süreçte kadınların siyasal kararlara eşit katılımının sağlanması,

93 5251 Sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun 6 Kasım 2004 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Teşkilat Yasası, daha önceden Avrupa Birliği'ne katılım çalışmaları kapsamında Türkiye Ulusal Programına alınarak devletin 'taahhütleri' arasına girmişti.

94 KSGM'nin yeni örgütsel yapısının değerlendirilmesi için bkz: Kardam, 2007.

95 KSGM'nin Ağustos 2007 tarihi itibarıyla 3 uzman, 17 uzman yardımcısı ve diğer personel ile birlikte, 57 çalışmanı olmuştur. bkz: www.ksgm.gov.tr

96 KSGM'nin yıllar içinde gerçekleşen bütçesi ve genel bütçeye oranı için bkz: www.ksgm.gov.tr  
2000/475.002 YTL (yüzbinde 1,02)  
2001/477.670YTL (yüzbinde 0,99)  
2002/660.000YTL (yüzbinde 0,67)  
2003/662.000YTL (yüzbinde 0,45)  
2004/713.858 YTL (yüzbinde 0,48)  
2005/1.172.461 YTL (yüzbinde 0,76)  
2006/2.644.703 YTL (yüzbinde 1,55)

başından itibaren bu politikanın belkemiği olmuştur. KSGM'nin bünyesinde somutlaşan ve bu konuda hükümet düzeyinde oluşmakta olan 'siyasi irade'nin ilk göstergeleri olarak iki önemli aşamadan bahsetmek gerekir:

- Oluşmakta olan politikanın ilk önemli resmi adımı sayılan *1995 Sinop Toplantısı*, sivil kadın örgütleri ile KSSGM yöneticilerini bir araya getirerek ortak bir gündem oluşturma hedefini sağlamıştır.
- Bu politikanın ana hatları Türkiye'nin KSSGM'nin koordinatörlüğünde 1996 yılında hazırladığı *Ulusal Eylem Planı*'nda yer almıştır.
- Parlamento'nun 1998 yılında geçici bir komisyon kurarak, *TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu*'nu hazırlaması ve yayınlaması konuya verilen önem düzeyini gösteren bir resmi belgedir.

### **Tablo 17. Sinop Toplantısı Kararları**

<p><i>Türkiye'de Kadına Yönelik Politikaların Oluşturulması Toplantısı Kararları</i></p> <p><i>8-11 Haziran, 1995, Sinop.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bir eşitlik çerçeve yasası çıkartılması gereği,</li><li>• Fırsat eşitliği komisyonları kurulması,</li><li>• Eşitlik politikalarının hayata geçirilmesi için bakanlıklar arası koordinasyonu Kadının Sorunları ve Statüsü Genel Müdürlüğü'nün (KSSGM) sağlaması;</li><li>• Kadınların kamu yaşamına katılımının özendirilmesi için fırsat önceliğinin temel bir politika olarak benimsenmesi,</li><li>• Sendika, siyasal partiler, odalar gibi birçok katılım alanlarında kotanın yaygınlaştırılması; siyasal partilerde kotanın delegelik dâhil, en alt alanlardan başlayarak uygulanması, önerilmiştir.</li></ul>
--

Kaynak: KSSGM, 1995.

## Tablo 18. Ulusal Eylem Planı (1995 Yılında Pekin'de Gerçekleşen IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin)

### Türkiye'nin IV. Dünya Kadın Konferansı Taahhütleri:

- Kadın politikalarının sürekliliği için bir *Çerçeve Eşitlik* yasasının çıkarılması;
- Kota sistemi uygulayarak siyasal partilerin her düzeydeki organlarına kadınların katılımının artması;
- Yerel yönetimlerde katılımın artması için de *kota* sisteminin uygulanması;
- Hem kamu hem özel sektörde yönetimde yer alan kadınlara ilişkin bilgi toplayacak ve araştırmalar yapacak birimin ulusal mekanizma içinde oluşturulması;

### Hükümet Tarafından Yapılacak Eylemler:

*Hedef: Kadınların yetki ve karar alma mekanizmalarına katılımını güçlendirecek yasaların çıkarılması.*

- Anayasa'nın 10. maddesinde belirtilen "yasa önünde eşitlik" güvencesinin yaşama geçirilmesi;
- Çerçeve Eşitlik Yasası'nın bir Kurultay oluşturularak hazırlanması;
- Uluslararası sözleşmelere uygun olarak iç hukukta düzenleme çalışmalarının yapılması;

*Hedef: Kadınların yetki ve karar alma süreçlerine eşit olarak ulaşmalarının ve etkin katılımlarının sağlanması.*

- Kamu sektöründe kadınların yönetime katılması ve yönetim organlarına yükselmesi önündeki bürokratik engellerin kaldırılması, özel sektörde kadınların yöneticiliğe özendirilmesi ve her iki sektörde kadına yönelik destek politikalarının uygulanabilmesi için var olan mevzuatta düzenlemeler yapılması;
- Kamu kesiminde kadınların yükselmesinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek için nesnel ölçütler getirecek yasal düzenlemelerin yapılması.

*Hedef: Kadınların siyasal yaşama etkin katılımlarının sağlanması.*

- Kadınların ulusal ve yerel meclislerde gerçekçi bir oranda temsil edilmelerini sağlayacak kota sisteminin ve uygulama koşullarının yaratılması için çalışmalar yapılması;
- Siyasal partilerde, tüm kademelerdeki yönetici seçimleri sırasında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasının önlenmesi için partilerde bu konuda nesnel ölçütlerin belirlenmesi yönünde çalışmalar yapılması;
- Siyasal partilerin tüm düzeylerinde uygulanacak kota konusunda, siyasal partilere ve kadın örgütlerine gerekli bilgi ve dokümanın sağlanması;
- Siyasetteki kadınların maddi açıdan desteklenmesi için, Hazine'den partilere verilen kaynağın belli bir kısmının kadın adaylar için ayrılması;
- Siyasal partilerde kadın ve gençlik kollarının etkin hale getirilmesi için Siyasal Partiler Yasası'nda değişiklik yapılması;
- Siyasetin kadınlara özendirilmesi, kadın adaylara eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilmesi ve bu süreçte üniversitelerin ve kadın örgütlerinin de katılmasının sağlanması.

Kaynak: KSSGM, 1998a, s. 65-79.

Bu dönemde kadınların siyasal kararlara eşit katılımı ve eşit temsili için tanımlanan adımların bir sistemli politika oluşturduğunu ve bu içeriğin, bugüne kadar çok az şey eklenerek, aynen korunduğunu söyleyebiliriz. Bu içeriğin birkaç temel noktada odaklandığını görüyoruz:

- Parlamentoda, siyasal partilerde ve yerel yönetimlerde kadınların kararlara eşit katılımını sağlayacak uygulamaların, kota dahil, hayata geçirilmesi,

- Kadın-erkek eşitliği ilkelerinin tanımlanacağı bir Eşitlik Çerçeve Yasası'nın çıkartılması,
- Kadın-erkek eşitliğinin bir kamu politikası olarak bütün kamu kurumlarının politikalarında yer almasının sağlanması,
- Kamu kurumlarının üst karar mercilerinde kadınların eşit yer almasını sağlayacak önlemlerin geliştirilmesi,
- TBMM'de kadın-erkek eşitliği açısından yasama faaliyetlerini şekillendirecek bir daimi komisyonun kurulması.

Bu politika içeriğinin bugüne kadar bütün resmi belgelerde yer aldığı; kadın örgütleri tarafından sürekli talep edilerek gündemde tutulduğunu, fakat gerçekleştirilmek için çok az adım atıldığını görüyoruz.

### **8.2.2. Eşit Katılım-Eşit Temsil Politikasına Toplumsal Destek Sağlanması Dönemi (2001-2005)**

Kadın-erkek eşitliği politikalarının en temel bileşenlerinden biri olan kadınların siyasal kararlara eşit katılımının sağlanması için yürütülen faaliyetlerin 2000'li yıllardan itibaren niteliksel bir sıçrama gösterdiğini söyleyebiliriz. Bu dönüşümü sağlayan dört önemli gelişmeden bahsedebiliriz. İlk olarak kadınların siyasal kararlara eşit katılımını sağlayacak önlemler ve politikalar üzerinde KSGM'nin, kadın örgütlerinin ve kamuoyunun önemli bir kısmının görüş birliğine vardığı ortak bir gündem oluşmuştur. 1991-2001 yılları arasında yürütülen başarılı kamu-sivil işbirliğinin bir ürünü olan ve yukarıda ana ilkeleri sıralanan söz konusu "**Cinsiyet Eşitliği Ortak Gündemi**" **Türkiye açısından çok yeni bir aşamadır**. Bu ortak gündemin içeriğini dönemin önemli toplantılarının sonuç raporlarında görmek mümkündür. Bu tür toplantılardan biri 2001'de KSGM tarafından "*Türkiye'de Kadın Politikaları ve Kurumsallaşma: Ulusal Mekanizma ile Kamu Kurum ve Kuruluşları ve Sivil Toplum Kuruluşları Arasındaki İlişkiler, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*"<sup>97</sup> adıyla Ankara'da gerçekleştirilen toplantıdır. Toplantının açılış konuşmasında, yapılanların Sinop Toplantısının bir devamı olduğu vurgulanmıştır<sup>98</sup>. Toplantı sonucundaki çıktılara bakıldığında artık temel sorun alanlarının, çözümleriyle ve somut proje önerileri ile birlikte tanımlanabildiğini görmek mümkündür. Toplantı atölyelerinde geliştirilen tartışmalar ve çözümler içinde kadınların siyasal kararlara eşit katılımı ile ilgili somut önerilerin de detaylı olarak tanımlandığını görüyoruz.

97 27-29 Haziran 2001 tarihleri arasında Ankara'da gerçekleştirilen toplantı sonuçları deşifre edilmiş ama yayımlanmamıştır. bkz: KSGM, 2001

98 Toplantının açılış konuşmasında politikaların sürekliliği ve stratejisi hakkında şöyle deniliyor: "Bugün, 10 yıllık bir deneyimin sonunda KSSGM'nin kamu sektöründeki rolü ile birlikte diğer kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları (STK) arasındaki ilişkilerin bir değerlendirmeye tabi tutulmasının gerekli olduğu düşünülmüştür. 1995 yılında Sinop'ta yapılan, "Türkiye'de Kadına Yönelik Politikaların Oluşturulması Toplantısı"nın sonuç metninden de izlenebileceği gibi, bu toplantıda üzerinde en çok durulan konu "Kurumsallaşma" ve bu başlık altında da KSSGM'dir. Ankara Toplantısının, Sinop toplantısının bir devamı niteliğinde olduğu düşünüldüğünde, bu toplantının temel tartışma konusunun, kurumsallaşma olmasına karar verilmiş ve tartışmalar kurumsallaşma çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Toplantı boyunca geliştirilen tartışmalar, dört ana başlık altında (hukuk, şiddet, çalışma yaşamı ve eğitim) kurumsallaşma ve KSSGM ile diğer kamu kurum ve kuruluşları ve STKlar arasındaki ilişkiler temel alınarak yapılmıştır. Toplantı dört ana başlık altında yürütülmüş ve her çalışma grubu çok genel hatları ile bir çalışma örneği (proje taslağı) geliştirmiştir".

**Bu dönemin ikinci önemli özelliği Türkiye'nin uluslararası taahhütlerini gerçekleştirmeye yönelik uluslararası izleme raporlarının hazırlanmaya başlanmasıdır.** Bu alanda iki önemli izleme-raporlama sürecinin altını çizmek gerekir: BM-CEDAW Komitesine sunulan ülke raporları ve Avrupa Parlamentosu tarafından hazırlanan izleme raporları. CEDAW'a sunulan raporların ilki 1990 yılında; 1994 ve 1997 yılları için hazırlanması gereken Ülke Raporu (2. ve 3. Dönem Birleşik Raporu) 1998 yılında; 2002 ve 2003 yılları için hazırlanan Ülke Raporu (4. ve 5. Dönem Birleşik Raporu) 2003 yılında CEDAW Komitesi'nde görüşülerek yayımlanmıştır<sup>99</sup>. Hem hükümet (KSGM) tarafından hazırlanan Ülke Raporlarında, hem de sivil örgütler tarafından ayrı ayrı hazırlanan Gölge Raporlarda CEDAW hedeflerinin ne kadar gerçekleştirildiği değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmelerde Türkiye'de kadınların siyasal katılımı konusunda hiç bir gelişme kaydedilmediğinin hem sivil örgütlerin hem de KSGM'nin açıkça kabul ettiği bir saptama olarak yer alması dikkat çekicidir. CEDAW'ın 7. ve 8. maddesindeki<sup>100</sup> hükümlerin gerçekleşme düzeyini inceleyen KSGM'nin raporunda bu konudaki değerlendirme şöyledir:

"Ülkemizde kadınların siyasal yaşama katılımına ilişkin yasal bir engel bulunmamasına karşın, bu alanda önemli ilerlemeler kaydedilmemiştir. Bu yönde atılan adımlar kadınların siyasi alanını genişletmeye hizmet etmedi. Örneğin, bazı partiler, idari organları için kotalar koymalarına rağmen, uygulamada bu kotalar kadının parlamentodaki temsilini artırmada yetersiz ve önemsiz kalmıştır. Ayrıca aday listelerinin belirlenmesi sürecinde de siyasi partiler kota uygulaması yapmamaktadır. Türkiye'de hemen hemen bütün siyasal partilerin kadın kolları, kadınların güçlenmelerine yardımcı olmaya ve aktif katılımlarını sağlamaya yönelik otonom siyasi organlar olarak değil, parti örgütüne destek mekanizmaları olarak işlemektedir. Bunun yanında, siyasal parti sisteminin hiyerarşik ve oldukça merkezi yapısı dolayısıyla, kadın kollarını düzenleyen tüzükler de demokratik yönetim ve kadınların karar alma süreçlerine girişlerini sınırlar. Şu anda sadece bir partide göreve seçilmiş bir kadın kolları liderliği bulunmaktadır. Benzer şekilde, kadın kolları, bağımsız bir bütçelerinin ve harcamalar konusunda yetki gücünün olmamasına bağlı olarak, finansal otoriteden de yoksundur.<sup>101</sup>"

AB Katılım Ortaklığı Belgesi içinde orta vadeli hedefler arasında KSGM teşkilat yasasının çıkartılması ve Avrupa Parlamentosu izleme raporları içinde kadın sorunlarının tanımlanışı ve çözüm önerilerinin yer almaya başlaması da bu dönemde gerçekleşmiştir.

---

99 CEDAW Ülke Raporları için bkz: dipnot 53 ve 54.

100 MADDE 7: Taraf Devletler, ülkenin siyasal ve kamusal yaşamında kadınlara karşı ayrımı önlemek için tüm önlemleri alacaklar ve özellikle kadınlara, erkeklerle eşit şartlarda aşağıdaki hakları sağlayacaklardır: a. Bütün seçimlerde ve halk oylamalarında oy kullanmak ve halk tarafından seçilen organlara seçilebilmek, b. Hükümet politikasının hazırlanmasına ve uygulanmasına katılmak, kamu görevinde bulunabilmek ve hükümetin her kademesinde kamu görevleri üstlenmek, c. Kamusal ve siyasal yaşam ile ilgili hükümet dışı kuruluşlara ve derneklere katılmak.

MADDE 8: Taraf Devletler, kadınlara, erkeklerle eşit şartlarda ve hiçbir ayırım gözetmeksizin, hükümetlerini uluslararası düzeyde temsil etmek ve uluslararası kuruluşların faaliyetlerine katılmak fırsatını sağlamak için gerekli bütün tedbirleri alacaklardır.

101 CEDAW Birleştirilmiş Dördüncü ve Beşinci Ülke Raporu (2002) için bkz: <http://www.ksgm.gov.tr/belgeler/uaiperiyodik2.pdf>



### 8.2.3. Bürokrasiye Kabul Dönemi (2004-...)

Devletin kadın-erkek eşitliği politikasını oluşturma ve yürütme ile görevli kurumu olarak KSGM, 2004 yılında çıkartılan *Teşkilat Yasası* ve 2007 yılında hazırlanan *Stratejik Plan* ile bir anlamda 'bürokrasiye katılım' sürecini tamamlamıştır<sup>102</sup>. Yeni düzenlemenin (5251 Sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun) 15 ve 16. maddeleri gereği kurulan *Kadının Statüsü Danışma Kurulu*'nun bugüne kadar gerçekleştirdiği toplantılarda<sup>103</sup> Türkiye'de bir kadın politikasına ihtiyaç duyulduğu, kadının karar alma mekanizmaları ve siyasete katılımının artırılmasına yönelik politikaların geliştirilmesine öncelik verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bunun yanı sıra, KSGM'nin, kamu kurumlarının hazırlamak zorunda olduğu Stratejik Plan hazırlama çalışmalarını 2007 yılında gerçekleştirdiğini görüyoruz. *Stratejik Plan*'a<sup>104</sup> baktığımızda KSGM'nin dört Stratejik Amaç tanımladığını görüyoruz. **Bu stratejik amaçlar arasında "kadınların siyasal kararlara katılımının arttırılması" yer almamaktadır. Ancak, "Kadının statüsünü güçlendirmek için sosyal politikalar geliştirmek" başlıklı Birinci Stratejik Amaç'ın alt amacı olan Hedef 1.5'te "2012 yılına kadar siyasette ve karar mekanizmalarında kadınların katılımını arttırmak için bilinç düzeyini yükseltmek" ifadesi yer almaktadır**<sup>105</sup>. Bunun için, "tarafarla işbirliği yapmak, veri eksikliklerini gidermek, üniversite ve sivil kuruluşların yaptığı çalışmalara destek vermek" gerekli stratejiler olarak tanımlanıyor. Stratejik Plan'da yer alan Hedef 5.1'i gerçekleştirmek için öngörülen faaliyetlerin "toplantı ve seminer yapmak ve uluslararası kuruluş kararlarını ilgili taraflara iletmek" gibi, ancak 'dolaylı' sorumluluk tanımlayan, genel ve pasif ifadelerle tanımlanmış bir içerikte olduğunu görüyoruz. Burada, siyasal kurumlarda, parlamento ve siyasal partilerde, sendikalarda kadınların eşit katılımına yönelik somut, özgül hedeflerin ve faaliyetlerin tanımlanmadığını ve kadınların siyasal kararlara eşit katılımı hedefinin ulusal politika hedefleri arasında ikincil, dolaylı, pasif desteklerle sağlanacak bir hedef olarak tanımlandığını görüyoruz. Stratejik planın *SWOT analizinde* ise, siyasal karar süreçlerine katılımı ilgili olumlu ya da olumsuz bir ifade yer almamaktadır. Her şeyden önemlisi, mevcut siyasal kurumlar ve siyasal iktidarda kadınların siyasal kararlara eşit katılımı ve eşit temsilin sağlanması ile ilgili politikalar konusunda yeterli bir 'siyasi irade'nin olup olmadığı da değerlendirilmemiştir. *Tebditler* kısmının 7. sırasında "kadınlar siyasette ve karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmiyor" ifadesine yer verilmiştir. *Paydaş Değerlendirmesi* içinde ise siyasal partiler ve parlamenterler stratejik ortak, temel ortak, tedarikçi olarak değil, sadece müşteri olarak tanımlanmıştır.

**Bu çerçevede, Stratejik Plan, KSGM'nin, 1995 yılındaki Sinop Toplantısı'ndan itibaren kadınların siyasal kararlara eşit katılımının sağlanması hedefini merkeze alan, Ulusal Eylem Planı'na koyarak her türlü faaliyetinin merkezine yerleştiren politikasından geri gidiş anlamına gelmektedir.** Türkiye'nin kadın-erkek eşitliği politikaları içinde, kadınların siyasal kararlara eşit katılımı ve eşit temsili hedefinin ikincilleştirilmesi ve ancak bilinç yükseltme ve kamu görevlilerini

102 Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun 6 Kasım 2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdi.

103 Kadının Statüsü Danışma Kurulunun bugüne kadar üç kez toplandığı anlaşılıyor. Bu toplantı içerikleri için bkz: www.ksgm.gov.tr

104 Stratejik Plan için bkz: www.ksgm.gov.tr

105 T.C. Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Stratejik Plan (2008-2012), s.36. <http://www.ksgm.gov.tr/sp.pdf>

eğitmek gibi dolaylı faaliyetlerle gerçekleştirilecek bir hedef haline dönüştürülerek kenara itilmesi gerçekleşirse, Türkiye'nin kadın-erkek eşitliğini hayata geçirme çabaları kaçınılmaz olarak ciddi bir gerileme yaşayacaktır.

### 8.3. KSGM Projeleri

KSGM kurulduğu günden itibaren ulusal mali kaynaklardan yeterli pay alamama sorunu yaşamaktadır. Bu sorunu aşmak için, başlangıcından itibaren kadın-erkek eşitliği politikaları parasal destekler sunan uluslararası fon kuruluşlarına bağımlı kalmıştır. Bugün için de KSGM, kendi öngördüğü faaliyetler için gereken harcamaları kamu bütçesinden karşılayacak düzeyde ödenek alamamaktadır. Bu nedenle, öncelikle BM'nin çeşitli örgütlerinden aldığı mali fonların yan ısıra Dünya Bankası ve AB fonlarından da yararlanarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Bugün için KSGM'nin yürüttüğü temel faaliyetlerin *AB Katılım Öncesi Mali Yardım 2005 Yılı Programı* kapsamında yürütülen projeler çerçevesinde tanımlanan faaliyetlere dönüştürülüp yürütülmekte olduğunu görüyoruz. Bu bağlamda hazırlanan ve uygulaması sürdürülen *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi (2007-2008)* iki bileşenden oluşmaktadır: 1. Kurumsal Kapasite Oluşturma; 2. Kadına Karşı Aile İçi Şiddetle Mücadele<sup>106</sup>.

Kurumsal Kapasite Geliştirme başlıklı proje bileşeninin kapsamında cinsiyet eşitliğinin tüm kamu politikalarına yerleştirilmesi amacı vardır. Bu amaçla, merkezi yönetim, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarının desteği ve katılımı sağlanarak, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kanunların uygulanmasını desteklemek amacıyla yapılması öngörülen faaliyetler saptanmıştır<sup>107</sup>. Projenin bu bileşeni içinde kadın-erkek eşitliği politikasının bütün kamu kurum ve kuruluşlarının politikalarına içerilmesi hedeflenmekle birlikte, bu hedefler arasında siyasal partilerin kadın-erkek eşitliğini benimsemesi için yapılması gerekenler yer almamaktadır.

### 8.4. Kamu Politikası Olarak Kadınların "Kararlara Eşit Katılımı ve Eşit Siyasal Temsili" Politikasının Değerlendirilmesi

**Kadınların eşit siyasal katılımına duyarsız siyasal iradenin hala sürüyor olması ciddi bir engeldir.** Türkiye, imza attığı CEDAW ve BpFA gibi uluslararası antlaşmalar ve metinler çerçevesinde kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmek için kadınların siyasal kararlara eşit katılımını ve eşit siyasal temsili sağlamayı taahhüt etmiştir. Bu hedefe ulaşmak için öncelikle bu hedefe ulaşmayı samimiyetle isteyen bir siyasal iradenin oluşması bu görevin en önemli ve ilk basamağıdır. Türkiye'de kadın-erkek eşitliği politikasının bazı bileşenleri açısından bu iradenin oldukça başarılı biçimde gerçekleştiği söylenebilir. Örneğin kadına yönelik şiddetin ve özellikle aile içi şiddetin önlenmesi ve kız çocuklarının

106 Projenin birinci bileşeninin bütçesi 1.720.000 Euro, ikinci bileşeninin bütçesi ise 4.118.180 Euro'dur. Proje metni ve bileşenleri için bkz: [www.ksgm.gov.tr](http://www.ksgm.gov.tr)

107 Kapasite Geliştirme Projesi bileşeni içinde öngörülen faaliyetler şunlardır:  
KSGM'nin Kurumsal Kapasitesinin Güçlendirilmesi,  
Dokümantasyon Merkezinin Güçlendirilmesi ve Web Sitesinin Geliştirilmesi,  
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu Taslak Modelinin Oluşturulması,  
Ulusal Eylem Planı Taslağının ve Ulusal Eğitim Programının Oluşturulması.

ilköğretim ve okullaşma oranlarını yüzde yüze çıkarmak için bir siyasi iradenin oluştuğu ve başarılı uygulamalar gerçekleştirildiği söylenebilir. Aynı iradenin ve uygulamanın kadınların siyasal kararlara eşit katılımı ve eşit temsili konusunda var olduğunu söylemek olanaksızdır. Hatta zaman içinde bu hedeften geriye gidilmiş olduğunu da söyleyebiliriz. 1996 yılında hazırlanan Ulusal Eylem planında yer alan hedefler 2007 yılında hazırlanan Stratejik Plan'da unutulmuş görünmektedir. KSGM'nin yürütmekte olduğu *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi* içinde kamu kurumlarında kadın sorunlarına yönelik duyarlılık geliştirme ve bilinçlendirme eğitimi yapmak gibi faaliyetler yer almakla birlikte, siyasal partilerin içinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığı sorunlarının çözümüne dair hiçbir eylem ve hedefin programda yer almadığı görülmektedir. Oysaki kadın-erkek eşitliği politikalarının gücü, siyasal partilerde ve hükümet düzeyinde sahip olduğu bilinçli destek ve sorunu çözmeye kararlı 'siyasi irade'nin gücü ile ölçülür. Mevcut duruma bakınca, **kadınların eşit siyasal katılımı ve temsili gerçekleştirilmek için bir siyasi iradenin oluşturulmasından vazgeçildiği; konunun bürokratikleştiği, sadece 'projelerin çözeceği' meseleler olarak görülmeye başlandığı; sorunun genel olarak 'kadın sorunları ortak gündemi' içinde de marjinalleşmeye doğru gittiğini söylemek mümkündür.** Bu konuda ciddi düzeyde bir siyasi iradenin yokluğu, siyasal partiler ve parlamento içinde zayıf siyasal desteğin yarattığı ciddi bir körlük ve ihmal edilmişlik, sorunları daha da ağırlaştırılmaktadır.

Kadınların siyasal kararlara eşit katılımını sağlama politikalarının KSGM tarafından yeterince sahiplenilmeyen bir politika hedefi olması, hem diğer kamu kurumlarında, hem siyasal partilerde, hem de kadın örgütleri dışındaki diğer sivil örgütlerde yeterli bir duyarlılığın gelişmemesine neden olmaktadır<sup>108</sup>. Sosyal refah devleti politikalarından geriye gidile birlikte kadınların sorunlarını çözmeye yönelik sosyal politikaları geliştirmekten vazgeçildiği ve çoğu sorunun çözümünün sivil örgütlerin gönüllü katılımına terk edildiği açık bir gerçekliktir.

KSGM'nin kadınların siyasal kararlara eşit katılım konusunda ciddi bir politika geliştirmemiş olması ve Kadından Sorumlu Devlet Bakanının bizzat yasal kotaya karşı olduğunu açıklaması<sup>109</sup> bu alandaki politikalarından önemli bir kırılma ve hedeften ayrılma olarak yorumlanabilir. KSGM'nin faaliyetlerini sadece projelerle tanımlanmış işler olarak görmeye başlama tehlikesi, siyasal hedeflerden geri gitme, bürokratikleşme, siyasal bilinç geliştirme yerine projelendirme ile kadın-erkek eşitliği politikalarını yürütme bir tür muhafazakârlaşma olarak yorumlanabilir. **Politikaların yerine projelerin geçmesi somut ve denetimli çalışmayı kolaylaştırır; ama çözüm arayışlarını, tartışmayı ve gelecek için ufuk oluşturmayı engeller.**

Kadınların siyasal temsiline diğer politikaların gölgesinde kalması, ikincilleşmesinin yanı sıra **KSGM'nin ulusal mekanizma içindeki yerinin netleşmemesi ve eşgüdüm sağlama sorunu yaşanmaya devam etmektedir.** KSGM henüz tam bir eşgüdüm birimi haline gelememiştir<sup>110</sup>; Aile Araştırma Kurumu

108 Bu durumun ortaya çıkışında TBMM'de çoğunluğa sahip, hükümet partisi olan AKP'nin ve Kadından Sorumlu Devlet Bakanı olan Sn. Nimet Çubukçu'nun cinsiyet eşitliği için kota uygulamalarına karşı çıkan ve bunun dünyada önemli bir uygulama alanı olduğunu görmezden gelen tavırlarının rolü olduğu söylenebilir.

109 Nimet Çubukçu'nun açıklamasına karşı 54 kadın örgütünün imzaladığı ortak basın açıklaması için bkz: <http://eski.bianet.org/2006/02/24/75142.doc>

110 Bu konudaki veriler için bkz: Kardam, 200, 33.

ile ideolojik ve örgütsel kopukluğunun devam etmesinin yanı sıra Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen kız çocuklarının ve kadınların eğitimini arttırmayı amaçlayan uygulamalarda ve İçişleri Bakanlığı'nın yürüttüğü yerel yönetimlerde kadın sorunlarının tanınması ve yerel eşitlik eylem planlarının oluşturulması gibi önemli projelerde KSGM'nin etkin bir konumda olmayışı önemli eksikliklerdir.

Bu eksikliklerin yanı sıra **KSGM'nin kadınların bazı önemli sorun alanlarında 'politikasızlık tercihi' de devam etmektedir.** Kadın ticareti, kadın yoksulluğu ve silahlı çatışma bölgelerinde kadınların sorunları ile ilgili bir politika tanımı henüz ortaya çıkmamıştır.

## 9. TÜRKİYE'DE KAMU KURUM VE ÖRGÜTLERİNE KADINLARIN KATILIMI

Türkiye'de kamu hizmetini yürüten ve kamu politikalarını oluşturan kurumların istihdam özelliklerine baktığımızda Türkiye'nin genel yapısından farklı bir özellik görürüz. Kadınların bu tür kurumlarda çalışanların en az 1/4 ile 1/3 oranını oluşturduğunu, fakat bu oranın üst yönetim düzeylerine doğru çıktığında hızla azaldığını görürüz. Yüksek yargı organlarının, meslek kurumlarının, baroların, bakanlıkların, üniversitelerin bu açıdan benzer bir yapı oluşturduğunu söyleyebiliriz.

**Tablo 19. Bürokraside Kadın**

Ünvanı	Kadın Sayısı	Toplam	Kadın Oranı (%)
Müsteşar	0	19	0
Müsteşar Yrd.	2	79	2,5
Vali	0	155	0
Vali Yrd.	4	442	0,9
Genel Müdür	7	177	3,9
Genel Müdür Yrd.	34	514	6,6
Daire Başkanı	280	1.979	14,1
Müdür	1.737	10.839	16
Müdür Yrd.	2.118	7.731	27,3
Genel toplam	4.250	23.581	18

Kaynak: KSGM verileri (2007)<sup>111</sup>

111 KSGM verileri: Yüksek yargı, üniversiteler ve bürokrasideki kadın oranları KSGM tarafından 2007 yılında toplanmış ve rapor edilmiş henüz yayımlanmamıştır. Veriler KSGM Genel Müdürü Esengül Civelek'ten alınmıştır.

İris Eşitlik Gözlem Grubu'nun, Michigan Üniversitesi Avrupa Araştırma Merkezi ve Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) katkılarıyla gerçekleştirdiği "Kamu Sektöründe Yönetici Kadınlar" başlıklı araştırmaya göre (tam sayım olmayan rakamlar) (2007):

Çalışan her 10 personelin 3'ü kadın, her 10 üst düzey yöneticiden yalnızca 1'i kadın, müsteşarların hepsi erkek, 85 müsteşar yardımcısının 2'si kadın, genel müdür düzeyinde 131 erkeğe karşılık 8 kadın, genel müdür yardımcılarının 327'si erkek, 36'sı kadın, özel statüdeki bağımsız başkanlıkların 86'sı erkek, 13'ü kadın, başkan yardımcılığında ise 106 erkeğe karşılık yalnızca 9 kadın, 1211 erkek daire başkanına karşılık, 192 kadın; 295 erkek başkan yardımcısına karşılık 42 kadın, şube müdürü kadrolarında 6.618 erkeğe karşılık, 1.232 kadın ve her 100 şefte 63'ü erkek, 37'si kadın.

**Tablo 20. Meslek Odalarında Kadın**

Meslek Odası	Kadın Üye (%)	Kadın Yönetici (%)
TMMOB	27	14
İnşaat Mühendisleri Odası	32	25
Makine Mühendisleri Odası	8	14
Mimarlar Odası	33	14
Jeoloji Mühendisleri Odası	21	0
Peyzaj Mühendisleri Odası	69	100
Şehir Plancıları Odası	51	43
Çevre Mühendisleri Odası		29
Gıda Mühendisleri Odası	60	57

Kaynak: Doğan, 2005.

**Tablo 21. Dışişleri Bakanlığı'nda Kadın**

Ünvanı	Kadın Sayısı	Toplam	Kadın Oranı (%)
Meslek Memuru	239	945	25,2
İdari Memur	196	490	40
Hukuk Müşaviri	16	28	57,1
Güvenlik Ataşesi	16	379	4,2
Kurum Toplamı	1.617	4.986	32,4

Kaynak: KSGM verileri (2007)

**Tablo 22. Üniversitelerde Kadın**

Ünvanı	Kadın Sayısı	Toplam	Kadın Oranı (%)
Rektör	5	93	5,3
Dekan	82	648	12,6
Profesör	3.464	12.773	27,1
Doçent	1.906	6.150	30,9
Yardımcı Doçent	5.252	15.844	33,1
Araştırma Görevlisi	13.958	30.497	45,7
Toplam	30.203	80.633	38,6

Kaynak: KSGM verileri (2007)

**Tablo 23. Yüksek Yargı Kurumlarında Kadın**

<b>Danıştay Başkanlığı Kadın oranı (%)</b>	<b>Yargıtay Başkanlığı Kadın oranı (%)</b>	<b>Sayıştay Başkanlığı Kadın oranı (%)</b>	<b>Anayasa Mahkemesi Kadın oranı (%)</b>
Toplam 40,9	Toplam 30	Toplam 23,3	Toplam 24,4
Daire Başkanı 15,3	Daire Başkanı 3,4	Daire Başkanı 0	Üye 13
Üye 47,3	Üye 16,4	Üye 5,1	Raportör 21,7
Savcı 42,1	Tetkik Hakimi 45,3	Denetçi 23,6	Müdür 45,4
Tetkik Hakimi 39,6	Cumhuriyet Başsavcısı 8,4		

Kaynak: KSGM verileri (2007)

Barolar Birliği'ne kayıtlı kadın avukatlara bakıldığında, 57.552 avukatın 18.947'sinin kadın (%33) olduğu görülür. 31.12.2006 itibariyle yönetim kurullarında kadın oranı ise %22'dir<sup>112</sup>.

Bu verilere baktığımızda Türkiye'de eğitilmiş ve meslek sahibi kadınların kamu kurumlarında çalışma açısından önemli bir yer edindikleri; fakat yöneticilik düzeylerine yükselmeye ciddi bir elemeye ve ayrımcılığa maruz kaldıklarını görmekteyiz. Bu nedenle, kamu kurumlarının üst düzey yönetimlerine kadınların eşit katılımını sağlamaya yönelik özel önlemlerin alınması gereği ortadadır.

Öte yandan çalışma yaşamının en temel örgütleri olan sendikalarda tam tersi bir durum söz konusudur. Kadınlar sendikal örgütlenme haklarını ancak çok düşük düzeyde kullanabilmekte ve sendika yönetimlerinde ise yer almamaktadırlar. Sendikalarda yer alan kadınların sayı ve oranlarına baktığımızda bu durumu en çarpıcı biçimde görmek mümkündür. Özel sektörde örgütlü işveren ve işçi sendikalarındaki bu durum, kadınların çalışma yaşamındaki konum ve sorunlarının işçi ve işveren sendikalarındaki kadın katılımına da yansımalarını göstermektedir<sup>113</sup>:

*TİSK'e bağlı sendikalar:*

48 sendika başkanının hiçbiri kadın değildir.

306 yönetim kurulu üyesinin sadece 4'ü kadındır.

TİSK'in yönetim kurulunda 29 üyenin 2'si kadındır.

*İşçi Sendikaları ve Konfederasyonları (HAK-İŞ, TÜRK-İŞ ve DİSK)*

Sendikalı 892 bin işçinin %10'u kadındır.

96 sendika başkanından sadece 3'ü kadındır.

489 yönetim kurulu üyesinin 19'u kadındır (%4).

Her üç konfederasyonun yönetim, disiplin ve denetleme kurullarında kadın üye yoktur.

112 [http://www.barobirlik.org.tr/tbb/avukat\\_sayilari/2006.aspx](http://www.barobirlik.org.tr/tbb/avukat_sayilari/2006.aspx)

113 ÇSGB (2007) 2006 Çalışma Hayatı İstatistikleri kaynağından yararlanarak verileri derleyen kaynak için bkz: Toksöz, 2007,100-4.

Memur sendikaları ve konfederasyonları açısından durumun daha iyi olduğunu görüyoruz. Yine eğitilmiş ve meslek sahibi kadınların ancak kamusal yaşamda örgütlü katılım şansı bulabildiğini fakat onların da yönetim ve karar organları düzeyine çıkmasına izin verilmediğini ve 'erkek egemen model'in geçerli olduğunu burada da görmekteyiz:

*Memur Sendikaları ve Konfederasyonları*<sup>114</sup>

Memurların %36,8'i kadındır.

779.399 sendikalı kamu görevlisinin %49,7'si sendikalıdır.

Sendika üyelerinin 218.660'ı kadındır (%28,1).

58 memur sendika başkanının 4'ü kadındır (%7).

350 yönetim kurulu üyesinin 31'i kadındır (%9).

Üç işçi konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen ve KESK) içinde sadece KESK'te yedi yönetim kurulu üyesinin ikisi kadındır.

## 10. KADINLARIN SİYASAL KARARLARA KATILIMINI GÖSTERGELERLE İZLEME

Kadın-erkek eşitliğine ilişkin her ülkede meydana gelen gelişmeleri küresel düzeyde standart göstergelerle ölçme ve izleme çabalarında son yıllarda önemli gelişmeler olmuştur. Uluslararası düzeyde önemli kurumlar ve örgütler kadın-erkek eşitliğini ölçmek için geliştirdikleri endekslerle her ülkede cinsiyet eşitliğinin gelişmişlik düzeyini ölçme ve karşılaştırmaya yarayan verileri yayımlamaya başladılar. Dünyada bu alanda önde gelen kuruluşlar olan BM Kalkınma Programı (UNDP), AB ve Dünya Ekonomik Forumu (WEF) yayımladıkları cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme endekslerinde kadınların siyasal kararlara katılımını ve siyasal temsil düzeyini ölçen endekslere önemli bir bileşen olarak yer vermektedirler.

### 10.1. Birleşmiş Milletler Endeksleri

*BM, Bin Yıl Kalkınma Hedefleri* olarak saptadığı sekiz temel hedef arasında *cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınları güçlendirme* hedefini de tanımlamakta ve gerçekleşme göstergeleri arasında ulusal parlamentoda kadınların oranı<sup>115</sup> da yer almaktadır.

*BM İnsani Gelişme Endeksi (HDI)* dünya ülkelerinin gelişme düzeylerini hesaplarken, 1995'ten itibaren, toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme performansı açısından ülkelerin başarılarını ölçen GDI ve GEM endekslerini yayımlamaya başlamıştır. *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Gelişim Endeksi (GDI)* kadınlara sunulan fırsatları (eğitim, sağlık, vb.) ölçerken *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirme Endeksi (GEM)* de sunulan fırsatlardan kadınların yararlanabilme ve kararlara katılabilme düzeyini ölçmektedir.

114 ibid.

115 DPT, Millennium Development Goals Report: Turkey 2005, DPT ve BM ortak yayını, s. 30-31.

GDI hesaplanmasında dikkate alınan üç temel gösterge şunlardır:

- Kadınların ve erkeklerin yaşama süresi
- Yetişkin kadın ve erkek okur-yazarlık oranı
- Birinci, ikinci ve üçüncü aşama eğitime kadınların ve erkeklerin katılım oranı

GEM hesaplanmasında dikkate alınan dört temel gösterge şunlardır:

- Parlamentodaki kadın oranı
- Üst karar ve yönetim düzeyindeki (yargı, bürokrasi, iş yönetimi) kadın oranı
- Mesleki ve teknik işlerde çalışan kadın oranı
- Kadınların gelirlerinin erkeklerin gelirlerine oranı

İnsani Gelişim Endeksi (HDI)<sup>116</sup> açısından dünyadaki ülkeler arasında Türkiye'nin yeri:

- HDI endeksi açısından 177 ülke içinde 84. sırada (0.775),
- GDI endeksi açısından 136 ülke içinde 71. sırada (0.763),
- GEM endeksi açısından 93 ülke içinde 90. sırada (0.298).

HDI ülkenin ortalama gelişme başarısını ölçerken GDI toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamadaki başarısını ölçüyor ve her iki endeks birbiriyle oranlandığında GDI endeksinin daha düşük olması o ülkede toplumsal gelişmeden kadınların eşit pay alamaması anlamına geliyor. Türkiye'nin GDI değeri 0.763, HDI değeri olan 0.775 ile karşılaştırıldığında GDI değerinin HDI değerinin %98,5'i olduğunu görürüz. Kadınların toplumsal gelişimden eşit pay alamaması ile ilgili bu durum Türkiye'yi 156 ülke içinde 112. sıraya düşürmektedir.

## 10.2. Avrupa Birliği'nin Cinsiyet Eşitliğini İzleme ve Raporlaması

*Avrupa Parlamentosu izleme raporlarında*, Türkiye'de kadınların siyasal kararlara yetersiz katılımı, ulusal ve yerel düzeydeki siyasal temsildeki düşük düzeyi her seferinde vurgulanmaktadır. Bu raporlarda olumlu ayrımcılık politikalarının uygulanması ve kota önerisi yer almakta; fermuar sisteminden bahsedilerek kadınların siyasal temsiline desteklenmesi ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması önerilmektedir<sup>117</sup>.

---

116 [http://hdrstats.undp.org/countries/country\\_fact\\_sheets/cty\\_fs\\_TUR.html](http://hdrstats.undp.org/countries/country_fact_sheets/cty_fs_TUR.html)

117 Avrupa Parlamentosu, 2007, Report on Women's Role in Social, Economic and Political Life in Turkey, Committee on Women's Rights and Gender Equality, Rapartör Emine Bozkurt, 11.1.2007, A6-0003/2007. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2007-0003+0+DOC+WORD+V0//EN&language=EN</RefStatus>>

Avrupa Parlamentosu, 2004, European Parliament Resolution Report on the Role of Women in Turkey in Social, Economic and Political Life, (2004/2215(INI)) Committee on Women's Rights and Gender Equality, Emine Bozkurt, 10.6.2005, final A6-0175/2005. <http://www.europarl.europa.eu/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2005-0175+0+DOC+PDF+V0//EN&L=EN&LEVEL=1&NAV=S&LSTDOC=Y>



AB, Pekin Eylem Platformu (Bpfa) kararlarının uygulanmasını izleyebilmek için 1999'dan itibaren saptanan göstergelerle ülkelerin cinsiyet eşitliği performanslarını değerlendirmektedir. AB'nin 'kararlara katılımı eşitlik' ile ilgili değerlendirmelerde dikkate aldığı göstergeler şunlardır<sup>118</sup>:

- Kadınların ulusal parlamentolardaki temsil oranı
- Kadınların yerel meclislerde temsil oranı
- Siyasal seçimlere dengeli katılımın sağlanmasına yönelik politikaların varlığı
- Ulusal hükümette ve yerel yönetimlerde kadın oranı ve Avrupa Komisyonu üyeliklerinde kadın oranı
- Kamu yönetiminde, bakanlıklarda ve her tür kamu hizmetlerinde her düzeydeki kadın oranı
- Kamu yönetimindeki en yüksek pozisyondaki kadın oranı (bakandan sonraki en yüksek pozisyonlar, müsteşarlık, vb.)
- Kamu yönetimindeki kadın oranının dağılımı
- Üst yargı organlarındaki kadın oranı

Bu kriterlere 2003'te aşağıdaki ilave kriterler eklenerek izleme alanı genişletilmiştir:

- Merkez Bankası 'governör'leri ve çalışanları arasındaki kadın oranı
- Ekonomi ile ilgili bakanlıklardaki bakan ve üst yönetici düzeyinde kadın oranı
- İşçi konfederasyonları yönetiminde kadın oranı
- İşveren konfederasyonları yönetimlerinde kadın oranı
- En büyük 50 firmanın üst yönetim düzeyindeki kadın oranı

Bu kurumlara ilaveten *Avrupa Konseyi* de cinsiyet eşitliğini kendi izleme alanı içine almıştır. Konsey, kadın erkek eşitliği için yürüttüğü çalışmalar arasında kadınların kararlara eşit katılımını izleme gereğini açıkça tanımlamakta ve bu konuda raporlar yayımlamaktadır<sup>119</sup>. Avrupa Konseyi, IV. Dünya Kadın Kongresi'nden bu yana (Pekin 1995) kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için kurulan ulusal mekanizmaların işlevini yerine getirmesini olanaklı hale getiren yeni kurumların yaratılmasını önermektedir. Örneğin, cinsiyet eşitliği birimlerinin (gender focal points) kurulması, parlamento eşitlik komisyonlarının oluşturulması, cinsiyet eşitliği için ulusal eylem planlarının hazırlanması, kadın-erkek eşitliğinin bütün kamu politikalarına yerleştirilmesi (gender mainstreaming) gibi eşitliği gerçekleştirmek için yararlı olacak önerilerde bulunmakta ve bunları gerçekleştirecek politikaların gelişimini izleyerek raporlamaktadır.

