

T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI
Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASINDA GEÇİCİ
ÖZEL ÖNLEM UYGULAMALARI: TÜRKİYE'DE ŞARTLI EĞİTİM
YARDIMLARI ÖRNEĞİ

UZMANLIK TEZİ

Fatma KÜÇÜKBAŞOL

ANKARA
NİSAN 2014

T.C.
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI
Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASINDA GEÇİCİ
ÖZEL ÖNLEM UYGULAMALARI: TÜRKİYE’DE ŞARTLI EĞİTİM
YARDIMLARI ÖRNEĞİ

UZMANLIK TEZİ

Fatma KÜÇÜKBAŞOL

DANIŞMAN

Doç. Dr. Filiz KARTAL

ANKARA
NİSAN 2014

ONAY

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğüne,

Bu çalışma, Yeterlilik Sınav Kurulu tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Aile ve Sosyal Politikalar Uzmanlığı Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı soyadı

İmza

Başkan

.....
.....
.....

Üye

.....

Üye

.....

Üye

.....

Üye

.....

ONAY

.../.../2014

Kadının Statüsü Genel Müdürü

TEŐEKKÖR

Bu tez çalıőmasının hazırlanmasında benimle birlikte tüm sıkıntılara katlanan ve daima destek olan eőime, benden desteklerini esirgemeyen aileme, danıőmanım olmayı kabul ederek bana vakit ayıran ve gÖrüşleri ile destek sunan Doç. Dr. Filiz KARTAL'a ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü yöneticileri ile mesai arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

1960'lı yıllarda Amerika Birleşik Devletleri'nde ırk ayrımcılığına karşı uygulanmaya başlanan ve 1970'lerde hem ABD'de hem de Avrupa'da kadın hareketinin etkisiyle kadın erkek eşitliği için kullanılan bir politika haline gelen geçici özel önlemler bugün uluslararası alanda kabul gören bir stratejidir. Pek çok ülkede çeşitli şekillerde uygulama imkânı bulan geçici özel önlemler ile kadın erkek eşitsizliğinin yaşandığı bir alana müdahale edilerek o alanda fiili eşitlik sağlanmaya çalışılmaktadır.

Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşma sürecinde uygulanan stratejilerden biri olan geçici özel önlemler her yönüyle ele alınmıştır. Bu kapsamda, konunun teorik ve pratik alanda gelişim süreci ile uluslararası ve ulusal boyutu ortaya konulmuş, iyi uygulama örneklerine yer verilmiş, geçici özel önlemleri destekleyen ve karşı çıkan görüşlere yer verilerek konu objektif bir şekilde incelenmiştir. Geçici özel önlemlerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi için gerekli bir strateji olduğu ancak uygulamanın hedeflenen alanla sınırlı olduğundan kamusal ve özel yaşamın tüm alanlarında eşitlik için ana akımlaştırma stratejisiyle birlikte yürütülmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında örnek uygulama olarak Türkiye'de Şartlı Eğitim Yardımları incelenmiştir. Kız çocuklarının okullaşmasının artırılması, liseye devamlarının sağlanması ve kadınların toplumsal statüsünün gelişimine katkıları açısından incelenen uygulamanın, kız çocuklarının okullaşmasının artırılması ve liseye devamlarının sağlanması açısından etkin olduğu ancak kadınların toplumsal statüsünün yükseltilmesi açısından etkin olmadığı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Geçici Özel Önlemler, Şartlı Eğitim Yardımları.

ABSTRACT

Temporary special measures first began in 1960s in the United States (U.S.) against racial discrimination. In 1970s with the influence of the women's movement, temporary special measures which is an internationally accepted strategy nowadays, began to be used for gender equality as a policy both in the U.S. and Europe. In many countries, where temporary special measures have been applied, intervention has been made to a specific area where inequality exists between men and women, thus establishing a de facto equality in that area.

In this study, all aspects of temporary special measures, which is one of the applied strategies for achieving gender equality, are discussed. In this context, the theory and practice together with the development process of the international and national dimension are introduced and examples of good practices are given. Supporting and opposing opinions about temporary special measures were also objectively discussed. As a result, it is ascertained that temporary special measures is a necessary strategy for gender equality but the implementation is limited to the targeted area. For equality in all areas of public and private life, temporary special measures should be carried out together with mainstreaming strategy.

In this study, as a sample of the practice in Turkey, Conditional Education Transfers are analyzed. As a result, these transfers are effective in terms of boosting girls' schooling and the enrollment into high school but not effective in terms of development women's social status.

Key Words: Gender Equality, Temporary special measures, Conditional Education Transfers.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ONAY.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
KISALTMALAR.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1. TOPLUMSAL CİNSİYET VE GEÇİCİ ÖZEL ÖNLEMLER.....	5
1.1 Eşitlik Kavramı.....	5
1.2 Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet.....	13
1.2.1 Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	18
1.2.2 Cinsiyete Dayalı İşbölümü.....	22
1.2.3 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	25
1.3 Bir Eşitlik Aracı Olarak Geçici Özel Önlemler.....	29
1.4 Geçici Özel Önlemler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	38
1.5 Kota ve Parite.....	45
1.6 Geçici Özel Önlemlerin Etkin Olabilmesi İçin Gereken Koşullar.....	55
1.7 Geçici Özel Önlemler İle İlgili Tartışmalar.....	57
İKİNCİ BÖLÜM.....	67
2. ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZEYDE GEÇİCİ ÖZEL ÖNLEMİN DÜZENLENDİĞİ BELGELER VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ.....	67
2.1 Geçici Özel Önlem Uygulamalarını Destekleyen Uluslararası Düzenlemeler.....	67

2.1.1	Birleşmiş Milletler (BM) Belgelerindeki Düzenlemeler	68
2.1.1.1	İnsan Hakları Evrensel Beyannameesi	68
2.1.1.2	Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme	71
2.1.1.3	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....	72
2.1.1.4	BM Bünyesinde Gerçekleştirilen Diğer Düzenlemeler	76
2.1.2	Avrupa Konseyi Belgelerindeki Düzenlemeler.....	80
2.1.2.1	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS).....	81
2.1.2.2	Avrupa Sosyal Şartı	82
2.1.3	Avrupa Birliği Belgelerindeki Düzenlemeler.....	84
2.2	Geçici Özel Önlem Ülke Uygulamaları.....	88
2.3	Türkiye’deki Ulusal Düzenlemeler.....	98
2.3.1	Anayasa	98
2.3.2	Diğer Yasal Mevzuat	100
2.4	Ulusal Düzeyde Gerçekleştirilen Örnek Uygulamalar	108
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		112
3.	GEÇİCİ ÖZEL ÖNLEM OLARAK TÜRKİYE’DE ŞARTLI EĞİTİM YARDIMLARI (ŞEY)	112
3.1	Eğitim Kavramı ve Eğitimde Fırsat Eşitliği	112
3.2	Türkiye’de Kadın Eğitiminde Mevcut Durum	119
3.2.1	Okuryazarlık.....	119
3.2.2	Eğitim Düzeyi	120
3.2.3	Okul Öncesi Eğitim.....	121
3.2.4	İlköğretim.....	121
3.2.5	Ortaöğretim	124
3.2.6	Yükseköğretim	126
3.3	Şartlı Nakit Transferi (ŞNT) Programı	131
3.4	Türkiye’de ŞNT Uygulamaları	138

3.4.1	Türkiye’de Uygulanan Şartlı Eğitim Yardımlarının Etkinliği.....	146
3.4.1.1	ŞEY’ in Kadınların Güçlendirilmesine Etkisi	148
3.4.1.2	ŞEY’in Kız Çocuklarının Okullaşması Üzerindeki Etkisi	150
SONUÇ VE ÖNERİLER		156
KAYNAKÇA		161

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ADNKS	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AK Parti	Adalet ve Kalkınma Partisi
AK	Avrupa Konseyi
BDP	Barış ve Demokrasi Partisi
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
CHP	Cumhuriyet Halk Partisi
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
INSTRAW	Kadının İlerlemesi için Araştırma ve Eğitim Enstitüsü
IPA	Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı
IPARD	Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı Kırsal Kalkınma Programı
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
KSSGM	Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MERNİS	Merkezi Nüfus İdare Sistemi
PTT	Posta Telgraf Genel Müdürlüğü
SYDTF	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu
SYDV	Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları
SYGM	Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü
ŞEY	Şartlı Eğitim Yardımları
ŞNT	Şartlı Nakit Transferi
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
UNIFEM	Birleşmiş Milletler Kadınlar İçin Kalkınma Fonu

TABLULAR LİSTESİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1 Bitirilen Eğitim Düzeyine Göre Nüfus Dağılımı (+15 yaş).....	120
Tablo 3.2 Öğretim Yılı ve Eğitim (8 Yıllık Zorunlu Eğitim) Seviyesine Göre İlköğretimde Net Okullaşma Oranları.....	122
Tablo 3.3 Öğretim Yılı ve Eğitim (8 Yıllık Zorunlu Eğitim) Seviyesine Göre Ortaöğretim Net Okullaşma Oranları.....	124
Tablo 3.4 Öğretim Yılına Göre Yükseköğretim Net Okullaşma Oranları.....	127

GİRİŞ

Temelde bir insan hakları meselesi olan kadın erkek eşitliğinin kamusal ve özel alanda tam anlamıyla sağlanması, demokrasi ve sürdürülebilir kalkınmanın temel gereksinimlerinden birisidir. İnsan haklarına ilişkin tüm uluslararası belgelerde kadın erkek eşitliğinin temel ilke olarak benimsenmesine ve hemen her ülkede toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik ulusal düzeyde çabalara rağmen, kadınların eşitsiz konumları dünya genelinde varlığını sürdürmektedir.

Fransız Devrimi ile birlikte ortaya çıkan modern eşitlik anlayışı, bireyleri soyut kategorilere indirgemekte ve yasalar önünde eşitlik düşüncesine dayanmaktaydı. Diğer yandan, devrimin eşitlik anlayışı kadınları dışlayarak, erkek yurttaşların yasal eşitliği düşüncesini benimsemiştir. Devrim sonrasında yükselişe geçen kadın hareketinin talepleri de yasalar önünde erkeklerle eşit olma noktasında yoğunlaşmıştır.

Kadınların verdikleri uzun soluklu mücadeleler sonunda yasalar önünde eşitlik ilkesi ve cinsiyet ayrımcılığı yasağı yasal düzenlemelerde yer alabilmiştir. Yine de kadınların yasalar önünde erkeklerle eşit konuma gelmeleri, cinsler arası eşitsizlik sorununun çözümü için yeterli olmamıştır. Çünkü, yasalar önünde eşitlik anlayışı bireylerin farklılıklarını dikkate almaksızın aynı haklara sahip olmaları ilkesine dayanmaktadır. Dolayısıyla, bireysel farklılıklar, farklı yetenekler ve ihtiyaçlar göz ardı edilmekle kalmayıp aynı zamanda bireylerin toplumsal ve ekonomik durumlarındaki mutlak farklılıklar da dikkate alınmamaktadır.

Kadınların, yasalardaki eşitliğin yaşama geçmediğini anlaması üzerine eşitlik kavramına yeni açılımlar sağlanmıştır. Yasalar önünde eşitlik kavramı bir adım öteye götürülerek “fırsat eşitliği” kavramı ortaya çıkmıştır. Bu anlayış, bir yarışma ortamında kişilerin serbestçe yarışmaları ve daha başarılı ve yetenekli olanların bir toplumsal konumu hak etmesi düşüncesine dayanmaktadır. Devlet, cinsler arası eşitliği sağlamak için kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sunmalı ve serbestçe

yarışmaları için gereken adımları atmalıdır. Fırsat eşitliği yaklaşımında kadın ve erkeklerin başlangıç noktasındaki eşitsiz konumları dikkate alınmadığı için bu yaklaşım da kadın erkek eşitliğini sağlamada başarılı olamamıştır.

Başlangıçtaki eşitsizliklerin olmaması yani başlangıç koşullarının eşitlenmesi de somut eşitliği sağlayamamıştır. Kadın ve erkeklerin içinde bulunduğu koşulların ve sahip oldukları olanakların eşitlenmesine karşın, elde ettikleri sonuçların eşit olmaması bu anlayıştan daha geniş kapsamlı etkiler yaratacak sonuçlarda eşitlik anlayışını ortaya çıkarmıştır. Fırsat eşitliği söylemi sonuçlarda eşitliği sağlamada başarılı olamadığı ve esas amaç sonuçlardaki eşitsizliğin giderilmesi olduğu için bu çerçeve de ortaya çıkan geçici özel önlemler sonuçlarda eşitliği sağlamanın bir aracı olarak kabul edilmektedir.

1960'lı yıllarda ırk ayrımcılığı ile mücadele kapsamında Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) tohumları atılan geçici özel önlem uygulamaları 1970'li yıllarda Avrupa Birliği'nde (AB) alışma yaşamında kadın erkek eşitliğini sağlama amacına yönelik olarak uygulanmaya başlamıştır. Günümüzde dünya genelinde pek çok ülkede kadınların siyasi yaşama, karar alma mekanizmalarına, çalışma yaşamına ve toplumsal yaşamın diğer alanlarına eşit katılımını sağlamak amacıyla kadınlar lehine bu tür önlemlere başvurulmaktadır. Kadın erkek arasındaki fiili eşitliği sağlamanın bir aracı olarak kabul edilen geçici özel önlem uygulamaları aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırma stratejisinin de tamamlayıcısıdır.

Türkiye'de yasal açıdan kadın erkek eşitliği konusunda önemli adımlar atılmış olmakla birlikte yasalardaki eşitliğin uygulamaya geçirilmesi noktasında sorunlar yaşanmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu'nun Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu'na göre, Türkiye 135 lke arasında genel sıralamada 120'inci sırada yer almaktadır Yine Avrupa ve Orta Asya bölgesinde Türkiye'nin kadınların ekonomik yaşama katılım ve fırsat eşitliği açısından sonuncu sırada olduğu görülmektedir (World Economic Forum, 2013). Bu sonuçlar göstermektedir ki ülkemizde kadın erkek eşitliği fiili olarak yaşama geçirilememiştir. Bu nedenle pek çok ülkede olduğu

gibi ülkemizde de geçici özel önlemlere ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye’de farklı alanlarda bu tür uygulamalarla karşılaşmak mümkün olmakla birlikte bunun yaygın olarak kullanıldığını söylemek güçtür.

Geçici özel önlemler, olumlu eylem, pozitif eylem, olumlu ayrımcılık, pozitif ayrımcılık, fırsat önceliği, tercihli alım gibi pek çok terimle eş anlamlı kullanılmakta olup üzerinde tanımı ve kapsamı açısından uzlaşma sağlanamamış bir kavramdır.¹

Günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları içerisinde önemli bir yere sahip olan ve uluslararası kuruluşlar tarafından benimsenen geçici özel önlem politikalarının ülkemizde daha ciddi ve duyarlı bir biçime tartışılması gerektiği düşüncesiyle hazırlanan bu çalışmada, geçici özel önlemlerin her yönüyle açıklanması, iyi uygulama örneklerine yer verilmesi, bu kapsamda geliştirilecek politikalara yol gösterici olunması ve örnek uygulama olarak Türkiye’de yürütülen Şartlı Eğitim Yardımları’nın (ŞEY) kadın ve kız çocukları açısından etkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde, öncelikle eşitlik ve fırsat eşitliği ile ilgili açıklamalara yer verilmiş ardından geçici özel önlemler ihtiyacının temelinde toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin yattığı kabulünden hareketle toplumsal cinsiyete ilişkin temel kavramlar açıklanmıştır. Devamında; geçici özel önlemlere ilişkin kavramsal çerçeve, toplumsal cinsiyet ve geçici özel önlem ilişkisi ele alınmış, geçici özel önlem uygulamalarının etkin olabilmesi için gereken koşullar ile uygulamaları destekleyen ve eleştiren görüşlere yer verilmiştir.

İkinci bölümde, konunun uluslararası ve ulusal boyutu incelenmeye çalışılmıştır. Konunun uluslararası alandaki gelişim süreci Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi (AK), Avrupa Birliği (AB) çerçevesinde ele alınmış ve bahsedilen kuruluşlar bünyesindeki yasal belgelerde geçici özel önlemlerin yer alış biçimi

¹ Bu çalışmada söz edilen terimler zaman zaman birbirleri yerine kullanılsalar da esasen ‘geçici özel önlemler’ ifadesi benimsenmiştir.

incelenmiştir. İyi uygulama olarak nitelendirilen ülke örneklerine yer verildikten sonra Türkiye'deki durum ele alınmıştır. Bu çerçevede, öncelikle yasal durum irdelenmiş ardından geçici özel önlem uygulama örnekleri tartışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise örnek uygulama olarak “Şartlı Eğitim Yardımları” ele alınmıştır. Konuya ilişkin teorik çerçevenin ardından ülkemizdeki uygulamanın gelişim süreci, amacı, şartları ve diğer tüm boyutları irdelenmiştir. Ülkemizdeki uygulamada geçici özel önlem olarak kız çocuklarına erkek çocuklarından daha fazla yardım yapılmakta ve kadının toplumsal statüsünün güçlendirilmesi amacıyla ödemeler anneler hesabına yatırılmaktadır. Çalışma kapsamında uygulamanın bu yönünün etkinliği kadın ve kız çocukları açısından ele alınmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TOPLUMSAL CİNSİYET VE GEÇİCİ ÖZEL ÖNLEMLER

Bu bölümde, eşitlik kavramının açıklanmasının ardından kadınlar lehine geçici özel önlemlere gereksinim duyulma nedenlerinin anlaşılması amacıyla toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve işbölümü gibi kavramlara değinilmektedir. Devamında, geçici özel önlemlere ilişkin açıklamalar, geçici özel önlemlerin etkin olabilmesi için gereken koşullar ve konuya ilişkin tartışmalar yer almaktadır.

1.1 Eşitlik Kavramı

Eşitlik; düşünce tarihi boyunca en çok tartışılan, ancak herkesin üzerinde uzlaşabileceği bir tanımı henüz yapılamayan bir kavramdır. Bu güçlük, soyut ve muğlak bir kavram olan eşitliğin biçimi ve içeriğinin farklı dönemlerde, farklı sınıf, grup ya da kişilerce farklı biçimlerde doldurulabilmesinden kaynaklanmaktadır. Eşitlik düşüncesi, tarihsel bir olgu olarak uğruna verilen toplumsal ve siyasal mücadelelerle sürekli değişmekte ve gelişmektedir diğer bir ifadeyle, eşitlik düşüncesi, toplumsal ve ekonomik gelişmelere koşut olarak olgunlaşmaktadır (Özsoy, 2004: 7).

Adalet, çoğu zaman eşitlikle yakın anlamlı hatta özdeş olarak kullanılan bir kavramdır. Adalet ve eşitlik ilişkisi, ortaçağ düşünürlerince sıklıkla dile getirilmiştir. Yaygın kabule göre, adaletin sağlanmasında en önemli unsur eşitliktir. Aristoteles de adaleti bir yanılla yasalara uygunluk, diğer yanılla da eşitlik anlayışı olarak

açıklamaktadır (Dinçkol, 2005: 104). Adalet özel durumların dikkate alınarak farklılıklar ölçüsünde farklı muamelenin uygulanmasını gerektirir.

İnsanlık tarihi boyunca bütün toplumlar; sınıf, statü, servet ve güç bakımından eşitsizlikleri içlerinde barındırmış ve insan, bu eşitsiz dağılımı değiştirmek için mücadele vermiştir. Eşitlikle ilgili tartışmalar uzun bir geçmişe sahip olmasına karşın, eşitlik ve özellikle eşitsizlik bakış açısı, gerçekte modern toplumların bir değeri olarak ortaya çıkmıştır (Turner, 2007).

Modern bir fikir olan eşitlik; bir değer olarak, radikal toplumsal değişimin ölçütü olarak alınabilir. Ayrıca eşitliğin gelişmesi, demokratik bir siyasal yaşamın gelişmesiyle yakından ilişkilidir. Modern toplumlar eşitlik ilkesine bağlıdırlar ve bu toplumlarda eşitsizlik; kendiliğinden haklı çıkarılabilir bir şey olarak ya da doğanın veya ilahi gücün verdiği bir şey olarak görülmez. Kuşkusuz, modern toplumlarda da eşitsizlik hala sürmekte; fakat bu eşitsizlik, zorunlu olarak meşru ya da kaçınılmaz kabul edilmemektedir. Ancak, modern toplumlar da bir yandan uygulamada eşitsizlik sürerken diğer yandan da ilkece eşitliğe siyasal bağlılık gösterdikleri için, bir çeşit çelişki içindedirler (Turner, 2007).

Toplumsal eşitsizlik sorunu, modern yurttaşlığı oluşturan kurumlarla birlikte ortaya çıkan temelde modern bir sorundur. Toplumsal yurttaşlık haklarının yaygınlaşması, modern toplumda eşitliği sağlamaya yönelik toplumsal hareketlere ayrılmaz bir şekilde bağlıdır. Modern toplumlar belli doğal farklılık biçimlerinin varlığını kabul etmeye hazır olmalarına rağmen, siyasal bakımdan toplumsal eşitlik meselesini, özellikle de fırsat eşitliğini ciddiye almaya zorlandılar. Modern yurttaşlık anlayışı, hiyerarşik toplum yapılarının egemenliğinin sona ermesini ve evrensel terimlerle tanımlanan kişiler arasında daha eşitlikçi toplumsal ilişkilerin doğmasını öngörür. Bu bakımdan modern eşitlik yaklaşımının tarihi, “özgürlük, eşitlik, kardeşlik” sloganıyla ortaya çıkan 1789 Fransız Devrimi’nden başlatılabilir. Her ne kadar Fransız Devrimi, siyasal alanla sınırlı kalmışsa da, eşitlikçi bir temelde toplumsal katılımın bir gereği olarak sivil hakların modern temelini sağlamıştır (Turner, 2007). Ancak, bu devrimden doğan “eşitlik” kavramı genel eşitlik talep

eden sınıfsız bir hareket değildir. Dolayısıyla, buradan ortaya çıkan eşitlik kavramı bir sınıf olarak burjuvazinin bütün sınıfları temsil etmesi anlamına gelmektedir. Mitchell'e (1984) göre; eşitlik, yalnızca yasa önünde soyut insanlıklarına indirgenmiş kişiler arasında, soyut bir ölçü birimi olarak mevcuttur ve sonuç olarak burjuva devriminin ortaya çıkardığı eşitlik kavramı, bu devrimin yarattığı eşitsizlikleri şiddetle reddetmektedir. Bu anlayışta, insanlar arasında farklılıklar olduğu kabul edilmekle birlikte bu önemsenmemekte, evrenselci, soyut bir eşitlik anlayışı kastedilmektedir (Acuner, 1999).

Ayrıca, Fransız Devrimi'nin temelini oluşturan “eşitlik, özgürlük, kardeşlik” idealleri özünde erkek yurttaşlar topluluğuna sunulan idealler bütünü bir ifadesiydi. 1789'un evrenselliği “beyaz mülk sahibi erkeklerin yurttaşlığı”nda kendini bulmaktaydı. Dolayısıyla bu evrensellik, cinsiyetler arası farklılığı mutlak bir biçimde inkâr ettiği, görmezden geldiği oranda “sahte” bir evrenselliğe dayanmaktaydı. Devrimin kadınları yurttaşlıktan dışlamasına Olympos de Gouges alternatif bir “Kadın ve Yurttaş Hakları Bildirgesi” ile karşı çıkmış ve bu anlamda İnsan ve Vatandaş Hakları Beyanname'si'ni kadınlaştırmıştır. İlk feministlerden Mary Wollstonecraft ise kadınların temsil mekanizmalarından dışlanmasını “Kadın Haklarının Bir Savunusu” adlı kitabında eleştirmiştir (Üstel, 1999).

Mitchell'e (1992) göre “eşit haklar, esas gövdesi çok derinlerde olan bir buzdağının önemli uç kısmıdır. Yalnızca uç kısmı olması, hem eşitlik kavramının sınırlılığının bir yansıması, hem de kadınların baskı altında tutulması sorununun ne denli derin ve temelli olduğunun bir göstergesidir.”

Aslında, eşitlik bir ilke olarak bütün demokratik kapitalist toplumların siyasal ideolojilerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmuş ancak tam anlamıyla uygulamaya geçirilememiştir. Böylece, eşitlik kapitalist toplumların hem en büyük ülküsünü hem de en büyük sınırlılığını oluşturmuştur (Mitchell, 1992). Kapitalizmde eşitlik yasa önünde eşitlik anlamına gelmekte, dayandığı sınıflı toplumun temel eşitsizliklerini dikkate almadığı için, hukuk karşısında bireyler genelleştirilebilmekte ve soyut birer kategori olarak ele alınmaktadır. Dolayısıyla; bireysel farklılıklar, farklı yetenekler

ve ihtiyaçlar göz ardı edilmekle kalmayıp aynı şekilde bireylerin toplumsal ve ekonomik durumlarındaki mutlak farklılıklar da dikkate alınmamaktadır (Mitchell, 1992). Bu anlayış, yasalar karşısında herkesi eşit olarak değerlendirdiği ve mevcut eşitsizlikleri dikkate almadığı için eşitlik, soyut eşitlik anlayışından ileri gidememiştir. Dolayısıyla, bireyler arasında gerçek eşitliği sağlayamamış aksine eşitsizliği pekiştirmiştir.

Liberal devlet anlayışının “insanlar yasa önünde özgür ve eşit doğarlar ve yaşarlar” ilkesi eşitliğin de tıpkı özgürlük gibi insanın doğasından ayrılmayan bir özellik olduğunu ifade eder. İnsanların yasa önünde eşit olması, hiç bir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa ayrıcalık tanınmasını, hukuk kurallarının herkes için bağlayıcı olmasını ve hukukun aynı durumda olanlara aynı, farklı durumda olanlara farklı uygulanmasını gerektirir. Bu anlayışa göre, insanlar arasında ayrıcalık yaratan yasal engellerin ortadan kaldırılması eşitliğin sağlanması için yeterlidir.²

Bu anlayışta, ayrımcılık yasağı da eşitlik ilkesi ile aynı kapsamda kullanılmaktadır. Eşitlik ilkesi ile çoğunlukla eş anlamlı olarak kullanılan ayrımcılık yasağı şekli eşitlik kavramını karşılamak için kullanılan bir kavramdır. Çünkü burada bireylere karşı belirli bir koşul ve ortamda ayrımcılık yapılmamasına vurgu yapılmakta ve cinsiyet, din ve ırk gibi unsurlar dikkate alınmaksızın herkesin eşit olduğu kabul edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında ayrımcılık yasağı ile ifadesini bulan şekli eşitlik yaklaşımı, bireylerin içinde bulunduğu koşullar dikkate alınmaksızın, yasa önünde eşit oldukları veya yasaların eşit koruma sağlamasını vurgulamaktadır (Akbaş ve Şen, 2013: 169).

Yasalar önünde eşitlik, soyut birey gruplarının üyelerine eşit muameleyi öngörürken birçok grup eşit muamelenin dışında kalmakta ve bu anlamda yasalar önünde eşitliğin bölünmeler yaratan önemli, somut eşitsizlikleri çözümsüz bırakan bir yaklaşım olduğu anlaşılmaktadır. Yasalar karşısında eşitlik biçimseldir ve gerçek

² <http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/ozellikler.htm>

etkisi son derece sınırlıdır. Nitekim, geçmiş tecrübeler bu ilkenin kadın ve erkekler için eşit muameleyi garantilemediğini göstermiştir (Acuner, 1999).

Liberal düşüncenin evrensel yurttaşlık anlayışı aynı zamanda bireyi “eril” olarak nitelendirmekte ve kadınları görmezden gelerek kamusal alan-özel alan ayrımını daha da pekiştirmektedir. Kamusal alanda iradelerini kullanırken başkalarının irade ve çıkarlarıyla çatıştığında erkeklere devlet müdahale etmekte, özel alanda ise erkek devletin müdahalesi olmadan iradesini kullanabilmektedir. Liberal devlet toplumsal düzeni de erkeklerin çıkarları doğrultusunda kurgulamaktadır. Liberal devletin “birey”i yani erkeği kamusal alanda yasalar ve kurullarla kısıtlanırken özel alanda hiçbir kısıtlama ile karşılaşmaması ve bu alanın yasal müdahaleden yoksun olması yüzyıllar boyunca kadınların özel alandan kamusal alana çıkışını engellemiş, erkeğin otoritesini güçlendirmiştir (Yılmaz, 2009). Erkeklerin çıkarları doğrultusunda oluşturulan devlet hukuk açısından da erildir. Eril olan devlet, yasaları da oluştururken kadın bakış açısını hesaba katmamıştır (Yılmaz, 2009).

Liberal feminizm de kadınların erkeklerle yasal olarak eşit haklara sahip oldukları takdirde kadın-erkek eşitliğinin sağlanacağından yola çıkarak, aslında erkeklerin bulunduğu, onların değerlerine göre oluşturulan kamusal alanda kadınların da “erkekler gibi” oldukları zaman yer alabileceklerini göz ardı etmiştir. Hem kadınların erkeklerle benzer kılınarak kamusal alanda yer almaları istenmektedir hem de özel alanda yaşadıkları eşitsizlik dikkate alınmamaktadır (Yılmaz, 2009).

Yirminci yüzyıl Batı demokrasilerinin bir ürünü olan sosyal devlet anlayışı, toplumsal barış ve adaletin sağlanabilmesi için devlet iktidarının toplumsal ve ekonomik hayata müdahale edebilmesini meşru ve zorunlu gören bir yaklaşımın sonucudur (Özbudun, 2008). Sosyal devlet anlayışında, liberal anlayışta olduğu gibi bireylerin yasa önünde eşitlikleri kabul edilmekle birlikte; yasalar hiç bir zaman bireylerin arasındaki sosyal ve ekonomik koşulları eşit duruma getirmek, onlara fırsat eşitliği sağlamak için kullanılacak bir araç olarak görülmemiştir. Sosyal devlet anlayışında bireylerin yasa karşısındaki eşitlikleri yeterli değildir, kişilerin sahip

oldukları sosyal-ekonomik farklılıkların yasal eşitliğin işlevsel hale gelmesini önlediği kabul edilmektedir. Bu anlayışta, güçsüzleri koruyucu tedbirlerle, sosyal-ekonomik nedenlerin yol açtığı eşitsizlikler giderilerek, yasalar önünde eşitlik ilkesi etkin bir hale getirilmeye çalışılır.³

Genellikle dört tür eşitlikten bahsedilmektedir. Birincisi, varlıksal eşitlik ya da kişiler arasındaki özsel eşitliktir. İkincisi, istenen amaçlara ulaşmadaki fırsat eşitliğidir. Üçüncüsü şartlarda eşitliktir; toplumsal grupların yaşam koşullarının eşit kılınmasına çalışıldığı yerde ortaya çıkar. Dördüncüsü ise, sonuçlarda eşitliktir (Turner, 2007).

İnsanlar arasında varlıksal eşitlik olduğu fikri, belirli dinlerde ve ahlâk geleneklerinde rastlanan bir özelliktir. Tipik biçimi, Tanrı önünde insanların eşit olduğu düşüncesidir (Turner, 2007).

Batının demokrasi geleneğindeki en yaygın eşitlik savı fırsat eşitliğidir. Fırsat eşitliği ilkece, önemli toplumsal kurumlara girme hakkının herkese tanınması ve evrensel esaslara (özellikle başarıya ve yeteneğe) bağlı olması anlamına gelir. Yeteneğe açık kariyer fikri, Batılı devletlerin önemli bir mirasıdır; toplumdaki temel idari ve mesleki konumların, toplumsal kökenlerine bakılmaksızın, yetenekli kişilerce doldurulması gerektiği iddia edilmektedir. Fırsat eşitliği tartışması, özellikle terfi ve başarının ailevi ve sınıfsal kökenler dikkate alınmaksızın, zekâyâ, beceriye ve yeteneğe dayandığı modern eğitim kurumlarının gelişmesi açısından önemlidir (Turner, 2007).

Fırsat eşitliği politikaları eşitlik için “önlem” uygulamaları ile de ilişkilendirilmektedir. Hughes’e (2000) göre “fırsat eşitliği toplumdaki tüm bireyleri eğitim ve istihdam edilebilirlik açısından aynı yaşam şansını sağlamaya çalışan eşit katılım politikasıdır”. Ancak sonuçlar açısından aynı eşitliği sağlamamaktadır (Yılmaz, 2009).

³ <http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/ozellikler.htm>

Fırsat eşitliği; toplumsal, siyasal ve ekonomik kökenlerine, kısacası sınıfsal konumlarına bakılmaksızın, herkesin yetenek ve becerileri ölçüsünde yarışabileceklerini öngören liberal bir ilkedir. Bu yarışın kuralları yasalarla düzenlenmiştir ve tüm insanlar yasalar önünde eşittir (Ünal ve Özsoy, 1999: 40). Bu ise kişilerin başlangıçtaki sosyal-ekonomik eşitsizliklerinin göz ardı edilerek yaş, cinsiyet, etnik köken gibi özelliklerinden bağımsız başarılı olabilecekleri, daha iyi imkânlarla kavuşabilecekleri anlamına gelmektedir.

Fırsat eşitliği gerçekte kendi içinde çelişkili bir kavramdır. Fırsat eşitliği, eşitsizliği öngerektirir, çünkü sınıflı bir toplumda fırsat, üst sınıflara atlama, daha iyi bir yaşam düzeyine yükselme demektir. Diğer bir ifadeyle fırsat eşitliği fırsatlar arasındaki hiyerarşiyi yansıtmaktadır. Bu durumda fırsat eşitliği, bireyin kendisi için daha iyi ve daha fazla imkân elde edebilmek için başkalarıyla yarışmada eşit hak sahibi olması anlamına indirgenmiş olur (Ünal ve Özsoy, 1999: 42).

Fırsat eşitliği, bir yarışma ortamında, kişilerin serbestçe yarışmaları ve daha başarılı ve yetenekli olanların bir toplumsal konumu hak etmesi ile mümkün olur. Ancak bu aşamada koşulları birbirinden farklı, diğer bir deyişle başarı yarışının başlama noktasında eşit olmayan bireylerin fırsat yarışında da dezavantajlı olacağı fikrinden hareketle şartlarda eşitlik türü ortaya çıkmıştır. Şartlarda eşitlik savı, yarışa katılanların aynı noktadan ve görece azaltılmış engellerle yarışa başlamalarının sağlanmasını öngörür (Tural, 2002).

Fırsat eşitliği kavramı, şartlarda eşitlik fikriyle yakından ilişkilidir ve bir yere kadar şartlarda eşitlikten ayrı tutulamaz. Fırsat eşitliği, yetenekli olanları ve rekabet ortamında becerilerini kişisel başarı için kullanmaya hazır olanları ödüllendirir. Fırsat eşitliğinin anlamlı bir içeriğe sahip olabilmesi için, şartlarda eşitliğin, yani yarışa katılanların aynı noktadan ve abartısız engellerle yarışa başlamalarının sağlanması zorunludur (Turner, 2007).

Başlangıçtaki eşitsizliklerin olmaması da tam bir eşitlik halini yansıtmamaktadır. İnsanların içinde bulunduğu koşulların ve sahip oldukları

olanakların eşitlenmesine karşın, yarışın sonucunda vardıkları noktalar, yani elde ettikleri yarar ve ürünler hem nicel hem de nitel açıdan farklı olabilmıştır. Var olan eşitsizliği yeniden üreten ve giderek derinleştiren bu durum karşısında, şartlarda eşitlik kavramının sınırları biraz daha genişletilerek, “sonuçlarda eşitlik” anlayışına ulaşılmıştır (Ünal ve Özsoy, 1999: 42). En radikal eşitlik türü olan sonuçlarda eşitlik düşüncesindeki amaç, başlama noktasına ve doğal yeteneğe bakmadan, yaşamayı ya da diğer siyasal araçları kullanarak sonuçlarda eşitliği sağlamaktır. Bir sonuçlarda eşitlik programı, başlangıçtaki eşitsizlikleri bir netice olarak toplumsal eşitliklere dönüştürmeye çalışmaktadır. Kadınlar, çocuklar ya da etnik azınlıklar gibi avantajsız ya da ayrıcalıksız gruplar lehine ayrıcalık tanıyan toplumsal programlar, sonuç eşitliğini güvenceye alacak anlamlı bir fırsat eşitliği yaratmak için şartlardaki önemli eşitsizlikleri gidermeyi amaçlarlar (Turner, 2007).

Sonuçlarda eşitlik anlayışı kadınların farklılıklarının göz önünde bulundurulmasını öngörür. Feminist kuramın bu noktada üzerinde tartıştığı “eşitlik mi farklılık mı” en önemli sorulardan birini oluşturmaktadır. Aslında kadınlar hem erkek bireyin temel alınarak oluşturulan yurttaşlık konumuna dâhil olmak istemektedirler hem de erkeklerden farklı olduklarını ve farklılıklarından doğan sorumluluklarının da göz ardı edilmemesi gerektiğini vurgulamaktadırlar (Yılmaz, 2009).

Özetle, yasalar önünde eşitlik anlayışı soyut bir eşitliği sağlamakla birlikte gerçek anlamda eşitliği sağlayamamaktadır. Yasal eşitlik anlayışı, ayırım yapmamayı, herkesin içinde bulunduğu özel durumlara bakılmaksızın kuralların tüm insanlara aynı şekilde uygulanmasını gerektirir. Ancak, ayırım yapmamak kişiler arasındaki mevcut eşitsizlikleri pekiştirmektedir. Toplumsal yaşamda cinsiyetleri, ırkları, etnik kökenleri, yaşları vb. nedenleri dolayısıyla ayrımcılığa maruz kalan gruplara yasalar önünde eşitlik tanımak yeterli olmamaktadır. Ayrıca, bu liberal eşitlik anlayışında kamusal alan yasalarla düzenlenmesine rağmen özel alanda eşitliğin sağlanmasına yönelik bir düzenleme yapılmamıştır. Eşitlik ilkesinin temelinde yatan “soyut birey” anlayışı kadınları dışlamıştır.

Soyut ve biçimsel olan yasalar önünde eşitlik anlayışı farklı eşitlik sağlama politikalarının geliştirilmesine zemin hazırlamıştır. Bir sonraki adımda fırsat eşitliği politikaları üretilmiştir. Fırsat eşitliğini sağlama yaklaşımının temelinde liberal politikaların yatması ve yasal eşitlik anlayışının bir uzantısı olarak geliştirilmesi nedeniyle bu anlayış somut eşitliğe geçiş noktasında önemli bir ilerlemeye neden olmamıştır. Bunun altında yatan temel sebep fırsatlardan yararlanacak bireylerin eşit koşullara sahip olmamasıdır. Diğer bir ifadeyle, yarışa eşit noktadan başlamıyor olmalarıdır. Kadınlar açısından konuya yaklaşıldığında, toplumsal fırsatlardan erkeklerle eşit koşullarda yararlanamayan, eşit noktadan yarışa başlayamayan kadınlara fırsat eşitliği sonuçlarda eşitliği getirmemiştir.

Sonuçlarda eşitlik anlayışı, başlangıçtaki eşitsizliklerin dikkate alınarak, farklı koşullar altındaki bireylere içinde buldukları koşullardan dolayı farklı muamelede bulunulmasını meşru kabul etmektedir. Bu anlayış dezavantajlı gruplar lehine sonuçlarda eşitlik sağlanıncaya kadar eşitsizliğin görüldüğü alanlarda mevcut eşitsizliği çözmeye yönelik destekleyici politikaların uygulanmasını gerektirmektedir. Buradan hareketle, sonuçlarda eşitlik anlayışının dezavantajlı konumdaki kişilere yönelik geçici özel önlem uygulamalarının teorik çekirdeğini ve ilk çıkış noktasını oluşturduğu söylemek mümkündür.

1.2 Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Hem Batı dillerinde hem de Türkçe’de yakın zamanlara kadar biyolojik ve toplumsal cinsiyet kavramlarını ayrı şekilde ifade eden kelimeler mevcut değildi. Çünkü, toplumsal ve kültürel olan cinsiyet biyolojik olan cinsiyet üzerine inşa edildiğinden her ikisi de özdeş kabul edilmekteydi. Bu özdeşlik inancı cinsiyetlere atfedilen özelliklerin ve buna bağlı olarak ortaya çıkan cinsiyet rollerinin biyolojik, doğal veya ilahi olduğu inancını da beraberinde getirmiştir. İlerleyen dönemde beden kültürel bir durum olduğu kabul edilmiş ve doğallık tartışılır hale gelmiştir. Böylece, biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet birbirinden farklılaşmıştır (Şişman, 2003).

İngilizce’de cinsiyet için “sex”, toplumsal cinsiyet için ise “gender” terimi kullanılmaktadır. Son zamanlarda Türkçe’de de böyle bir ayrıma ihtiyaç duyulduğundan “cinsiyet” ve “toplumsal cinsiyet” terimleri ile bu iki kavram karşılanmaya çalışılmaktadır. Bu iki terim bazen birbirinin yerine geçecek şekilde kullanılsa da çoğu zaman farklı anlamlarda kullanılmaktadır (Dökmen, 2006). Cinsiyet, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü ifade etmekte ve biyolojik bir yapıya karşılık gelmektedir. Cinsiyet, bireyin biyolojik cinsiyetine dayalı olarak belirlenen demografik bir kategoridir. İnsanların nüfus cüzdanlarında yazan cinsiyet bu terimin anlamıyla uygundur. Toplumsal cinsiyet ise, kadın ya da erkek olmaya toplumun ve kültürün yüklediği anlamları ve beklentileri ifade etmektedir, kültürel bir yapıyı karşılamaktadır (Dökmen, 2006). Ecevit’e (2003: 83) göre toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkekler için toplumsal olarak oluşturulmuş roller, öğrenilmiş davranış ve beklentilere işaret etmek için kullanılmaktadır. Marshall’a (1999) göre toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemde kurulmuş yönlerine dikkat çekmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı, cinsler arasındaki eşitsiz ilişkilerin toplumsal anlamlarına dikkat çekerek, cinsiyetin sadece biyolojik bir özellik olarak algılanmasını reddeder. Biyolojik doğanın yarattığı ileri sürülen özellikler farklı toplumsal koşullarda farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır (Sancar, 2009). Toplumsal cinsiyet kavramı, kadınlık ve erkekliğin toplumsal olarak kurulan, öğrenilen kalıplar olduğuna işaret eder. Bu kalıplar en az biyolojik özellikler kadar gerçektir ve yere, zamana, ailenin durumu gibi etkenlere bağlı olarak değişir. Bütün kadınlar ve bütün erkekler için tek bir kalıp yoktur, farklı kadınlık ve erkeklik kalıpları vardır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet basitçe kadın sorunlarına indirgenemeyeceği gibi, kadınlarla erkekler arasındaki ilişkileri de sadece bir ezme/ezilme ilişkisi olarak tanımlamaz. Aksine, sadece kadınlarla erkekler arasındaki ilişkilere değil, bütün toplumsal ilişkilere cinsiyet ilişkileri açısından da bakar (Üstün, 2011).

Toplumsal cinsiyet ideolojik ve kültürel bir yapıdır, aynı zamanda maddi pratikler alanında yeniden üretilir ve bu pratiklerin sonuçlarını etkiler. Kaynakların, refahın, işin, yetkinin ve siyasi gücün dağılımını ve kamusal yaşamda olduğu gibi aile içinde de hak ve yetkilerin kullanımını etkiler. Kültürler arasında ve zaman

içindeki değişimlere karşın, tüm dünyada toplumsal cinsiyet ilişkileri, yaygın bir şekilde kadınlar ile erkekler arasında asimetriye neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet; ırk, sınıf, etnik köken, cinsellik ve yaş gibi bir toplumsal katmanlayıcıdır ve toplumsal kimliklerin inşasını ve cinsiyetler arasındaki ilişkinin altında yatan iktidarın eşitsiz yapısını anlamamıza yardımcı olur (UN, 1999).

Bir kişinin kendi kimliğini erkek ya da kadın olarak belirlemesi, bu belirlemeye eşlik eden tutum, düşünce ve istekler toplamıyla birlikte, bu kişiye çocukken hangi kimliğin yüklendiğine bağlıdır. Normal şartlarda, bu kimlikler uyumlu kromozom, hormon ve morfoloji farklılıklarına karşılık gelir. Dolayısıyla biyolojik farklılıklar, toplumsal roller arasındaki farklılaşmanın bir nedeni olmak yerine, habercisi haline gelirler (Giddens, 2000).

Yalnızca kadın ya da erkek bedeninde dünyaya gelmek özelliklerimizi, rollerimizi, kaderlerimizi belirlemez çünkü, biyolojik olanın yanı sıra toplumsal olan da tüm bunları etkiler. Ancak, gerçekte neyin doğal neyin toplumsal olarak yapılandırıldığını belirlemek oldukça güçtür; çünkü çocuk doğar doğmaz toplum ve aileler tarafından toplumsal cinsiyete göre yetiştirilmeye başlanır. Erkekler dayanıklı ve dışa dönük olmaya, kızlar ise çekingen, ağırbaşlı ve eve bağlı olmaya teşvik edilir. Kız ve erkek çocuklar arasındaki farklılıklar, toplum tarafından yaratılır ve zaman içerisinde, farklı yerlerde ve farklı toplumsal gruplar arasında değişmeye devam eder (Bhasin, 2003).

Connell'e (1998) göre, yeni doğan çocuk biyolojik cinsiyete sahiptir, fakat henüz toplumsal bir cinsiyete sahip değildir. Çocuk büyürken toplum da, çocuğun önüne cinsiyetine uygun bir kurallar, şablonlar ya da davranış modelleri dizisi koymaktadır. Aile, arkadaş grupları, okul ve medya gibi toplumsallaştırma etkenleri bahsedilen beklentileri ve modelleri somutlaştırarak çocuğun bunları sahipleneceği ortamları hazırlar. Bunların yanı sıra şartlanma, model alma, özdeşleşme, kuralları öğrenme gibi çeşitli öğrenme mekanizmaları da devreye girmektedir.

Bebekler toplumsal cinsiyetlerini bilinçsiz bir şekilde öğrenirler. Çocuklar kendilerini doğru bir biçimde erkek ya da kız olarak adlandırmadan önce, bir dizi sözle ifade edilmeyen sinyaller alırlar. Örneğin, erkek ve kadın yetişkinler bebekleri genellikle farklı biçimde tutarlar (Giddens, 2000). Küçük çocukların gördüğü oyuncaklar, resimli kitaplar ve televizyon programları hep erkek ve kadın arasındaki farklılıkları vurgulama eğilimindedir. Oyuncakçı dükkânları genellikle toplumsal cinsiyete göre sınıflandırılır. Hatta toplumsal cinsiyet açısından yansız görünen kimi oyuncaklar bile pratikte böyle değildirler. Örneğin, oyuncak yavru kedi ve tavşan kızlara uygun görülürken, aslan ve kaplanların erkeklere daha uygun olduğu düşünülür (Giddens, 2000). Kadınlardan ve erkeklerden beklediğimiz özellikler oyuncak seçimlerini dahi etkilemektedir. Uysal olması beklenen kadınlara daha uysal olduğu düşünülen kedi, tavşan gibi hayvanların oyuncakları seçilirken; cesur, atak, güçlü, lider olması beklenen erkek çocuklarına ise aslan, kaplan gibi bu yönlerini geliştirecek oyuncaklar seçilmektedir.

Kız veya erkek olarak dünyaya gelen bebekler kültürel olarak kurulan kalıplarla kadınlık ve erkeklilik öğrenirler. Kadınlık ve erkeklik kalıpları, sadece onları birbirinden farklılaştırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal kaynaklara erişimlerini de büyük ölçüde etkiler (Bora, 2008). Cinsiyet toplumsal ilişkiler içinde kurulur ve insanların benliklerinin de bir parçası haline gelir. Sonraki süreçte nasıl insanlar olunacağını, neleri hayal edip nelerden vazgeçileceğini, nelerin yapılacağını belirler. Kadınlar ve erkeklerin yaptıkları işlerin, yürüttükleri faaliyetlerin farklılaşması, onların deneyimlerini de farklılaştırır (Üstün, 2011).

Kadınların ve erkeklerin toplum içinde sahip olduğu statü farklılıkları toplumsal ve kültürel olarak belirlenmektedir; insan yapımıdır, doğanın bununla ilgisi çok azdır. Hemen hemen her yerde bir grup olarak kadınların erkeklere göre ikincil sayılmalarını, daha az hakka ve daha az kaynağın denetimine sahip olmalarını cinsiyet değil toplumsal cinsiyet belirlemektedir. Kadınlar erkeklerden daha uzun saatler çalışır fakat işlerine ya az değer verilir ya da az ödeme yapılırlar. Kadınlar erkeklerin ve toplumun sistematik şiddetine maruz kalırlar; toplumsal, ekonomik ve siyasal kurumlarda karar alma güçleri çok azdır (Bhasin, 2003).

Illich (1996), toplumsal cinsiyet kavramının keşfinin cinsler arasındaki kutuplaşmayı artırdığını ileri sürmektedir. Ona göre, daha önce var olan farklı ama tamamlayıcı cinsiyet, yerini “insanın emek gücünü, libidosunu, karakterini ve zekâsını kutuplaştıran” cinsiyete bırakmıştır. Bu şekilde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları birbirinden farklılaşmış modern öncesi geleneksel toplumlarda cinslerin birbirini tamamlaması anlayışının yerini cinsler arası çatışma ve kutuplaşma anlayışı almıştır (Şişman, 2003).

Toplumsal cinsiyet kavramını, ilk kez Amerikalı psikiyatrist ve psikanalist Robert Stoller 1968 tarihli “Sex and Gender” (Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet) isimli kitabında kadınlık ve erkeklik durumlarını birbirinden ayırmak için kullanmıştır (Gonzales and Seidler, 2008’den aktaran; Ecevit, 2011). 1972 yılında İngiltere’de Ann Oakley “Sex, Gender and Society” (Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum) isimli kitabında cinsiyet ile kişilik ve cinsiyet ile zekâ arasındaki ilişkileri tartışmış ve toplumsal cinsiyet rollerinin öğrenilme süreçlerinden bahsetmiştir (Ecevit, 2011). Bu kavramı ilk kullanan birkaç feminist akademisyen arasında yer alan Oakley’e göre; “Toplumsal cinsiyet bir kültür meselesidir, erkek ve kadınların “eril” ve “dişil” olarak toplumsal sınıflandırılmasına işaret eder.” Her toplum; bir erkek ya da kadını, farklı nitelikleri, davranış modelleri, rolleri, sorumlulukları, hakları ve beklentileri olan bir erkek ve kadına eril ve dişil olarak yavaş yavaş dönüştürür. İnsanların erkek ya da kadın olduğu, çoğunlukla biyolojik göstergelere göre anlaşılabilirken insanların eril veya dişil olduğunu ise aynı şekilde anlamak mümkün değildir. Çünkü ölçütler kültürel, yere ve zamana göre değişiklik gösterir. Buradan hareketle Oakley; toplumsal cinsiyet rolünün biyolojik kökeninin bulunmadığı, cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki bağlantıların gerçekte hiç de doğal olmadığı sonucuna ulaşmaktadır (Bhasin, 2003).

Stoller ve Oakley’in çalışmalarından sonra kadın ve erkek arasındaki farklılıkları cinsiyet ile açıklamanın yetersiz kaldığını anlayan feminist düşünürler, bu farklılıkların toplumsal yönünü açıklamak için toplumsal cinsiyet kavramını daha sık kullanmaya başlamışlardır. Çoğu zaman sorgulanmadan kabul edilen ve ‘doğal’ olduğu düşünülen farklılıkların toplumsallaşmanın bir ürünü olduğu düşünülme ve

bu toplumsallaşma sürecinin özellikleri araştırılmaya başlanmıştır (Ecevit, 2011). Toplumsal cinsiyet kavramının feminist araştırmacılar arasındaki önemi, onun kadınlar ile erkekler arasındaki güç ilişkilerini anlamaya, eşitsizlikleri sorgulamaya yarayacak bir kavram olarak düşünülmesinden sonra artmıştır (Ecevit, 2011). Toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyet rollerinin paylaşımı ve kamusal ya da özel alanların cinsiyetçi kullanımı etrafında şekillenir. Feminist hareket, toplumsal cinsiyet rolleri olgusunu iki temel gruba ayırarak incelemektedir. Bazı feminist araştırmacılar, kadınlık ve erkeklik rolleri arasındaki ayrımın biyolojik temelli olduğunu savunurken, bazıları ise, rol dağılımındaki biyolojik temelleri reddetmemekle birlikte, bu ayrımın öğrenilmiş bir ayrım olduğunu ileri sürmektedir (Connell, 1998).

Dolayısıyla anlaşılmaktadır ki, cinsiyet sadece doğumla kazanılan bir şey değildir. Kadınlık ve erkekliğin değiştirilemeyen biyolojik bir temeli vardır, ancak cinsiyet sadece bu temelden ibaret değildir. Bir de onun üzerinde toplumsal ve kültürel olarak inşa edilen toplumsal cinsiyet örüntüsü vardır. Cinsiyetle ilgili pek çok duygu, düşünce ve yargı toplumsallaşma sürecinde kadın ve erkeğe yüklenmektedir. Cinsiyet rollerinin benimsenmesi de bu süreçte gerçekleşmektedir. Doğumla getirilen biyolojik özellikler üzerine ailede başlayıp toplumsal yaşamın her aşamasında devam eden ilişkiler sonucunda eklenen cinsiyet kalıpları bireyleri tamamen sarmaktadır. Bireyler, öğretilen cinsiyet rollerini tam olarak benimsemekte, duygularını düşüncelerini ve beklentilerini bu doğrultuda geliştirmektedir. Böylece, toplumsallaşma sürecinden sonra biyolojik cinsiyet yerini statü belirleyici bir özelliğe sahip olan toplumsal cinsiyet anlayışına bırakmaktadır.

1.2.1 Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyet ayrımcılığının temelinde cinsiyet önyargıları yatmaktadır. Cinsiyet önyargıları, iki cinsin birbirinden hangi bakımlardan ayrıldıklarına; hangi davranış, görünüş ve kişiliğin kadın ve erkeklere özgü olduğuna; cinsiyetler arasında hangi farklılıkların bulunması gerektiğine, erkek ve kadınların nasıl davranmaları

gerektiğine ilişkin inançları ifade eder (Vatandaş, 2007: 33). Cinsiyet önyargıları; cinslere ilişkin davranışları, tutumları, tepkileri erkek ve kadınlar arasındaki farka ilişkin inançları içerir. Daha çocuk yaşta öğrenilen cinsiyet kalıpyargıları, kadın ve erkeğe karşı geliştirilen önyargıları meydana getirir. Çocukluktan itibaren oluşan bu önyargılar güçlüdürler ve bunları değiştirmek oldukça zordur.

Sosyolojide daha çok etnik köken ve ırk ilişkileri bağlamında kullanılan ayrımcılık, ötekine karşı oluşan davranışı ifade eder; öteki herhangi bir birey veya toplum olabilir. Ayrımcılığın genellikle, bizden olmayanlardan hoşlanmama biçiminde açığa çıktığı sosyolojik olarak tespit edilmiştir. Ayrımcılık çok farklı şekillerde oluşabilir; genellikle olumsuz davranışın bizzat kendisi ayrımcılık olarak ifade edilmesine karşın, çoğu zaman gizli başka ayrımcılıklarla karşılaşmak mümkündür (Vatandaş, 2007: 33).

Cinsiyet ayrımcılığı yerine cinsiyetçilik (sexism) terimi de kullanılmaktadır ve erkek egemen toplumda kadınlara yönelik olumsuz tutumların hayata ayrımcılık olarak yansması sonucunda kadının sosyal, kültürel, politik ve ekonomik alanlarda erkeğe göre düşük konumlarda tutulması olarak tanımlanmaktadır (Dökmen, 2006).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık dendiğinde, genel olarak kadınların kadın oldukları için uğradıkları ayrımcılık anlaşılmaktadır. Kadınlara karşı ayrımcılığın en belirgin tanımı, bununla mücadeleyi hedefleyen temel uluslararası belge olan BM Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 1. maddesinde yapılmaktadır. Buna göre, “kadınlara karşı ayrımcılık” terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her hangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelmektedir.⁴

⁴ <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>

Dolaylı ve dolaysız olmak üzere iki tür cinsiyete dayalı ayrımcılıktan bahsetmek mümkündür. Dolaysız ayrımcılık; bir kişinin bir kadına, cinsiyete dayalı olarak, bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması, dolaylı ayrımcılık ise biçimsel olarak eşitlikçi görünen davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması olarak tanımlanmaktadır. Dolaysız ayrımcılık, işe alınma ve terfi gibi durumlarda sıklıkla gözlemlenmektedir. Belli pozisyonlarda çalışmak üzere kadınların alınmaması ve terfi ettirilmemeleri oldukça sık rastlanan olgulardır (Acar vd., 1999).

Dolaylı ayrımcılık; kanun, politika ve programlar, toplumsal cinsiyet açısından yansız gibi görünen ama gerçekte kadınlar üzerinde olumsuz etkisi olan kriterlere dayanıldığında ortaya çıkabilir. Toplumsal cinsiyet açısından yansız kanun, politika ve programlar, geçmişte kasıtsız bir şekilde yapılan ayrımcılıkların sonuçlarını sürdürmeye devam edebilir. Bunlar, farkına varmadan erkeklerin yaşam biçimini örnek alabilir ve böylece kadınların, erkeklerinkinden daha farklı olabilecek yaşam deneyimleri dikkate alınmaz. Bu gibi farklılıklar, kadınlar ile erkekler arasındaki biyolojik farklılıklardan kaynaklı olarak kadınlara yöneltilen basmakalıp beklenti, tutum ve davranışlardan dolayı ortaya çıkabilir. Ayrıca bu farklılıklar, kadınların genelde erkeklere tabi olması sonucunda ortaya çıkabilir (BM, 2004).

Cinsiyete dayalı dolaylı ayrımcılık; bir kişinin kendisinden bir şey, örneğin iş isteyen kadına, istenen şeyi vermek için belli şartlar öne sürdüğü durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Söz konusu şart; hem erkek, hem de kadınlara uygulanıyor veya uygulanacaksa; yerine getirebilecek kadınların oranı erkeklere nazaran daha küçük ise, yerine getirememek kadının zararına ise, öne süren kişi, şartı, uyguladığı kişilerin cinsiyetinden bağımsız olarak savunamıyorsa, o ortamda dolaylı ayrımcılığın varlığından söz edilebilmektedir (Acar vd., 1999).

Günümüzde, cinsiyet ayrımcılığı daha karmaşık bir hale bürünmüştür. Toplum artık bu tür davranışları hoş karşılamadığı için, insanlar belki çoğu zaman kendilerinin de farkında olmadan dolaylı biçimde ayrımcılık yapmaktadırlar. İşten çıkarılma oranının kadınlarda fazla olması doğrudan cinsiyet ayrımcılığına

bağlanabilir. Cinsiyet ayrımcılığı, iş kollarının kadının ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmemesi ve kadın için zorlaştırılması gibi yollarla gizli ya da dolaylı olabilir. Yeni doğum yapan bir kadına yeteri kadar doğum sonrası izin verilmemesi, iş yerlerinde annenin ve bebeğin ihtiyaçlarına cevap verebilecek kreş ve anaokulu gibi kurumların olmayışı çoğu annenin karayerine ara vermesine, tam verimli çalışamamasına, dolayısıyla yükselememesine ve başarısının düşmesine yol açmaktadır; bu da kadına yapılan haksızlığın faturasının yine kadına yüklenmesine neden olmaktadır. Çalışanların çoğunu erkeklerin oluşturduğu iş yerlerinde kadınlara özel ihtiyaçlarını giderme için uygun mekânların sağlanmaması da bu tür bir ayrımcılık olarak nitelenebilir (Dökmen, 2006). Kadınlar bu gizli ya da dolaylı ayrımcılık nedeniyle pek çok sorun yaşamaktadırlar. Bu ayrımcılık doğrudan yapılmadığı için bunları tespit etmek ya da bunlarla mücadele etmek daha zor olabilmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı toplumsal yaşamın hemen her alanında görülmektedir. Kız çocuklarının okullaşma oranlarının ve eğitim sürelerinin daha kısa olmasında cinsiyet ayrımcılığının payı büyüktür. Kız çocukları yüzyıllardır bu türden bir geri bırakılmışlığın içindedir. Birçok aile kız çocuklarını okula hiç göndermemiş birçoğu da ancak temel düzeyde eğitim almasına olanak sağlamıştır. Eğitim, bireylerin gelecekteki iş ve gelir olanakları için belirleyici olması ve kişinin bilgiye erişimini kolaylaştırması açısından önemlidir. Yine, cinsiyet ayrımcılığı bazı mesleklere kadın mesleği bazılarında da erkek mesleği olarak bakılmasına neden olmuştur.

Cinsiyet ayrımcılığı gelir boyutunda kadınlar aleyhine üç noktada eşitsizlik yaratmaktadır. Bunlardan birincisi kadınların eğitim ve çalışma yaşamından dışlanmış olmaları nedeniyle gelire ulaşamamaları ve gelir dağılımı açısından kadınların erkeklere göre daha yoksul olmalarıdır. İkinci eşitsizlik noktası, aynı sektörde çalışan kadınlar ve erkekler arasında elde edilen gelir açısından kadınlar aleyhine anlamlı fark bulunmasıdır. Yani, aynı işi yapan kadın ve erkek eşit ücret alamamaktadır. Kişi başına düşen ortalama gelir erkeklerde kadınlardan daha yüksektir. Üçüncü nokta ise, kadınların elde ettikleri geliri harcama kararını

kendilerinin verememesidir (Şimşek, 2011: 119-126). Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının yaşandığı bir diğer konu ise kariyer konusudur. Kadınlar yeterince çalışsa bile erkekler kadar kariyerde hızlı ve yüksek bir pozisyona ilerleyememektedirler. Cam tavan etkisi olarak adlandırılan bu durumda kadınların kariyeri önünde görünmeyen bir engel vardır.

Çocuk yaşlardan itibaren toplum tarafından empoze edilen cinsiyet kalıpyargıları, kadın ve erkeğe karşı bireylerin önyargılarının temelini oluşturmaktadır. Cinsiyet önyargıları ise cinsiyet ayrımcılığını meydana getirmektedir. Bu önyargılar cinslere ilişkin davranışları, tutumları ve tepkileri bakımından erkek ve kadınlar arasındaki farka ilişkin inançları içerir. Cinsiyet ayrımcılığı, kadınların sadece kadın olmalarından dolayı uğradıkları ayrımcılık türüdür. Cinsiyet ayrımcılığı doğrudan eylemler biçiminde olabileceği gibi gizli ya da dolaylı biçimlerde de gerçekleşebilmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınların toplumsal hak, fırsat ve imkânlardan eşit şekilde yararlanmalarının önündeki en büyük engel olarak gözükmektedir.

1.2.2 Cinsiyete Dayalı İşbölümü

Cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyete dayalı işbölümünü ve kamusal özel alan ayrımını da beraberinde getirmiştir. Cinsiyete dayalı işbölümü, belirli iş ve işlerin, belirli insan kategorilerine bölüştürülerek toplumsal yapının kurulmasıdır (Connell, 1998). Cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların ve erkeklerin ne yapması gerektiği ya da neleri yapabileceği hakkında toplumda yaratılmış olan fikirlere dayanarak kadınlara ve erkeklere farklı roller, sorumluluklar ve görevler yüklenmesini ifade etmektedir. Toplum, kız ve erkek çocuklara, kadınlara ve erkeklere onların kişisel tercihleri ya da yeteneklerine göre değil; toplumsal cinsiyet rollerine göre farklı görev ve sorumluluklar uygun görmektedir (Bhasin, 2003).

Erkekler doğal olarak daha güçlü ve daha akıllı, kadınlar ise daha zayıf, akıllı ve rasyonel yetenekler açısından daha aşağı, duygusal bakımdan dengesiz olarak

görülmektedirler. Dolayısıyla, erkekler hükmetmeli kadınlar ise kamusal yaşamın dışında kalmalıdır. Erkekler rasyonel zihinsel yetenekleriyle dünyayı yorumlar, düzene sokarlarken kadınlar çocuk doğurma ve yetiştirme yetenekleri dolayısıyla günlük yaşamın ve türün yeniden üretilmesi işlevini görürler. İki işlev de önemlidir, fakat erkeğin işlevi daha üstün kılınmıştır (Berktaş, 2000).

Kadınlar özellikle aile reisliği, toprak sahipliği, mülkleri yönetme, iş kurma ve yürütme gibi konularda erkeklerle eşit değildir. Üretim ile ilgili rollerde erkek parasal karşılığı olan piyasa içi rollerde görev alırken kadın parasal karşılığı olmayan hane içi üretimde rol almaktadır. Yeniden üretimle ilgili olarak ise kadın çocuk doğurma ve yetiştirme gibi biyolojik temeli olan işlerin yanı sıra hanenin günlük işleri, hane üyelerini ertesi günün üretim sürecine hazırlamak ve çocukları toplumsal rolleri için hazırlamak gibi günlük ve ideolojik yeniden üretimle ilgili rolleri üstlenmektedir (Ecevit, 2003: 83). Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ev içindeki üreme ve emeğin üretimi etkinliklerinde değil, çoğunlukla ev dışında gerçekleşen kamusal üretim etkinlikleri için de geçerlidir. Hem kadınlar hem erkekler kadın işi ve erkek işi olarak tanımlanmış normlara uygun olarak bu etkinliklerde görev alırlar (Bhasin, 2003).

Hem kadınlar hem de erkekler üretim faaliyetlerinde bulunsalar da cinsiyete dayalı işbölümü varlığını sürdürmektedir. Erkekler daha nitelikli ve yüksek ücretli işlerde çalışırken kadınların üretim faaliyetleri, evde yaptıkları işlerin bir uzantısı şeklindedir. Tarım sektöründe kadınların çalışması ekonomik hesaplara yansıtılmaz, çünkü ev işlerinin bir uzantısı olarak görülmektedir. Üretim süreçlerindeki kadınlara ve erkeklere belirli görevlerin tahsis edilmesi kaynaklar ve emek üzerindeki hâkimiyeti de etkilemektedir (Bhasin, 2003).

Toplumun erkeklerden beklentisi, kamusal alanda varlık göstermesi ve akılcı olmasıdır. Toplumsallaşma sürecinin bu şekilde işlemesi erkeği duygusal davranışlar sergilemekten uzaklaştırmaktadır. Kadınlar için ise bunun tam tersi bir süreç işlemektedir. Erkek, ekonomi, siyaset ve bilgi alanları içinde görülürken, kadın aile ve akrabalık ilişkileri içine hapsedilmektedir (Davidoff, 2002). Kadınlardan beklenen

duygusal ve zayıf olmaları, yaşam alanlarını ev, eş ve çocuklarla sınırlamalarıdır. Kapitalizm, değişme dönük ürünlere kullanıma dönük ürünlerden daha çok değer verdiği için, kullanım değeri alanını kadınlar dünyasını ve dünyaya ilişkin duygusallık, bakıp, büyütme vb. özellikleri aşağılar (Donovan, 1997).

Kadınlık, içinde bulunduğumuz kültürde, yaş, eğitim, sınıf gibi değişkenlerden bağımsız olarak, esasen “ev” üzerinden tanımlanmakta ve yeniden üretilmektedir. Bu nedenle ev ve ev işleri, kadın öznelliğinin kurulmasını anlamak açısından önemli alanlardan biridir. Ev ve ev işleriyle kurulan ilişki, her kadın için merkezi önem taşısa da kadının ait olduğu sınıfa, statüye, kuşağa ve eğitim düzeyine göre farklılaşır (Bora, 2005). Evin dünyanın pisliklerinden uzak, masum ve temiz bir yer olarak tasarlanması, erkeklerin dış dünyaya açılırken kadın ve çocukları bu temiz yerde bırakmaları, içinde yaşadığımız kültürün en belirleyici ve güçlü örüntülerden biridir. Evin ve ailenin bu şekilde kutsallaştırılması, orada olup bitenlerin tamamen görünmez kılınmasına hizmet etmiştir. Böylece aile içindeki eşitsizlikler, şiddet ve tahakküm, istismar ve baskı özel alanın sorunları olarak görmezden gelinirken, evdeki iktidar ilişkilerinin dış dünyadakilerle sürekliliğinin üzeri örtülmüştür. (Bora, 2011).

Ev işleri seksenden fazla görevi içermekle birlikte uzmanlaşmış işlere dâhil edilmez. İşlerin değeri getirdiği gelire bağlantılıdır, ev işlerinin karşılığı bir ücret olmadığı için değerli de görülmez. Teknolojik gelişmelere ve modernleşmeye rağmen kadınlar için ev işleri zaman ve enerji tüketen işler olmaya devam etmektedir. Çalışan kadınlar için de durum değişmemektedir. Kadınların günlük yaşam içinde ev işlerinde harcadıkları enerji ve zaman bu işleri değerli kılmaya yetmemektedir (Dökmen, 2006). Evde yapılan işler, ya elle tutulur somut sonuçlara yol açmaz ya da çabuk tüketilirler, kâr getirmezler ve bu işler insan ilişkileri ile çevrili olduğundan gerçek bir çalışmadan çok sevgi emeği olarak değerlendirilirler (Bora, 2005). Geleneksel olarak kadının sorumluluğunda görülen, sürekli yapılması beklenen ve karşılığında bir şey talep edilmeyen ev işleri kolay ve önemsiz görülmekte, kadınlar tarafından bile gerçek bir iş olarak kabul edilmemektedir.

Cinsiyete dayalı işbölümü, kadınlarla erkekleri farklılaştırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal kaynaklara erişimlerini de etkiler ve eşitsiz kılar. Bu eşitsizlik, cinsiyete dayalı çeşitli ayrımcılık ve engellemelerle pekiştirilir, sadece kadınların değil, bütün toplumun ekonomik, siyasal ve kültürel gelişmesi önünde ciddi bir engel haline gelir (Üstün, 2011).

Toplumların kültürel değer yargıları doğrultusunda kadınlar ve erkekler için uygun gördükleri farklı roller ve sorumluluklar toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü oluşturmaktadır. Bu iş bölümünde kadınlar genelde üretim ve yeniden üretim sürecinde ev üzerinden kodlanmış işleri üstlenmekte erkekler ise kamusal alanda daha değerli görülen diğer işleri yerine getirmektedir. Kadınların yaptıkları işler ev işlerinin uzantısı şeklinde olan ve düşük ücretli işlerdir. Erkeklerin üstlendikleri işler ise daha prestijli, daha fazla ücret ödenen ve onları toplumsal yaşamda daha iyi noktalara taşıyabilecek işlerdir.

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü; yalnızca kadın ve erkeklerin toplumsallaşma süreci içerisinde üstlendikleri farklı işlerin bir bütünü ya da her iki cinsin adil şekilde sorumlulukları paylaşımı olarak kabul edilemez. Bu işbölümü aynı zamanda, ayrımcılık içermekte ve eşitsizliklere yol açmaktadır, çünkü kadınların ve erkeklerin emeklerine eşit değer verilmemekte, eşit ücretlendirilmemektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü toplumun kadın ve erkeğe uygun gördüğü rollerden kaynaklandığından bunun değişmesi için o toplumdaki kadın ve erkek rollerinin değişmesi gerekir.

1.2.3 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Dünyanın bütün bölgelerinde sosyal, ekonomik, yasal ve siyasal haklar açısından toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri bulunmaktadır. Tüm bu eşitsizlikler toplumsal cinsiyet eşitliği endeksleri ile de saptanmaktadır. Toplumsal düzende kadın ve erkeğin ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal ve hukuki boyutta eşitliğini sağlayabilmek için; cinsiyet algısının değişmesi, kadını ikincil statüye iten tutum ve

davranışlardan uzaklaşarak, toplumsal ve kültürel olarak yüklenen geri bırakmışlıktan kadını kurtarmak gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği yalnızca kadınları ve kız çocuklarını etkilememekte, aynı zamanda ülkenin demokratikleşmesinin ve kalkınmasının önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Eşitlik yönündeki çabaların etkisi, toplumsal cinsiyet konularının diğer siyasal, ekonomik ve kültürel hedeflerden ayrı bir alan olarak ele alınması durumunda son derece sınırlı kalmaktadır. Bütün bu hedefler ve farklı sektörler ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefi arasındaki bağlantıların kurulabilmesi halinde, hem eşitliğin sağlanmasında hem de demokratikleşme ve kalkınma hedefleri açısından ciddi bir ilerleme sağlanabilecektir (Üstün, 2011).

Toplumsal cinsiyet eşitliği; fırsatları kullanma, kaynakların ayrılması ve kullanımında, hizmetleri elde etmede bireyin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılık yapılmaması anlamına gelir. Bu ayrıca kadın ve erkek arasında sorumlulukların ve gelirin paylaşımında adalet ve hakkaniyetin olması da demektir.⁵ Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin hem kamusal alanda hem de özel alanda eşit haklara ve fırsatlara sahip olmasını ve her ikisinin de bu alanlara eşit olarak katılımını ifade etmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ayrımcılık yapmama kavramı ile özdeş değildir. Çünkü, bu kavram ayırım yapmamayı değil sonuçlarda eşitliği hedeflemektedir. Dolayısıyla, sadece yasal değil aynı zamanda fiili eşitlik anlayışıdır. Bu anlayışta, kadınların ve erkeklerin farklı koşullarda yaşadıkları, farklı sorun ve ihtiyaçlara sahip oldukları gerçeği dikkate alınarak, kadın ve erkek haklarının farklı ve çeşitli olabileceği kabul edilmektedir. Farklılıklar dikkate alındığında, kadın ve erkeklerin devletlerin, hükümetlerin, uluslararası kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin çeşitli alanlarda yürüttükleri plan, program ve projelerin sonuçlarından aynı biçimde etkilenmeyecekleri de ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, herhangi bir topluluğu

⁵ http://www.gata.edu.tr/ureme_sagligi/toplumsal_cinsiyet.htm

hedefleyen her türlü girişimin, o topluluğun kadın ve erkek üyelerini nasıl etkileyeceğinin araştırılması, onların farklı ihtiyaçlarının dikkate alınması gereklidir. Bu dikkate alma işi toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma (gender mainstreaming) olarak adlandırılmaktadır (Üstün, 2011).

Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma, cinsiyet eşitsizliklerinin toplumsal kalkınma ve demokratikleşmeyi engellediği düşüncesiyle, yapılan her türlü plan, program ve projede cinsiyeti dikkate almak anlamına gelmektedir. Bu anlamda, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmayı durağan bir kavram değil, bir strateji olarak düşünmek daha doğru olacaktır (Üstün, 2011).

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nin 1997 yılı Raporu'nda toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma stratejisi; "...mevzuat, politika ve programlar, tüm alanlar ve tüm düzeyler dâhil, tüm planlı eylemlerde kadınların ve erkeklerin etkisini değerlendirme süreci. Erkeklerin olduğu kadar kadınların da çekincelerinin ve tecrübelerinin, politika, ekonomi ve sosyal alanlardaki politika ve programların tasarlanma, uygulanma, izlenme ve değerlendirmelerinde bütüncü boyutlar haline getirilmesi, böylece kadınların ve erkeklerin eşit şekilde faydalanmalarının sağlanması ve eşitsizliğin ebedileştirilmesinin engellenmesi stratejisidir. Nihai sonuç ise toplumsal cinsiyet eşitliğine erişmektir" (Tatlıer Baş, 2011).

Avrupa Konseyi tarafından ise toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma stratejisi; "toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin olağan olarak politika yapma süreçlerine dâhil aktörler tarafından her düzeyde ve her aşamada tüm politikalara dâhil edilmesi amacıyla, politika süreçlerinin (yeniden) düzenlenmesi, iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi" olarak tanımlanmıştır.⁶

Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma stratejisi; esas olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm kurumların uygulamaları içine yerleştirmek yoluyla toplumsal

⁶http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gendermainstreaming/index_en.asp

dönüşümü gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği konularını politika kararları, kurumsal yapılanmalar ve kaynak dağılımı gibi geniş bir çerçevenin merkezine koyarak kalkınma hedef ve süreçlerine kadınların görüş ve önceliklerinin katılmasını öngörmektedir. Farklılık ve çeşitliliğe dikkat çekerek cinsiyet eşitliği tanımına geniş bir anlam kazandırmaktadır. Erkek egemen önyargıları ve cinsler arası eşitsizlik kalıplarını sorgulamaktadır. Teknik olmasının yanı sıra politik bir süreci de gerekli kılmaktadır (Aksoy, 2006).

Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma stratejisi, toplumsal cinsiyet eşitliğine özgü politika, program ya da projelere olan ihtiyacı ortadan kaldırmamaktadır. Cinsiyet eşitliği ile diğer ekonomik, siyasal ve kültürel hedefler arasındaki ilişki ve bağlantıların kurulması istenmektedir (Üstün, 2011). Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma, toplumsal cinsiyete özgü politikalardan ayırt edilmemesi gereken, aksine, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşma hedefinde toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar ile birlikte paralel olarak yürütülmesi gereken bir stratejidir (Tatlier Baş, 2011). Toplumsal cinsiyete özgü politikalar, belirli bir soruna odaklanarak, o alandaki bir sorunu çözmeye çalışmaktadır. Ana akımlaştırma stratejisi ise, mevcut bir politika sürecini yeniden tasarlayarak toplumsal cinsiyet eşitliği genel hedefine ulaşmayı amaçlamaktadır. Ana akımlaştırma sürdürülebilir bir değişim potansiyeline sahipken, toplumsal cinsiyete özgü politikalar ele aldığı konu alanıyla sınırlı kalmaktadır (Tatlier Baş, 2011).