---

118 AB'nin kadınların ve erkeklerin kararlara eşit katılımı verilerini izlemek için hazırladığı veri tabanı için bkz: " European Commission Women and Men in Decision-Making database", [http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm) Last Updated on 18-05-2007

119 Avrupa Konseyi'nin kadın-erkek eşitliği alanındaki politikaları için bkz: [www.coe.int/equality/](http://www.coe.int/equality/) Türkiye hakkındaki Rapor için aynı yerde bkz: National Machinery, Action Plans and Gender Mainstreaming in the Council of Europe Member States since the 4th World Conference on Women (Beijing 1995).

## 10.3. Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Eşitliği İzleme Verileri

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) bütün ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliği gelişmişlik düzeyini ölçerek karşılaştırdığı verileri düzenli olarak *Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu* (Global Gender Gap Report) adıyla yayımlamaktadır. Bu endeksi hazırlarken dört ayrı alandan toplanan veriler (kadınların eğitim ve sağlık fırsatlarından yararlanma düzeyleri, ekonomik yaşama katılma ve siyasal güçlenme düzeyi) ayrı ayrı endeks hesabına katılmaktadır. Bu endeks hesaplamalarına katılan veri alanları şöyledir:

*Siyasal güçlenme endeksi:* Parlamentodaki kadın oranı, hükümette kadın bakan oranı, son 50 yıl içinde kadın başbakan/devlet başkanı tarafından yönetilen yıl sayısı.

*Ekonomik kararlara katılım endeksi:* Kadın yargıç, üst düzey bürokrat ve yönetici oranı, meslek sahibi ve teknik alanlarda çalışan kadın oranı.

WEF 2007 rakamlarına göre Türkiye<sup>120</sup>, 128 ülke içinde 121. sıradadır (0,577 puan). 2006 yılında 108 ülke içinde 105. sırada (0.585 puan) iken 0,0082 puan gerilemiştir. Türkiye kadınlara sunulan ekonomik fırsatlarda 128 ülke içinde 118., eğitime katılma açısından 110., sağlık ve hayatta kalma şansı açısından 87. ve siyasal güçlenme düzeyi açısından 108. sıradadır.

Bu kurumların dışında giderek artan sayıda uluslararası kurum, Türkiye'de cinsiyet eşitliğinin durumu, izleme ölçütleri içine almaktadır<sup>121</sup>.

## 11. SONUÇ VE ÖNERİLER

### **Bir kamu politikası olarak kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için öneriler:**

- Kadın-erkek eşitliğinin bir kamu politikası olarak bütün kamu kurumlarının politikalarında yer alması sağlanması,
- Kamu kurumlarının üst karar mercilerinde kadınların eşit yer almasını sağlayacak önlemlerin geliştirilmesi,
- Kadın-erkek eşitliğini sağlamayı amaçlayan Ulusal Mekanizma (KSGM) içinde kadınların ulusal ve yerel siyasete katılım çabalarını destekleyecek bir boyutun geliştirilmesi,

120 World Economic Forum (WEF), 2007, Global Gender Gap Report 2007, <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2007.pdf>

121 Bu konuda örnek için bkz: OSCE, 2003, Country Report on the Situation of Women in Turkey, PC.DEL/448/03 8 May 2003.

Dünya Bankası Türkiye'de cinsiyet eşitliğinin durumu için hazırladığı Rapor için bkz: Feride Acar, et.all, (eds.) 2003, Bridging Gender Gap in Turkey: A Milestone Towards Faster Development and Poverty Reduction, Poverty Reduction and Economic Management Unit, Europe and Central Asia Region. World Bank, Country Gender Assessment Report of Turkey, <http://siteresources.worldbank.org/INTECAREGTOPGENDER/Resources/TurkeyCGA.pdf>

- **Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanının** oluşturulması,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında **Cinsiyet Eşitliği İzleme Komitelerinin** oluşturulması,
- **Türkiye Kadın Politikaları Eylem Programının** hazırlanması,
- Kamu kurum ve kuruluşları ve kamu idari birimlerinin yönetim pozisyonlarına, özerk kurumların karar ve yargı organlarına atama yapılırken (veya aday gösterilirken), en az üçte birinin kadın olmasının sağlanması. Bu amaçla, **merkezi bir kadın yönetici aday havuzu/bilgi bankasının** oluşturulması,
- Yasayla kurulan, zorunlu üyeliğe dayalı **meslek örgütlerinin yönetimlerinde, kadın kotasını** uygulama zorunluluğu getirilmesi.

#### **Siyasal partilerde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için öneriler:**

- Siyasal Partiler Kanunu'nun parti içi demokrasinin gelişimini destekleyecek ve vatandaşların siyasete eşit katılımı sağlayacak bir yapıya kavuşturulması için gerekli değişimlerin yapılması,
- Anayasa'nın 10. maddesinde, "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" ifadesinden sonra "**Devlet bu eşitliğin sağlanması amacıyla özel geçici önlemler alır**" cümlesinin eklenerek siyasi partiler ve seçim yasalarında kotaya yönelik düzenlemelerin önünün açılması,
- Kadınların eşit temsilini garanti altına almak için, siyasal partilerin yerel ve genel seçimlerdeki **tüm aday listelerinin, en az üçte bir oranında kadının seçilmesini** sağlayacak şekilde düzenlenmesi ve söz konusu düzenlemelerin Siyasal Partiler Kanunu ve seçim kanunlarında (Milletvekili Seçimi Kanunu, Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun) yer alması; "**Toplumsal Cinsiyet Kotası**"nın (fermuar sistemine dayalı liste yöntemi kullanılarak) yasal zorunluluk haline getirilmesi,
- TBMM'de grubu olan siyasal partilerin seçilmiş kadın politikacılarını bir araya getiren bir "**Kadın Milletvekilleri Ortak Çalışma Grubu**" oluşturularak kadın sorunlarının çözümü için yasama süreçlerinde duyarlılık oluşturulması,
- **Partilerin devletten aldıkları ödeneklerin en az %20'sinin partinin kadın-erkek eşitliği için yapacağı çalışmalara ayrılmasının** yasal bir zorunluluk haline getirilmesi,
- Kadınların siyasal partiler içindeki örgütlenme koşullarının güçlendirilmesi için **kadın kollarının yetki, görev bağlamında, parti karar organlarında temsili ve parti içi vesayet uygulamaları karşısında özerk olabilmesini** sağlayacak bir yapıya kavuşturulması ve kadın kollarının siyasette deneyimli ve kadın sorunlarını siyasete taşıyacak kadınların seçimini olanaklı kılacak faaliyetlerinin desteklenmesi,
- Partilerde **aday saptama süreçlerinin** parti-içi demokrasiye uygun biçimde önceden belirli kurallara göre ve **şeffaf olmasının** sağlanması,

- Mevcut seçim sisteminin çeşitli sorunlarını gidermeye yönelik model önerileri<sup>122</sup> olmakla birlikte, kadınların temsili için kotanın etkili şekilde uygulanabilmesi bakımından en elverişli sistem olan **oranlı temsil liste usulüne dayalı** seçim sisteminden vazgeçilmemesi,
- Siyasal partilerde cinsiyet eşitliğini izlemek için '**eşitlik komiteleri**'nin kurulmasının teşvik edilmesi.

#### **Parlamentoda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için öneriler:**

- Kadın-erkek eşitliği ilkelerinin tanımlanacağı bir **Eşitlik Çerçeve Yasası**'nın çıkartılması,
- TBMM'de kadın-erkek eşitliği açısından yasama faaliyetlerini şekillendirecek '**Kadın-Erkek Eşitliğini Sağlama Daimi Komisyonu**'nun kurulması,
- TBMM'de grubu olan partilerin **grup yönetim kurullarında kadın milletvekillerinin temsil** edilmesi,
- İç Tüzük değişikliği ile **TBMM Başkan Vekillerinden en az üçte birinin kadın olması** koşulunun getirilmesi,
- Parlamentoda kadın milletvekillerinin sadece eğitim, sağlık, sosyal politika ile ilgili komisyonlarda değil; finans, savunma, dış politika gibi '**stratejik**' konularda çalışan **komisyonlarda da etkin görev alması** sağlanmalıdır.

#### **Kadınların yerel siyasal kararlara katılımını arttırmak için öneriler:**

Yukarıda 'Siyasal partilerde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için öneriler' kısmında belirtilen, siyasal partilerin yerel seçimlerdeki tüm aday listelerinin en az üçte bir oranında kadının seçilmesini sağlayacak şekilde düzenlenmesinin yanı sıra;

- Yerel idareler, siyasal partilerin yerel örgütleri, kamu kurumlarının yerel birimleri ve kadın örgütleri arasında, kadın sorunlarının çözümünü amaçlayan **işbirliği olanaklarının geliştirilmesi** teşvik edilmeli,
- **Yerel Eşitlik Eylem Planları** yapmaları için yerel yönetimler teşvik edilmeli,
- Yerel yönetimlerde **yerel toplumsal cinsiyet eşitliği birimleri** oluşturulmalıdır.

---

122 Nisbi destekli iki turlu dar bölge seçim sistemini inceleyen "Karma Seçim Sistemi ve Siyasal İstikrar" raporu, Prof. Dr. Seyfettin Gürsel, Yrd. Doç. Dr. Erhan Bozdağ, TÜSİAD, 2002.



## Kaynakça

- Acuner, Selma, 2002, "**90'lı yıllar ve resmi düzeyde kurumsallaşmanın doğuş aşamaları**", içinde *90'larda Türkiye'de Feminizm*, (der.) A. Bora ve A. Günel, İletişim, s.125- 58.
- Aldemir, Ayşe, 2007, **Kadın örgütleri ve Yasama: TCK Platformu Örneği**, Ankara Üniversitesi, Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans programı, yüksek lisans tezi araştırması.
- Alkan, Ayten, 2007a, **Şehremaneti Erkeklerle Emanet**, *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar*, S. 2 (Şubat).
- , 2007b, **Yerel Eşitlik Eylem Planları(YEEP) ve Yerel Eşitlik Hizmet Sunum Modeli Genel Değerlendirme Raporu**, BM Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması Ortak Programı (BMOP) için hazırlanan değerlendirme raporu.
- , 2006, **Belediye Kadınlara da Hizmet Eder: Kadın Dostu Belediye Hizmetleri**, Yarın için Bugünden Kampanyası, KA-DER, Yerel Siyaset Çalışma Grubu, Ankara.
- , 2005, **Yerel Yönetimler ve Cinsiyet: Kadınların Kentte Görünmez Varlığı**, Ankara: Dipnot Yayınevi.
- , 2003, **Kadınlar İçin Kadınlar Tarafından ve Kadınlarla Birlikte Yerel Politika**, KASAUM ve KA-DER ortak yayını, Ankara.
- Altan Arslan, Şengül, 2005, **Siyasal Katılma ve Siyasal Parti Programlarında Kadın**, KSGM kadının statüsü uzmanlık tezi.
- Aytaç, Ahmet Murat, 2007, **Ailenin Serencamı: Türkiye'de Modern Aile Fikrinin Oluşumu**, Dipnot Yayınevi.
- Berktaş, Fatmagül, 2002, "**Doğu ile Batı'nın Birleştiği Yer: Kadın İmgesinin Kurgulanışı**", *Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce: Modernleşme ve Batıcılık* cilt 3, İletişim Yayınları.
- Bora, Aksu, 2002, **Bir Yapabilirlik Olarak Ka-Der**, 90'larda Türkiye'de Feminizm (der.Aksu Bora ve Asena Günel), İletişim yayınları; 109-24.
- Bora, Aksu ve Ceren İştat, 2006, **Düğüm Bilgisi: Kadınlar için Yerel Siyaset Eğitim El Kitabı**, Yarın için Bugünden Kampanyası, KA-DER Yerel Siyaset Çalışma Grubu, Ankara.
- Bora, Aksu ve İlknur Üstün, 2005, **Sıcak Aile Ortamı: Demokratikleşme Sürecinde Kadınlar ve Erkekler**, TESEV Yayınları, [http://www.tesev.org.tr/projeler/cinsiyet\\_rejimi\\_ekseni\\_sicak\\_aile\\_ortami\\_kros.pdf](http://www.tesev.org.tr/projeler/cinsiyet_rejimi_ekseni_sicak_aile_ortami_kros.pdf)
- Bora, Aksu ve Asena Günel, (der.), 2002, **90'larda Türkiye'de Feminizm**, İletişim.
- Can, Hatice, 2005, **Türkiye'de Kadın Parlamenterler ve Toplumsal cinsiyet Eşitliği: TBMM 21. Dönem (1999-2002)**, KSGM'de hazırlanmış yayınlanmamış uzmanlık tezi.
- Carrio, Elisa Maria, 2006, **Argentina: A New look at the Challenges of Women's Participation in Legislature**, içinde *Women in Parliament Beyond Numbers: A Revised Edition*, (der.), Julie Ballington ve Azza Karam, International IDEA Yayınları.

- Cerisier Ben Guiga, Monique, 2003, **Fransız Toplumunun Çelişkileri: Gündelik Nezaketten Politik Kadın Düşmanlığına**. *Tarih ve Siyaset Tartışmaları: Fransa ve Türkiye'de Kadınlar Açısından Tarih ve Siyaset*, KASAUM & Fransa Büyükelçiliği ortak yayını.
- Coşar, Simten, 2007a, **Politik Katılımda Eşitlik: "Bıyiksız Siyaset" Mümkün mü?** içinde *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği Yayını, ss.94-107.
- , 2007b, **Akılla Duygu Arasında Bir Yerlerde Kadın ve Politika**, *amargi: aylık feminist dergi*, n.5 (Yaz 2007); ss.16-19.
- Çağlayan, Handan, 2007, **Analar, Yoldaşlar, Tanrıçalar: Kürt Hareketinde Kadınlar ve Kadın Kimliğinin Oluşumu**, İletişim Yayınları.
- Dahlerup, Drude, 2006, **Increasing Women's Political Representation: New trends in Gender Quotas**, içinde *Women in Parliament Beyond Numbers: A Revised Edition*, (der.), Julie Ballington ve Azza Karam, International IDEA Yayınları.
- , 2005, **Strategies to Enhance Women's Political Presentation in Different Electoral Systems**, içinde *Gender, Governance and Democracy: Women in Politics*, Isis, International-Manila, Monograph Series Issue no.1, vol 1.
- , 2004, **"Quotas are Changing the History of Women"**, içinde *The Implementation of Quotas: African Experiences*, (der.), Julie Ballington, Quota Workshop Report Series, no 3, Stockholm: International IDEA, ss.. 16-20. See <http://www.idea.int>
- , 2003, **"Comparative Studies of Electoral Gender Quotas"**, içinde *The Implementation of Quotas: Latin American Experiences*, Quota Workshops Report Series, no 2, Stockholm: International IDEA. <http://www.idea.int>
- , 2002, **"Quotas - A Jump to Equality? The Need for international Comparison of the Use of Electoral Quotas to Obtain Equal Political Citizenship for Women"**, içinde *The Implementation of Quotas: Asian Experiences*, Quota Workshops Report series, no 1, Stockholm: International IDEA. <http://www.idea.int>
- Dahlerup, Drude and Lenita Freidenvall, 2005, **'Quotas as a Fast Track to Equal Representation for Women'**, *International Feminist Journal of Politics*, 7, 1: 26-48.
- Doğan, Süheylâ, 2005, **Sivil Toplum Kuruluşlarında Kadın**, Çanakkale (yayınlanmamış rapor).
- Ecevit, Yıldız, 2001, **"Yerel Yönetimler ve Kadın Örgütleri İlişisine Eleştirel Bir Yaklaşım"**, *Yerli Bir Feminizme Doğru*, Aynur İlyasoğlu ve Necla Akgökçe (yay. haz.), İstanbul: Sel Yayıncılık, ss. 227-257.
- Eğitim-Sen, 2006, **Üniversite Yönetimlerinde Kadınlara Yer Yok!**, Eğitim-Sen Üniversite Yönetimlerinin Cinsiyet Kompozisyonu'na İlişkin Araştırma, (yayınlanmamış)
- Erdoğan Tosun, Gülgün 2006, **Siyasetin Kadınlara Ardına Kadar Açık Kapısı: Mahalle Muhtarlığı, Kadın Çalışmaları Dergisi C.1 S.1 (Ocak-Nisan); 30-44.**
- Ertürk, Yakın, 2007, **Kadına Yönelik Şiddet, Nedenleri ve Sonuçları: Kültür ve Kadına Karşı**

**Şiddet Arasındaki Kesişmeler**, BM Şiddet Özel Raportörlüğünce hazırlanmış Türkiye raporu, (çev. Ayça Bulut), [http://www.ihop.org.tr/dosya/YE/ye\\_raportr.doc](http://www.ihop.org.tr/dosya/YE/ye_raportr.doc) Ek Rapor metni <http://www.ihop.org.tr/dosya/YE/yeturkiyerapor.pdf>

ESI, European Stability Initiative, 2007, İkinci Kadın Devrimi: Feminizm, İslam ve Türkiye Demokrasisinin Olgunlaşması, rapor.

Francisco, Josefa Gigi, 2004, **Women in Politics and Governance: Complex Challenges from Globalisation**, içinde Gender, *Governance and Democracy: Women in Politics*, Isis International Manila Monograph Series 1, No. 1, Vol.1.

Freidenvall, Lenita, 2007, **Kotalar Nasıl İşlevsel Hale Getirilebilir?: Deneyimlerden Öğrenmek**, *amargi: aylık feminist dergi*, n.5 (Yaz 2007); s.24-7, (Nisan 2007 tarihinde istanbul'da "kadınlar ve politika" seminerinde yapılan konuşma metni, çev. Ceren İşat).

Göker, Gamze, 2007, **İnternetin Türkiye kadın Hareketi Üzerindeki Etkisi: Kadın Kurultayı E-Grubu Örneği**, içinde *Yeni Medya Çalışmaları*, der. Mutlu Binark, Dipnot Yayınevi.

Heinrich Böll Stiftung, 2007, **Toplumsal Cinsiyet ve Siyaset Atölyesi**, *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği Yayını, s.56-68.

Htun, Mala N., 2006, **Women, Political Parties and Electoral Systems in Latin America**, içinde *Women in Parliament Beyond Numbers: A Revised Edition*, (der.), Julie Ballington ve Azza Karam, Internatieonal IDEA Yayınları.

Htun, Mala ve Jones, Mark P. 2002, **"Engendering the Right to Participate in Decision Making: Electoral Quotas and Women's Leadership in Latin America,"** içinde *Gender and the Politics of Rights and Democracy in Latin America*. (der.) N. Craske ve M. Molyneux, New York: Palgrave, ss. 32-56

INSTRAW, 2000, **Engendering the Political Agenda: The Role of the State, Women's Organizations and the International Community**, Santo Domingo, Dominican Republic.

İlyasoğlu, Aynur ve Necla Akgökçe, (der.), 2001, **Yerli Bir Feminizme Doğru**, Sel Yayıncılık.

Işık, S. Nazik, 2007, **Siyasette Yeni Bir Dönem Başlatmak İçin**, *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği Yayını, s.71-84.

İRİS Eşitlik Gözlem Grubu, 2007, **Kamuda Yönetici Kadınlar**, Yayına hazırlayan Narinç Ataman, Doç. Dr. Müge Göçek.

KA-DER, 2007, **Kota El Kitabı: Geçici Özel Önlem Politikası**, hazırlayan Aysun Sayın, Ankara.

-----, 2005, Eşit Temsil için Cinsiyet Kotası: Erkek Demokrasiden Gerçek Demokrasiye, KA-DER Genel Merkez Yayını.

-----, 2004a, **Kadın Sorunlarına Çözüm Arayışı Kurultayı**, İstanbul. <http://www.ka-der.org.tr/index.html>

-----, 2004b, **Kadınların Yerel Seçimler Bildirgesi-2004**, KA-DER-Ankara. <http://www.ka-der.org.tr/Kitaplar.html>



- , 2002, **Kadın Siyasetçinin El Kitabı**, KA-DER Genel Merkez Yayını.
- , "**Kadınlar İçin Kota: Seçim ve Siyasal Partiler Yasaları Değişiklik Önerileri**", [http://www.adrena.com.tr/kader/raporlar/siyasi\\_partiler\\_secim\\_yasasi.doc](http://www.adrena.com.tr/kader/raporlar/siyasi_partiler_secim_yasasi.doc)
- KA-DER Yerel Siyaset Çalışma Grubu, (2006a), **Cinsiyet Eşitliği Yolunda Yerel Siyaset Raporu**, Yarın İçin Bugünden Kampanyası, KA-DER Ankara, Ankara.
- , 2006b, **Bir de Buradan Bak: Cinsiyet Eşitsizliği Bir 'Kadın Sorunu' Değil Toplumun Sorunudur**, Serpil Sancar, Selma Acuner, İlknur Üstün, Aksu Bora, Lara Romaniuc, Ka-der Ankara ve UNDP Yayını, Ankara. [http://www.marjinal.com.tr/download/kader\\_kitaplar/birdeburadanbak.pdf](http://www.marjinal.com.tr/download/kader_kitaplar/birdeburadanbak.pdf)
- , 2004a, Kadın Başımıza: Yerel Yönetimlerde Kadın Katılımı ve Temsili Kampanyası, 2003-2004, KA-DER-Ankara ve KASAUM Yayınları.
- , 2004b, **Kadınların Yerel Seçimler Bildirgesi-2004**, KA-DER-Ankara. <http://www.kader.org.tr/Kitaplar.html>
- Kalaycıoğlu, Ersin ve Binnaz Toprak, 2004, **İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın**, TESEV Yayını, [http://www.tesev.org.tr/projeler/yayinlar\\_demokratiklesme.php](http://www.tesev.org.tr/projeler/yayinlar_demokratiklesme.php)
- Kardam, Nükhet, 2007, **A Critical Assessment of the National Women's Machinery of Turkey**, EU MEDA Programı, Ekonomik Yaşamda Kadının Rolü Projesi için hazırlanmış rapor.
- , 2005, Turkey's Engagement with Global Women's Human Rights, Aldershot: Ashgate.
- KASAUM, 2000, **Eğitim Yoluyla Güçlenme**, Ankara Üniversitesi Kadın Araştırmaları Merkezi (KASAUM) yayını.
- KESK, 2004, "**Sözümüzü Örgütlüyoruz, Hayatı Değiştiriyoruz**", *II. Kadın Kurultayı Sonuç Bildirgesi*, Ankara.
- Klausen, Jytte ve Charles S. Maier (der.), 2001, **Has Liberalism Failed Women?: Parity, Quotas, and Political Representation**. New York: St. Martin's Press.
- Kovanlıkaya Ergin, Çağlayan, 2006, **Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının Kadın Bilincine Katkıları ve Uçan Süpürge Örneği**, *Kadın Çalışmaları Dergisi*, c.1, s.1, (Eylül-Aralık); s. 40-50.
- KSGM, 2007, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi El Kitabı**, Eğitimcilerin Eğitimi için hazırlanmış materyal, Avrupa Komisyonu Eşleştirme Projesi.
- , 2001, **Türkiye'de Kadın Politikaları ve Kurumsallaşma: Ulusal Mekanizma ile Kamu Kurum ve Kuruluşları ve Sivil Toplum Kuruluşları Arasındaki İlişkiler: Sorunlar ve Çözüm Önerileri** 27-29 Haziran 2001 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilen toplantı.
- , 1998a, **Ulusal Eylem Planı: 1995 Pekin IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesi**, Ankara.
- , 1998b, **TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu**, Ankara.
- , 1995, "Türkiye'de Kadına Yönelik Politikaların Oluşturulması Toplantısı", Sonuç Metni, 8-11 Haziran 1995, Sinop.

- Lenoir, N. 2001. "**The Representation of Women in Politics: From Quotas to Parity in Elections**". International and Comparative Law Quarterly. 50, 2. ss. 217-247.
- Matland, Richard E., 2006, **Enhancing Women's Political Participation: Legislative Recruitment and Electoral Systems**, içinde *Women in Parliament Beyond Numbers: A Revised Edition*, (der.), Julie Ballington ve Azza Karam, International IDEA Yayınları, s.93-111.
- Meintjes, Sheila, 2006, **South Africa: Beyond Numbers**, içinde *Women in Parliament Beyond Numbers: A Revised Edition*, (der.), Julie Ballington ve Azza Karam, International IDEA Yayınları, s. 230-7.
- Offe, Claus, 2001, **The Politics of Parity: Can Legal Intervention Neutrilize the Gender Divide?**, içinde. *Has Liberalism Failed Women? Assuring Equal Representation in Europe and United States*, (der.), C. S. Maier ve J. Klausen, New York: Palgrave.
- Sabbagh, Amal, 2006, **The Arab States: Enhancing Women's Political Participation**, içinde *Women in Parliament Beyond Numbers: A Revised Edition*, Julie Ballington ve Azza Karam (der.), International IDEA Yayınları; ss. 52-71
- Sancar Üşür, Serpil, 2007, **Muhafakar Modernlik Dönemi Kadın ve Aile Profilleri, 1945-65**, Ankara Üniversitesi, Bilimsel Araştırma Projeleri, 2007 (yayınlanacak araştırma raporu)
- , 2006, "**Women's Studies in Turkish Academic Life**", içinde *Gender Studies: Trends/Tensions in Greece and Other European Universities*, (der.) T.S. Pavlidou, Zhth Publication, Yunanistan.
- , 2005, **Türkiye'de Kadınların Hak Mücadelesini Belirleyen Bağlamlar**, <http://www.stgm.org/docs/1194972787Kadin%20Hareketi-Serpil%20Sancar.doc>
- , 2004a, "**Otoriter Türk Modernleşmesinin Cinsiyet Rejimi**", *Doğu Batı, İdeolojiler II*, s. 29.
- , 2004b, **Kadınların Sözü ve Kadınlar için Politika**, içinde *Kadın Başımıza – Yerel Yönetimlerde Kadın Katılımı ve Temsili Kampanyası 2003-2004*, KA-DER-Ankara ve KASAUM Yayınları.
- , 2003a, "**Üniversitede Feminizm? Bağlam, Gündem ve Olanaklar**", *Toplum ve Bilim*, Güz, sayı.97.
- , 2003b, **Women in State. Politics and Civil Society**, içinde 2003, *Bridging Gender Gap in Turkey: A Milestone Towards Faster Development and Poverty Reduction*, (der.) Feride Acar, Poverty Reduction and Economic Management Unit, Europe and Central Asia Region. (World Bank, Country Gender Assessment Report of Turkey), <http://siteresources.worldbank.org/INTECAREGTOPGENDER/Resources/TurkeyCGA.pdf>
- , 2000a, **Siyasal Süreçlere Katılımda Kadın-Erkek Eşitliği**, *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset* (İstanbul: TÜSİAD) 197-258.
- , 2000b, **Siyasal Örgütlerde Cinsiyetçiliğe Karşı Eğitim Rehberi**, KASAUM Yayını.

- Sancar, Serpil ve Bulut, Ayça 2006, **Turkey: Country Gender Profile**, <http://www.jica.go.jp/english/global/gend/back/pdf/e06tur.pdf>
- Savran, Gülnur, 2007, **Feminist Politika, Kota ve Bir Siyasal kategori Olarak Kadınlar**, *amargi: aylık feminist dergi*, n.5 (Yaz 2007); s.11-13.
- , 2004, **Biyolojizm ve Toplumsal Kuruluşçuluğun Ötesinde**" içinde *Beden, Emek, Tarih/Diyalektik Bir Feminizm İçin*, Kanat Yayınları.
- Sineau, Mariette, 2006, **The French Experience: Institutionalizing Parity**, içinde *Women in Parliament Beyond Numbers: A Revised Edition*, (der.), Julie Ballington ve Azza Karam Internatıeonal IDEA Yayınları, ss. 122-31.
- Shvedova, Nadezhda, 2006, **Obstacles to Women's Participation in Parliament**, içinde *Women in Parliament Beyond Numbers: A Revised Edition*, (der.), Julie Ballington ve Azza Karam, Internatıeonal IDEA Yayınları.
- Sirman, Nükhet, 2007, **Gündeliğın Zaferi Seçimler ve Kadınlar**, *amargi: aylık feminist dergi*, Güz 2007, no.6, s.54-5.
- , 2002, **Kadınların Milliyeti**, *Milliyetçilik: Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce*, cilt 4, İletişim Yayınları.
- Shaw, J., 2004, European Union, Governance and the Question of Gender: A Critical Comment, *Academy of European Law Online*, 09 July 2004.
- STGM (Sivil Toplum Geliştirme Merkezi), 2007, **Toplumsal Cinsiyet STK Ağları**, içinde *Dünya, Avrupa ve Türkiye'de Sivil Ağlar Rehberi*, STGM Yayını, Ankara.
- Thebaud, Françoise, 2003, **Kadın Oyundan Siyasal Eşitliğe: Fransız Demokrasininin Cinsiyeti**, *Tarih ve Siyaset Tartışmaları: Fransa ve Türkiye'de Kadınlar Açısından Tarih ve Siyaset*, KASAUM & Fransa Büyükelçiliği ortak yayını.
- Tokman, L.Yıldız ve Deniz Altay Baykan, 2007a, **Genel Değerlendirme Sonuç ve Öneriler, Final Raporu**, Birleşmiş Milletler "Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı", Haziran 2007, Ankara.
- Tokman, L.Yıldız Deniz Altay Baykan, 2007b, **Yerel Eşitlik Eylem Planı ve Yerel Eşitlik Hizmet Sunum Modeli Çerçevesi, Ara Rapor**, Birleşmiş Milletler "Kadın ve Kız Çocuklarının Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı", Şubat 2007, Ankara.
- Tokman, L. Yıldız ve Aksu Bora, 2006, **Türkiye Yerel Gündem 21 Programınının Toplumsal Cinsiyet eşitliği Bağlamında Değerlendirilmesi, Final Rapor**, Mart 2006, Ankara: <http://www.undp.org.tr/annDocuments/UNDPYG21DeğerlendirmeAksBoraYıldız%20Tokman160306.doc>
- Tokman, L. Yıldız ve Sema Kendirci, 2006, **Yerel Yönetimlere İlişkin Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde Kadınlara Yer Açmak**, Yarın İçin Bugünden Kampanyası, KA-DER Yerel Siyaset Çalışma Grubu, Ankara.
- Tokman, L.Yıldız ve Ayten Alkan, 2005, **Yerel Politika ve Planlamayla Cinslerarası Eşitlik Bakış Açısının Bütünleştirilmesi: "Yarın İçin Bugünden Kampanyası" Deneyimi**, 8 Kasım Dünya

Şehircilik Günü 29. Kolokyumu –Planlamada Yeni Politika ve Stratejiler: Riskler ve Fırsatlar, İstanbul: İTÜ Mimarlık Fakültesi Şehir ve Bölge Planlama Bölümü– TMMOB Şehir Plancıları Odası ss. 461-471.

Toksöz, Gülay, 2007, **Türkiye'de Kadın İstihdamı Durum Raporu**, ILO için hazırlanan özel rapor.

Tuncer, Erol, 2006, **Siyasette Kadın**, SDD yayınları:6, Ankara.

Yerel Gündem 21 Programı, **Kadın Meclisleri Mersin Ulusal Toplantısı Değerlendirme Raporu**, 24-25 Kasım 2006, Ankara.

Uçan Süpürge, 2004, **Türkiye'de Kadın Örgütleri Rehber**, Uçan Süpürge ve İngiliz Elçiliği yayını.

-----, 2003, **CEDAW Sivil Toplum Forumu-Atölye Çalışması** (CEDAW-NGO Forum-Workshop), Uçan Süpürge ve British Council Yayını.

UNDP, 2006, **Türkiye'de Siyaset ve Kadın Kamuoyu Araştırması Raporu**, Konsensus araştırma Danışmanlık, İstanbul, <http://www.undp.org.tr/Gozlem2.aspx?WebSayfaNo=90>

Üstün, İlknur, 2008, **Kadın Koalisyonundan 2009 Yerel Seçimlerine**, KAZETE sayı 68 Ocak 2008.

-----, 2007, **2007 Seçimleri ve Kadınlar**, amargi: aylık feminist dergi, Güz 2007, no.6, s.56-9.

-----, 2006, **Yerel siyaset yapmak: 'Küçük' meselelere gönül indirmek**, amargi: aylık feminist dergi, Yaz 2006, no.1, s.70-2.

Wedel, Heidi, 2001, **Siyaset ve Cinsiyet: İstanbul Gecekondularında Kadınların Siyasal Katılımı**, Metis.

Yaraman, Ayşegül, 2006, **72 Yılın Ardından: Kadını İçermeyen Siyaset**, Toplumsal Tarih, n.156; 14-23.

Zihnioglu, Yaprak, 2003, **Kadınsız İnkilap**, Metis yayınları.

### **Web linkleri**

<http://www.idea.int/gender>

<http://www.ipu.org/>

[www.quotaproject.org](http://www.quotaproject.org)

[www.onlinewomeninpolitics.org](http://www.onlinewomeninpolitics.org)

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm) website on women and men in decision-making



B Ö L Ü M  
4

AVRUPA BİRLİĞİ  
KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ  
POLİTİKALARI VE TÜRKİYE

## Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
ATAD	Avrupa Topluluğu Adalet Divanı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
UNICE	Avrupa İşverenler Konfederasyonu (2007 yılında ismi "BUSINESSEUROPE" olarak değiştirilmiştir)
ETUC	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
CEEP	Avrupa Kamu İktisadi Teşebbüsleri Örgütü
EWL	Avrupa Kadın Lobisi (European Women's Lobby)
KEEA	Kadın Erkek Eşitliğini Ana Akımlaştırma
AP	Avrupa Parlamentosu
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
KOB	Katılım Ortaklığı Belgesi
ABGS	Avrupa Birliği Genel Sekreterliği
KA-DER	Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
TCK	Türk Ceza Kanunu
AKL-TK	Avrupa Kadın Lobisi Türkiye Koordinasyonu
AWID	Kalkınmada Kadın Hakları Derneği (Association for Women Rights in Development)

# 1. GİRİŞ<sup>1</sup>

Dini, etnik, ekonomik ve siyasi çatışmalara dayalı bir tarihi, kalıcı bir refah ve barış düzenine dönüştürebilmek için ortaya çıkan 'Avrupa bütünleşmesi felsefesi,' yüzyıllar süren fikir ve eylem pratiklerinin sonucu şekillenmiştir. Günümüzde, Avrupa geleneği özetle, emek-sermaye, liberal demokrasi ve sosyal demokrasi, sınırlı haklar ve genişletilmiş haklar arasında bir uzlaşma arayışıdır. Bu uzlaşmanın temel aktörleri ise siyasal yapılar, karar alıcılar, kararlar ve sivil toplumdur. Avrupa Birliği (AB) genişleme süreci bir taraftan devam ederken, diğer taraftan 'nasıl bir Avrupa' sorusu da kültürel ve siyasal eksene dayalı iki ana hat üzerinden tartışılmaya devam ediyor. Dünyanın en büyük ekonomik ve siyasi güçlerinden biri olma iddiasındaki AB'nin, çoğulculuğu ve farklılıkları barındıran mı, yoksa farklı olanı ötekileştiren mi bir güç olacağı konusunda ise kafa karışıklığı devam ediyor.

AB ile tarihçesi 1959 ve esas olarak 1963 Ankara Antlaşması devamında uzun bir geçmişe dayanan Türkiye'nin, AB'ye üye olması üzerindeki en hararetli tartışmalar da kültürel farklılık ve kimlik meseleleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla, AB'nin genişlemesiyle ilgili gündemin belki de en çetrefil konularından birinin Türkiye'nin üyeliği olduğuna şaşırılmamalıdır. Avrupa kimliğinin bazı yorumlarında tehdit olarak algılanan ve 'ötekileştirilen' Türkiye'ye, birkaç AB üyesi ülkenin bazı çevrelerince zaman zaman tam üyelik yerine 'imtiyazlı ortaklık' gibi kabul edilemez farklı modeller teklif edilerek, Türkiye içinde AB'ye uyum sürecine desteğin azalması hedeflenmektedir. Türkiye ise, AB ile olan ilişkilerini, durumsal olarak bazen kararlılık, bazen de isteksizlik yaklaşımları sergileyerek sürdürmektedir. Türkiye'nin üyeliğine Avrupa kamuoyunun düşük oranda destek verdiği ve aynı şekilde Türkiye'deki kamuoyunun AB üyeliğine desteğinin de giderek azaldığı bir gerçektir. Kısacası Türkiye-AB ilişkileri karşılıklı olarak zorlu ve karmaşık bir siyasi çerçevede devam etmektedir. Bu iniş çıkışlara ve karşılıklı güvenin yeterince sağlanamamış olmasına rağmen süreç kesintiye uğramamaktadır. Hem AB tarafında önemli sayıda ülke hem de Türkiye'de halkın önemli bir çoğunluğu Türkiye'nin geleceğini AB içinde görmeye devam etmektedir.

AB, haklar ve özgürlükler açısından temel felsefesini, bireyi esas alan bir toplumsal gelişim ve dönüşüm projesi olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte, AB kadınlar için yeterince çözüm üretmekte midir sorusu birçok araştırmanın konusu olmaya devam etmektedir. Çünkü AB, kurulduğu günden itibaren siyasi, idari ve teknik olarak sürekli dönüşüm gösteren bir yapıdır. Birbiri ardı sıra üretilen mevzuata ve politikalara ilişkin dokümanların baş döndürücü hızına yetişmek ise kurumsallaşmış etkin çabaları gerektirmektedir. Buna rağmen, AB hukuku, kurumları ve politikaları, birçok araştırmacının gözünü kamaştıracak kadar da caziptir, çünkü ağır bürokratik yapısı ve karmaşık

---

1 "Avrupa Birliği Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları ve Türkiye" başlıklı bölüm Dr. Selma Acuner ve Ceren İşat tarafından yazılmıştır.

Ceren İşat; Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nden 2002 yılında mezun oldu. Aynı üniversitede Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisansını yaptı. Çeşitli sivil toplum örgütlerinde çalışmalarını sürdürmektedir. Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi (SOGEP)'nin kurucu üyesidir ve halihazırda eş başkanlığını yürütmektedir. Ayrıca KA-DER Ankara Genel Sekreterliği görevini sürdürmektedir. Avrupa Birliği ve Eşitlik Politikaları üzerine çeşitli uluslararası çalışmaları ve yayınları bulunmaktadır.



süreçleriyle çelişkili olarak siyasası son derece dinamiktir. 50 yıldır devam etmekte olan genişleme süreci AB'yi çok canlı kılmakta, her genişleme dalgası ve üye ile birlikte çeşitliliği ve gelişimi devam etmektedir.

Bu çalışmanın konusu AB'nin kadın-erkek eşitliği politikaları üzerinedir. Kadın yurttaşların karar alma süreçlerinde yeterince yer alamamış olması, tüm dünyada olduğu gibi, AB'de de önemli bir mücadele tarihine sahiptir. Bu doğrultuda, AB kadın-erkek eşitliği mevzuatının gelişmesinde kadın hareketlerinin, kadın aktivizminin ve özellikle kadın hukukçuların rolü çok büyük olmuştur. Yasa ve yargı üzerinden dolaylı etki yoluyla son derece önemli açılımlar sağlamışlar ve eşitlik mevzuatını yönlendirmişlerdir. AB'yi kuran Roma Antlaşması (1957) ile başlayarak, esasen kadın hakları için önerilmemiş maddeleri dolaylı yoldan yorumlayarak kadın-erkek eşitliği direktiflerinin oluşturulmasına temel sağlamışlardır.

Günümüzde, küreselleşme ve yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması AB düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun da daha çok gündemde tutulmasına yol açmaktadır. Ancak, bu ilgi aslında Roma Antlaşmasındaki süreç ile önemli paralellik göstermektedir. Temel hedef küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni ekonomik koşullara uyum sağlayarak AB'nin rekabet gücünün artırılmasıdır. Dolayısıyla kadın emeği üzerine politikalar da bundan etkilenmiştir.

Bu çalışmada üzerinde durulacağı gibi, AB-Türkiye arasında kadın-erkek eşitliği politikaları ve mevzuatı açısından temel ilişki veya işbirliği, Türkiye'nin aday ilan edildiği Helsinki Zirvesi ile kurulmuştur. Adaylık sürecimizde söz konusu yasalar açısından sağlanan reform niteliğinde düzenlemelerin arkasında Türkiye'deki kadın hareketinin uzun yıllara dayanan çalışmaları ve savunuculuğu vardır. Kadınlar, AB'nin koşulluluk/bağlayıcılık niteliği taşıyan uyum süreci çerçevesinde, 'hukukun hızlandırıcı' etkisini stratejik olarak güçlü bir şekilde kullanmışlardır. Böylece kadın hareketinin 70'li yıllarda başlayarak, 80'li yıllarda güçlenerek devam eden çalışmaları ve talepleri hızla yasalaşmaya başlamıştır.

Bu çalışmanın amacı, Roma Antlaşması ile başlayan AB kadın erkek-eşitliği politikalarının günümüze kadar devam eden bir çerçevesini sunmaktır. 1999 yılı itibariyle aday ülke statüsüne geçmemiz ve Kopenhag siyasi kriterlerinin getirdiği yükümlülükler çerçevesinde Türkiye'de kadın-erkek eşitliği mevzuatı ve politikaları konusunda gerçekleşen değişikliklerin bir haritasını çıkarmak ve değerlendirilmesini yapmaktır. Siyasi olduğu kadar son derece teknik bir süreç olan AB'ye adaylık sürecimize, kadın-erkek eşitliği politikaları açısından bakmak ve önümüzdeki dönemde yapılması gerekenlere de ışık tutabilmektir. Amaç, AB'yi kutsallaştırmak olmadığı gibi reddetmek de değildir, çünkü bu süreç kadınlar açısından çalışma yaşamıyla sınırlı da olsa, haklar açısından önemli değişikliklere temel sağlamaktadır.

## 2. DURUM

### 2.1. AB'de Durum/Darboğazlar: Eşit Fırsatlar (Eşit Muamele) ve Hukuksal Çerçeve - Çalışma Yaşamı ile Sınırlı Bağlayıcı Mevzuat ve Ötesi

#### 2.1.1. AB'nin Karar Alma Yetkileri/Güçleri ve Kadın Politikalarının Konumu

AB<sup>2</sup>, kurulduğu 1957 yılından günümüze eşitlik ve demokrasi alanlarında önemli standartlar/normlar üretmiştir. Geçen elli yıl boyunca bu standartlar üzerinde yapılan sorgulamalar ve eleştiriler AB'nin giderek yeni açılımlar sağlamasının temelini oluşturmaktadır. Aşağıdaki bölümlerde bu noktalar üzerinde durulacaktır.

##### 2.1.1.1. Karar almanın zorluğu: Yetkiler, güçler ve farklı sosyal politika anlayışları

AB, yeni üye ülkeler ve sırada bekleyen Türkiye gibi aday ülkelerle birlikte gittikçe genişleyen ve karmaşıklaşan bir yapıdır. Çeşitli politika alanlarında da giderek detaylanan bir mevzuata sahiptir. AB, esas olarak yetkisini üye ülkelerin taraf olduğu bağlayıcı antlaşmalardan almaktadır. AB düzeyinde yapılandırılan düzenlemelerde amaç, tüm ülkelere uygulanacak standartları ve izlenecek süreçleri oluşturmaktır. Ancak sosyal politikalar ve kapsamındaki eşitlik politikaları açısından, AB standartları ile üye veya aday ülkelerin beklenti ve standartları her zaman uyum içinde olmayabilmektedir. Çünkü, bu politikalar oluşturulurken birçok bürokratik organın ve siyasi dengeyin bir araya geldiği bir yapılanmadan geçmektedirler. AB'nin en üst karar alma organı Konsey'dir. Mevzuat ve politika oluşturma süreçleri ise bir anlamda bakanlıklar diyebileceğimiz Komisyon'un<sup>3</sup>, Avrupa Adalet Divanı'nın, Avrupa Parlamentosu'nun ve özellikle 90'lardan itibaren de sosyal tarafların ortak çalışması ile oluşmaktadır. Kısacası böylesine yoğun/hantal bir bürokrasiden söz etmekteyiz.

AB'nin *bağlayıcı yetkisi açısından* öncelikli politikaları, Kopenhag Kriterleri'nin de en belirleyici başlıklarından biri olan 'işleyen bir pazar ekonomisi' üzerinde yoğunlaşmaktadır. 'Düzenleyici politikalar' veya 'hukuksal mevzuat oluşturma' grubunda değerlendirebileceğimiz yetkisi ile oluşturduğu standartların ülkeler tarafından uygulanması mecburi kılınmaktadır ve uygulamada eksikliklerin ortaya çıkması durumunda konu Avrupa Topluluğu Adalet Divanı'na (ATAD) gitmektedir. Kısacası bağlayıcılık açısından öncelik piyasa, verimlilik ve bu çerçevede ücretli emek üzerinden geliştirilmiştir. Ancak, bu sürecin AB'nin 'doğrudan uygulanabilirlik' ilkesi<sup>4</sup> çerçevesinde, üye ülkeler kadar vatandaşlar üye

2 1957 yılında Birliğin adı Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) idi, Avrupa Birliği adını 1993 Maastricht Antlaşması ile almıştır. Buradan itibaren Avrupa Birliği'nin kısaltılmış hali olarak AB kullanılacaktır.

3 Komisyon bünyesinde 27 Komiser, bu Komiserlerin yetkileri dahilindeki genel müdürlükler ve diğer organlarla birlikte, bu yapının altında yaklaşık 17.000 kişi çalışmaktadır. Kadın-erkek eşitliğini ilgilendiren konular İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlardan Sorumlu Komiserliğin (Vladimir Spidla) görev kapsamındadır.

4 Topluluk hukukunun üye ülkelere ve üye ülkelerin vatandaşlarına doğrudan uygulanma ilkesidir. Üye ülkelerin vatandaşları aynı zamanda AB vatandaşlarıdır.

rinde de etkisi bulunmaktadır. AB'nin sağladığı standartlar kapsamında hakları ihlal edilen bireyler, konuyu ATAD'a götürebilmektedirler ve bu hak arama süreci, ileride üzerinde durulacağı gibi, eşitlik politikalarına ilişkin bağlayıcı düzenlemeler olan direktiflerin oluşturulmasının önünü açmıştır. Çünkü, AB mevzuatı üye ülkelerin ulusal mevzuatlarına üstün olduğu için, aykırılık durumunda AB standartlarının ATAD kararları aracılığı ile uygulanması garanti edilmektedir.