Ana akımlaştırma stratejisi ile toplumsal cinsiyete özgü politikalar karıştırılabilmektedir. Ana akımlaştırma stratejisi iyi bir şekilde algılanmazsa, toplumsal cinsiyete özgü politikaların yerine geçecek bir strateji olarak değerlendirilebilir ve toplumsal cinsiyete özgü politikaların sonlandırılması için bir bahane olarak kullanılabilir. Oysa ki, ana akımlaştırma toplumsal cinsiyete özgü politikalarla birlikte yürütülmesi gereken bir stratejidir (Tatlier Baş, 2011).

Günümüzde, kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmaları, insan haklarının bir gereği olarak değerlendirilmekte, kadınların sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel hayata katılımını sağlayacak tüm haklardan erkeklerle eşit şekilde

yararlanmaları gerektiği kabul edilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği aynı zamanda demokrasinin temel bir ilkesi ve sürdürülebilir kalkınmanın da ön gereklerinden biridir. Toplumun güçlendirilmesi için kadınların güçlendirilmesi bunun için de kadınların toplumsal konumlarına dayalı mevcut engellerin aşılması ve buna yönelik tüm önlemlerin alınması gerekir.⁷ Bu çerçevede, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma olarak adlandırılan, toplumsal cinsiyet duyarlılığının tüm politika, plan ve programlara dâhil edilmesi ve gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinin hesaplanması stratejisinin hayata geçirilmesi gereklidir. Tüm plan ve programların oluşturulmasında toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarının gözetilerek kadınlar ve erkeklere sağlanacak faydanın değerlendirilmesi ve sonucunda maksimum toplumsal faydanın elde edilmesinin hedeflenmesi kaynakların etkin ve adil dağılımı açısından da önemli bir husustur.

Toplumsal cinsiyete özgü politikalar toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma stratejisi ile karıştırılabilmektedir. Toplumsal cinsiyete özgü politikalar belirli bir soruna odaklanarak bu sorunu çözmeye çalışmakta iken ana akımlaştırma, mevcut bir politika sürecini yeniden düzenleyerek toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmayı hedeflemektedir. Toplumsal cinsiyete özgü politikalar ile toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma stratejisinin birlikte yürütülmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, aşağıda toplumsal cinsiyete özgü politikalardan biri olan geçici özel önlemler incelenmektedir.

1.3 Bir Eşitlik Aracı Olarak Geçici Özel Önlemler

Geçici özel önlemler ile; kadın ve erkek arasındaki fiili veya maddi eşitliğin elde edilmesi, kadınlara karşı ayrımcılığın geçmişteki ve güncel biçim ve etkilerinin düzeltilmesi için gerekli yapısal, toplumsal ve kültürel değişimlerin gerçekleştirilmesi ve ayrıca kayıplarının telafi edilmesi açısından, kadınların konumunun iyileştirilmesi sürecinin hızlandırılması amaçlanmaktadır (BM, 2004).

⁷ KSGM, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı(2008-2013)

Geçici özel önlemler, sadece hukuki eşitlik gibi soyut bir anlayış ile toplumsal yaşamda fiili eşitliğe ulaşabilmenin mümkün olmayacağı gerçeğinden hareketle, fiili eşitliği sağlayabilmek için dezavantajlı gruplar lehine alınacak etkin önlemleri ifade etmektedir (Ünlü, 2009).

Geçici özel önlemlerin herkesin üzerinde uzlaştığı bir tanımı bulunmamaktadır. Geçici özel önlemler, toplumda özellikle dezavantajlı kesimlerin tarihi ve yapısal dezavantajlarını gidermek için uygulanan çok çeşitli politika ve uygulamaları kapsar. Bu önlemler ile, maddi ve fiili eşitliğin gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır (Henrard, 2011). Geçici özel önlem ayrımcılık karşıtı hukuk bağlamında oldukça önemli bir kavramdır. Çağdaş toplumlarda dezavantajlı grupların üyelerinin karşılaştıkları engelleri ve ayrımcılığı aşmaları için yardımcı olmak amacıyla özel önlemlerin kullanımı gerekmektedir. Bu amaca ulaşmak için özel tedbirlerin farklı türleri kullanılabilir. İşverenler istihdam ve terfide kadın veya dezavantajlı etnik azınlık grupların üyelerine öncelik verebilirler. Devlet kurumları veya işverenler dezavantajlı grupların üyelerine özel eğitim, yardım ve tavsiyelerde bulunabilirler. Üniversiteler azınlık grupların üyeleri için kendi sınıflarında özel yer ayırabilirler. Hükümetler özel ve kamu şirketlerinin yönetiminde belli bir sayıda kadının yer alması için yasal önlem alabilirler (O’Cinneide, 2012).

Bu tür önlemlerin “geçici” niteliği açıkça vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, “geçici” kavramı fiilen uzun süreli uygulamayla sonuçlansa bile, bu önlemler her zaman gerekli önlemler olarak görülmemelidir. Geçici özel bir önlemin süresi, somut bir soruna karşılık olarak, önceden saptanmış bir süre yerine, işlevsel sonucuna göre belirlenmelidir. İstenen sonuçlar elde edilip bir süre daha devam ettirildikten sonra geçici özel önlemlere son verilmelidir (BM, 2004). Geçici özel önlemlerdeki “özel” terimi insan hakları söylemi ile uygunluk taşımasına rağmen, bazen kadınları ve bu önlemlere ihtiyaç duyan diğer grupları zayıf, kırılgan, savunmasız, topluma katılım ve rekabet açısından “özel” önlemlere muhtaç göstermektedir. Buradaki, “özel” kelimesi, önlemlerin, özel bir hedefe hizmet amacına işaret etmektedir (BM, 2004).

Önlemler, sosyal hizmet veya destek programı; kaynakların tahsisi ya da yeniden tahsisi; tercihli muamele; hedef odaklı istihdam, görevlendirme ve terfi; süre bazında sayısal hedefler ve kota sistemleri gibi yasama ve yürütmeye ilişkin idari ve başka düzenleyici araçları, politika ve uygulamaları kapsamaktadır. Önlemin seçimi, hedeflenen belirli bir amaca bağlıdır (BM,2004).

Geçici özel önlemler farklı formlarda olabilmektedir. Bazen, doğrudan yasalar gereği uygulanmakta iken bazen doğrudan bir yasal düzenleme ile değil yasaların elverdiği ölçüde kamu veya özel kuruluşlar tarafından gönüllü olarak hayata geçirilmektedir. Uygulamaların başarılı olabilmesi için sabit bir formül bulunmamaktadır. Farklı önlemler, farklı bağlamlarda farklı sonuçlar yaratabilmektedir. Geçici özel önlem stratejilerinin başarılı olabilmesi için belirli bir ortam için tasarlanmış net gerekçelere ve hedeflere sahip olmalıdır (O’Cinneide, 2012).

Kadınların fiili ya da gerçek eşitlik ile ilgili somut bir hedefi başarmalarını hızlandırmak amacıyla alınan geçici özel önlemler ile kadınların ve kız çocuklarının konumunu geliştirmek için kabul edilip hayata geçirilen diğer genel sosyal politikalar arasında bir ayırım yapılması gerekir. Kadınların lehine olan ya da böyle olma potansiyeli taşıyan önlemlerin hepsi geçici özel önlemler değildir. Kadınlara ve kız çocuklara, ayrımcılığın yer almadığı onurlu bir yaşam sunma amacı taşıyan medeni, siyasal, ekonomik, toplumsal ve kültürel hakları sağlayacak genel şartların sağlanması, geçici özel önlemler şeklinde tanımlanamaz (BM, 2004). Ayrıca, biyolojik farklılıklardan dolayı kadın ve erkeklere uygulanan farklı muameleler geçici özel önlem kapsamında yer almamaktadır. Bunlar daimi önlemler olarak kabul edilmektedir (BM, 2004).

Geçici özel önlemlere ilişkin bir başka sorun terminoloji sorunudur. Geçici özel önlemler terimini ifade etmek amacıyla “olumlu (yapıcı) eylem (affirmative action)”, “pozitif eylem”, “tersine ayrımcılık” “olumlu (pozitif) ayrımcılık (positive discrimination)” gibi terimler kullanılmaktadır. Bu terimlerin kaynağı farklı ulusal

bağlamda yer alan görüş ve uygulamalardır.⁸ CEDAW Komitesi konuyla ilgili genel tavsiye kararında taraf devletlerin bu kapsamda gerçekleştirecekleri çalışmaları tanımlamak için diğer terimler yerine “geçici özel önlemler” terimini kullanmalarını gerektiğini belirtmektedir (BM, 2004).

Alınacak özel önlemler, “yumuşak” ya da “zayıf”, “sert” ya da “güçlü” olarak sınıflandırılmaktadır. Bir gruba belirli bir oranda pay ayrılması (kota) ya da eşit niteliklere sahip iki adaydan eksik temsil edilen grup üyesinin tercih edilmesi (tercihli alım) gibi uygulamalar güçlü önlemler arasında sayılırken, genellikle sosyal devlet uygulamalarına yakın duran önlemler zayıf ya da yumuşak önlemler içerisinde kabul edilmektedir (Akbaş ve Şen, 2013: 165-189).

Bazı yazarlar tarafından, geçici özel önlemler terimi yerine kullanılan “olumlu eylem” ve “olumlu ayrımcılık” ifadelerinin anlam olarak birbirinden farklılaştığı ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda Harvey ve Rostant’a (2008) göre, “olumlu eylem” toplumdaki zayıf ve korunmaya muhtaç kişi ve gruplara yönelik koruma önlemleri olarak anlaşılırken, “olumlu ayrımcılık” denildiğinde geçmişte ayrımcılığa maruz kalan grupların bu ayrımcılık nedeniyle bu gün buldukları sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı konumlarına vurgu yapılmaktadır. Robertson (1993) da benzer şekilde olumlu ayrımcılığın amacının geçmişteki devlet politikaları veya toplumsal önyargılar nedeniyle dezavantajlı konumda olan gruplara imtiyazlı muamele edilmeleri olduğuna işaret etmektedir. Bu bağlamda, “olumlu eylem” kavramının “olumlu ayrımcılığın” “daha yumuşak” veya “daha zayıf” bir şeklini karşılamak için kullanıldığını söylemek mümkündür (Akbaş ve Şen, 2013: 170).

Bacci’ye (2004) göre olumlu ayrımcılık birçok yerde “sert” olumlu eylem olarak kullanılmaktadır. Bacci, olumlu eylemi öncelikli muamele olarak

⁸ Olumlu eylem” (affirmative action) terimi, Amerika Birleşik Devletleri ile bir dizi Birleşmiş Milletler belgesinde kullanılmaktadır. Öte yandan, “pozitif eylem” terimi ise şu anda Avrupa’da olduğu gibi birçok Birleşmiş Milletler belgesinde de yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. “Tersine ayrımcılık” ya da “pozitif/olumlu ayrımcılık” terimleri, ülkemizde ve pek çok ülkede kullanılsa da bunlar uygun olmadığı yönünde eleştirilmektedir.

tanımlamakta ve olumlu eylemin kökenini Hindistan’da “geri kalmış sınıfa ” yönelik çalışmalara dayandırmaktadır. Rosilli’ye (2000) göre olumlu ayrımcılık iyileştirmeyi hedeflemektedir. Bu yüzden kadınlar lehine uygulanan kotalar bu politikalara örnek olarak gösterilmektedir. Olumlu eylem ise iş programını düzenlemeye ya da iş yerinde kadınlara yönelik eşitlikçi olmayan engelleri yeniden düzenlemeye yönelik önlemleri içermektedir (Yılmaz, 2009).

Olumlu ayrımcılık sosyal devlet uygulamalarından farklı olarak dezavantajlı olan bir gruba “bilinçli bir şekilde tercihli muamelede bulunulmasını öngören uygulamalar” içermektedir. Aynı doğrultuda, ekonomik açıdan düşük gelir düzeyinde yer alan sosyal grupların, diğer gruplara nazaran mali yükümlülüklerde kimi ayrıcalıklara sahip olmaları tipik bir olumlu ayrımcılık olarak tanımlanmamaktadır (Akbaş ve Şen, 2013: 173).

Olumlu eylem politikalarında, azınlıkların ya da sosyal açıdan dezavantajlı grupların maruz kaldıkları ayrımcılığa karşı birtakım özel önlemler vasıtasıyla konumlarının düzeltilmesi öngörülmektedir. Olumlu eylem, toplumda fiili eşitliğe geçişi sağlamak için köklenmiş geleneksel tutumları değiştirmeyi amaçlayan bir politikadır. Olumlu eylem, eşitliği sağlamak için bireylere kamusal ve toplumsal yaşamda uygun şartları yaratmayı amaçlamaktadır (Yılmaz, 2009).

Olumu ayrımcılık, doğuştan getirilen özellikler nedeniyle sosyal, ekonomik ve siyasal alandan dışlanmış grupların dışlanmışlıklarını azaltmak ve uzun vadede engellemek amacıyla dışlanan gruplar lehine problemin kaynağına göre, farklı haklar tanıyıp, ayrımcılıktan kaynaklanan eşitsizliği gidermeyi hedeflemektedir (Koray, 1991’den aktaran; Karakuş, 2006). Çakır’a (2004) göre olumlu ayrımcılık, “gönüllü ya da zorunlu yasalar altında, genellikle ırk veya cinsiyetle tanımlanmış belli grupların statülerini yeniden düzenlemek veya geliştirmek için bir takım önceliklerin ele alınmasını öngören programlara verilen genel bir terimdir.”

Olumlu ayrımcılık, tarihsel olarak dışlanmış grupların eğitim, istihdam ve siyaset gibi alanlara katılımlarını sağlayarak bu gruplara temsil imkânı yaratmaya

çalışan bir dizi kurumsal politika ve uygulamayı ifade etmek için kullanılmaktadır. Olumlu ayrımcılık uygulamaları farklılıklar temelinde bir politika anlayışını savunmaktadır. Bir anlamda; etnik köken, cinsiyet, ırk gibi farklılıklar temelinde şekillenen fiili ayrımcılığın önüne geçilmesi amacıyla bu farklılıklar lehine, telafi edici bir ayrımcılığa dayanmaktadır. Aynı zamanda, liberal eşitlik ve vatandaşlık teorilerini radikal bir şekilde eleştirmektedir (Öztan, 2000: 204). Olumlu ayrımcılık, ayrımcılığa karşı geliştirilen ve bundan zarar görenlerin durumlarını iyileştirmeye yönelik çeşitli tercihli davranış programlarını içermektedir. Bu uygulamalar, ayrımcılığa maruz kalan kişi veya gruplar için, daha eşit fırsatların yaratılması ve geçmişteki hataların telafisine yönelik önlemleri içermektedir (Akbaş ve Şen, 2013: 169).

Olumlu ayrımcılık, alınan önlemlerin dezavantajlı gruplara sağladığı yarara-
imtiyaza göre beş başlık altında incelenmektedir. Bunlardan ilki olan kota uy-
gulamaları kapsamında, bir iş veya eğitim kurumundaki açık pozisyonların belirli bir
kısmı dezavantajlı gruplara ayrılmaktadır. İkincisi olan tercihli (öncelikli) alım söz
konusu olduğunda, bir pozisyon herkesin başvurusuna açık olmakla birlikte
dezavantajlı bir kişinin başvurması halinde ona öncelik tanınmaktadır. Üçüncü
olarak, kurumların belirli bir süre içinde kadın-erkek sayılarını ya da oranlarını belirli
bir sayıya getirme hedefinin belirlenmesi ya da belirli bir kurumdaki kadın-erkek
oranının düzenli olarak belirlenmesi ve kaydının tutulmasını öngören programlar yer
almaktadır. Dördüncü grupta, çeşitli kuruluşlara dezavantajlı gruplara iş veya eğitim
kurumlarına başvurmaları için teşvik etmeleri yükümlülüğü getirilmektedir. Bu
durumda, ilgili kurumların yükümlülüğü; iş veya okul ilanları verirken olabildiğince
kişiye ulaşmak ve dezavantajlı gruplara başvurmaları için teşvik etmelerinden
ibarettir. Son olarak beşinci grupta ise ayrımcılık yasağı sayılmaktadır. Bu grupta,
çalışanlar arasında ayrımcı ve önyargılı davranışları engellemeye yönelik; çeşitli
eğitim programları, bilgilendirme notları ve işyerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik
önlemler gibi çeşitli uygulamalar yer almaktadır. Dört ve beşinci gruplardaki
uygulamaları, daha çok liberal eşitlik ve ayrımcılık yasağı anlayışı ile olumlu
ayrımcılık arasındaki ara basamakta konumlandırmak mümkündür (Akbaş ve Şen,
2013: 167-168).

Avrupa Birliği belgelerinde genellikle olumlu eylem ifadesi yer almaktadır. Olumlu eylemin belgelerde kesin bir tanımı bulunmamakla birlikte Avrupa Birliği Komisyonu olumlu eylem ile ilgili olarak “olumlu eylem, geçmiş ayrımıcılığın etkilerine karşı koymayı amaçlarken, var olan ayrımıcılığı engellemeyi ve özellikle de bir cinsiyetin az temsil edildiği alanlarda kadın erkek arasında fırsat eşitliğini sağlayacak bütün önlemleri benimsemektedir” ifadelerine yer vermiştir. Avrupa Komisyonu’nun bir başka tanımında ise “olumlu eylem uygulamada eşitersizlikleri ortadan kaldırmaya yardım eden önlemleri kapsayan ve eşit muameleye ilişkin yasayı tamamlamayı amaçlayan bir politikadır” denmektedir (Yılmaz, 2009).

Avrupa Birliği’nde olumlu eylem uygulamaları özellikle kadınların çalışma yaşamında karşı karşıya kaldıkları eşitersizliği gidermek amacıyla alınan önlemler ve stratejilerden oluşmaktadır. AB, olumlu eylemi, bilgilendirmeyi ve kamunun bilinçlenmesini artırmayı sağlayan bir süreç olarak görmekte ve onu mesleki eğitime uyarlayarak, mesleklerde adil dağılımın yapılmasını teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Yılmaz, 2009).

Avrupa Konseyi ise olumlu eylemi şu şekilde tanımlamaktadır: “Olumlu eylem kadınlar lehine, bazı yerlerde de az temsil edilen cinsiyet lehine, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik ihtilaflı bir araçtır” (Council of Europe, 2000).

Avrupa Komisyonu olumlu eylemin üç farklı modelinden bahsetmektedir. Birinci model, kadınların çalışma yaşamına katılımını engelleyen faktörleri ortadan kaldırmak ya da kadınların kariyerlerini etkileyecek mesleki eğitim, mesleki uyum düzeyinde eğitim vermek gibi uygulamaları kapsamaktadır. İkinci model olumlu eylem ise, aile ve iş sorumlulukları arasında bir denge oluşturmak ve bu sorumlulukların iki cins arasında eşit paylaşımını sağlamak amacıyla önlemler içermektedir. Bunlar, alışma saatlerinde düzenleme, ocuk kreşlerinin gelişimi ve çalışma yaşamına ara verip tekrar dönenlerin uyum sağlamasına yönelik programlar gibi uygulamalardır. Olumlu eylemin nc modeli ise, geçmişten gelen ayrımıcılığın telafi edilmesi amacıyla belirli gruptaki kişilere öncelikli muameleyi kapsamaktadır. Burada kota sistemi ön plana çıkmaktadır. (Yılmaz, 2009).

Kopenhag Kriterlerine göre; Avrupa Birliği'ne üye devletler ülkelerinde kadınlara karşı ayrımcılık da dâhil olmak üzere her türlü ayrımcılığa karşı savaşmakla yükümlüdürler. Geçici özel önlemlere ilişkin olarak AB hukuku kabul edilmekle birlikte uygulamada AB üyesi devletler kendi ulusal mevzuatlarına göre hareket etmektedirler. Yasal önlemler konusunda tam bir görüş birlikteliği olmadığı gibi kadınlara yönelik geçici özel önlemlerinin kavramsallaştırılması söz konusu olduğunda hangi önlemlerin olumlu eyleme dâhil edileceği netlik kazanmamaktadır. Örneğin bazı çevreler sadece “öncelikli muamele önlemlerini, yani kotaları olumlu eylem önlemleri olarak görmekteler. Bunun yanı sıra özellikle çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığını engellemek için “koruma önlemleri” ya da “fırsat eşitliği politikaları” da uygulanmaktadır. Koruma önlemleri daha çok hamilelik ve annelik ile ilgili koruyucu yasal çerçeveyi oluşturmaktadır (Yılmaz, 2009).

Geçici özel önlemler, ABD'de 1950'li yıllardan itibaren, ilk olarak siyah ırk ayrımcılığına karşı geliştirilen politikalar aracılığıyla gündeme gelmiştir. Geçici özel önlemlerin hukuki kökenleri olarak 1950'li yıllarda imzalanan ve federal yönetim alanında ırk ayrımcılığının önüne geçilmesini hedefleyen bir dizi kararname (Executive Order-EO) gösterilmektedir. Sonradan Yüksek Mahkeme'nin yargısal yorumlarıyla da benimsenen geçici özel önlemler, ABD'de siyahların ve beyaz kadınların kamusal yaşama katılımlarını sağlayan işlevsel bir mekanizma olarak yaygınlık kazanmıştır. 1960'lı yıllarda geçici özel önlem politikalarının hayata geçirilmesinde zorlayıcı mekanizmalar oluşturulması gündeme gelmiştir. Bu tür uygulamaları ifade etmek için ilk olarak, “yapıcı eylem” (constructive action) kavramı kullanılmıştır. Bu kavram, ilk kez Başkan Kennedy zamanında imzalanan 1961 tarihli 10925 sayılı EO'da kullanılmış ve istihdam alanlarında yapıcı/olumlu eylem yaklaşımının zorlayıcı bir mekanizma ile güçlendirilmesi, 1965 yılındaki Başkan Johnson'un imzaladığı 11246 sayılı EO ile gerçekleşmiştir (Öztañ, 2004: 206-207).

Geçici özel önlemlerin kadınları kapsaması 1967 yılında 11246 sayılı kararnamede yapılan değişlikle gerçekleştirilmiştir. Bu değişlikle geçici özel önlem uygulamalarına ırk, renk, din ve etnik grup yanına cinsiyet unsuru da

eklenmiştir. Bu şekliyle kadınlardan -özellikle akademide- yeterince ve tam anlamıyla faydalanılabilmesi için gerekli önlemlerin alınması emredilmiştir (Akbaş ve Şen, 2013: 172). 1960'larda toplumsal hareketlerin etkisiyle ABD'de daha çok ırkçı ayrımcılığa karşı başlayan geçici özel önlemler, 1970'lerde hem ABD'de hem de Avrupa'da kadın hareketinin etkisiyle (2. dalga feminizm) kadın-erkek eşitliği için kullanılan bir politika haline gelmiştir (Yılmaz, 2009).

Yasal düzenlemelerle sınırları çizilen geçici özel önlem uygulamaları planlar vasıtasıyla hayata geçirilebilmektedir. Bu planlar, fırsat eşitsizliğini düzeltici önlemler ve bunların gerçekleştirileceği zaman çizelgelerini içermektedir. Geçici özel önlem planının zorunlu olarak mı yoksa gönüllü olarak mı oluşturulacağı önem taşımaktadır. Ayrıca, planının yapısının nasıl olacağı belirlenmeli ve plandan yararlanacak hedef grubun kimler olduğu açıkça ortaya konmalıdır. Planların yapısı, geçici özel önlem uygulamalarının farklı bileşenlerinin nasıl eyleme konulacağını yansıtmaktadır. Geçici özel önlem planları; ayrımcılığın temelde bertaraf edilmesine yönelik planlar, fırsat artırıcı planlar, imtiyazlı muamele sağlayan planlar olmak üzere üç farklı yapıda olabilmektedir (Combs et all. 2005'den aktaran; Akdöl, 2009).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere geçici özel önlemlere ilişkin tam olarak benimsenmiş genel bir tanım yoktur. Geçici özel önlemler ile yasal, idari ve diğer düzenleyici araçlar, politikalar ve uygulamalar, sosyal yardım veya destek programları ile kaynakların tahsisi ve/veya yeniden tahsisi amaçlanmaktadır. Tercihli muamele; hedefli işe alım, işe alma ve terfi de zaman dilimlerine bağlı sayısal hedefler ve kota sistemlerini içermektedir.⁹ Önlemlerin ihtiyaca göre belirlenmesi önem taşımaktadır. Her durum ve her grup için geçerli sabit bir form yoktur. Geçici özel önlem politikaları dezavantajlı gruplar için sonuçlarda eşitlik sağlanıncaya kadar devam ettirilmeli, özel önlem alınmasını gerektiren eşitsiz durum ortadan kalktığında sonlandırılmalıdır. Bu nedenle bu uygulamaların geçici olduğu belirtilmektedir.

⁹ http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/04_Positive_action/2013_Simon_EN.pdf

Literatürde geçici özel önlemler terimi yerine olumlu eylem, olumlu ayrımcılık, fırsat önceliği, tercihli muamele gibi farklı ifadeler kullanılmaktadır. Bunlar arasında en yaygın kullanılan olumlu eylem ve olumlu ayrımcılık ifadelerinin, uygulamaların güçlü ya da zayıf, sert ya da yumuşak olması yönüyle farklılaştığı, sosyal devlet uygulamalarına daha yakın duran zayıf uygulamaların olumlu eylem; kota, tercihli muamele gibi güçlü uygulamaların ise olumlu ayrımcılık olarak tanımlandığı görülmektedir.

Bu terimler bazen birbirlerinin yerine kullanılırsalar, bazen farklı tanımlansalar da tümünün ortak amacı fiili eşitliğin sağlanmasıdır. Bu uygulamalar tam ve kesin çözüm olmasalar da sonuçlarda eşitliğe giden yolda birer basamaktırlar. Çeşitli nedenlerden dolayı fırsatlardan tam olarak yararlanamayan, toplumsal yaşama eşit şekilde katılamayan, ayrımcılığa maruz kalan dezavantajlı bireylere gerektiğinde farklı haklar verilerek fırsatlardan eşit olarak yararlanması ve eşit sonuçlara ulaşması sağlanmaya çalışılmaktadır. Alınan özel önlemlerin toplum tarafından kabul görmesi uygulamanın etkinliği açısından önem arz etmektedir. Bu çerçevede toplumsal bilincin gelişmesi ile uygulamalar da daha çok benimsenecek ve etkinlikleri artacaktır.

Cinsiyete dayalı işbölümü ve ataerkil değerler nedeniyle ekonomik, siyasal, toplumsal yaşama katılımında çeşitli engellerle karşılaşan ve eşitlik yolunda mücadele veren kadınlar lehine alınan geçici özel önlemlerin amacı önlem alınan alanda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaktır. Buradan hareketle bir sonraki başlık atında, toplumsal cinsiyet eşitliği ve geçici özel önlemler ilişkisi incelenmektedir.

1.4 Geçici Özel Önlemler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında geçici özel önlem politikaları, temelde kadınların kamusal yaşamdan dışlanmalarına neden olan farklılıklardan hareket etmektedir. Bu kapsamda, eşitlik anlayışının bilinen standartlarını aşan, ayrımcılığı engelleyecek farklı standartların geliştirilmesi gereği ortaya çıkmıştır. Bu anlayışın

geliştirilmesinde en büyük katkı, kadın hareketinin farklı strateji ve eleştirileri temelinde dile getirdiği talepler olmuştur. Özellikle İkinci Dalga Feminist Hareketin, toplumsal yaşam alanlarının her düzeyinde erkeklerle eşit haklar talep eden yaklaşımların ötesinde, eşit hakların tesis edildiği kurum ve kültüre yönelen eleştirileri, cinsiyet eşitsizliklerinin daha radikal bir şekilde kavranmasına yol açmıştır. Eşitlikçi kadın hareketinin beklentileri ile somut kazanımlarının uyuşmaması kadın hareketindeki bu kırılmayı yaratmıştır. Kısaca eşitlik idealinin yarattığı heyecanın, bir düş kırıklığına dönüşmesi; kuram, politika ve eylem düzeyinde yeni yaklaşımların gelişmesine zemin hazırlamıştır. Kadınlar, mücadeleler sonucunda yasal hakları elde etmelerine rağmen kamusal yaşamın pek çok alanının hala ezici bir biçimde erkeklerin elinde olması sorunu üzerinde durmaya başlayınca da, mücadele verdikleri zeminlerin kendisi tartışma konusu haline gelmiştir (Öztan, 2004: 204-205).

Feministlerin en çok eleştirdiği nokta, kadınların farklılığını oluşturan her şeyin özel alana hapsedilerek kamusal alanda görünmez kılınmış olmasıdır. Feministlerin “özel olan politiktir” sloganı bu noktada çok anlamlıdır. Aslında burada istenen kadınların farklılıklarını oluşturan her şeyin kamusal alanda erkek değerlerine göre yoğrulması değil kadınların ihtiyaçları gözetilerek çözüm üretilmesidir. Farklılığın giderilmeye çalışması, kadınları biraz daha erkeklerle benzer kılmaya çalışmaktan öte bir şey değildir. Ataerkil toplumlarda kadınların eşit haklara sahip olma talebi söz konusu olduğunda eşitlik kavramı erkeklerle “benzeşme/aynı” olmaya dönüşmektedir. Eşitlik ve farklılık arasındaki ilişki ancak kadınların kendilerine özgü farklılıkların olduğu kabul edilerek ona göre bir yurttaşlık tanımı yapılarak kurulabilir (Yılmaz, 2009).

Kadınların topluma eşit birey olarak katılabilmeleri için cinsiyetler arasındaki farklılıkların gözetilerek geçici özel önlemler içeren politikaların uygulamaya konulması kaçınılmazdır. Ancak, alınacak özel önlemlerin sürekli hale gelmesi kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımını pekiştirecektir (Berktaş, 1998). Burada dikkat edilmesi gereken husus uygulanacak önlemlerin toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanıp, yerleştirilene dek sürdürülmesi daha sonra ise sonlandırılması gerektiğidir.

Kadınlar statü bakımından ve refah paylaşımında erkeklerle eşit konumda bulunmadıklarından kadınlara sağlanan yasal eşitlik ve fırsat eşitliği amacına ulaşamamıştır. Kamusal yaşamın belirleyicilerinin erkekler olması nedeniyle her iki cinsin hukuken eşit kurallara tabi kılınması suretiyle başlatılan yarışa kadınlar geriden başlamakta ve nihayetinde yarışı kaybetmektedirler. Kadın ve erkeklerin eşit bir biçimde yarışabilmeleri için yarışmada eşit kurallara tabi olmalarını sağlamak yetmemekte, kadınların kamusal alana erkeklerle aynı koşullarda katılmalarını sağlamak için öncelikli olarak kadınların önündeki engellerin kaldırılması ve özel önlemlerle onların teşvik edilmesi gerekmektedir (Kılıç, 2000). Buradan hareketle, kadınların durumunun geliştirilmesi ve sahip oldukları imkân ve fırsatların erkeklerle eşit düzeye ulaşabilmesi için hukuki eşitliğin ötesinde yeni arayışlara ihtiyaç duyulmuştur.

Yasal eşitliğin kadınlara toplumsal yaşama katılımında eşitlik sağlamadığının anlaşılması, eşitlik anlayışında yeni arayışlara kapı aralamıştır. Yeni eşitlik anlayışı, gerçek eşitlikten bahsedebilmek için eşit toplumsal sonuçlara ulaşılması düşüncesine dayanmaktadır. Bu kapsamda, geçici özel önlem politikaları, yasal eşitliğin veya fırsat eşitliğinin yeterli olmadığı durumlarda, fiili eşitliğin sağlanması için, kadınlar lehine farklı düzenlemeler yapılması görüşünü kabul etmektedir. Başka bir ifadeyle, cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla, ‘fırsat eşitliği’ yerine ‘fırsat önceliği’ politika anlayışı benimsenmektedir (Yıldırım, 2004).

Kadınların yasalar önünde erkeklerle eşit olması, bu haklardan erkeklerle eşit şekilde yararlanabilecekleri anlamına gelmemektedir. Yasal anlamda eşitliğin sağlanması önemli bir aşama olsa da, kadınların toplumsal yaşamın her alanına eşit şekilde katılımını gerçekleştirmekte yetersiz kalmıştır. Zaman içinde soyut eşitliğin fiili eşitliği sağlamaktan uzak olduğu iyice açığa çıkınca, geçici özel önlemler tartışılmaya başlanmıştır. Geçici özel önlem politikaları, kadın erkek eşitliğinin somut olarak gerçekleşmesi için kadınların özel durumlarının göz önüne alınmasını kabul etmektedir. Aslında bu önlemlerle kadınların ataerkil sistem tarafından dışlandıkları kamusal alanda erkeklerle rekabet edebilmeleri amaçlanmaktadır.

Kadın ve erkeklerin fırsatlardan yararlanmanın başlangıç noktasındaki eşitsizliğin göz ardı edilmesi nedeniyle cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikalar kadın ve erkeğin eşit fırsatlara sahip olmasının yolunu açmada yetersiz kalmıştır. Geçici özel önlem uygulamalarıyla eşit noktada bulunmayan taraflardan dezavantajlı olanlar için tedbirler alınarak, fırsatlar herkes için ulaşılabilecek bir noktaya taşınmaya çalışılmaktadır. Bir başka ifadeyle, kadın erkek eşitliği politikaları yasal düzlemde eşitlik yanında, eşit toplumsal sonuçlar elde edilmesini amaçlayarak, kadınlara fırsat önceliği sağlayan geçici özel önlem uygulamalarını içermelidir. Bu yolla kadın ve erkekler toplumsal açıdan eşit noktaya gelerek eğitim, çalışma yaşamı, siyaset ve kamusal yaşamın diğer alanlarında rekabet edebilirler (Sayın, 2007a).

Sadece resmi olan hukuki veya program niteliğinde bir yaklaşım, fiili eşitliğin elde edilmesi açısından yetersizdir. Kadınlara eşit başlangıç fırsatı verilmesi ve sonuçta eşitliği mümkün kılacak ortam ile güçlendirilmeleri gerekmektedir. Kadınlara erkeklere yapılan muamelenin aynısını göstermek yeterli değildir. Kadınlar ile erkekler arasındaki biyolojik, toplumsal ve kültürel olarak ortaya çıkan farklılıkların da göz önünde bulundurulması gerekir. Bazı durumlarda kadın ve erkeklere gösterilen farklı muameleler, bu gibi farklılıkların saptanması açısından gereklidir. Maddi eşitlik ile ilgili amaçlar, kadınların eksik temsili sorununun ortadan kaldırılmasını, kadın ve erkekler arasında kaynakların ve gücün yeniden dağılımını amaçlayan etkin bir stratejiyi de beraberinde getirmektedir (BM, 2004). Sonuçlarda eşitlik, fiili ya da maddi eşitliğin mantıklı ve doğal bir sonucudur. Bu gibi sonuçlar, öz olarak nicel ve/veya nitel olabilir; bunun anlamı ise, erkekler ile eşit sayıda birçok alanda adilane bir şekilde haklarını kullanan, eşit kazançlar elde eden, karar verme eşitliğine ve siyasi etkiye sahip olan ve şiddete maruz kalmaktan kurtulmuş olan kadınların varlığıdır (BM, 2004).

Geçici özel önlemler ile kadınlara karşı ayrımcılık yapan ya da kadınlar için dezavantaj yaratan kültürel uygulamaların ve basmakalıp davranış ve tutumların değiştirilmesi ya da önlenmesi amaçlanmaktadır (BM, 2004). Alınacak önlemler kadın ve erkek arasındaki fiili veya maddi eşitliğin elde edilmesi, kadınlara karşı ayrımcılığın geçmişteki ve günümüzdeki şekil ve etkilerinin düzeltilmesi için gerekli

yapısal, toplumsal ve kültürel değişimlerin gerçekleştirilmesi ve ayrıca kayıplarının telafi edilmesi açısından, kadınların konumunun iyileştirilmesi sürecini hızlandırmaktır (BM, 2004).

Geçici özel önlemler ile kadınların siyasi, ekonomik, toplumsal, kültürel ve medeni konularda veya diğer alanlarda eşit şartlarda katkıda bulunmaları teşvik edilmektedir. Uygulanan geçici özel önlemler, kadınların insan hakları ile temel özgürlüklerden yararlanması açısından erkekler ile fiili ya da maddi anlamda eşit olabilmesi için gerekli stratejinin bir parçasıdır. Geçici özel önlemler, genellikle geçmişte kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın etkilerini düzeltmektedir (BM, 2004). Geçici özel önlemler, kadınların belli alanlara erişim sağlamasına ve düşük düzeydeki temsilini önlemeye, belirli alanlarda kaynak ve gücün yeniden dağıtımına, geçmişte ya da şu anda yaşanan ayrımcılığın üstesinden gelmeye ve fiili eşitliğin sağlanmasını hızlandırmaya katkı sağlamaktadır (BM, 2004).

Geçici özel önlemler, kız çocuklarının, erkek çocukları ile eşit eğitim alabilmesi için ailelerine yardım yapılması, kadınların temsilinin yetersiz olduğu sektörlere ve meslek gruplarına kota koyulması, kadınların işgücüne katılmalarını destekleyecek önlemler alınması, kadın istihdamını arttırmak için çalışacak kurumların desteklemesi, kadın yönetici sayısını artıracak önlemler alınması, yöneticilik pozisyonlarına yükselmede kadın adaylara öncelik tanınması gibi uygulamalar içermektedir (Şahin, 2000).

Avrupa Birliği'nde kadınlar lehine alınan özel önlemlerin kapsamı konusunda iki farklı görüş bulunmaktadır. Kavramı geniş anlamda ele alan görüşe göre; özel önlemler temel ayrımcılık yasağının ötesinde her türlü tedbiri içermektedir. Kadın erkek eşitliğini sağlama amacına katkı sağlayan her türlü tedbir geçici özel önlem olarak kabul edilmektedir, önlemin şekli çok da önemli değildir. Bu görüşe göre; cinsiyete temelli tercihlerin yanı sıra eşitliğin önündeki engelleri kaldırmaya yönelik cinsiyet açısından yansız önlemler de bu kapsamdadır. Örneğin; cinsiyet açısından yansız önlemler içerisinde yer alan çocuk bakımına yönelik uygulamalar daha çok kadınları ilgilendirdiği için bu görüşe göre geçici özel önlemdir. Aynı şekilde,

ebeveynlere tanınan haklar ile hamilelik ve doğumla ilgili uygulamalar da özel önlem tanımı içindedir (European Commission, 2012).