*Vatandaşlar üzerindeki etki açısından,* AB güç ve yetkileri çerçevesinde oluşturulan ve bağlayıcı niteliği olan eşitlik direktifleri esasen (İskandinav ülkeleri hariç) üye ülkelerde mevcut olan düzenlemelerin çoğunun ötesine geçmektedir. Örneğin, eşit değerde işe eşit ücret; dolaylı ayrımcılık; ebeveyn izni; mesleki eğitim; iş yerinde cinsel taciz; son direktiflerle düzenlemeye kavuşan esnek ve kısmi zamanlı işlerde çalışanların sosyal güvenliği; inanç, cinsel yönelim vb. nedenleri ile **ayrımcılığa uğramama konularında oluşturulan mevzuat çoğunlukla ülkelerin yasal düzenlemelerinden daha gelişmiş bir içeriğe sahiptir.** AB'nin yetki ve güçleri esas olarak 'pazarı düzenleme' amacıyla bağlayıcı kararlar çıkarırken, zamanla, dolaylı etki<sup>5</sup> olarak nitelendirilebileceğimiz şekilde sosyal politikalar ve eşitlik politikaları üzerinde de gelişmeler sağlamıştır. **Ama bir kıyaslama yaparsak, AB'nin yetki ve güçlerinin ekonomiyi düzenlemedeki siyasi kararlılığının, sosyal politika veya eşitlik politikaları açısından farklı olduğunu ve birincisinin lehine geliştiğini söylemek gerekir.** Bunun başlıca nedenlerinden biri, AB'nin, belirlediği standartlar çerçevesinde sosyal politikaları 'yetki devri' (subsidiarity) ilkesi doğrultusunda ülkelere bırakması ve oluşturulan standartlar açılım sağlayıcı olsa da, standartları uygulama yetkisi ülkelerde olduğu için uygulamanın son derece yavaş işlemesidir.

*Kaynakların aktarımı açısından* sosyal politikalar ve eşitlik politikaları konusunda ortaya çıkan bir başka sorun da bu alana gerekli ve yeterli kaynakların aktarılamamasıdır. Hükümetler kaynak aktarımı açısından sosyal politikalar söz konusu olduğunda muhafazakar bir tutum benimseyebilmektedirler. Üye ülkelerde annelerin gereksinimlerine cevap verecek sosyal hizmet politikalarına ayrılan kaynaklar sınırlı olabilmektedir. Bu durum, Türkiye'nin de birçok AB ülkesiyle ve özellikle de Güney Avrupa ülkeleri ile doğrudan benzerlik gösterdiği bir özelliğidir. Nitekim, AB içindeki tartışmalarda da, annelerin gereksinimlerine cevap vermek yerine, anneleri birer sosyal hizmet sağlayıcısı olarak görme eğilimleri de eleştiri konusu olmaya devam etmektedir.

AB karar alma sürecini ele alırken *genişleme sürecinin getirdiği karmaşayı da* göz ardı etmemek gerekmektedir. 2004 Mayıs ayı itibarıyla Birliğin üye sayısı 15'ten bir anda 25'e çıkmıştır. 2007 yılında ise, Bulgaristan ve Romanya'nın da AB üyesi olmasıyla, üye sayısı 27'ye ulaşmıştır. Üye ülkelerin herbirinin çok farklı kültür, din, tarih, sosyal ve ekonomik yapıları olması karmaşıklığı iyice artırmaktadır. **Dolayısıyla ortaya toplumsal cinsiyet eşitliği veya eşitsizliği konusunda 27 farklı kalıp/kalıplar ve bunların teorileştirilmesindeki güçlükler ile uygulamadaki zorluklar çıkmaktadır.**

5 Bir yasa, onu hazırlayanların niyetlerinin dışında bir takım sonuçları da doğurabilir. Bunlara dolaylı etki veya dolaylı politika diyoruz. Tüm dünyada olduğu gibi AB düzeyinde de farklı nedenlerle hazırlanan politikalar eşitlik politikalarının da temelini sağlamışlardır. Örneğin, Roma Anlaşması'nın eşit işe eşit ücret ilkesini sağlayan 119. maddesi daha sonra AB düzeyinde kadın-erkek eşitliği konusunda çıkan direktiflere temel teşkil etmiştir.

### 2.1.1.2. AB'nin ortak sosyal politikası ve eşitlik politikası üzerine bir tartışma

Kağıt üzerinde normatif değerler veya ilgili mevzuat açısından ortak bir sosyal politikadan bahsedilebilirse de AB sosyal politikasının son derece geniş bir alan olduğunu göz önünde bulundurmamak gerekir. Çok çeşitlilik göstermesi nedeniyle AB hukuku içinde üzerinde anlaşılmuş bir tanımlama yapmak da zordur, dolayısıyla oldukça esnek bir kavramdır. Genel olarak emek ve istihdam ile özdeşleştirilmekle birlikte esasen çok daha geniş bir alanı kapsamaktadır. Kadın-erkek eşitliği mevzuatı sosyal politikaların altında sıralanmaktadır.

Avrupa Sosyal Modeli'nin hedefi ilkece, tüm AB vatandaşlarını kapsayıcı, bireyi öne alan ve dolayısıyla herkes için insanca bir yaşam standardı sağlayacak normlar oluşturmaktır. Bu normlar ve politikalar, sosyal bakımdan dışlanmış veya dezavantajlı gruplardan işsizlere kadar pek çok toplum katmanının yaşamının iyileştirilmesine katkıda bulunmuştur. Temel anlayışı itibariyle Avrupa Sosyal Modeli, Avrupa vatandaşlarını piyasa güçlerinin insafına bırakmamayı hedefler. Bu doğrultuda, sosyal güvence sağlamak ve refahın yaygın biçimde paylaşılmasını temin etmek temel ilkelerden biridir.

Ekonomik konuların yanı sıra, işsizlik ve sosyal meseleler de üye ülkelerin ortaklaşa ilgilendiği konulardır. AB, sosyal politika konusunda tek başına sorumluluk taşımaz. Yetki devri ilkesine uygun olarak, asgari standartlar ve haklar belirler, ama bu ilkeleri uygulamak esas olarak üye ülkelerin sorumluluğudur. 1999 tarihli Amsterdam Antlaşması'nın 137(4). maddesi ile, üye ülkeler, AB antlaşmalarının ötesine geçen uygulamalara teşvik edilir ve mevzuat oluşturmalarının yolu açık bırakılır. Diğer taraftan, bu yaklaşım AB'nin yüksek akçalı kaynaklar gerektiren sosyal politikalar üzerinde bağlayıcı kararlar alma konusunda çekinceli davranmasına neden olabilmektedir. Böyle bir çerçevede ulusal refah modellerinin radikal şekilde farklılaşan eşitlik anlayışı ve kavramlarına sahip olacağı açıktır. Bu nedenle de, **ortak bir sosyal politikadan bahsetmek yerine, ancak çeşitlilik içeren bir sosyal modelden bahsetmek bazı açılardan daha doğru olabilir.**

Sosyal politikalar ekonomi politikalarıyla doğrudan ilişkilidir. Yetki devri çerçevesinde sosyal politikalar ülkelerin uygulamalarına bırakıldığı için bu alana ayrılacak kaynaklar konusunda bağlayıcı kararlar yeterli olamamaktadır. **Bu durum akçalı kaynakların yeterince aktarılmadığı kadın-erkek eşitliği politikalarını da doğrudan etkilemektedir.** Kadın-erkek eşitliği politikalarının da içerildiği sosyal politika alanına ayrılan bütçelerin, refah devleti modelinin son yirmi yıllık dönemde giderek zorlanması nedeniyle giderek kısıntıya uğramakta olduğu söylenebilir. **Sosyal harcamalarda yapılan kısıtlamalar temel felsefesi açısından 'bireyin öne çıkarıldığı' Avrupa toplumsal projesini de bu nedenle çeşitli risklerle karşı karşıya bırakmaktadır.** Artan işsizlik oranları, esnek istihdam, demografik değişiklikler, yükselen yaşlı nüfus oranı ve bunların karşılığında sosyal korumanın/güvenliğin yeterince sağlanamaması da Avrupa Sosyal Modeli üzerinde bazı bakış açılarından bir kuşku yaratmaktadır. Diğer taraftan, AB'nin küresel ekonomik rekabet gücü açısından çok daha esnek ve girişimciliği destekleyen politikalara önem verdiği görülmektedir.

**AB düzeyinde eşitlik ve sosyal politika modelleri arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır.** Bu sınıflamalar açısından en bilindik araştırmacılarından biri olan Esping-Andersen'in refah devleti sınıflamasıyla<sup>6</sup>; Kıta Avrupası'nın korporatist (statü ayrıştırmalı, etiketleyici/damgalayıcı sosyal yardım modeli), İskandinav ülkelerinin sosyal demokrat, İngiltere'nin liberal modellerinden bahsetmek mümkündür. Bunların yanı sıra bizi doğrudan ilgilendiren dördüncü bir kategori olarak da Ferrera<sup>7</sup>, Rhodes<sup>8</sup> ve Moreno'nun<sup>9</sup> eklediği Akdeniz rejimini ele almak gerekmektedir.

Yunanistan, İtalya, Portekiz ve İspanya'yı içeren, aile dayanışmasının ve enformel istihdamın yaygın olduğu **Güney Avrupa veya Akdeniz modeline Türkiye de dahil edilebilir. Bu dördüncü modelde 'aile', rejimin en belirleyici unsurlarından birini oluşturmaktadır. Piyasa ekonomisinin ve bu çerçevedeki rekabetin öngördüğü ağır koşulların çözümü sosyal devlet uygulamaları yerine, aile dayanışmasına devredilmiş ve sonuçta bu yük esas olarak ücretsiz emekleri karşılığında kadınlara yüklenmiştir.**

Ailenin, rejimin anahtar bileşeni olduğunu öne süren Moreno, Güney Avrupa modeliyle, Türkiye'de olduğu gibi, otoritenin aileyi geçindiren erkek üzerinde olduğu ve kadınların yeniden üretim ile bakım hizmetlerine delege edildiği bir modeli ortaya koyarak AB içindeki geleneksel ve cinsiyete dayalı işgücü ayrımını eleştirmektedir. Moreno, *Akdenizin 'süper kadınlarının'* Güney Avrupa'da sosyal devlet uygulamalarını nasıl sırtlamış olduklarını böylece göz önüne sermektedir.<sup>10</sup>

**Kısacası öyle bir AB'den bahsediyoruz ki, bir taraftan kuzeyde, AB politikalarının önünde giden uygulamalarla kadınların ücretli emek piyasasında güçlenmelerini sağlayıcı kamu destek hizmetleri uygulanmakta, diğer taraftan güneyde, bakım hizmetleri ve kadınların emek piyasasında güçlenmesi konusunda yeterince çözüm getirmeyen kamu politikalarıyla örül-müş modeller uygulanabilmektedir.** Dolayısıyla, tek bir Avrupa modelinden bahsetmek yerine, son derece gelişmiş ama bunun yanı sıra güçlendirilmesi gereken sosyal modellerden bahsetmek mümkündür.

### **2.1.1.3. Kadın politikalarının konumu – eşitlik politikalarının etkisi**

Burada sorulması gereken önemli bir soru eşitlik politikalarının, AB politikalarının neresinde ve ne amaçla durduğu olacaktır. AB, eşitlik politikalarını sosyal politikalar kapsamında ele alır. Sosyal politikalar ise, sağ, sol, liberal görüşler ve yöntemler fark etmeksizin piyasanın verimliliğini sağlama kaygısıyla üzerinde durulan bir alan olmuştur.

6 Yazarın sınıflamalarının detayları için bkz: Esping-Andersen, 1999.

7 Ferrara, 1996.

8 Rhodes, 1997.

9 Moreno, 2000 ve 2006.

10 Bu bölüm kapsamında Moreno'nun üzerinde bu kadar durulmasının nedeni, Moreno'nun ortaya koyduğu Güney Avrupa modeli ile Türkiye'deki sosyal politika sisteminin doğrudan benzeşik olmasıdır. Bu konuda benzer bir eleştiri açısından bkz. Acuner, 2007a.

7. yüzyılda, devamında 13. yüzyılda Diyojen'e ve esas olarak 17. yüzyılda Kant'a kadar götürebileceğimiz çok uzun bir tarihi olmakla birlikte, temelde İkinci Dünya Savaşı sonrasında yapılanan **Avrupa projesinin ve refah devleti modelinin, 'erkek' ve 'ücretli emek üzerinden gelişmiş gelir aktarımı' merkezli yapısı, verimliliği ve piyasayı temel almıştır. Haneyi ve kadını ise bu süreçle örtüştüğü kadar politikalarının içine katma eğilimi göstermiştir.** Kadına özgü alanlara (çocuk bakım hizmetleri, şiddetle mücadele, cinsel haklar vb.) yeterince ağırlık verilememiş olması da bu çerçevede izah edilebilir. AB sosyal politikaları ve eşitlik politikaları, verimlilik kaygısıyla paralel gelişmiştir, ancak kadın hareketinin etkisiyle **1990'lardan itibaren eşitlik politikaları açısından çeşitli açılımlar yaşanmaya başlanmıştır.**

Sosyal politikaların ve kapsamındaki eşitlik politikalarının gelişimi sürecinde, AB, tarihi akışı içinde ekonomik gelişmenin sosyal gelişmeyi de beraberinde getirmediği ve bu alanda kimi düzenlemele- re ihtiyaç olduğu gerçeğini fark etmiştir. Bu gerçeği görmesinde, bu dönemde dünyada kadın-erkek eşitliği konusundaki gelişmelerin rolü olduğunu da vurgulamak gerekir. 1972 tarihli Paris Zirvesi'nde ekonomik başarının sosyal gelişmeyi beraberinde getireceği fikri tartışmaya açılmış ve sosyal alanda gerçekleştirilecek reformların ekonomik büyümeye de ivme kazandıracağına karar verilmiştir.

Bu kararın arkasındaki *dönemsel dinamiklere* de bakmak gerekirse; 1946'da Birleşmiş Milletler düzeyinde Kadının Statüsü Komisyonu kurulmuştu. 1960'larda kadın-erkek eşitliğine ilişkin çözüm önerilerinin bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)<sup>11</sup> metinleri çıkmaktaydı ve aynı dönemde özellikle Kıta Avrupası'ndaki kadın hareketleri ve sosyal hareketler tüm bu gelişmeler üzerinde önemli rol oynamaktaydı. Nitekim Paris Zirvesi'nin, AB'nin sosyal politikalarının ve bu kapsamda da eşitlik politikalarının ekonomik gelişme doğrultusunda kendi kaderine bırakılmayacağı, ekonomik gelişme- nin kaderini belirlemek için sosyal alanın düzenlenmesi gerektiği fikrini benimsemesi bütün bu arka plan ile doğrudan ilintilidir.

Paris Zirvesi'nin ardından, Komisyon tarafından **21 Ocak 1974 tarihinde sosyal politika ile ilgili ilk eylem programı hazırlanır ve uygulamaya konulur. Artık Komisyon, sosyal politikalar ve eşitlik politikaları alanında üye ülkeler arasında işbirliğini teşvik etmekten öte, bir takım hedefler belirlemeye başlamış olur.** 1974 tarihli Sosyal Eylem Programı'nda kadın ve erkeklere iş yaşamında eşit fırsatlar sağlanması ele alınmış ve bu dönemde ilk defa çalışma yaşamında fırsat eşitliği- ni sağlamaya yönelik direktifler çıkarılmaya başlanmıştır. Ancak, daha önce de vurgulandığı gibi, 1974 tarihli Sosyal Eylem Programı'na hakim olan ve sonradan tüm eşitlik düzenlemelerinde de varlığını sürdüren düşünce, esas olarak istihdamı ve bu bağlamda ekonomik verimliliği artırmaktır.

---

11 ILO 1919 yılında Genevre'de kurulmuştur ve bu örgütün kurulmasına yol açan konferanslar serisinde kadın örgütleri de yer alıp süreci etkilemişlerdir. Birçok ülkede, kadınların ucuz emeğinin, kadınlar açısından yaratacağı sorunlar bu konferansların ana gündem maddelerinden olmuştur. Kadınların hem evde hem de işte çalışarak çift yük altına girmesi de tartışılan konulardandır.

1974 tarihli Sosyal Eylem Programı'ndan sonraki bir diğer önemli belge, 10 Ocak 1986 tarihinde imzalanan ve üye ülkelerin onaylamasının ardından 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi'dir. **Avrupa Tek Senedi ile, özellikle sosyal politikalar alanında karar almayı kolaylaştıracak ve sosyal taraflarla kurulacak diyalogu geliştirecek, reform niteliğinde değişiklikler yapılmıştır. Ancak, sosyal politikalar alanında karar almayı kolaylaştıracak değişiklik toplumsal cinsiyet eşitliği alanını yeterince içermemiş ve kapsam açısından oldukça sınırlı kalmıştır.**

1987 tarihli Avrupa Tek Senedi'nin bir sonucu olarak, 1989 tarihinde, Avrupa Topluluğu düzeyinde serbest piyasanın ekonomik boyutunun yanı sıra sosyal boyutunun da geliştirilmesini amaçlayan *Avrupa Topluluğu'nun Sosyal Şartı* (İşçilerin Temel Sosyal Haklarına Dair Topluluk Şartı) İngiltere dışındaki on bir üye devlet tarafından kabul edilmiştir. **Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı'nın hukuksal bağlayıcılığı yoktur; kabul eden ülkeler için bir kılavuz niteliğindedir.** Belgede tanımlananların yerine getirilebilmesi için Komisyon tarafından Sosyal Eylem Programı ve Sosyal Eylem Protokolü hazırlanmıştır. Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı kadın-erkek eşitliğine dair düzenlemeleri ekonomi odaklı bir yaklaşımla ön plana çıkarmaktadır.

**Tablo 1. Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı'nın Düzenlediği Temel Alanlar**

- İşçilerin serbest dolaşımı,
- Eşit işe eşit ücret,
- Sosyal koruma,
- Kadın ve erkeğe eşit muamele,
- Vatandaşların yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi,
- Mesleki eğitim,
- Çalışma sağlığı ve güvenliği,
- Çocukların ve gençlerin korunması,
- Yaşlı ve engelliler için haklar,
- İstihdam,
- İşçilerin bilgi edinme ve yönetimde söz hakkı.

Avrupa Sosyal Şartı'ndan sonra, sosyal politika alanındaki gelişmeler, yasa yoluyla Kurucu Antlaşma üzerinde yapılan değişikliklerle sağlanmıştır. Sosyal politikaya ve kadın-erkek eşitliğine ilişkin düzenlemelerin Kurucu Antlaşma'ya alınması, bu düzenlemelerin Birlik genelinde bağlayıcılığı olması anlamına gelmektedir. Ancak, Kurucu Antlaşma esas standartları belirlemekte ve uygulama üye ülkelere bırakılmaya devam etmektedir. Ayrıca Kurucu Antlaşma'da 1993 tarihli Maastricht Antlaşması ile yapılan değişiklikler sonucunda, sosyal taraflara – UNICE (2007 yılında ismi "BUSINESSEUROPE" olarak değiştirilmiştir), ETUC, CEEP<sup>12</sup> – ilk defa yasa yapma rolü verilmiştir. **Maastricht Antlaşması'nın 137. maddesiyle, Komisyon'un istihdam, çalışma koşulları, sağlık, güvenlik, sosyal güvenlik, sosyal koruma gibi çalışma yaşamı ile ilgili konularda teklif hazırlamadan önce sosyal tarafların görüşlerini alması**

12 **UNICE** –Avrupa İşverenler Konfederasyonu (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe; **ETUC** –Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (The European Trade Union Confederation); **CEEP**– Avrupa Kamu İktisadi Teşebbüsleri Örgütü (The European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest).

**zorunluluğu getirilmiştir.** Sosyal taraflar kendileri ile ilgili konularda doğrudan görüş bildirebilirler veya Komisyon tarafından görüşleri sorulabilir. Böylece, aile ve iş yaşamı sorumluluklarını uyumlaştırma yönünde çok önemli bir düzenleme olan ebeveyn iznine ilişkin 96/34/EC sayılı Direktif ve özellikle kadınları etkileyen kısmi çalışmaya ilişkin 97/81/EC sayılı Direktif, sosyal tarafların imzaladığı çerçeve sözleşme doğrultusunda çıkmıştır.

Sosyal tarafların işin içine girmesi ve kadın hareketinin devamlı baskısı sonucunda, AB'nin eşitlik politikalarının kapsamı ve etkisi açılım göstermiştir ve göstermeye devam etmektedir. Ancak, bu açılımların AB eşitlik politikalarına dair esas darboğazı aştığı söylenemez. Kadın hareketinin baskısına rağmen, güçlü ve rekabetçi bir ortak pazara ulaşma hedefi, AB'nin kadın-erkek eşitliğine dair tüm düzenlemelerinde temel hedef olmaya devam etmektedir. Son yıllarda küreselleşmenin zorunlu kıldığı ve kadınlara bir çözüm olarak sunulan esnek çalışma ve devamında *güvenceli-esneklik (flexicurity)* gibi yeni yöntemler genelde kabul görse de bazı açılardan kadın örgütleri tarafından yetersiz bulunmakta ve eleştirilmektedir. Eşitlik politikalarının ekonomik boyutuna verilen öncelik, AB Komisyonu tarafından da vurgulanmaktadır:

"Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, büyümenin ve istihdamın araçlarıdır. Kadınlar ve erkekler arasındaki yapısal eşitsizlikleri ortadan kaldırmak, kadınların istihdam potansiyelinin yükseltilmesine yardımcı olacak, aynı zamanda da sosyal uyuma ve sosyal koruma sisteminin finansal kapasitesine katkıda bulunacaktır. Göstergelerdeki cinsiyet temelli farklılıkların varlığı, bireysel özlemlerin ve vasıfların tam olarak desteklenmediği ve değer görmediği işlevsiz bir istihdam piyasasının işaretidir. Ayrıca, istihdam piyasasına katılımı engelleyici şekilde işlev görür."<sup>13</sup>

Yukarıdaki alıntı iki açıdan önemlidir. Birincisi, Komisyon'un, kadın-erkek eşitliği politikalarının büyüme ve istihdam için birer aracı olduğunu belirtmesi, diğer taraftan bu politikaların sadece piyasanın verimliliğini artırmak için değil, kadınlar için tam istihdam politikalarının güçlendirilmesi çerçevesinde de görülmesi gerektiğini vurgulamasıdır. Dolayısıyla AB, kadın-erkek eşitliği politikalarında eleştirilen yönleri aşma çabası içinde olduğunu da ortaya koymaktadır. İkinci noktaysa, bu belirlemenin hemen ardından Komisyon'un, yapısal eşitsizlikleri ortadan kaldırmanın önemine de vurgu yapmasıdır. Bu vurgu, Komisyon'un aşağıdaki darboğazları aşma çabası içinde olduğunu gösterir:

- kamusal alan-özel alan ayrımı çerçevesinde sadece kamusal alanı düzenleme;
- istihdam piyasasına yönelik düzenlemelerin sonucu olarak sadece 'çalışan' kadınlar için eşitlik;
- çalışma biçimleri açısından ayrımcılık.

Liberal anlayış, *kamusal alan - özel alan ayrımı* çerçevesinde aile ilişkilerinin dışında kalan kamusal alanı düzenlerken, özgürlük adına özel alanı düzenleme dışı bırakır. Oysa, özel alan, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yapısal boyutlarını barındırır ve "feminist bir bakışın herhangi bir politikayı değerlendirenken yapmadan edemeyeceği şey, herhalde, söz konusu politika önerisinin özel/kamusal

---

13 Avrupa Komisyonu, 22.2.2006: 7.



alan ikiliği açısından anlamı ve uzantılarını tartmak olmalı[dır]."<sup>14</sup> AB'nin eşitlik politikalarını, kamusal alan özel-alan ikiliği açısından değerlendirdiğimizde, söz konusu politikaların uzun bir dönem kamusal alanla sınırlı kaldığını, ancak Komisyon'un, son belgelerinde de izlendiği gibi özel alana ilişkin atıflarda bulunmaya başladığını da görebilmekteyiz.

**AB eşitlik politikaları özel alana ilişkin müdahaleleri ulusal yetki seviyesine bırakmayı tercih eder. Bu tutumun yansımalarını en net biçimde bakım hizmetlerinin çözümüne ilişkin herhangi bir bağlayıcı düzenleme yapamıyor/yapmıyor olmasında görürüz.** Bakım hizmetlerinin tamamiyle kadınlara yüklenmesinin, kadınların istihdam piyasasına girişine ve piyasada kalmaya devam etmesine olumsuz etkide bulunmasına rağmen, AB, özel alandaki bu ilişki biçimine müdahale etmez. Walby'nin belirttiği gibi, bir üst mahkeme olarak işlev gören ATAD da özel meselelerin, aile içi işbölümünün ilgi alanına girmediğini çeşitli vesilelerle belirtmiştir.<sup>15</sup> **AB düzeyinde, eşitlik politikaları alanında tüm 'bağlayıcı kararlar' özel alan-kamusal alan ayrımını yeniden üreterek çalışma yaşamı çerçevesinde gelişmektedir.**<sup>16</sup> Dolayısıyla AB mevzuatının, aile ve çalışma yaşamında kadın ve erkekler arasında eşitliği sağlama yönünde yapmakta olduğu çalışmaları güçlendirerek devam etmesi gerekmektedir.

AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları konusunda bir başka darboğaz, sosyal politika alanlarındaki düzenlemelerinin, gelir aktarımlı sosyal model çerçevesinde sadece '*çalışanlar*' için geçerli olması eğilimidir. Örneğin, 1987 yılında kabul edilen **Avrupa Tek Senedi'nde, "yurttaşlar" sözcüğü "çalışanlar" olarak değiştirilerek kapsamı oldukça sınırlandırılmıştır**<sup>17</sup>.

Bu durumda, **AB'nin eşitlik politikalarının istihdam piyasasına giren/girebilen kadınlar için haklar ve güvenceler sağladığını söylemek yanlış olmaz.** Dolayısıyla, AB politikalarının güvence sağlamak söz konusu olduğunda kadınlar açısından farklı uygulamalar içerdiği görülmektedir. Bununla birlikte, son direktiflerle atipik çalışma modellerine de güvence sağlama çabaları daha fazla kadının söz konusu güvencelerden yararlanmasının önünü açmaktadır.

**AB sosyal politikaları, yaşam boyu süren tam zamanlı bir çalışma biçimini esas alır ve bunun üzerinden sosyal güvenlik uygulamalarını geliştirir.** Oysa kadınlar, annelik rolleri, bakım hizmetlerinin sırtlarına yüklenmiş olması gibi çeşitli nedenlerden dolayı istihdam piyasasında genel olarak tam zamanlı çalışma içinde yer alma şansına sahip olamamaktadırlar. Aşağıdaki tablo, kadınların yarı zamanlı işlerde kümelenmekte olduğunu göstermektedir.

---

14 Savran, 2006.

15 Walby, 2004.

16 Bu konuda daha geniş bir tartışma için bkz. Acuner, 2006b.

17 Türkiye AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, 2003:29

**Tablo 2. Kadınların Yarı Zamanlı Çalışma Oranları (%)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>AB (27 ülke)</b>	28.9	28.6	28.5	29	30	30.9*	31.2*
<b>Belçika</b>	37.4	36.9	37.4	39.1	40.5	40.5	41.1
<b>Bulgaristan</b>	...	3.6	3	2.6	2.7	2.5	2.5
<b>Çek Cumhuriyeti</b>	9.3	8.5	8.3	8.5	8.3	8.6	8.7
<b>Danimarka</b>	34.1	31.6	30.3	32.7	33.8	33	35.4
<b>Almanya</b>	37.9	39.3	39.5	40.8	41.6	43.5*	45.6*
<b>Estonya</b>	10.9	11.3	10.7	11.8	10.6	10.6	11.3
<b>İrlanda</b>	30.3	30.7	30.6	31	31.5	...	...
<b>Yunanistan</b>	7.8	7.2	8	7.7	8.5	9.3	10.2
<b>İspanya</b>	16.8	16.8	16.8	17.1	17.9	24.2	23.2
<b>Fransa</b>	30.8	30.1	29.8	29.7	30.1	30.7	30.6*
<b>İtalya</b>	16.5	16.6	16.9	17.3	25	25.6	26.5
<b>Kıbrıs</b>	13.9	12.9	11.3	13.2	13.6	14	12.1
<b>Letonya</b>	12.8	11.9	12	12.7	13.2	10.4	8.3
<b>Litvanya</b>	11.1	11.4	12.3	11.8	10.5	9.1	12
<b>Lüksemburg</b>	25.1	25.8	25.3	30.7	36.3	38.2	36.2
<b>Macaristan</b>	5.2	5.2	5.1	6.2	6.3	5.8	5.6
<b>Malta</b>	15.5	17.5	18.3	21.3	19.3	21.1	21.8
<b>Hollanda</b>	71	71.3	73.1	74.1	74.7	75.1	74.7
<b>Avusturya</b>	32.2	35	35.9	36	38	39.3	40.2
<b>Polonya</b>	13.4	12.7	13.4	13.2	14	14.3	13
<b>Portekiz</b>	16.4	16.4	16.4	16.9	16.3	16.2	15.8
<b>Romanya</b>	18.6	18.4	13	12.2	11.2	10.5	9.8
<b>Slovenya</b>	7.8	7.4	7.5	7.5	11	11.1	11.6
<b>Slovakya</b>	3.1	3.5	2.7	3.8	4.2	4.1	4.7
<b>Finlandiya</b>	17	16.8	17.5	17.7	18.4	18.6	19.2
<b>İsveç</b>	32.3	33	33.1	35.5	36.3	39.6	40.2
<b>Birleşik Krallık</b>	44.3	43.9	43.8	44	43.9	42.7	42.6
<b>Hırvatistan</b>	...	...	10.5	11.2	11.2	13.4	11.7
<b>Türkiye</b>	19.6	14	13.7	12.8	15.3	13.5	17.8

\* Nihai veri değildir.

Kaynak: Eurostat istatistikleri, 2006.

Son yıllarda güvenceli esneklik yaklaşımı ile esneklik ve güvence bir araya getirilerek kısmi zamanlı işlerin daha güvenceli hale getirilmesine çalışılmaktadır. İşgücü olarak kadınları hedefleyen bu sistemin yerleşmesinin çok zaman alacağı söylenebilir. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, özellikle sosyal tarafların yasa yapma süreçlerine giderek daha çok katılımını sağlayan mekanizmalar ve kadın hareketlerinin kararlı mücadeleleri, söz konusu atipik çalışma biçimlerini daha güvenceli hale getirmek için bağlayıcı direktiflerin<sup>18</sup> çıkmasına da temel teşkil etmiştir. **AB'de başta göçmen kadınlar<sup>19</sup> olmak üzere enformal sektörde çalışan kadınlar ve ev eksenli çalışan kadınlara yönelik bağlayıcı mevzuatın geliştirilmesi için toplumsal hareketlerin baskısı da devam etmektedir.**

#### 2.1.1.4. Darboğazları aşma çabaları

AB eşitlik mevzuatından bahsederken, kadın aktivistlerin bu süreci nasıl etkilediğine veya biçimlendirdiğine kısaca bakmak gerekir. Öncelikle, bunun pek de kolay olmadığını saptamak lazım, çünkü AB'nin politika oluşturmadaki yetki ve güçlerinin yoğun bürokratik yapısı yurttaş katılımını sağlama açısından ancak zamanla bir gelişme göstermiştir. Bununla birlikte, bazı politikalar farklı bir amaç için hazırlanırken aslında devamında hiç beklenmedik başka politikaların oluşması doğrultusunda da etki yaratabilirler. Bugün, kadınlar açısından kazanımlar çalışma alanıyla sınırlı olsa da, günümüzde bu gelişmeler üzerinden özel alana doğru yapılan açılımların da önemle altını çizmek gerekir. Kadın hareketleri, AB içinde küresel hareketlerle de bağlantılı olarak, önemli bir siyasal aktivizmi içermektedir. AB ile ilişki veya mesafe açısından çok farklı duruşların olduğu muhakkaktır. Ancak, AB yetki ve güçleri üzerinde giderek daha fazla odaklanan bir kadın yazınının üretilmesi ileriye dönük yoğun gelişmelerin olacağını göstermektedir.

AB'nin eşitlik politikaları çerçevesinde kürtaj, cinsel yönelim, kadına karşı şiddet, bakım hizmetleri gibi konuların daha çok çalışmayı gerektirdiği muhakkaktır. Bununla birlikte AB kadın-erkek eşitliği mevzuatı önemli bir tarihsel gelişim göstermiştir ve kadınların yaşamları üzerinde etkin demokratik açılımlara zemin sağlamıştır. Bu ilerlemede kadın hareketinin söz konusu mevzuatı önemli bir biçimde yönlendirmiş olmasının etkisi büyüktür. Kadın aktivizminin tarihi, AB eşitlik politikalarının, kadın-erkek eşitliği açısından etkili olabilecek araçlar olduğunu göstermiştir. Kadınlar, eşitlik politikalarının sınırlarını zorlayarak AB'nin sosyal politikaları üzerinde dönüştürücü etkiler yaratmıştır ve söz konusu politikaları dönüştürmeye devam etmektedirler<sup>20</sup>.

AB'de kadın-erkek eşitliğine ilişkin ilk düzenleme, 1957 tarihli Roma Antlaşması'nın, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve adaletli bir rekabet ortamı yaratılması amacıyla kadın ve erkekler için "eşit

---

18 Söz konusu Direktifler, 5 Aralık 1997 tarih ve 97/81/EC sayılı kısmi zamanlı çalışma Direktifi ile bu Direktif'in Büyük Britanya ve İrlanda'da kapsayacak biçimde genişletilmesine dair 7 Nisan 1998 tarih ve 98/23/EC sayılı Direktiftir.

19 Bu konuda Amsterdam Antlaşması'nın 136 ve özellikle 137 (1g) maddelerinde, Topluluk toprakları üzerinde yaşayan üçüncü ülke vatandaşlarının istihdamına ilişkin üye ülkelerin yapacağı düzenlemelerde, Topluluğun tamamlayıcı ve destekleyici bir rolü olacağı düzenlenmektedir.

20 Bu çalışmada sadece Roma Antlaşması ile başlayan dönem sonrasındaki kadın aktivizmine değinilecektir. Aslında bu sürece gelene kadar Avrupa tarihinde kadınların, çalışma yaşamı-kadın-piyasa üzerine geniş bir aktivizmi vardır. Ancak çalışmanın sınırlarını aşacağı için bir tez konusunu oluşturacak kadar çok boyutlu olan söz konusu tariheye girilmemiştir.

işe eşit ücret" ilkesini içeren 119. maddesidir (Amsterdam Antlaşması md. 141) 119. madde, cinsiyetler arasında eşitlik kaygısıyla değil, ortak pazarda eşit rekabet koşulları yaratma kaygısıyla Antlaşmaya dahil edilmiştir<sup>21</sup>. Ancak, 119. madde üye ülkelerce hemen yaşama geçirilmemiştir. Bu maddeyi yaşama geçiren, esas olarak feminist bir avukat olan Vogel-Polsky tarafından mahkemeye taşınan ünlü Defrenne<sup>22</sup> - Belçika vakasıdır. Bunun sonucunda AB Bakanlar Konseyi, 1961 yılında, Komisyon'un önerisi üzerine, üye ülkeleri gerekli önlemleri almaya çağıran bir karar almıştır. Bu çerçevede Komisyon, Konseye, bu konudaki ilk Eylem Planı'nı sunmuştur. 24 Ocak 1974'te benimsenen bu Eylem Planı'nı gerçekleştirmek üzere de direktiflerin çıkarılması dönemi başlamıştır. **Özetle, eşitlik politikaları alanında ilk bağlayıcı düzenlemeler, kadın hareketinin etkisiyle ortaya çıkmıştır ve Vogel-Polsky'nin Roma Antlaşması'nın 119. maddesini kullanarak yasa yoluyla kadın çalışanlar için oluşturduğu çözümler<sup>23</sup>, her ne kadar çalışma yaşamı üzerinden girdiler sağladıysa da uzun vadede AB eşitlik mevzuatının oluşmasının da zeminini oluşturmuştur.**

Günümüzde, kadın hareketi AB kurumları ve politikaları üzerindeki baskısını giderek artırmaktadır. **Dünyada ve AB'de giderek genişlemekte olan feminist okul hem ulusal hem de uluslararası düzeylerde, kadınların hükümetlerden bağımsız olarak Avrupa düzeyindeki politika oluşturma süreçlerinin ayrılmaz bir parçası olmasını sağlamaktadır.** AB'deki kadın aktivizminin uluslararası kadın hareketleriyle olan organik bağı AB politika yapım süreçlerini etkilemektedir. Böylece kadın hareketleri AB'nin hükümetlerarasılık üzerine dayandırılmış siyasi karar alma süreçlerini de kırarak kendi politik gündemlerini AB siyasasının içerisine taşımaktadır. **Örneğin, Türkiye'deki kadın örgütlerinin de Türkiye Koordinasyonu olarak üyesi olduğu Avrupa Kadın Lobisi (European Women's Lobby - EWL) şemsiyesi altında Avrupa çapında bir araya gelen 4000'den fazla kadın örgütü, şu anda bakım hizmetleri konusunda Birlik düzeyinde bağlayıcı bir düzenlemenin yapılması ve çalışma yaşamı ile istihdam alanının sınırlarını aşır özel alana ilişkin politikalar geliştirilmesi yönünde taleplerde bulunmaya devam etmektedir.**

### 2.1.1.5. Uluslararası belgelerin etkileri

**Her sistemin kendine göre bir cinsiyet rejimi vardır. Cinsiyet rejimi, cinsiyetler arasındaki ilişkileri belirler ve sistemin devamını sağlar. Ancak, farklı boyutlardaki cinsiyet rejimlerinin birbirinden bağımsız olmadığını göz önünde bulundurmak gerekir.** Yerel, ulusal, uluslararası ve uluslararası alanlarda var olan yapılar, kalıplar ve dönüşümlerin birbirlerini etkileme kapasitesi vardır. Bu açıdan, AB kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair yapılan düzenlemelerle kurgulanan cinsiyetler arası ilişkiler, yerel ve ulusaldaki vuku bulan cinsiyetler arası ilişkilere ve kalıplara etki eder.

21 Bu konuda daha geniş bir tartışma için bkz. Süral, 2002.

22 Defrenne vakası ATAD'a giden fırsat eşitliği ile ilgili ilk dava olması nedeniyle önemlidir. Bir hava hostesi olan Gabrielle Defrenne kendisi ile aynı değerde bir iş yaptığı halde daha çok ücret alan bir erkek görevliyi örnek göstererek ilk önce Belçika mahkemelerine başvurmuştur (1971). Ancak Belçika Ulusal Mahkemesi Roma Antlaşması'nın 119. maddesinin kişisel hakları korumak amacıyla bu şekilde kullanılıp kullanılmayacağından emin olmadığı için davayı ATAD'a götürmüştür. Defrenne'in, peşpeşe 3 dava sonucunda, eşit ücret talebi kabul edilmiş ancak emeklilik yaşı ve ikramiyesi ile ilgili talepleri reddedilmiştir. Bu vakanın önemi, 119. maddenin ulusal mahkemelerde kişisel davalar için kullanılabilirliğinin açığa kavuşmuş olmasıdır.

23 Bu konuda detaylı bilgi için bkz: Cichowski, 2002.

AB, direktifler yoluyla temel ilkeleri ve standartları belirleyerek üye ülkenin iç hukukuna aktarmasını zorunlu kılmaktadır. Ülkelerdeki uygulamaların direktiflere aykırı olmaması gerekmektedir. **Dolayısıyla, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin normları ne kadar sınırlı olsa da, ulusal pratikleri değiştirme ve yeni açılımlar sağlama kapasitesine sahiptir. Bu nedenle de, kadınlar için kendi ihtiyaç ve önceliklerini gören politikalar ve uygulamalara ulaşma açısından önemli araçlar olma potansiyeline sahiptir.**

**AB'nin düzenlemeleri her ne kadar istihdam piyasasına dönük olsa da, kadın hareketinin etkisiyle zamanla direktiflerin içine kadın-erkek eşitliğine ve insan haklarına ilişkin unsurlar girmiştir. Bu gelişmeler, toplumsal dönüşümü ve zihniyet değişikliğini zorlayıcı etkileri doğurmaya başlamıştır.** Örneğin, AB'nin kadına karşı şiddete ilişkin bağlayıcı bir düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu alanda ulusal düzenlemeler bulunmaktadır. Diğer taraftan, yine bir şiddet biçimi olan iş yerinde cinsel taciz bağlayıcı mevzuat grubuna giren 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EEC sayılı Direktif ile düzenlenmektedir. Söz konusu **Direktif, cinsel tacizi kadınların işgücü piyasasına girişini engelleyen bir etken olarak tanımlayarak yasaklamaktadır. Böylece, kadına karşı çeşitli şiddet biçimlerinden birinin sınırlı kapsamda da olsa yasa ile düzenlenmiş olması göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir.** Direktifin uygulamaya girmesinden önce Yunanistan ve Portekiz dahil birkaç ülke cinsel tacizi yok saymaktaydı ve bu fiili suç olarak düzenleyen yasaları bulunmaktaydı. Söz konusu Direktif, bu ülkelerin ulusal mevzuatlarında cinsel taciz konusunun görünür olmasını ve bir suç olarak düzenlenmesini sağlamıştır. Aynı durum, AB'ye adaylık sürecinde kendi ulusal mevzuatını AB düzenlemelerine uyumlaştırması gereken Türkiye için de geçerlidir. Söz konusu AB direktifiyle uyum sağlamak amacıyla, 26.9.2004 tarihinde kabul edilen ve Nisan 2005 tarihinden itibaren yürürlüğe konan **5237 sayılı yeni Türk Ceza Kanunu ve 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Yeni İş Kanunu kapsamında işyerinde cinsel taciz ilk defa düzenlenmiştir. Bu durum, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin düzenlemelerinin Türkiye'deki cinsiyet rejimini dönüştürme yönündeki etkilerine bir örnek olarak nitelendirilebilir.**

Cinsel yönelim konusunda, 27 Kasım 2000 tarihli, 2000/78/EC sayılı Direktifle yapılan düzenleme bir diğer örneği oluşturmaktadır. Söz konusu Direktif, cinsel yönelimi de ayrımcılık yapılmasının yasak olduğu alanlardan biri olarak saymıştır. Her ne kadar yasaklanan ayrımcılık yine çalışma yaşamıyla sınırlı olsa da AB, toplumsal bir konu olan cinsel yönelim ayrımcılığını söz konusu Direktifin içine yerleştirmiştir. ATAD'ın toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden tanımlanması sürecine cinsel yönelim ayrımcılığını da dahil etme konusundaki isteksizliğine rağmen yukarıda belirtilen Direktif ve son olarak da kurucu Antlaşmanın 13. maddesi ile bu konuda ayrımcılık yapılamayacağı topluluk mevzuatına girmiş bulunmaktadır. Bu durumda söz konusu Direktifin, "aile temelli çalışmadan sağlanan faydalar konusunda etkileri olacağı ve standart olmayan ailelerin hukuksal olarak tanınmasını etkileyeceği" söylenebilir.<sup>24</sup>

---

24 Walby, 2004: 21.

**AB, gerek üye ülkelerde uygulanan farklı sosyal politika modelleri ve var olan farklı cinsiyet rejimleri nedeniyle, gerekse esas hedef olarak ekonomik verimliliğin belirlenmiş olmasından dolayı toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları açısından istihdam alanının dışına çıkamamış olsa da, istihdam dışı alanları da dolaylı olarak direktiflerin içine yerleştirmeye başlamıştır. Bu gelişmeleri, AB'nin kendi sınırlılıklarını aşma çabalarına bir emare olarak yorumlamak mümkündür.** Kaldı ki ulusal düzeyde mevcut olan bu tür politikalar bazı durumlarda daha etkindir.

### **2.1.2. Kurucu Antlaşma'da İlgili Temel Maddeler ve Direktifler**

Topluluk hukuku birincil ve ikincil kaynaklar olarak iki grupta toplanmaktadır. Birincil kaynakları Topluluğu kuran antlaşmalar, ikincil kaynakları Topluluk organlarınca oluşturulan tüzükler (regulations), kararlar (decisions), tavsiyeler (recommendations) ve direktifler (directives) oluşturur. Topluluk hukuku, üye ülkelerin hukuk sistemlerinden bağımsız bir sistemdir ve uluslararası bir niteliği vardır. Diğer bir deyişle bu sistem, üye ülkeler, bireyler ve Birliğin organları için haklar ve yükümlülükler getirmektedir. Dolayısıyla, ülkelerin hukukuna üstünlüğü vardır. Bunun neticesi olarak, üye ülkeler, Birliğin hukukuna ters düşen bir ulusal hukuk anlayışı geliştiremez ve aykırı bir kural uygulayamaz. Böyle bir durumda ATAD devreye girer. ATAD, Birliğin hukukunun yorumu ve uygulanmasında birliktelik sağlamakla yükümlüdür ve yanlış uygulamalara müdahale etme yolu açıktır.

**AB'nin eşitlik mevzuatı, cinsler arası eşit muameleden 'toplumsal cinsiyet' eşitliğine doğru bir dönüşüm göstermiştir.** AB mevzuatında 'cinsiyet temelinde eşit muamele' anlayışı ile başlayan kadın-erkek eşitliği kavramlaştırması özellikle 1980'lerden sonra dünya kadın konferansları ve kadın hareketlerinin de etkisiyle günümüzde '*toplumsal cinsiyet eşitliği*'ne dönüşmüştür ve AB resmi dilinin içerisine girmiştir.

#### **2.1.2.1. AB toplumsal cinsiyet eşitliği mevzuatının hukuksal dayanağı**

**Çalışma yaşamında eşitlik üzerinden gelişerek dar bir çerçeve ile başlayan kadın-erkek eşitliği mevzuatı özellikle Amsterdam Antlaşması ile eşitliğin Birlik düzeyinde kurumsallaştırılması doğrultusunda önemli açılımlar sağlamaya başlamıştır.** Amsterdam Antlaşması'na giren ve kadın-erkek eşitliğinin sektörler-boyu yaygınlaştırılmasını yükümlülük haline getiren 3. Madde, bu anlamda büyük önem arz etmektedir. Yeniden-dağıtıcı politikalara temel teşkil eden bu madde ile ülkeler toplumsal cinsiyet bütçelemesi de dahil, yasalarda fiili eşitlik sağlamak ve ilgili idari birimleri kurmak gibi çok çeşitli yükümlülüklerin altına girmektedir. Amsterdam Antlaşması'ndaki açılımların yanı sıra, AB Temel Haklar Sözleşmesi de<sup>25</sup> (21, 23, 33/2) kadın-erkek eşitliğine ilişkin maddeler içermektedir.

---

25 European Council, 18.12.2000.

Bu alandaki mevzuat, 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması'nın 13. maddesi ile kapsamı genişletilen *ayrım yapmama ilkesinden* etkilenmeye başlamıştır. 13. maddenin, ayrımcılıkla mücadele alanını genişletmesi ve eşitlik mevzuatının 'istihdam ötesine geçmesi için' girdiler sağlamasına rağmen, daha önce başlıbaşına bir müktesebat oluşturan kadın-erkek eşitliği politikalarının bu genel başlığın altına çekilmesinin yaratabileceği kısıtlamalar nedeniyle dikkatle izlenmesi gerekmektedir. **Kadın politikaları söz konusu madde ile geniş bir ayrım yapmama programı (Community Action Programme to Combat Discrimination) altına alındığı için bu konuya ayrılan bütçe de bu programın altına kaymaktadır** ve özellikle EWL bu konudaki endişelerini Avrupa Parlamentosu ve Komisyon'a iletmiştir.<sup>26</sup>

AB toplumsal cinsiyet ayrımcılığı mevzuatı köken olarak üç bölüme ayrılıyordu: *eşit ücret; istihdama erişim ve koşullar açısından eşit muamele; sosyal güvenlik*. Cinsiyet temelinde ayrımcılık yapmama ilkesi her üçünün de ortak paydasıydı, ancak Antlaşma'nın farklı maddelerine dayandırılarak ikincil mevzuatın farklı kurumları tarafından yönetilmekteydi.

Günümüzde, bu üç ilke, Kurucu Antlaşma'nın 141. maddesine dayandırılarak, kendi hesabına çalışanlar açısından toplumsal cinsiyet eşitliği ve devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik başlıkları haricinde (bu başlıklar 86/613/EEC sayılı Direktif ile farklı bir önlem altında ele alınmaktadır) 2006/54/EC sayılı Direktif ile tek bir birleştirilmiş önlem altında ele alınmıştır. Söz konusu birleştirilmiş Direktif, daha önceki eşit ücret, eşit muamele, mesleki sosyal güvenlik ve ispat yükümlülüğü konusunda çıkan direktiflerin yerine geçmiştir. Bu direktifin dışında, devletin sağladığı sosyal güvenlik (79/7/EEC sayılı Direktif), hizmet ve mallara erişim (2004/113/EC sayılı Direktif), hamilelik ve ebeveyn izni direktifleri (sırasıyla 92/85/EEC ve 96/34/EC sayılı Direktifler) gibi özel toplumsal cinsiyet eşitliği direktifleri mevcuttur.<sup>27</sup>

### 2.1.2.2. İkincil kaynaklar ve diğer destekleyici önlemlere kısa bir bakış

Eşit muamele başlığında, fırsat eşitliği üzerine, kararlar, tavsiyeler veya ortak belgeler (memoranda) kapsamında önemli boyutta ikincil kaynaklar da mevcuttur. İkincil kaynaklar (yumuşak hukuk), daha sonra çıkarılacak birincil kaynaklara (sert hukuka) zemin teşkil edebilir, zaman zaman mevzuata alternatif oluşturabilir veya ikisinin bileşimi olabilir.<sup>28</sup> Bunların yanı sıra çocuk bakım hizmetleri, ücret dengesizliği, sosyal güvenlik gibi zorlayıcı politikalara açılım getirmek için mevzuatı desteklemek, uygulamaya sokmak, katılımcılık ve eşitliği sağlamak yönünde çeşitli ikincil kaynaklar oluşturulmuştur. 1985 yılından başlayarak ve sonuncusu 2001-2005 yıllarını kapsamak üzere işyerinde eşit muamele üzerine eylem planları çıkarılmıştır. Devamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çerçeve

26 EWL'nin bu konudaki pozisyon belgesi için bkz. [http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=302&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID\\_sousmenu=&parentCat=20](http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=302&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=&parentCat=20)

27 Craig, De Burca, 2002: 875.

28 İbid.

Stratejisi (2000-2005)<sup>29</sup> ve 2006-2010 dönemi için temel olarak altı başlık içeren Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası<sup>30</sup> kabul edilmiştir. Bu gelişmelerin temelinde ise 2004 yılında yayımlanan ve toplumsal cinsiyet konularında faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin güçlendirilmesi ve kararlara katılımı ile ilgili "Yeşil Kitap" başlıklı Eylem Planı vardır.<sup>31</sup> İlk eylem planlarının, eşitlik konusunu liberal ekonominin güçlendirilmesi çerçevesinde ele alarak kadınları araçsallaştırmasına ve kadın STK'ların görüşlerine yeterince yer vermemesine karşın özellikle son üç belge, aşağıda detaylandırılacak olan Amsterdam Antlaşması'nın 3. maddesi de dayanak alınarak, eşitlik alanı genişletilmeye başlamıştır. Dahası, bu metinlerde STK'ların etkisi belirgin bir şekilde görülmeye başlamıştır. Kadınların karar alma mekanizmalarında ve uluslararası platformlarda temsili ile barış ve savaş konularında alınacak kararlarda eşit bir biçimde yer alması da dahil birçok konuyu kapsayan bu belgeler üzerinde kadın STK'larının, özellikle EWL'nin önemli etkisi de olmuştur.<sup>32</sup> Ayrıca Avrupa Konseyi 2006 yılında 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi'nin' ilan etmiş ve tüm bunların devamında da **kurumsallaşma açısından son derece önemli bir aşama olan ve Amsterdam Antlaşması'nın bir ürünü sayılabilecek 'Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü' 2007 yılında kurulmuştur.** Enstitü'ye 2007-2013 yılları için tahsis edilen bütçe 52.5 milyon Euro'dur.<sup>33</sup>

### 2.1.2.3. ATAD ve toplumsal cinsiyete dayalı eşit muamelenin genel prensibi

Buraya kadar özetlenen çeşitli toplumsal cinsiyet eşitliği mevzuatının dışında içtihatlar yoluyla oluşturulmuş önemli boyutta bir hukuksal çerçeve mevcuttur. ATAD, sıkça, kadın ve erkeklere eşit muamele genel ilkesinin Topluluk hukuksal düzeninin temel yapılarından biri olduğunu vurgulamıştır. Defrenne davası ile başlayarak önüne daha sonra gelen birçok vakada da, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının engellenmesinin kişisel haklar ve özgürlükler çerçevesinde görülmesi ve ayrımcılığa uğrayan bireyin Topluluk hukukunca korunması gerektiğini belirlemiştir.<sup>34</sup>

### 2.1.2.4. Kurucu Antlaşma'da kadın-erkek eşitliğine yönelik maddeler

Daha önce belirtildiği gibi Roma Antlaşması'nın 119. maddesi (Amsterdam Antlaşması'nın 141. maddesi) kadın-erkek eşitliğine ilişkin ilk düzenlemedir. Amsterdam Antlaşması, kadın ve erkekler arasında eşitliğin sağlanmasını bir hedef ve Topluluğun temel bir ilkesi haline getirmiştir. Kurucu antlaşmaları birleştiren Amsterdam Antlaşması, sosyal politikalarla ilgili düzenlemeleri bağlayıcı mevzuatın içine dahil etmesi açısından çok önemlidir. Amsterdam Antlaşması diğer kurucu antlaşma

29 European Commission, 1.6.2005.

30 European Commission, 1.3.2006.

31 European Commission Employment and Social Affairs, Mayıs 2004.

32 EWL'in 2006- 2010 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yol haritası üzerine pozisyon belgesi için bkz: [http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=1657&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID\\_sousmenu=&parentCat=15](http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=1657&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=&parentCat=15)

33 İstihdam, Sosyal İlişkiler ve Fırsat Eşitliği konularından sorumlu Komiser Vladimir Spidla, 8/3/2005 tarihinde söz konusu Enstitü'nün kurulacağını açıklamıştır. Bkz. European Commission, 8.3.2005. Enstitü'nün kurulmasına ve görev tanımına ilişkin bkz. European Parliament and European Council, 20.12.2006.

34 Craig, De Burca, 2002.



olan Roma Antlaşması'nın sosyal politika ile ilgili maddelerini Sosyal Politika Sözleşmesi'ne<sup>35</sup> göre değiştirmiş ve yeniden numaralandırarak Birliğin Kurucu Antlaşması'na dahil etmiştir.

Amsterdam Antlaşması'nın kadın-erkek eşitliğine ilişkin maddeleri 2, 3(2), 13, 137(1), 141. maddelerdir. *Amsterdam Antlaşması'nın 2. maddesi*, kadın-erkek eşitliğini, Topluluğun temel görevlerinden biri olarak belirler. Kadın-erkek eşitliğinin, 2. maddede kendine yer bulmuş olması, konunun, AB'nin siyasi gündemine daha çok oturmakta olduğu şeklinde yorumlanabilir.

*Amsterdam Antlaşması'nın 3(2). maddesi*, Topluluğa, kadın-erkek eşitliğini tüm etkinliklerine dahil etmesi görevini verir (Kadın Erkek Eşitliğini Ana Akımlaştırma<sup>36</sup> [KEEA] Stratejisi – gender mainstreaming). Topluluğun hedefleri, stratejileri ve faaliyetlerinde eşitsizliğin giderilmesi için bir temel sağlar. Bu, madde 3(1)'de sıralanan 21 faaliyet alanında Topluluğun toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırması ve kadın-erkek eşitliğini desteklemesi gerektiği anlamına gelmektedir. Böylece, eşitlikçi bir anlayış Kurucu Antlaşma'da önemli bir yer edinmeye başlamıştır.

Kurucu Antlaşmaya 3. madde ile KEEA stratejisinin girmesi, bu strateji her ne kadar eleştiriye açıksa da<sup>37</sup>, çok önemlidir ve tesadüfi değildir. Düzenlemenin 1995 Pekin Konferansı sonrası döneme rastlaması kadın aktivizminin bir yansımasıdır. KEEA stratejisinin Kurucu Antlaşma'ya girmesinin bir diğer önemi de, eşitlik konusunun hukuksal çalışmaların ötesine geçerek AB'nin tüm politikalarına yayılan kesit bir alan olduğunun teyid edilmiş olmasıdır.

*Amsterdam Antlaşması'nın 13. maddesi*, toplumsal cinsiyet temeli de dahil olmak üzere, ayrımcılıkla mücadele için alınacak önlemlere hukuki bir zemin sağlar. Bu madde kapsamında alınacak önlemler, Konsey ve Komisyon'un oybirliğini gerektirir ve Avrupa Parlamentosu'na da danışmanlık rolü verilmiştir. Bu maddeye göre Konsey, Antlaşma ile kendisine tanınan yetkiler çerçevesinde Komisyon'un önerisi üzerine ve Parlamento'ya danıştıktan sonra cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele etmek için uygun eylemleri gerçekleştirebilir. **Amsterdam Antlaşması'nın 13. maddesi, eşitlik politikaları açısından özellikle önemlidir. Çünkü, ayrımcılık yaşağını sadece istihdam ve çalışma yaşamıyla sınırlı tutmaz; istihdam ötesine geçmeye zemin sağlar.** Ayrıca, ayrımcılık yaşağını azınlıkları da kapsayacak biçimde genişletir; yani göçmenler için de koruma sağlar. Ancak, EWL'nin<sup>38</sup> belirttiği gibi, 13. madde ve onun temelinde geliştirilen Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Eylem Programı, saydığı gruplar arasında – örneğin, engelliler, etnik olarak farklı kökene sahip olanlar vs. – kadınların ve erkeklerin farklı ayrımcılık biçimlerine maruz kaldığını görmemektedir.

35 1993 yılında Maastricht Antlaşması'nın eki olarak hazırlanmış ve onayı ülkelerin keyfiyetine bırakılmıştır. Bu doğrultuda, İngiltere söz konusu sözleşmeyi imzalamamış ve Birlik düzeyinde sosyal politika alanında ikili bir yapı ortaya çıkmıştır. Amsterdam Antlaşması, bu ikili yapıyı ortadan kaldırmıştır.

36 Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma (TCA) Stratejisi de denmektedir.

37 bkz. Acuner, 1999.

38 EWL'nin bu konudaki pozisyon belgesi için bkz.

[http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=302&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID\\_sousmenu=&parentCat=20](http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=302&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=&parentCat=20)

Toplumun yarısını oluşturan kadınlar, öncelikle cinsiyetlerinden, ardından da cinsel yönelimleri, etnik kökenleri, inançları gibi diğer nedenlerden ötürü ikinci defa ayrımcılığa uğramaktadırlar. Bu tür çoklu ayrımcılık biçimleri, özel önlemler gerektirmektedir. Bu nedenle, ayrımcılığın herhangi bir türüyle mücadele etmek için oluşturulacak önlemlere toplumsal cinsiyet boyutu katılmalıdır. **EWL, Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Eylem Programı'na, tüm düzeylerde, toplumsal cinsiyet perspektifinin dahil edilmesini ve kadınların maruz kaldığı çoklu ayrımcılık biçimlerine özel önem verilmesinin eklenmesini istemektedir.** Diğer taraftan, söz konusu eksikliklere rağmen, Kurucu Antlaşma'nın 13. maddesinin, ayrımcılıkla mücadeleyi sadece istihdam alanıyla sınırlamaması önemlidir ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının istihdam alanının ötesine geçebilmesi açısından güçlü bir açılamdır.

13. madde ile ilgili olarak belirtilmesi gereken bir diğer konu da, madde doğrultusunda Avrupa Parlamentosu'na (AP) verilen roldür. AP, Birliğin siyasi organıdır ve bazı durumlarda daha politik ve açılım sağlayıcı davranabilmektedir. Ayrıca, doğrudan Birlik vatandaşlarının temsilcilerinden olduğundan, AP'nin AB politikalarına müdahil olması, dolaylı olarak AB vatandaşlarının bu politikalara katılımı anlamına gelmesinden ötürü önemlidir. AP, AB politikalarının belirlenmesinde iki farklı rol üstlenir. Kimi durumlarda sadece danışmanlık rolü varken, ortak karar alma usulünü gerektiren diğer konularda Konsey ile yetki paylaşımına gider. AP'nin AB düzeyindeki politikaların oluşturulması, uygulanması ve izlenmesi süreçlerine katılımı, katılımcı bir yapı oluşturulması açısından önemlidir ve Sosyal Platform'un Konsey'e sunduğu 2006 tarihli kararda da bu konunun önemi vurgulanmaktadır<sup>39</sup>. Bu doğrultuda, 13 Aralık 2007 tarihinde Lizbon'da imzalanan ve 1 Ocak 2009'da yürürlüğe girmesi beklenen yeni Lizbon Antlaşması'nın AP'nin yetki ve güçlerini genişletmesi, sivil toplum örgütlerinin talepleri ile de örtüşmesi açısından önemlidir.<sup>40</sup> Kurucu Antlaşma'daki kadın-erkek eşitliğine ilişkin diğer maddelerin (md. 137 ve 141) tersine, 13. madde üzerinde AP'nin sadece danışmanlık rolü vardır. 137 ve 141. maddeler ise ortak karar alma usulünü benimser. Oysa, ayrımcılık gibi son derece politik bir konuda, AB'nin siyasal organı olan AP'nin sadece danışmanlık rolünden öte yetkisinin olması gerekir.

*Amsterdam Antlaşması'nın 137(1). maddesi*, Topluluğun, üye devletlerin istihdam piyasası fırsatları ve işyerinde eşit muameleye ilişkin yapacağı faaliyetlerinde destekleyici ve tamamlayıcı olmasını gerektirir.

*Amsterdam Antlaşması'nın 141. maddesi*, istihdam bağlamında eşit fırsatlara ve eşit muameleye ilişkin Topluluk önlemlerinin hukuksal zeminini hazırlar. Maddenin 1. paragrafına göre eşit ücret ilkesi eşit iş veya eşit değerde iş bağlamında uygulanmalıdır. Maddenin 3. paragrafı, istihdam ve çalışma bağlamında kadın ve erkekler arasında eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesinin uygulanması

39 Social Platform, 2006.

40 AB Konseyi'nin 13 Aralıkta Lizbon Zirvesi'nde imzaladığı ve 1 Ocak 2009 da yürürlüğe girmesi beklenen yeni Lizbon Antlaşması'nın getireceği en belirgin yenilik, Avrupa Parlamentosu'nun yetki ve güçlerini artırarak AB'yi daha demokratik bir yapıya kavuşturacak olmasıdır. Böylece Parlamento, dolayısıyla AB vatandaşları, kararlar üzerinde daha etkin bir güce kavuşmuş olacaktır. bkz. Acuner, 2007c.

için hukuksal bir zemin kurar. Söz konusu ilke, eşit işe veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesini de kapsamaktadır. Bu bağlamda alınacak önlemler, ortak karar yöntemi ile kararlaştırılmalıdır. Madde- nin 4. paragrafı, daha az temsil edilen cinsiyetin mesleki bir etkinlik sürdürmesini kolaylaştırmak veya mesleki kariyerindeki dezavantajları önlemek veya telafi etmek amacıyla sağlanacak belirli avantajlar için alınacak önlemler açısından hukuksal bir zemin sağlar. **Ancak, 141. madde ile özel önlem uygulamaları için sağlanan zemin sadece istihdam alanı ile sınırlıdır; onun dışındaki alanlara uygulanmamaktadır.** Görüldüğü gibi, Kurucu Antlaşma'nın 13. maddesi dışındaki diğer ilgili maddeleri, eşitliği hâlâ istihdam alanı içinde ele almaktadır. Ancak, 13. madde ileriye dönük açılımlar için umut vadetmektedir.<sup>41</sup>

### 2.1.2.5. Direktifler

Direktifler, Topluluk Hukukunun "ikincil" kaynakları grubundadır. Daha önce de belirtildiği gibi, bağlayıcı niteliktedir ve üye ülkeleri yükümlülük altına sokar. Direktifler hem kamu hem de özel sektörü ilgilendirmektedir.

Aşağıdaki tabloda, kadın-erkek eşitliğine yönelik AB direktifleri listelenmektedir.

---

41 Üzerinde uzun tartışmalar yapılan Avrupa Anayasası Taslağı kabul edilse idi, Anayasa, Kurucu Antlaşma'nın yerini alacaktı. Taslak Anayasa'nın kadın-erkek eşitliği başlıklı 83. maddesine göre, kadın ve erkekler arasındaki eşitliğin, istihdam, çalışma ve ücret konularını da kapsayacak biçimde tüm alanlarda sağlanması gerekmekteydi. Görüldüğü gibi AB, eşitlik politikalarını istihdam alanının dışını da kapsayacak biçimde genişletmeye çalışmaktadır. 13 Aralık 2007 tarihinde imzalanan ve 1 Ocak 2009 tarihinde onaylanması beklenen Lizbon Antlaşması da, kadın-erkek eşitliği konusunda kapsam olarak aynıdır.

**Tablo 3. Kadın-Erkek Eşitliğine Yönelik AB Direktifleri**

Tarih	Sayı	İsim	Amaç
5 Temmuz 2006	2006/54/EC <sup>42</sup>	İstihdam ve Meslekte Eşit Fırsatlar ve Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Direktifi.	İstihdam ve meslekte eşit fırsatlar ve kadın ve erkeğe eşit muamele ilkelerinin uygulanmasını sağlamak. Bu amaçla, kendinden önce çıkartılmış 75/117/EEC 76/207/EEC, 86/378/EEC ve 97/80/EC sayılı Direktifler'i, kapsamı içinde bir araya getirmektedir. Buna bağlı olarak, eşit muamele ilkesi (a) yükselme ve mesleki eğitim de dahil olmak üzere istihdama erişim; (b) ücreti de kapsayacak biçimde çalışma koşulları; (c) mesleki sosyal güvenlik planları konularında uygulanmak için hükümler içerir. Ayrıca, bu tür bir uygulamanın, uygun prosedürler oluşturularak daha etkili hale getirilmesini sağlamak için de hükümler barındırır.
13 Aralık 2004	2004/113/EC <sup>43</sup>	Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadın ve Erkekler Eşit Muamele Direktifi.	Üye ülkelerde, kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesini uygulamaya koymak için, mal ve hizmetlere erişimde cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele üzerine genel bir çerçeve oluşturmak.
23 Eylül 2002	2002/73/EEC <sup>44</sup>	İşe Giriş, Çalışma Koşulları, Mesleki Eğitim ve Yükselme Konularında Kadın ve Erkekler İçin Eşit Muamele Konulu 76/207/EEC Sayılı Direktif'te Değişiklik Yapan Direktif.	Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarını içermeyen 76/207/EEC sayılı Direktif'e, söz konusu kavramların dahil edilmesi ve Direktif'in içeriğinin gelişmelere uyumlu hale getirilmesi. Bu bağlamda, cinsel taciz de, bir ayrımcılık biçimi olarak Direktif'e dahil edilmiştir.
27 Kasım 2000	2000/78/EC <sup>45</sup>	İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele Genel Çerçeve Direktifi.	Üye ülkelerde eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesini sağlama noktasından hareketle, istihdam ve meslekte din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve oluşturmak.
13 Temmuz 1998	98/52/EC <sup>46</sup>	Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Vakalarında İspat Yükümlülüğü Hakkındaki 97/80/EC Sayılı Direktif'in, Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda'yı Kapsayacak Biçimde Genişletilmesi Direktifi.	Cinsiyet temelli ayrımcılık vakalarında ispat yükümlülüğü düzenlemesinin Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda'da da geçerli olmasını sağlamak.

42 European Parliament and European Council, 5.7.2006.

43 European Council, 13.12.2004a.

44 European Parliament and European Council, 23.09.2002.

45 European Council, 17.11.2000.

46 European Council, 13.07.1998.

7 Nisan 1998	98/23/EC <sup>47</sup>	UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından İmzalanan, Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin Uygulamaya Konulmasına İlişkin Direktif'in Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda'yı İçerecek Biçimde Değiştirilmesi.	Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda'da uygulanmasını sağlamak.
15 Aralık 1997	97/81/EC <sup>48</sup>	UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından İmzalanan, 6 Haziran 1997 Tarihli Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'nin Uygulamaya Konulmasına İlişkin Direktif.	Bütün iş kollarını kapsayan örgütler tarafından (UNICE, CEEP ve ETUC) imzalanan, 6 Haziran 1997 tarihli Kısmi Zamanlı Çalışma Çerçeve Sözleşmesi'ni uygulamaya koymak.
15 Aralık 1997	97/80/EC <sup>49</sup>	Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Vakalarında İspat Yükümlülüğü Direktifi.	Eşit muamele ilkesinin uygulanması için üye ülkeler tarafından alınan önlemlerin, kendilerine eşit muamele ilkesinin uygulanmadığını düşünen tüm vatandaşların haklarını yargı yoluyla aramalarına olanak vermek için daha etkili olmasını sağlamak.
15 Aralık 1997	97/75/EC <sup>50</sup>	UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Sonuçlandırılan 96/34/EC Sayılı Ebeveyn İznine Dair Çerçeve Direktif'in Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'yı İçerecek Biçimde Değiştirilmesi Direktifi.	96/34/EC sayılı ebeveyn iznine dair çerçeve Direktif'in Birleşik Krallık ve Kuzey İrlanda'yı da kapsamasını sağlamak.
20 Aralık 1996	96/97/EC <sup>51</sup>	Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 86/378/EEC Sayılı Direktif'in Değiştirilmesi Direktifi.	ATAD içtihatları bağlamında Direktifi revize etmek.
3 Haziran 1996	96/34/EC <sup>52</sup>	UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Sonuçlandırılan Ebeveyn İznine Dair Çerçeve Direktifi.	UNICE, CEEP ve ETUC tarafından 14 Aralık 1995 tarihinde, ebeveyn iznine dair alınan sonuç kararını uygulamaya koymak.

47 European Council, 7.04.1998.

48 European Council, 15.12.1997a.

49 European Council, 15.12.1997b.

50 European Council, 15.12.1997c.

51 European Council, 20.12.1996.

52 European Council, 3.06.1996.

19 Ekim 1992	92/85/EEC <sup>53</sup>	Hamile Kadınların, Yeni Doğum Yapmış veya Emziren Kadınların İşyerinde Güvenlik ve Sağlığının Korunmasının Geliştirilmesini Teşvik Etmek İçin Önlemler Getirilmesine İlişkin Direktif.	Hamile kadınların, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların işyerinde güvenlik ve sağlığının korunmasının geliştirilmesini teşvik etmek için önlemlerin uygulanmasını sağlamak.
11 Aralık 1986	86/613/EEC <sup>54</sup>	Bağımsız Çalışan (tarım kesimini de kapsamak üzere) Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Durumunda Korunmasına İlişkin Direktif.	76/207/EEC ve 79/7/EEC sayılı önceki Direktifler kapsamında içerilmemiş boyutlar bağlamında, bağımsız çalışan (tarım kesimini de kapsamak üzere) kadın ve erkeklerle eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamak.
24 Temmuz 1986	86/378/EEC <sup>55</sup>	İşyeri Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif.	İşyeri sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeklerle eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamak.
19 Aralık 1978	79/7/EEC <sup>56</sup>	Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif.	Sosyal güvenlik ve direktifin 3. maddesinde sayılan sosyal koruma bileşenleri açısından, kadın ve erkeklerle eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamak.
9 Şubat 1976	76/207/EEC <sup>57</sup>	İşe Giriş, Çalışma Koşulları, Mesleki Eğitim ve Yükselme Konularında, Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif.	İşe giriş, çalışma koşulları, mesleki eğitim ve yükselme konularında, kadın ve erkeklerle eşit muamele ilkesinin uygulamaya konmasını sağlamak.
10 Şubat 1975	75/117/EEC <sup>58</sup>	Kadın ve Erkekler İçin Eşit İşe Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif.	Ücrete ilişkin tüm koşullar bağlamında, eşit iş veya eşit değerde iş için cinsiyet temelindeki tüm ayrımcılıkları ortadan kaldırmak.

53 European Council, 19.11.1992.

54 European Council, 11.12.1986.

55 European Council, 24.07.1986.

56 European Council, 19.12.1979.

57 European Council, 9.02.1976.

58 European Council, 10.02.1975.

Yukarıdaki tabloda yer alan direktifleri, gelişimlerine göre ele alıp değerlendirmek, AB eşitlik politikalarının gelişimi ve geleceğe ilişkin potansiyellerini görmek açısından önemlidir. Bu nedenle aşağıdaki bölümde direktifler, dönemsel dinamikler ve geçirdikleri dönüşümler bağlamında ele alınacaktır.

### **2.1.3. Dönemsel Dinamikler ve Direktiflerin İçeriğinin Gelişmesi, İstihdamın Ötesine Geçme Çabaları**

*1990'lı yıllar öncesinde çıkarılan direktifler*, dönemin liberal politikaları çerçevesinde verimlilik kaygısı temelinde şekillenmiş ve en üst seviyede istihdama ulaşmak için kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştıracak önlemler alınmasını öngörmüştür. Bu bağlamda, kadın ve erkeklerin eşit iş veya eşit değerde iş için aldıkları ücretlerin dengelenmesi; işe giriş, çalışma koşulları, mesleki eğitim ve yükselme konularında kadınlarla erkeklerin eşit muamele görmesi ilkesinin uygulanması; sosyal güvenlik konularında kadın ve erkeklere eşit muamele edilmesinin sağlanması, kadınları istihdam piyasasında tutabilmenin ve bu doğrultuda daha fazla istihdam aracılığıyla daha fazla üretim yapılmasını sağlamanın araçları olmuştur. Ancak, söz konusu önlemler kadın hareketinin etkisiyle kadın-erkek eşitliğine ilişkin alan açıcı etkiler yaratmıştır. Aynen, 1957 tarihinde onaylanan Roma Antlaşması'nda tamamen eşit rekabet koşulları yaratmak amacıyla kendine yer bulan 119. maddenin, tüm bu direktiflerin çıkartılması için zemin sağlaması gibi.

*1990'larda çıkarılan direktifler*, küreselleşmenin etkilerinin kendini daha yoğun hissettirmeye başladığı neo-liberal politikaların etkisi altında çıkarılmış ve çalışma yaşamının ötesine geçmemiş olsa da, bu dönemde AB düzenlemeleri üzerinde kadın aktivizminin etkileri daha çok belirginleşmeye başlamıştır. Bu açıdan bakıldığında, 1990'lı yıllarda çıkartılan direktifler, AB'nin eşitlik politikalarına hakim olan kamusal alan özel alan ayrımının sınırlarını zorlamıştır. Özel alana ilişkin düzenlemeler çıkarılmamış olsa da, en azından 'çalışan kadının özel alanına' ilişkin çözümlere açılım sağlanmıştır. Bu bağlamda, hamile ve lohusa kadınlar için özel önlemler alınmasını sağlayan Direktif ve ebeveyn iznine ilişkin Direktif, aile ve çalışma yaşamını uyumlaştırma yönünde birer çabaya işaret etmektedir. Bununla birlikte, bu dönemde, kadınların çalışma yaşamı açısından destek politikalarının başında gelen 'çocuk bakım hizmetleri' üzerine bağlayıcı direktif yerine bağlayıcı olmayan 'tavsiye kararları' çıkmıştır.<sup>59</sup>

Cinsiyete dayalı ayrımcılık davalarında, ispat yükümlülüğünü davacıya değil davalıya yükleyen, 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/80/EC sayılı Direktif ile, cinsiyete dayalı ayrımcılığa uğramamak temel norm olarak kabul edilmiş ve bir kimsenin kendisi için muamele eşitliğinin uygulanmadığını ve doğrudan veya dolaylı ayrımcılıkla ilgili bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya

59 Tavsiye kararları konusunu yorumlamak gerekirse, açıkcası AB de çocuk bakım hizmetlerinin kadının görevi olduğunu resmi yolla teyid etti/etmektedir. Çözümü aynı Türkiye'de olduğu gibi kadınların omuzuna yüklemeye devam etmektedir çünkü AB tavsiye kararları da Birleşmiş Milletler tavsiye kararları ile aynı niteliğe sahiptir. Diğer bir deyişle, uygulayıp uygulamamak devletlerin kendi keyfiyetine kalmış bir çeşit temenni dokümanlarıdır. Kısacası bunlara bağlayıcılığı olmayan dokümanlar grubu da diyebiliriz. Bu durumda kamusal alan-özel alan ayrımının AB için de değişmez unsur olduğunu belirtmekle birlikte, 'direnc yaratıcı' politikalar grubuna giren bakım hizmetleri konusunda çıkan tavsiye kararları bile 'dönüştürmecî' yaklaşım açısından bir emare sunuyor denilebilir.

koyması durumunda ispat yükü işverene verilerek 'cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmadığının' işveren tarafından kanıtlanması gerektiği hükmü yasalaşmıştır. Böylece, cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan kişilerin gerekli düzeltme ve tazminatı alabilmesi kolaylaştırılmış, ayrıca bu tür vakalarda mahkeme süreci ayrımcılığa uğradığını düşünen kişi açısından kolaylaştırılmıştır.

Aynı yıllarda, kısmi çalışmaya ilişkin 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/81/EC sayılı Direktif de sosyal tarafların üzerinde anlaştığı çerçeve sözleşmesi doğrultusunda çıkarılmıştır. Gelişmiş ülkelerde yarı zamanlı istihdam artarken gelişmekte olan ülkelerde ise kayıt dışı istihdam artmaktadır ve bu çalışma biçimlerinde kadınlar daha fazla yer almaktadır. AB'ye üye ülkelerde özellikle kısmi çalışma biçimi yaygınlaşmaktadır. Kısmi zamanlı çalışmada, aile yaşamı ile çalışma yaşamını dengede tutmaya çalışan kadın işgücü yer almaktadır. AB üyesi ülkelerde yarı zamanlı çalışan kadın oranı %31.2'dir. En yüksek oran Hollanda'da (%74.7), en düşük oran da Bulgaristan'dadır (%2.5). Yarı zamanlı istihdam biçiminin, işgücü ve işveren arasında farklı bir ilişki doğurduğu, iş hukukundaki koruyucu hükümlerin uygulanması açısından bazı sorunlara yol açtığı bilinmekle beraber, giderek yaygın uygulamalara dönüştüğü de bir gerçektir.<sup>60</sup> Diğer yandan güvenceli esnekliğin geliştirilmesine yönelik çabaların varlığı da bilinmektedir.<sup>61</sup>

Söz konusu Direktif'in çıkmış olmasında sosyal tarafların yasa yapma süreçlerine katılmaya başlamasının etkisi bulunmaktadır. Ayrıca, 1997 tarihli Amsterdam Antlaşması ile Avrupa İstihdam Stratejisi geliştirilmiştir ve bu stratejinin hedefleri içinde istihdamı artırmak ve yeni istihdam olanakları ve yöntemleri yaratmak yer almaktadır. Bu doğrultuda, istihdam artırıcı bir yöntem olarak kadınların yarı zamanlı çalışmaya teşvik edilmesi artmıştır. Böylece, bu çalışma biçimini düzenleyecek mevzuat oluşturulmaya da başlanmıştır.

Bu arada, 1990'lı yıllardan 2000'li yıllara geçmeden önce belirtilmesi gereken önemli bir nokta, 1995 yılında İsveç'in AB'ye üye olmasıdır. İsveç, sosyal politika ve eşitlik politikaları açısından Kuzey Avrupa sosyal politika modeli dediğimiz modelin içindedir. Kamunun, sosyal adalet ve eşitlik için etkin rol üstlendiği bu model, AB ile karşılaştırıldığında çok daha ileri düzenlemeler ve önlemler barındırmaktadır. İsveçli kadınların AB eşitlik politikaları üzerindeki etkisi, hem bu dönemde çıkartılmış direktiflerin kapsamının genişlemesinde hem de Amsterdam Antlaşması'nın kadın erkek-eşitliğini sağlamaya ve her tür ayrımcılığı tüm alanlarda yasaklamaya ilişkin düzenlemelerinde kendini göstermektedir.

*2000'li yıllarda çıkan direktifler*, EWL gibi şemsiye örgütlerin yanı sıra, AP'deki kadın parlamenterler, Kadın Hakları Komisyonu ve Komisyon'un altındaki Eşit Fırsatlar Birimi (Equal Opportunities Unit), feminist akademisyen ve hukukçuların çalışmalarından etkilenecek istihdam ötesine geçme hamlelerine başlamıştır. Ayrıca, Mart 2000 tarihinde Lizbon Stratejisi kabul edilmiştir ve bu dönemde çıkan direktiflerin üzerinde etkisi olmuştur. Lizbon Stratejisi 2.1.5.2. başlığı altında ele alınmaktadır.

---

60 Koray, 2005: 201-202.

61 Buna kaynak olarak, Ekim 2007 tarihinde Avrupalı işçi ve işveren konfederasyonları (ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME) tarafından yayımlanan ve güvenceli esneklik doğru bir şekilde uygulandığı takdirde hem çalışanlar hem de işverenler için olumlu olacağı belirtilen ortak rapor "Key Challenges Facing European Labour Markets: A Joint Analysis of European Social Partners" gösterilebilir.



Doğrudan kadınlarla ilgili olmamakla birlikte, istihdamda din ve inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla mücadele edilmesine ilişkin 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Direktif'in cinsel yönelimi de kapsamış olması ayrımcılıkla mücadelede zihniyet değişikliği yaratma açısından önemli bir açılmıdır. Benzer bir şekilde, 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EEC sayılı Direktif ile taciz ve cinsel taciz<sup>62</sup> birer ayrımcılık biçimi olarak tanımlanmıştır. Bu Direktif'in hazırlanması sürecinde mağdur lehine bir tutum takınılmıştır ve bunda kadın hareketlerinin önemli etkisi olmuştur.

Mal ve hizmetlere eşit erişime ilişkin 13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/EC sayılı Direktif, hizmet ve ürün arzlarına ulaşmada kadınlar ve erkekler için eşit davranma prensiplerinin uygulanmasıyla ilgilidir. Söz konusu bu düzenleme, Birliğin istihdamın ötesine geçme çabalarından biri olarak değerlendirilebilir çünkü uygulama alanı olarak mal ve hizmetlerin üretildiği alanı – istihdam piyasasını – değil, bu mal ve hizmetlere erişim alanını kapsamaktadır. Diğer bir deyişle, bu düzenlemenin hedef aldığı kadınların istihdam piyasasının içinde 'çalışanlar' olarak yer alıyor olmaları gerekmektedir. **Bu nedenle, 2004/113/EC sayılı Direktif, daha geniş bir alanda politika üretme çabası olarak okunabilir. Ancak, Direktif, hangi alanları kapsadığını belirtmemekle birlikte, medya ve eğitimde bağlayıcı olmadığını açıkça ifade etmektedir.** Direktif'in, ayrımcılığın devamlı üretildiği medya ve eğitim alanlarını kapsamaması önemli bir eksikliktir. Bununla birlikte, **Direktif'te olumlu olarak altı çizilmesi gereken nokta, kapsadığı alanlarda, sonuçlarda eşitliğe ulaşılması için özel önlem politikalarının kullanılmasını bir araç olarak tanımlamış olmasıdır.**<sup>63</sup>

#### **2.1.4. Direktif Çıkarılamayan Alanlar, Siyasal ve Ekonomik Nedenler, Yetkiler, Sorumluluklar**

##### **2.1.4.1. Kadın-erkek eşitliği bütünlükçü bir yaklaşım gerektirir!**

AP Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu Raportörü Emine Bozkurt, Türkiye'de kadınların sosyal, ekonomik ve politik hayattaki rollerine ilişkin olarak hazırladığı 10.6.2005 tarihli raporunda<sup>64</sup>, "kadın haklarının tamamen tanınmasını ve gerçekleştirilmesini sağlamak için Türkiye Cumhuriyeti hükümetinin bütüncül (holistic) bir yaklaşım" benimsemesi, yani toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için var olan eşitsizliklerin tümünü birbirleriyle olan bağlantılarıyla birlikte görebilmesi ve ele alması gerektiğine işaret etmiştir. Aynı vurgu 11.01.2007 tarihli raporunda da yapılmaktadır.<sup>65</sup> Gerçekten de kadın-erkek eşitliğinin hayatın tüm alanlarında sağlanması bütüncül bir yaklaşımı gerektirir çünkü kadınların yaşadığı problemler, ülkede var olan cinsiyet rejiminin

62 AB'ye üye ülkelerde cinsel taciz ciddi bir sorun olarak yaşanmakta ve farklı sektörel düzeylerdeki araştırmalarda % 30 ila % 50 oranında değiştiği görülmektedir. İşyerinde cinsel tacizin ağırlıklı mağdurları ise kadınlardır. Söz konusu araştırmalar, erkeklerin % 10'luk bir oranda cinsel tacize maruz kaldıklarını göstermektedir. Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. European Commission, 1999; The Irish Presidency of the European Union, 2004.

63 European Council, 13.12.2004a: madde 6.

64 European Parliament Committee on Women's Rights and Gender Equality, 10.06.2005.

65 European Parliament Committee on Women's Rights and Gender Equality, 11.01.2007.

birer sonucudur. Problemlerin çözülmesi isteniyorsa, problemler kadar var olan cinsiyet rejimi de hedeflenmelidir. Diğer bir deyişle, tek tek problemleri görmek kadar önemli olan bir başka nokta da, problemlerin birleşimindeki bütünü görebilmektir.

Emine Bozkurt'un yapmış olduğu belirleme Türkiye açısından ne kadar önemli ise, AB açısından da o kadar önemlidir. Hatta aynı tavsiyenin AB karar alıcılara da yapılması gerekmektedir. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitliği alanında AB'nin de bütüncül bir yaklaşım benimsemesi yararlıdır. AB'nin ilerideki dönemlerde ağırlıklı olarak üzerinde yoğunlaşması gereken önceliklerin başında esas olarak kaynakların yeniden dağıtımı, çalışma yaşamı ve aile içi sorumlulukların yeniden düzenlenmesi gibi politikalar gelmelidir. Böylece AB'deki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında sağlanacak açılımlar bu konuya yeterince ağırlık vermeyen üye ülkelerin cinsiyet rejimleri üzerinde de etkin yansımalara yol açacaktır.

Dolayısıyla, kadın-erkek eşitliğine ilişkin diğer alanlarda da bağlayıcı niteliği bulunan direktiflere ihtiyaç olduğu açıktır ve bu aslında zaman zaman, AB kurumları tarafından da dillendirilmektedir. Avrupa Konseyi, 7-9 Aralık 2000 tarihinde Nice'de gerçekleştirilen toplantısında, Komisyon'a, toplumsal cinsiyet eşitliğinin istihdam haricindeki alanlarını içeren bir direktif kabul etmesi çağrısında bulunmuştur<sup>66</sup>. Demek ki AB bünyesindeki kurumlar da kadın-erkek eşitliği konusunda daha etkin politikaların geliştirilmesine ilişkin önerilerde bulunmaktadır. Böyle bir yaklaşımın siyasi kararlılıkla desteklenmesi önemli bir koşul olarak ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda, **AB'nin yetki ve güçlerini yönlendirme açısından, kadın-erkek eşitliği perspektifi olan kişilerin karar alıcı pozisyonlarda daha çok oranda yer alması gerekmektedir.**

## **2.1.5. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Lizbon Stratejisi Hedeflerinde Kadın ve Çalışma Yaşamı**

### **2.1.5.1. Avrupa İstihdam Stratejisi**

Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS), 1997 yılında, üye ülkelerin istihdam politikası önceliklerine yön vermek ve AB seviyesinde koordinasyonunu sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. AİS'in temel unsurları;<sup>67</sup> *istihdam edilebilirlik, uyum gücü/intibak yeteneği, girişimcilik ve kadın ve erkekler için eşit fırsatlardır.*<sup>68</sup>

66 European Council, 13.12.2004a.

67 Amsterdam Antlaşması ile getirilen hükümler doğrultusunda yeni İstihdam Stratejisi 1998 Lüksemburg Zirvesi ile eyleme geçirilmiştir.

68 Amsterdam Antlaşmasınının 125. maddesi Avrupa İstihdam Stratejisinin hedeflerini ortaya koymaktadır. Bu maddeye göre; üye devletler ve Topluluk istihdam için özellikle; vasıflı, eğitilmiş ve intibak kabiliyetine sahip bir işgücü ve ekonomik değişime duyarlı emek piyasaları için koordineli bir strateji geliştirilmesi yönünde çalışacaktır. Amsterdam Antlaşması istihdam politikalarının Birlik düzeyinde oluşturulması açısından bir dönüm noktasıdır. İlk defa bu Antlaşma ile istihdam politikasının ortak bir görev olduğu belirtilmiştir.

#### Tablo 4. AIS'in Temel Ayakları

**İstihdam edilebilirlik** iş arayanların becerileriyle ilişkilidir. Eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim ve olumlu kariyer tavsiyesi, iş arayanların emek piyasasında istenilen becerilere ve uzmanlığa sahip olmalarını sağlamak için hükümetlerce kullanılacak olan araçlardır. Bu bağlamda hedeflenen, uygulamalı staj imkanını bütün genç nüfus için sağlamak, işsiz yetişkinler için ileri eğitim ve kariyer rehberliği yoluyla yeni bir başlangıç fırsatı sunmak, her beş işsiz insandan birini yeniden eğitim ve ileri eğitim alma fırsatına sahip kılmak, okuldan ayrılma oranını azaltmaktır. Üye ülke hükümetlerinin bu hedeflere ulaşabilmesi için, işveren ve işçi örgütlerinin, beceri kazanmaya yönelik staj, çıraklık, yeniden eğitim fırsatları ve diğer imkânların sayısını çoğaltacak antlaşmalara girmeleri gerekmektedir.

**Uyum gücü/intibak yeteneği** hem işletmeler hem de çalışanlar açısından önemlidir. Yeni teknolojiler ve değişen piyasa koşullarındaki değişime karşı, işletmelerin ve çalışanların bu değişime uyum sağlamaları kolaylaştırılmalıdır. Bunun için de sosyal ortaklar ile birlikte modern ve esnek çalışma organizasyonu için stratejiler geliştirmek, bugünkü çeşitli istihdam biçimlerinin yeni istihdam sözleşmesi tiplerini gerekli kıлып kıldıklarını araştırmak ve mümkün olan durumlarda bireysel ve şirket içi ileri eğitimi özendirmek üye ülkelerin sorumlulukları olarak tanımlanmaktadır.

**Girişimcilik** ekonomik büyüme ve istihdamı artırma hedeflerinin diğer bir boyutudur. AB ülkelerinin amacı, yeni işler yaratmak için yeni işletmeler kurulmasını ve serbest çalışmayı kolaylaştırmaktır. Bunun için, küçük ve orta boy işletmelerin kurulması önündeki engelleri belirlemek ve gereken değişiklikleri yapmak; özellikle düşük ücretli işçiler bakımından, işçilik üzerindeki vergi ve sigorta yükünü azaltmak; sosyal alanda, örneğin gönüllü ve kooperatif sektöründe, nasıl daha fazla istihdam yaratılabileceğini araştırmak gerekmektedir.