Diğer görüş ise, kavramı daha dar kapsamda ele almaktadır. Bu görüşe göre; geçici özel önlemler dezavantajlı gruplar için uygulanacak sadece tercihli muamele türü eylemleri içermektedir. Geçici özel önlemler dezavantajlı grup üyelerine yarar amaçlı olmalı ve daima -dolaylı bile olsa- cinsiyet temelli tercihleri gerektirmektedir. Bu anlayış, biçimsel cinsiyet eşitliği anlayışıyla mücadele edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu görüşe göre, tüm çalışanlara çocuk bakım olanakları sağlandığında kadınların bu uygulamadan daha fazla yaralanmasını sağlamak için hiç bir şey yapılmazsa bu tür bir uygulama geçici özel önlem olarak kabul edilmemektedir. Hamilelik ve annelik hakları ile ilgili değişken bir bakış açıları vardır. Bunlar genellikle kadının toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili olduğundan bu görüştekiler, biçimsel eşitlik anlayışıyla korunarak aynı statüyü sürdürme eğilimdedirler (European Commission, 2012).

Hamilelik ve analık yardımlarının geçici özel önlem sayılması noktasında şüphe ile yaklaşan farklı yazarlar da bulunmaktadır. Bu uygulamaların geçici özel önlemlerin saptanmış minimum özellikleri karşılayacağı noktasında kuşku duyulmaktadır. Ayrıca, iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik part-time çalışma, evden çalışma, esnek çalışma gibi yöntemlerin de zorunlu proaktif önlemlerin ötesinde geçici özel önlem olup olmadığı noktasına da şüphe ile bakılmaktadır. Bu tür önlemler genelde kadınların profesyonel iş hayatları ile aile yükümlülüklerini dengelemeye yardımcı olmaktadır (European Commission, 2012).

Avrupa Komisyonu Raporu'nda (2012), cinsiyet temelli politikaların geçici özel önlem kapsamında değerlendirilmesi gerektiği görüşünün desteklendiği, fakat cinsiyet açısından yansız görünen önlemlerin önemli bir kısmının görünüşte bu şekilde olduğu gerçekte çoğunun kadınlar lehine tasarlanmış olduğu belirtilmektedir. Bahsedilen önlemlerin kadınların toplumsal yaşamdaki eşitliğinin önündeki engelleri kaldırmaya katkı sağladığından bunların geçici özel önlem kapsamı dışında bırakılmayacağı vurgulanmaktadır.

Kadınların toplumsal cinsiyet rollerini sıkı sıkıya benimsediği, benimsemek istemediğinde ise kınama, suçlama, dışlanma gibi sosyal yaptırımlarla karşı karşıya kaldığı bir toplumda, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik algıların değişmesi ve toplumsal cinsiyet bilincinin gelişmesi kolay değildir. Bu nedenle hem kadınların hem de tüm toplumun algı ve tutumlarının değişmesinde, kadınların konumlarına dikkat çekilerek kadın ve erkeklerin ilgilerinin ve bilgilerinin artırılması önemlidir. Bu çerçevede geçici özel önlemler, cinsiyete dayalı ayrımcılığın giderilmesinde özel çaba ve uygulamaları gündeme getirerek toplumun ilgisini artırabilir (Koray, 1992).

Kadınlar sadece kadın oldukları için ayrımcılığa uğramakta, kamusal yaşamdan dışlanmakta ve var olan fırsatlardan yeteri kadar yararlanamamaktadırlar. Geçici özel önlem politikaları, toplumsal hak ve fırsatlardan eşit olarak yararlanamayan ve ayrımcılığa maruz kalan kadınların desteklenmesi ve gerektiğinde onlara çeşitli alanlarda öncelik tanınması ilkesi etrafında şekillenmiştir. Söz konusu politikalar eğitim, sağlık, istihdam, siyasal yaşam, sosyal güvenlik gibi pek çok alanda uygulama olanağı bulmuştur. Alınacak özel önlemler, kadınların cinsiyet ayrımcılığı yüzünden uzak kaldıkları toplumsal ve kültürel yaşamın tüm alanlarında onları daha eşit bir konuma taşıma işlevini yerine getirecektir.

Geçici özel önlem politikalarının kapsamı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Cinsiyet temelli tercihler, bir cinsiyete öncelik tanıyan genellikle olumu ayrımcılık olarak ifade edilen uygulamaların geçici özel önlem kapsamında olduğu noktasında tartışma bulunmamakla birlikte kadınların gebelik ya da analık durumu veya iş-aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik politikaların geçici özel önlem kapsamında yer alıp almadığı konusu tartışmalıdır. Ancak, daha önce de değinildiği üzere CEDAW Komitesi ilgili tavsiye kararında kadının biyolojik cinsiyetinden dolayı farklı uygulamaların olabileceği ve bu uygulamaların geçici özel önlem olarak kabul edilemeyeceğini belirtmiştir. Ancak, şunu da unutmamak gerekir ki, alınacak özel önlemler iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına ilişkin destekler olmadığı sürece kadınların kamusal yaşama katılımı konusunda başarı sağlayamayacaktır.

1.5 Kota ve Parite

19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılda kadınlara tanınan oy verme hakkı, onların siyasal alanda varlık göstermelerine imkân veren ilk somut uygulama olmuştur. Toplumun yarısını oluşturan kadınlar, oy verme yoluyla sorunlarını hükümetlere aktarabileceklerini ve onlar üzerinde baskı kurarak siyasal ve toplumsal alanda hızla erkeklerin düzeyine ulaşabileceklerini beklemişler, ancak aradan geçen zaman içinde oy verme ve hatta seçilme hakkına rağmen kadın hakları konusundaki gelişmeler, beklenilenin aksine, oldukça yavaş gerçekleşmiştir (Sitembölükbaşı, 2007: 13-14).

Araslı'ya (2000) göre kadınlar ve erkekler toplumu birlikte oluşturduğu halde yönetimde sadece erkeklerin olması hiç bir demokrasi şekliyle bağdaşmamaktadır. Toplumda, nüfusun yarısını oluşturan kadınların “toplumu yönetme” hakkından fiilen erkekler kadar yararlanamaması bir hak ihlalidir. Kadınların siyasal karar alma süreçlerinde yeterince temsil edilememesi, demokrasi kalitesini düşürmesinin yanında, temelde bir insan hakkı olan devlet yönetimine katılma açısından da, cinsler arası uçurumun temelini teşkil etmektedir. Başka bir ifadeyle, kadınların siyasi karar alma mekanizmalarına etkin ve eşit katılımı demokrasi ve insan hakları açısından meşru bir talep iken, kadının toplumsal statüsünün geliştirilmesi açısından da belirleyici öneme sahiptir (Akbaş ve Şen, 2013: 166).

Günümüzde de kadınların siyasal hayata katılımı hala erkeklerle eşit düzeye gelememiştir. Çoğu toplumda, yasal düzenlemelere rağmen siyasetin erkeklere ait bir iş olduğu anlayışı uzun süreler egemen olmuştur. Kadınların siyasal bakımdan erkeklerle eşit olduğu görüşü yaygınlaştıktan sonra da, çok sayıda sosyal ve ekonomik faktör, kadınların siyasete katılımını azaltıcı yönde etkide bulunmuştur. (Çağlar, 2011: 59).

Kadın hareketinin hakkaniyet fikrinden hareketle biçimsel düzeyde tanınmış hakların temsil adaletiyle desteklenmesine yönelik olarak talep ettikleri telafi edici mekanizmalar son yıllarda kota uygulaması ve parite talebi temelinde şekillenmektedir (Üstel,1999).

Seçimlerde kadınlar lehine gerçekleştirilen kota uygulamaları, son yıllarda siyasal ve hukuki boyutta en çok tartışılan konular arasında yer almaktadır. Siyasal karar alma süreçlerine katılan kadınların sayısının düşüklüğünün bir sonucu olarak dünyanın her yerinde siyasal kuramlarda cinsiyet dengesini daha adil oluşturacak talepler işitilmektedir. Bu taleplerde çoğunlukla çözüm olarak kota kurallarının oluşturulması gündeme getirilmektedir. Kota sistemi kullanarak kadınların temsilinde önemli bir artış ümidi güçlü bir beklenti oluşurmaktadır (Sitembölükbaşı, 2007: 14).

Siyasette kadın katılımı, kadın sorunlarının çözümü için gereklidir. Kadınların siyasette eksik temsilinin giderilmesi için kamusal alanda kadınların sayısını artırmak ve kadınların içinde buldukları koşulları değiştirmek gereklidir. Kota uygulaması kadının siyasal katılımını artırmada önemli bir adımdır. Ataerkil yapının hkim olduğu kültürel ve geleneksel uygulamalar, toplumun kalıplaşmış cinsiyet yargıları, kadının bilgi ve ilgi eksikliği, siyasi partilerin eşitsiz uygulamaları ve toplumsal desteğin eksikliği siyasal yaşamda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına engel olmaktadır (ağlar, 2011: 56-57).

Kadınların toplumsal yaşamın her alanına eşit katılımları sosyo-kültürel nedenlerle doğal akışına bırakıldığında mümkün olamamıştır. Bu sebeple, özellikle siyaset alanında kadınların temsil edilmesini sağlamak amacıyla kota gibi “yasal ama yapay önlemler” gündeme gelmiştir. Geçici zel önlem politikaları çerçevesinde gündeme taşınan kota, yasal eşitliğe rağmen yapısal açıdan süren kadın-erkek eşitsizliğini gidermek amacıyla uygulanmaktadır (Yaraman, 1999).

Kota, bir kişiye ya da gruba tahsis edilmiş olan pay veya oran anlamına gelmektedir. Kadın kotası, kadınlara tahsis edilen pay veya oranı ifade ederken cinsiyet kotası, her bir cins için tahsis edilen en az pay veya oranı ifade etmektedir (Sitembölükbaşı, 2007: 15). Kılıç (2000) kotayı; teknik olarak, siyasal karar organlarına seçilecek kişilerin belirlenmesinde uygulanan seçim usullerine özel hükümler eklenerek kadınlara bu organlarda belli oranda yer ayrılması olarak tanımlamaktadır.

Cinsiyet kotası, hem kadının hem de erkeğin zayıf temsilini düzeltmeyi amaçlamakta ve her iki cins için en yüksek çıtaı belirlemektedir. Örneğin cinsiyet kotası %30 ise bunun anlamı, teoride erkek veya kadın, pratikte ise (erkekler hemen her zaman bu oranın üzerine çıktıkları için) kadınlar %30'dan az pay elde edemeyecekler demektir (Sitembölükbaşı, 2007: 15). Kota, kadınların siyasette eksik temsilini gidermek amacıyla uygulanan özel önlemlerden biridir. Kadınların siyasette etkili olabilmesi için “kritik eşik” olarak tanımlanan %30 kadın temsilci oranını yakalaması amaçlanmaktadır. Anayasa ve seçim yasalarınınca ulusal ya da bölgesel düzeyde öngörülen kadın kotaları olabildiği gibi, partilerin aday gösterdikleri kadın sayısı ve adayların sıralanma biçimlerine ilişkin ilkelerin benimsenmesi de olabilir (Çağlar, 2011: 73). Kota, siyasal alan dışında diğer karar alma mekanizmalarında sendikalarda, meslek birliklerinde, derneklerde, bazı iş kollarında ve mesleklerde de uygulanan bir yöntemdir.

Kadınların karar alma süreçlerine eşit katılımı sadece seçimle oluşan organlarda değil atama ile oluşan organlarda da sağlanmalıdır. Atama yöntemiyle oluşan kurumlar, başta hükümet ve bakanlıklar olmak üzere, her türlü kamu hizmetini yürüten kuruluşta komisyon, komite özel büro gibi birimlerdir. Bu tür organlara yapılan atamalarda cinsiyet eşitliğini gözetmek için, özel kurallar oluşturulmaktadır (Sancar Üşür, 2000).

Kadınların siyasal yaşama katılımının etkin bir aracı olarak kota uygulamaları, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren dünyada yaygın biçimde uygulanmaya başlanmıştır. Kota yasalarının bazıları 1930'lu yıllar kadar öncesine uzanabilirken, 1990 öncesindeki kota uygulamalarının çoğu siyasal partilerin gönüllü uygulamalarına dayanmaktaydı. 1990'lı yıllardan beri ise gittikçe artan sayıda ulusal meclis, bütün partileri ulusal ve yerel seçimlerdeki kadın adaylarını artırmaya zorlayan yasalar yapmaktadır. Bu nedenle kadınlara kota konusu, yakın zamanda devletin önderliğinde ortaya çıkan ve Krook'un “yeni bir devlet feminizmi” olarak nitelediği bir hareket olarak gelişmektedir (Sitembölükbaşı, 2007: 17).

Kadınların siyasetteki eksik temsilinin giderilmesi ve cinsler arası eşitliğin sağlanması amacıyla kota uygulamaları anayasa, seçim yasaları, yerel yönetim yasaları veya siyasi partiler yasası gibi kanunlarda yapılan düzenlemeler ile uygulanabildiği gibi siyasi partiler kendi istekleri ile parti tüzüklerinde düzenleyebilmektedirler.

Birçok ülkede kadınlar için birbirinden farklı kota tiplerinin uygulandığı görülmektedir. Başlıca çeşitleri; sabit kota, oranlı kota, boş koltuk kotası, aday listeleri kotası, seçim çevresi kotası ve delege kotasıdır.

Sabit kota; Anayasal ya da diğer yasal düzenlemelerle temsilde dezavantajlı cinsiyetin karar organlarında yer alabilmesi için sabit bir oranda sandalye ayrılmasıdır. Seçim sistemi düzenlenirken belirlenen %30, %40, %50 gibi sabit bir oran esas alınır (Sayın, 2007b).

Oranlı kota; genellikle siyasi partilerin kendi parti içi seçim mekanizmalarında uyguladıkları bir yöntemdir. Bu yöntemde her bir cinsin toplam üyeler içindeki oranına göre seçimi yapılan organda temsil edilmeleri güvence altına alınmaktadır. Bu sistemi uygulayan partiler, değişik bölgelerde değişik oranlarda kotalar uygulayabilmektedir. Örneğin bir ilde partiye üye olanların içinde kadınların oranı %25 ise, o ildeki partinin yönetiminde kadınlar %25 oranında temsil edilme hakkı kazanırken başka bir ildeki kadın üye oranı %40 olursa o ilin yönetiminde kadınlar %40 oranında temsil edilme hakkı kazanırlar. Oranlı kota sisteminin amacı, eksik temsil edilen cinsin üyeliklerini teşvik yoluyla siyasi katılımı cinsler arasındaki eşitliği sağlamaktır. Oranlı kota sisteminin düzgün ve sağlıklı işleyen bir üyelik sisteminin bulunduğu ülkelerde amacına uygun olarak işlemesi gerekir (Sitembölükbaşı, 2007: 15). Oranlı kota uygulamasının, kadın üye kaydetmeme ya da aday olmalarını engelleme gibi kötü amaçlı kullanılmasını önlemek için boş koltuk kotası ile birlikte kullanılması gerekir. Oranlı kota ile boş koltuk kotasının birlikte uygulandığı bu sistemde, siyasi parti ya da ülke düzeyinde mutlaka genel bir kota oranı da belirlenmelidir. Ayrıca, belirlenen genel orandan daha düşük kadın aday ya

da üye olduğu için doldurulamayan koltuklar, başkası tarafından da kullanılmamalı ve karar organı eksik sayı ile görevine devam etmelidir (Sancar Üşür, 2000).

Boş koltuk kotası, kadınların yeterince aday gösterilmediği, üye olmalarının engellendiği, seçmen yazılımlarında ve kütüklerinde kadınlar aleyhine tahrifat yapıldığı yani kadınların temsil edilmesi ile ilgili gönüllü bir irade bulunmadığı durumlarda uygulanmaktadır. Bu sorunu çözmek için sabit ya da oranlı kotalara ek bir önlem olarak kullanılmaktadır (Sayın, 2007b).

Aday listesi kotası; her partinin, seçimlere girecek adaylarının listelerinde kota oranında kadın adaylara yer vermesi sistemine dayanmaktadır. Ancak, kota kadın adayların listede hangi sırada yer alacağına ilişkin bir hüküm içermiyorsa ve kadın adaylar seçilemeyecek sıralara yerleştiriliyorlarsa, kota başarısız olmaktadır (Kılıç, 2000). Aday listelerinde sabit ya da oranlı kota olsa bile kadın adayların seçilemeyecek sıralarda yer almasını önlemek için ek olarak fermuar ya da sandviç yöntemi uygulanmalıdır. Bu sisteme göre, listede yer alan her erkek adaydan sonra bir kadın aday yer almaktadır (Sancar Üşür, 2000).

Seçim çevresi kotası; bir seçim çevresinde birden fazla temsilci seçilen yerlerde uygulanan bu sisteme göre her siyasal parti, her seçim çevresinden kota ile seçilecek kadın adaylarını belirlemektedir. Bu sistem iki şekilde uygulanabilir. Bazı ülkelerde bir seçim çevresinde en çok oy alan siyasal partinin kadın adayı seçilebildiği gibi, bazı ülkelerde partisinin aldığı oy oranına bakılmaksızın en çok oy alan kadın aday seçilmektedir. Bu sistem her seçim çevresinden en az bir kadının seçilmesini garantileyen basit ve etkili bir uygulamadır (Sitembölükbaşı, 2007: 16).

Delege kotası; siyasal karar organlarına seçilecek kişilerin belirlenmesinde uygulanan “delege sistemi”nde uygulanmaktadır. Seçmenler değil, seçilmiş delegeler karar organlarına seçilecek kişilere karar veriyorsa, delege seçilmesinde uygulanan usullere sabit, oranlı kota veya fermuar sistemi uygulanabilmektedir (Sancar Üşür, 2000).

Dünyadaki uygulamalar kadınlar için yasa yoluyla getirilen zorunlu kotaların kadınların siyasal yaşama katılımında olumlu bir etki yaptığını ortaya koymaktadır. Kota uygulamaları siyasete giren kadınların oranını artırdığı gibi, bundan vazgeçilmesi durumunda da siyasette başarı elde eden kadınların oranında düşüşler görülmektedir. Kota uygulamasından vazgeçen Doğu Avrupa ülkelerinde kadın parlamenterlerin oranı 1987’de %30’lardayken, 2000’de %5’lere kadar düşmüştür (Kılıç, 2000).

Kota yasalarının yeteri güçten yoksun olması ve siyasal partilerin kadınları seçilebilir yerlerden aday göstermemeleri durumunda kadınların temsilinin artmasını teminat altına almamaktadır. Bu durumda kota yasaları, sadece kadın haklarını geliştirme görüntüsünün ötesinde fazla bir yarar sağlamamaktadır (Sitembölükbaşı, 2007: 33).

Fransa’da siyasal partilerdeki kota uygulamalarının temsilde adaleti çeşitli nedenlerde beklenen ölçüde gerçekleştirememesi kadın hareketleri ve feminist düşünürlerin bir kısmını “parite” yaklaşımını savunmaya itmiştir. Temsil krizini aşmak için “yenilikçi bir siyasal proje” olarak cins yansız çoğunluk sistemine alternatif olarak öne sürülen parite yaklaşımı en genel tanımıyla bütün seçilmiş meclislerde kadın ve erkeklerin eşit sayıda temsilini, dolayısıyla siyasal iktidarın adil bir paylaşımını öngörmektedir (Üstel, 1999). Parite; siyasal alanda, yani parlamentoda, yerel yönetimlerde, kabinelerde ve bütün karar mekanizmalarında kadın ile erkeğin %50/50, tam eşitliğinin sağlanması demektir.¹⁰ Parite çoğunlukla ekonomik bir terimi çağırırsa da esas olarak, “perfect equality” kelimelerinin bileşimi yani ‘mükemmel eşitlik’ anlamında kullanılmaktadır.¹¹

Pariteyi savunanlar bu anlayışın, kota fikrinin yol açtığı kadınları “kategori”, “çıkar grubu”, “kırılgan/dayanaksız bir grup” haline getiren anlayışı ortadan kaldırmaya hizmet edeceğini ileri sürmektedirler. Bu anlamda, parite toplumsal

¹⁰<http://sosya.wordpress.com/2012/07/05/iii-siyasal-alanda-varolmanin-yontemleri-kota-yetmez-5050-esitlik/>

¹¹<http://www.kriterdergisi.com/haber.php?sayi=53&id=1164>

cinsiyete dayalı farklılıklara, karşılık insan varlığının eşitlik içinde birlikteliğine işaret etmektedir. Amaç, sosyal bütünü oluşturan çiftler arasında gerçek dengeyi sağlamaktır. Diğer bir ifadeyle parite, özünde ilkesel düzeyde bir farklılığın temsilidir. Cinsler eşitliğine değil, cinsler arası eşitliğe vurgu yapmaktadır. Dolayısıyla pariteristler, bu anlayışı bir azınlığın temsili adına değil, statü eşitliği adına yapılan bir talebin ifadesi olarak savunmaktadırlar (Üstel, 1999). Pariteristler, paritenin siyasal iktidarı iki cinsiyete de yayarak toplumsal cinsiyet temelinden arındırmayı hedeflemektedirler. Bu hedefiyle parite, hakkaniyet anlayışında olduğu gibi evrenselliğin yeni bir tanımının yapılması yolunda yeni bir yurttaşlık anlayışının oluşumu açısından önemlidir (Üstel, 1999).

Kotadan farklı olarak, siyasal yaşamda eşit temsili, bir vatandaşlık hakkı haline getiren parite yasası, Fransa, Belçika, İspanya gibi ülkelerde yürürlüktedir. Söz konusu uygulama, etkisini giderek daha çok göstermekte ve bu ülkelerde kadın temsiline kayda değer artışlar kaydedilmektedir.¹² Parite uygulaması ilk kez Fransa'da yürürlüğe konulmuştur. 1997 yılında parite yasasını parlamentoda onaylayan Fransa, 1999'da ise parite kanunu anayasaya eklemiştir.¹³

Fransa'da parite hareketi çeşitli açılardan eleştirilmektedir. Eleştirenlerin gerekçeleri genelde ideolojik tercihleriyle bağlantılıdır. "Sol" kesim içindeki kadınlar, kadınların siyasal temsil konusunda yaşadıkları adaletsizliği bir eşitsizlik göstergesi olarak kabul etmekle birlikte, feminizmin biçimsel siyasal temsilin ötesinde toplumsal adalet, kaynakların yeniden dağılımı ve iktidar ilişkilerinin yeniden biçimlenmesi gibi sorunlarla ilgilenmesi dolayısıyla popüler siyasal hareketten destek bulması gerektiğini aksi halde paritenin, eril normları izleyerek iktidara gelmek isteyen az sayıda seçkin kadının çıkarına hizmet edeceğini savunmaktadırlar. Cumhuriyetçi gelenek içinde yer alanlar ise parite ile kota arasındaki ilkesel farklılığı görmezden gelerek paritenin %50'lik bir kota getirdiğini

¹² <http://www.kriterdergisi.com/haber.php?sayi=53&id=1164>

¹³ <http://www.ka-der.org.tr/tr-TR/Page/News/2400/anayasa-ve-esit-temsil-semineri.html?bid=405>

ileri sürmekte, kolektif bir haksızlığın otoriter bir yöntem olan parite aracılığıyla düzeltilmesine ve anayasada yer almasına karşı çıkmaktadırlar (Üstel, 1999).

Kota ve parite daha çok karar organlarında cinsiyet dengesizliğini gidermenin bir aracı olarak ortaya çıkarken, uygulama genelde önemli siyasal aktörlerin desteğinden yoksun olmakta veya güçlü ataerkil gelenekleri olan toplumlarda muhalefetle karşılaşmaktadır. Uygulamaları destekleyenlerin “geçici özel önlem” çerçevesinde yaptıkları bu tartışmalarda bunlara karşı çıkanlar, bu uygulamaların erkekler aleyhinde ayrımcılığa dönüştüğünü ileri sürmektedirler (Sitembölükbaşı, 2007: 17).

Global trendde seçimlerde cinsiyet kotası uygulaması, kadınların yetersiz temsiline geçerli cevaplardan biridir. Bir anlamda cinsiyet kotaları, kadınların kamu hayatındaki tarihsel dışlanmışlığına basit bir cevaptır. Cinsiyet kotalarının siyasetteki kadınların tüm problemlerini çözmesi mümkün olmasa da kadının eksik temsil durumunu değiştirerek, temsilde adaleti sağlayabilir ve kadının eksik temsilinin altında yatan tarihsel ve toplumsal kalıp yargıları yıkabilir (Çağlar, 2011: 73-74).

Kotayla ilgili her yasal düzenleme ve her uygulama kadınların siyasal alanda daha etkili oldukları anlamına gelmemektedir. Kota kadınlara sadece bir adım atma fırsatı vermekte ancak onların iktidara ulaşmalarını garanti etmemektedir. Kotanın işlenmesi için kadın politikacılar ve adaylar arasında bir ağ oluşturulması ve kadınların kampanyaları için artırılmış finansman ve tanıtım gibi diğer tedbirlerle birlikte uygulanması gerekir (Sitembölükbaşı, 2007: 31).

Kadınlara uygulanan kota, kadınların parlamentoda sayısını artırdığı durumlarda bile kadın haklarına ilgisiz hatta feminist karşıtı kadınların seçilmesine imkân tanıyabilmekte, dolayısıyla kadın hakları açısından olumsuz bir sonuç doğurabilmektedir. Kotanın kadın hakları açısından yaratabileceği diğer bir olumsuzluk da, devlet sorunları konusunda bilgi ve yeteneği zayıf kadınların seçimlerde başarı elde etmelerine yol açmakta, bu durum da kotaya veya kadın

haklarına olumsuz yaklaşan grupların “deneyim ve yetenek” temelinde yaptıkları eleştirileri için güçlü bir dayanak oluşturmaktadır (Sitembölükbaşı, 2007: 34).

Geçici özel önlem yaklaşımının teknik araçlarından kota ve parite genel olarak kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsilini artırmak için kullanılan yöntemlerdir. Bu yöntemler ile karar alma süreçlerinin bir cinsin tekelinde olmasını önlemek ve cinsiyetler arasında dengeli bir dağılım gerçekleştirmek amaçlanmaktadır. Bunlar, karar alma mekanizmalarında temsil edilmeyen bir cins, belirli bir oranda temsil edilme güvencesi getiren eşitlikçi ve demokratik uygulamalardır.

Kota ve parite uygulamaları; kadın ve erkeklerin eşit sayıda yer aldığı bir parlamentonun cinsler arası eşitliğin bir göstergesi olup olamayacağı, bu yöntemlerin kadınları hakkaniyet çerçevesinde temsil edip edemeyeceği ya da bütün sınıfsal, dinsel ve etnik özellikleri yatay bir biçimde kesen ortak kadınların çıkarından söz edilip edilemeyeceği gibi bir dizi soruyu da beraberinde getirmektedir (Üstel, 1999). Her düzeyden karar organı ve seçilmiş mecliste kadın ve erkeklerin eşit sayıda yer alacağı bir demokrasinin, niceliğin ötesinde nitel bir dönüşümü sağlaması, kadın yurttaşların var olan siyasal sisteme basit bir eklenmenin ötesinde siyasetin bizzat kendisinin dönüşmesine bir vesile olmasıyla mümkündür. Dolayısıyla siyasal sistemin kadın yurttaşları da içine alarak iktidar, prestij ve otorite mevkilerindeki konumlarının eşitlenmesiyle değil, bizzat iktidar, prestij ve otorite kavramlarının dönüştürülmesiyle mümkün olabilecektir (Üstel, 1999).

Esas olarak kadınların siyasal temsilde “nicelik değil, nitelik önemli” görüşünü savunanlar önemli iddialar ileri sürmektedirler. 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 (Sancar Üşür, 2008). Bora (2011), kadının siyasal

temsilinin bu kadar düşük olmasının nicelik mi nitelik mi tartışmalarının sürekli ertelenmesine sebep olduğunu, siyaset bilimcilerin kritik eşik olan %30'a varana dek önceliğin niceliğe verilmesini, tavsiye ettiklerini vurgulamaktadır.

Özetle, kadın sorununun çözümü için siyasette erkek hâkimiyetine son verecek, kadın temsili artıracak düzenlemelere ihtiyaç vardır. Kadınların siyasetteki ikincilliği, kadınlar lehine geçici özel önlem yaklaşımlarını zorunlu kılmaktadır. Kota, özel önlem yaklaşımının en sık kullanılan teknik araçlarından biridir. Ancak, kadınların seçilecek yerlerden aday gösterilmemesi, kota uygulamalarının yasal ve toplumsal destekten yoksun olması bu uygulamaların başarılı olmasını engellemektedir. Kota uygulamalarının çeşitli nedenlerle başarısız olması "parite" konusunu gündeme getirmiştir. Parite kadın ve erkeklerin eşit oranda (%50/50) temsili öngörmektedir. Ancak, bu uygulama da çeşitli tartışmalara yol açmıştır. Sayısal eşitliğin gerçek eşitliği ne kadar sağlayacağı sorgulanmaktadır. Ancak, kadın temsili bu kadar düşük olması, önce nicelik olarak artışın sağlanmasını sonrasında nitelik tartışmalarının yapılmasını gerektirmektedir.

Tüm tartışmalara karşın kota politikaları, kadınların karar alma mekanizmalarında eksik temsiliğin çözümüne hizmet edebilecek niteliktedir. Toplumsal dönüşüm kendi seyrine bırakıldığında, gelişmelerin ne kadar yavaş gerçekleştiği göz önüne alındığında bu tür uygulamaların demokrasinin işlerliği açısından önemi daha iyi anlaşılacaktır.

Diğer taraftan geçici özel önlem uygulamaları sayesinde karar alma süreçlerinde yer alan kadınlar, kendi deneyimlerini kamusal alana taşıyabilecek, kendi sorunlarını ifade edip çözüm üretebilecek, kendilerini ilgilendiren konularda karar alabileceklerdir. Bu da, demokratik ve eşitlikçi bir toplum idealinin gerçekleştirilmesi için hayattır.

1.6 Geçici Özel Önlemlerin Etkin Olabilmesi İçin Gereken Koşullar

Geçici özel önlem uygulamaları; yasal mevzuat, toplumsal ve kültürel yapı, önlem alınacak grubun ve konunun özellikleri gibi pek çok faktörün etkisinde kalmaktadır. Bu faktörler alınacak önlemin çeşidini, uygulama yöntemini ve etkinlik derecesini belirlemektedir.

Kadınların fiili ve maddi eşitliği elde etme sürecini hızlandırmak için geçici özel önlemler hayata geçirilirken, toplumsal yaşamın tüm alanlarında ve ayrıca hedeflenen özgül alanda kadınların durumu ile ilgili şartlar analiz edilmelidir. Ulusal bağlamda belli bir hedef ile ilgili geçici özel önlemlerin olası etkisi değerlendirmeli ve kadınların fiili ve maddi eşitliklerinin elde edilmesini hızlandırmak için en uygun özel önlem uygulanmalıdır (BM, 2004).

Geçici özel önlemler eylem planları vasıtasıyla hayata geçirilebilmektedir. Bu eylem planlarının, kendine özgü bir ulusal bağlamda ve bu önlemler ile çözülmesi düşünülen sorunun özgül niteliğinin arka planında düşünülüp, uygulanması ve değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca bu gibi eylem planlarında, söz konusu önlemlerin kasıtsız ve olası olumsuz yan etkileri ve kadınları bunlara karşı korumak için yapılabilecek eylemlerin göz önünde bulundurulması gerekir (BM, 2004). Bu tür planların ya da programların oluşturulmasında, hayata geçirilmesinde ve değerlendirilmesinde kadınların, özellikle de mağdur kadın gruplarının yer alması ve farklı kesimlerden kadınları temsil eden sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapılması önemlidir (BM, 2004).

Geçici özel önlemleri planlama, uygulama, izleme, değerlendirme ve bağlayıcı biçimde uygulanmasını sağlama konusunda ülkede sorumlu kurum ya da kurumlar belirlenmelidir. Böyle bir yükümlülük; kadından sorumlu bakanlıklar, bakanlık veya başkanlıklar içerisinde bulunan kadından sorumlu birimler, kamu denetçileri, mahkemeler gibi mevcut ya da kurulması planlanan ulusal kuruluşlara verilebilir (BM, 2004).

Geçici özel önlem uygulamalarının etkin olabilmesi için kamuoyunun ilgisi

ve desteği de önemlidir.¹⁴ Kota gibi özel önlem uygulamaları kadınlara karşı ayrımcılığı engelleyen geniş kapsamlı politikaların incelikli bir parçasıdır. Ancak, genel bir politikanın parçası olmadığı ve yeterince tartışılmadan uygulamaya geçildiği zaman kamuoyunun ilgisi ve desteği sınırlı olmaktadır (Koray, 1992).

Geçici özel önlem uygulamalarının etkin olabilmesi için, kadınların kendi sorunlarına duyarlılığı ve çözüm konusunda çabalarının bulunması da önemlidir. Geçici özel önlem uygulamalarından yarar sağlayacak grubun desteği olmadan uygulamalardan olumlu sonuç almak mümkün değildir. Uygulamadan beklenen faydanın elde edilebilmesi için kadın sorunlarının gündeme taşınarak, hem kadınlar hem de tüm toplumsal kesimlerle tartışılması önemlidir (Koray, 1992).

Geçici özel önlem politikalarının başarısı bu tür önlemlerin gerekçe ve amacının geniş halk kesimleri tarafından hangi ölçüde anlaşıldığına bağlıdır (O’Cinneide, 2012). Geçici özel önlem uygulamaları hayata geçirilirken toplumsal bilinç ve olumlu tutumların varlığının yanı sıra bu stratejilerin geniş çaplı cinsiyet eşitliği politikalarının bir parçası olarak uygulanması önem taşımaktadır. Olumlu tutum değişikliği ve toplumsal bilincin gelişimi için ise eğitim süreci devreye sokulabilir.

Geçici özel önlem uygulamalarının etkin olabilmesi için; öncelikle toplumsal yaşamda kadınların mevcut durumlarının ve hedeflenen alandaki mevcut durumları ile şartlarının analiz edilerek uygulanabilecek önlemlerin olası etkileri değerlendirilmeli ve olabilecek en uygun önlem seçilmelidir. Bununla birlikte; uygulamaların yasalarla desteklenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının tüm plan ve politikalara yerleştirilmesi, toplumda kadın sorunlarına ilişkin bilincin ve duyarlılığın artırılması ve cinsiyetçi bakış açısını değiştirecek eğitim politikalarının geliştirilmesi, eylem planları veya programların hazırlanması ve bu süreçte sivil toplum ile işbirliği yapılması ve desteğinin alınması önemlidir.

¹⁴ Türkiye’de, 1990 yılında Sosyal Demokrat Halkçı Parti’nin (SHP), parti yönetim organlarında kadınlara %25’lik bir yer ayrılmasını kabul etmesiyle kota konusu gündeme gelmiştir.

1.7 Geçici Özel Önlemler İle İlgili Tartışmalar

Cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılarak somut olarak cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmenin bir aracı olarak sunulan geçici özel önlem politikaları, feminist çevrelerde kutuplaşmalara yol açmıştır. Kadın sorunlarının çözümü için, sosyolojik dönüşüm projesini savunan reformist feministler, toplumsal yapı ve kuramlarda, yasal ve kuramsal iyileştirmeler yapılmasından yana olmuşlardır. Geçici özel önlem uygulamalarını sosyo-kültürel değişimi destekleyen politikalardan biri olması sebebiyle uygulanabilir bulan reformist feministler, yaşanacak dönüşüm sürecinde kadınların üstlenecekleri rolün önemine vurgu yapmaktadırlar (Koray, 1991'den aktaran; Karakuş, 2006).

Dile getirilen talepler itibariyle liberal bir toplumsal tasavvurdan yola çıkan liberal feministler, kadınlar için siyasi katılım, ücretli çalışma ve eğitim hakkı talep etmişlerdir. Eşitlik feminizmi olarak da tanımlanabilen bu hareket çerçevesinde kadınların, erkeklerin sahip olduğu haklardan eşit olarak yararlanma hakkı savunulmuştur. Bu kapsamda kadının özgürleşmesi kamusal alana çıkışla eşleştirilmiş ve siyasi mücadele bu problem etrafında geliştirilmiştir (Donovan, 1997). Liberal feministler erkek ve kadın cinslerinin birbirleriyle savaş halinde olmadığını ve erkeklerin ellerinde ne varsa onlardan vazgeçmeleri gerekmediğini düşünürler. Erkekler verilen ama kadınlara verilmeyen haklarla ilgili yasalar ve pratiklere odaklanırlar. Bu bağlamda önemli siyasal amaçlardan bir tanesi, fırsat eşitliğidir (Ecevit, 2011). Liberal feministler, olumlu ayrımcılığı biçimsel de olsa eşitliğe giden yol olarak görmeleri gerekirken, bu ayrımcılığın mağdur bile olsa bir cinse ayırım yapacağı, dolayısıyla eşitliğe ters düşeceği düşüncesiyle benimsememişlerdir (Karakuş, 2006).

Kadınların ezilmelerinin temel nedeni olarak ataerkilliği gören radikal feministler, ataerkilliğin son bulması için kadınların kendilerini ezilmiş bir sınıf veya kast olarak görmeleri gerektiğini savunmuşlardır. Bu görüşe göre; tarihsel, ulusal, kültürel, sınıfsal, ırk temelli ve etnik farklılıklardan bağımsız olarak bütün kadınlar ezilmektedirler. Dolayısıyla, radikal feministler kadınların, birlik olarak

tüm potansiyellerini kendilerine baskı uygulayanlara (erkeklerle) karşı mücadele edecek bir harekete yönlendirmesi gerektiğini ileri sürmektedirler (Ecevit, 2011). Kadının ezilmişliğinin nedenlerini ataerkil ideolojiye dayandıran radikal feministler, olumlu ayrımcılık politikalarını şiddetle reddetmektedirler. Radikal feminizmin bu eleştirel tavrı, reformlarla veya iyileştirmelerle kadınlar lehine bir dönüşüm yaşanamayacağı argümanlarıyla örtüşmektedir (Karakuş, 2006).

Sosyal feminizme göre, kadınların eşitsiz konumlarını azaltmada ve kadınlara karşı cinsiyet ayrımcılığının önlenmesinde, hem kadınların önündeki yasal ve sosyo-ekonomik engellerin ortadan kaldırılması, hem de kadınların bugüne kadar maruz kaldıkları ayrımcılığı telafi edici mekanizmaların hayata geçirilmesi önemlidir. Yasal ve sosyo-ekonomik engelleri ortadan kaldırmak, yasal düzenlemelerin yanı sıra geniş çaplı fırsat eşitliği politikalarıyla mümkündür; mevcut ayrımcılık ise, olumlu ayrımcılık gibi telafi edici mekanizmalarla engellenebilir (Arın, 1992). Feminist görüşler, geçici özel önlemler konusunda farklı bakış açılarına sahip olsalar da, kadınların erkeklerle eşit statüde yer almaları konusunda birleşmektedirler (Karakuş, 2006).

Olumlu ayrımcılık politikasını savunan çevrelerde; bu uygulamaların eşitliklessnessle mücadelenin zorunlu bir bileşeni olduğu, olumlu ayrımcılığın adalet adına bir ayrımcılık olduğu ve denkleştirici ve telafi edici adalet mekanizmasının bir parçası olduğu, tüm bunların uygulamayı meşru kıldığı düşüncesi hâkimdir. Buna göre; olumlu ayrımcılık ırk, etnik köken veya cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadelenin bir aracı olarak ortaya çıktığından ayrımcılığın üstesinden gelme çabaları adaletin bir gereğidir. Olumlu ayrımcılık yanlıları herkesin eşit fırsatlara sahip olabildiği bir toplumsal yapıyı inşa edebilmek için, ayrımcılığa karşı etkin bir mücadelenin varlığına ihtiyaç duyulduğunu bu nedenle, fırsatların yeniden dağılımının esas olduğunu ileri sürmektedirler. Tarih boyunca ayrımcılığa uğrayanların ulaşabileceği olanaklar öylesine sınırlanmıştır ki pek çok kişi yalnızca ayrımcılığın ortadan kaldırılarak mevcut fırsatların eşit dağıtılmasının yeterli olmayacağını, o zamana kadarki kayıplar için telafi edici mekanizmaların devreye sokulmasının da adaletin gereği olduğunu savunmaktadırlar (Akbaş ve Şen, 2013: 170-171).

Geçici özel önlemler, geçmişte kaynak dağılımında yaşanan adaletsizlikleri telafi etmeye, tarihi hataları düzeltmeye yardımcı olmaktadır. Ayrıca, dezavantajlı grupların ekonomik fırsatlara erişimini artırmakta, iş, eğitim, istihdam gibi alanlarında avantajlı grupların avantajını nötralize etmektedir (Appelt and Jarosch 2000). Yalım'a (2005: 276) göre geçici özel önlemler; eşit fırsatlara sahip olamayan insanların ortaya çıkaramadıkları potansiyellerini kullanılır kılmakta, çalışma hayatı, eğitim, siyaset gibi alanların herkes için daha adil olmasını sağlayabilmektedir.

Geçici özel önlemler, marjinal veya güçsüz grupları, aktif vatandaşlar haline getirerek demokrasinin güçlendirilmesini hedeflemektedir. Geçici özel önlemler, daha önce sistemden dışlanmış kişilerin eğitim, ekonomi ve sosyal araçlarla desteklenmesini sağlayarak demokratik katılımlarını artırmaktadır. Böylece, sisteme daha geniş bir katılım sağlanmaktadır (Appelt and Jarosch, 2000). Geçici özel önlemleri savunanlar; alınacak önlemler ile farklı etnik, dini ve cinsel kimliklerin toplumsal yaşama katılımının sağlanacağına ve bunların oluşturduğu çeşitlilik ve zenginliğin toplumların ilerlemesinde sağlayacağı avantajlara vurgu yapmaktadırlar. Bu bakış açısı toplumsal adaletin sağlanması yanında, dezavantajlı grupların entegrasyonu sayesinde herkesin yararına olacak toplumsal zenginlik ve çeşitliliğe işaret etmektedir. Aynı doğrultuda örneğin etnik, ırksal ve cinsel kimlik açısından çeşitlilik gösteren yükseköğrenim kurumlarında her bir öğrencinin edindiği eğitim ve deneyimin kalitesini yükselteceği rahatlıkla ileri sürülebilmektedir (Akbaş ve Şen, 2013: 171).

Sancar Üşür (2000), kadınların erkeklerden farklı koşullarda yaşadıkları ve toplumsal fırsatlardan eşit yararlanamadıkları göz önüne alındığında; eşit haklara sahip olmalarının yanında, eşit saygı, güç, görünürlük ve kendi yaşamı hakkında verilen kararlara katılım hakkını kullanabilmesi için, farklı fırsat ve haklardan yararlandırılması gerektiğini savunmaktadır. Araslı'ya (2000) göre; kadınlara erkeklerle eşit işe eşit ücret uygulaması, ücretli doğum izni, sosyal güvenlik hakları ve çocuk kreşleri gibi olanaklar tanınmasına rağmen, kadın erkek eşitliği sağlanamamıştır. Bu yüzden kadınların, erkek değerleriyle örülmüş bir ortamda erkeklerden bir adım önde başlamaları gerekmektedir.

Geçici özel önlem yanlılarına göre; toplumun istihdam ve eğitim katmanlarında entegrasyon sağlandıkça, temel demokratik değerler de gelişmektedir. Bu bakış açısına göre, olumlu ayrımcılık da dâhil olmak üzere, kapsayıcılığı artırmaya yönelik olan her türlü çaba aynı zamanda demokratik bir kültürün inşasına da hizmet edecektir. Bu nedenle, dezavantajlı grupların karşılaştıkları engellerin kaldırılmasının demokratik bir sivil toplumun geliştirilmesinde hayati olduğunu ileri sürmek mümkündür (Akbaş ve Şen, 2013: 171).

Koray (1992), kadınların mevcut durumlarının değişmesi için her şeyden önce kadınların toplumun her düzeyindeki karar alma organlarında temsilinin gerekliliğini belirtmekte, ancak kadınların sosyo-kültürel ve yapısal pek çok etken tarafından karar organlarına katılımlarının engellendiğini vurgulamaktadır. Bu karmaşık engelleri kadınların bireysel çabalarıyla aşmaları mümkün olmadığından en azından koşullar eşitleninceye kadar geçici özel önlem uygulamalarını kabul etmenin gerekli ve kaçınılmaz gözüktüğünü belirtmektedir. Kota uygulamalarının hem kadının karar alma süreçlerinde temsili açısından hem de toplumun kadın erkek eşitliği konusunda duyarlılık kazanması açısından önem taşıdığını, kadınların ilgi, bilgi ve deneyimlerini geliştirmelerine de katkı sağladığını vurgulamaktadır.

Kota ya da diğer olumlu ayrımcılık uygulamaları siyasal yaşamda temsil edilemeyen bir cinsin en azından belli bir oranda temsil edilmesini güvence altına almaktadır. Kotalar kadının siyasetteki, karar alma mekanizmalarındaki sayılarını artırmayı ve kadın erkek eşitliğini sağlamayı hedeflemektedir. Bu da toplumda iktidar pozisyonlarının daha adil ve eşitlikçi olarak dağıtılmasını beraberinde getirecektir.¹⁵

Demokratik bir uygulama olan kota, demokrasinin işleyişindeki aksaklıkları düzeltecek, toplumda farkındalık yaratacak ve farklı bir bakış açısı kazandıracaktır. Kota aynı zamanda, devlet vatandaş ilişkisini de pozitif yönde değiştirecektir. Ayrıca, daha fazla kadının beraber olması kadınları güçlendirecektir. Karar verme süreçlerinde kadınların yer almaları yasaların sadece erkekler için olmadığını

¹⁵ <http://www.yeniduzen.com/Ekler/gaile/239/siyasette-cinsiyet-kotasina-bakis/875>

kadınların da var olduğunu göstermeyi sağlayacaktır. Bu sebeple kota uygulamaları var olan ataerkil siyaset kültürü içinde kadınların katılımını ve temsilini artırmayı sağlayacak en önemli mekanizmadır.¹⁶

Geçici özel önlem uygulamalarını savunanların yanı sıra özellikle ayrımcılıktan kaynaklanan engelleri ortadan kaldırmak için uygulanan olumlu ayrımcılık diye tanımlanan kota gibi sert önlemleri eleştirenler de bulunmaktadır.

Olumlu ayrımcılık uygulamalarının aleyhindeki görüşlerin başında uygulamaların eşitlik ilkesine aykırılığı savı yer almaktadır. Özellikle tercihli alım gibi radikal önlemlere karşı ileri sürülen en yaygın karşıt görüş bu tür politikaların, toplumun temel biriminin birey olduğu ve adaletin renk/cinsiyet körü olması gerektiği şeklindeki liberal eşitlikçi görüşe aykırı olduğudur. Diğer bir deyişle, gruplar değil, bireyler değerlendirilmeli ve onlar hakkındaki hükümler liyakat esasına göre verilmelidir (Akbaş ve Şen, 2013: 171).

Kadınların özel önlem uygulamalarıyla desteklenmelerine karşı çıkanların ileri sürdükleri argümanlar arasında kadınlar lehine uygulanacak ayrımcılığın erkeklere karşı haksızlığa sebep olabileceği diğer bir ifadeyle bu uygulamaların, bu kez erkekler aleyhine ayrımcılık yaratacağı ön plana çıkmaktadır. Söz konusu ayrımcılık uygulamaları yoluyla bireysellik ve rekabet ilkeleri çiğnenmekte ve erkekler aleyhine eşit olmayan bir ortam yaratılmaktadır. Kadınlar yetenekleri ve sahip oldukları liyakatleri nedeniyle değil sadece kadın oldukları için erkeklere karşı avantaj sağlamaktadırlar (Kılıç, 2000). Olumlu ayrımcılık politikaları nedeniyle kadınların sadece cinsiyetlerine dayalı olarak, erkeklerin önüne geçebileceği eleştirisi bir yanılsamadır. Bu yaklaşımda, kadınların erkek değerleriyle yaratılan bireysellik ve rekabet ortamında kendi bireyselliklerini ortaya çıkaramama gerçekliği göz ardı edilmektedir. Bu bağlamda, söz konusu politikaların ayrımcılık değil farklı davranma olarak algılanması gerektiği belirtilmektedir. Başka bir ifadeyle, olumlu ayrımcılık politikalarına “eşitsiz konumda bulunanlara eşitsiz davranarak eşitliği gerçekleştirme çabası” şeklinde yaklaşılmalıdır (Kılıç, 2000).

¹⁶ <http://www.yeniduzen.com/Ekler/gaile/239/siyasette-cinsiyet-kotasina-bakis/875>

Uygulamalara karşı çıkanlar, geçmişte yapılan hataların şimdiki nesle ödetilmesinin adil olmadığını ileri sürmektedir. Özellikle etnik ve dini açıdan bölünmüş toplumlarda azınlıklara verilen ayrıcalıklar çoğunluk nezdinde haksızlık hissi yaratmaktadır. Bu da toplumsal barışın bozulmasına neden olabilir. Diğer taraftan, iş ve eğitim alanında hak etmeyen kişilere yer verilmesinin bu alanlardaki kalitenin düşmesine yol açacağı iddia edilmektedir (Akbaş ve Şen, 2013: 172).

Olumlu ayrımcılık karşısındaki bir diğer iddia ise; bu uygulamaların genellikle yanlış kişilere fayda sağladığıdır. Bu noktada, olumlu ayrımcılık uygulamalarıyla doldurulan çeşitli istihdam konumlarının “yanlış” bireyler tarafından işgal edildiğine ilişkin tartışmalar yaşanmaktadır. Sorunun iki boyutu bulunmaktadır. Birincisi, tercihli alımdan yararlanan kişi edindiği pozisyona ihtiyaç duymuyor olabilir; bir kişinin sırf azınlık veya kadın diye dezavantajlı olacağı kesin değildir. Öte yandan olumlu ayrımcılık yanlıları, bu iddianın olumlu ayrımcılığın maksadının yanlış yorumlanmasının sonucu olduğunu vurgulamaktadır. Olumlu ayrımcılık, bu politikadan faydalanan tek bir bireyi değil, ayrımcılığa maruz kalan gruba yardımcı olmayı hedeflemektedir. Keza, tercihli alım gibi uygulamalar belli bir bireyin seçilmesini sağlamaya yönelik olarak tasarlanmamıştır. Aksine bu tür uygulamalar, eğitim ve/veya istihdam sağlayan kurumların daha evvelden azınlıkları ve kadınları dezavantajlı kılan davranış örüntülerini değiştirmeye yönelik bir mekanizma olarak biçimlendirilmiştir (Akbaş ve Şen, 2013: 171-172).

Tercihli alım uygulamalarının “yanlış” kişiye avantaj sağlayacağı ikinci durum, daha düşük nitelikli bir azınlık mensubu veya kadının, daha yüksek nitelikli bir kişi yerine işe alınmasıdır. Buna göre, iş pozisyonlarının yalnızca en nitelikli olanlar tarafından doldurulması gerektiği, oysa olumlu ayrımcılık nedeniyle bunun olamayacağı ve böylece etkililik ve üretkenlik açısından örgütsel bir zararın ortaya çıkacağı ya da daha az yetenekli öğrencilerin üniversitelerde öğrenim hakkına sahip olacakları savunulmaktadır. Buradan hareketle, olumlu ayrımcılığın gerek iş gerekse eğitim yaşamında kalitenin düşmesine yol açacağı ileri sürülmektedir (Akbaş ve Şen, 2013: 172). Olumlu ayrımcılık uygulamalarıyla bile niteliksiz kişilerin işe alınması ya da yükselmesi mümkün değildir. Nitelikli adayı seçmedeki kriterler, uygulamayı hayata geçiren kurumların kendi ilkeleri ve standartlarıyla ilgilidir.

Diğer adayların belirlenmesinde uygulanan nitelik değerlendirme ölçütleri, olumlu ayrımcılıktan yararlanacak adayların saptanmasında da kullanılarak diğerleriyle eşit nitelikte adayların seçilebilmesi mümkündür (Kılıç, 2000).

Demirkollu'ya (2007) göre; “pozitif ayrımcılık, ilk bakışta makul bir yol olarak gözükebilir. Fakat azınlıklara getirdiği hakların yanında, az yetenekli elemanların hak etmedikleri pozisyonlara gelme gibi yan etkileri de olabilmektedir. Pozitif ayrımcılık, uzun vadeli uygulandığında, ayrımcılığa maruz kalmış azınlıkları koruduğu kadar diğer insanların da haklarını kullanmalarını zedeleyebilir. Pozitif ayrımcılık yolu ile istihdama katılan bir aday, özellikleri uygun değilse, isteklendirme düşüklüğü ve verimsizlik yaşayabilir. ”

Kadınlar için getirilecek özel önlemlerin kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkları vurguladığı bu nedenle bölücü olacağı ve uzun vadede zarar verebileceği bir diğer eleştiri konusudur.¹⁷ Oysa kadınların siyasal karar alma süreçlerinde daha fazla yer alması ile kadınlar ve erkekler birlikte çalışarak ülke yararına daha fazla politika üretebileceklerdir. Politika üretme sürecinde farklı sesler duyulacak ve bu süreçten daha fazla insan haberdar olacak bu da ayrışmadan çok birliğe katkı sağlayacaktır.¹⁸

Kotayı, hak temelinde başarı elde etmenin kadınların yeteneklerine karşı aşağılayıcı bir hakaret olduğu yönüyle de eleştirenler bulunmaktadır. Bu bakış açısına göre; kadınlara tanınan yasal ayrıcalık ve imtiyazlar, onların söz konusu hedeflere çalışıp gayret ederek kendi başlarına ulaşamayacaklarının tanınması anlamına gelmektedir (Sitembölükbaşı, 2007: 27-28). Kota politikalarını eleştiren Yaraman (1999), doğası gereği kotanın azınlıklar için uygulanması gerektiğinden kota ile kadınların azınlık statüsüne indirgenmiş olacağını ileri sürmektedir. Kadınların kendilerini azınlık statüsüne sokmamaları gerektiğini savunan Yaraman, cinsiyete dayalı iş bölümü değişmeden “tepeden inme” şeklinde uygulanacak politikalarla, kadın temsilindeki artışın ne denli kadın çıkarlarına hizmet edebileceğini sorgulamaktadır.

¹⁷ http://win.amarc.org/documents/TSM_BOOKLET_pgs_01-52_p1.pdf

¹⁸ http://win.amarc.org/documents/TSM_BOOKLET_pgs_01-52_p1.pdf

Erdoğan (2004), olumlu ayrımcılığın sakıncalarını şöyle ifade etmiştir; “Sosyal statü dezavantajları dolayısıyla kadınları kayırmayı veya onlara erkeklerden farklı muamele etmeyi meşru görmenin pratik sonucu kadınlara her alanda kotalar ve kontenjanlar ayırmaktır. Bu da, kadınlara erkeklere uygulananlardan daha düşük standartlar uygulamak demektir.” Erdoğan’a göre; olumlu ayrımcılık, çağdaş siyaset dilindeki hurafelerden birisidir ve aslında, ilerici değil gelenekselci bir kayırmacılık anlayışıdır. Olumlu ayrımcılık düşüncesi, kadınları özerk, kendi kendine yeten ergin kişiler olarak görmeyen bir anlayıştan kaynaklanmaktadır. Kendi hallerine bırakılmaları durumunda kadınların erkeklerle rekabet edemeyeceklerini, dolayısıyla da erkeklerin koruyup kollamasına muhtaç olduklarını öngörür. Bu görüş aslında erkeksi bakış açısının tipik bir tezahürüdür ve kadınların onuruna saygısızlık demektir (Moon, 2009).

Kota uygulamasına karşı olan erkekler; kotanın cinsiyetler arasındaki farkı artırdığını, kadınların siyasette bir ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını, aksine kadınların politikayı daha az tercih ettikleri için daha az temsil edildiklerini savunmaktadırlar. Kadın sorunun olmadığını düşünen erkekler kota uygulamasının da gereksiz olduğunu düşünmektedirler.¹⁹

Eleştirilen bir diğer husus; kota sayesinde seçilen kadınların, elde ettikleri konumlarda başarısızlığa uğrama olasılıklarının yüksek olduğu görüşüdür. Kota ile siyasete veya iş hayatına girecek kadınların, o konum veya iş için gereken bilgi, sorumluluk ve deneyime sahip olması gerekmektedir. Ancak, bu özelliklere sahip kadınların var olmadığına inanmak yanlış bir yargıdır. Sorun, bu özelliklere sahip kadınların olması değildir, asıl mesele, bu alanların sadece cinsiyetleri nedeniyle kadınları dışlayan yapısıdır.²⁰

Diğer bir tartışmalı husus; cinsiyete göre kotanın emsal gösterilerek yaş, gelir, etnik, köken, meslek ve benzeri farklı grupların da ayrımcı uygulamalar talep edebilme olasılığıdır. Haug (1995), bu noktadan hareketle kotayı; eşitsiz durumu eşitlemek adına, bir cins lehine uygulamalarda bulunarak kayırmak ve o cinse

¹⁹ <http://www.yeniduzen.com/Ekler/gaile/239/siyasette-cinsiyet-kotasina-bakis/875>

²⁰ www.ka-der.org.tr

garanti verilerek büyük eşitsizlikler yaratmak olarak eleştirmektedir. Haug, kota için, “bir cinsin diğeri üzerine egemenlik kurma çabası” ifadesini kullanmaktadır. Haug tarafından eleştirilen bir diğerk nokta, bugün demokratik sistemlerde mağdur olan kadınların ayrımcılık taleplerinin örnek teşkil edeceği, bir süre sonra toplum içinde ezilmiş ve mağdur edilmiş bir etnik veya dinî kimliğe sahip olan kişilerin de kendilerine olumlu ayrımcılık yöntemlerinin uygulanmasını talep edebilme olasılığıdır. Bu noktada, demokrasiler için en tehlikeli gelişmenin, kendini ayrıcalıklı hissetme ve bir grubun imtiyaz istemlerini meşru temellere dayandırma çabaları olduğunu savunmaktadır (Moon, 2009).

Kadın haklarını geliştirmek için çalışan bazı gruplar, kotanın kadınlar açısından yaratacağı tuzaklara dikkat çekmektedirler. Cinsiyet eşitliği konusunda mücadele eden bu gruplar kotanın, kadınların daha fazla bir mücadele içine girmelerini engelleyeceğini, onun kendileri için cam bir tavan oluşturabileceğini ileri sürmektedirler. Kota nedeniyle bazı konumlara kolaylıkla ulaşan kadınlar, her şeyin halledildiği duygusuyla pasifize olabileceklerdir. Bazıları ise kota yoluyla iktidara gelen kadınların değersiz görüldüğü veya bir konuma hak etmeden gelmiş gibi görüldüklerini ileri sürmektedirler (Sitembölükbaşı, 2007: 28-29).

Geçici özel önlem uygulamaları çok tartışmalı olup tartışmalar özellikle kota ve tercihli alım gibi olumlu ayrımcılık olarak tanımlanan güçlü önlemler etrafında yoğunlaşmaktadır. Feminist kuramcılar arasında dahi bir fikir birliği bulunmamaktadır.

Geçici özel önlem uygulamalarını savunanlar geçmişte yapılan hataların düzeltilmesi fikrine dayanmakta, uygulamaları ayrımcılıkla mücadelenin zorunlu bir aracı olarak kabul etmektedirler. Cinsiyet ayrımcılığının yerleşik olduğu toplumlarda, kadınlar lehine alınacak önlemler toplumsal adaletin sağlanması için tek çare olarak görülmektedir. Bununla birlikte, geçici özel önlem uygulamaları demokrasinin işleyişindeki aksaklıkları azaltmakta, eşit fırsatlara sahip olamayan insanların ortaya çıkaramadıkları potansiyellerini kullanılır kılmakta, farklı kesimlerin toplumsal yaşama katılımı ile toplumsal zenginliği artırarak toplumun ilerlemesine katkı sağlamaktadır.

Karşıt görüşü savunanlar ise, uygulamaların eşitlik ilkesine aykırı olduğu ve başka bir tür ayrımcılık yarattığı savına dayanmaktadırlar. Ayrıca, düşük nitelikli kişilerin hak etmedikleri pozisyonlara gelebilecekleri, mücadele etmeden bu pozisyonlara gelenlerin kolaycılığa alışacağı, uygulamaların toplumsal bölünmeye sebep olabileceği ve kadınları aşağıladığı öne sürülen diğer hususlardır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZEYDE GEÇİCİ ÖZEL ÖNLEMİN DÜZENLENDİĞİ BELGELER VE UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Kadınlara yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve kadın erkek eşitliğini sağlamak için uluslararası ve ulusal düzeyde çeşitli politikalar uygulamaya konulmaktadır. Hayata geçirilen hukuki düzenlemelerde ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesinin yanı sıra fiili eşitliği sağlama hedefinden hareketle geçici özel önlemlere yer verilmektedir. Bu bölümde, geçici özel önlemlere yer verilen uluslararası ve ulusal düzenlemelerin yanı sıra iyi uygulama örneklerine de değinilmektedir.

2.1 Geçici Özel Önlem Uygulamalarını Destekleyen Uluslararası Düzenlemeler

Günümüzde neredeyse tüm insan hakları belgelerinde eşitlik ilkesi yer almaktadır. Eşitlik çeşitli uluslararası belgelerde ve süreç içinde anayasalarda temel bir hak olarak yerini almıştır. Eşitlik ilkesinin ilk normatif düzenlemesi ise, Kuzey Amerikan kolonilerinin “Bill of Rights” olarak nitelenen hak bildirileri ile gerçekleştirilmiştir. 1789 “Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Beyannamesi” ise, doğal haklar kuramını yansıtan 1. maddesinde eşitlik ilkesine yer vermiştir (Dinçkol, 2005: 108). II. Dünya Savaşı sonrasında kabul edilen insan haklarına ve temel özgürlüklerine ilişkin birçok uluslararası belgenin başlangıcında; insanlara eşit, vazgeçilmez ve devredilmez hakların tanınmasının adaletin ve barışın temelini oluşturduğu vurgulanmıştır (Ünlü, 2009).

Başlangıçta, uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı devletlere negatif yükümlülükler getirmiştir. Zamanla, buna

benzer negatif ifadelerin herkes için tanınan hakları korunmaya yetmediği görülerek, geçici özel önlem uygulamaları kabul edilmiş ve gerek anayasalarda gerekse uluslararası belgelerde düzenlenmiştir (Ünlü, 2009).

Ayrımcılığın en çok yaşandığı alanlardan birinin kadınlara yönelik ayrımcılık olması kadınların durumlarını iyileştirmeye yönelik düzenlemeleri gündeme getirmiştir. Kadınların toplumsal yaşama eşit katılımını temin etmek amacıyla özel düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunun anlaşılması üzerine geçici özel önlem uygulamaları uluslararası hukuk kaynaklarında yer almıştır.

2.1.1 Birleşmiş Milletler (BM) Belgelerindeki Düzenlemeler

Birleşmiş Milletler, II. Dünya Savaşının ardından yaşanan savaşların ve barışa karşı tehditlerin tekrarını önlemek ve uluslararası barış ve güvenliği korumak amacıyla kurulmuştur. Birleşmiş Milletler Yasası, 26 Haziran 1945 tarihinde aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 50 ülke tarafından imzalanmış ve bu ülkeler kurucu üye olmuşlardır.¹ Birleşmiş Milletler'in kuruluşundan itibaren imzalanan sözleşmeler, yayınlanan tavsiye kararları, düzenlenen konferans, seminer ve benzeri etkinliklerle kadın erkek eşitliği konusunda çalışmalar yürütülmektedir. BM tarafından kabul edilen "Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" (CEDAW) pek çok açıdan kadınlar için bir dönüm noktasıdır. Bu başlık altında, BM bünyesinde gerçekleştirilen hukuki düzenlemeler ve diğer çalışmalara yer verilmektedir.

2.1.1.1 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan hakları açısından temel kaynaklarından biri olarak kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10

¹ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/19136/Birlesmis+Milletler>

Aralık 1948 tarihinde kabul edilmiştir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin başlangıç kısmında bu bildirgenin ilan edilme nedenleri arasında kadın erkek eşitliğine yer verilmiştir. Böylece, uluslararası bir belgede ilk kez kadın erkek eşitliği ifadesi yer almıştır.

Buna göre; “İnsanlık ailesinin bütün üyelerinde bulunan onurun ve onların eşit ve vazgeçilmez haklarının tanınmasının dünyada özgürlük, adalet ve barışın temeli olmasına, ... Birleşmiş Milletler halklarının, Antlaşmada, insanın temel haklarına, insan kişiliğinin onur ve değerine, erkek ve kadınların eşitliğine olan inançlarını bir kere daha belirtmiş ve toplumsal gelişmeyi destekleyerek daha geniş bir özgürlük içerisinde daha iyi hayat şartları oluşturmaya karar verdiklerini bildirmiş bulunmalarına, ..., gerek üye devletler gerek onların yönetimleri altındaki ülkeler halkları arasında sözü edilen bu hak ve özgürlüklerin evrensel ölçüde ve etkin olarak tanınıp uygulanmasını sağlamaya çaba göstermeleri amacıyla tüm halklar ve uluslar için ulaşılabilecek ortak ülküleri belirleyen bu İnsan Hakları Evrensel Beyanamesini ilan eder.”²

Beyannamenin 2. maddesinin birinci fıkrasında, hak ve özgürlüklerden yararlanmada cinsiyet de dahil olmak üzere hiçbir ayırım gözetilemeyeceği belirtilmiştir. Buna göre, “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bakımdan ayırım gözetilmeksizin bu Beyannamede ilan olunan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanabilir.”

Beyanname'nin 7. maddesi, herkesin yasa önünde eşit olduğunu belirterek, ayırım gözetilmeksizin herkesin yasa tarafından eşit korunma hakkına sahip olduğunu düzenlemiştir.

Beyanname'nin 16. maddesinde ise, evlilik çağına gelen her erkek ve kadının, ırk, yurttaşlık ya da din yönünden hiçbir kısıtlamaya bağlı olmaksızın

² http://tbbyayinlari.barobirlik.org.tr/TBBBooks/insan_haklari_evrensel_bildirisi.pdf

evlenmek ve aile kurmak hakkına sahip olduğu vurgulanmıştır.

Beyanname doğrultusunda Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), eğitimde ayrımcılığın hak ihlali olduğunu göz önünde bulundurarak sadece eğitimde ayrımcılığın herhangi bir biçimini yasaklamak değil herkes için eğitimde fırsat ve muamele eşitliğini teşvik etmek bilinciyle “Eğitimde Ayrımcılığa Karşı Sözleşme”yi 14 Aralık 1960 tarihli Genel Kurulu’nda kabul etmiştir. Sözleşme’deki ayrımcılık terimi; ırk, renk, cinsiyet, din, dil, siyasal ya da başka bir görüş, ulusal ya da toplumsal köken, ekonomik koşul ya da doğuş temeline dayanan, eğitimde muamele eşitliğini engelleyen veya ortadan kaldıran herhangi bir ayırım, dışlama ya da sınırlamayı içermektedir. Sözleşme, herhangi bir kişi ya da grubu, herhangi bir tür ya da düzeyde eğitime erişimden mahrum bırakmayı, düşük standartta bir eğitimle sınırlamayı, ayrı eğitim sistemleri ya da kurumları kurmayı ya da sürdürmeyi ve insan onuruyla bağdaşmaz koşullara maruz bırakmak üzere herhangi bir dışlama, sınırlama ya da tercihi ayrımcılık olarak kabul etmiştir.³

Birleşmiş Milletler Örgütü’nce İnsan Hakları Evrensel Beyanname’sinin ardından ek olarak imzalan belgelerden biri “Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi”dir. Sözleşme, 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş ve 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁴

Sözleşme’nin 2. maddesinin birinci fıkrasında, taraf devletlerin egemenlik yetkisi içinde kalan bütün bireyler için cinsiyet dâhil herhangi bir ayırım yapmaksızın Sözleşme’de tanınan hakları güvence altına alacağı vurgulanmıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında, taraf devletlerin sözleşmede yer alan hakların uygulanması için gerekli tedbirleri veya diğer önlemleri alacakları belirtilmiştir.

Sözleşme’nin 3. maddesinde ise, Sözleşmede yer alan bütün kişisel ve siyasal hakların kullanılmasında, sözleşmeye taraf devletlerin eşit haklar sağlayacağı ifade

³http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/Books/khuku/egitim_hakki/egitim_hakki_egitimde_ayrimciliga_karsi_sozlesme.pdf

⁴<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/53-73.pdf>

edilmiştir.

Aynı sözleşmenin “Ailenin Korunması” başlıklı 23. maddesinin dördüncü fıkrası ile sözleşmeye taraf devletlere, eşlerin evlilik ve boşanmada eşit hak ve yükümlülükler sahip olmaları için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir.

Ayrıca, 26. maddede “Hukuk Önünde Eşitlik” ilkesine yer verilmiştir. Herkesin hukuk önünde eşit olduğu ve hiç bir ayrımcılığa tabi tutulmaksızın hukuk tarafından eşit olarak korunma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Bu şekilde yasanın, her türlü ayırımı yasaklaması ve herkese ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka bir fikir, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya başka bir statü ile yapılan ayrımcılığa karşı etkili ve eşit koruma sağlaması öngörülmüştür.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi sonrasında ek olarak kabul edilen diğer belge de “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi”dir. Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiş ve 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, Türkiye tarafından 2000 yılında imzalanmış, 2003 yılında ise onaylanmıştır. Sözleşme’nin 2. maddesinde, taraf devletlerin sözleşmede belirtilen haklardan yararlanma konusunda cinsiyet ayırımı yapamayacağı belirtilmiştir. 3. maddede ise; “Bu Sözleşmeye taraf devletler, bu sözleşmede öne sürülen tüm ekonomik, toplumsal ve kültürel haklardan erkeklerle kadınların eşit olarak yararlanma hakkını tanır.”⁵ şeklindeki ifadeyle cinsiyet eşitliği vurgulanmıştır.

2.1.1.2 Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen ve kadın erkek eşitliğine ilişkin hükümler içeren bir başka sözleşme “Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme”dir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 20 Aralık 1952

⁵ <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/83-93.pdf>

tarihinde kabul edilen Sözleşme 7 Temmuz 1954'te yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Sözleşme'ye 12 Ocak 1954 tarihinde katılmış ve 25 Mayıs 1959 tarihinde onaylamıştır. Sözleşme, kadınlar ile erkekler arasında kamu yönetimine katılma, siyasal haklardan yararlanma ve bu hakları kullanmada eşitlik sağlamayı amaçlamaktadır. Sözleşmede; kadınların hiçbir ayırım gözetilmeksizin erkeklerle eşit koşulda bütün seçimlerde oy kullanma, tüm kamu organlarına seçilme, bütün kamu görevlerinde yer alma ve kamu görevlerini yerine getirme haklarına sahip oldukları belirtilmiştir.⁶

2.1.1.3 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmıcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women- CEDAW) Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda 18 Aralık 1979 tarihinde kabul edilmiş, 1 Mart 1980 tarihinde üye ülkelerin imzasına açılmış ve 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, CEDAW'ı 1985 yılında imzalamış ve sözleşme ülkemiz açısından 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir (KSGM, 2001). Uluslararası platformda kadın erkek eşitliği konusunda milat olarak kabul edilen sözleşme “Kadınların İnsan Hakları Bildirgesi” olarak nitelendirilmektedir. Sözleşme, kadınlara karşı ayrımcılığı tanımlayarak bu ayrımcılığın ortadan kaldırılması için gereken işlemleri ve alınması gereken önlemleri belirlemektedir (Acar ve Arıner, 2009).

CEDAW, hukuki anlamda bağlayıcı olmasının yanı sıra taraf devletlerin yasal düzenlemeler yapmasını ve somut adımlar atmasını zorunlu kılmaktadır. Taraf devletlerin sözleşmede belirtilen yükümlülükleri yerine getirme konusunda kaydettikleri ilerlemeler, 23 bağımsız uzmandan oluşan CEDAW Komitesi tarafından, taraf devletlerin dört yılda bir verdikleri raporlar üstünden denetlenmektedir (Acar ve Arıner, 2009).

⁶ <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/133-135.pdf>

Sözleşmenin başlangıç bölümünde, kadınlara karşı ayrımcılığın; hak eşitliği ve insan onuruna saygı ilkelerini çiğnediği, kadınların erkeklerle eşit koşullarda ülkenin siyasal, toplumsal, ekonomik ve kültürel yaşamına katılmalarına engel olduğu belirtilerek; bu durumun toplum ve aile refahının gelişmesini engellediği, kadınların ülkeleri ve insanlığın hizmetinde kullanabilecekleri olanakların geliştirilmesini daha da zorlaştırdığı vurgulanmıştır.⁷

Sözleşme ile taraf devletlere kadınlara karşı ayrımcılığın tasfiye edilmesi yolunda gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu tedbirler hukuki alanından başlayarak, sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi alanları da kapsamaktadır. Sözleşmede kadın erkek eşitliği konusunda yalnızca yasal ve biçimsel eşitlik değil “fiili eşitlik” talep edilmektedir. Sözleşme’nin fiili eşitlik kavramına yer vermesi, bu alana diğer katkılarının yanı sıra önemli bir katkıdır. CEDAW’da diğer insan hakları belgelerinde yer alan kanun önünde eşitlik ilkesine ek olarak, fiili eşitliğin gerçekleşmesi amacına yönelik çeşitli önlemlere yer verilmektedir (Dinçkol, 2005).

CEDAW’ın 3. maddesine göre; taraf devletler, kadınların tam gelişimini ve ilerlemesini sağlamak için siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda kadınların erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanmaları ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek, kadınların tam gelişimini ve ilerlemesini sağlamak için yasal düzenleme dâhil bütün uygun önlemleri almakla yükümlüdür.

Sözleşmenin 4. maddesinde, devletlerin kadın erkek eşitliğini fiilen sağlamak için geçici ve özel önlemler alacakları ve bu önlemlerin bir ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceği belirtilmiştir. Buna göre, “Erkekler ile kadınlar arasındaki eşitliği fiilen gerçekleştirmeyi hızlandırmak için Taraf Devletlerin aldıkları geçici tedbirler, bu Sözleşmede tanımlanan bir ayrımcılık şeklinde görülemez; ancak bunlar hiç bir şekilde eşitlikçi olmayan veya farklı türden standartların sürdürülmesi sonucunu doğuramaz; fırsat ve muamele eşitliğini sağlama amacı gerçekleştirildiğinde bu tedbirlerin uygulanmasına son verilir.” Yine aynı maddenin ikinci fıkrasında

⁷ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19131/Uluslararası-Belgeler>

anneliğe vurgu yapılarak annelin korunması amacıyla alınacak özel önlemlerin ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmiştir.

Sözleşmenin 7. maddesinde, taraf devletlerin siyasal ve kamusal yaşamda kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için gerekli tüm önlemleri alacakları belirtilmiştir.

Sözleşmenin 10. maddesine göre, taraf devletler eğitim alanında kadınların erkeklerle aynı haklara sahip olmalarını sağlamak için kadınlara karşı ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere gerekli her türlü tedbiri almakla yükümlüdür.

Söz konusu maddelerle taraf devletler, kadınlara karşı ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve kadın erkek eşitliğini fiili olarak sağlamak için uygun önlemler almakla yükümlü kılınmıştır.

CEDAW kadınlara karşı ayrımcılığı açık bir şekilde tanımlamış ve fiili eşitlik kavramına yer vermiştir. CEDAW'ın ilgili maddeleri doğrultusunda, fiili eşitliği sağlamaya yönelik bir politika aracı olarak geçici özel önlemlerin ayrımcılık olarak nitelendirilemeyeceği ve bir eşitsizlik yaratmayacağı görülmektedir. Sözleşmeye taraf olan devletlerin yasal düzenlemelerin yanı sıra kadın erkek eşitliğini fiili olarak sağlamak için özel tedbirler almaları gerekmektedir.

CEDAW' a ilişkin olarak hazırlanan İhtiyari Protokol Birleşmiş Milletlerin 6 Ekim 1999 tarihli 54. Genel Kurulunda kabul edilmiş ve CEDAW'a imza atan ülkelerin katılım ve onayına sunulmuştur. Türkiye tarafından 8 Eylül 2000 tarihinde imzalanan Protokol 30 Temmuz 2002 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde onaylanmış ve 29 Ocak 2003 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.⁸ İhtiyari Protokol'e göre, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne (CEDAW Komitesi) CEDAW'da yer alan hakların ihlali iddiası ile bireyler ya da gruplar başvuru yapabileceği gibi, onlar adına da başvuru yapmak mümkündür. Komite'ye

⁸ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/19136/Birlesmis+Milletler>

başvurmada kural olarak iç hukuk yollarının tüketilmesi gerekmektedir. Ancak, iç hukuk yollarının makul süreyi aşması ve etkili sonuç verme ihtimalinin olmaması hali bu kuralın dışında tutulmuştur (Dinçkol, 2005: 108). İhtiyari Protokol'ün CEDAW'a taraf devletlerce daha etkin uygulanmasını gerçekleştirmek için sağladığı bir başka yol ise Komite'ye tanınan "inceleme" hakkıdır. Buna göre CEDAW Komitesi kadın haklarının ciddi ve sistematik bir şekilde ihlal edildiği durumlarda bir ülkede re'sen inceleme başlatabilmektedir (Acar ve Arıner, 2009).