**Kadın ve erkekler için eşit fırsatlar**, AB istihdam stratejisinin konumuzla en fazla ilişkili ayağıdır. AB üyesi devletler, kadınların ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlamak ve engelli insanların emek piyasasına entegrasyonlarını iyileştirmekle sorumludur. Bunun için yapılması gerekenler;

- daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmesini ve geçmişte erkeklerin başat olduğu branşlara ve mesleklere giriş olanağına sahip olmasını sağlamaya yönelik tedbirler almak;
- kadınların çalışma hayatına girmelerini veya orada kalmalarını kolaylaştırmak için çocuklara ve yaşlılara hizmet veren bakım tesislerinin mevcudiyetini iyileştirmek;
- örneğin çocuk yetiştirmek için verilen bir aradan sonra, kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri tedricen kaldırmak;
- engelli insanların iş bulmada yaşadıkları güçlüklerle özel dikkat göstermektir.<sup>69</sup>

Bu temel ilkeler üzerinden her yıl işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yeni rehber ilkeler belirlenmektedir. Konsey, 19 Haziran 2007 tarihli kararıyla<sup>70</sup>, 2005 yılında belirlediği rehber ilkelerin 2007 için de geçerli olduğunu belirtmiştir. Buna göre, üye ülkeler, sosyal ortaklarla işbirliği içinde, politikalarını, tam istihdam, iş kalitesini ve üretkenliğini artırma, sosyal ve bölgesel uyumu güçlendirme

69 Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, 2000:9.

70 European Council, 19.01.2007.

ilkeleri çerçevesinde yürüteceklerdir<sup>71</sup>. Konsey, 2005/600/EC sayılı kararında, eşit fırsatların ve ayrımcılıkla mücadelenin gelişme için temel önemde olduğunu belirtmiştir. Buna göre, KEEA stratejisi ve kadın-erkek eşitliğinin teşvik edilmesi, gerçekleştirilecek tüm eylemlerde gözetilmelidir.

2002 yılı sonunda yapılan, AİS'in ilk beş yılının değerlendirilmesi sonucunda yukarıda sayılan dört eksenin yerine **üç temel amaç belirlenmiştir: tam istihdamın sağlanması; işte kalite ve verimliliğin artırılması; sosyal bütünleşmenin güçlendirilmesi**. Bu doğrultuda, 2002-2006 dönemi için özel hedefler ve rehber hazırlanmıştır. Bu hedeflerin arasında aşağıda tekrar vurgulanacağı gibi toplumsal cinsiyet eşitliği de yer almaktadır.

AİS'in yürürlüğe girdiği 1997 yılından 2006 yılına kadarki sürede, kadın istihdamında aşağıdaki tablodan da görülebileceği gibi bir artış söz konusudur.

**Tablo 5. AB'de Kadın İstihdamının Gelişimi (%)**

	1997	2006
<b>AB (27 ülke)</b>	51.4	57.3
<b>AB (25 ülke)</b>	51.1	57.6
<b>AB (15 ülke)</b>	50.8	58.7

Kaynak: Eurostat istatistikleri, 2006.

### 2.1.5.2. Lizbon Stratejisi

Lizbon Stratejisi Avrupa Konseyi tarafından Mart 2000 tarihinde kabul edilmiştir. Amacı, Avrupa için yeni bir ekonomik ve sosyal kalkınma stratejisi oluşturmaktır. Yeni bir strateji oluşturulmasını zorlayan etmenler küreselleşme, Avrupa'da hızla artan yaşlı nüfus oranı ve giderek hızlanan teknolojik gelişmeler olmuştur. Lizbon Stratejisi, bu etmenler karşısında Avrupa'yı güçlü ve dinamik bir topluluk yapabilmeyi hedeflemektedir. Temel fikir, Avrupa sosyal modelinin son gelişmelere uyarlanmasıdır. Lizbon Stratejisi'nde Avrupa sosyal modelinin son gelişmelere göre uyarlanması, aynı zamanda sosyal modelin ekonomik altyapısının da uyarlanması anlamına geldiği kabul edilmiştir. Bu nedenle, Lizbon Stratejisi, hızla değişen koşullara Avrupa sosyal modelinin ekonomik altyapısını uyarlayabilmek için bilgi ve yeniliğe odaklanmaktadır.

Lizbon Stratejisi'nin bir diğer özelliği de, direktifler ve topluluk programları gibi AB'nin 'geleneksel' araçlarının yanı sıra *açık koordinasyon yöntemi*<sup>72</sup> gibi yeni araçlar da kullanılmasıdır. Söz konusu yöntem öncelikle istihdam alanında uygulanmış, ardından eğitim, sosyal koruma ve sosyal içerme gibi başka alanlara da aktarılmıştır.

71 European Council, 12.07.2005.

72 Temeli Lüksemburg Zirvesi ile atılan ve Avrupa İstihdam Stratejisi ile desteklenen açık koordinasyon yöntemi, esas olarak Lizbon Stratejisi ile uygulamaya konulmuştur.

Lizbon Stratejisi'nin amacı, Avrupa'yı, dünyanın en dinamik ve rekabetçi, bilgi temelli ekonomisi haline getirmektir. Bileşenleri, sürdürülebilir bir ekonomik gelişme, daha etkin istihdam alanı ve daha kapsamlı bir sosyal bütünleşmedir. Bu amaca ulaşmak için, aşağıdaki çalışmaların yapılması hedeflenmiştir:

- bilgiye dayalı bir ekonomi ve topluma doğru gerçekleştirilecek dönüşüm için bu yönde daha iyi politikaların belirlenmesi ve uygulanması;
- yenilikçi ve rekabet edebilir bir ekonomi için yapısal reformlar gerçekleştirilmesi;
- Avrupa sosyal modelinin modernizasyonu, insanlara yatırım yapılması ve sosyal dışlanmayla mücadele edilmesi;
- uygun makro ekonomik politikalar uygulayarak, daha sağlıklı bir ekonomi ve büyüme sağlanması.

Görüldüğü gibi, 2000 yılındaki Lizbon Zirvesi'nde kabul edilen Lizbon Stratejisi de, sosyal bütünleşmeye göreceli olarak ağırlık verse de, AB'nin kuruluşundan beri temel hedefi olan daha güçlü bir ekonomi ve tam kapasiteli istihdam amaçlarını tekrarlamaktadır. Lizbon Stratejisi'yle, 2010 yılına kadar istihdamın %61'den %70'e, kadın istihdamının da %51'den %60'a çıkarılması hedeflenmiştir. Türkiye açısından bakılırsa, genel istihdam oranı %46'dır. Kadın istihdamı ise halihazırda %24 civarındadır ve son yıllarda bu oran etrafında sabitlendiği görülmektedir. Türkiye'nin de üyesi olduğu hedefleyen bir ülke olarak dikkate almak durumunda olduğu Lizbon Stratejisi çerçevesindeki bu hedefe, günümüze kadar bir kadın istihdamı eylem planı geliştirmede göz önünde bulundurulursa, iki yıl içinde nasıl ulaşacağı büyük bir soru işaretidir. AB üyesi ülkeler açısından bakıldığında, Danimarka, Hollanda, Almanya, Letonya, Litvanya, Kıbrıs, Avusturya, Portekiz, İsveç, Estonya, Slovenya, Birleşik Krallık ve Finlandiya 2006 tarihi itibarıyla %60 kadın istihdamı hedefine ulaşmış bulunmaktadır.<sup>73</sup> Aşağıdaki tablo, Türkiye'nin bu hedefler doğrultusunda ve diğer AB üyesi ülkelerle karşılaştırıldığında nerede durduğunu göstermektedir.

---

73 Eurostat istatistikleri, 2006.

**Tablo 6. Lizbon Hedefleri Doğrultusunda Türkiye-AB Karşılaştırması (%)**

	Türkiye	Lizbon Hedefi	AB-25	AB-27	AB (en yüksek)	AB (en düşük)
<b>İstihdam oranı</b>	46	70	63,9	63,4	75,9 (DK)	52,8 (PL)
<b>Erkek</b>	68,2		71,3	70,8	79,9 (NL)	58,9 (PL)
<b>Kadın</b>	23,8	60	56,5	56,2	71,9 (DK)	33,7 (MT)
<b>25-54 yaş</b>	54,2		77,3	77,1	84,5 (DK)	62,4 (MT)
<b>15-24 yaş (genç)</b>	31,3		36,8	35,9	65,2 (NL)	21,2 (MT)
<b>55-64 yaş (yaşlı)</b>	31	50	42,5	42,3	69,4 (SE)	27,2 (PL)
<b>Erkek (25-54)</b>	81,5	-	85,5	85,1	92,8 (LU)	75,7 (MT)
<b>Erkek (15-24)</b>	42,8	-	39,7	38,8	65,5 (NL)	21,2 (LT)
<b>Erkek (55-64)</b>	45,4	-	51,8	51,5	72,0 (SE)	35,9 (PL)
<b>Kadın (25-54)</b>	26,3		69,1	69,0	81,1 (SE,SI)	35,4 (MT)
<b>Kadın (15-24)</b>	20,3	-	33,9	32,9	64,9 (NL)	17,4 (LT)
<b>Kadın (55-64)</b>	17,1		33,7	33,5	66,7 (SE)	12,4 (MT)

Kaynak: Alber, 2007: 18.

Ülke kısaltmaları: DK-Danimarka, PL- Polonya, NL-Hollanda, MT- Malta, SE- İsveç, LU- Lüksemburg, SI- Slovenya

Cinsiyet rolleri açısından ise Türkiye'de, geleneksel iş bölümünün diğer ülkelere kıyasla daha yaygın olduğu açık bir biçimde görülmektedir.

**Tablo 7. Geleneksel İşbölümü Açısından Türkiye-AB Karşılaştırması**

Kadının/Erkeğin Pozisyonu	Ölçüm	Türkiye	AB-15	Yeni üye ülkeler-10	BG	RO
<b>Eve bağlı ekonomik statü</b>	Kadın (%)	67	21	6	4	21
<b>Her gün çocuk bakımına dahil olma</b>	Kadın (%)	72	38	41	31	42
<b>Her gün ev işine dahil olma</b>	Erkek (%)	18	39	46	39	63
<b>Ev işinde adil dağılımdan fazlasını yapan</b>	Kadın (%)	70	37	30	26	29

Kaynak: Alber, 2007: 19.

Ülke kısaltmaları: BG-Bulgaristan, RO-Romanya

Kadınların işgücü piyasasına girişi ve bu amaç için yapılandırılacak eşitlik politikaları, Lizbon Stratejisi çerçevesinde yine ekonomik büyüme ve tam istihdam noktasından hareket etmektedir. Lizbon Stratejisi'nde 2005 yılında yapılan revizyonla, büyüme ve istihdam meselesi merkeze oturtulmuştur<sup>74</sup>.

Bunların yanında, yaşam boyu öğrenmenin teşvik edilmesi, mesleki ayrımcılığın azaltılması, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması da Lizbon hedefleri içinde sayılmaktadır. İlk olarak 1974 tarihindeki Sosyal Eylem Programı'nda bahsi geçen aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması meselesi, bu konuda gerçek bir çözüm getirecek herhangi bir bağlayıcı düzenleme yapılamadan 2000 yılına kadar gelmiş ve kendine Lizbon Stratejisi'nde de hedefler arasında yer bulmuştur. Ancak, Lizbon Stratejisi'nin de üzerinden yedi yıl geçmesine rağmen, bu hedefi gerçekleştirmenin en büyük ve önemli aracı olacak bakım hizmetlerine dair bir direktif, EWL'nin bunca baskısına rağmen hâlâ çıkartılamamıştır.

### **Tablo 8. 1974 Tarihli Sosyal Eylem Programı'nda Kadınlara İlişkin Bölümler**

Tam kapasiteli ve daha etkin bir istihdam için ulaşılmaması gereken **hedefler için alınacak önlemler:**

...

- işe giriş; mesleki eğitim ve ilerleme; ücret de dahil olmak üzere çalışma koşulları bağlamında kadınlar ve erkekler arasında eşitliğe ulaşmayı amaçlayan eylemlerde bulunmak;
- aile ve çalışma yaşamı sorumlulukları arasında uyum sağlanabilmesini temin etmek.

Tam kapasiteli ve daha etkin bir istihdam için **öncelikli eylemler:**

...

- işe giriş; mesleki eğitim ve ilerleme; ücret de dahil olmak üzere çalışma koşulları bağlamında kadınlar ve erkekler arasında eşitliğe ulaşmayı amaçlayan eylemlerde bulunmak.

Lizbon Zirvesi'nin devamında 2002 yılında, çocuk bakım hizmetlerine ilişkin Avrupa standartlarının belirlendiği Barselona Zirvesi doğrultusunda, AİS'i değerlendirmek için ilk beş yıllık 'tam ölçekli bir etki değerlendirmesi' yapılmıştır. Bir üst başlıkta kısaca değinilen bu değerlendirme sonuçları çerçevesinde AİS 2003-2006 dönemi için yeniden yapılandırılmıştır. Yeni AİS'de daha somut göstergeler içeren on öncelik alanı ve rehberde belirlenen on özel hedeften altıncısı toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinedir. Bu başlığın altında, **kadın istihdamının artırılmasını sağlamak üzere çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi ve 2010 yılına kadar her üye ülkede 0-3 yaş arasındaki çocukların en az üçte birinin çocuk bakımevi hizmetlerinden yararlanması, 3 yaş üzerindeki çocuklar içinse bu oranın %90 olması hedeflenmektedir**<sup>75</sup>.

Bununla birlikte, Lizbon Stratejisi üzerinde AB düzeyindeki sivil hareketlerin eleştirileri devam etmektedir. Sosyal hedeflerin ekonomik hedefler içinde erime riski, başta Avrupa Sosyal Platformu olmak üzere, çeşitli AB kurumları tarafından tartışılmakta ve söz konusu riskin bertaraf edilmesi için çalışılmaktadır.<sup>76</sup>

74 European Commission, Temmuz 2007:3.

75 Kenar, 2007 ve Sayın, 2007:38.

76 Bu eleştiriler için bkz. Social Platform, 2006.

**Tablo 9. Lizbon Stratejisi'nin Kadın-Erkek Eşitliğine Yönelik 5 Stratejik Hedefi**

- kadınların, istihdama, bilime, yönetime ve bilişim teknolojisine erişimi için eşit şartlar sağlayarak tüm koşullara erişimini kolaylaştırmak yoluyla, ekonomik kaynakların daha adil bir şekilde bölüşülmesini sağlamak;
- kadınların eşit katılımını ve temsilini sağlamak,
- kadınların ve erkeklerin hak ve ödevlerinin dengeli dağılımını sağlamak (işte, boş zamanda, evde ve ailede, konut, kamu hizmetleri ve sosyal korunma konularında),
- eğitim, medya, kültür ve bilim yoluyla davranış ve zihniyet değişikliğini sağlamak,
- eşitlik önlemlerinin yaşama geçirilmesini sağlayacak mekanizmaları güçlendirmek ve yasa uygulayıcılarını eğitmek.

Lizbon Stratejisi'nin kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olarak belirlediği stratejik hedeflerinin, bağlayıcı düzenleme bulunmayan alanlara ilişkin olduğu görülmektedir. Örneğin, kadınların eşit katılım ve temsilini sağlamak konusunda bağlayıcı düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, Lizbon stratejisinin kadın-erkek eşitliğini kapsamlı bir şekilde gerçekleştirmek için önemli bir araç olduğu söylenebilir. Kadınların ve erkeklerin hak ve sorumluluklarının dağılımını değiştirmek, toplumdaki cinsiyet rollerini, cinsiyet hiyerarşisini ve cinsiyetçi işbölümünü değiştirmek anlamına gelir. Diğer bir deyişle, söz konusu madde ile eşitliği sağlayıcı yapısal değişiklikler hedeflenmektedir.

## **2.2. Türkiye'de Durum: AB ve Türkiye – 1999'da Başlayan Adaylık Dönemi ile Birlikte Gelişen Süreç, Kazanımlar, Eksiklikler**

### **2.2.1. Mevzuat Uyumunu Belirleyen, AB veya Türkiye Tarafından Hazırlanan Tek Taraflı Dokümanlarda Kadın Politikalarının Yeri**

AB'ye adaylık sürecinde hem AB hem de aday ülke tarafından tek taraflı bazı dokümanlar hazırlanmaktadır. Mevzuat uyumunu belirleyen söz konusu tek taraflı dokümanlar katılım ortaklığı belgeleri, ulusal programlar, ilerleme raporları ve strateji belgeleridir<sup>77</sup>.

*Katılım ortaklığı belgesi (KOB)*; 1997 yılından beri aday ülkelere AB müktesebatına uyum sürecinde yerine getirmeleri gereken yükümlülükler üzerine bir yol haritası sunmaktadır. Komisyon'un genişlemeye yönelik oluşturduğu sistemin en önemli aracı olan KOB, Türkiye'nin Kopenhag Kriterleri'ne uyumu ve Topluluk mevzuatını üstlenmesi için gerekli çalışmaları tamamlamasına yönelik kısa ve orta vadeli hedefleri (öncelik alanlarını) ortaya koymaktadır. Bu konulardaki gelişmeler ilerleme

<sup>77</sup> Katılım ortaklığı belgeleri, ilerleme raporları ve strateji belgeleri Avrupa Komisyonu, ulusal programlar ise aday ülke tarafından hazırlanmaktadır.



raporlarında değerlendirilmekte ve izlenmektedir. KOB'lar aynı zamanda, adaylık sürecinde olan ülkelere AB fonlarından sağlanacak katılım öncesi yardımın programlanması için de temel oluşturmaktadır. KOB'lar aday ülkelerin tam üyeliğine kadar geçerliliğini korumakta, ancak adayların gösterdiği ilerlemelere göre, gerektiği takdirde, Komisyon tarafından yenilenmektedir. Komisyon'un Türkiye için kabul ettiği ilk KOB, 8 Mart 2001 tarihidir. Bundan sonra hazırlanan diğer üç KOB'un tarihleri ise sırasıyla şöyledir: 14 Nisan 2003; 23 Ocak 2006; 18 Şubat 2008.

Aday ülkeler, KOB'da ele alınan kısa ve orta vadeli hedeflerin yerine getirilmesi ve Topluluk müktesebatına uyumun sağlanması için kendi *ulusal programlarını* hazırlarlar. Böylece, söz konusu hedefleri yerine getirmeye yönelik bir takvim ile gerekli insan kaynaklarını ve mali kaynakları belirleyerek açıklarlar. Adaylık sürecinde ulusal programlar, gösterilen gelişme ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçlar kapsamında gözden geçirilerek yenilenirler. Türkiye için ilk KOB'un 8 Mart 2001 tarihinde yayımlanmasının ardından, AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı 19 Mart 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmıştır. KOB ve bunu tamamlayan ulusal programlar dinamik yapıdadır ve Komisyon'un her yıl sonunda aday ülkelerle ilgili olarak hazırladığı ilerleme raporuna ve yerine getirilen uyum çalışmalarına göre güncellenebilmektedir. Bu doğrultuda, 14 Temmuz 2003 tarihinde açıklanan gözden geçirilmiş KOB doğrultusunda revize edilmiş Türkiye Ulusal Programı, 24 Temmuz 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Avrupa Komisyonu, üyeliğe hazırlanan aday ülkelerin, bu süreçte Kopenhag Kriterleri'ni<sup>78</sup> yerine getirmeleri açısından gösterdikleri gelişmeleri düzenli olarak raporlaştırmakta ve *ilerleme raporu*<sup>79</sup> olarak bilinen bu belgeleri Kasım ayında aday ülkelere, Aralık ayında da AB zirvesine sunmaktadır. Bu belgeler, aday ülke ile katılım müzakerelerinin başlatılması ve aday ülkenin üyeliğine karar verilmesi konularında kilit rol oynamaktadır. İlerleme raporlarının hazırlanması aşamasında Komisyon, aday ülkelerin adaylık süreçlerine ilişkin verdikleri bilgilerden, AP raporlarından<sup>80</sup> ve kararlarından, uluslararası örgütlerin ve sivil toplum örgütlerinin değerlendirmelerinden yararlanmaktadır.

---

78 22 Haziran 1993 tarihinde yapılan Kopenhag Zirvesi'nde, Avrupa Konseyi, AB'nin genişlemesinin merkezi Doğu Avrupa ülkelerini kapsayacağını kabul etmiş ve aynı zamanda adaylık için başvuruda bulunan ülkelerin tam üyeliğe kabul edilmeden önce karşılaması gereken kriterleri de belirlemiştir. Bu kriterler siyasi, ekonomik ve topluluk mevzuatının benimsenmesi olmak üzere üç grupta toplanmıştır. Siyasi kriter; demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları ve azınlıklara saygı gösterilmesini ve korunmasını garanti eden kurumların varlığıdır. Ekonomik kriter; işleyen bir pazar ekonomisinin varlığının yanı sıra Birlik içindeki piyasa güçleri ve rekabet baskısına karşı koyma kapasitesine sahip olunmasıdır. Topluluk mevzuatının benimsenmesi; siyasi, ekonomik ve parasal birliğin amaçlarına uyma dâhil olmak üzere üyelik yükümlülüklerini üstlenme kabiliyetine sahip olunmasıdır.

79 İlerleme raporlarıyla birlikte her yıl bir de strateji belgesi yayımlanmaktadır.

80 Avrupa Parlamentosu Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu Üyesi Emine Bozkurt'un raportörlüğünde Türkiye'de kadınların sosyal, ekonomik ve politik hayattaki rollerine ilişkin olarak hazırlanan 2005 ve 2007 tarihli raporlar da söz konusu belgeler arasındadır.

### 2.2.1.1. Kadın-erkek eşitliği açısından KOB'ların değerlendirilmesi<sup>81</sup>:

Bugüne kadar Türkiye için hazırlanmış üç KOB'a bakıldığında, kadın-erkek eşitliğinin giderek önem verilen öncelikli alanlardan biri haline geldiği görülür. *2001 tarihli KOB*, kadınlara karşı ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması ve kadın-erkek arasında eşit muamelenin sağlanmasını, Sosyal Politika ve İstihdam başlığı altında, orta vadeli öncelikler arasında sıralamıştır.

*2003 tarihli KOB*, kısa vadede yapılması gerekenler arasında, Sosyal Politika ve İstihdam başlığı altında, kadın ve erkek arasında eşit muamele alanındaki AB müktesebatının iç hukuka aktarılması için bir program yapılmasından bahsetmektedir. Orta vadeli öncelikler arasında ise, yine sosyal politika ve istihdam başlığı altında, kadın-erkek arasında eşit muamele ile ayrımcılıkla mücadele alanlarındaki AB müktesebatının iç hukuka aktarılması ve uygulanması gereği belirtilmektedir. **2003 tarihli KOB, her ne kadar, kısa vadeli öncelikler arasında kadın-erkek eşitliğinden bahsetmişse de bu konuda yapılacak düzenlemeleri yine orta vadeli öncelikler arasına koymuştur.**

*2006 tarihli KOB*<sup>82</sup>, ise kadın-erkek eşitliğine dair yapılması gerekenleri kısa vadeli öncelikler arasında, Ekonomik ve Sosyal Haklar başlığı altında, kadın haklarına ilişkin ayrı bir altbaşlık açarak sıralamaktadır. Bu kapsamda; özellikle yeni Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve Ailenin Korunmasına İlişkin Kanun başta olmak üzere, kadın haklarına ilişkin mevzuatın uygulamaya geçirilmesi; namus adına işlenen suçlar dahil, kadına karşı her tür şiddete yönelik önlemlerin takibi, bunun için mevzuata uygun olarak hakim ve yargıçlar, kolluk kuvvetleri, belediyeler ve sorumlu kurumlar için özel ihtisas eğitimlerinin sağlanması ve şiddete maruz kalma riski olan kadınlar için sığınma evlerinin kurulması; eğitim, iş piyasası, siyasal ve sosyal yaşama katılım dahil, kadının toplumdaki konumunun geliştirilmesi ve bu hedeflerin yerine getirilmesini sağlamak için kadın örgütlerinin gelişmesinin desteklenmesi gereği üzerinde durulmaktadır. **2006 tarihli KOB'da kadın haklarına hem daha geniş yer verilmiş olması hem de kapsamının daha geniş tutulmuş olmasında, Türkiye'deki kadın örgütlerinin kendi gündemlerini AB'nin gündemine taşıyabilmiş olmasının payı da vardır.** KOB'da, hedeflerin yerine getirilmesinde kadın örgütlerinin rolünün altının çizilmesi bunu net bir şekilde göstermektedir<sup>83</sup>.

*2008 tarihli KOB*, (Kasım 2007 tarihinde Komisyon tarafından sunulmuş ve 18 Şubat 2008 tarihinde onaylanmıştır) kısa vadede yapılması gerekenleri, Ekonomik ve Sosyal Haklar başlığı altında, Kadın Hakları alt başlığında, 2006 tarihli KOB'a benzer içerikle tekrarlamaktadır. Ayrıca, orta vadeli öncelikler arasında, Ekonomik Kriterler başlığı altında, genç nesil ve kadınlara özel önem atfedilerek eğitim ve sağlık alanındaki genel seviyenin iyileştirilmesine devam edilmesi belirtilmektedir.

81 Bu bölümdeki açıklamaların dayandırıldığı makale için bkz. Acuner, İşat, 2005.

82 Komisyon tarafından 9 Kasım 2005 tarihinde sunulmuştur. Bu nedenle 2005 tarihli KOB olarak da isimlendirilmektedir.

83 bkz. bölüm 2.2.2. Reform Paketleri - Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu'nda Değişiklikler ve Kadın Hareketinin Etkisi.

### **2.2.1.2. Kadın-erkek eşitliği açısından ulusal programların değerlendirilmesi**

Bakanlar Kurulu kararına göre Ulusal Program, Türkiye'nin AB'ye tam üyelik süreci içinde kısa ve orta vadede gerçekleştirmeyi öngördüğü çalışmaları kapsamaktadır ve ulusal programın uygulanmasına ilişkin koordinasyon görevi Avrupa Birliği Genel Sekreterliği'ne (ABGS) bırakılmıştır. İlk Ulusal Program 2001 yılında hazırlanmıştır ve bu programda Sosyal Politikalar ve İstihdam başlığı altında iş güvencesine ilişkin yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi; ücretli doğum izinleri ile ebeveyn iznine ilişkin yasal düzenlemelerin tamamlanması; aile reisi kavramının Medeni Kanun'dan çıkarılması; sosyal güvenlik açısından eşitlikçi düzenlemelerin yapılması ve cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat yükünün işverene bırakılmasına ilişkin yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi hedefleri sıralanmıştır. 2001 Ulusal Programı'nda Anayasa'ya ilişkin değişiklikler de yer almıştır. Bu konunun daha detaylı değerlendirmesi '2.2.2.2. Anayasa' başlığı altında yapılmaktadır.

2003 yılında hazırlanan Ulusal Program'da ise çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ile ilgili AB müktesebatının uyumlaştırılması yer almıştır ve bu başlıklar içinde eşit muamele ilkesi; eşit değerde işe eşit ücret ilkesi; ispat yükü ve ebeveyn izni yer almıştır. Tamamlanma tarihi olarak 2004 yılının 3. çeyreği gösterilmiş olsa da, örneğin, ebeveyn izni ile ilgili düzenleme henüz Türk hukukuna aktarılmamıştır. Bununla birlikte, ayrımcılık yapmama ile ilgili AB müktesebatında, 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Direktif ile cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yapılması yasaklanmış olmasına rağmen, bu düzenleme Türk ulusal mevzuatına aktarılırken cinsel yönelim kapsam dışı bırakılmıştır.

Ulusal programlardaki kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ile ilgili AB müktesebatına uyum hedefleri konusunda belirli tarihler saptanmış olmasına rağmen, bazılarının söz konusu tarihlerde gerçekleştirilmediği, bazılarının ise kısmi olarak gerçekleştirilmiş olduğu saptanmıştır. Bu konu, '2.3. Çalışma Yaşamı: İş Kanunu ve İlgili Diğer Mevzuatta AB Eşit Muamele Direktifleri ile Karşılaştırmalı Olarak Uyumlaştırma' başlıklı bölümde ele alınmaktadır.

### **2.2.1.3. Kadın-erkek eşitliği açısından ilerleme raporlarının değerlendirilmesi**

Türkiye için ilk İlerleme Raporu 1998 yılında, Türkiye henüz AB'ye tam adaylık statüsüne geçmeden önce yayımlanmıştır<sup>84</sup> ve Türkiye'nin 1999 yılında Helsinki Zirvesi'nde aday ülke olarak ilan edilmesinden itibaren AB müktesebatına uyum çalışmaları başlamıştır. Kasım 2000'de yayımlanan İlerleme Raporu Türkiye tam adaylık statüsüne geçtikten sonra hazırlanan ilk ilerleme raporu olması açısından önemlidir. Bu raporda yer alan değerlendirmeler ışığında 2001 yılında ilk KOB oluşturulmuştur. İlerleme raporları, siyasi kriterler, ekonomik kriterler ve Topluluk mevzuatının benimsenmesi doğrultusunda, adaylık sürecinin ve bu süreçteki gelişmelerin değerlendirmesini yapmaktadır. Siyasi kriterler kapsamında yer alan kadın-erkek eşitliğini sağlama hedefi, müzakerelerin başlaması için ön koşul olarak tanımlanmıştır. An-

84 Haziran 1998 tarihli Cardiff Zirvesi'nde Komisyon'un Türkiye hakkında, Türkiye-AT Ortaklık Antlaşması'nın 28. maddesi ve Aralık 1997 tarihli Lüksemburg Zirvesi sonuçlarına dayanan bir rapor sunacağı açıklanmıştır. Cardiff Zirvesi'nde alınan karar uyarınca Türkiye de diğer adayların dahil olduğu rapor sistemine eklenmiştir ve Türkiye'nin Kopenhag Kriterleri bakımından performansını inceleyen ilk ilerleme raporu 1998 tarihinde yayımlanmıştır.

cak, Komisyon tarafından aday ülkelere sunulan bu KOB'larda kadın-erkek eşitliği, orta vadeli hedefler arasında yer almaktadır. Ayrıca, yakın zamanda yapılan bir araştırma, ilerleme raporlarında kadınlarla ilgili konularda yapılan belirlemelerin, raporların genelinde diğer başlıklara ilişkin yapılan belirlemelere oranla çok az yer tuttuğunu ortaya koymaktadır. Aşağıdaki tablo, Türkiye'nin henüz yapması gereken birçok düzenleme ve gerçekleştirmesi gereken birçok eylem olmasına rağmen ilerleme raporlarında kadınlarla ilgili konulara, raporlardaki diğer başlıklara kıyasla daha az yer verildiğini göstermektedir.

**Tablo 10. İlerleme Raporlarında Kadın Konusuna Yapılan Referanslar**

AB İlerleme Raporu	Raporun uzunluğu (kelime sayısı)	"Kadın" ve "Toplumsal Cinsiyet" kelimelerinin kaç kez kullanıldığı	Ağırlık (referans başına düşen kelime sayısı)
1998	24.975	9	2.775
1999	21.256	8	2.657
2000	36.880	13	2.837
2001	52.763	16	3.298
2002	73.357	36	2.038
2003	69.221	33	2.098
2004	82.861	68	1.219
2005	77.524	69	1.214
2006	38.970	34	1.146

Kaynak: Sunay, Naz, 2007:69.

İlerleme raporlarında kadın-erkek eşitliğine ilişkin ne gibi değerlendirmeler olduğunu bilmek, Türkiye'deki kadın örgütlerinin gerçekleştireceği savunuculuk çalışmaları açısından önemli olacaktır. Zira ilerleme raporlarında Komisyon tarafından yapılan değerlendirmeleri, hükümetlerin bu konularda gerekli yasa değişikliklerini yapmalarını ve gereken eylemlerde bulunmalarını sağlamak amacıyla yapılacak çalışmalarda güçlü birer dayanak olarak kullanabilirler. Ayrıca, Türkiye'de kadın-erkek eşitliğine dair ilerleme raporlarında yer alan eksiklikler de, kadın örgütlerinin AB düzeyinde yaptıkları lobi faaliyetlerinde<sup>85</sup>, Komisyon'a kadın-erkek eşitliği politikalarına gereken önemi vermesi ve Türkiye'deki durumu dikkatle izlemesi yönünde yapılacak çağrılarda önemli hareket noktaları olabilir. Bu doğrultuda, kadınların ilerleme raporlarının içeriğine müdahil olmaları/olmalarının sağlanması büyük önem taşımaktadır. **Kadınlar, ilerleme raporları aracılığıyla, hem Türkiye Cumhuriyeti hükümetlerinin eşitlik politikalarına bakış açısını olumlu bir şekilde etkileyebilir hem de Türkiye'de bir AB ve kadın politikasının oluşmasına zemin sağlayabilirler.**

85 Türkiye'deki kadın örgütleri, oluşturdukları koordinasyon ile Avrupa Kadın Lobisi'ne (EWL) üye olmuş ve çalışmalarını Avrupa düzeyine taşımışlardır. Bu, Türkiye'deki kadın hareketlerinin AB düzeyindeki politika süreçlerine müdahil olması konusunda önemli bir adımdır. Bu konuda daha fazla bilgi için bu raporun ilerleyen bölümlerine bakınız: 2.5 AB ve Türkiye Düzeyinde Kurumsal İşbirliği: Örgütlenme ve Kazanımlar.

**Tablo 11. 1998 Tarihli İlerleme Raporu<sup>86</sup>**

<b>Olumlu İfadeler</b>	<b>Eleştiriler</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>14 Ocak 1998 tarihinde onaylanan ve 17 Ocak 1998 tarihinde 23233 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4820 sayılı Ailenin Korunması Kanunu ile eşlerin birbirine kötü muamelesi yasaklanmıştır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Henüz, Türk Medeni Kanunu Türkiye tarafından 1985 yılında onaylanan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ile uyumlaştırılmamıştır.<sup>87</sup></li><li>Medeni Kanun'da, kadına karşı aile içi şiddet konusunda özel hükümler bulunmamakta, bunun yerine genel hükümler kullanılmaktadır.</li><li>"Sosyal Politika ve İstihdam" başlığı altında, mevcut bilgilere dayanılarak Türkiye'nin sağlık, sosyal güvenlik, işgücü ve fırsat eşitliği mevzuatının Topluluk müktesebatına uyum derecesini saptamak zordur.</li></ul>

**Tablo 12. 1999 Tarihli İlerleme Raporu<sup>88</sup>**

<b>Olumlu İfadeler</b>	<b>Eleştiriler</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>CEDAW'a konan çekinceler, 1999 yılının Temmuz ayında kaldırılmıştır.<sup>89</sup></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Sağlık, sosyal güvenlik, işgücü ve fırsat eşitliği alanında Türk mevzuatının müktesebat ile uyumlaşma derecesi sınırlıdır.</li></ul>

86 Avrupa Komisyonu, 1998.

87 AB uyum süreci kapsamında, 4721 sayılı Yeni Türk Medeni Kanunu, 22 Kasım 2001 tarihinde kabul edilmiş ve 8 Aralık 2001 tarihinde 24607 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 1998 tarihli İlerleme Raporu'nda Medeni Kanun çerçevesinde belirlenen eksiklikler, Yeni Türk Medeni Kanunu'nun kabul edilmesiyle giderilmiştir. Yeni Türk Medeni Kanunu ile kadın-erkek eşitliği açısından yapılan değişiklikler 2.2.2 Reform Paketleri – Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu'nda değişiklikler ve kadın hareketinin etkisi başlığı altında ele alınmaktadır. Burada belirtilmek istenen nokta, 1998 tarihli İlerleme Raporu'nun Medeni Kanun ifadesini kullanarak Eski Türk Medeni Kanunu'na atıfta bulunmuş olmasıdır.

88 Avrupa Komisyonu, 1999.

89 Söz konusu çekincelerin kaldırılması Türk Medeni Kanunu'nun değiştirilmesiyle paralel işleyen bir süreçtir. Bkz. Bölüm 2.2.2. Reform Paketleri – Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu'nda Değişiklikler ve Kadın Hareketinin Etkisi.

**Tablo 13. 2000 Tarihli İlerleme Raporu<sup>90</sup>**

<b>Olumlu İfadeler</b>	<b>Eleştiriler</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Kadın STK'larının katkılarıyla, Medeni Kanun'da değişiklikler hazırlanmıştır ve halen parlamentoda müzakere edilmektedir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Fırsat eşitliği açısından kadın-erkek eşitsizliği halen büyük sorundur.</li><li>Başta Türkiye'nin doğusu olmak üzere, <b>kızlar için okullaşma oranı düşüktür ve okumaz yazmazlık oranı kadınlar için %25, erkekler için %6'dır.</b> Kadınların eğitim durumunu iyileştirmek için daha çok çalışma gereği vardır.</li><li>Eşit muamele açısından AB müktesebatı ile uyum henüz sağlanmamıştır.</li><li>Medeni Kanun ile ilgili olarak, erkekler ve kadınlar arasında belli ölçüde ayrımcılık (özellikle aileye ve kadınların çalışma yaşamına ilişkin) devam etmektedir.</li><li>Töre cinayetleri dâhil, aile içinde kadınlara karşı şiddet sorunu hâlâ ciddi bir kaygı konusudur.</li><li>Kadınlar için kentsel istihdamı artıracak eylemlerin tasarlanması gerekmektedir.</li><li>İşsizlik oranları yüksektir.</li><li>Toplam istihdamın yarısı kayıt dışı sektördedir.</li><li>Türkiye'nin aktif emek piyasası politikaları geliştirmeye başlaması gereklidir.</li></ul>

**Tablo 14. 2001 Tarihli İlerleme Raporu<sup>91</sup>**

<b>Olumlu İfadeler</b>	<b>Eleştiriler</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>Anayasa Reform Paketi bir takım değişiklikler sunmuştur ve bunlardan biri de güçlendirilmiş kadın-erkek eşitliği yönündedir.</li><li>Medeni Kanun'da yapılması tasarlanan değişiklikler olumludur. Yeni Medeni Kanun'un kabulünün ardından, bunları izleyen yeni adımların atılması gerekmektedir.</li><li>Analık iznine yönelik çalışmalar başlamıştır.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Namus cinayetleri de dâhil olmak üzere, aile içinde kadına karşı şiddet sorunu hâlâ kaygı verici boyutlardadır ve bu tür cinayetleri işleyenlerin cezalarında indirimle gidilmesini sağlayan hükümler hâlâ uygulanmaktadır.</li><li>Ayrımcılıkla mücadele konusunda yeni bir ilerleme kaydedilmemiştir.</li><li>Kadın-erkek arasında eşit muamele konusunda, Türkiye, müktesebata uyum çabalarına hız vermelidir.</li></ul>

90 Avrupa Komisyonu, 2000. Bu İlerleme Raporu, Türkiye AB adaylık statüsüne geçtikten sonra yayımlanan ilk ilerleme raporudur.

91 Avrupa Komisyonu, 2001.

**Tablo 15. 2002 Tarihli İlerleme Raporu<sup>92</sup>**

Olumlu İfadeler	Eleştiriler
<ul style="list-style-type: none"><li>• 22 Kasım 2001 tarihinde kabul edilen ve 8 Aralık 2001 tarihinde 24607 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4721 sayılı Yeni Türk Medeni Kanunu ile getirilen değişiklikler ile olumlu bir ilerleme kaydedilmiştir.</li><li>• Ağustos 2002'de kabul edilen İş Güvencesi Yasası'nın ispat yüküne dair bir hüküm içermesi olumlu bir adımdır, ancak söz konusu yasa ile ayrımcılık alanında sınırlı bir ilerleme kaydedilmiştir.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yeni Medeni Kanun ile getirilen 'evlilik süresince edinilen mallara ortak katılım rejimi', Kanun'un uygulamaya girmesinden sonraki evliliklere uygulanmaktadır.</li><li>• Kadın ve erkekler eşit işe eşit ücret almamaktadır.</li><li>• <b>Siyasi katılım ve temsil açısından kadın oranları son derece düşüktür.</b></li><li>• Namus cinayetlerine ceza indirimi verilmeye devam edilmektedir.</li><li>• Çalışma hayatında kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesine ilişkin olarak, müktesebata uyum sağlanması yönünde sınırlı ilerleme kaydedilmiştir.</li><li>• İşsizlik oranları yüksektir ve istihdam oranı özellikle kadınlar için düşüktür.</li><li>• Belirli işlere girmede söz konusu olan cinsiyete dayalı mevcut sınırlamaların kaldırılması ve kadın-erkek eşitliği alanında ilgili Toplum mevzuatına uyum için ilave adımlar atılması gerekmektedir.</li><li>• İşe girme, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşulları bakımından toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekmektedir.</li></ul>

92 Avrupa Komisyonu, 2002.

**Tablo 16. 2003 Tarihli İlerleme Raporu<sup>93</sup>**

<b>Olumlu İfadeler</b>	<b>Eleştiriler</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 26 Eylül 2004 tarihinde kabul edilen ve 12 Ekim 2004 tarihinde 25611 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu'nda namus cinayetlerine ceza indirimi öngören maddenin yer alması önemli bir gelişmedir.</li><li>• 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen ve 10 Haziran 2003 tarihinde 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4857 sayılı İş Kanunu'nda eşit davranma ilkesi benimsenmiştir.</li><li>• İş-KUR'un kuruluş yasasının çıkarılması olumlu bir gelişmedir.</li><li>• <b>Mart 2003'te hükümette ilk defa bir kadın bakanlığına yer verilmiştir</b> (bu bilgi doğru değildir, açıklaması aşağıda yapılmıştır).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kadın nüfusunun yarıdan fazlası aile içi fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalmaktadır.</li><li>• Yeni Türk Ceza Kanunu'nun "ağır tahrik" altında işlenen suçlara ilişkin 51. maddesinin daha genel nitelikteki hükümlerinin halen geleneksel anlamda "namus" nedeniyle işlenmiş suçlara uygulanmasının yolu açık bırakılmıştır.</li><li>• İş Kanunu'nda yapılan değişikliklere rağmen istihdamda ayrımcılığın etkili bir şekilde önlenmesi henüz teminat altına alınmamıştır.</li><li>• Yeni İş Kanunu ile çalışma süresi, kısmi ve belirli süreli çalışma, toplu işçi çıkarma ve işverenin iflası halinde işçilerin korunması gibi alanlarda sağlanan gelişme kısmidir.</li><li>• Yeni İş Kanunu'nun ispat yükümlülüğü, eşit ücret ve istihdamda eşit muamele konusundaki hükümleri AB direktifleri ile kısmen uyumludur.</li><li>• AB mevzuatında düzenlendiği biçimiyle, toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi için daha fazla çaba gösterilmesi gerekmektedir.</li><li>• Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışan kadınların analık açısından korunma hakkını düzenleyen 8. maddesini henüz tam olarak kabul etmemiştir.</li><li>• 4721 sayılı Medeni Kanun'un evlilik sırasında edinilmiş mallara katılmaya imkan veren hükümlerinin uygulanması oldukça sınırlıdır.</li><li>• <b>Kadınların karar alma mekanizmalarında katılım ve temsili düşüktür.</b></li><li>• Sosyal politika ve istihdam alanında bazı adımlar atılmış olmakla birlikte bunların AB müktesebatıyla tam uyumu sağlanamamıştır.</li><li>• İş-KUR'un kuruluş yasası çıkarılmış olmasına rağmen, yeterli mali kaynaklarının olmaması, aktif emek piyasası girişimlerini engelleyici bir unsurdur. İş-KUR'un kapasitesinin geliştirilmesi gerekmektedir.</li></ul>

Söz konusu raporda Mart 2003'te hükümette ilk defa bir kadın bakanlığına yer verildiği belirtilmiştir. **Oysa Türkiye'de 1991 yılından bu yana, Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı bulunmaktadır.** Bu, önemli bir hata olmakla birlikte Komisyon'a verilen bilgilerle de doğrudan ilintilidir. Dolayısıyla Komisyon'un, ilerleme raporlarını hazırlama sürecinde doğru bilgilere ulaşabilmesi ve STK'larla sürdürmekte olduğu iletişimi daha da güçlendirmesi, bu türlü maddi hataların tekrarlanmamasına yardımcı olacaktır.<sup>94</sup>

93 Avrupa Komisyonu, 2003.

94 Acuner, İşat, 2005.



**Tablo 17. 2004 Tarihli İlerleme Raporu<sup>95</sup>**

Olumlu İfadeler	Eleştiriler
<ul style="list-style-type: none"><li>• Anayasanın 10. maddesinin değişmesi olumlu bir ilerlemedir.</li><li>• Yeni Türk Ceza Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ve kamu sektöründe işe almada cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklayan Başbakanlık Genelgesi'nin çıkarılmış olması olumludur.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kadına karşı şiddet ve ayrımcılık ciddi bir sorun olarak devam etmektedir.</li><li>• Birçok kadın aile içinde çeşitli fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalmaktadır ve bu şiddet biçimleri arasında cinsel taciz, zorla ve genellikle erken yaşta evlendirme, gayri resmi dini nikah, birden çok evlilik, kadın ticareti ve namus cinayetleri yer almaktadır.</li><li>• <b>Eğitimsizlik ve düşük okuryazarlık oranı nedeniyle kadınlar ayrımcı uygulamalardan etkilenmeye devam etmektedir. Ders kitaplarında kadınlar konusunda yer alan ifadeler bu ayrımcılığı güçlendirmektedir.</b></li><li>• Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışan kadınların analık açısından korunmasını öngören 8. maddesi Türkiye tarafından henüz kabul edilmemiştir.</li><li>• İstihdamda eşit muamele ilkesini içeren Yeni İş Kanunu 2003 yılında kabul edilmiş olmasına rağmen Türkiye'de hâlâ ırk ve etnik köken, din veya inanç, yaş, cinsel eğilim ve engelli olma gibi yasak olan gerekçelerle yapılan ayrımcılığa karşı mücadele konusunda mevzuata ihtiyaç bulunmaktadır.</li><li>• Kadınların, toplumda eşit bir konuma kavuşmalarının sağlanması için çabaların sürdürülmesi gerekmektedir.</li><li>• Özellikle ebeveyn izni, eşit ücret, istihdama eşit erişim, ispat yükü ve mesleki sosyal güvenlik programlarında eşit muamele konularında daha fazla uyumlaştırma yapılmalıdır.</li><li>• 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı, halihazırda dışarıda bırakılmış sektörleri ve işletmeleri içerecek şekilde genişletilmelidir.</li><li>• Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün kuruluş kanununun kabul edilmesi gerekmektedir.</li></ul>

95 Avrupa Komisyonu, 2004.

**Tablo 18. 2005 Tarihli İlerleme Raporu<sup>96</sup>**

Olumlu İfadeler	Eleştiriler
<ul style="list-style-type: none"><li>• Töre Cinayetleri ve Şiddet Komisyonu adıyla TBMM bünyesinde bir komisyon oluşturulmuş olması önemlidir.</li><li>• <b>Ders kitaplarındaki ayrımcı öğeler kitaplardan çıkartılmaya başlanmıştır.</b></li><li>• Kurumsal kapasitenin arttırımı bakımından, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün teşkilat yasasının en sonunda yürürlüğe girmiş olması olumlu bir gelişmedir.</li><li>• <b>Mecliste, Cinsiyet Eşitliği Komisyonu kurulmuştur</b> (bu bilgi doğru değildir, aşağıda açıklanmıştır).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Töre Cinayetleri ve Şiddet Komisyonu'nun mevzuat denetiminde herhangi bir rolünün olmaması ve imkanlarının kısıtlılığı, etkisinin sınırlı olmasına neden olmaktadır.</li><li>• Ayrımcılıkla mücadele kapsamında, istihdamda ayrımcılığın etkili bir biçimde yasaklanmasını güvence altına almayı amaçlayan ilave mevzuatın kabulü konusunda hiçbir gelişme kaydedilmemiştir.</li><li>• 6 Mart 2005 tarihinde Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla yapılan mitingde polis aşırı güç kullanmıştır ve kolluk kuvvetlerinin aşırı güç kullanımının engellenmesi amacıyla Ağustos 2004 tarihinde çıkartılmış bulunan Genelge'nin uygulanması ilden ile farklılıklar göstermektedir.</li><li>• Aile içi şiddet; namus cinayetleri; <b>kadınlar arasında yüksek okumaz yazmazlık oranı; Parlamento ve yerel yönetimlerde kadınların temsili-nin çok sınırlı kalması</b> ve işgücü piyasasına kadınların katılımının düşük olması, Türkiye'deki kadınlar açısından <b>endişe yaratmaya devam eden konulardır.</b></li><li>• 4320 sayılı Ailenin Korunması Yasası da dahil olmak üzere, mevcut yasal reformların uygulaması yetersiz kalmaktadır.</li><li>• Kadına yönelik şiddetin çeşitli halleri halen yoğun bir biçimde devam etmektedir ve bu konudaki istatistik eksikliği sorunun çözümünü zorlaştırmaktadır.</li><li>• Kadın sığınma evlerinin artmasına ilişkin acil ihtiyaç halen sürmektedir.</li><li>• <b>Eğitimsizlik ve yüksek okumaz yazmazlık oranları nedeniyle kadınlar, ayrımcı uygulamalardan etkilenmeye devam etmektedir.</b></li><li>• <b>Ders kitaplarındaki ayrımcı öğelerin çıkartılmaya başlanmış olmasına rağmen, gözden geçirilmiş bu kitaplar henüz kullanılmaya başlanmamıştır.</b></li><li>• İş gücü piyasasında kadınların oranı halen düşüktür ve birçok kadın kayıtdışı sektörde, sosyal güvenlikten yoksun bir biçimde çalışmaktadır.</li><li>• Avrupa Sosyal Şartı'nın, çalışan kadınların annelik izinleriyle ilgili 8. maddesi henüz kabul edilmemiştir.</li><li>• Özellikle ebeveyn izni, eşit ücret, istihdama erişim, ispat yükümlülüğü, kanuni ve mesleki sosyal güvenlik alanlarında AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin direktiflerinin iç hukuka tam olarak aktarılması konusunda daha fazla uyuma ihtiyaç bulunmaktadır.</li><li>• Eşit muamele ilkesinin uygulanması için çalışan derneklerin, AB mevzuatında öngörüldüğü şekilde, şikayetçi adına veya şikayetçiye destek olarak, hukuki ve idari süreçlere katılımına imkan tanınması gerekmektedir.</li><li>• AB mevzuatının öngördüğü Eşitlik Kurumu hâlâ kurulmamıştır.</li><li>• Sosyal diyalog, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında çok az ilerleme kaydedilmiştir. Türkiye'nin cinsiyet eşitliğine ve ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin mevzuat ve uygulamalarını acilen iyileştirmesi gerekmektedir.</li></ul>

96 Avrupa Komisyonu, 2005.

2005 İlerleme Raporu'nda, Meclis'te Cinsiyet Eşitliği Komisyonu kurulduğuna dair bir bilgi yer almıştır ve olumlu bir gelişme olduğu vurgulanmıştır. **Ancak söz konusu komisyon yıllardır başta KA-DER olmak üzere tüm kadın örgütlerinin talebi olmakla birlikte henüz kurulmamıştır.** Bu konuda önceki hükümetler zamanında yapılan teklifler de TBMM Anayasa Komisyonu'na kadar gelmiş ancak daha sonra kadük olmuştur. Bu komisyonun hâlihazırda kurulmuş olduğuna ilişkin bilginin 2005 İlerleme Raporu'nda yer alması muhtemelen Komisyon görevlilerinin, raporun hazırlanma sürecinde Türkiye'deki resmi otoritelerle yaptıkları görüşmeler sırasında aldıkları bilgilere dayanmaktadır. **Dolayısıyla, henüz kurulmadığı halde bu komisyonun kurulduğunun ifade edilmesi, hükümetin ivedilikle konuyu ele almasını gerektirmektedir.** Bu doğrultuda, söz konusu komisyonun, TBMM iç tüzük değişikliği ile acilen kurulması gereklidir. Kadın örgütleri konuyu yakından takip etmektedir ve bu yapının başka bir komisyon altında veya bir kurul olarak oluşturulması gibi aynı etkide olmayacak yan çözümlerle geçiştirilmesine kesinlikle karşıdır. Komisyon dışında bir yapılanmanın taleplere cevap verici olmayacağı bir yana, 2005 İlerleme Raporu'nda beyan edilen bilgi ile de son derece büyük bir çelişki içinde olacağı açıktır.<sup>97</sup> Bu raporun yazıldığı sürede AKP'nin ve DTP'nin iki ayrı teklif verdiği izlenmiştir ancak bu konuda henüz herhangi bir gelişme kaydedilmemiştir.