CEDAW Komitesi bazı hususların açıklığa kavuşturulması ve Sözleşmenin etkin bir biçimde uygulanabilmesini sağlamak amacıyla tavsiye kararları yayınlamaktadır. Geçici özel önlemlere ilişkin olarak 5 ve 25 no'lu tavsiye kararları yayımlanmıştır.

1988 yılında CEDAW Komitesi tarafından yayınlanan "Geçici Özel Tedbirler" başlıklı 5 No'lu Genel Tavsiye Kararı'nda, Sözleşme'nin tam olarak uygulanması için kadın erkek eşitliğinin fiilen sağlanmasını destekleyen tedbirler içeren çalışmaların yürütülmesi gerektiğine ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Kararda, Taraf Devletlerin kadınların eğitim, ekonomi, siyaset ve işgücü piyasasına entegrasyonlarını geliştirmek üzere olumlu eylem, öncelikli muamele ya da kota sistemi gibi geçici özel tedbirlerden daha çok yararlanması tavsiye edilmektedir.⁹

CEDAW Komitesi tarafından 2004 yılında yayınlanan 25 No'lu Genel Tavsiye Kararı'nda, Taraf Devletlerin geçici özel önlemler ile; kadınların siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, sivil veya başka bir alanda eşit katılımını hızlandırmayı amaçlaması gerektiği belirtilmektedir. Komite, bu önlemlerin uygulanmasını ayırım gözetmeme kuralının istisnası olarak değil; taraf devletlerin kadınların erkeklerle fiili veya gerçek eşitliğini, böylece insan haklarından ve temel özgürlüklerden eşit yararlanmalarını sağlamaya yönelik stratejilerinin gerekli bir parçası olarak görmektedir. Ayrıca, geçici özel önlemlerin erkeklere karşı ayrımcılık olmadığı

⁹ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19131/Uluslararası-Belgeler>

belirtilmektedir.¹⁰

2.1.1.4 BM Bünyesinde Gerçekleştirilen Diğer Düzenlemeler

Birleşmiş Milletler tarafından 1975 yılında, Mexico City’de Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiş, bunu takiben Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1975-1985 yılları arasındaki dönem Kadın On Yılı olarak ilan edilmiştir. “Eşitlik, Kalkınma ve Barış” hedeflerine ulaşmayı amaçlayan Kadın On Yılı’nın ana teması “İstihdam, Sağlık ve Eğitim” olarak belirlenmiştir. Meksika Konferansı ve Kadın On Yılı kapsamında yapılan uluslararası ve ulusal çalışmalar sonucunda 127 ülkede eşitlik mekanizmaları kurulmuş Birleşmiş Milletler bünyesinde de Kadının İlerlemesi İçin Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (INSTRAW) ve BM Kadın İçin Kalkınma Fonu (UNIFEM) oluşturulmuştur. Kadın konusunda yaklaşım değişikliği de yine bu çalışmalar sonucunda gerçekleşmiş, kadın artık destek ve yardımın nesnesi değil, kalkınmanın temel ve eşit öznesi olarak algılanmaya başlanmıştır.¹¹

On yıllık dönemin ilk yarısındaki gelişmeleri değerlendirmek amacıyla 1980 yılında Kopenhag’da İkinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Konferans’ta kadının statüsünün iyileştirilmesi konusunda oldukça yavaş ilerleme kaydedildiği saptanmıştır. Burada, “eşitlik sadece yasal eşitlik değil, haklarda, sorumluluklarda eşitlik ve kalkınmadan yararlanma ve kalkınmaya aktif birer aktör olarak katılma fırsatlarında eşitlik” şeklinde ifade edilmiştir. Konferans’ta, karşılaşılan engelleri aşmak ve kadınların durumunun iyileştirilmesi için atılacak adımları belirleyen bir “Eylem Programı” hazırlanmıştır. İkinci Dünya Kadın Konferansının ardından 1979 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi Genel Kurul tarafından kabul edilmiştir (Anıl vd., 2001).

1985 yılında Nairobi’de “Kadın İçin Eşitlik, Kalkınma ve Barış konularında Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı’nın Başarılarının Gözden Geçirilmesi ve

¹⁰ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19131/Uluslararası-Belgeler>

¹¹ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19131/Uluslararası-Belgeler>

Değerlendirilmesi” konusunda “Üçüncü Dünya Kadın Konferansı” gerçekleştirilmiş ve 157 ülkenin resmen temsil edildiği, pek çok hükümetler arası organizasyon ve kuruluşun katıldığı Konferansta “Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri” kabul edilmiştir. Üçüncü Dünya Kadın Konferansı kararları bağlamında alınacak önlemler kurucu ve yasal adımlar, sosyal katılımı eşitlik, siyasi katılım ve karar almada eşitlik olmak üzere üç başlıkta toplanmıştır.¹²

Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu 22 Aralık 1989 tarihli raporunda, “Kadınların eşit katılımını sağlamanın önündeki engelleri yok etmenin kendiliğinden oluşan gelişimi ile değil, hem yasal hem de pratik düzeyde özel önlemler ile gerçekleşebildiği giderek daha açık ortaya çıkmıştır. Bazı ülkelerin, kısa dönemde ‘pozitif eylem politikaları’ ile sorunları çözebildikleri belirtilmekle beraber bu konudaki direncin devam ettiği ve güçlü bir mekanizmadan yoksun olduğu ortada şeklindeki tespitlere yer verilmiştir” (Kılıç, 2000).

1993 yılında Viyana’da gerçekleştirilen Dünya İnsan Hakları Konferansı’nda “kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının evrensel insan haklarının ayrılmaz, bölünmez ve vazgeçilmez bir parçası” olduğu kabul edilmiştir. Konferansın ardından Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nda “Kadınlara Yönelik Şiddete Karşı Bildirge” kabul edilmiştir (Anıl vd., 2001). Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 20 Aralık 1993 tarihinde ilan ettiği Bildirge, kadınların insan hakları konusunda atılan önemli adımlardan biridir. Bildirgenin başlangıç kısmında; eşitlik, güvenlik, özgürlük, bütün insanların bedensel bütünlüğü ve insanlık onuru konusundaki hakların ve prensiplerin kadınlara her yerde uygulanmasının acil bir gereklilik olduğu belirtilmiştir. Bunun belirtilmesindeki temel neden ise, CEDAW’ın etkili biçimde uygulanmasını sağlamanın yanı sıra, Nairobi Stratejiler Belgesi’nde yer alan eşitlik, gelişme ve özgürlüğün gerçekleşmesinde kadınlara karşı şiddetin bir engel olarak görülmesidir. Başlangıç kısmında bu gerekçeye yer verilirken, kadınlara karşı şiddetin, insan haklarına karşı bir ihlal oluşturduğu ve hak ve özgürlüklerin kullanılmasını zayıflattığı da vurgulanmıştır. Bildirge’nin “Kadınların Hakları”

¹² <http://www.kadinstatusu.gov.tr/tr/19131/Uluslararası-Belgeler>

başlığını taşıyan 3. Maddesinde; kadınların siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerden eşit yararlanma ve koruma isteme hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir (Dinçkol, 2005: 110).

1995 yılında Pekin’de yapılan Dördüncü Dünya Kadın Konferansında önemli kararlar alınmıştır. Konferansta Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir. Pekin Deklarasyonu; hükümetleri kadının güçlenmesi ve ilerlemesi, kadın erkek eşitliğinin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet perspektifinin ana politika ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılmakta ve Eylem Platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir. Eylem Platformu’nun gündemi ise, kadının güçlendirilmesidir. Eylem Platformu kadının özel ve kamusal alana tam ve eşit katılımı önündeki engellerin kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi karar alma mekanizmalarında yer almaları yoluyla ortadan kaldırılabileceğini ifade etmektedir. Pekin Eylem Platformu kadının ilerlemesi ve güçlendirilmesi için 12 kritik alan belirlenmiştir. Bunlar, “Kadın ve Yoksulluk”, “Kadın ve Eğitim”, “Kadın ve Sağlık”, “Kadına Yönelik Şiddet”, “Kadın ve Silahlı Çatışma”, “Kadın ve Ekonomi”, “Karar Alma Mekanizmalarında Kadın”, “Kurumsal Düzenlemeler”, “Kadının İnsan Hakları”, “Kadın ve Medya”, “Kadın ve Çevre”, “Kız Çocuklarına Karşı Ayrımcılık”tır.¹³ Pekin Bildirgesi’ni imzalayan devletler bahsedilen 12 kritik alanda kadın erkek eşitliğini sağlamaya kararlı olduklarını belirterek, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütün plan ve politikalara yerleştirilmesini (gender mainstreaming) taahhüt etmişlerdir.

Pekin Eylem Platformu’nda, olumlu ayrımcılık uygulamaları ile kadınların yetki ve karar alma mekanizmalarında önemli kazanımlar elde ettiği belirtilmiştir. Yapılacak eylemler arasında, “Hükümet organları ve komitelerinde, kamu yönetim birimlerinde ve yasama organlarında cinsler arası dengeyi oluşturmada kararlılık göstermek; kadın ve erkeklerin eşit temsil edilmelerini sağlamak gayesiyle belirli hedefler saptamak ve kadınların sayısını önemli ölçüde artıracak önlemleri uygulamak, gerekirse bütün hükümet ve kamu yönetim pozisyonlarında olumlu

¹³ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19131/Uluslararası-Belgeler>

ayrımcılık uygulamak” gibi düzenlemelere yer verilmiştir.¹⁴

Dördüncü Dünya Kadın Konferansının ardından meydana gelen gelişmeleri değerlendirmek, yeni eylem ve girişimleri belirlemek amacıyla 5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında New York'ta “Kadın 2000: 21.Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış” konulu Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumu gerçekleştirilmiştir. Özel Oturum sonucunda Siyasi Deklarasyon ve Sonuç Belgesi kabul edilmiştir. Hükümetler, 10 maddeden oluşan Siyasi Deklarasyonla, 1976-1985 yıllarının bir özeti niteliğinde olan Nairobi İleriye Dönük Stratejiler ile 1995 Pekin Deklarasyonu ve Pekin Eylem Planına konulan hedefler ve bu hedeflere bağlılıklarını, ayrıca Pekin Eylem Platformunda yer alan 12 kritik alanda verdikleri taahhütleri teyit etmişlerdir.¹⁵

Ayrıca, 1919 yılında kurulmuş Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışmalar yürütmektedir. Örgütün, çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğine ilişkin hükümler içeren sözleşmeleri bulunmaktadır.¹⁶ Bunlar; 100 Sayılı “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme”, 111 Sayılı “Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi”, 156 sayılı “Aile Sorumluluğu Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Muamele Sözleşmesi”, 183 sayılı “Annelik Koruması Sözleşmesi'dir (Göçmener, 2008).

ILO'nun 111 sayılı 4 Haziran 1958 tarihli Ayrımcılık Sözleşmesi'nin 2. maddesinde; “Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve

¹⁴ <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>

¹⁵ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19131/Uluslararası-Belgeler>

¹⁶ http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_tarih.htm

takip etmeyi taahhüt eder”¹⁷ denilmektedir.

Aynı sözleşmenin 5. maddesi ise geçici özel önlemlere yöneliktir. 5. maddenin birinci fıkrasında; Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilmiş olan diğer sözleşme ve tavsiyelerde öngörülen özel koruma ve yardım tedbirlerinin ayrımcılık sayılmayacağı belirtilmektedir.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise; “Herhangi bir üye, varsa temsilci, işveren ve işçi teşekkülleriyle yapılacak görüşmeden sonra cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla güden özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağına karar verebilir” ifadesine yer verilmiştir.

Tüm çalışanlar için fırsat eşitliği ve eşit muamele ilkesi, ILO tarafından kabul edilen 25 Haziran 1975 tarihli kadın çalışanlar için fırsat eşitliği ve eşit muamele deklarasyonunda da yer almaktadır. Bu deklarasyonun 1. maddesine göre, cinsiyet temelinde eşitliği kısıtlayan her türlü ayrımcılığı önlemeye ve geçiş sürecinde cinsiyetler arasında eşitliği sağlamaya yönelik özel olumlu muamele ayrımcılık sayılmamaktadır (Yılmaz, 2009).

2.1.2 Avrupa Konseyi Belgelerindeki Düzenlemeler

Avrupa Konseyi İkinci Dünya Savaşı'nın ardından Avrupa'da bütünlüğün ve barışın sağlanması için başlatılan girişimlerin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. 5 Mayıs 1949'da kurulan örgüte Türkiye, 13 Nisan 1950 tarihinde katılmıştır.¹⁸

Avrupa Konseyi, temel amaçlarından biri olan demokrasinin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi için kadın haklarının ve Avrupa'da yaşayan kadınların durumlarının

¹⁷ http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_111.htm

¹⁸ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/19137/Ayrupa+Konseyi>

iyileştirilmesinin de temel gerekliliklerden biri olduğunu göz önüne alarak, kadına ilişkin çalışmalarını aktif bir biçimde yürütmekte, bu alanda Avrupa’da uygulanacak kararlar almakta, üye ülkelere tavsiyelerde bulunmakta, düzenlenen konferans, seminer ve benzeri faaliyetlerle kadınların karşı karşıya oldukları sorunların ortadan kaldırılması için çalışmalar yapmaktadır.¹⁹ Bu çerçevede, aşağıda Avrupa Konseyi bünyesinde kadın erkek eşitliğine ilişkin gerçekleştirilen düzenlemeler incelenmektedir.

2.1.2.1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)

Eşitlik ilkesinin yer aldığı ve cinsiyet ayrımcılığının yasaklandığı önemli uluslararası belgelerden biri de 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanıp, 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe giren “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi” olarak ifade edilen “İnsan Hakları ve Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi”dir. Türkiye, Sözleşmeyi 18 Mayıs 1954’te onaylamıştır.²⁰

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi diğer bir durum nedeniyle ayrımcılık yasaklanmıştır. Sözleşmenin 14. maddesine göre; “Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.” Sözleşmeye ek 12. Protokol’ün 1. maddesinin birinci fıkrasında da, “Hukuken temin edilmiş olan tüm haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal ve sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum veya herhangi bir diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır” denilmektedir. Maddenin ikinci fıkrasında ise; hiç kimsenin hiçbir gerekçeyle, hiçbir

¹⁹ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/19137/Ayrupe+Konseyi>

²⁰ http://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi

kamu makamı tarafından ayrımcılığa maruz bırakılamayacağı belirtilmektedir.²¹ Bahsedilen maddeler, haklardan eşit yararlanma konusunda sorun yaşayan bireyler için özel önlemler alınmasına izin verecek niteliktedir.

Ayrıca, Sözleşmeye ek 1. Protokol'ün 2. maddesinde, “Hiç kimse eğitim hakkından yoksun bırakılamaz. Devlet, eğitim ve öğretim alanında yükleneceği görevlerin yerine getirilmesinde, ana ve babanın bu eğitim ve öğretimin kendi dini ve felsefi inançlarına göre yapılmasını sağlama haklarına saygı gösterir” denilmektedir. Sözleşmeye ek 7. Protokol'ün 5. maddesinde ise; eşlerin evlenirken, evlilik sırasında ya da boşanma durumunda kendi aralarında ve çocukları ile olan ilişkilerinde medeni haklar ve sorumluluklardan eşit şekilde yararlanacakları belirtilmektedir.

Sözleşme ve ek protokolleriyle güvence altına alınmış temel hakların çiğnenmesi durumunda bireylerin, birey gruplarının, tüzel kişilerin ve diğer devletlerin belirli usul kuralları dahilinde başvurabilecekleri bir yargı mercii olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) 1959 yılında kurulmuştur. Türkiye'nin de içinde bulunduğu 47 ülke AİHM'nin zorunlu yargı yetkisini tanımaktadır.²²

2.1.2.2 Avrupa Sosyal Şartı

1961 yılında Avrupa Konseyi üyesi Devletlerin imzasına açılmış olan Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında genişletilmiş olarak tekrar hazırlanmıştır. Avrupa Sosyal Şartı ve buna ek Protokollerde çalışma hakları, sosyal ve ekonomik haklara ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Taraf devletler bu şartta yer alan haklardan yaralanmayı ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere

²¹ <http://www.inhak.adalet.gov.tr/temel/aihs.pdf>

²² http://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_Mahkemesi

dayanan hiç bir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlamayı taahhüt etmişlerdir.²³

Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. Bölümünde; tüm çalışanların adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma ve sosyal güvenlik hakları olduğu, çalışan kadınların anne olmaları durumunda özel korunma hakları olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu bölümde, “Ailevi sorumlulukları olan ve çalışan ya da çalışmak isteyen herkes, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan ve ailevi sorumluluklarıyla çalışması arasında, olabildiğince, uyuşmazlık olmadan bunu gerçekleştirme hakkına sahiptir” ifadesine yer verilerek iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarının hayata geçirilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 2. bölümünün 4. maddesi çalışan erkekler ve kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarından bahsetmektedir. “Çalışan Kadınların Annelik Durumunda Korunma Hakkı” başlıklı 8. maddede; kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 14 haftalık izin sağlanması; işverenin, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasının yasa dışı sayılması, emziren annelere bu amaçla bir süre işe ara verme hakkı tanınması karara bağlanmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı Ek Protokolü'nün 1. Bölümünde; tüm çalışanların, cinsiyete dayalı ayırım gözetmeksizin, istihdam ve meslek konusunda fırsat ve muamele eşitliğine hakkı olduğu vurgulanmıştır. 2. bölümün 1. maddesinde ise; taraf devletlerin cinsiyete dayalı ayırım yapmaksızın, istihdam ve meslek konusunda fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının fiilen kullanımını sağlamak için uygun önlemleri alma yükümlülüğünden bahsedilmiştir.

Avrupa Konseyi bazı tavsiye kararlarında da geçici özel önlemlere yer vermiştir. Avrupa Konseyi'nin 85 sayılı Tavsiye Kararı'nda “Üye devletler,

²³ <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>

eşitsizliğin var olduğu her alanda kadın ve erkek arasında gerçek eşitliği sağlamak için özel geçici önlemler almak üzere görevli kılınmıştır” ifadesiyle devletlerin konuyla ilgili yükümlülükleri vurgulanmaktadır (Kılıç, 2000).

Avrupa Konseyi 68 sayılı Tavsiye Kararı’nda ise; kamusal yaşamda kadın erkek arasında gerçek fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla ulusal çapta gerekli yasal iyileştirmeleri yapmak, ayrımcılığa karşı alınacak özel önlemlere yasal bir zemin sağlamak ve özel önlemleri, kadınların kamusal ve siyasal görevlere gelmelerini kolaylaştıracak önlemler olarak tanıtıp bunları yerel ve bölgesel otoritelerle eşgüdüm içinde gerçekleştirmek için üye hükümetlerin ilgili düzenlemeleri yapmaları tavsiye edilmektedir (Kılıç, 2000).

2.1.3 Avrupa Birliği Belgelerindeki Düzenlemeler

Avrupa Birliği demokrasi anlayışı içinde sosyal alana yönelik düzenlemelerde kadın erkek eşitliği genel eşitlik ilkesinin yanında ayrıca vurgulanmaktadır. Roma Antlaşması’nda kadın erkek arası ücret eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemeler cinsiyet eşitliği anlayışının temelini oluşturmaktadır. Ücret eşitliği ve çalışma yaşamında eşitlik düzenlemeleriyle başlayan fırsat eşitliği süreci, eşit muamele ve olumlu ayrımcılık politikalarıyla devam etmiştir. Ayrıca, 1996’dan beri fırsat eşitliğini ana politika ve faaliyetlere dahil etme politikası benimsenmiştir (Süral, 2002).

Avrupa Birliği hukuku kadınlar lehine geçici özel önlem uygulamalarına imkân tanımakta fakat bu yönde açık bir yetkilendirmede bulunmamaktadır. Konuyla ilgili eskiden beri yürürlükte olan yasal düzenlemeler iş yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olagelmıştır. AB hukuku ulusal düzeyde, kadınların iş bulma ve mesleki kariyerlerinde ilerleme noktasında avantaj sağlayıcı önlemler alınmasına izin vermektedir. Bu tür düzenlemeler, “uygulamada tam eşitliği” ve kadın erkek fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik yöntemler olarak ele alınmaktadır (Harvey and Rostant, 2008’den aktaran; Akbaş ve Şen, 2013: 174).

Avrupa Birliğinde, kadın erkek eşitliğine yönelik hukuki düzenlemelerin temelleri 1957 tarihli Roma Antlaşmasıyla atılmıştır. Örgüt ekonomik konulara odaklı olarak kurulduğundan ilk düzenlemelerin çalışma yaşamıyla sınırlı olduğu görülmektedir. Antlaşmanın 119. maddesinde, “aynı iş için kadın-erkek işçiler arasında ücret eşitliği ilkesi her üye devlet tarafından sağlanacaktır” ifadesiyle hükümetlere bazı yükümlülükler getirilmiştir (Moroğlu, 2006).

Maastricht Antlaşması'nın 1992 tarihli ek Sosyal Şartı'nın 2. ve 6. maddeleri, fırsat eşitliği ve geçici özel önlemlerle ilgili düzenlemeler içermektedir. Şartın 2. maddesinin birinci fıkrasında; “eşit veya eşdeğerde işe eşit ücret ödenmesinin yanı sıra, kadın ve erkekler arasında çalışma alanında fırsat eşitliğinin sağlanması ve iş yerinde eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilmesi” gerekliliği vurgulanmıştır. 6. maddede ise; Birliğin, üye devletlerinde kadın ve erkek eşitliği konusunda alınan önlemleri desteklemesi öngörülmüş ve üye devletlerin eşitlik sağlanana kadar kadınlar lehine çeşitli imtiyazlı düzenlemeler kabul etmesine de bir engel olmadığı vurgulanmıştır (Moroğlu, 2006). Bu şekilde, Avrupa Birliği'nin geçici özel önlemlere bakış açısı ortaya konmuştur.

Avrupa Birliği Kuruluş Antlaşmalarının Değiştirilmesine İlişkin 2.10.1997 tarihli Amsterdam Antlaşması'nda çalışma yaşamında kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin hayata geçirileceğinden ve bu amaçla geçici özel önlemler alınabileceğinden bahsedilmiştir. Antlaşmanın 141. maddesine göre; kadın ve erkeklere çalışma yaşamlarında etkin bir şekilde tam anlamıyla eşit davranılacaktır, ancak bu husus üye ülkelerin iş yaşamında yeterince temsil edilmeyen cinslerden birine mesleki faaliyet açısından kolaylıklar sağlanmasını, başka bir deyişle bu durumdaki cinsin mesleki faaliyetler açısından karşılaştığı olumsuzlukların giderilmesi amacıyla yönelik kolaylaştırıcı ve destekleyici önlemler almasını engellemez (Moroğlu, 2006). Bu madde, geçici özel önlem uygulamalarına hukuki bir zemin sağlamaktadır. Ancak, uygulama alanının çalışma yaşamı ile sınırlı tutulduğu görülmektedir.

1970'li yıllardan itibaren fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik birtakım

yönergeler, tavsiye kararları, eylem programları, bildirim notları ve sonuç kararı yayınlanmıştır. Yönergeler dışındakilerin üye ülkeler açısından bağlayıcılıkları yoktur. İkincil hukuk kaynaklarından olan yönergeler bağlayıcıdır ve üye ülkelerin bunları kendi hukuk sistemlerine uyarlamaları gerekmektedir (Yılmaz, 2009).

Avrupa Birliği tarafından kadın erkek eşitliğine ilişkin çıkarılan 75/117 sayılı ilk yönerge 1975 yılında yürürlüğe girmiş ve “kadın ve erkek çalışanlara eşit değerde iş için eşit ücret” ilkesinin uygulanması ilkesini benimsemiştir (Moroğlu, 2006).

Avrupa Birliği, 1976 yılında çıkardığı 76/207 sayılı yönerge ile işe giriş, mesleki eğitim, yükselme ve çalışma koşullarında kadın ile erkek çalışanlara eşit muamele ilke olarak benimsemiştir. Buna göre; yönergenin 2. maddesinin birinci fıkrasında, medeni durumdan ve aile içindeki konumundan dolayı, doğrudan ya da dolaylı hiçbir şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Yönergenin 2. maddesinin dördüncü fıkrası ise geçici özel önlemlere ilişkindir. Buna göre; çalışma yaşamı, terfi, mesleki eğitim ve çalışma koşulları konusunda kadınlara yönelik fırsatları etkileyen eşitsizliklerin ortadan kaldırılması amacıyla kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğini sağlayacak önlemlere önyargısız olunmalıdır. Hiç kuşkusuz yönerge üye devletleri geçici özel önlem uygulamaları için zorlamamaktadır. Ancak, Avrupa Adalet Divanı her zaman geçici özel önlemlerden yana tavır sergilemiştir. 76/207 sayılı yönergede 2002/73 sayılı yönerge ile değişiklik yapılarak, dolaylı ve dolaysız ayrımcılık ile taciz ve cinsel tacizin tanımına açıkça yer verilmiştir (Yılmaz, 2009). Bunların akabinde, işe alınmada ve yükselmede eşitlik, sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit muamele, hamile işçilerin korunması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, ebeveyn izni, cinsel taciz gibi konuları içeren çeşitli yönergeler yayınlanmıştır.

Avrupa Birliği Konseyi tarafından geçici özel önlemlerin uygulanmasına ilişkin; 13 Kasım 1984 tarihinde Kadınlara Yönelik Olumlu Eylemin Geliştirilmesi (86/635/EEC), tavsiye kararı yayınlanmıştır. Kararda, 12 Temmuz 1982 tarihli

“Kadınlar İçin Fırsat Eşitliğini Geliştirme Konseyi Sonuç Kararı”na atıfta bulunmaktadır. Konsey sonuç kararında, kadınlar için fırsat eşitliğinin geliştirilmesi amacıyla geçici özel önlemlerin uygulanması istenmektedir. Tavsiye kararında, üye ülkelerden geçici özel önlem politikasını kendi yasalarına uyarlayarak çalışma yaşamında kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması talep edilmektedir. Ulusal politika ve eylemlerde genel ve özel boyutta bir takım uygulamalar yapılması gerektiğine dikkat çekilmekte, kadınların çok az yer aldıkları sektörlerde özellikle de geleceğin sektörlerinde katılımlarının artırılması, kamu ve özel sektörde geçici özel önlem politikasının yerleştirilmesi tavsiye edilmektedir (Yılmaz, 2009).

Avrupa Birliği, 1980 ve 1990’larda hazırlanan dört tane Eylem Programında üye devletlere alabilecekleri geçici özel önlemlere yönelik önerilere yer vermiştir. Programlarda; eğitim, çocuk bakımı, aile sorumluluklarının paylaşılması gibi kadınları etkileyen konulara değinilmiştir (Yılmaz, 2009).

2000 yılındaki Lizbon Zirvesi’nde kabul edilen Lizbon Stratejisi’nde, 2010 yılına kadar genel istihdamın %70’e kadın istihdamının ise %60’a çıkarılması hedeflenmektedir. Bunların yanında, Lizbon hedefleri arasında yaşam boyu öğrenmenin teşvik edilmesi, mesleki ayrımcılığın azaltılması, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması da sayılmaktadır (Acuner, 2008).

Uluslararası hukuk çerçevesinde, kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve fiili anlamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması için Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği gibi örgütler tarafından pek çok sözleşmenin kabul edildiği, tavsiye kararı, yönerge gibi ikincil hukuk kaynaklarının yayınlandığı görülmektedir. Ayrıca, konferans, seminer, toplantı gibi faaliyetlerle konu gündemde tutulmuştur. Gerçekleştirilen bu çalışmalar toplumsal cinsiyet duyarlılığının uluslararası platforma taşındığını göstermektedir.

Uluslararası belgelerde yer alan hükümler incelendiğinde, tüm insanlar için geçerli kabul edilen temel hak ve özgürlüklerin kadınlar için vurgulandığı

görülmektedir. Kadınlar bu hak ve özgürlüklerin ayrıca vurgulanmasının nedeni kadınlara karşı ayrımcılığın ve hak ihlallerinin yaşanması ve kadınların bu haklardan eşit olarak yararlanamamasıdır. Temel haklarından tam olarak yararlanamayan dolayısıyla kamusal ve toplumsal yaşama eşit birey olarak katılamayan kadınların bu durumlarının göz önüne alınarak özel önlem alınması gereği pek çok uluslararası belgede vurgulanmıştır.

2.2 Geçici Özel Önlem Ülke Uygulamaları

Geçici özel önlem politikasını dünyada ilk uygulayan ülke ABD olmuştur. Amerika'da "ırksal tercihler" olarak bilinen ve 1964 tarihli Sivil Haklar Yasası'na dayanan bu politikalar Başkan Johnson döneminde bir hükümet politikası haline gelmiştir. Bu yasa, ırk ya da cinsiyet temelli tercihlerden bahsetmediği halde, devlet için öngörülen ayrımcılık yapmama kuralının özel sektör için de geçerli olmasını şart koşmuştur. Ayrıca, siyahların ve kadınların işe alınmasında ayrımcılığın etkili olup olmadığını denetlemek için bir hükümet organını yetkilendirmiştir. 1950 sonrasında Amerika'yı derinden etkileyen sivil hareketin kazanımlarını yansıtan bu yasa, devlet merkezli açık ayrımcılık uygulamalarının kaldırılmış olmasına rağmen, hâlâ ayrımcılığın sürdüğü ve toplumun birçok alanda ırk temelinde ayrılmış olmaya devam ettiği saptamasına dayanmaktaydı. Bu nedenle eğitim, iş becerileri ve beklentileri resmi ırkçılık politikaları tarafından şekillendirilmiş olan siyahların topluma tam katılımlarını sağlamak için özel bir desteğe ihtiyaçları olduğu düşünülmekteydi. Bu politika, geçmişte yapılan resmi ayrımcılığın izleri silinene kadar, yani geçici süreyle uygulanacak bir telafi mekanizması olarak kurgulanmıştır. Yasa, açıkça ırk ve cinsiyete dayalı lehte ayrımcılık yapılmasını zorunlu kılmış olmasına rağmen, özel işletmeler ve kamu kurumlarını ayrımcılık yapmadıklarını kanıtlamaya zorlamış, bu kurumları pozitif kanıtlar sunmaya, yani siyahlar, etnik azınlıklar ve kadınları belirli oranlarda istihdam etmeye yöneltmiştir. Daha sonra 1972 tarihli Eşit İstihdam Fırsatları Yasası ile kurumların hazırladığı hedef ve planların uygulanmasını gözetmek üzere bir komisyon kurulmuştur (Moon, 2009).

Geçici özel önlem uygulamaları Avrupa ülkelerinde de sıklıkla gözlenmektedir. Avrupa'nın genelinde geçici özel önlemler ırk ve etnik kökene dayalı olmaktan ziyade cinsiyete bağlı bir biçimde yani kadınlar lehine gerçekleşmektedir (Akbaş ve Şen, 2013: 173).

Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunluğu geçici özel önlem uygulamalarını yasal zorunluluk haline getirmekten kaçınmakla birlikte prensip olarak bu uygulamalara yasal izin verilmektedir. Pek çok devlet anayasalarında (Avusturya, İspanya, Finlandiya, Türkiye, Malta, Fransa, Portekiz, Yunanistan) geçici özel önlem uygulamalarına izin vermektedir. Devletlerin büyük bir çoğunluğu ise (Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Almanya, İtalya, Romanya, Slovenya) geçici özel önlemleri kendi eşitlik/ayrımcılık yasalarında düzenlemektedirler (European Commission, 2012).

Avrupa Konseyi de üye ülkelerini bir eylem planına veya fırsat eşitliği planına sahip olmaları yönünde teşvik etmektedir. Almanya, Avusturya, Belçika, Fransa, Finlandiya, İspanya, İsviçre, İtalya, Lüksemburg gibi üye ülkelerin, çalışma hayatında kadınlara eşitlik sağlayıcı eylem planları bulunmaktadır. Eylem planları ile ülkeler, eşitlik hedeflerine yönelik atmaları gereken adımları belirleyebilmekte, ilgili kurum ve kuruluşlar arası koordinasyon sağlayabilmektedirler (Kılıç, 2000).

Özellikle İskandinav ülkeleri geçici özel önlem uygulamaları konusunda ileri uygulamalara sahiptir. İskandinav ülkeleri, eşitlik yasaları, kurdukları komisyonlar, ayrımcılık uygulamalarına karşı oluşturdukları başvuru mekanizmaları ve yürüttükleri eylem planları ile öne çıkmaktadırlar (Koray, 1993).

Dünyada toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde kapsamlı ve etkili çalışmalarıyla öncü ülkelere biri olan İsveç'te toplumsal cinsiyet eşitliği ve eşit muamele konusuna ilişkin çalışmalar 1970'li yıllarda başlamıştır. İsveç'te kadın hareketi toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin çalışmaların gelişmesinde en önemli etkiye sahiptir (Sarier, 2010).

Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğini gerçekleştirmek amacıyla kadınlara sağlanan desteklerden biri olan “Ebeveyn İzni” ilk kez İsveç’te, 1974 yılında kabul edilen bir yasa ile uygulanmaya başlanmıştır. Böylece, çalışan kadın ve erkeğe çocuk sahibi olduklarında belli bir süre ücretli izin hakkı tanınmıştır. Ebeveyn izni, çocuk bakım sorumlulukları açısından kadın ve erkek rollerini değiştirmeyi hedefleyen bir uygulama olarak dikkat çekmektedir. Bugün ebeveyn izni pek çok ülkede hayata geçirilmiş bir uygulamadır (Koray, 1993).

İsveç’te 1991 yılında yürürlüğe giren Eşit Fırsatlar Kanunu’nda kadın erkek arasındaki fırsat eşitliğinin sağlanmasının gerektiği hallerde, daha düşük nitelikli olmasına rağmen kadınlara öncelik tanınmasına ilişkin hükümler yer almıştır (Akbaş ve Şen, 2013: 173). 1 Ocak 2009 tarihinde yeni Ayrımcılık Yasası’nın yürürlüğe girmesiyle, 2009 yılından önce toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadele edilmesi kapsamında uygulanan yedi adet yasa tek yasada birleştirilmiştir. Ayrıca, söz konusu yasa ile daha önce farklı ayrımcılık alanlarında faaliyet gösteren ombudlar tek çatı altında birleştirilerek; İsveç Eşitlik Ombudu haline gelmiştir (Sarier, 2010). Ayrımcılık Yasası’nın ihlali durumunda ilgilinin tazminat ödemesine ilişkin bir ceza da Yeni Kanun’da öngörülmüştür (Sarier, 2010).

Yeni Kanun’un yürürlüğe girmesinden önce ilgili yasalar kapsamında uygulanan iş yaşamında ve eğitim faaliyetlerinde aktif olarak önlem alınmasını gerektiren şartlar uygulanmaya devam etmektedir. Buna göre; çalışma yaşamında ayrımcılıkla mücadele etmek, eşit hak ve fırsatlar sağlamak, eşit işe eşit ücret prensibini hayata geçirmek, çalışma koşullarının tüm çalışanlar için uygun hale getirmek, iş ve aile yaşamını uyumlaştırmak, görevde yükselme ve farklı iş kategorilerinde çalışma için tüm çalışanlara eşit fırsatlar sunmak amacıyla uygun önlemlerin alınması öngörülmektedir. Eğitim kurumlarında da herkese eşit hak ve fırsatların sağlanması ve taciz veya cinsel tacizin önlenmesi kapsamında uygun önlemlerin alınması gerekmektedir (Sarier, 2010).

Norveç’te İlk olarak, 1959 yılında kurulan “Eşit Ücret Konseyi” 1972 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi’ne dönüşmüştür. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Konseyi (1972-1997), eşit işe eşit ücret prensibinin uygulanmasına ilişkin çalışmaların yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın erkek eşitliğinin sağlanması için danışma ve koordinasyon dairesi şeklinde hizmet vermiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi 1970’li yıllarda Norveç eşitlik politikalarının gelişmesinde önemli rol oynamış, 1979 tarihli Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ombudu ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Şikayet Kurulu’nun kurulmasına katkıda bulunmuştur. Yasa’ya göre; kamu ve özel sektör otoriteleri tüm toplumsal alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini aktif, sistematik ve hedef odaklı çabalarla geliştirmekten sorumludur. Söz konusu sorumluluk ayrımcılık yapmamanın ötesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için gerekli uygulamaları gerçekleştirmeyi ve cinsiyetler arasındaki her türlü ayrımı ortadan kaldırmayı da içermektedir. Bu çerçevede, kamu ve özel sektör girişimcileri toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi kapsamında yıllık eşitlik raporlarını ve yıllık bütçelerini hazırlamaktan sorumludurlar. Ayrıca, dört veya daha fazla sayıda üyesi bulunan komite, kurul, konsey gibi yapılara kamu birimince üye ataması veya seçimi durumunda, seçilen veya atanan üyelere cinsiyetlerden herhangi birisinin en az %40 oranında temsil edilmesi zorunluluğu getirilmiştir (Sarier, 2010). 1981 yılında Eşit Statü Komisyonu kurulmuş ve 21 sayılı Norveç Eşit Statü Yasası çıkartılmıştır. Bu yasada; istihdamda, eğitimde, işten çıkarmada ve kamunun tüm alanlarında mutlak eşitliğin olması gerektiği vurgulanmıştır. Özel sektörde yaşanan sıkıntılardan dolayı, kamu sektöründe açılan bir iş olanağından kadınların öncelikli olarak tercih edilmesi benimsenmiştir (Say, 1998). Norveç’te 1981 yılında kamu tarafından atanan yönetim kurulları, konseyler ve komiteler için başlatılan uygulama 2004 yılında, 2008 yılından itibaren geçerli olmak üzere kamu iktisadi teşebbüsler ve halka arza açık büyük şirketler için de genişletilmiştir. Düzenlemelerin etkisiyle, 2002’de kamu şirketlerinin yönetim kurullarında %6 olan üye kadın oranı 2008 yılında %36’ya çıkmıştır.²⁴ Norveç Limited Şirketler Kanunu’nda da şirket yönetim kurulunda bir cinsin en az %40 oranında temsil edilmesi gerektiği düzenlenmiştir (Akbaş ve Şen, 2013: 173).