Ayrıca, en son 2005 İlerleme Raporu'nda üzerinde durulan, Türkiye'nin Avrupa Sosyal Şartı'nın çalışan kadınların analık açısından korunmasını öngören 8. maddesine koyduğu çekince 2007 itibariyle henüz kaldırılmamış olsa da, Komisyon, aşağıda da görüleceği gibi, 2005 yılından sonra bu konuya herhangi bir şekilde değinmemektedir. **İlerleme raporları, bir taraftan da, Komisyon'un aday ülkeleri izleme kapasitesi ve gücünü gösteren belgelerdir. Bu nedenle, ilerleme raporlarında yapılan yorumların sürekliliği önemlidir.**

---

97 Acuner, 2007b.

**Tablo 19. 2006 Tarihli İlerleme Raporu<sup>98</sup>**

<b>Olumlu İfadeler</b>	<b>Eleştiriler</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 'Namus cinayetleri, kadın ve çocuklara yönelik şiddet' ile ilgili olarak kurulan Parlamento Komisyonu raporunu tamamlamıştır. Raporunda yer alan tavsiyeleri de içeren ve Temmuz ayında yayımlanan Başbakanlık Genelgesi'yle<sup>99</sup>, şiddetin önlenmesine öncelik verilmesi suretiyle atılacak adımlar sıralanmış ve bunlardan sorumlu olacak devlet kurumları belirlenmiştir.</li><li>• TBMM'nin, Kamu Denetçiliği Kurumu'nun kurulmasına ilişkin Kanunu kabul etmesi olumlu bir gelişmedir.</li><li>• Türkiye'de kadın hakları konusunda artan bir kamuoyu duyarlılığı oluşmuştur.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Güneydoğu'nun bazı bölgelerinde kız çocukları hâlâ doğumla birlikte nüfusa kaydedilmemektedir ve bu durum, kızlar ve kadınlar uygun şekilde izlenmediği için zorla evlilik ve töre cinayetleriyle mücadeleyi güçleştirmektedir.</li><li>• Aile içi şiddete maruz kalan kadınlar için sığınma evlerinin artırılması gerekmektedir.</li><li>• <b>Kadınların parlamento ve yerel yönetimlerdeki temsil oranındaki düşüklük ve işgücü piyasasına hâkim olan ayrımcılık devam etmektedir.</b></li><li>• Türkiye'de kadın hakları konusunda artan duyarlılığa rağmen, özellikle ülkenin yoksul bölgelerinde kadın haklarına tam saygı konusu kritik bir sorun olmaya devam etmektedir.</li><li>• Yasal çerçeve genel olarak tatmin edici olsa da uygulama yetersiz kalmaktadır.</li></ul>

2006 İlerleme Raporu'nda Kamu Denetçiliği Kurumu'nun kurulmasına ilişkin kanunun kabul edilmesine değinilmiş olmakla birlikte, **gözden kaçırılan nokta, kadın örgütlerinin uzun yıllardır talep ettiği eşitlik ombudunun tesis edilmemiş olmasıdır.** Böyle bir eksikliğin İlerleme Raporu'nda yer almaması, söz konusu raporlar hazırlanırken komisyon görevlilerine kadın örgütleri tarafından iletilen görüşlere daha fazla yer verilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Kadın örgütleri son iki ilerleme raporunun hazırlık sürecinde de Komisyon'a görüş vermiş ve önceki yıllara kıyasla hangi konularda ciddi sorunların bulunduğunu ifade etmişlerdir. **Buna rağmen Komisyon, daha çok resmi taraflardan edindiği bilgiler üzerinden 2006 ve 2007 İlerleme Raporlarını yayımlamıştır.** Bu raporlarda da kadınlarla ilgili sorunların, kadın taleplerine daha duyarlı olması beklenmektedir.

98 Avrupa Komisyonu, 2006.

99 4 Temmuz 2006 tarih ve 26218 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren söz konusu Genelge'nin B bölümünün Hukuk başlığı altında "Çerçeve Eşitlik Yasası'nın ivedilikle çıkarılması gerekmektedir" ifadesi yer almıştır. Ancak, yıllardır kadın STK'larının talebi olmasına rağmen, bu raporun yazıldığı tarihe kadar bu konuda herhangi bir gelişme kaydedildiğine ilişkin bir bilgiye rastlanılmamıştır.

**Tablo 20. 2007 Tarihli İlerleme Raporu<sup>100</sup>**

<b>Olumlu İfadeler</b>	<b>Eleştiriler</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• 4320 sayılı Ailenin Korunması Kanunu, ayrı yaşayan aile üyeleri de dâhil, ailenin bütün bireylerini içerecek şekilde genişletilmiştir.</li><li>• Valiliklere, hakimlere ve savcılara yönelik olarak, şiddet mağdurlarına sağlanan hizmetlerin geliştirilmesi amacıyla genelgeler yayımlanmıştır.</li><li>• Bir sivil toplum kuruluşu<sup>101</sup> tarafından yürütülen, kadınların siyasete katılımları konusunda bilinç artırmaya ve 2007 Temmuz ayında yapılan genel seçimlerde kadın adayların teşvik edilmesine yönelik kampanya kamuoyunun dikkatini çekme konusunda başarılı olmuştur.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Olumlu gelişmelere rağmen aile içi şiddet yaygın bir biçimde devam etmektedir. Töre cinayetleri, zorla evlilikler gibi uygulamalar da varlığını sürdürmektedir.</li><li>• Bazı yüksek profilli pozisyonlara sahip olsalar bile, geneli itibarıyla kadınların işgücü piyasasına katılımı düşüktür.</li><li>• Ayrımcılıkla mücadele kapsamında, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa karşı özel bir koruma bulunmamaktadır.</li><li>• Ayrımcılığın önlenmesi ve eşit muamelenin teşviki için etkin ve bağımsız bir "Eşitlik Kurumu<sup>102</sup>" oluşturulması gerekmektedir.</li><li>• Cinsiyet eşitliğini teminat altına alan yasal çerçeve mevcuttur, ancak bu çerçeveyi sosyal gerçeklik haline dönüştürmek için daha fazla çabaya ihtiyaç duyulmaktadır.</li><li>• Ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitim düzeyi, sağlık ve siyasi güç açısından kadın ve erkek arasındaki fark belirgin düzeydedir.</li></ul>

Bu bölümü bitirirken ilerleme raporlarını genel olarak değerlendirmek gerekirse, hemen hepsinde namus cinayetleri, eğitim, şiddet, çalışma yaşamında ayrımcılık gibi konular yer almaktadır. Bu raporlar, Türkiye'nin uyum sürecini izleme niteliğine sahip olması nedeniyle, Türkiye'deki kadınların hükümetten taleplerine güçlü birer dayanak oluşturmaktadır. Ancak, raporlar eşitsizliklere genel kategorilerle yaklaşma eğiliminde olabilmekte ve bu kategorilerin kökeninde yatan sorunlara derinlemesine değinmeyebilmektedir. Örneğin, yukarıdaki pek çok eşitsizliğin kökeninde yatan kız çocuklarının nüfusa kaydedtirilmemesi sorununa 2006 raporunda değinilmiş olması son derece önemlidir. Daha sonraki raporlarda da bu noktanın dile getirilmesi beklenmektedir çünkü **Komisyon'un eşitsizliğin kaynaklarına inmesi, Türkiye'deki kadınların bu raporları güçlü birer baskı aracı olarak kullanma şansını artıracaktır.**

100 Avrupa Komisyonu, 2007.

101 Raporda yer verilmemiş olmakla birlikte adı geçen kuruluş Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği – KADER'dir.

102 Eşitlik Kurumu'nun kurulması konusunda da henüz bir gelişme sağlanamamıştır. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. Başterzi, 2007.

## 2.2.2. Reform Paketleri: Anayasa, Medeni Kanun ve Ceza Kanunu'nda Değişiklikler ve Kadın Hareketinin Etkisi

### 2.2.2.1. Medeni Kanun

Türkiye'de kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik daha fazla yasal, kurumsal, idari ve mali çaba gerektiği AB tarafından Türkiye'ye yönelik hazırlanan tüm belgelerde yer almaktadır. Buna karşın Türkiye'de, AB'ye aday ülke statüsü alınan 1999 yılından bu yana çok önemli reformlara imza atılmıştır. Bunların başında kadın örgütlerinin değişiklik yapılması için ilk kez önerge verilmesini sağladıkları ve 1950'li yıllardan itibaren mücadele ettikleri Türk Medeni Kanunu değişiklikleri yer almaktadır.

Medeni Kanun'da yapılan değişiklikler, CEDAW'a konulan çekincelerin 20 Eylül 1999 tarihinde kaldırılması ile birlikte işleyen bir süreçtir. Türkiye Cumhuriyeti 1985 yılında CEDAW'a, kadınların medeni haklarıyla ilgili dört maddeye çekince koyarak taraf olmuştur. Kadın örgütleri, Türkiye'nin CEDAW'a koyduğu çekinceleri kaldırtmak ve Medeni Kanun'da gerekli değişikliklerin yapılmasını sağlamak amacıyla bir taraftan uluslararası belgeleri kullanarak diğer taraftan da ülke içinde etkin lobi ve savunuculuk faaliyetleri yaparak güçlü bir baskı unsuru oluşturmuşlardır. Bu doğrultuda, CEDAW'a konan çekinceler 20 Eylül 1999 tarihinde kaldırılmış<sup>103</sup> ve 4721 sayılı yeni Türk Medeni Kanunu 22 Kasım 2001 tarihinde kabul edilip 8 Aralık 2001 tarihinde 24607 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren yeni Türk Medeni Kanunu bir taraftan kadınların elli yılı aşkın süredir devam eden mücadelesinin diğer taraftan da AB adaylık sürecinin hızlandırıcı etkisinin bir sonucudur.

Yeni Medeni Kanun, aile reisi kavramını ortadan kaldırmış ve aile birliğinin yönetiminde eşlere eşit söz hakkı tanımıştır (*madde 186*). Evlenme yaşını kadınlar ve erkekler için 17'ye yükseltmiştir (*madde 124*). Kadınlara önceki soyadlarını kullanabilme özgürlüğü tanınmıştır (*madde 187*). Ayrıca, eşlerin çocuklarının velayetini birlikte kullanması, vesayette eşitlik, aile konutu üzerinde tasarrufta eşitlik (*madde 186*), evlilik birliğini temsilde eşitlik (*madde 188*) konuları da düzenlenmiştir. Kadının çalışması, kocasının iznine bağlı olmaktan çıkartılmıştır (*madde 192*). Böylece aile birliği içinde kadın ve erkekler arasında eşitlik sağlayıcı önemli değişiklikler yapılmıştır. Yeni Türk Medeni Kanunu'nun getirdiği en önemli yenilik, evlilik süresince edinilmiş mallara eşlerin ortak katılımını sağlayan düzenlemedir (*madde 202*). Ancak söz konusu düzenlemenin, Kanunun yürürlüğe girdiği tarih olan 1 Ocak 2002'den önceki evliliklere uygulanmıyor olması çok önemli bir eksiklik ve kadınlar arasında ayrımcılık yaratmaktadır. Bu durum, kadınlar açısından iki ayrı vatandaşlık ve iki ayrı Medeni Kanun uygulaması yaratmaktadır. Dolayısıyla, Türkiye'de yaklaşık 17 milyon kadın, yeni Türk Medeni Kanunu'nun mal rejimine ilişkin düzenlemelerinin geriye yürütülmemesi nedeniyle mağdur durumdadır.<sup>104</sup>

103 Söz konusu çekinceler 57. Hükümet döneminde kaldırılmıştır ve bu dönemde Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanı Hasan Gemici'dir.

104 Şenol, İшат, Sayın, 2004:4.

### 2.2.2.2. Anayasa

Medeni Kanun'daki değişikliklere paralel olarak AB müktesebatına uyum sürecinde Anayasa'nın 41. maddesinde yer alan "aile Türk toplumunun temelidir" ibaresine 3 Ekim 2001 tarihinde kabul edilen ve 17 Ekim 2001 tarihinde 24556 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4709 sayılı Kanunla "ve eşler arasında eşitliğe dayanır" ibaresi eklenmiş, böylece aile içinde kadının konumu hukuksal olarak yükseltilmiştir. Yine aynı kanunla Anayasa'da bir diğer önemli değişiklik ise Türk vatandaşlığının düzenlenmesine ilişkin 66. maddede yapılmıştır. Türk babadan doğan çocuklar doğrudan Türk vatandaşı olurken, söz konusu bu maddeye göre Türk anadan doğan çocukların vatandaşlığı kanunla düzenlenmekteydi. Yapılan değişiklikle, cinsiyet temelindeki bu ayrımcılık ortadan kalkmıştır ve Türk anadan doğan çocuklar da doğrudan Türk vatandaşı statüsü kazanmıştır. Söz konusu maddenin eski hali, kadınlar için ayrı bir vatandaşlık, erkekler için ayrı bir vatandaşlık biçimi tanımlamakta ve kadınların vatandaşlığını ikinci sınıf bir vatandaşlık olarak yasal bir biçimde kurmaktaydı. Bu nedenle söz konusu değişiklik, kadın ve erkeklerin eşit vatandaşlar olması yönünde önemli bir adımdır.

Anayasa'da yapılan ayrımcılık karşıtı önemli düzenlemelerden biri de, Anayasa'nın 10. maddesinde 7 Mayıs 2004 tarihinde 5170 sayılı Kanun'la yapılan değişikliktir. Türkiye'nin hukuk sisteminde, eşitlik ilkesinin birincil normatif dayanağını Anayasa oluşturmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na göre herkes cinsiyet nedeniyle ayırım gözetilmeksizin eşittir. Anayasa hukukumuzun tarihsel gelişimi içinde, 1876, 1924, 1961, 1982 Anayasaları, eşitlik güvencesinin 'kanun önünde eşitlik' formülü ile ifade edilmesinde birlik göstermiştir. 'Kanun önünde eşitlik' anlayışı 'farklılıkları' yok sayarak herkesi 'aynılaştıran' bir mantık üzerinden hareket ederek eşitsizliği yaratan önceleyici koşulları göz ardı etmektedir. 1982 Anayasası'nda, AB'ye uyum çalışmaları için çıkan Reform Paketleri çerçevesinde 2004 yılında yapılan değişiklik ile 10. maddenin içeriği genişletilmiştir ve "**Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür**" paragrafı eklenmiştir. Bu düzenleme önemli bir açılım sağlamış olmakla birlikte henüz CEDAW (4/1)<sup>105</sup> ile uyumlaştırılmamış olması, Anayasa Mahkemesi'nin iptal yolunun açık kalması vb. nedenlerle tartışmalara yol açmış, kadın örgütlerinin taleplerine<sup>106</sup> yeterince cevap verememiştir. Bununla birlikte yapılan değişiklik azımsanamayacak kadar da önemli olmuştur, çünkü Türkiye Cumhuriyeti tarihinde ilk defa 'kadınlar için özel önlem' politikalarının uygulanmasının yasal zemini sağlanmıştır<sup>107</sup>.

---

105 CEDAW'ın 4/1. maddesi şöyle der: "Kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak için taraf Devletlerce alınacak geçici ve özel önlemler, iş bu Sözleşmede belirtilen türden bir ayırım olarak düşünölmeyecek ve hiçbir şekilde eşitsizlik veya farklı standartların korunması sonucunu doğurmayacaktır. Fırsat ve uygulama eşitliği hedeflerine ulaşıldığı zaman bu önlemlere son verilecektir."

106 Kadın örgütleri tarafından Anayasa'nın 10. maddesi için hazırlanan öneri şu şekildedir: "Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olması esastır. Devlet, kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasının fiili olarak gerçekleştirilmesi ve mevcut engellerin kaldırılması için hukuksal ve kurumsal düzenlemeler de dahil, gereken tüm önlemleri alır." Kadın örgütleri, bu taleplerini Mayıs 2004'te Cumhurbaşkanı'nın dikkatine sunmuşlardır.

107 Söz konusu madde yeni Anayasa tartışmaları çerçevesinde yeniden gündeme gelmiştir ve bu tartışmalar devam etmektedir.

Anayasanın 10. maddesinin içeriğinin değiştirilmesi 2001 yılında Ulusal Program'da kısa vadeli hedefler arasına girmiştir. Daha da önemlisi bir siyasi kriter niteliği de kazanmış olması nedeniyle, Türkiye'nin müzakerelere başlaması için ön koşullardan biri olmuştur. Bu durum, kadın hareketi/örgütlerinin yıllarca süren çabalarını destekleyici olmuş ve dolayısıyla uluslararası hukukun hızlandırıcı etkisine de önemli bir örnek teşkil etmiştir.

**Bu sürecin arka planına da bakmakta yarar vardır:** Türkiye için 2001 yılında hazırlanan ilk KOB'da kadın-erkek eşitliği konusunda yapılması gerekenler orta vadeli hedefler arasında yer almaktaydı. Bu dönemde Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanı (Hasan Gemici) ile birlikte çalışan KSSGM (yeni adıyla KSGM) Genel Müdürü ve AB konularından sorumlu danışmanı, durumu yakından takip ederek Bakanı hızla bilgilendirmişler ve kadın örgütlerinin ortaklığı ile teknik çalışmalara başlamışlardır. Bu teknik savunuculuk süreci daha sonra güçlü bir stratejik savunuculuk aşamasına dönüşmüştür. 2001 Şubat ayında Avrupa Birliği Genel Sekreterliği'nde, Ulusal Program üzerine Bakanlar düzeyinde yapılan toplantıya Devlet Bakanı Hasan Gemici, AB konusunda çalışan danışmanı ve KSSGM Genel Müdürü ile birlikte katılmıştır. Dahası 'sadece bakanların' oturduğu masada, uygulamanın aksine, kadın bürokratların da yer almasında ısrarcı olarak hem 'kadın-erkek eşitliğini ana akımlaştırma (KEEA) stratejisi – gender mainstreaming' açısından hem de kadın politikaları açısından tarihi bir siyasi kararlılık göstermiştir.<sup>108</sup> Nitekim bu toplantıda Komisyon tarafından orta vadede sıralanmış olan kadın konuları *Genişletilmiş Siyasi Diyalog ve Siyasi Kriterler* başlığı altında sıralanan kısa vadeli hedefler arasında bulunan *'Tüm insan hakları ihlallerine ilişkin tasbih imkânlarının güçlendirilmesi'* paragrafı altında mütalaa edilebileceği öne sürülerek kısa vadeli hedefler içerisine çekilmiştir.

Bu doğrultuda, Türkiye'nin hazırladığı AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı'nın Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda yapılması planlanan değişikliklerle ilgili bölümünde şu ifade yer almıştır:

"Anayasamızın yürürlükteki 10. maddesi ayrımcılığı çok kapsamlı bir şekilde yasaklamış olup, Anayasa ve kanunlar önünde herkesin eşit olduğu ilkesini benimsemiştir.

- Bu anayasal ilkeye uygun olarak kısa vadede,
- Kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları ilkesine Anayasa'da yer verilmesi,
- Kadın-erkek eşitliği alanında önemli değişiklikler getiren Türk Medeni Kanunu Tasarısı'nın yasalaşması,
- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Teşkilat Yasa Tasarılarının yasalaşması planlanmıştır.<sup>109</sup>"

Anayasa'da yapılan ve Türkiye'de yalnızca kadın-erkek eşitliğini sağlama açısından değil daha pek

---

108 Raporun yazarı bu dönemde Devlet Bakanlığı'nda AB konularında danışmanlık yapmış olduğu için, bilgiler doğrudan raporun yazarı tarafından aktarılmaktadır.

109 bkz. 2001 tarihli Ulusal Program.



çok açıdan önemli açılımlar sağlayan bir diğer Anayasal değişiklik ise 90. maddede gerçekleştirilmiştir. 7 Mayıs 2004 tarihinde 5170 sayılı Kanun'la yapılan bu değişikliğe göre; "usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda uluslararası antlaşma hükümleri esas alınır". Böylece, insan haklarına ilişkin Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmış tüm Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri'ne iç hukukun üstünde bir yer verilmiştir ve CEDAW da bu sözleşmelerden biridir.

### 2.2.2.3. Türk Ceza Kanunu

**Kopenhag kriterlerinden doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesi sürecinde, kadınlar açısından önemli kazanımlardan biri de** 26.9.2004 tarihinde kabul edilen ve Nisan 2005 tarihinden itibaren yürürlüğe konan 5237 sayılı **yeni Türk Ceza Kanunu'dur (TCK)**. TCK, kadınlar tarafından talep edilen değişikliklerin 30'dan fazlasını içermekte ve yasanın geneli düşünüldüğünde önemli bir paradigma değişikliğine gidildiği görülmektedir. Yeni TCK, kadına karşı işlenen suçları aile ve toplum düzenine karşı işlenmiş suçlar olmaktan çıkarıp "Kişilere Karşı Suçlar" başlığı altına almıştır.<sup>110</sup>

Irz, edep, edebe aykırı davranış gibi tanımlaması zor olan ve ataerkil bir zihniyeti yansıtan kavramlar yeni TCK'dan çıkartılmıştır. Bakire-bakire olmayan, evli-evli olmayan gibi kadınlar arasında çeşitli ayrımlar yapan ve cezai yaptırımları bu ayrımlar doğrultusunda düzenleyen maddelerde değişikliğe gidilmiştir. Kadınlara karşı işlenmiş cinsel suçlara ilişkin cezai yaptırımlar, kadın bedeni üzerinde denetim kurmanın temel bir aracı olarak işlev gören ve oldukça muğlak olan "namus" kavramı yerine, kadının insan haklarını gözeten uluslararası standartlar referans alınarak düzenlenmiştir. Eski TCK kapsamında, kadınların evlilik dışı doğan çocuklarını öldürmeleri, namuslarını korumaya çalışma çabası olarak algılanıp cezai indirimine gidilmekteydi. Yeni TCK'da bu düzenleme yer almamakta ve söz konusu fiil durumunda ceza indirimi uygulanmamaktadır.

Eski TCK'da tecavüz ve kadın kaçırma olaylarında failin mağdurla evlenmesi durumunda suçun affedilmesi veya verilecek cezada indirimine gidilmesini düzenleyen maddeler yer almaktaydı. Evlilik, suçu ortadan kaldıran bir çözüm olarak görülmekteydi. Bu ise, zorla evliliklere neden olmaktaydı. Böylece tecavüz veya kaçırılma fiillerinin mağduru kadınlar, zorla evlendirilerek ikinci kez mağdur edilmekteydi. Yeni TCK'da tecavüz ve kadın kaçırma suçlarını evlilik yoluyla meşrulaştıran bu tür maddeler kaldırılmıştır. Ayrıca, Yeni TCK evlilik içi tecavüzü bir suç olarak tanımlamaktadır (*madde 102/2*). Türkiye, AB adaylık sürecinde yerine getirmekle yükümlü olduğu siyasi kriterler çerçevesinde, kadın hareketinin de baskı oluşturması sonucunda söz konusu değişikliği yapmıştır. Ancak, **Kopenhag Kriterleri yürürlüğe girmeden AB üyesi olan ülkelerin bazılarında aile içi tecavüze ilişkin düzenleme henüz yapılmamıştır. Dolayısıyla, Türkiye'de sağlanan bu değişiklik, uluslararası hukukun hızlandırıcı etkisine çarpıcı bir örnek daha teşkil etmektedir.**

110 Yeni TCK'nın kadınlar açısından getirdiği değişiklikler ve halen eksik kalan noktalar için Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Vakfı'nın web sayfasına bakılabilir: [www.kadinininsanhaklari.org](http://www.kadinininsanhaklari.org)

Diğer bir önemli değişiklik, namus cinayetlerinde failin ceza indirimi almasına neden olan haksız tahrik maddesinin değiştirilmesi olmuştur. Haksız tahrik maddesi (*madde 29*), sadece 'haksız fiilleri' kapsayacak biçimde değiştirilmiş, böylece namus cinayetlerine uygulanması engellenmiştir. Töre cinayetleri ise ağırlaştırılmış insan öldürme olarak Yeni TCK'da düzenlenmiştir (*madde 82/k*). Ancak bu düzenleme töre cinayetleri ile namus cinayetleri arasında bir ayrıma gitmiş ve namus cinayetlerini ağırlaştırılmış insan öldürme altında ele almayarak TCK'da önemli bir eksikliğe neden olmuştur.

Yukarıda sayılanların yanı sıra, cinsel suçların kapsamı ve cinsel suçlara ilişkin tanımlamalar genişletilmiştir. İşyerinde cinsel taciz, İş Kanunu'nda yapılan değişikliklere paralel olarak, Türk ceza hukukunda ilk defa bir suç olarak düzenlenmiştir (*madde 105/2*). Cinsel suçlara verilen cezalar ise artırılmıştır. Göz altındayken gerçekleşen veya kolluk güçleri, devlet görevlileri, işverenler veya akrabalar tarafından işlenen cinsel suçlar, ağırlaştırıcı neden olarak ele alınmaktadır. Eski TCK'da çocuklara karşı işlenen cinsel istismar suçları, ayrı bir başlık altında ele alınmazken Yeni TCK, 15 yaş altı çocuklara karşı işlenmiş suçları "Çocuklara Yönelik Cinsel İstismar" başlıklı ayrı bir maddede düzenlemektedir (*madde 103*). Buna ek olarak, eski TCK'da çocuklara karşı işlenmiş cinsel istismar fiillerinde çocuğun rızasının olabileceği fikrinden hareket eden ve bu durumlarda ceza indirimine giden düzenlemeler kaldırılmıştır.

Kısa bir değerlendirme yaparsak, eski TCK, kadın bedeni üzerinde toplumun ve erkeklerin kontrolünü referans alan ve kadın bedenini kadına ait görmeyen bir noktadan hareketle düzenlenmişken yeni TCK, kadının kendi bedeni üzerindeki haklarını tanımaktadır. Böylece önemli bir paradigma değişikliğine gidilmiştir. Yasaların, sadece düzenlenmekle toplumda değişiklikler yaratmadığı, bu değişikliklerin ancak uygulamayla gerçekleşeceği açıktır. Bunun yanında, yasaların topluma doğru mesajlar vermesi de çok önemlidir. Yeni TCK'nın bu açıdan, ataerkil toplum yapısına karşı doğru mesajlar içerdiği söylenebilir.

Yukarıdaki kazanımlara rağmen, ne yazık ki kadınlar tarafından istenen ve AB adaylık sürecinin de gerektirdiği değişikliklerden bir kısmı Yeni TCK'da düzenlenmemiştir:

- Cinsel yönelime dayalı ayrımcılık bir suç olarak sayılmamıştır.
- Töre cinayetleri için getirilen düzenleme tüm namus cinayetlerini kapsar hale getirilmemiştir.
- Üçüncü kişilerin şikayeti üzerine 15-18 yaş arasındaki gençlerin cinsel ilişkilerinin cezalandırılmasının yolu halen açıktır (*madde 104*).
- Genital Muayene maddesi, bekaret testlerini yetkili hakim veya savcının kararına bağlarken bekaret kontrolü için mağdurun onayını gerekli görmemektedir (*madde 287*).
- Bazı maddeler ve kavramlar yoruma açık bırakılmıştır (örneğin müstehcenlik kavramı [*madde 226*]).

#### 2.2.2.4. TCK kadın platformu ve hızlandırıcı bir araç olarak AB süreci

**Kadın STK'larının stratejik ve teknik savunuculuğu:** Yeni TCK kapsamında yapılan değişiklikler, AB sürecinde hükümet tarafından karşılanması gereken siyasi kriterler kapsamına girmekteydi. Bir aday ülke için siyasi kriterleri yerine getirmemek müzakerelere başlayamamak anlamına gelmektedir. Bu nedenle, Türkiye'nin AB ile müzakerelere başlayabilmesinin bir koşulu da TCK'da değişiklik yapılmasıydı. Yeni TCK'nın kabulü, 2001 Türkiye Ulusal Programı'nın 2.1.1 ve 2.1.3 başlıkları altında orta vadeli bir hedef olarak belirlenmiş ve Türkiye bu taahhüdünü 26.9.2004 tarihinde yerine getirmiştir. Oysa kadınların TCK'ya ilişkin talepleri AB sürecinin de öncesine dayanmaktadır.

Yukarıda Yeni TCK'da yapılan, kadınlar açısından çok önemli değişikliklerden bahsedilmiştir. Ancak bunlar, yasa koyucuların tek taraflı iradeleri doğrultusunda yapılmış değişiklikler olarak algılanmamalıdır. TCK, siyasi kriterler kapsamında AB adaylığı sürecinde değiştirilmesi gereken bir kanundu, ancak değişikliğin kadınlar açısından bu derece kapsamlı ve önemli olmasını sağlayan, sürece müdahale eden ve süreci kendi taleplerini gerçekleştirmek için bir araç olarak kullanan kadın örgütleridir. Yeni TCK'nın hazırlanması ve kabul edilmesi sırasında, AB sürecinin 'koşulluluğunun' hızlandırıcı etkisinin önemli bir örneği yaşanmıştır. Süreç, TCK'yı değiştirilme aşamasına getirmiştir, ancak kadın hakları açısından nasıl değişeceğini, çok büyük bir oranda kadın hareketi belirlemiştir.

Türkiye'de kadın hareketi, AB sürecini üç temel ayak üzerinden kullanmaktadır. Bu üç ayak "stratejik savunuculuk", "teknik savunuculuk ve izleme" ve "uluslararası işbirliği" olarak kavramsallaştırılabilir<sup>111</sup>. Stratejik savunuculuk, gündem oluşturma üzerinden süreci kendi talepleri doğrultusunda yönlendirebilmeyi içerir. Teknik savunuculuk ise yasaların izlenmesi ve çalışma gruplarının oluşturulması ile stratejik savunuculuğu destekler. TCK'nın değiştirilmesi sırasında süreci en hızlı biçimde kadın örgütleri yakalamış ve Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Vakfı'nın girişimini başlattığı TCK Kadın Platformu şemsiyesi altında başarılı bir stratejik ve teknik savunuculuk örneği sergilemiştir.

Bu doğrultuda Türkiye'nin 1999 yılında başlayan adaylık süreci sırasında, kadın gruplarından, gey ve lezbiyen örgütlenmelerinden oluşan TCK Kadın Platformu, TCK'nın genel felsefesini eşitlikçi bir biçimde değiştirmek üzerine odaklanarak etkin bir kampanya yürütmüştür. Bu doğrultuda, TCK'da yapılan reformlarda en etkin grup olarak kadın örgütleri dikkati çekmiştir ve kadınların bu örgütlü mücadelesi yasalar üzerinde reform gerçekleştirme gücünün de tarihsel bir örneğini oluşturmuştur.<sup>112</sup>

**Yandaşlıklar oluşturma:** İki yıl boyunca süren kampanya kapsamında kadınların hak ve özgürlüklerini gören bir ceza yasası yapılması için yoğun lobi ve savunuculuk çalışmaları yapılmıştır. Kurulan TCK Kadın Platformu, kadınların TCK'ya dair taleplerinin savunusunu yetkin bir biçimde gerçekleştirmiştir. **AB adaylık süreciyle birlikte yoğun bir mevzuat uyumunun söz konusu olması, kadın**

111 bkz. Acuner, 2006a.

112 Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Vakfı tarafından oluşturulan TCK Kadın Platformu'nun etkinliği hakkında daha fazla bilgi için Vakfın [www.kadinininsanhaklari.org](http://www.kadinininsanhaklari.org) adresindeki web sayfasına bakılabilir. Ayrıca Bkz. Acuner, 2006a ve 2006b; Şenol, İşat, Sayın, 2004.

**örgütlerinin de 'konu üzerinden' aynı hızla örgütlenmelerine ve farklı ideolojik duruşlardan gelmelerine rağmen ortak gündem inşa etmelerine aracı olmuştur.** Bu, kadın örgütlerinin AB hukukunun hızlandırıcı etkisini ilk aşamada yakalayarak yıllardır talep ettikleri değişikliklerin sağlanması doğrultusunda gerçekleştirdikleri başarılı bir örneği oluşturmuştur. Bu yöntem Avrupa düzeyindeki diğer örgütler tarafından da örnek olarak gösterilmiştir.

Bu süreçte öncelikle kadın örgütleri ile gey ve lezbiyen örgütlenmeleri arasında ortaklıklar oluşturulmuş, ardından karma STK'larla yandaşıklar kurulmuştur. Medya çok etkili bir araç olarak kullanılmış ve bazı köşe yazarları, gazeteler ve televizyonlarla kurulan işbirliği sonucu konunun gündeme girmesi ve gündemde tutulması başarılmıştır. Bunun yanında, bu sürecin başka bir önemli özelliği, Türkiye'de bu kapsamda bir kamu-sivil diyalogunun daha önce yaşanmamış olmasıdır. TBMM Adalet Alt Komisyonu'nun ve Adalet Komisyonu'nun, TCK Kadın Platformu ile diyaloga girmesi ve kadınların taleplerine çok büyük oranda açık olması da Türkiye'de önemli bir ilktir. "Bu işbirliği aynı zamanda, devletin toplumsal cinsiyet duyarlılığının yavaş da olsa arttığını ve devletle toplum arasındaki karşılıklı iletişimin güçlenmeye başladığını gösteren iyi bir örnektir."<sup>113</sup>

### **2.3. Çalışma Yaşamı: İş Kanunu ve İlgili Diğer Mevzuatta AB Eşit Muamele Direktifleri ile Karşılaştırmalı Olarak Uyumlaştırma**

Türkiye'de, AB'nin eşit muameleyle ilişkin direktiflerinin uyumlaştırılmasından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sorumludur. Aslında başta Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı ve bağlı müdürlükleri olmak üzere ilgili tüm bakanlıkların bu sürecin aktörleri olması gerekmektedir. Ancak, Türkiye de eşit muamele meselesini istihdam alanıyla sınırlı tutan AB'ye benzer bir tutum benimsemekte ve konunun esas sorumlusu olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı görmektedir. KSGM, sadece hamile kadınların, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların işyerinde güvenlik ve sağlığının korunmasının geliştirilmesini teşvik etmek için önlemler getirilmesine ilişkin 92/85/EEC sayılı Direktif'in ulusal mevzuata aktarılmasından tamamen, ebeveyn iznine ilişkin 96/34/EC sayılı Direktif'e uyum sağlanmasından ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ortaklaşa sorumludur. Geri kalan düzenlemelerin uyumlaştırılmasından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tek başına sorumludur. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi bünyesinde, kadın-erkek eşitliğine ilişkin ulusal ve AB mevzuatlarının taranması amacı ile Çalışma Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı ilgili kurum temsilcilerinden oluşan Cinsiyet Eşitliği Eş Çalışma Grubu oluşturulmuştur.

#### **2.3.1. Siyasal Kararlılık, İçselleştirme/İçselleştirmeme Çerçevesinde Kazanımlar – Eksiklikler**

AB eşit muamele direktiflerinin uyumlaştırılması sürecinde, 22 Mayıs 2003 tarihinde 4857 sayılı yeni İş Kanunu kabul edilmiş ve 10 Haziran 2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Yeni İş Kanunu'nun 'eşit davranma ilkesi' başlıklı 5. maddesi, 'iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce,

---

113 Acuner, 2004.

felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı' *ayrımcılık yapılamayacağını* hükme bağlamaktadır. Maddenin 2. fıkrasına göre ise, işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında, belirli süreli çalışan işçi ile belirsiz süreli çalışan işçi arasında ayırım yapamaz. Maddenin 3. fıkrasında, işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapması yasaklanmıştır. Maddenin 4. fıkrasına göre aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. Maddenin 5. fıkrasına göre ise, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. Maddenin 6. fıkrasına göre, işçinin ayrımcılığa uğraması durumunda, dört aya kadarki ücreti tazminat olarak verilir.

**İş Kanunu'nda cinsiyet temelindeki ayrımcılık da dahil olmak üzere ayrımcılık yapmama ilkesine yer verilmesi ilgili AB direktifleri ile uyum açısından gerekli ve önemli bir gelişmedir. Ancak, İş Kanunu'nun 5. maddesi, ayrımcılık yapmayı iş ilişkisi içinde yasaklamaktadır.** İş ilişkisinin, iş sözleşmesinin yapılması ile başlaması, işe alma sürecinde yapılabilecek ayrımcılığın herhangi bir yaptırımla karşılaşmayacağı anlamına gelir. **İşe almada ayrımcılık yapılması tam olarak çözümlenememiştir**<sup>114</sup>. Maddenin 3. fıkrası cinsiyet nedeniyle *doğrudan ve dolaylı ayrımcılık* yapılamayacağını belirtmektedir, ancak doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımı yapılmamaktadır. Oysa 75/117/EEC, 2000/78/EC ve 2002/73/EC sayılı AB direktiflerine göre doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımlanması gerekmektedir. Ayrıca, söz konusu fıkrada geçen 'biyolojik sebepler zorunlu kılmadıkça' ifadesi çok muğlak bir ifadedir ve Kanun'un gerekçesinde de biyolojik nedenler ifadesi ile neye göndermede bulunulduğu belirtilmemiştir. Bununla birlikte maddeye aykırı hareket edilmesi durumunda işverene verilen ceza<sup>115</sup> 2007 yılı itibarıyla sadece 83 YTL'dir ve bu kadar düşük bir ceza, maddenin uygulanmasını sağlamak için yeterli bir yaptırım değildir. Bunun yanı sıra tazminat olarak dört aya kadar olan ücretin üst sınır olarak belirlenmiş olması, tazminatın belirlenmesinin ayrımcılığın niteliğine göre mahkemeye bırakılması gerektiğini belirten ATAD kararlarına ve 2000/78/EC sayılı istihdam ve meslekte eşit muameleye ilişkin genel çerçeve direktifine aykırıdır<sup>116</sup>.

Türk hukukunda *ücretler* açısından cinsiyet temelinde ayrımcı bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca Türkiye, CEDAW Sözleşmesi'ne, CEDAW İhtiyari Protokolüne, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Eşit Ücret Sözleşmesi'ne, 1958 tarihli ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin Sözleşme'sine ve 4. maddesi ile eşit değerde iş için eşit ücret hakkını düzenleyen Avrupa Sosyal Şartı'na taraftır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesinde yapılan değişikliğe göre temel hak ve özgürlükler alanında usulüne uygun olarak onaylanmış sözleşmeler, ulusal düzenlemelerle aralarında herhangi bir uyumsuzluk olması durumunda ulusal hukukun üstündedir. Eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi, hem Türk hukuku hem de Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler çerçevesinde güvence altına alınmıştır. **Ancak, eşit değerde iş için eşit ücret ilkesinin**

114 bkz. Acuner, 2006a; Şenol, İştat, Sayın, 2004.

115 İş Kanunu kapsamındaki para cezaları için bkz. [http://www.calisma.gov.tr/CGM/2007\\_para\\_cezalari/4857.xls](http://www.calisma.gov.tr/CGM/2007_para_cezalari/4857.xls)

116 Acuner, 2006a.

**tam anlamıyla uygulanması amacıyla ücretlerin dayandırılacağı nesnel bir sınıflama sistemi gerekmektedir. Ayrıca, ücret kavramının, Amsterdam anlaşması'nın 141. maddesine ve ATAD kararlarına göre net bir şekilde tanımlanması gerekmektedir.** Bu konuda yapılması gereken düzenlemeler Türkiye'de henüz gerçekleştirilmemiştir.

AB müktesebatı ile ulusal mevzuatın uyumlaştırılması çerçevesinde, 2002/73/EC sayılı Direktif doğrultusunda, *cinsel taciz* 4857 sayılı İş Kanunu'yla Türk İş Hukuku'na girmiştir. Uzun yıllardır kadın örgütlerinin talebi olmasına rağmen 1999 öncesinde dikkate bile alınmayan bu düzenlemenin İş Hukuku'na girmesi, doğrudan, AB'ye üye olmanın koşulluluk ilkesiyle açıklanabilir. 4857 sayılı Kanun'un 'İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı' başlıklı 24. maddesinde ve 'işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı' başlıklı 25. maddesinde, fesih nedenleri arasında cinsel taciz de sayılmıştır. Ancak cinsel tacizin tanımı yapılmamıştır. 2002/73/EC sayılı Direktif doğrultusunda ilgili tanımların yapılması gerekmektedir<sup>117</sup>. 2003 tarihli AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin **Ulusal Rapor'da, 2002/73/EC sayılı direktifle tam uyum için gerekli düzenlemelerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2004 yılı sonuna kadar yapılacağı taahhüt edilmiştir, ancak henüz gerçekleştirilmemiştir.**

*Gebe, doğum yapmış ve emziren kadın çalışanların çalışma hayatında sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi*<sup>118</sup> konusunda, 4857 sayılı yeni İş Kanunu, hamile kadınların, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların işyerinde güvenlik ve sağlığının korunmasının geliştirilmesini teşvik etmek için önlemler getirilmesine ilişkin 92/85/EEC sayılı Konsey Direktifi ile daha uyumlu düzenlemeler içermektedir. 4857 sayılı Kanun kapsamında çıkartılan gebe veya çocuk emziren kadınların *iş ile ilgili risklerden korunmasına ilişkin* 25522 sayılı Yönetmelik, söz konusu Direktif ile uyumludur. Bu düzenlemeye göre, gebe kadın işçilerin ani darbelere, sarsıntıya ve titreşime maruz kalacağı işlerde; iyonize radyasyon kaynaklarının bulunduğu yerlerde; kanserojen, toksik, zararlı ve emzirilen çocuğu olumsuz etkileyebilecek kimyasalların üretildiği, işlendiği ve kullanıldığı yerlerde çalıştırılması yasaktır. Ayrıca, gebelik süresi boyunca kadın işçilere hiçbir şekilde elle taşıma işi yaptırılamaz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 4857 sayılı Kanun çerçevesinde çıkarttığı 25311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği de kadınları riske açık gruplar arasında saymış ve kendilerini etkileyen tehlikelerden korunacaklarını belirtmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 74. maddesi gereğince de, hekim raporu ile gerekli görüldüğü hallerde hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır ve böyle bir durumda ücretinde herhangi bir indirim yapılamaz.

İş Kanunu kapsamında çıkartılan 25548 sayılı Yönetmelik ise, kadın işçilerin *gece postalarında* yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağını ve kadın işçilerin, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar gece postalarında çalıştırılmayacağını belirtmektedir. Söz konusu Yönetmelik, 6. ve 9. maddesi ile, emziren işçinin doğumdan itibaren altı ay boyunca gece çalıştırılmasını yasaklamakta-

117 İş Hukuku'nda da TCK'da olduğu gibi kavramların tanımları açık bir şekilde yapılmamıştır. Bu da 1999'da başlayan AB adaylık sürecinde yasal mevzuatın uyumlaştırılması yükümlülüğünün, 2004 yılında başlaması hedeflenen müzakere sürecini gerçekleştirmek için hızlı bir şekilde yapılmasının sonucudur denilebilir (Türkiye'nin müzakere süreci 2005 yılında başlamıştır).

118 Bu konuda detaylı bir inceleme için bkz. Bakırcı, 2006.

dır. Ana ve çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun doktor raporuyla belgelenmesi halinde bu süre bir yıla kadar uzatılır ve bu işçilerin söz konusu sürelerdeki çalışmaları gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir. Söz konusu düzenlemeler 92/85/EEC sayılı direktifle uyumludur.<sup>119</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nun *analık iznini* düzenleyen 74. maddesine göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik durumunda doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye iki hafta daha eklenir. 92/85/EEC sayılı direktife göre, çalışan kadınların doğumdan önce ve/veya doğumdan sonra toplam on dört hafta çalıştırılmamaları esastır ve analık izni, doğumdan önce ve/veya sonra verilmesi zorunlu olan iki hafta süreli zorunlu doğum iznini de kapsmalıdır. Direktife göre sadece iki haftalık doğum izni zorunlu olmakla birlikte 4857 sayılı Kanun, normal gebeliklerde on altı haftalık, çoğul gebeliklerde de on sekiz haftalık süreyi zorunlu tutmaktadır. Analık izninin sadece iki haftasının zorunlu tutulmasının, özellikle özel sektörde çalışan kadınların analık izinlerinin sadece iki haftasını kullanmaları yönünde baskı görebilecek olmaları açısından olumsuz sonuçlara yol açabileceği ortadadır. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili direktifi de aşan bir düzenleme içeriyor olması önemlidir. Bununla birlikte, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na bağlı olan kadınların, Kanun'un 89. maddesi gereği analık durumunda ücretlerinin üçte biri kesilmektedir. Bu durum, hem farklı sosyal güvenlik sistemlerine bağlı olarak çalışan kadınlar arasında ayrımcılığa neden olmaktadır hem de 92/85/EEC sayılı Direktif'in, gebe, doğum yapmış veya emziren kadınların çalışmadığı günlerde alacakları ücretin çalıştığı zamanlarda aldığı ücrete eşit olmasını gerektiren düzenlemesi ile uyumsuzdur. Bununla birlikte, 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, analık sigortasına dair hiçbir düzenleme barındırmamaktadır.

Bununla birlikte, *gebelik durumunda kadın işçinin iş güvencesinin* tam anlamıyla sağlandığı da söylenemez. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 (d) maddesi, ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerin, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi açısından geçerli birer sebep sayılmayacağı belirtilmektedir. Ancak, aynı maddede söz konusu bu güvence, otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan bir iş yerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışma ve en az altı aylık kıdeme sahip olma ile sınırlandırılmaktadır. Bunun sonucunda birçok kadın, söz konusu maddenin kapsamının dışında kalmakta ve hamilelik ve doğum nedeniyle işten çıkartılmaları durumunda hiçbir korumaya sahip olmamaktadır. Bu durum, 92/85/EEC sayılı Direktif'le uyumsuzdur.

Ayrıca, gebelik ve doğum hallerinde kadın işçilerin korunmasına ilişkin hükümlere uymamanın cezası da caydırıcı değildir. Örneğin, doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadın işçiyi çalıştırmanın veya ücretsiz izin vermemenin cezası 2007 yılı itibariyle 844 YTL'dir. Aynı şekilde, gebe ve emziren kadınlar hakkındaki yönetmelik hükümlerine uymamanın cezası da 844 YTL'dir.<sup>120</sup>

119 Ancak, kadınların gece postalarında çalışmasına ilişkin ayrı hükümlerin bulunmasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu yönünde bir tartışma hem Avrupa'da hem de Türkiye'de sürmektedir. Bkz. Erdoğan, 2004.

120 İş Kanunu kapsamındaki para cezaları için bkz. [http://www.calisma.gov.tr/CGM/2007\\_para\\_cezalari/4857.xls](http://www.calisma.gov.tr/CGM/2007_para_cezalari/4857.xls)

96/34/EC sayılı *ebeveyn iznine* ilişkin Direktif henüz ulusal mevzuatla uyumlaştırılmamıştır. 2003 tarihli Türkiye Ulusal Programı'na göre KSGM ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı söz konusu Direktif ile uyumu sağlamakta birlikte yükümlüdür. KSGM, bu kapsamda doğum izinlerini yeniden düzenleyen ve ebeveyn izni hakkını getiren Devlet Memurları Kanunu, İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Emekli Sandığı Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarı Taslağı'nı hazırlamıştır. İlgili kamu kurum ve kuruluşlarının görüşleri alındıktan sonra söz konusu tasarı taslağı yeniden düzenlenmiş ve 12.3.2002 tarihinde Başbakanlığa sunulmuştur. 58. ve 59. hükümetler döneminde tasarı taslağının atıfta bulunduğu İş Kanunu ve Emekli Sandığı Kanunu'nda farklı düzenlemelere gidilmesi nedeniyle, taslak yeniden gözden geçirilerek bir kez daha kurumların görüşüne sunulmuştur. Kurumlardan gelen görüşler doğrultusunda tasarı taslağı düzeltilerek KSGM tarafından Başbakanlığa tekrar sunulmuştur, ancak henüz yasalaşmamıştır. **Oysa, ebeveyn izniyle ilgili düzenlemenin 2003 yılı Türkiye Ulusal Programı'na göre 2004 yılının sonunda yürürlüğe girmesi gerekmektedir.**

*Cinsiyet temelinde ayrımcılık davalarında ispat yükümlülüğüne* ilişkin 97/80/EC sayılı Direktif, eşit muamele ilkesinin uygulanmasını düzenlemekte ve bu ilkenin kendisine uygulanmadığını düşünen kişiye, haklarını yargı yoluyla aramasının olanaklarını sağlamaktadır. Bu kapsamda eşit muamele görmek, hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılığa maruz kalmamak anlamına gelmektedir. Daha önce belirtildiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi cinsiyet temelinde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yapılmasını yasaklamakta, ancak bu ayrımcılık biçimlerini tanımlamamaktadır. Bu durumda, yasaklanan ayrımcılığın neleri kapsadığı da muğlak kalmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 19 ve 20. maddeleri iş sözleşmesinin sonlandırılmasında cinsiyetin haklı bir neden olamayacağını belirtmiş ve bu durumda ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğunu kabul etmiştir. Söz konusu Kanun'un 5. maddesi de, bir iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağını; ispat yükümlülüğünün işçiye ait olacağını ancak işçinin ayrımcılığa ilişkin deliller ortaya koyması durumunda ispat yükünün işverene geçeceğini belirtmektedir. Bununla birlikte, söz konusu maddede geçen ve **Kanun'un gerekçesinde de herhangi bir açıklaması olmayan 'biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça' ibaresi, madde kapsamında sağlanan korumanın gücünü azaltmaktadır.** Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 97/80/EC sayılı Direktif ile ancak kısmen uyumlu olduğu söylenebilir.

*Kısmi zamanlı işçilere karşı ayırım yapmama ilkesi*, 97/82/EC sayılı direktifle düzenlenmiştir. Buna göre kısmi zamanlı işçi ile karşılaştırılabilir tam zamanlı işçi arasında ayrımcılık yapılması yasaklanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi kısmi süreli iş sözleşmesini tanımlamış ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacağını belirtmiştir. Bununla birlikte, emsal işçi açık bir biçimde tanımlanmamıştır. Ayrıca, 'ayrımı haklı kılan bir neden' ile neye atıfta bulunulduğu da açık değildir. Bu nedenle, **kısmi zamanlı işçilere karşı ayırım yapmama ilkesinin Türk mevzuatına girmiş ancak gerektiği biçimde düzenlenmemiş olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.**



Açıkça görülmektedir ki, AB mevzuatının üstlenilmesi sürecinde kadın-erkek eşitliğini sağlama açısından önemli kazanımlar mevcuttur, ancak AB eşit muamele direktiflerinin birçoğu tam olarak uyumlaştırılmamıştır. İlgili hükümetlerin, yapabileceklerinin asgarisini yaparak şeklen bir uyum sağlama eğiliminde oldukları söylenebilir. Gerekli olan, bu konuda siyasi irade ve kararlılıktır, ancak direktiflerin iç hukuka aktarılması süreci bu konuda eksiklikler olduğunu kanıtlamaktadır. Kadın-erkek eşitliğine ilişkin direktiflerin ulusal mevzuata aktarılmasındaki eksikliklerin giderilmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanması beklenen **Ulusal Strateji Belgesi'nin zaman kaybedilmeden hazırlanması ve bu doğrultuda eyleme geçilmesi gerekmektedir. Söz konusu belgenin, AB ile sosyal politika alanındaki müzakerelerin açılması için de hazırlanması bir önkoşuldur.**

## **2.4. AB Tarafında Bağlayıcı Mevzuat Eksikliği ve Uyumlaştırma Sürecinde Yansımaları: Eğitim ve Siyasal Katılım**

Türkiye'de kız çocuklarının eğitime eşit erişimi ve kadınların karar alma mekanizmalarında eşit katılım ve temsilinin sağlanması konuları, en sorunlu alanlar olmaya devam etmektedir. **Eğitim ve siyasal katılım konuları, AB'nin söz konusu alanlarda cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik herhangi bağlayıcı bir düzenlemesinin bulunmaması nedeniyle, AB adaylık sürecinde olan ülkelere yeterince yasal dayanak sağlayamamaktadır. Bununla birlikte bu alanlar tavsiye kararları ile desteklenmektedir.**

AB'nin *eğitime* ilişkin sadece iki direktifi bulunmaktadır. 77/486/EEC sayılı ve 25 Temmuz 1977 tarihli direktif, göçmen işçilerin çocuklarının eğitimini düzenlemektedir<sup>121</sup>. 2004/114 EC sayılı ve 13 Aralık 2004 tarihli direktif ise, üçüncü ülke vatandaşlarının eğitim, öğrenci değişimi ve gönüllü hizmet için ülkeye kabul edilmesine ilişkin koşulları düzenlemektedir<sup>122</sup>. Değişim programları ve gönüllülük hizmeti çerçevesinde Türkiye'den AB ülkelerine giden gençler de bu uygulamalara tabi kılınmaktadır. Eğitim konusunda bu iki direktiften başka bağlayıcı düzenleme bulunmamaktadır ve kız çocuklarının ve kadınların eğitime eşit erişiminin sağlanması AB düzeyinde bağlayıcı bir şekilde düzenlenmemiştir; ülkelerin ulusal mevzuatlarına bırakılmıştır. Konuyla ilgili tek doküman, Eğitim Bakanlarının ve Konsey'in birlikte oluşturduğu 3 Haziran 1985 tarihli ve 85/C 166/01 sayılı Karar'dır<sup>123</sup>. Söz konusu Karar, kız ve erkek çocuklarına eğitimde eşit fırsatların sağlanmasına ilişkindir, ancak aday ve üye ülkelerin ulusal mevzuatları üzerinde bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır.

**AB mevzuatında, kadınların karar alma mekanizmalarına eşit katılımını ve temsilini sağlamaya yönelik de herhangi bir bağlayıcı düzenleme bulunmamaktadır.** Konuyla ilgili olarak Konsey'in 2 Aralık 1996 tarihli bir Tavsiye Kararı<sup>124</sup> mevcuttur. Söz konusu Karar'da Konsey, üye ülke-

121 European Council, 25.7.1977.

122 European Council, 13.12.2004b.

123 European Council and Ministers of Education, 3.6.1985.

124 European Council, 2.12.1996.

lere, kadın ve erkeklerin karar alma süreçlerine dengeli katılımını sağlamak için kapsamlı ve bütünleştirilmiş bir strateji benimsemeleri ve bu bağlamda uygun yasal, idari veya teşvik edici önlemler almaları tavsiyesinde bulunur. Konsey'in bu Tavsiye Kararı'nda yasal önlemleri de içerecek biçimde bir strateji benimsenmesinden bahsetmesi, kadın ve erkeklerin karar alma süreçlerine eşit katılımını sağlamak amacıyla cinsiyet kotası da dahil olmak üzere geçici özel önlemlerin yasal bir biçimde düzenlenmesinin yolunu açabilecektir. Bununla birlikte, Tavsiye Kararı'nın herhangi bir bağlayıcılığının olmaması, bu uygulamanın gerçekleşip gerçekleşmemesini üye ülkelerin keyfiyetine bırakmaktadır.

Parlamenteler Meclisi'nin de (Parliamentary Assembly) kadınların karar alma mekanizmalarına eşit bir biçimde katılımını sağlamak üzerine bir kararı bulunmaktadır<sup>125</sup>. 1489 sayılı bu Karar'da (2006) Parlamenteler Meclisi, kadınların karar alma mekanizmalarına katılımının tüm AB ülkelerinde düşük olduğunu ve kadınlarla erkeklerin karar alma mekanizmalarına dengeli katılımının, işler bir demokrasi için ön koşul olduğunu belirtmektedir. Üye ülkelere, tüm hükümet birimlerinde ve seçimle gelinen organlarda en az %40 kadın oranına ulaşılması hedefinin benimsenmesi; konuyla ilgili farkındalığın yükseltilmesi; istatistiki verilerin derlenmesi; sivil toplum kuruluşlarıyla ortaklaşa kampanyalar düzenlenmesi; kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi; kanunların, prosedürlerin ve gerekli olduğunda seçim sistemlerinin yenilenmesi; ulusal, bölgesel ve yerel bütçeler hazırlanırken toplumsal cinsiyet boyutunun entegre edilmesi; parti karar alma mekanizmalarında ve aday listelerinde en az %40 kadın oranına ulaşan partilere mali teşvik verilmesi; kamu kurumlarının üst kademelerinde en az %40 oranında kadın çalışan bulunmasını sağlamak için hedefler belirlenmesi; konuyla ilgili sivil toplum örgütleri temsilcilerinin katılımlarının teşvik edilmesi çağrılarında bulunmaktadır. Ayrıca, var olan düzenlemelerin, kadın ve erkeklerin karar alma mekanizmalarında dengeli katılımını sağlamak konusunda başarısız olduğunu belirterek olumlu önlemlerin alınması gerektiğinin altını çizmektedir.

Bunların yanı sıra, 1 Mart 2006 tarihli *Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası*<sup>126</sup>, 2006-2010 yılları arasındaki dönemde kadın-erkek eşitliğine ilişkin gerçekleştirilecek eylemler açısından altı öncelik alanı belirlemiştir ve bu **öncelik alanlarından biri de karar alma mekanizmalarında eşit katılımın sağlanmasıdır**. Söz konusu belgeye göre Komisyon, özellikle 2009 yılında gerçekleştirilecek AP seçimleri bağlamında, farkındalık artırma aktiviteleri ile iyi örneklerin ve araştırma bulgularının paylaşılmasını destekleyecektir. Ayrıca, aktif vatandaşlık konusunda, kadın-erkek eşitliğini temel önceliklerden biri olarak ele alacaktır. Eylem Planı, AB üye ülkeleri kadar aday ülkeleri de ilgilendirmektedir. Türkiye'deki karar alıcıların da Eylem Planı içerisindeki öncelikleri uygulamaya geçirmek için siyasi kararlılık göstermeleri gerekmektedir.

---

125 Parliamentary Assembly, 17.03.2006.

126 European Commission, 1.3.2006.

## 2.4.1. Avrupa Parlamentosu Raporları ile İzleme Çerçevesinde Eğitim ve Siyasal Katılım

Türkiye'de kadınların ve kız çocuklarının eğitime eşit erişimi ve kadınların karar alma mekanizmalarında eşit katılımı ve temsili konuları ilerleme raporlarında ve ilgili AP raporlarında AB tarafından önemli birer sorun olarak vurgulanmaktadır. AP, Türkiye ile ilgili raporlarında kadın-erkek eşitliğinin üyelik kriterlerinin önemli bir parçası olduğunu açık ve net biçimde belirtir<sup>127</sup>. AP'nin bu raporlarla yaptığı yorumlar müktesebat uyumu etkisinde olmamakla birlikte, **Türkiye'nin tam üyelik aşamasının nihai olarak AP tarafından oylanacağı göz önünde bulundurulmalıdır. Kadın-erkek eşitliği politikaları konusunda AP'nin yerine getirilmesini önerdiği değişiklik ve uygulamaların yapılmaması, bu oylamayı nihai aşamada olumsuz olarak etkileyebilir. Bu nedenle, bu raporların 'siyasi boyutunun' önemle göz önünde bulundurulması gerekir.**

**Üçlü İşbirliği:** AP'nin, Türkiye'de Kadının Sosyal, Ekonomik ve Siyasal Yaşamdaki Rolü Üzerine Raporu'nun hazırlanması ve sonuçlandırılması aşamalarında Türkiye'deki kadın hareketi, Avrupa Sosyalistler (PSE) Grubundan parlamenter Emine Bozkurt ve EWL arasında üçlü ve etkin bir işbirliği oluşturmuştur. Raporun hazırlanma sürecinin 'iyi örnek' olarak gösterilmesini etkileyen üç belirleyici unsur aşağıda sıralanmıştır:

- Türkiye'deki kadın STK'larının EWL'ye üye olmaları nedeniyle AKL-TK'nın<sup>128</sup> varlığı, dolayısıyla raporun hazırlandığına ilişkin bilgi akışı. Aynı zamanda, EWL aracılığıyla AP siyasi grupları ile kulis yapılması.
- Türkiye'de kadın hareketinin sürece örgütlü bir şekilde hızla müdahil olması ve kendi içerisinden bağımsız bir çalışma grubu kurarak raporun bütünü üzerinde, raportörlüğü yapan Hollanda Milletvekili Emine Bozkurt aracılığıyla Türkiye'deki kadınların yaptıkları değişikliklerin yer almasını sağlaması.
- Raporun raportörlüğünü yapan Hollanda milletvekili Emine Bozkurt'un Türkiye'yi iyi tanınması, işbirliğine son derece açık olması ve karşılıklı bilgi alış verişinin kesintisiz sürmesi.

Raporun hazırlanması sürecinde koordinasyonu yapan çekirdek grubun üyelerinden İlknur Üstün'ün aşağıdaki sözleri son derece açıklayıcıdır:

"Yaptığımız çalışma üç açıdan çok önemli bir çalışmaydı: Birincisi, Türkiye'de yaşayan kadınların kadın örgütleriyle işbirliği ve dayanışmasını göstermesi açısından. İkincisi sınırlar ötesi kadın dayanışmasını göstermesi açısından. Üçüncüsü de uluslararası bir kamu kuruluşuyla işbirliği ve dayanışmayı göstermesi açısından."<sup>129</sup>

Bu işbirliği neticesinde, 2005 tarihli Rapor'da, siyasal katılım ve eğitim başlıklarında verilen paragraflar izleyen tabloda belirtildiği gibi yer almıştır.

127 European Parliament Committee on Women's Rights and Gender Equality, 10.06.2005 ve 11.01.2007.

128 Avrupa Kadın Lobisi - Türkiye Koordinasyonu bkz. aşağıdaki bölüm.

129 Üstün, 2005.

**Tablo 21. 2005 Tarihli AP Raporu'nda Siyasal Katılım ve Eğitim**

<b>Siyasal Katılım</b>	<b>Eğitim</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kısa vadede, kadının Türk siyasi yaşamına katılımını arttırmak için zorunlu kotanın fermuar sistemi ile uygulanmasını önermekte ve ilişkili Türk yasalarının da uygun bir şekilde değiştirilmesini teklif etmektedir (paragraf 28).</li><li>• Türkiye'deki siyasi partileri, kadının siyasi partilerdeki rolünü kadın kollarının ötesinde artırmak, kadınlara siyasi partilerin organizasyonel yapısında öncü roller vermek, kadınların politik katılımının önemli olduğu konusunda bilinç yükseltmek ve kadın adayları eğitmek ve desteklemek konularında teşvik etmektedir; bu tür politikaların, karşılıklı görüş ve deneyim aktarımı teklif eden Avrupa'daki siyasi partilerle işbirliği sayesinde desteklenebileceğine inanmaktadır (paragraf 29).</li><li>• Türkiye Parlamentosunda, bütün hukuksal güçleriyle birlikte, Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi'nin kurulması teklifini olumlu karşılamakta, gerekli yasal düzenlemelerin bir an önce yapılması gerektiğini vurgulamakta ve bu komiteyi Avrupa Parlamentosu Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Komitesi ile düzenli bağlantı kurmaya davet etmektedir (paragraf 30).</li><li>• Türkiye Parlamentosunu, Türkiye-AB Karma Parlamento Komisyonu heyetinde kadın milletvekillerine de yer vermeye çağırmaktadır (paragraf 31).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Türk yetkililerine yönelik olarak, kadının eğitim hakkının garanti altına alınması ve ailelerinin ya da sosyal kültürel çevrelerinin yarattığı sorunlardan dolayı eğitime ücretsiz erişimleri engellenen kadınların hakları konusunda bilgilendirilmesi ile ilgili gayretlerin artırılması çağrısını yinelemekte; Türk hükümetinin, ilk ve orta düzeyde eğitim hakkını garantilemesini ve özellikle kırsal kesimde ve dezavantajlı bölgelerde yaşayan ailelere yapılan mali yardımların, kadınlardaki okuryazarlık oranının düşüklüğü göz önünde bulundurularak, başta kız çocukları olmak üzere çocukların eğitilmesinin teşvik edilmesi amacıyla artırılmasını önermektedir. (paragraf 32).</li><li>• Türk hükümetini, özellikle kırsal ve dezavantajlı bölgeler başta olmak üzere okumaz-yazmazlık ile mücadele etmek için eğitimin ekonomiye ve topluma potansiyel katkısına değinen, kızların eğitimini vurgulayan bilgi ve farkındalık kampanyaları düzenleyerek, gerekli önlemleri almaya çağırır (paragraf 33).</li><li>• Toplumsal cinsiyete duyarlı eğitimin ve aileleri kırsal kesimde, merkezi olmayan bölgelerde yaşayan kız çocuklarının eğitime zorunlu katılımının sosyal gelişim düzeyini arttırıp, toplumun kadın sorunlarına daha açık olmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle cinsiyete duyarlı eğitimin önemine değinmekte, örneğin CEDAW sözleşmesinin 5. maddesine uygun olarak eğitim materyallerinin gözden geçirilmesinin eğitimi toplumsal cinsiyet konusunda daha duyarlı hale getireceği belirtilmekte ve kız ve erkek çocuklara kadın hakları ve cinsiyet eşitliği eğitiminin verilmesinin sağlanması hususunda hükümete çağrı yapmaktadır (paragraf 34).</li></ul>

AP Raporu'nda kadınların görüşlerinin tamamı olmasa da büyük bir çoğunluğunun yer alması önemlidir. Özellikle, kadın örgütlerinin uzun yıllardır cinsiyet kotasının yasalarda düzenlenmesi üzerine taleplerinin AP tarafından dikkate alınarak raporda yer alması dikkate değer bir gelişme olmuştur. Rapor'un AP'de görüşülmesi sürecinde, Liberal Grup ve Hristiyan Demokrat Grubun kotanın yasalarda düzenlenmesi konusuna itiraz etmekte olduklarının anlaşılması üzerine, EWL, söz

konusu grupların özellikle kadın parlamenterleriyle görüşerek etkin bir kulis yapmıştır. Aynı şekilde, bir koldan da Raportör Emine Bozkurt, bu maddenin yer alması için tüm siyasi gruplarla lobi faaliyetleri sürdürmüştür. Dolayısıyla, bu üçlü işbirliği siyasal katılım ve eğitimle ilgili paragrafların Türkiye'deki kadın talepleri doğrultusunda çıkmasına neden olmuştur. Aynı işbirliği, 2007 tarihli çıkarılan Rapor'un tüm aşamaları için de geçerlidir. Ek olarak, Raportör Emine Bozkurt, Türkiye'ye çeşitli defalar bizzat gelerek veya telefonla ve elektronik posta aracılığıyla karşılıklı bilgi alış verişini sürdürerek Türkiye'deki kadınların taleplerinin 2007 Raporu'nda da yer almasını sağlamıştır. Her iki raporun hazırlanması aşamasında Emine Bozkurt ile kadın hareketi arasında oluşan işbirliği süreklilik kazanarak kurumsallaşmıştır.

Böylece, AP 2007 Raporu'nda<sup>130</sup> siyasal katılım ve eğitim başlıklarında, izleyen tabloda verilen paragraflar yer almıştır:

---

130 Rapor'un gayriresmi Türkçe çevirisinin tamamı için bkz. <http://www.stgm.org.tr/docs/1173097994rapor%20tr.doc>

**Tablo 22. 2007 Tarihli AP Raporu'nda Siyasal Katılım ve Eğitim**

<b>Siyasal Katılım</b>	<b>Eğitim</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Türkiye'de kadınların siyasete katılımının çok düşük olduğunu belirtir; kadına karşı ayrımcılığın giderilmesi için en uygun çözümün bazen, CEDAW'da da belirtildiği üzere, geçici pozitif ayrımcılık önlemleri alınması olduğunun ve karar mekanizmalarında ve güçlü konumlarda kadın rol modellerinin varlığına mutlak ihtiyaç duyulduğunun altını çizer (paragraf 40).</li><li>• Kısa vadede kadınların Türkiye'de siyasete katılımını artırmak için en iyi yolun, kadınların seçim listelerinde uygun oranlarda temsil edilmesini sağlayacak zorunlu kotanın ve ilgili diğer önlemlerin benimsenmesi olduğunu belirtir (paragraf 41-42).</li><li>• Türkiye'deki siyasi partilere, bütün yönetim kademelerinde kadınların yer almasını garanti edecek parti-içi kurallar koymaları çağrısında bulunur (paragraf 43).</li><li>• Türkiye'deki siyasi partilere, 2007 yılı seçimlerinden başlamak üzere, seçim listelerine daha fazla kadın aday koymaları, parti hiyerarşilerinde kadınlara uygun roller vermeleri ve kadınların siyasete katılımının önemi hakkında bilinç yaratmaları konularında ısrar eder (paragraf 44).</li><li>• Türkiye Meclis'inde kadın hakları ve cinsiyet eşitliğini izleyen bir komitenin kurulmamış olmasından kuvvetle esef duyar ve Türkiye Hükümetinin ve bazı partilerin parti programlarıyla vermiş oldukları sözler olduğunu ve bu sözlerin tutulması gerektiğini vurgular; komitenin en yakın zamanda kurulması gerektiğinin altını çizer (paragraf 45).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Komisyon'un, kadınların ayrımcı uygulamalara eğitim eksikliği ve yüksek okuma yazma bilmeme oranları yüzünden maruz kalmaya devam ettikleri yönündeki yorumundan endişe duyar ve Türkiye Devleti'ne, özellikle Güneydoğu Bölgesi'nde, eğitim ve işgücü piyasasına erişim ile ilgili olarak toplumsal cinsiyet eşitliği sağlaması çağrısında bulunur. Bu açıdan, eğitim sektöründe öğretmenlere toplumsal cinsiyet konusunda yeterlilik kazandırmak amacıyla önlemler alınması ve kızların eğitime devam etmesi için teşvik edici bir sistem oluşturulması çağrısında bulunur; ayrıca, toplumsal cinsiyet konusuna duyarlı eğitim materyali kullanarak, kız ve erkek öğrencilerin, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve kadınların özgür irade sahibi oldukları konularında farkındalığa sahip olmaları için gerekenin yapılması çağrısında bulunur (paragraf 46).</li><li>• UNICEF tahminlerine göre, her yıl zorunlu eğitim yaşına ulaşan yaklaşık 600.000 ile 800.000 arasındaki kız çocuğunun, aileleri ya da lojistik sorunlar yüzünden okula gidemediğini belirtir (paragraf 47).</li><li>• 222.800 kız çocuğunun okula kaydolmasını sağlayan "Haydi Kızlar Okula" başlıklı kampanyayı ve dört yıl içerisinde, çoğunluğunu kırsal kesimden yaşayan kadın ve okula gidemeyen kız çocuklarının oluşturduğu, yaklaşık beş milyon yetişkine ulaşan "Milli Eğitime Destek Kampanyası"nın destekler (paragraf 48).</li><li>• Eğitimin önemini ve eğitimin kadınların ekonomik bağımsızlığına yaptığı potansiyel katkıyı vurgular. Türkiye'deki yetkililere, kız çocuklarını eğitim sisteminde tutmak için bir takip sistemi kurmaları çağrısında bulunur (paragraf 49).</li></ul>

## 2.5. AB ve Türkiye Düzeyinde Kurumsal İşbirliği: Örgütlenme ve Kazanımlar

Fransa, Danimarka ve İngiltere'deki kadınlar bir araya gelerek, AB sürecinde kendileriyle ilgili kararlar üzerinde söz sahibi olmak, AB'nin karmaşık karar alma süreçlerini kadın bakış açısıyla dönüştürmek, alınan/alınacak kararların etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak, izlemek ve sürdürülebilirliğini garanti edebilmek amacıyla, 1990 yılında EWL'yi (Avrupa Kadın Lobisi) bir şemsiye örgüt olarak kurmuşlardır.

EWL, AB fonlarınca desteklenen bir örgüttür ve Avrupa düzeyinde kadın-erkek eşitliğini sağlama amacıyla faaliyet gösteren çeşitli kadın ağlarından ve ülke koordinasyonlarından oluşmaktadır. 4.000'den fazla kadın sivil toplum örgütünü bir araya getiren EWL, Avrupa'daki kadınları temsil eden en büyük şemsiye kuruluştur ve AB eşitlik müktesebatına müdahil olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin AB politikalarının her alanına yerleştirilmesi amacıyla etkin çalışmalar yapmaktadır. Farklı kadın gruplarının deneyim, ihtiyaç ve bakış açılarını dikkate alarak toplumda çeşitli ayrımcılık biçimlerine maruz kalan kadın gruplarını temsil etmekte ve kadın taleplerine cevap verici politikalar oluşturulması için çaba göstermektedir.

Bu yapı, AB'nin, kadınları demokrasinin simgesi olarak araçsallaştırmasına ve böylece varlığını meşrulaştırma çabasına hizmet ediyor gibi nitelendirilerek zaman zaman eleştirilerine maruz kalmaktadır. Tam da aksine, EWL, AB politikalarını ve mevzuatını, ATAD kararlarını mercek altına alarak, bünyesinde bulunan feminist kadınlar ve sendika temsilcileri ile birlikte yoğun bombardımana tutan bir örgüttür. Örneğin, AB mevzuatının standart istihdam üzerine olmasını eleştirip, kadınların standart-dışı işlerde çalışıyor olmasını gündemde tutarak, söz konusu mevzuatın 'istihdam ötesine' geçmesi için çok yönlü bir çaba harcamaktadır. Aynı zamanda, AB'nin erkek çalışan ve ücret üzerinden geliştirdiği 'benzerler' politikasını 'farklılıkların' da değerlendirilmesi yönünde dönüştürmeye çalışmaktadır. EWL, son çıkan direktiflerde atipik çalışma modellerinin de eşitlik politikaları çerçevesine alınmaya başlamasında önemli katkıda bulunmuştur ve bu tip çalışma biçimlerine güvence getirilmesi için de siyasi bir gündem oluşturmaya devam etmektedir. Bunun yanı sıra AB eşitlik politikalarını istihdam ötesine geçirmek için şiddet konusunu yoğun bir şekilde işlemekte ve bu başlıkta bir direktif çıkarılması konusunda yoğun gündem oluşturmaktadır, ayrıca bu çalışmalarını bünyesindeki şiddet gözlemevi aracılığıyla da pekiştirmektedir.

Bir bilgi merkezi gibi de çalışan EWL; izleme, lobi yapma, kampanya yürütme, sivil toplum kuruluşları ile işbirliği oluşturma gibi faaliyetlerle kadın örgütleri ve AB kurumları arasında iletişimi sağlamakta ve dolayısıyla, AB vatandaşlarıyla karar alıcılar arasında diyalogu ve görüş alış verişini sağlayan bir sosyal taraf işlevini de görmektedir. Aynı zamanda, Avrupa Sosyal Platformu gibi diğer şemsiye örgütlerine üye olması nedeniyle oldukça geniş bir etki alanına sahiptir.

Türkiye'deki kadınlar 2004 yılında AKL-Türkiye Koordinasyonu'nu (AKL-TK) kurarak EWL'ye üye olma sürecini başlatmışlardır. EWL'ye üyelik süreci, kadın dayanışmasının ve Türkiye'deki kadınlarla Avrupa'daki kadınların aralarında kurdukları önemli bir örgütsel işbirliğinin tarihidir. KA-DER-Ankara tarafından 20 Mart 2004'te bir ulusal örgütlenme toplantısı düzenlenmiştir. 45 kadın örgütünün (ki hali-

hazırda üye örgüt sayısı 80'i aşmıştır) bir araya geldiği, bilgilendirme ve örgütlenme sürecinin tartışılıp sonuçlandırıldığı toplantıda KA-DER-Ankara, AKL-TK'nın Genel Sekreteryasını yürütmek üzere seçilmiştir. **AKL-TK'nın EWL'ye üyelik başvurusu 15-17 Ekim 2004 tarihinde Brüksel'de yapılan Genel Kurul'da oylanarak oy çokluğu ile kabul edilmiştir.**

Altı çizilmesi gereken en önemli nokta ise, bu sürecin, kadınların sınırlar ötesi dayanışma ve işbirliğine "iyi bir örnek" teşkil etmiş olmasıdır. AKL-TK'nın üyeliğinin kabul edilmesi aşamalarında Türkiyeli kadınlara bir tür olumlu ayrımcılık uygulanmıştır ve bunun EWL tarihinde bir 'ilk' olduğunu belirtmek gerekmektedir. Çünkü usul olarak müzakerelere başlamamış ülkelere tam üyelik hakkı verilmemektedir. EWL yönetimi, 15-17 Ekim 2004 tarihinde yapılan EWL Genel Kurulu öncesinde, Türkiye'nin müzakerelere başlama tarihinin 2004 Kasım ayında yapılacak AB Zirvesi'nde kararlaştırılacağı gerekçesini kullanarak, AKL-TK'nın başvurusunun, Kasım ayını beklemeye gerek olmadan oylamaya alınmasına karar vermiştir.<sup>131</sup>

**Bu sürecin politik arka planı da son derece dikkate değer olduğu için iki hat üzerinde kısaca değerlendirmekte yarar vardır:**

- AB genelinde Türkiye'nin üyeliğine karşı olan ülkelerin EWL yönetiminde yer alan kadın temsilcilerinin Türkiyeli kadınların üyeliğine perde arkasında çekimser kaldıkları, ancak bu itirazların çok daha büyük sayıda temsilci tarafından bertaraf edildiği daha sonraki yakın işbirliği süreçlerinde anlaşılmıştır. Çekince koyan temsilcilerin tutumlarının, ülkelerinin resmi görüş ve önyargılardan bağımsız olamadıklarını ve bu tutumlarının uluslararası politika oluşturma süreçlerindeki hükümetlerarası hiyerarşik yaklaşımları çağrıştırdığını söylemek mümkündür. **Diğer taraftan EWL üyelerinin, AKL-TK'nın üyeliğine ezici çoğunlukta destek vermesi, kadınların, 'kadın olma ortak paydasında' önyargılardan bağımsız olarak karar verdiklerine çarpıcı bir örnek oluşturmuştur.** Erişilen bu noktada, AKL-TK'nın oluşturulma aşamalarında iki EWL yöneticisinin Türkiye'ye gelmesi ve Türkiye'deki kadın örgütlerinin çeşitliliğini, örgütlülüğünü ve gücünü bizzat görerek son derece etkilenmelerinin önemli rolü olmuştur.
- AKL-TK'nın EWL üyeliği, sınırlar ötesi işbirliğinde, çeşitlilik ve farklılıklarla birbirini tanıma ve anlamının son derece olumlu sonuçlar verebileceğine de somut bir örnek oluşturmuştur. Bir örnekle anlatmak gerekirse; usul olarak her koordinasyonun üyeliği iki yılda bir oylanmaktadır. 2004 yılında AKL-TK'nın ilk üyelik oylamasında 14 çekince çıkmış iken, iki yıl birlikte çalıştıktan sonra yapılan ikinci oylamada, AKL-TK'nın etkin katkılarının da sonucu, çekince sayısı sadece 3'e düşmüştür.

**Özetle, Türkiye henüz AB üyesi olmadan Türkiye'deki kadınlar AB adaylık sürecini etkin bir şekilde kullanarak AB'deki kadın hareketlerinin aktif bir üyesi olmuştur. Geline bu nokta, Türkiye kadın hareketinin küresel sivil hareketlerin uzun yıllardır etkin bir şekilde içinde bulunmasının hem neticesi olmuş hem de yeni bir işbirliği sürecinin daha başlamasına yol açılmıştır.**

131 AKL-TK'nın EWL üyelik aşamalarının tarihi konusunda bkz. KA-DER-Ankara, 2005.



## 2.6. AB Fonları ve Kadın Örgütleri

Türkiye'de sivil toplumun ulaşabildiği kaynakların çok kısıtlı olduğu aşikârdır. Erkeklerle kıyaslandığında daha düşük ücretlerle çalışan, daha zor iş bulan, ev içi sorumlulukları nedeniyle istihdam piyasasının dışında kalmak zorunda kalan kadınların ise kendi örgütlenmeleri için finansal kaynak yaratmaları çok daha zor olmaktadır. AB fonları, Türkiye'de kendi yağıyla kavrulmaya çalışan, kısıtlı bütçelerle büyük işlerin altına imzasını atan kadın örgütleri için önemli bir araç niteliği taşımaktadır. Ancak, aracın varlığı, kullanılabilirliğini garanti etmemektedir. Kullanılmayan bir araç, bırakın kadın örgütlerinin faydasına sonuçlar doğurmayı, önlerini tıkayıcı bile olabilmektedir. AB fonlarının ülkeye girmesiyle geleneksel fon kuruluşlarının ülkeyi yavaş yavaş terk etmesi AB'ye yeni üye olmuş ülkelerde yoğun bir şekilde yaşanan bir durumdur<sup>132</sup>. Bu durumun giderek Türkiye için de geçerli olacağı ve Türkiye'nin AB üyeliği ile birlikte daha da hızlanacağı görülmektedir. Bu yüzden, AB fonlarının kadın örgütlerince en etkin biçimde kullanımının önündeki engellerin irdelenmesi ve zaman kaybetmeden bu engelleri bertaraf edecek çalışmalara başlanması gerekmektedir.

### 2.6.1. Fonların Kullanımı ve Bürokrasi; Kadın Örgütleri Açısından Durum

AB fonları, yukarıda da belirtildiği gibi kadın örgütleri için önemli bir araçtır, eğer etkili bir şekilde erişilebilir ve kullanılabilir olurlarsa. Mevcut duruma bakıldığında, kadın örgütlerinin AB fonlarına erişimlerinin oldukça kısıtlı olduğu görülebilir<sup>133</sup>. AB fonlarının kadınlar ve kadın örgütleri tarafından erişilebilirliğinin önündeki engelleri iki başlık altında toplamak mümkün görünmektedir.

#### 2.6.1.1. Fon kullanma süreci: Başvuru, değerlendirme ve uygulama

AB fonlarının kullanılması süreci, kadın örgütleri açısından, *başvuru aşamasından* finansmanı sağlanan etkinliklerinin sonuçlandırılmasına kadar bir dizi problem barındırmaktadır. Özellikle başvuru aşamasındaki ağır bürokratik süreç, birçok kadın örgütünü fon talebinde bulunmaktan dahi uzaklaştırmaktadır. Başvuru sürecinin ağır bürokrasisi – fon başvuru formlarının pratik değil karmaşık bir biçimde yapılandırılmış olmasından istenen evrakların ve kopyalarının çokluğuna ve daha da önemlisi başvurularla ilgili bazı belgelerin Türkçeye çevrilmeden yayımlanmasına kadar – kadın örgütlerinin AB fonlarına erişimlerinin önündeki ilk ve en temel engellerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Başvuru formlarını doldurmak ağır ve külfetli bir iştir. Sınırlı insan gücüyle birçok iş yapan kadın örgütlerinin

---

132 Slovakya ve Çek Cumhuriyeti açısından AB üyeliği ile birlikte geleneksel fon kuruluşlarının söz konusu ülkelerden çekilmeleri ve bunun kadın örgütlerinin kullandığı/erişebildiği fonlara etkisi üzerine yapılmış bir analiz için bkz. Slovac – Czech Womensfund, 2006:1.

133 AB bütçesinde fonların kullanımı ile ilgili olarak cinsiyet temelinde bir ayrıma gidilmiyor. Bu nedenle, bütçede ayrılan fonların ne kadarının kadın örgütlerince kullanılmış olduğuna dair Avrupa Komisyonu kaynaklı bir veri mevcut değil. Ancak, söz konusu değerlendirme Türkiye'deki kadın örgütlerinin deneyimlerinden çıkartılabiliyor. Ayrıca bu durum sadece Türkiye açısından değil, AB fonlarının hedef aldığı tüm bölgeler için de geçerli görünüyor. Kadın örgütleri açısından bir değerlendirme için bkz. Kerr, 2007 ve Slovac – Czech Womensfund, 2006. Daha genel bir değerlendirme içinse bkz. Harvey, 2004; F.M. Partners Limited, 2005.

durumu düşünülduğünde, AB fonları için başvuru dahi yapmak büyük bir zaman ve emek harcanması anlamına gelmektedir. Ayrıca, söz konusu başvuru formlarının doldurulması deneyim gerektirmektedir çünkü aşağıda da değinileceği üzere başvuru formları fazlasıyla şekilseldir ve ağır bir bürokrasi içermektedir. Bütün bunlar, çelişkili olarak, kadın sivil toplum örgütlerinin güçlendirilmesi için oluşturulmuş araçlardan bu örgütleri uzaklaştırmaktadır. Aksine, bu fonlar, kadın-erkek eşitliği konusuyla ilgili olmayan fakat AB fonlarını kullanmak üzere kurulan profesyonel örgütlerce kullanılmaktadır. Bu da AB fonlarının sivil toplum örgütlerini güçlendirme doğrultusundaki hedefini zayıflatmaktadır.