²⁴<http://www.tusiad.org.tr/bilgi-merkezi/fikir-ureten-fabrikadan/ust-yonetimde-kadin-temsili--avrupa-birligi-ve-turkiyedeki-gelismeler/>

Norveç'te siyasal partilerin parti üyeliklerinin %40'ını kadınlar oluşturduğu halde, partilerin yönetim kadrolarında yeterince kadın temsil edilmediği için bazı partilerce kota sistemi kabul edilmiş, partilerin tüm düzeylerinde her iki cinsiyetinde en az %40'a sahip olmasına karar verilmiştir. Kota sistemine karşı koyan partiler dahi, kendi bünyelerinde kadının temsil edilme oranını arttırmışlardır. Bu durumda, partiler arası rekabet kadın davasına hizmet etmiştir (Çağlar, 2011: 70).

Belçika, kadınların kamarada ve yerel düzeydeki oranını artırmak amacıyla ilk kota uygulamasını 1994 yılında benimsemiştir. Seçimde listelerde bir cinsin en fazla 2/3 oranında yer alabileceğini ve ilk iki sıraya aynı cinsten adayların konamayacağını kabul etmiştir.²⁵ Bununla birlikte, Belçika'nın kabul ettiği yasal düzenlemeye göre halka açık özel şirketler ve kamu şirketlerinin yönetim kurulu üyelerinde %33 cinsiyet kotası getirilmiştir. Kamu şirketleri için 1 yıl, halka açık şirketler için 5 yıl, küçük ve orta ölçekli şirketler için 7 yıl geçiş süresi öngörülmüştür. Kotaya uyulmadığı takdirde yönetim kurulu üyeleri finansal getirilerden mahrum bırakılabilecektir (European Commission, 2012).

Kadınlar ile erkeklerin toplumsal yaşamın tüm alanlarında eşit haklara, sorumluluklara ve fırsatlara sahip olması, Finlandiya'da refah devleti modelinin önemli unsurlarından birisidir. Finlandiya'da eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, temel olarak başta Finlandiya Anayasası olmak üzere Ayrımcılık Yasağı Yasası, Kadın-Erkek Eşitliği Yasası (Eşitlik Yasası veya Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası), Ceza Kanunu gibi birçok temel yasa ile düzenlenmektedir (Sarier, 2010). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi için Eşitlik Ombudu, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konseyi bağımsız olarak faaliyetlerini yürütmektedir. Ayrıca, üyeleri hükümet tarafından atanan Eşitlik Kurulu da Finlandiya'da merkezi hükümet düzeyinde faaliyet gösteren eşitlik mekanizmalarındandır (Sarier, 2010). 2005 yılında Eşitlik Yasası'nda yapılan düzenlemelerle Yasa'nın kapsamı genişletilmiştir Söz konusu değişiklikler kapsamında, kota uygulaması Kanun'daki yerini almış; belediyelerin seçim yoluyla

²⁵ <http://www.yeniduzen.com/Ekler/gaile/239/siyasette-cinsiyet-kotasina-bakis/875>

oluşturulan konseyleri dışında, kamu kurumlarının ve kamu otoritesine sahip diğer kurumların bünyesinde faaliyet gösteren komite, tavsiye kurulları, yönetim kurulları, çalışma grupları gibi planlama ve karar alma organlarında bir cinsin temsil oranının en az %40 olması zorunluluğu getirilmiştir (Sarier, 2010). Bunun yanı sıra, Finlandiya’da parlamentoda temsil edilen tüm partiler, devletten aldıkları mali desteğin 1/9’unu kadınların siyasi yaşama katılımını artırmak için ayırmak zorundadırlar (Okuducu, 1998). Ayrıca, Finlandiya’da 2005 yılında gerçekleştirilen başka bir düzenleme ile en az 30 adet çalışana sahip işyerlerinde, çalışan personel ile işbirliği içerisinde, her yıl toplumsal cinsiyet eşitliği planı hazırlamak ve bu planda yer alan önlemleri uygulamak zorunlu hale getirilmiş ve zorunluluğa uyulmaması yaptırıma bağlanmıştır (Sarier, 2010).

Fransa’da yaşanan en önemli gelişmelerden biri, 6 Haziran 2000 tarihinde “Kadın ve Erkeklerle Seçimlere Katılma ve Seçimle Geline Kamusal Görevlerine Girişte Eşitlik Sağlamaya Yönelik Kanun” un yürürlüğe girmesidir. Bu kanun siyasi partilere, parlamento seçimlerinde milletvekili adaylarının en az yarısını kadınlar arasından gösterme zorunluluğu başta olmak üzere, kadınların siyasi yaşamdaki etkinliğini arttırmaya yönelik çeşitli yasal düzenlemeler içermektedir (Mossuz-Lavau, 2001’den aktaran; Akbaş ve Şen, 2013: 173). Yeni anayasa kuralına uygun olarak çıkarılan yasaya göre adaylar listesi eşit sayıda kadın ve erkekten oluşturulmalıdır. Eşitliğin gerçekleştirilmesi her altı adayda yapılacak ve listenin sonuna kadar devam edecektir. Bu kritere uymayan listeler kaydedilmeyecek ve seçimlere katılamayacaktır. Bu yasa özel bir seçim sistemine sahip 3500’den daha az nüfusu olan bazı yerel yönetimler hariç 2001 belediye seçimlerinde uygulamaya konulmuştur. Tek üyeli seçimler söz konusu olduğunda ise adaylar arasında cinsiyet eşitliğinin uygulanması söz konusu olmayacaktır. Bununla birlikte yasa, kadınlar ve erkekler arasında denge gözetmeyen partileri ve siyasi grupları mali olarak cezalandıran özel bir önlem de içermektedir. Böylece devlet tarafından verilen kamu fonları, kadın ve erkek adaylar arasındaki fark %2’yi aştığı andan itibaren düşürülecektir (Sitembölükbaşı, 2007: 19).

Fransa’da yürürlüğe giren bir diğer yasal düzenleme ile halka açık şirketlerin

2015 yılına kadar yönetim kurulu üyelerinin %20'sinin, 2018'e kadar %40'ının kadın olması zorunluluğu getirilmiştir. %40 kota uygulaması en az 500 çalışanı olan şirketler ve cirosu 50 milyon Euro'nun üzerinde olan şirketler için geçerlidir. Düzenlemeye uyulmadığı takdirde mahkeme yönetim kuruluna atanma işlemlerini geçersiz sayabilecektir (European Commission, 2012).

Hollanda toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını “özgürleştirme” olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası gelişmelere paralel olarak, Hollanda'da da kadın hareketi öncelikle kadınların özgür bireyler olarak toplumsal hayata katılımını mümkün kılacak, onları özgürleştirecek temel hakların kazanımı için mücadele etmiş, daha sonra toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı bu söylemle bütünleştirilmiştir (Tatlıer Baş, 2011).

Hollanda'da kadınlara yönelik destek politikalarının başarıyla uygulanmasında bağımsız kadın örgütlenme geleneğinin varlığı önemli katkılar sağlamıştır. Kadın örgütlerinin, siyasi partiler içindeki kadın temsilini artırma politikaları, öncelikle delege düzeyindeki kadın temsilini artırma üzerinde yoğunlaşmış giderek parti yönetim kademelerinde ve parlamentodaki kadın temsilini artırma politikasına dönüşmüştür. Hollanda'da kota uygulaması yalnızca sol partilerde görülürken, sağ partilerde ise kadın temsilini artırıcı farklı geçici özel önlemler uygulamaktadırlar (Demiray, 2013).

Almanya'da, 1979 yılında Yeşiller Partisi kendi tüzüğünde kadınlar lehine %50 kota benimsemiştir. Alman Sosyal Demokrat Parti ise kadınlar lehine tüm seçilmiş pozisyonlarda kabul ettiği kotayı kademeli olarak artırmıştır. 1988 yılında %25 olarak belirlediği kotayı, 1994 yılında %33'e yükseltmiş ve son olarak en az %40 kota için tüzük değişikliği gerçekleştirmiştir (European Commission, 2012).

Almanya'da kamu kuruluşu yöneticileri kadınların istihdamda yetersiz temsil edildikleri her düzeyde temsillerini artırmak için “Kadınlar İçin Eşitlik Planları” hayata geçirmek zorundadırlar. Planlarda sayısal hedefler ve zaman sınırlarının yanı sıra eğitim ve iş aile yaşam dengesini sağlayıcı uygulamalar da yer almaktadır.

Bunun ötesinde, planlar eşit yeteneklere sahip kişilerden yetersiz temsil edilen cinsten birini işe almak ya da terfi ettirmek gibi bir yükümlülük de içermektedir (European Commission, 2012).

Avusturya'da, 2004 yılında yürürlüğe giren Yeni Eşit Muamele Yasası ile AB Direktiflerinde öngörülen tüm temel ilkeler Avusturya iç hukukuna yansıtılmıştır. Yasada, kadın erkek eşitsizliğini ortadan kaldırmak ve eşitliği sağlamak için alınacak özel önlemlerin ayrımcılık olarak kabul edilemeyeceği, ayrımcılığa ilişkin ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu belirtilerek, söz konusu yasanın ihlalinin yasal sonuçlarına ve cezai yaptırımlarına yer verilmiştir (Sarier, 2010).

Federal Eşit Muamele Yasası ile eşitlik planı tedbirlerine uygun olarak, tüm alanlarda ve tüm seviyelerde kadın çalışan oranı %40 olana kadar, iş başvurularında ve terfilerde erkek başvuranlarla aynı niteliklere sahip kadın başvuranların istihdam edilmesi/terfi ettirilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca, kadın çalışanlara yönetici pozisyonları için gerekli nitelikleri sağlayan eğitim programlarına ayrıcalıklı olarak erişimlerinin sağlanması gerekmektedir (Sarier, 2010). Ayrıca, yapılan bir düzenleme ile 2009 yılında, kamu kuruluşlarında %45 temsil eşiği uygulamaya konulmuştur (European Commission, 2012).

1981 yılından beri İsviçre anayasasında cinsiyet eşitliğine ilişkin madde bulunmaktadır. Bu düzenleme aile, eğitim, iş yaşamında eşitliği vurgulamaktadır (Ciponte-Grosso, 1991). İsviçre'de gerek parlamentoda gerekse parti bürolarında kadınların sayılarının az olması, partileri bazı özel önlemler almaya itmiştir. İsviçre'de sol parti POCH, kadınlar lehine %60'lık bir kotaya sahip olan ilk partidir. Sosyalistler %30'luk oranla POCH partisinin izinden gitmişlerdir. (Ciponte-Grosso, 1991). İsviçreli, kotayla yetinmeyip kadın erkek eşitsizliğini ortadan kaldırmak için Ulusal Bürolar oluşturmuştur. Bu büroların görevi, aynı türdeki büroların kurulması için federal ve ulusal komisyonlara yardım etmek, bilgi toplamak ve yayınlamaktır. Ulusal bürolar, kantonal bürolar tarafından öngörülüp, yansıtılmışlardır. Söz konusu bürolarla birlikte federe devletlerde aynı amaçlı Eşitlik Büroları açılmıştır. Tüm bu bürolar, eşitlik ilkesinin tüm idari kararlarda, otoritelerin

her türlü eylemlerinde ve yasalarda uygulanmasına çalışmaktadırlar. Kadınların statülerinin yükseltilmesi ve erkeklerle eşit konuma gelebilmeleri için önlem ve öneri geliştirmekte, hazırlanan programları somutlaştırmak için çalışmakta, raporlar hazırlamakta ve bilgi toplayıp dağıtmaktadırlar (Ciponte-Grosso, 1991). İsviçre’de ulusal yönetimde çalışanlar dört ulusal dil olması nedeniyle bir dil kotası ile işe alınmaktadırlar. Ulusal yönetim bir kotaya bağlı olarak oluşmaktadır. Bu kota modeli ile İsviçre 32 yıllık bir süreçte kadın profesör ve asistan sayısını %40 oranında arttırmayı hedeflemektedir. Program sekiz döneme ayrılmıştır ve her dönem dört yıldan oluşmaktadır. Batı Almanya’da “Kaskat Modeli” ile tamamlanmış olan bu kota modelinde kadının seçilmediği her durumda, kadına bir alt düzeyde yer verilmekte böylece gelecek dönemlerde profesörlük mevkileri boşaldığında, bu yeri dolduracak kişinin kadın olması sağlanmaktadır (Ciponte-Grosso, 1991).

İtalya, halka açık özel şirketlerin ve kamu şirketlerinin yönetim ve denetim kurulları için 1/3 kota uygulaması içeren yasayı yürürlüğe koymuştur. Yasaya uyulmaması durumunda iki kez uyarıldıktan sonra para cezası ve kurulun feshedilmesi yaptırımları uygulanmaktadır (European Commission, 2012). Ayrıca, girişimcilik alanında kadınlara banka kredileri ve kamu fonlarına erişimde tercihli muamele uygulanmaktadır. %60’ını kadınların oluşturduğu kooperatif ve ortaklıklar, kadınların en az 2/3’üne sahip olduğu ve yönetim kurulunda en az 2/3 oranında temsil edildiği şirketler, bireysel kadın teşebbüsleri ve bunların birlikleri, girişimcilik faaliyetlerini teşvik için verilen eğitimlerde ve yönetim teknikleri ile ilgili profesyonel destek ve tavsiyeler için kadınlara %70 oranında kota ayıran teşebbüsler bu uygulamadan yararlanmaktadırlar (European Commission, 2012). Bununla birlikte, kamu kurumları bütçe sınırları dahilinde 3 yıllık olumlu eylem planları hazırlamak zorundadırlar. Bu planlar iş ve düzeyler açısından cinsiyetler arasında daha iyi bir denge sağlamaya yönelik eylemler içermektedir. Ayrıca bu amaçla, eğer bir işe giriş veya terfi için aynı yeterlilikte kadın ve erkek aday başvuru yapmış ve sonuç olarak erkek seçilmişse kamu yönetimi makul bir açıklama yapmak zorundadır. Buna ilaveten, kamuya giriş için oluşturulacak sınav komisyonlarının en az 1/3’ü kadınlardan oluşmalıdır (European Commission, 2012).

Latin Amerika demokrasilerinde dikkat çekici bir biçimde kadınların siyasal mekanizmalarda temsillerini artırmayı amaçlayan kota yasalarının yapılması yönündeki eğilim ivme kazanmıştır. Latin Amerika’da kota kuralları ulusal yasalarda yer almaktadır. Bu yasalar siyasal partileri, adaylar listesinin geçerli kabul edilebilmesi için minimum sayıda kadın adayı göstermeye zorlamaktadır (HTUN, 1998’den aktaran; Sitembölükbaşı, 2007: 20).

Latin Amerika bölgesi dışında kadınlara kota uygulamasının hızlı yayıldığı bölgelerden biri de Afrika’dır. Burkina Faso ve Uganda gibi bazı ülkelerin anayasalarında kadınlar için ulusal parlamentolarda sandalyeler tahsis eden kurallar vardır. Sudan’da ulusal yasalara kadınlar için kota ile ilgili kurallar konulmuştur. Güney Afrika’da Ulusal Kongre kota uygulamasını benimsemiştir. Mozambik’te ise partiler belirli oranda kadınların ilgili siyasal görevlere aday olmalarını sağlayacak parti içi kurallar benimsemişlerdir (Sitembölükbaşı, 2007: 21-23).

Hindistan’da ise 3000 yıllık katı hiyerarşik kast sisteminin gücünü azaltmak ve bu sistem içindeki dezavantajlı grupların sosyo-ekonomik statülerini düzeltebilmek için; devlet olumlu ayrımcılık planlarını zorunlu kılmakta ve denetlemektedir (Akdöl, 2009).

Hindistan Anayasası, kamu sektöründe ve eğitimde “toplumun geri kalmış sınıfları” lehine kota sistemi uygulanmasına izin vermektedir. Bahsedilen düzenleme; “Bu maddedeki düzenleme, kimi atama ve kadroların devletin gözünde kamu hizmetlerinde yeterince temsil edilmediği düşünülen geri kalmış sınıfların kullanımına ayrılmasını engelleyecek bir şekilde yorumlanamaz” şeklindedir (Akbaş ve Şen, 2013: 175).

Dünya genelinde pek çok ülkede çeşitli alanlarda geçici özel önlem uygulamalarına rastlamak mümkündür. Ülke örnekleri incelendiğinde genel olarak, siyasal hayata katılım ve çalışma yaşamına ilişkin kota uygulamalarının ön plana çıktığı görülmektedir. Önlemlerin bazıları doğrudan yasal zorunluluktan kaynaklanmakta bazıları ise gönüllü uygulamalara dayanmaktadır. Önlemlerin yasal

zorunluluktan kaynaklanması ve hayata geçirilmemesi durumunda bir yaptırım öngörülmesi etkin bir şekilde uygulanmasına katkı sağlamaktadır.

2.3 Türkiye'deki Ulusal Düzenlemeler

Uluslararası belgelere taraf olan ülkeler genellikle kendi iç hukuklarında da buna paralel düzenlemeler gerçekleştirmişlerdir. Türkiye de uluslararası belgeleri kendi iç hukukuna uyarlamak amacıyla çeşitli yasal düzenlemeleri uygulamaya koymuştur. Türkiye'de geçici özel önlemlere ilişkin özel bir yasa bulunmamaktadır. Tüm toplumsal süreçlerde kadın ve erkek eşitliğine ilişkin hükümler, anayasa, yasa ve yönetmeliklerle düzenlenmiştir.

2.3.1 Anayasa

Türk Anayasa Hukuku doktrininde şekli ve maddi anlamda iki tür eşitlikten bahsedilmektedir. Şekli eşitlik kavramı kendine has özellikler gösteren insan gruplarına farklı bir biçimde muamele etme fikrini dışlarken, maddi anlamda eşitlik ise bu tür bir uygulamaya izin verir niteliktedir. Özbudun (2010), Anayasa Mahkemesi'nin maddi anlamda eşitlik ilkesini benimsediğini ileri sürerken, Gözler (2011) ise, Anayasasının şekli eşitliği öngördüğünü savunmaktadır. Bu durum karşısında geçici özel önlemlerin hukuksal temellerinin sağlam olması için, bu doğrultuda anayasada bunu ifade eden bir düzenlemenin yer alması en makul çözüm gibi görünmektedir. Türkiye'de de bu yöntem benimsenmiştir (Akbaş ve Şen, 2013: 175).

1982 Anayasası'nın "Kanun Önünde Eşitlik" başlıklı 10. maddesinin birinci fıkrasında yer alan "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" hükmü ile cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Anayasa'nın 10. maddesinde 2004 yılında 5170 sayılı yasayla yapılan değişiklikle: "Kadınlar ve

erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür”²⁶ fıkrası eklenerek devlet eşitliğin yaşama geçmesinden sorumlu kılınmıştır. Bu şekilde, anayasanın kapsamı kanun önünde eşitlik ilkesinin yanı sıra, fiili eşitliğin sağlanmasını da güvence altına alacak şekilde genişletilmiştir. Ancak, anayasada fiili eşitliğin nasıl sağlanabileceğine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir.

2004 yılında gerçekleştirilen bu düzenleme, oldukça temkinli ve çekingen bir dille yazılmıştır. Düzenleme ile kadınların sosyo-ekonomik durumlarının iyileştirilmesi yönünde önemli bir anlayış dönüşümünün gerçekleştiği ileri sürülse de, düzenlemenin muğlak dili, geçici özel önlem uygulamalarının 1982 Anayasasına “budanarak girdiği” şeklindeki eleştirilerin hedefi olmuştur. Öte yandan adı geçen anayasa değişikliğinin gerekçesi düzenlemenin sahip olduğu belirsizliği bir ölçüde giderir niteliktedir. Gerekçede Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın ilgili maddesine atıfta bulunularak, “yeterli ölçüde temsil edilmeyen cinsiyetin lehine belirli avantajlar sağlayan önlemlerin sürdürülmesinin veya kabul edilmesinin eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı” belirtilmiştir (Akbaş ve Şen, 2013: 176).

Ayrıca, 2004 yılında 5170 sayılı yasayla yapılan değişiklikle Anayasanın 90. maddesine “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır”²⁷ hükmü eklenmiştir. Bu çerçevede, CEDAW ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir.

Geçici özel önlemler alınabilmesine olanak sağlayan düzenleme 2010 Anayasa değişikliğiyle güçlendirilmiş ve kapsamı genişletilmiştir. Yapılan düzenlemeyle Anayasanın 10. maddesinin ikinci fıkrasına “bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” cümlesi eklenmiştir. Aynı maddeye “çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri

²⁶ http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf

²⁷ http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf

ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz”²⁸ şeklinde bir fıkranın eklenmesi suretiyle de geçici özel önlem uygulamalarının kapsamı genişletilmiştir.

2.3.2 Diğer Yasal Mevzuat

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğine ilişkin önemli düzenlemeler getirilmiştir. Kanunun 5. maddesine göre;

“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, 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 yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”²⁹

Ayrıca, Kanun’un 24. maddesine göre; işçinin işverenin cinsel tacizine uğraması veya diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmaması durumunda işçi iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini

²⁸ http://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf

²⁹ <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4857&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=78>

beklemeksizin feshedebilecektir.

2007 yılında 5615 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile Gelir Vergisi Kanunu’nun 9. maddesinin 6. Bendi “Evlerde kullanılan dikiş, nakış, mutfak robotu, ütü ve benzeri makine ve aletler hariç olmak üzere, muharrrik kuvvet kullanmamak ve dışarıdan işçi almamak şartıyla; oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamûlleri, kırpıntı deriden üretilen mamûller, örgü, dantel, her nevi nakış işleri ve turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, pul, payet, boncuk işleme, tığ örgü işleri, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri işyeri açmaksızın satanlar. Bu ürünlerin, pazar takibi suretiyle satılması ile ticarî, ziraî veya meslekî faaliyetleri dolayısıyla gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olanların düzenledikleri hariç olmak üzere; düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması muafliktan faydalanmaya engel değildir” şeklinde değiştirilmiştir.³⁰ Yapılan değişiklikle; hane içinde kadınların ürettikleri ürünleri düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satması sonucu elde ettikleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur.

26 Mayıs 2008 tarih ve 26887 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un 20. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici 7. madde eklenmiştir. Buna göre;

“18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan; bu maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aylık dönemde prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması şartıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içinde işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; 506 sayılı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan

³⁰ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pdf>

ve 78 inci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin;

Birinci yıl için yüzde yüzü,

İkinci yıl için yüzde sekseni,

Üçüncü yıl için yüzde altmışı,

Dördüncü yıl için yüzde kırkı,

Beşinci yıl için yüzde yirmisi,

İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.”³¹

Ülkemizde kadın istihdamının erkeklerin oldukça gerisinde kaldığı bilinen bir gerçektir. Buradan hareketle, erkeklerden farklı olarak yaş şartına bağlı olmaksızın kadınları kapsayan düzenleme ile kadın istihdamının artırılması hedeflenmiştir.

24 Mart 2009 tarih ve 27179 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu” ile TBMM’de “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” kurulmuştur. Kanun’un 2. maddesinde Komisyon üyeliğinde kadınlara öncelik tanınacağı belirtilmiştir. Buna göre; “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu üyeleri belirlenirken kadın milletvekilleri ile insan hakları konusunda uzman milletvekillerine öncelik tanınır”³²

25 Mayıs 2010 tarih ve 27591 sayılı Resmi Gazete’de “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Genelge’de; kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanmasının şart

³¹ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm>

³² http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/komisyon_kanunu.htm

olduğu belirtildikten sonra bu amaçla alınacak tedbirler sayılmıştır.³³

Genelge'nin 1. maddesinde, kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere bir "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulması öngörülmüştür. 2. maddede; "Öncelikle kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacaktır, ayrıca bir birime "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği"ne ilişkin görev verilecektir" denilmiştir. Genelgenin 4. maddesinde; kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimlerin hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekleri, 5. maddesinde; kamu kurumlarınca mevzuat taslakları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak taslakların ekinde sunulacağı, 6. maddesinde; kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve ünvanda yükselme, üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacağı, kadın erkek fırsat eşitliği ilkesinin gözetileceği belirtilmiştir.

Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarının, hizmet içi eğitim programlarında "kadın-erkek fırsat eşitliği" konusuna yer verilmesi, çalışma yaşamına ilişkin istatistiklerin cinsiyet temelinde toplanması, kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesinin sağlanması ve bunun denetlenmesi Genelgede yer alan hususlardandır.

Kadının istihdamının artırılması amacıyla kadınlar lehine özel önlem içeren bir diğer düzenleme de 6111 sayılı kanundur. 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"

³³ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm>

25.02.2011 tarihinde 27857 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile 4447 sayılı Kanun'a eklenen Geçici 10. maddeye göre; "31.12.2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, ...5510 sayılı Kanununun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Bu maddede belirtilen destek unsuru;

a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

1- Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırksekiz ay süreyle,

2- Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuzaltı ay süreyle, uygulanır."³⁴

Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 11 Şubat 2012 tarihli ve 28201 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ'e göre; yönetim kurulu üyelerinden en az birinin kadın olması gerekmektedir.³⁵ Söz konusu ilke emredici nitelikte değil, "uygula uygulamıyorsan açıkla" prensibi gereğince tavsiye niteliğindedir. Bu nedenle yönetim kurulunda kadın üyenin yer almadığının kurumsal yönetime uyum raporu yıllık faaliyet raporunda belirtilmesi gerekmektedir (Aksoy, 2013: 57-58).

Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından 30 Temmuz 2013 tarihli ve 28723 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kooperatifçilik Proje Destek Yönetmeliği'nin 10. maddesinin ikinci fıkrasına göre, "Kooperatiflerin desteklenmesine karar verilen mal ve hizmet alımlarında hibeye esas proje tutarlarının kalkınmada öncelikli yörelerde %75'i, diğer bölgelerde %50'si ve kalkınmada öncelikli yöre şartı aranmaksızın ortaklarının en az %90'ını kadınların oluşturduğu kooperatiflerde ise

³⁴ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110225M1-1.htm>

³⁵ <http://www.spk.gov.tr/apps/teblig/displayteblig.aspx?id=437&ct=f&action=displayfile>

%75'i Bakanlıkça hibe olarak karşılanabilir. Hibeye esas proje tutarının kalan kısmı proje yürütücüsü kooperatifçe karşılanır.”³⁶ Bu şekilde kalkınmada öncelikli yörelerde bulunmayan ve ortaklarının çoğunluğunu kadınların oluşturduğu kooperatiflerin proje desteklerinden yararlanması konusunda özel avantaj sağlanmaktadır.

CEDAW hükümlerine göre Türkiye, fiili olarak kadın erkek eşitliğini sağlamak ve bu yönde hukuki düzenlemeleri gerçekleştirmekle yükümlü olduğundan, buna paralel şekilde ülkemizde başta anayasa olmak üzere yasa, yönetmelik, tebliğ gibi diğer hukuki düzenlemelerde toplumsal yaşamda kadınların fiili eşitliğini temin etmek amacıyla geçici özel önlemlere yer verildiği görülmektedir.

Mevzuat düzenlemelerinin yanı sıra Türkiye'deki kadın erkek eşitliği ile ilgili olarak kurumsallaşma sürecine değinmek yerinde olacaktır.

1970'li yıllarda tüm Dünya'da yükselen kadın hareketinin etkisi ile birlikte kadın erkek eşitliğine ilişkin çalışmalar ivme kazanmış, kurumsallaşma süreci de buna paralel olarak gerçekleşmiştir. Ülkemizde ise, hem dünyadaki gelişmelerin hem de taraf olunan CEDAW'ın etkisiyle kurumsallaşma süreci 1987 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü bünyesinde Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu'nun kurulması ile başlamıştır.

Kurumsallaşma sürecini etkileyen bir başka önemli etken ise, 1985 yılında Nairobi'de düzenlenen Dünya Kadın Konferansı neticesinde yayınlanan “Kadının İlerlemesi için İleriye Dönük Stratejiler”in 57. maddesinde yer alan “Kadının statüsünün izlenmesi ve yükseltilmesi için, hükümet düzeyinde uygun mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir. Bu mekanizmaların etkili olabilmesi için hükümetin en üst düzeyinde yapılandırılmaları, kadına ilişkin tüm hükümet

³⁶ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130730-3.htm>

politikalarına etki edebilmek için yeterli kaynaklara, taahhütlere ve otoriteye sahip olmaları gerekmektedir” hükmüdür.

Söz konusu hükümde yer alan taleplere uygun şekilde 20.04.1990 tarih ve 442 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı, Başbakanlığa bağlı bir kurum olarak kurulmuştur. Bundan yaklaşık altı ay gibi kısa bir süre sonra 25.10.1990 tarih ve 3670 sayılı Kanunla Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) adı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlanan Kurum, bundan yaklaşık 9 ay sonra 24 Haziran 1991 tarihinde yeniden Başbakanlığa bağlanarak Devlet Bakanının sorumluluğuna verilmiştir. Yaklaşık iki buçuk yıl bu şekilde faaliyet gösterdikten sonra, 13.10.1993 tarih ve 514 sayılı KHK ile kurulan Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı'nın ana hizmet birimlerinden biri olarak yeniden yapılandırılmıştır. Ancak bu yapılandırmaya dayanak olan Yetki Kanunu 06.10.1993 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Bu iptalden sonra, 02.06.1994 tarihinde 536 sayılı KHK ile Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı yeniden kurulmuşsa da bu yapılandırmaya dayanak olan Yetki Kanunu da Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Beş yıl süre ile bu şekilde hizmet veren KSSGM'nin Teşkilat Yasa Tasarısı 05.07.1999 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Başkanlığına sunulmuştur. Tasarı 03.11.2002 Genel Seçimlerinden sonra kadük olmuştur. Daha sonra KSSGM 27.11.2002 tarihinde 24949 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlanmıştır. Genel Müdürlük 29.03.2003 tarihinde 25063 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi ile yeniden Başbakanlığa bağlanmıştır. Uzun bir süre Teşkilat Kanunu'ndan yoksun bir şekilde hizmet veren Kurum nihayetinde 06.11.2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 5251 sayılı “Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun” ile yeniden yapılandırılmıştır. Son olarak, 08.06.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 633 sayılı “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ve 02.11.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 662 sayılı “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik

Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının ana hizmet birimlerinden biri olarak yeniden yapılandırılmıştır. Genel Müdürlük söz konusu tarihten bu yana Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) adı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı çatısı altında faaliyetlerini sürdürmektedir.³⁷ 633 sayılı KHK ile Genel Müdürlüğe; kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek, kadının insan haklarını korumak ve geliştirmek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak üzere; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini koordine etmek, kadınlara yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak, sağlık, eğitim, kültür, çalışma ve sosyal güvenlik başta olmak üzere bütün alanlarda kadınların ilerlemesini sağlayıcı ve karar alma mekanizmalarına katılımını artırıcı çalışmalarda bulunmak gibi görevler verilmiştir.³⁸ Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün doğrudan kadınlara yönelik geçici özel önlem almak ve uygulamak gibi bir yetkisi bulunmamakla birlikte buna yönelik politika ve strateji belirlemek ve bunları koordine etmek görevleri kapsamındadır.

Kurumsallaşma anlamında gerçekleştirilen önemli adımlardan biri de 24.03.2009 tarihinde 27179 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5840 sayılı “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu”nun kabul edilmesi ile TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, daimi komisyon olarak kurulmasıdır. Kanunun genel gerekçesinde Komisyonun kurulma nedeni; “kadınların insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, erkeklerle birlikte eşit hak ve fırsatlara kavuşabilmeleri ve yasal eşitliğin yaşama geçmesini temin etmek” olarak ifade edilmiştir.³⁹ Komisyonun görevi söz konusu Kanun’un 3-a maddesinde; “Kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, Başkanlığın talebi üzerine ya da istenildiğinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan kanun tasarı ve teklifleri ile kanun hükmünde kararnamelerin kadın erkek eşitliği konusunda T.C. Anayasasına, uluslararası gelişmelere ve yükümlülöklere uygunluğunu inceleyerek

³⁷ <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19067/Tarihce>

³⁸ <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-1.pdf>

³⁹ <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/2/2-0667.pdf>

ihtisas komisyonlarına görüş sunmak” olarak belirtilmiştir.

2.4 Ulusal Düzeyde Gerçekleştirilen Örnek Uygulamalar

TBMM’de grubu bulunan siyasal partilerden biri olan Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)’nin tüzüğünde %33 cinsiyet kotası yer almaktadır. Daha önce %25 olan kota 2012 yılında gerçekleştirilen değişiklikle %33’e yükseltilmiştir. Parti Tüzüğü’nün “Cinsiyet Kotası” başlıklı 61/a maddesinde; “Partinin katıldığı milletvekili genel seçimlerinde merkez yoklaması yoluyla belirlenecek adayların saptanmasında, Parti Meclisi seçiminde, il, ilçe, belde yönetim organlarının seçiminde, il genel meclisi ve belediye meclisi üyelikleri için adayların saptanmasında, kongre ve kurultay delegesi seçimlerinde en az yüzde otuz üç (33) cinsiyet kotası uygulanır”⁴⁰ hükmü yer almaktadır.

Cinsiyet kotası uygulayan bir diğer parti ise Barış ve Demokrasi Partisi (BDP)’dir. Parti tüzüğü’nün 4/f maddesine göre; “Partinin her türlü organ seçimi ile genel ve yerel seçimleri aday belirlemelerinde %40 cinsiyet kotası uygulanır. Cinsiyet kotasında her iki cins esas alınır.” Parti tüzüğü’nün 4/g maddesinde ise, “Partinin organ ve kurulları dahil olmak üzere kadınlara parti yaşamının her alan ve düzeyinde pozitif ayrımcılık uygulanır. Eşit oy alan adaylardan biri kadın ise kadın aday seçilmiş sayılır. Pozitif ayrımcılık, herhangi bir organ ya da kişinin inisiyatifine bırakılamaz”⁴¹ denilmektedir. Ayrıca, BDP’de eşbaşkanlık sistemi uygulanmaktadır. Bu sistemde, bir erkek ve bir kadın başkanlığı birlikte yürütmektedir. Parti Tüzüğü’nün 3/f maddesinde, partinin kadın erkek eşitliğini en üst düzeyde sağlamak üzere “eşbaşkanlık” sistemini savunduğu ve bunun kurumsallaşması için mücadele yürüteceği belirtilmektedir.

Kadınların siyasal yaşama katılımını teşvik etmek amacıyla özel önlem olarak bazı siyasal partiler kadın adaylardan hiç adaylık ücreti almamakta ya da

⁴⁰ <http://www.yargitaycb.gov.tr/Partiler/kimlik/chp.pdf>

⁴¹ <http://www.bdp.org.tr/devam/16-bdp-tuzuk.aspx>

erkeklere göre daha düşük oranda ücret almaktadırlar. Örneğin 2014 yerel seçimleri için, BDP kadınlardan hiç başvuru ücreti almazken Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) kadınlardan yarı oranında başvuru ücreti almaktadır.⁴²

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nün yoksul vatandaşlara yönelik uygulamalarından bazıları çerçevesinde kadınlara farklı fırsatlar tanınmaktadır. Bu uygulamalardan biri, “Gelir Getirici Proje Destekleri”dir. Gelir getirici proje destekleri ile sosyo-ekonomik yoksunluk içinde bulunan kişilerin toplumsal ihtiyaçlarının karşılanarak topluma entegre olmaları ve ekonomide aktif üretken duruma geçerek, sürdürülebilir gelire ulaşmaları hedeflenmektedir. Destekler; kentsel alanda iş kurmaya yönelik, kırsal alanda yöre şartlarına uygun, sürdürülebilir faaliyetlere yönelik olarak verilmektedir. Gelir Getirici Proje desteklerinde kırsal ve kentsel konularda kişi başına en fazla 15.000 TL destek sağlanırken, gelir getirici projelerde geri dönüşler ilk iki yıl ödemesiz, sonraki altı yıl altı eşit taksit şeklinde sekiz yıl faizsiz olarak uygulanmaktadır. Bu projelerde ayrıca kadınlara yönelik geçici özel önlem uygulanmaktadır. Bu kapsamda, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu kararı ile uygun görülen “tüm projeler için bir yıl içerisinde her bir vakıf için toplam 12 aylık periyodik pay tutarı kadar kaynak tahsis edilmesine” yönelik uygulama kapsamında; Vakfın proje kotası dolduğu takdirde kadınlar tarafından yürütülecek olan üretime yönelik gelir getirici projeler için proje kotası %30 artırılmıştır. Bu çerçevede, kabul edilen ve kadınlar tarafından uygulanan projeler için geri ödeme planında yer alan taksitlerinin düzenli ödenmesi halinde ise son taksit hibe edilmektedir.⁴³

Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından hayata geçirilen başka bir uygulama ise “Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardım Programı”dır. Bu programın uygulanmasının nedeni; kadınların yoksulluk riskiyle daha fazla karşı karşıya olmalarıdır. Toplumlarda farklı gruplar yoksulluktan farklı derecelerde etkilenmektedir. Kadınların yoksullukla karşılaşma riskinin göreceli olarak diğer

⁴²<http://www.bianet.org/bianet/siyaset/152921-erkeklerin-secimi-belediye-adaylarinin-yuzde-6-si-kadin>

⁴³<http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/24467/Proje-Desteklerinde-Kadin-Vatandaslarimiza-Pozitif-Ayrimcilik>

gruplardan daha yüksek olduğu bilinmektedir. Özellikle eşi vefat etmiş kadınların hem tek başlarına çocuklarına bakmak hem de çalışmak zorunda olması gibi sorunlar yoksulluk riskini arttıran önemli nedenlerdendir. Bu durumlarla karşılaşan kadınlar yoksulluğun en ciddi boyutu olan mutlak yoksulluk sınırında yaşamak zorunda kalmaktadır.⁴⁴ Eşi vefat etmiş ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olmayan, muhtaçlığı ilgili Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Mütevelli Heyeti Kararıyla onaylanan kadınlara muhtaçlıkları devam ettiği sürece iki aylık dönemlerde 500 TL şeklinde düzenli nakdi ödeme yapılmaktadır.⁴⁵

Girişimciliğin desteklenmesi, yaygınlaştırılması ve başarılı işletmelerin kurulmasını sağlamak amacıyla Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından uygulanan Girişimci Destek Programı çerçevesinde girişimcilere verilen destekler, girişimcinin kadın olması durumunda %10 fazla uygulanmaktadır.⁴⁶ Bu özel önlemlerle kadın girişimciliğinin artırılması amaçlanmaktadır.

Kırsal alanda da, kadınlara yönelik bazı geçici özel önlemler uygulanmaktadır. Ülkemizde Kırsal kalkınmaya yönelik desteklemeler Avrupa Birliği'nin aday ülkelere yönelik Katılım Öncesi Mali Destek Aracı IPA'nın beşinci bileşeni olan IPARD kapsamında verilmektedir. Bu desteklemeler çeşitli tedbirler vasıtasıyla hayata geçirilmektedir. Bu kapsamda, Kırsal Ekonominin Çeşitlendirilmesi ve Geliştirilmesi, Yerel Ürünler ve Mikro İşletmelerin Geliştirilmesi, Kültür Balıkçılığının Çeşitlendirilmesi, Kanatlı Eti Üreten Tarımsal İşletmeler, Meyve ve Sebzelerin İşlenmesi ve Pazarlanması, Su Ürünlerinin İşlenmesi ve Pazarlanması, Kırsal Turizm tedbirlerinde, başvuru sahibinin kadın olması halinde "Proje Seçimine Esas Sıralama Kriterleri" çerçevesinde ek puanlar

44<http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/11837/Esi-Vefat-Etmis-Kadinlar-icin-Bir-Nakit-Sosyal-Yardim-Programi-Gelistirilmesine-Yonelik-Arastirma-Projesi>

45<http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/26588/Esi-Vefat-Etmis-Kadinlara-Yonelik-Yardim-Programi>

46 <http://kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8&refContent=69>

verilerek kadın girişimcilerin özendirilmesi amaçlanmaktadır.⁴⁷

Ayrıca; Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından yürütülen “Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Programı” kapsamında ekonomik yatırım projelerinin %50 hibeli kısmında, proje sahibinin kadın çiftçi olması durumunda proje ön değerlendirme kriterlerine göre puanlama cetvelinde +2 puan verilmekte, eğer bu kadın çiftçi tarımsal amaçlı kooperatif veya birlik üyesi ise +4 puan daha verilmektedir. Proje kapsamında makine-ekipman alımlarında çiftçilik yapan kadın girişimciler müracaat ettikleri takdirde 35 çeşit makineden %50 hibe alabilmektedirler.⁴⁸

⁴⁷<http://www.tkd.gov.tr/BasvuruFiles/BrosurBilgiKartlari/BilgiKartlari/SiralamaBilgiKartlari.pdf>.

⁴⁸http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/2012/uep_2011.pdf

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. GEÇİCİ ÖZEL ÖNLEM OLARAK TÜRKİYE’DE ŞARTLI EĞİTİM YARDIMLARI (ŞEY)

Bu bölümde, öncelikle eğitim ve eğitimde fırsat eşitliği kavramları açıklanmakta ardından eğitim düzeyine göre cinsiyet bazında çeşitli istatistiklere yer verilmektedir. Devamında, kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılması amacıyla uygulanan özel önlemlerden biri olan ŞEY’in teorik arka planı ve uygulama süreci hakkında bilgi verilmekte ve uygulamanın ülkemizdeki etkinliği irdelenmektedir.

3.1 Eğitim Kavramı ve Eğitimde Fırsat Eşitliği

Eğitim, genel olarak “bireylerin davranışlarında kendi yaşantıları yoluyla kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci” olarak tanımlanmaktadır (Ertürk, 1972). Eğitim birey için hayati bir öneme sahiptir. Bireyin içinde yaşadığı topluma ve çevreye uyum sağlaması, yaşamını sürdürebilmesi eğitim ile mümkündür. Psikososyal bir varlık olan insan yaşamı boyunca eğitime ihtiyaç duymaktadır (Bilhan, 1995). Eğitim kişinin özgürleşmesine de yardım etmektedir (Altunya, 1995). Diğer bir deyişle eğitim, kişinin kendini ve çevresini anlamasına, yapabileceklerinin farkına varmasına, hedeflerine ulaşabilmesine, bilinçli tercihler yapabilmesine katkı sağlamaktadır.

Eğitim, kişide mevcut yeteneklerin en son noktaya kadar geliştirilmesini, kişinin hayattan en iyi şekilde yararlanmasını, kişinin kendisinin ve başkalarının hak ve hürriyetlerine saygılı olmasını, geçmiş ve geleceğin değerlerini bağlayarak daha ileri bir gelişmeyi sağlar (Tunç, 1969). Eğitim, insan özelliklerinin gelişimi için olduğu kadar, kendini tanıyıp, doğayı ve evreni algılaması için de gereklidir. Tecrübe yolu ile öğrenmedeki mekân ve zaman sınırlılığını aşmak, duyularla

algılananlar dışındaki bilgilere de sahip olmak ancak eğitim yoluyla mümkün olabilmektedir. Yeni düşünceler de eğitimin aydınlattığı zihinlerde üretilebilmektedir (Serter, 1997).

Eğitim, toplumsal değişim ve dönüşümü gerçekleştirme gücüne sahip en önemli sosyal kurumların başında gelmektedir. Varış'a (1991) göre eğitim; "Bireylere bilgi ve beceri kazandırmanın ötesinde, toplumun yaşamasını ve kalkınmasını devam ettirebilecek ölçüde değerler üretmek, mevcut değerlerin dağılmasını önlemek, yeni ve eski değerleri bağdaştırmak sorumluluğunu taşır."

Eğitim, bireysel ve toplumsal anlamda son derece önemli olup; bireyin ve toplumun hem bugünkü yaşamını, hem de gelecekteki gelişimini etkilemektedir. Eğitim, kişilerin gelecekteki yaşamlarını doğrudan etkilemesi ve sosyal yapının oluşmasındaki katkısı nedeniyle, toplumların gelişmesinde en önemli süreçtir (Türk, 1999). Toplumda adalet ve eşitliğin sağlanması, demokratik değerlerin yerleştirilmesi, kişilerin yeteneklerinin geliştirilerek daha başarılı ve mutlu olmalarının sağlanması eğitim yoluyla mümkündür. İnsanlar sevgi, saygı, adalet, hoşgörü gibi değerleri de eğitim yoluyla kazandıklarından eğitim, dünya barışının sağlanmasına da hizmet etmektedir.

Eğitim ve kültür arasında yakın bir ilişki vardır. Toplumsallaşmak ve kültürlenmek, eğitimin sağladığı olmazsa olmaz insan özellikleri olarak insan uygarlığını sürekli kılmaktadır (Akdağ, 1999: 15). Eğitim, kültürel değerlerin araştırılması, korunması, geliştirilmesi ve gelecek kuşaklara aktarılması gibi önemli işlevlere sahiptir.

Her ülkede eğitim sisteminden ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel alanlarda belirli işlevleri yerine getirmesi beklenir. Toplumsal yaşamda düzen ve refahın sağlanması ve bunun devam ettirilmesi, eğitimin işlevlerini yerine getirmesiyle mümkündür. "Eğitim sisteminin; kişi ve toplum hayatını değiştirmede başarılı olması, onun kendinden beklenen işlevleri sağlıklı bir şekilde gerçekleştirmesine bağlıdır" (Kaya, 1993).

Eğitim, ekonomik ve sosyal kalkınmanın en önemli unsurları arasında yer almaktadır. Bireylerin ve toplumların gelişmesinde en önemli etken ve itici güç olan eğitim, bir ülkenin gelişmişlik seviyesinin ve rekabet gücünün belirlenmesinde temel ölçütlerden birisidir.

Ülkeler, sağlıklı ve çağdaş bir eğitim aracılığı ile kalkınmanın gerektirdiği nicelik ve nitelikte insan gücünü yetiştirirler. Böylece; eğitilmiş insanlar tarafından ülke kaynakları daha etkili ve verimli bir biçimde değerlendirilir, ülke zenginleşir, insanların yaşam standartları yükselir (Akyüz, 2001). Eğitim, sağlık ve gelirle birlikte Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından ilki 1990 yılında yayınlanan İnsani Gelişme Raporlarının temel göstergeleri arasındadır. Bu temel göstergeler arasında önemli ilişkiler bulunmaktadır. Gelişmiş toplumların daha iyi eğitilmiş, daha sağlıklı ve demokratik olduğu görülmektedir (Tan, 2000).

Eğitim, aynı zamanda tüm insanların eşit olarak yararlanması gereken temel bir haktır. Eğitim hakkı, temel insan hakları olarak bilinen ve evrensel olarak kabul gören hakların ilk sıralarında yer almaktadır (Okçu, 2007). Bunun altında yatan en önemli etken eğitimin, insan kişiliğinin tüm yönleriyle gelişmesinde çok önemli bir faktör ve insanların kendilerini gerçekleştirmeleri, geliştirmeleri ve özgürleşmeleri ile doğrudan ilişkili bir süreç olmasıdır (Günaydın, 2008).

Eğitimin hak olmasının nedeni, eğitimin tüm insan haklarını algılama ve kullanma yeterliliğini sağlayan yegâne süreç olmasından kaynaklanmaktadır (Bilgen, 1994). Eğitim diğer haklara ulaşabilme ve kullanabilme kapasitesini de geliştirmektedir. Bu anlamda eğitim hakkı başka haklara sahip olma ve onlardan yararlanma haklarını da içermektedir (Özsoy, 2012: 40). Temel insan haklarından biri olarak kabul edilen eğitim, dil, din, ırk, cinsiyet, felsefi düşünce, bedensel, zihinsel vb. özellikler açısından farklılık gözetilmeden toplumun her kesimine devlet tarafından sunulması gereken bir hizmettir.

Eğitim süreci genel olarak devlet politikalarından ve toplum kültüründen etkilenmektedir. Bu durum eğitim hizmetinin sunumunda ve dağılımında bireysel ve

bölgesel farklılıklara neden olmaktadır. Bu farklılıkları ortadan kaldırarak eğitimde fırsat ve imkân eşitliği sağlamak, demokratik bir ülke için zorunludur. Eğitim hakkı herkesin eşitlik çerçevesinde yararlanması gereken temel insan haklarından bir tanesidir. Bireylerin bu haktan yararlanmasını engelleyecek siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri ortadan kaldırmak, bu haktan yararlanması için gerekli olanakları sunmak devletin görevi ve sorumluluğudur.

Birey, eğitimle yetkin bir bilinç düzeyine ulaşabilecektir. Bu da ancak devletin eğitim hizmetlerini üstlenerek tüm bireylere ulaşabildiği oranda mümkün olabilecektir. Yurttaşlık haklarının evrensel düzlemde genişlemesiyle birlikte bireysel olanaklar da artmış, bireyin eğitimi ilerletme özgürlüğü ve isteği devletin, genel eğitimi olanaklı kılacak biçimde zenginliği yeniden paylaşmak amacıyla müdahalesini gündeme getirmiştir. Bu şekilde, gelir dağılımındaki eşitsizliklerin fırsat eşitsizliği yaratarak en yetenekli öğrencilerin eğitimden mahrum kalmasını önlemek amaçlanmıştır (Turner, 2007).

Bireylere eşit eğitim şansının sağlanması denilince, kaynaklara ulaşabilme ya da onlardan yararlanma imkânının verilmesi akla gelmektedir. Devletin eğitim açısından sunduğu imkânlardan her birey eşit olarak yararlandığında, eşitlik belli bir oranda sağlanmış olacaktır. Bu sunulan imkânlardan yararlanılamaması, eğitimde eşitsizliğe yol açmaktadır. Eğitim eşitliğinin sağlanabilmesi için, bireye bunun gereği olan maddi imkânların da sunulması gerekir. Başka bir ifadeyle, bu imkânlar bireyler tarafından devletten istenebilmelidir. Aksi halde hukuksal olan eşitlik fiili eşitliğe dönüşmez (Tunç, 1969) .

Türk Milli Eğitim Sistemi'nin temel ilkeleri arasında sayılan, eğitimde fırsat eşitliği; eğitsel kaynaklara ulaşabilmeyi ve onlardan yararlanmayı ifade eder. Yani bireylerin sahip olduğu yeteneklerini hiçbir ayırma ve engele uğramadan en uygun biçimde geliştirmede eğitim hizmetlerinden eşit derecede yararlanma şansına sahip olmasıdır (Tezcan, 1994). Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması; eğitim kurumlarından yararlanmanın herkese açık olması, cinsiyet, ırk, ekonomik durum ve toplumsal sınıf koşuluna bağlı olmaması demektir. Eğitimde fırsat eşitliğini

sağlamak için, kurumsal ve eğitsel önlemler alınarak her çocuğun aynı eğitim ve öğrenim koşulları içerisinde tüm olanaklardan yararlanmasını sağlayacak, bulunduğu toplumsal sınıf, ekonomik ve kültürel ortam, kişisel farklılıklar gibi durumların yarattığı engelleri ortadan kaldıracak düzeni gerçekleştirmek gerekmektedir (Bilhan 1991).

Cinsiyet, eğitim fırsatlarından yararlanma düzeyini etkileyen toplumsal etmenlerden biridir. Ülkenin toplumsal ve ekonomik düzenine ve düzeyine göre hemen her ülkede kadın-erkek arasında bazı yasal, toplumsal, ekonomik eşitsizlikler bulunmaktadır (Adem, 2000). Az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde kadın eğitimi, erkeklere oranla daha düşük bir düzeydedir. Gelişmiş ülkelerde dahi kadınlar eğitim olanaklarından erkekler kadar yararlanamamaktadır. Bununla birlikte, toplumlar geliştikçe kadının toplumsal statüsünde bir gelişme yaşanmakta, eğitimde cinsiyete bağlı eşitsizlikler de azalmaktadır.

Anayasamızda eğitim; dil, din, ırk, cinsiyet, felsefi inanç vb. bakımdan farklılık gözetilmeden toplumun her kesimine imkân ve fırsat eşitliği çerçevesinde devlet tarafından sağlanacak hizmet ve ödev olarak tanımlanmaktadır. Anayasanın “Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi” Başlıklı 42. maddesinde; kimsenin eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamayacağı, ilköğretimin kız ve erkek tüm çocuklar için zorunlu ve parasız olduğu, devlet tarafından maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımların yapılacağı belirtilmiştir. Ayrıca, 1973 tarih ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nda da fırsat ve imkân eşitliği Türk eğitim sisteminin temel ilkeleri arasında sayılmıştır.

Ayrıca, Türkiye’nin taraf olduğu çeşitli uluslararası belgelerde de eğitimde kadın erkek eşitliği temel ilke olarak benimsenmiştir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde herkesin eğitim hakkı olduğu ve ayrımcılığa maruz kalmaksızın herkesin bu haktan yararlanabileceği belirtilmiştir. “Çocuk Haklarına Dair Sözleşme” de çocukların eğitim hakkının eşitlik temeli üzerinde gerçekleştirilmesi için taraf devletlerin gerekli olan önlemleri alacağı belirtilmiştir. CEDAW’ın

“Eğitim Hakkı” başlığını taşıyan 10. maddesine göre, Türkiye eğitim alanında kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını sağlamak ve kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek üzere gerekli her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. Buna ilaveten; Türkiye, Pekin’de Dördüncü Dünya Kadın Konferansında, 2000 yılına kadar eğitim ile ilgi olarak, zorunlu eğitimin sekiz yıla çıkartılması ve kadın okumaz yazmazlığının ortadan kaldırılması konularında taahhütte bulunmuştur.

İlk bölümde de bahsedildiği gibi eşitliği sadece yasalar önünde eşitlik olarak değerlendirmek ve yasal anlamda eşitlik tanımak anlamlı değerildir. Yasalar eşitliğin sağlanmasında birer araç olmakla birlikte eşitliğin hayata geçirilmesinde yeterli değerildir. Hukuken engel olmadığı ve fırsatların tanındığı durumlarda dahi, bireylerin fırsatlardan yararlanma açısından eşit olanaklara sahip olmaması nedeniyle eğitimden eşit lde yararlanamadıkları bilinmektedir. nemli olan yasal durum ile filli durumun uygunluğudur.

Kişiye belirli bir eğitimden yararlanma hakkının tanınması, kişinin bu haktan yararlanabilecek imkânı olduğu anlamına gelmez. Kişinin bu haktan yararlanma imkânı ya da olanağı yoksa tanınan fırsatın işlevselliği ortadan kalkacaktır. Eğitimde fırsat eşitliği tanınması ancak kişilerin sahip olduğu imkânlarla anlamlı hale gelebilir. Kullanılma olanağı olmayan fırsat eşitliği gerçek anlamda bir hak olma niteliği taşımaz.

Ekonomik, kültürel ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında, medeniyetlerin oluşmasında ve gelecek kuşaklara aktarılmasında kadın ve erkeğin her düzeyde aldığı eğitim büyük önem arz etmektedir. Kadın ve erkek bireyler alacakları kaliteli eğitim neticesinde her alanda daha aktif rol alacaklardır (TBMM, 2011). Bunun bilincine varan toplumlar eğitime ve özellikle kız çocuklarının eğitimine büyük önem vermektedirler. Ancak, yaşanan bu gelişmelere rağmen dünyanın pek çok bölgesinde kadınların eğitimi hala bir sorun teşkil etmektedir. Kadınlar eğitim olanaklarından erkeklere oranla daha az yararlanmakta, cinsiyetler arası eşitsizlikler devam etmektedir (KSGM, 2008).

Eğitimin, özellikle de kadın eğitiminin kalkınmadaki rolü oldukça önemlidir. Gelişmiş ülkeler eğitim sistemleri içinde kadın eğitimine önemli bir yer ayırırken günümüzde hala, bazı toplumlarda kendisine ikinci sınıf olarak bakılan kadınlar özellikle eğitim açısından erkeklerle eşit haklara sahip olamamaktadır. Herkes tarafından bilindiği gibi kalkınmanın itici gücü eğitimidir. Nüfusun yarısını oluşturan kadınlara her bakımdan olduğu gibi eğitim açısından da fırsat ve olanak eşitliğinin sağlanması onların nitelik ve verimliliklerini artırarak sosyal, ekonomik ve kültürel kalkınmanın hızlı bir şekilde gerçekleşebilmesini sağlayacaktır (Karaman, 1994: 401-402).

Kadınların eğitilmiş olması toplumun daha sağlıklı bir hale gelmesine de katkı sağlayacaktır. UNICEF'in 55 ülkede yaptığı bir araştırma sonucuna göre; eğitim görmüş annelerin kendi çocuklarını okula gönderme olasılıkları daha fazladır ve bu anneler ne kadar uzun süre eğitim görmüşlerse, çocuklarının eğitimden sağladıkları yararlar da o kadar artmaktadır. Eğitim almış annelerin doğumda ölme riskleri de daha azdır. Eğitim alan kadınlar kendilerini ilgilendiren konularda kendi adlarına karar alabilmekte ve ailelerini etkileyebilmektedirler. Ayrıca, eğitim kadının sosyal yaşama aktif katılımını, cinsiyet eşitsizliklerine karşı mücadele etme gücünü artırmaktadır. Kadınların eğitim düzeyini erkeklerle eşit duruma gelecek biçimde yükseltmekte başarısız ülkelerin daha yavaş büyüme, azalan gelir düzeyi ve daha düşük toplumsal refah ile karşı karşıya oldukları bilinmektedir (Dilli, 2006).

Toplumsal değişim ve dönüşümün gerçekleştirilmesi, toplumda adalet ve eşitliğin sağlanması, demokratik değerlerin yerleştirilmesi, kişilerin yeteneklerinin geliştirilerek daha yüksek bir yaşam düzeyi elde etmelerinin sağlanması eğitim yoluyla mümkündür. Eğitimden beklenen bu faydaların elde edilebilmesi için kadın ve erkek toplumun tüm bireylerinin eğitim fırsatlarından eşit olarak yararlanması gerekir. Uluslararası ve ulusal düzeydeki hukuksal düzenlemelerde cinsiyet bağlamında eşitlik temel ilke olarak benimsenmiş olmakla beraber, bu eşitliği yansıtan sonuçlardan söz etmek mümkün değildir. Dünyanın pek çok ülkesinde ve Türkiye'de kadınlar eğitim imkânlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanamamaktadırlar.

Eğitim, bireyin daha verimli ve daha üretken hale gelmesini sağlayan bir süreç olduğundan, kadınların eğitim olanaklarından daha fazla yararlanması sadece kadınların kendi gelişimine ve refahına katkı sağlamakla kalmayıp ülkenin ekonomik potansiyelini ve refahını da artıracaktır.

3.2 Türkiye’de Kadın Eğitiminde Mevcut Durum

2013 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları’na (ADNKS) göre Türkiye’nin toplam nüfusu 76.667.864 kişi olup bunun 38.473.360’ı erkek, 38.194.504’ü ise kadındır. Yani, Türkiye’nin toplam nüfusunun %49,8’ini kadınlar oluşturmaktadır.¹ Kadın ve erkek nüfusunun neredeyse eşit olduğu ülkemizde, kadınların da erkeklerle eşit oranda eğitim imkânlarından yararlanmasının beklenmesi doğaldır. Bu başlık altında, mevcut durumun beklentilere uyup uymadığı, okuryazarlık oranları da dâhil olmak üzere eğitimin her kademesinde istatistiklerle incelenmektedir.

3.2.1 Okuryazarlık

2013 yılı ADNKS sonuçlarına göre, ülkemizde yetişkin nüfus içinde (+15) 2.643.712 kişi okuma yazma bilmemekte olup, bunlar yetişkin nüfusun %4,6’sını oluşturmaktadır. Okuma yazma bilmeyenlerin 2.200.072’si kadındır. Bu okuma yazma bilmeyen nüfusun yaklaşık %83’üne karşılık gelmektedir. Okuma yazma bilmeyen kadınların büyük bir çoğunluğunu 50 ve üzeri yaş grubundaki kadınlar oluşturmaktadır. 6-24 yaş grubunda ise okuma yazma bilmeyen yaklaşık 81.000 kadın bulunmaktadır. 6 yaş ve yukarı nüfus içinde ise okuma yazma bilmeyen kadın oranı % 6,4 okuma yazma bilmeyen erkek oranı ise yaklaşık %1,3’tür.²

¹ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15974>

² <http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul?kod=2>

3.2.2 Eğitim Düzeyi

Kadın ve erkeklerin eğitim fırsatlarından yararlanma durumlarını değerlendirmek amacıyla en son bitirilen okul düzeyinin karşılaştırılması anlamlı olacaktır. Bu çerçevede, 2013 yılı ADNKS sonuçlarına göre 15 ve yukarı yaş grubunda bitirilen eğitim düzeyine ilişkin bilgiler Tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1 Bitirilen Eğitim Düzeyine Göre Nüfus Dağılımı (+15 yaş)

Bitirilen Okul Düzeyi	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	2.784.257	474.016	2.310.241
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	3.784.667	1.209.967	2.574.700
İlkokul mezunu	15.220.028	6.606.954	8.613.074
İlköğretim mezunu	11.617.159	6.587.279	5.029.880
Ortaokul veya dengi okul mezunu	2.849.999	1.736.233	1.113.766
Lise veya dengi okul mezunu	12.096.830	6.951.695	5.145.135
Yüksekokul veya fakülte mezunu	5.913.187	3.400.307	2.512.880
Yüksek lisans mezunu	416.741	245.621	171.120
Doktora mezunu	122.619	75.746	46.873
Bilinmeyen	1.716.318	883.798	832.520
Toplam	56.521.805	28.171.616	28.350.189

Kaynak: TÜİK Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı (2014)

Tablo 3.1 incelendiğinde; okuryazar olmayan, okuryazar olup herhangi bir okul bitirmeyen ve ilkokul mezunu kadınların sayısının anlamlı bir şekilde erkeklerden daha fazla olduğu, ilköğretim ve daha üst seviyelerdeki okullardan mezun olan erkeklerin sayısının ise kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Erkeklerin üst seviyedeki okullardan mezun olma oranı kadınlardan daha yüksektir ve eğitim düzeyi arttıkça erkekler ve kadınlar arasındaki fark daha da açılmaktadır. Bu

çerçeve; ortalama olarak erkeklerin kadınlardan daha uzun süre eğitim aldığını, kadınların bu açıdan dezavantajlı olduğunu, eğitim fırsatlarından her iki cinsin eşit şekilde yararlanmadığını söylemek mümkündür.

3.2.3 Okul Öncesi Eğitim

Okul öncesi eğitim; isteğe bağlı olarak zorunlu ilköğretim çağına gelmemiş, 3-5 yaş grubundaki çocukların eğitimini kapsamaktadır. 2012-2013 eğitim öğretim yılı rakamlarına göre, okul öncesi eğitimde 3-5 yaş grubunda okullaşma oranı toplamda %30,93 olup, bu oran kız çocukları için %30,41; erkek çocukları için ise %31,42'dir. 4-5 yaş grubunda ise söz konusu oranın toplamda %44,04; kız çocukları için %43,18; erkek çocukları için ise %44,86 olduğu görülmektedir. 5 yaş grubunda ise okullaşma oranı toplamda %55,35 olup, bu oran kız çocukları için %53,24; erkek çocukları için ise %57,34'tür.³

3.2.4 İlköğretim

Türkiye'de 1997-1998 eğitim öğretim yılına kadar zorunlu eğitim, beş yıl süren ilkokulları kapsamaktaydı. Bir sonraki eğitim basamağında, üç yıl süren ve zorunlu olmayan ortaokullar bulunmaktaydı. 18.08.1997 tarih ve 4306 sayılı yasa ile 1997-1998 öğretim yılından itibaren sekiz yıllık kesintisiz zorunlu eğitime geçilmiştir. Böylece, zorunlu olan ve beş yıl süren ilkokul ile üç yıl süren ve zorunlu olmayan ortaokul birleştirilerek, temel eğitim süresi sekiz yıla çıkarılmıştır. Son olarak, 30.03.2012 tarih ve 6287 sayılı "İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile, 2012-2013 eğitim öğretim yılından uygulanmaya başlamak üzere zorunlu eğitim süresi on iki yıla çıkarılmıştır. Buna göre; ilköğretim; dört yıl süreli zorunlu ilkokul ve dört yıl süreli zorunlu ortaokuldan oluşmaktadır. Gerçekleştirilen değişiklik nedeniyle, sekiz yıllık zorunlu

³ http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2012_2013.pdf

eğitim uygulandığı dönem ve 2012-2013 eğitim öğretim dönemi ilkokul ve ortaokul istatistikleri ayrı olarak incelenmek durumundadır.

Tablo 3.2 Öğretim Yılı ve Eğitim (8 Yıllık Zorunlu Eğitim) Seviyesine Göre İlköğretimde Net Okullaşma Oranları

Öğretim Yılı	Öğretim Yılı ve Eğitim (8 Yıllık Zorunlu Eğitim) Seviyesine Göre İlköğretimde Net Okullaşma Oranları		
	Toplam	Erkek	Kadın
1997/'98	84,74	90,25	78,97
1998/'99	89,26	94,48	83,79
1999/'00	93,54	98,41	88,45
2000/'01	95,28	99,58	90,79
2001/'02	92,40	96,20	88,45
2002/'03	90,98	94,49	87,34
2003/'04	90,21	93,41	86,89
2004/'05	89,66	92,58	86,63
2005/'06	89,77	92,29	87,16
2006/'07	90,13	92,25	87,93
2007/'08	97,37	98,53	96,14
2008/'09	96,49	96,99	95,97
2009/'10	98,17	98,47	97,84
2010/'11	98,41	98,59	98,22
2011/'12	98,67	98,77	98,56

Kaynak: MEB, Mili Eğitim İstatistikleri 2012-2013

Tablo 3.2 incelendiğinde, ilköğretim okullaşma oranlarında yıllara göre bir dalgalanma olduğu görölmektedir. Bazı yıllarda bu oran yükselirken bazı yıllarda düşmüştür. Dalgalanma 2008-2009 eğitim öğretim yılına kadar devam etmiş, bu dönemden itibaren oranlar sürekli olarak artış göstermiştir. İlköğretim okullarında

toplam çağ nüfusu net okullaşma oranı 1997-1998 eğitim öğretim yılında %84,74 ile en düşük seviyesinde iken bu oran, 2011-2012 eğitim öğretim yılında %98,67 ile en yüksek seviyesine ulaşmıştır.

İlköğretim okullarında net okullaşma oranı 1997-1998 eğitim öğretim yılında hem kız hem erkek çocukları için en düşük seviyededir. Erkek çocukları için bu oran %90,25 iken kız çocukları için %78,97'dir. 2011-2012 eğitim öğretim yılında ise hem kız hem erkek çocuklar için net okullaşma oranı en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Erkek çocukları için bu oran %98,77 iken kız çocukları için %98,56'dır.

Veriler incelendiğinde, 1997-2007 yılları arasında kız ve erkek çocuklarının okullaşma oranları arasında büyük farklılıklar olduğu açıkça görülmektedir. 2007-2008 eğitim öğretim yılından itibaren bu fark giderek azalmaya başlamış ve 2011-2012 eğitim öğretim döneminde yaklaşık %0,2 ile minimum seviyesine inmiştir.

2012-2013 eğitim öğretim döneminde ise, İlk dört yılı içeren ilkököl düzeyinde toplam çağ nüfusu net okullaşma oranı %98,86 olmuştur. Bu dönemde erkek çocukları net okullaşma oranı %98,81 iken kız çocukları için bu oran %98,92 olarak gerçekleşmiştir. İkinci dört yılı içeren ortaoköl düzeyinde ise toplam çağ nüfusu net okullaşma oranı %93,09 olmuştur. Bu dönemde erkek çocukları net okullaşma oranı %93,19 iken kız çocukları için bu oran %92,98 olarak gerçekleşmiştir.⁴

Veriler incelendiğinde, ilkököl seviyesinde bile hedeflenen %100 okullaşma oranına hâlâ ulaşamadığı görülmektedir. 2012-2013 eğitim öğretim döneminde ilkököl düzeyinde kız çocuklarının okullaşma oranının erkek çocuklarından biraz daha fazla olduğu görülürken, ortaoköl düzeyinde ise erkek çocukların okullaşma oranının kız çocuklarından biraz daha fazla olduğu görülmektedir. İlkoköl seviyesinde okullaşma oranları açısından kız çocuklarının %0,1 üstünlüğü bulunurken ortaoköl seviyesinde ise erkeklerin %0,2 oranında üstünlüğü mevcuttur.

⁴ http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2012_2013.pdf

3.2.5 Ortaöğretim

Ortaöğretim; genel, mesleki ve teknik eğitim kurumlarının tümünü kapsamaktadır. Ortaöğretim kademesi en az dört yıl olarak belirlenmiştir ve 2012 yılında 6287 sayılı Kanun ile zorunlu hale getirilmiştir.

Tablo 3.3 Öğretim Yılı ve Eğitim (8 Yıllık Zorunlu Eğitim) Seviyesine Göre Ortaöğretim Net Okullaşma Oranları

Öğretim Yılı			
	Toplam	Erkek	Kadın
1997/'98	37,87	41,39	34,16
1998/'99	38,87	42,34	35,22
1999/'00	40,38	44,05	36,52
2000/'01	43,95	48,49	39,18
2001/'02	48,11	53,01	42,97
2002/'03	50,57	55,72	45,16
2003/'04	53,37	58,01	48,50
2004/'05	54,87	59,05	50,51
2005/'06	56,63	61,13	51,95
2006/'07	56,51	60,71	52,16
2007/'08	58,56	61,17	55,81
2008/'09	58,52	60,63	56,30
2009/'10	64,95	67,55	62,21
2010/'11	66,07	68,17	63,86
2011/'12	67,37	68,53	66,14
2012/'13	70,06	70,77	69,31

Kaynak: MEB, Mili Eğitim İstatistikleri 2012-2013

Tablo 3.3 incelendiğinde, ortaöğretimde toplam çağ nüfusu net okullaşma oranı %37,87 ile 1997-1998 eğitim öğretim yılında en düşük seviyede ve %70,06 ile 2012-2013 eğitim öğretim yılında en yüksek seviyede görülmüştür. Bu oran 1997-1998 eğitim öğretim yılından sonra, 2006-2007 ve 2008-2009 eğitim öğretim yılları hariç sürekli olarak yükseliş göstermiştir. Bu dönemlerde ise çok küçük düşüşler görülmüştür.

1997-2013 yılları arasında, ortaöğretimde erkek çocuklarının okullaşma oranı %41,39 ile 1997-1998 eğitim öğretim yılında en düşük seviyede ve %70,77 ile 2012-2013 eğitim öğretim yılında en yüksek seviyede olduğu gözlemlenmiştir. 1997-2013 yılları arasında, ortaöğretimde kız çocuklarının okullaşma oranı ise %34,16 ile 1997-1998 eğitim öğretim yılında en düşük seviyede ve %69,31 ile 2012-2013 öğretim yılında en yüksek seviyede görülmüştür. Kız çocuklarının okullaşma oranı, 1997-1998 eğitim öğretim yılından itibaren sürekli olarak artış göstermiştir.

Öte yandan; ortaöğretimde kız çocuklarının okullaşma oranının erkek çocukların okullaşma oranından sürekli olarak düşük kaldığı, aradaki farkın giderek kapanmaya başladığı ve 2012-2013 eğitim öğretim yılı itibariyle %1 civarı ile en düşük seviyesine indiği görülmektedir. Bununla birlikte, 2012-2013 döneminde ilkökul ve ortaokulda kız ve erkek çocukların okullaşma oranları neredeyse eşit iken ortaöğretimde aradaki farkın arttığı görülmektedir.

Ayrıca, ortaöğretimde iller bazında kız çocukların okullaşma oranları arasındaki farkların belirgin olduğu görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Örgün Eğitim İstatistikleri 2012-2013 verilerine göre, ortaöğretimde kız çocuklarının net okullaşma oranının en düşük olduğu iller Ağrı (%30,59) ve Muş (%30,78); en yüksek olduğu iller ise Bilecik (%91,08) ve Isparta (%90,50)'dir. Ortaöğretimde iller bazında kız çocukların okullaşma oranları %30 ile %91 arasında seyretmektedir. Farkın bu kadar yüksek oluşu düşündürücüdür.

Son yasal değişiklikle zorunlu eğitim süresinin artırılması ve ortaöğretimin zorunlu hale getirilmesinin, ilköğretimden ortaöğretime geçiş oranlarını hem kız

hem de erkek öğrenciler için artırması beklenmektedir. Ancak, kız öğrencilerin ortaöğretime geçişlerinde daha büyük kayıplar yaşandığı için bu değişikliğin kız çocuklarına etkisi daha önemlidir. Değişikliğin uygulanmaya başladığı 2012-2013 yılında kız çocukların ortaöğretimde okullaşma oranı bir önceki yıla göre %3 artarken, erkek öğrencilerin okullaşma oranı %2 artmıştır. Ancak, bu düzenleme tek başına kız çocuklarının okullaşması konusundaki sorunları çözmeye yeterli değildir, bunun uygulamalarla desteklenmesi önemlidir.

3.2.6 Yükseköğretim

Yükseköğretim; ortaöğretime dayalı, en az iki yıllık yüksek öğrenim veren eğitim kurumlarının tümünü kapsamaktadır.⁵

Yükseköğretim kurumları; üniversiteler, fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuarlar, meslek yüksek okulları, uygulama ve araştırma merkezlerinden oluşmaktadır.⁶

Eğitimin diğer kademelerinde sağlanan gelişmeler yükseköğretim kademesinde de önemli gelişmeler sağlamıştır. Son yıllarda gerçekleştirilen çalışmalar ile ülkemizde üniversiteler bütün illere yaygınlaştırılmış olup toplam üniversite sayısı 194'e ulaşmıştır.⁷

Yükseköğretimde yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin kadın ve erkekler üzerindeki etkilerini değerlendirebilmek amacıyla, Tablo 3.4'de 1994-2013 yılları arasındaki yükseköğretim net okullaşma oranlarına yer verilmiştir.

⁵ http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2012_2013.pdf

⁶ http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2012_2013.pdf

⁷ <https://www.yok.gov.tr/web/guest/universitelerimiz>

Tablo 3.4 Öğretim Yılına Göre Yükseköğretim Net Okullaşma Oranları

Öğretim Yılı			
	Toplam	Erkek	Kadın
1994/'95	8,61	9,82	7,35
1995/'96	9,35	10,57	8,07
1996/'97	9,21	10,58	8,35
1997/'98	10,25	11,28	9,17
1998/'99	10,76	11,81	9,67
1999/'00	11,62	12,68	10,52
2000/'01	12,27	13,12	11,38
2001/'02	12,98	13,75	12,17
2002/'03	14,65	15,73	13,53
2003/'04	15,31	16,62	13,93
2004/'05	16,60	18,03	15,10
2005/'06	18,85	20,22	17,41
2006/'07	20,14	21,56	18,66
2007/'08	21,06	22,37	19,69
2008/'09	27,69	29,40	25,92
2009/'10	30,42	31,24	29,55
2010/'11	33,06	33,44	32,65
2011/'12	35,51	35,59	35,42
2012/'13	38,50	38,40	38,61

Kaynak: MEB, Mili Eğitim İstatistikleri 2012-2013

Tablo 3.4 incelendiğinde, 1994-2013 yılları arasında yükseköğretimde net okullaşma oranının 1996-1997 öğretim yılı hariç sürekli artış gösterdiği gözlemlenmektedir. 1996-1997 öğretim yılında çok küçük bir düşüş yaşanmıştır. Yükseköğretimde net okullaşma oranı, %8,61 ile 1994-1995 öğretim yılında en düşük seviyede ve %38,50 ile 2012-2013 öğretim yılında en yüksek seviyede

görülmüştür.

Yükseköğretimde net okullaşma oranına bakıldığında, bu oranın 1990'lı yıllarda hem kadın hem de erkek nüfus için oldukça düşük olduğu görülmektedir. Oran, genel olarak artış eğiliminde olmakla birlikte, 2007-2008 öğretim yılından sonra daha hızlı bir şekilde arttığı görülmektedir. Gerçekleşen bu hızlı artışlarda yeni kurulan üniversitelerin etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

1994-2013 yılları arasında, yükseköğretimde erkek nüfusun okullaşma oranının %9,82 ile 1994-1995 öğretim yılında en düşük seviyede ve %38,40 ile 2012-2013 öğretim yılında en yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Bu oran, yıllar itibariyle sürekli olarak artış göstermiştir. 1994-2013 yılları arasında, yükseköğretimde kadın nüfusun okullaşma oranı ise %7,35 ile 1994-1995 öğretim yılında en düşük seviyede iken %38,61 ile 2012-2013 öğretim yılında en yüksek seviyededir. Bu oran, erkek nüfus okullaşma oranına paralel şekilde yıllar itibariyle sürekli olarak artış göstermiştir.

Tablo 3.4 incelendiğinde, genel olarak yükseköğretimde erkek nüfusun okullaşma oranının, kadın nüfusun okullaşma oranının üzerinde seyrettiği, aradaki farkın son yıllarda giderek azaldığı, 2012-2013 öğretim yılında ise kadın nüfusun okullaşma oranının erkek nüfusun okullaşma oranının üzerine çıktığı görülmektedir.

2012-2013 yılı itibariyle üniversitede eğitimini sürdüren (Açık öğretim ve ön lisans dahil) 4.936.591 öğrencinin %45,8'ini (2.263.704) kadınlar oluşturmaktadır. Lisansüstü düzeyde yüksek lisans ve doktora programlarına devam eden öğrencilerin ise %42,6'sını kadınlar oluşturmaktadır.⁸

Diş