Başvuru aşamasının zorlukları *değerlendirme* ve uygulama aşamasında da devam etmektedir. Değerlendirme aşamasında, şekil zorunluluklarına uygunluk önemli değerlendirme kriterlerinden birisi olarak ele alınmaktadır. Değerlendirme sürecinde, önerilen eylemin içeriği ve etkilerinden çok, öncelikle bürokratik kurallara uyulup uyulmadığına bakılmakta ve çoğu durumda sunulan projeler içerik açısından değerlendirmeye tâbi tutulmadan, şekle uygunluğunun sağlanamamış olması açısından reddedilmektedir. Değerlendirme aşamasında, kadın örgütlerince önerilen eylem ve bu eylemin sağlayacağı etkiler, proje kuralları uğruna görmezden gelinebilmektedir. Başka bir deyişle, başvuru sürecindeki şekilcilik ve bürokrasi, değerlendirme aşamasında da devam etmekte ve birçok kadın örgütünün AB fonlarını kullanmasını engellemektedir.

Değerlendirme sürecindeki bir başka önemli nokta da, sunulan projelerin kimler tarafından değerlendirildiğidir. Projelerin kadın-erkek eşitliği bakış açısına sahip, *bağımsız* uzmanlar tarafından değerlendirilmesi hayati derecede önemlidir.

*Projelerin uygulanması aşamasında* da aynı şekilcilik ve bürokrasi, kadın örgütleri açısından olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. AB fonlarının kullanılması büyük bir örgütsel kapasite gerektirmektedir. Başvuru sürecindeki bürokrasi, fonların kullanım sürecinde katlanarak devam etmektedir. Bu bürokrasinin altından kalkabilmek, güçlü bir örgütsel-idari kapasiteyi gerektirmektedir. Burada kadın örgütleri açısından tekrar bir çıkmazla karşılaşmaktayız. Kadın örgütleri içindeki emek gücünün ve gönüllü sayısının azlığı, bir kişinin birden fazla işin sorumluluğunu almak zorunda kalmasına neden olmaktadır. Kadın örgütlerinin istihdam edebilme gücünün de ekonomik koşullarıyla orantılı olarak çok sınırlı olduğu düşünülduğünde AB fonlarını yönetmek, proje kapsamında yapılacak olan eylemi yürütmek açısından değil ancak, fonun kullanımına ilişkin kâğıt işlerini yürütmek açısından kadın örgütleri için altından kalkılması zor ekstra yük anlamına gelmektedir. Bu yüzden AB fonlarından yararlanmayı başarabilen kadın örgütleri de, yeni kurulmuş örgütler veya taban örgütleri – yani fonlara en çok ihtiyaç duyan örgütler – değil, kurumsallaşmış, büyük kadın örgütleri olmaktadır. Bu durum sadece, AB fonları ile görece kısa bir zaman önce tanışan Türkiye'deki kadın örgütleri için değil, AB fonlarından yararlanan tüm coğrafyalardaki kadın örgütleri için geçerlidir<sup>134</sup>. Bu noktada, AB fonları açısından dolaylı bir ayrımcılıktan söz edilebilir. AB fonları, genel kriterleri açısından, yeni kurulmuş, küçük ölçekli kadın örgütlerini ve taban örgütlenmelerini dışarıda bırakmamakta, ancak fonlardan yararlanabilme pratiği düşünülduğünde yukarıda sayılan kadın örgütleri açısından bir çeşit ayrımcılıkla karşılaşılma-

---

134 Slovac – Czech Womensfund, 2006: 3.

tadır. Söz konusu durum sadece fon için başvuran örgütün büyüklüğü değil, projenin de büyüklüğü açısından geçerlidir. Bir süredir kadın örgütlerinin çeşitli fonlara erişimi konusunda araştırma ve izleme yapan AWID'in (Association for Women's Rights in Development) Direktörü Joanna Kerr tarafından hazırlanan 2007 tarihli rapora göre, "Avrupa Topluluğu'nun birçok kaynağı bulunmaktadır ancak sadece büyük ölçekli projeleri fonlamaktadır, çünkü onlar için birkaç büyük projeyi yönetmek çok daha kolaydır"<sup>135</sup>. Söz konusu durum, küçük, yeni kurulmuş kadın örgütlerinin ve taban örgütlenmelerinin AB fonlarından yararlanabilmesini engelleyen bir başka etmen olmaktadır çünkü tercih edilen büyük ölçekli projelerin küçük ölçekli örgütlerce gerçekleştirilmesi pratikte imkânsızdır.

Bütün bu etkenler bir araya geldiğinde AB fonları, kadın örgütlerinin başvurması açısından birçok caydırıcılık içermektedir. Bu da AB'nin, verdiği fonların erişilebilirliğini ve fayda sağladığı kitleyi yeneden gözden geçirmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

### **2.6.1.2. AB'nin fon verme politikası**

Bütün fon kuruluşları açısından olduğu gibi AB açısından da öncelikli bir gündem söz konusudur. Bu raporun bundan önceki bölümlerinde ayrıntısıyla ele alındığı üzere, AB açısından kadın-erkek eşitliğinin sağlanması daha çok istihdam piyasası ile sınırlıdır. Bu nedenle, kadınların istihdam piyasasında daha etkili olabilmesini hedefleyen projeler, AB gündemiyle uygunluğu doğrultusunda daha rahat fon bulabilirken diğer konularda çalışan örgütlerin sunduğu projeler AB açısından aynı öncelikte değerlendirilmemektedir. Bu durum henüz Türkiye'deki kadın örgütleri açısından büyük bir çıkmaz olarak görünmemektedir çünkü Komisyon, Türkiye'de kadının durumuna ilişkin özel çağrılar açabilmektedir. Söz konusu durum AB üyesi ülkelerdeki kadın örgütlerinin gündeminde önemli bir yer tutmaktadır<sup>136</sup> ve giderek Türkiye'deki kadın örgütlerini de etkileyeceği görülmektedir.

Bunun yanında AB, gitgide fonlarını yerel birimler eliyle dağıtmaya başlamaktadır. Bu birimler, önceden mevcut olmayan, AB süreci ile birlikte ülkelerde kurulan yapılardır<sup>137</sup>. Söz konusu birimlerde çalışan personelin toplumsal cinsiyet duyarlılığının ve farkındalığının geliştirilmesi sürecin sağlıklı işlemesi açısından son derece önemlidir. Bu, hem projelerin değerlendirilmesi ve uygulanması sürecinde kadınlara oldukça fayda sağlayacak hem de AB'nin temel fon verme ilkelerinden biri olan "her projede toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi" ilkesinin tam anlamıyla uygulanmasını beraberinde getirecektir. Önümüzdeki dönemde bu konuda insan kaynağının yetiştirilmesi, kadın örgütlerinin AB fonlarından yararlanmasını kolaylaştırabilmek açısından oldukça önemlidir.

### **2.6.1.3. AB fonlarının etkinliği**

Buraya kadarki bölümde kadın örgütlerinin AB fonlarına erişimleri önündeki engeller tartışıldı. Bu konuda Türkiye çapında şimdiye kadar bir araştırma yapılmamış olması durumu net bir şekilde görmemizi engellemektedir, ancak Türkiye'deki kadınların ve kadın örgütlerinin deneyimlerinden yukarıdaki

---

135 Kerr, 2007:36.

136 Slovakya ve Çek Cumhuriyet açısından bir değerlendirme için bkz. Slovac – Czech Womensfund, 2006:2.

137 Merkezi Finans ve İhale Birimi, DPT Ulusal Ajans gibi.

ana noktaları çıkartmak oldukça kolaydır. Dahası, bunlar sadece Türkiye'deki kadın örgütleri açısından değil, yıllardır AB fonlarıyla çalışan Avrupa'daki kadın örgütleri için de geçerlidir. Söz konusu unsurların, kadın örgütlerinin AB fonlarına erişimi açısından yarattığı durumu AWID'in 2007 tarihli raporunda ve bu raporun dayanağı olan araştırmasının sonuçlarında da görmek mümkündür. Adı geçen rapor, en büyük fon kuruluşlarından biri olması beklenen AB'nin, sanıldığı aksine kadın örgütlerinin erişimine birçok fon kuruluşundan çok daha az açık olduğunu göstermektedir.

Aşağıdaki tablo, AWID'in 2007 tarihli raporundan alınmıştır ve raporun hazırlanması aşamasında yapılan araştırmaya katılan, dünya genelinde yaklaşık 1000 kadın örgütünden toplanan verilere dayanmaktadır. 2005 yılına ait bu verilere bakıldığında kadın örgütlerinin en fazla fon aldığı kuruluşlar arasında Avrupa Komisyonu/AB, 1.673.875 USD ile dokuzuncu sırada yer almaktadır. Bu durum, AB fonlarına erişimin kadınlar açısından zorlayıcı bir süreç olduğu şeklinde yorumlanabilir. Örneğin, aşağıdaki tabloya bakıldığında Hollanda ve İsveç hükümetlerinin kadın örgütlerine aktardığı kaynağın, Avrupa Komisyonu'nun aktardığı kaynaktan daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum, kadın kuruluşları tarafından söz konusu hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği için AB'den daha fazla kaynak ayırdığı şeklinde değil, bu kaynakların kadın örgütlerinin erişimine daha açık olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Benzer şekilde listenin en başında bireysel bağışçıların yer alması da, fonlara erişimin ve fon alma sürecinin kolaylığının kadın örgütleri açısından ne kadar önemli olduğunu açık bir kanıttır.

**Tablo 23. En Fazla Fon Veren Kuruluşlar, 2005**

1- Bireysel Bağışçı(lar)	\$7.325.103
2- Hollanda Hükümeti	\$4.122.910
3- Ford Vakfı	\$4.031.399
4- Yerel Vakıflar	\$3.198.628
5- Oxfam International Members	\$3.195.872
6- Global Fund for Women	\$2.674.955
7- HIVOS	\$2.600.000
8- İsveç Hükümeti	\$1.980.736
9- Avrupa Komisyonu / AB	\$1.673.875
10- Norveç Hükümeti	\$1.482.246
11- DANIDA	\$1.235.768
12- UNIFEM	\$1.186.237
13- Packard Vakfı	\$1.079.000
14- MacArthur Foundation	\$916.541
15- CORDAID	\$885.910
16- Kilise	\$852.361
17- Yerel Gruplar	\$749.741
18- Mama Cash	\$730.951
19- USAID	\$725.322
20- Açık Toplum Enstitüsü	\$657.300

Kaynak: Kerr, 2007: 23.

Aşağıdaki iki tablo da aynı raporun verilerine dayanmaktadır. Söz konusu tablolar, Kuzey Amerika ve Batı Avrupa bölgesi için bir değerlendirme sunmaktadır. 2000 yılı verilerini yansıtan Tablo 24'te Avrupa Komisyonu/AB, 314.084 USD ile dördüncü sırada yer almaktadır. 2005 yılı verileri çerçevesinde oluşturulmuş Tablo 25'te ise AB fonları, ilk 21 fon kuruluşu arasına girememiştir. Söz konusu tablolar,

kadın örgütlerinin AB'den fon alma sürecinin giderek zorlaştığını akla getirebilmektedir. Bu zorluğun sadece AB'ye yeni üye olan veya adaylık statüsünde bulunan – yani AB fonlarıyla görece daha kısa zamanlı bir tanışıklığı olan – ülkelerdeki kadın örgütleri için değil, uzun yıllardır AB fonlarından yararlanma şansı olan ve görece daha deneyim sahibi olan, Batı Avrupa ülkelerindeki kadın örgütleri için de geçerli olması bu konuda daha derinlemesine çalışmalar yapılması gerektiğini göstermektedir.

**Tablo 24. Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'da En Fazla Fon Veren Kuruluşlar, 2000**

1- Bireysel Bağışçı(lar)	\$3.011.348
2- Ford Vakfı	\$879.835
3- MacArthur Vakfı	\$482.038
4- Avrupa Komisyonu / AB	\$314.084
5- Yerel Vakıflar	\$285.888
6- Global Fund for Women	\$218.500
7- DANIDA	\$216.687
8- Hewlett Vakfı	\$200.000
9- Zonta International	\$160.000
10- Yeni İsrail Vakfı	\$136.202
11- Oxfam International Members	\$130.000
12- Finlandiya Hükümeti	\$111.888
13- Packard Vakfı	\$100.000
14- Sigrid Rausing Trust	\$100.000
15- USAID	\$100.000
16- Rockefeller Vakfı	\$100.000
17- Dünya Bankası	\$90.000
18- İsveç Hükümeti	\$88.488
19- Assembly of First Nations	\$78.600
20- Yerel Gruplar	\$72.000

Kaynak: Kerr, 2007:40.

**Tablo 25. Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'da En Fazla Fon Veren Kuruluşlar, 2005**

1- Bireysel Bağışçı(lar)	\$5.392.598
2- Ford Vakfı	\$711.993
3- Yerel Vakıflar	\$664.789
4- Hollanda Hükümeti	\$509.266
5- DFID (Birleşik Krallık Uluslararası Kalkınma Bölümü)	\$370.000
6- Oxfam International Members	\$295.222
7- MacArthur Vakfı	\$250.000
8- HIVOS	\$247.852
9- Global Fund for Women	\$203.723
10- İsveç Hükümeti	\$198.340
11- Sigrid Rausing Trust	\$150.000
12- Dünya Bankası	\$150.000
13- BarrowCadbury Trust	\$142.000
14- Finlandiya Hükümeti	\$112.552
15- Yerel Gruplar	\$112.373
16- Moriah Fonu	\$105.000
17- CORDAID / CEBEBO	\$100.910
18- Packard Vakfı	\$100.000
19- Haklar ve Demokrasi	\$100.000
20- İrlanda Hükümeti	\$93.000
21- Assembly of First Nations	\$79.500

Kaynak: Kerr, 2007:41.

Yukarıdaki tablolar, AB fonlarının toplam miktarı diğer fon kuruluşlarının sağladığı fonlarla kıyaslandığında yüksek olsa da, AB fonlarının kadın örgütlerince kullanılan kısmının pek de fazla olmadığını göstermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini temel ilkeleri arasında sayan ve finansman sağladığı projeler için "toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici olmayı" bir önkoşul olarak ortaya koyan AB'nin, kendi fon verme sürecini cinsiyet eşitliği ve kadınların eşit erişimi açısından değerlendirmesi gerektiği ortadadır.

AB fonlarının kadın örgütlerince daha fazla kullanılabilir olmasının hem Türkiye'deki hem de dünyadaki kadın hareketleri açısından önemli bir kazanım olacağı açıktır. Ayrıca, AB'yi, verdiği fonlara erişimi kolaylaştırması ve küçük ölçekli, yeni kurulmuş örgütlerle taban örgütlerini de içerecek bir fon dağıtma sistemini yapılandırması için zorlamak, kadın örgütleri açısından sadece teknik değil, aynı zamanda da politik bir mücadele alanı oluşturmaktadır. AB üzerinde yaratılacak böyle bir baskı, birçok kadın örgütünün ve grubunun görünür olmasını, kendi politik gündemlerini eyleme geçirmelerini ve sivil topluma ayrılan fonlardan kadınların daha fazla yararlanmasıyla kadın hareketinin daha güçlü hale gelmesini sağlayacak olması nedeniyle önemlidir. Bu, sadece kadın hareketini güçlendirmekle kalmayıp daha demokratik bir toplumun oluşmasına ve demokratik alanların açılmasına katkıda bulunacaktır. Bu açıdan, Türkiye'de, AKL-TK'nın girişiminde başlatılan ve 62 kadın örgütünün, AB fonlarına kadın örgütlerinin erişimi açısından sorunlu noktaları belirttikleri ve ilgili AB yetkililerine ortak imza ile gönderdikleri mektup bu konudaki önemli örneklerden birini oluşturmaktadır<sup>138</sup>. Söz konusu mektup kampanyasının AB'deki kadın örgütlerince de desteklenmesi ve konunun Avrupa Kadın Lobisi'nin gündemine girmesi, mevcut problemin sadece Türkiye'deki kadın örgütlerinin değil, AB fonlarının yöneldiği tüm ülkelerdeki kadın örgütlerinin ortak problemi olduğunu göstermektedir<sup>139</sup>. Bu konuda AB'nin ilgili kurumlarının zorlanması, kadın hareketi açısından oldukça önemli, politik bir mesele olarak karşımızda durmaktadır.

---

138 Kadın örgütlerinin gönderdiği mektuba ve yanıtına ulaşmak için bkz. <http://www.stgm.org.tr/kutuphane.php?sec=4>

139 Bu konuda, Avrupa Kadın Lobisi Türkiye Koordinasyonu, Avrupa Kadın Lobisi'nin 2006 tarihli Genel Kurulu'nda bir öneri vermiş ve verilen öneri İsveç tarafından da tekrarlanınca bileşik önerge (composite motion) haline gelmiş ve oy-birliğiyle kabul edilmiştir.

### 3. AB ÜYELİK SÜRECİNDE KADIN KONUSUNDA DEVLET POLİTİKASI OLUŞTURULMASINA YÖNELİK EYLEM ALANLARI VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

Türkiye'nin AB'ye katılım sürecinin kadın politikaları açısından daha etkin bir şekilde ilerlemesi için çeşitli tarafların katılımıyla çok yönlü çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu çalışmaları üç paydaş açısından ele almak mümkündür: hükümet, Avrupa Komisyonu ve kadın kuruluşları.

#### 3.1. Hükümet

- Hükümetin, AB konusunda zaman zaman 'sessizlik politikası' izlediği kanısı uyanmaktadır. Halbuki bir aday ülke olarak **hükümetin/hükümetlerin güçlü bir siyasi kararlılık göstermesi beklenmektedir**. Kadın-erkek eşitliği politikaları ise bu sürecin ana kolonlarından biri olarak görülmelidir.
- Türkiye'de AB ve kadın politikaları konusunda halen dağınık bir yapılanma vardır ve kurumsallaşma sağlanamamıştır. Söz konusu politikaları Çalışma Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı yürütmektedir. Kadın-erkek eşitliği konusundaki AB mevzuatının çalışma yaşamı üzerine olması bu duruma bir açıklama getirmekle birlikte, Türkiye'de, görev tanımı çerçevesinde, bu politikalardan sorumlu olabilecek KSGM 1990 yılından beri mevcuttur. Çalışma Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı'nın bu görevi büyük bir ciddiyetle sürdürmekte olduğu saklı olmak kaydıyla, **kadın örgütleri bu sorumluluğun** kadın politikalarını bir bütün olarak ele alan ve konunun esas sahibi olduğu düşünülen **KSGM'ye geçmesinin daha doğru olacağını düşünmektedir**. Çünkü konunun Çalışma Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı bünyesinde ele alınması, kadının insan haklarının çalışma yaşamı ile sınırlandırılmasının teyidi anlamına gelmektedir. Kadın örgütleri bu taleplerini ilgili yetkililere çeşitli kereler iletmış, ancak günümüze kadar böyle bir sorumluluk aktarımı gerçekleşmemiştir.
- Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı ve KSGM, AB kadın politikaları konusunda daha etkin bir sorumluluk üstlenmelidir. Bu konuda doğrudan çalışacak **bir koordinasyon birimi ivedilikle oluşturulmalıdır ve bu birim, bağımsız kadın örgütleriyle yakın bir işbirliği içerisinde çalışmalıdır**. Oluşturulacak koordinasyon çerçevesinde, konuyla ilgili tüm bilgilerin şeffaf bir şekilde kadın örgütlerine yaygınlaştırılması için bir internet sitesi kurulması da dahil, çeşitli iletişim mekanizmalarının oluşturulması düşünülmelidir.
- Türkiye'de gerçekçi bir AB ve kadın-erkek eşitliği politikası oluşturulması açısından şart olan **önemli diğer bir aşama da bu alanda gerekli etki-analizi çalışmalarının gerçekleştirilmesidir**. Yeterli akçalı kaynakların ayrılmasını da gerektiren bu sürecin etkin bir şekilde hızla yaşama geçirilmesi için çalışmalar başlatılmalıdır.
- Kadın-erkek eşitliği politikalarının tam anlamıyla yürürlüğe konulmasının ve uygulanmasının sağlanması için **sivil toplum diyalogunun güçlendirilmesi gerekmektedir**.
- AB'nin 2006-2010 yılları için oluşturduğu Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası, altı öncelikli eylem alanı saptamıştır. Bu öncelik alanları, kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık; çalışma yaşamı ile ailevi sorumlulukların uyumlaştırılması; karar alma mekanizmalarında eşit temsil; toplumsal cinsiyet

kalıplarının ortadan kaldırılması; uluslararası politikalar ve kalkınma politikalarında kadın-erkek eşitliğinin teşvik edilmesi olarak sıralanmaktadır. Üyelik sürecinde olan **Türkiye'nin, bu eylem alanlarına paralel bir şekilde plan, program ve politika oluşturması gerekmektedir.**

- **AB ve kadın politikaları alanında Türkiye'de insan kaynağının hızla yetiştirilmesine ihtiyaç vardır.** Bu konuda yeterli kaynakların da ayrılması gerekmektedir.
- AB fonlarının daha yaygın bir biçimde duyurulması için etkin mekanizmalar oluşturulmalı ve **proje başvurularının değerlendirilmesini yapan kişilerin toplumsal cinsiyet duyarlılığı eğitimi almış olmaları önkoşul haline getirilmelidir.**
- Müzakere sürecinin kadın taleplerini birebir yansıtmaları için kadın sivil toplum örgütlerinin, kadın uzmanların ve akademisyenlerin katılımını sağlayacak mekanizmalar oluşturulmalıdır. Bu doğrultuda, bir **Eş-Başmüzakereci kadın seçilmesi düşünülmelidir.**

### 3.2. Avrupa Komisyonu

- **AB, genel olarak ayrımcılıkla mücadele için güçlü bir yasal çerçeve ortaya koymuştur, ancak kadın-erkek eşitliği politikalarını, kadın örgütlerinin talepleri doğrultusunda, istihdamın ötesine geçirme çabalarını güçlendirmektedir.**
- Ayrımcılıkla Mücadele Topluluk Programı, eşit muameleyi teşvik etmek için farkındalık yaratma ve bunu eğitimlerle destekleme konusunda faydalı olmuştur. **Bundan sonra yapılması gereken, ayrımcılıkla mücadeleyi desteklemek için kullanılan AB fonlarının önceliklerini kadın STK'larının talepleri doğrultusunda belirlemek olmalıdır.**
- Sivil toplum katılımı açısından mevcut mekanizmaların yeterli olmadığı görülmektedir. Komisyon, ülkelerin **adaylık süreçlerinde sivil toplumun katılımının etkin bir şekilde sağlanması için, ülkeleri teşvik edici yeni katılım mekanizmaları geliştirmelidir.**
- İlerleme raporları, kadın örgütlerinin Türkiye Cumhuriyeti hükümetlerine değişim yönünde baskıda bulunabileceği izleme araçlarıdır. Bu doğrultuda, **Komisyon** görevlileri, aday ülkelere ilişkin **KOB ve ilerleme raporlarının hazırlanma süreçlerinde** resmi tarafın görüşlerine verdiği ağırlık kadar **sivil toplum örgütlerinin görüşlerine de aynı derecede yer vermeye dikkat etmelidir.**

### 3.3. Kadın Kuruluşları

- Uyumlaştırma sürecini kadın bakış açısıyla mercek altına almak için **bağımsız bir izleme mekanizması oluşturulmalıdır.** Bu mekanizma, aynı zamanda, ilerleme raporlarına kadın bakış açısının daha gerçekçi bir biçimde yansıtılmasını da sağlamalıdır.
- Kadın politikalarının bir devlet politikası haline getirilmesi konusunda, **AB'nin koşulluluk ilkesini dayanak olarak kullanarak güçlü bir siyasi gündem oluşturulmalıdır.**
- AB konusunda çalışan kadın kuruluşları ile diğer kadın kuruluşları arasında **bilgi ve deneyim paylaşımı yaygınlaştırılmalıdır.**
- AB ve kadın hakları konusunda çalışan kadın örgütleri, bu konuda kamuoyu oluşturmak için bir **iletişim stratejisi geliştirilmelidir.**





# Kaynakça

## Birincil Kaynaklar

- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 29,30,31.07.1964 tarihli ve 11766 – 11779 sayılı **Resmi Gazete**.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 23.7.1965 tarihli ve 12056 sayılı **Resmi Gazete**.
- 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu, 14.9.1971 tarihli ve 13956 sayılı **Resmi Gazete**.
- 2001 tarihli AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Proqramı, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=195&l=1> erişim 12.10.2006, 14:53.
- 2003 tarihli AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=196&l=1> erişim 12.10.2006, 15:17.
- 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 9.11.1982 tarihli ve 17863 (Mükerrer) sayılı **Resmi Gazete**.
- 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, 20.10.1983 tarihli ve sayılı 18197 **Resmi Gazete**.
- 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu, 20.10.1983 tarihli ve 2926 sayılı **Resmi Gazete**.
- 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun, 17.1.1998 tarihli ve 23233 sayılı **Resmi Gazete**.
- 4709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, 17.10.2001 tarihli ve 24556 (Mükerrer) sayılı **Resmi Gazete**.
- 4721 sayılı Yeni Türk Medeni Kanunu, 01.12.2001 tarihli ve 24600 sayılı **Resmi Gazete**.
- 4722 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun Yürürlüğü ve Uygulanma Şekli Hakkında Kanun, 8.12.2001 tarihli ve 24607 sayılı **Resmi Gazete**.
- 4857 sayılı Yeni İş Kanunu, 10.6.2003 tarihli ve sayılı 25134 **Resmi Gazete**.
- 5170 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, 22.5.2004 tarihli ve 25469 sayılı **Resmi Gazete**.
- 5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu, 12.10.2004 tarihli ve 25611 sayılı **Resmi Gazete**.
- 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, 17.6.1949 tarihli ve sayılı 7235 **Resmi Gazete**.
- 25311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 9.12.2003 tarihli ve 25311 sayılı **Resmi Gazete**.
- 25522 sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, 14.7.2004 tarihli ve 25522 sayılı **Resmi Gazete**.
- 25548 sayılı Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılmaları Koşulları Hakkında Yönetmelik, 9.8.2004 tarihli ve 25548 sayılı **Resmi Gazete**.
- Avrupa Komisyonu, 1998, **Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine Komisyon'un 1998 Düzenli Raporu**, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_1998.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1998.pdf) erişim 3.10.2007, 14:46.
- Avrupa Komisyonu, 1999, **Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesine İlişkin Komisyon 1999 Düzenli Raporu**, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_1999.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_1999.pdf) erişim 3.10.2007, 15:17.
- Avrupa Komisyonu, 2000, **Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesi Üzerine Komisyon'un 2000 Düzenli Raporu**,

- [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2000.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2000.pdf) erişim 3.10.2007, 16:35.
- Avrupa Komisyonu, 2001, **Türkiye'nin Avrupa Birliğine Katılım Sürecine İlişkin 2001 Yılı İlerleme Raporu**, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2001.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2001.pdf) erişim 5.10.2007, 12:49.
- Avrupa Komisyonu, 2002, **Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2002 Yılı İlerleme Raporu**, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2002.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2002.pdf) erişim 5.10.2007, 13:51.
- Avrupa Komisyonu, 2003, **Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2003 Yılı İlerleme Raporu**, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/uyelik/ilerle03.pdf> erişim 5.10.2007, 14:26.
- Avrupa Komisyonu, 2004, **Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecine İlişkin 2004 Yılı İlerleme Raporu ve Tavsiye Metni**, <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/uyelik/ilerle04.pdf> erişim 5.10.2007, 16:14.
- Avrupa Komisyonu, 2005, **Türkiye 2005 İlerleme Raporu**, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2005.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf) erişim 6.10.2007, 10:42.
- Avrupa Komisyonu, 2006, **Türkiye 2006 İlerleme Raporu**, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye\\_Ilerleme\\_Rap\\_2006.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf) erişim 6.10.2007, 12:21.
- Avrupa Komisyonu, 2007, **Türkiye 2007 İlerleme Raporu**, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2007ilerlemeraporu\\_tr.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2007ilerlemeraporu_tr.pdf) erişim 6.10.2007, 14:16.
- Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciği, 2000, **AB'de Sosyal Politika ve İstihdam "Refah ve Sosyal Adaleti Geliştirme**, Avrupa Birliği Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, Ankara.
- Avrupa Konseyi, 8.3.2001, **Türkiye için Katılım Ortaklığı Belgesi**, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye\\_Kat\\_Ort\\_Belg\\_2001.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2001.pdf) erişim 12.10.2007, 10:33.
- Avrupa Konseyi, 14.4.2003, **Türkiye için Katılım Ortaklığı Belgesi (revize)**, <http://www.dpt.gov.tr/abigm/tabii/kob/KOB-DPT21Nisan2003.pdf> erişim 12.10.2006, 10:45.
- Avrupa Konseyi, 23.1.2006, **Türkiye için Katılım Ortaklığı Belgesi (revize)**, [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye\\_Kat\\_Ort\\_Belg\\_2006.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/Kob/Turkiye_Kat_Ort_Belg_2006.pdf) erişim 12.10.2007, 11:18.
- Birleşmiş Milletler, 3.9.1981, **Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**, [http://www.unicef.org/turkey/cedaw/\\_gi18.html](http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html) erişim 30.9.2007, 09:43.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2007, **İş Kanunu Kapsamındaki Para Cezaları**, [http://www.calisma.gov.tr/CGM/2007\\_para\\_cezaları/4857.xls](http://www.calisma.gov.tr/CGM/2007_para_cezaları/4857.xls) erişim 6.11.2007, 10:05.
- Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler Konulu Başbakanlık Genelgesi, 4.7.2006 tarihli ve 26218 sayılı **Resmi Gazete**.
- ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME, 2007, **Key Challenges Facing European Labour Markets: A Joint Analysis of European Social Partners**.
- European Commission, 1999, **Sexual Harassment at the Workplace in the European Union**, Luxembourg Office for Official Publication of the European Communities.
- European Commission, 8.3.2005, **Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council Establishing a European Institute for Gender Equality** (Text with EEA Relevance), COM(2005) 81 final, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/genderinstitute\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/genderinstitute_en.pdf) erişim: 21.11.2007, 16:24.
- European Commission, 1.6.2005, **Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions**,

- Non-Discrimination and Equal Opportunities for All - A Framework Strategy**, Com(2005) 224 final, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/poldoc/com07\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/poldoc/com07_en.pdf), erişim 21.11.2007, 11:07.
- European Commission, 22.2.2006, **Report from the Commission to the Council, The European Parliament, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions on Equality Between Women and Men**, COM(2006)71 final.
- European Commission, 1.3.2006, **Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - A Roadmap for Equality Between Women and Men 2006-2010**, {SEC(2006) 275} / COM/2006/0092 final, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:HTML> erişim 18.10.2007, 22:18.
- European Commission, Temmuz 2007, **Ten Years of European Employment Strategy (EES)**, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2007/ke7807329\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke7807329_en.pdf) erişim 10.12.2007, 23:14.
- European Commission Employment and Social Affairs, Mayıs 2004, **Equality and Non-Discrimination in an Enlarged European Union: Green Paper**, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/poldoc/grpap04\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/poldoc/grpap04_en.pdf) erişim 17.11.2007, 14:13.
- European Council, 10.02.1975, **Directive on the Approximation of the Laws of the Member States Relating to the Application of the Principle of Equal Pay for Men and Women**, 75/117/EEC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML> erişim 8 Ekim 2007, 12:27.
- European Council, 9.02.1976, **Directive on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as Regards Access to Employment, Vocational Training and Promotion, and Working Conditions**, 76/207/EEC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML> erişim 8 Ekim 2007, 12:11.
- European Council, 25.7.1977, **Directive on the education of the children of migrant workers**, 77/486/EEC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31977L0486:EN:HTML> erişim 23.10.2007, 18:45.
- European Council, 19.12.1979, **Directive on the Progressive Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women in Matters of Social Security**, 79/7/EEC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:EN:HTML> erişim 8 Ekim 2007, 12:04.
- European Council, 24.07.1986, **Directive on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women in Occupational Social Security Schemes**, 86/378/EEC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0378:EN:HTML> erişim 8 Ekim 2007, 11:59.
- European Council, 11.12.1986, **Directive on the Application of the Principle of Equal Treatment Between Men and Women Engaged in an Activity, Including Agriculture, in a Self-employed Capacity, and on the Protection of Self-employed Women During Pregnancy and Motherhood**, 86/613/EEC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:EN:HTML> erişim 8 Ekim 2007, 11:53.
- European Council, 19.11.1992, **Directive on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health at Work of Pregnant Workers and Workers who have Recently Given Birth or are Breastfeeding (Tenth Individual Directive within the Meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)**, 92/85/EEC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:EN:HTML> erişim 8 Ekim 2007, 11:43.
- European Council, 3.06.1996, **Directive on the Framework Agreement on Parental Leave Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC**, 96/34/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:EN:HTML> erişim 8.10.2007, 11:40.

- European Council, 2.12.1996, **Recommendation on the Balanced Participation of Women and Men in the Decision-making Process**, 96/694/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996H0694:EN:HTML> erişim 22.10.2007, 18:48.
- European Council, 20.12.1996, **Directive Amending Directive 86/378/EEC on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women in Occupational Social Security Schemes**, 96/97/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0097:EN:HTML> erişim 8.10.2007, 11:36.
- European Council, 15.12.1997a, **Directive Concerning the Framework Agreement on Part-time Work Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex: Framework Agreement on Part-time Work**, 97/81/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0081:EN:HTML> erişim 8.10.2007, 11:18.
- European Council, 15.12.1997b, **Directive on the Burden of Proof in Cases of Discrimination Based on Sex**, 97/80/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML> erişim 8 Ekim 2007, 11:23.
- European Council, 15.12.1997c, **Directive Amending and Extending, to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Directive 96/34/EC on the Framework Agreement on Parental Leave Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC**, 97/75/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0075:EN:HTML> erişim 8.10.2007, 11:31.
- European Council, 7.04.1998, **Directive on the extension of Directive 97/81/EC on the Framework Agreement on Part-time Work Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland**, 98/23/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0023:EN:HTML> erişim 8.10.2007, 11:13.
- European Council, 13.07.1998, **Directive on the Extension of Directive 97/80/EC on the Burden of Proof in Cases of Discrimination Based on Sex to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland**, 98/52/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0052:EN:HTML> erişim 8.10.2007, 11:11.
- European Council, 17.11.2000, **Directive Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation**, 2000/78/EC, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/legisln/2000\\_78\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/2000_78_en.pdf) erişim 8.10.2007 11:05.
- European Council, 18.12.2000, **Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2000/C 364/01, Official Journal of the European Communities**, [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf), erişim, 10.12.2007, 13:42.
- European Council, 13.12.2004a, **Directive Implementing the Principle of Equal Treatment Between Men and Women in the Access to Supply of Goods and Services**, 2004/113/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0113:EN:HTML> erişim 8.10.2007, 10:26.
- European Council, 13.12.2004b, **Directive on the Conditions of Admission of Third-country Nationals for the Purposes of Studies, Pupil Exchange, Unremunerated Training or Voluntary Service**, 2004/114/EC, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2004/l\\_375/l\\_37520041223en00120018.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2004/l_375/l_37520041223en00120018.pdf) erişim 23.10.2007, 19:14.
- European Council, 12.07.2005, **Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States**, 2005/600/EC, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2005/l\\_205/l\\_20520050806en00210027.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2005/l_205/l_20520050806en00210027.pdf), erişim: 30 Kasım 2007, 22:30.
- European Council, 19.01.2007, **Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States**, 10237/07, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/guidelines07\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/guidelines07_en.pdf), erişim: 30 Kasım 2007; 22:53.

- European Council and Ministers of Education, 3.6.1985, **Resolution Containing an Action Programme on Equal Opportunities for Girls and Boys in Education**, 85/C 166/01, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:41985X0507:EN:HTML> erişim 22.10.2006, 20:38.
- European Parliament and European Council, 23.09.2002, **Directive Amending the Council Directive 76/207/EEC on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as Regards Access to Employment, Vocational Training and Promotion, and Working Conditions** (Text with EEA relevance), 2002/73/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:EN:HTML> erişim 8.10.2007, 10:34.
- European Parliament and European Council, 5.7.2006, **Directive on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation**(recast), 2006/54/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:01:EN:HTML> erişim 8.10.2007, 10:20.
- European Parliament and European Council, 20.12.2006, **Regulation of the European Parliament and of the Council on Establishing a European Institute for Gender Equality**, (EC) no 1922/2006, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l\\_403/l\\_40320061230en00090017.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_403/l_40320061230en00090017.pdf), erişim 21.11.2007, 09:35.
- European Parliament Committee on Women's Rights and Gender Equality, 10.06.2005, **Report on Women's Role in Social, Economic and Political Life in Turkey (2004/2215(INI))**, Emine Bozkurt (Rapporteur), A6-0175/2005 final, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-0175+0+DOC+WORD+V0//EN&language=EN> erişim 10.10.2007, 16:13.
- European Parliament Committee on Women's Rights and Gender Equality, 11.01.2007, **Report on Women's Role in Social, Economic and Political Life in Turkey**, Emine Bozkurt (Rapporteur), A6-0003/2007 final, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A6-2007-0003+0+DOC+WORD+V0//EN&language=EN> erişim 10.10.2007, 15:18.
- European Women's Lobby, **Integrating a Gender Dimension in the Proposed Measures to Implement the Anti-Discrimination Clause (Article 13 of the EC Treaty)**, [http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=302&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID\\_sousmenu=&parentCat=20](http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=302&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=&parentCat=20) erişim 30.11.2007, 10:51.
- European Women's Lobby, **Gender Equality Road Map for the European Community 2006-2010**, [http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=1657&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID\\_sousmenu=&parentCat=15](http://www.womenlobby.org/site/1abstract.asp?DocID=1657&v1ID=&RevID=&namePage=&pageParent=&DocID_sousmenu=&parentCat=15) erişim 30.11.2007, 12:48.
- Eurostat istatistikleri, 2006, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page\\_pageid=1996](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page_pageid=1996) erişim 25.12.2007, 15:47.
- KA-DER Ankara, 2005, **Avrupa Kadın Lobisi Yıllık Olağan Genel Kurulu (14-15 Ekim 2005) Raporu**, Giden Evrak No: 1457/2005.
- Parliamentary Assembly, 17.03.2006, **Mechanisms to Ensure Women's Participation in Decision Making**, Resolution 1489(2006), <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta06/ERES1489.htm> erişim 22.10.2007, 14:07.
- Social Platform, 2006, **Social Platform Resolution for the Spring European Council**, [http://cms.horus.be/files/99907/MediaArchive/Policies/Lisbon\\_Strategy/2006%20EN%20Spring%20Summit%20resolution.pdf](http://cms.horus.be/files/99907/MediaArchive/Policies/Lisbon_Strategy/2006%20EN%20Spring%20Summit%20resolution.pdf) erişim 25.10.2007, 22:05.
- Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı**, <http://www.cte.adalet.gov.tr/guncel/sosyalguvenlik.htm> erişim 6.11.2007, 14:32.

The Irish Presidency of the European Union, 2004, **Report on the Sexual Harassment in the Workplace in EU Member States**, <http://www.unece.org/gender/publications/Multi-Country/SexualHarassmentReport.pdf> erişim 12.12.2007, 14:03.

Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Mart 2003, **Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika**, Ankara. [www.kadinininsanhaklari.org](http://www.kadinininsanhaklari.org)

## İkincil Kaynaklar

Alber, J. 2007, **Where Turkey Stands in Europe and Why It should Be Admitted to the EU**, "Training the Young Turkish Leaders of Tomorrow: Social and Regional Policy in the Turkish Accession Process" isimli Konferans'ta yapılan sunum, 4.10.2007, Berlin, <http://www.ces.metu.edu.tr/images/documents/jip/alber.pdf> erişim 14.11.2007, 09:54.

Acuner, S. 1999, **Türkiye'de Kadın-Erkek Eşitliği ve Resmi Kurumsallaşma Süreci**, yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı.

Acuner, S. 2004, 'The Critical Role of Turkish Women in the EU Enlargement Process', 29 October 2004 tarihli **International Herald Tribune**.

Acuner, S. İşat, C. 2005, '2005 İlerleme Raporu ve Kadın-Erkek Eşitliği', **Türk-İş Dergisi**, Kasım-Aralık, sayı 370.

Acuner, S. 2006a, **Yapıcı Sabırsızlık**, KA-DER Ankara Yayınları, Ankara.

Acuner, Selma, 2006b, 'Avrupa Birliği ve Eşitlik Politikaları: Çetrefil Bir Yol!', içinde **Amargi Dergi**, Sayı: 2, ss: 75 – 80

Acuner, S. 2007a, 'Türkiye'nin 'Süper Kadınları'na Kota Gerek', içinde 14 Ekim 2007 tarihli **Star Gazetesi Açık Görüş Eki**.

Acuner, S. 2007b, '2007 İlerleme Raporu'na Doğru; TBMM Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu, Ne Zaman?', içinde **Kazete**, Kasım 2007.

Acuner, S. 2007c, 'Bir Eş-Başmüzakereci Kadın Seçelim', içinde 22.12.2007 tarihli **Taraf Gazetesi**.

Bakırcı, K. 2006, 'Protection of Women Employees before and after Childbirth in Turkish Employment Law', **The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations**, Volume 22/4, 615-633.

Başterzi, F. 2007, 'Eşitlik Kurumu: Bir Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Modeli', **Tisk Akademi**, cilt 2, sayı 3, Ankara, ss: 106-60.

Buğra A. Keyder, Ç. 2006, 'Önsöz', Buğra, A. Keyder, Ç.(der), içinde **Sosyal Politika Yazıları**, İletişim Yayınları, İstanbul, **ss: 7-18**.

Cichowski, R. 2002, 'No Discrimination Whatsoever: Women's Transnational Activism and the Evolution of EU Sex Equality Policy', Naples, N. Desia, A. (der), içinde **Women's Community Activism and Globalization**, Routledge, New York, ss: 220-238.

Craig, P. De Burca, G. 2002, **EU Law: Text, Cases and Materials**, Oxford University Press, New York.

Erdoğan, S. 2004, 'Kadın İşçiler ve Yeni İş Kanunu', **Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma, 1-4 Mart 2004, Sempozyum Bildiri Metinleri**, Yeditepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul, ss: 23-31.

Esping-Andersen, G. **Social Risks and Welfare States**, Oxford Un. Press, 1999.

Ferrera, M. 1996, 'The "Southern Model" of Welfare in Social Europe', **Journal of European Social Policy** (6)1: 17-37.

- F. M. Partners Limited, 2005, **Striking a Balance, Efficiency, Effectiveness and Accountability; The Impact of EU Financial Regulation on the Relationship Between the European Commission and NGOs**, Report on behalf of Open Society Institute – Brussels, Concord, The Platform of European Social NGOs, SOLIDAR, The European Women's Lobby,  
[http://public.soros.org/initiatives/brussels/articles\\_publications/publications/financial\\_20050430](http://public.soros.org/initiatives/brussels/articles_publications/publications/financial_20050430) erişim 3.12.2007, 18:53.
- Harvey, B. 2004, **Access by NGOs to the Structural Funds in the New Member States of Eastern and Central Europe**, European Citizen Action Service, [http://www.ecas.org/file\\_uploads/568.pdf](http://www.ecas.org/file_uploads/568.pdf) erişim 9.11.2007, 23:48.
- Kenar, C. 2007, **Avrupa İstihdam Stratejisi: Yeni Rehberler ve Hedefler**, [www.indeksiletisim.com/writing\\_archive.asp?author\\_id=13&text\\_id=353](http://www.indeksiletisim.com/writing_archive.asp?author_id=13&text_id=353) erişim 14 Kasım 2007, 14:34.
- Kerr, J. 2007, **The Second Fundher Report: Financial Sustainability for Women's Movements Worldwide**, AWID, [http://www.awid.org/publications/fundher\\_2/awid\\_eng\\_2007.pdf](http://www.awid.org/publications/fundher_2/awid_eng_2007.pdf) erişim 3.11.2007, 10:24.
- Kleinmann, M. 2006, 'Kriz mi? Ne Krizi? Avrupa Refah Devletlerinde Süreklilik ve Değişim', Buğra, A. Keyder, Ç. (der), içinde **Sosyal Politika Yazırları**, İletişim Yayınları, İstanbul, ss: 159-194.
- Koray, M. 2005, **Sosyal Politika**, İmge, Ankara.
- Moreno, L. 2000, 'The Spanish "Via Media" to the Development of the Welfare State', Kuhnle, S. (der), içinde **Survival of the European Welfare State**, ss: 146-165, Routledge, Londra.
- Moreno, L. 2006, 'Super Kadınlar ve Akdeniz Refahı', Buğra, A. Keyder, Ç. (der), içinde **Sosyal Politikala Yazırları**, İletişim Yayınları, İstanbul, ss: 375-395.
- Savran, Gülnur, (2006), 'AB'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları', **Birikim**, sayı;204, İstanbul
- Sayın, A. 2007, **AB'de Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme**, yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı.
- Slovak – Czech Womensfund, 2006, **Financing Women's NGOs in the Slovak and Czech Republics After the EU Accession**, <http://www.womensfund.cz/doc/ANALYSIS.pdf> erişim 3.10.2007, 22:18.
- Sunay, Naz, A. 2007, **Moulding New Europeans; The Perceived Legitimacy of the EU's Conditionality-Building Process**, yayımlanmamış uzmanlık tezi, Department of The Politics and International Relations, University of Oxford.
- Süral, N. 2002, **Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, KSSGM, Ankara.
- Şenol, N. İşat, C. Sayın, A. 2004, **Avrupa Birliğine Giriş Sürecini İzleme Programı, Kadınlar ve Erkekler için Eşit Fırsatlar: Türkiye**, Selma Acuner (ed.), Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi ve Açık Toplum Enstitüsü, İstanbul.
- Rhodes, M. (der), 1997, **Southern European States Between Crisis and Reform**, Frank Cass, Londra.
- Üstün, İ. 2005, Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları, Atölye Çalışması sırasında yapılan sunum, 24-15 Eylül 2005, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Eğitim ve Araştırma Birimi.
- Walby, Sylvia, (2004), 'The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of gender Regime', içinde **Social Politics**, Vol. 11, No. 1.



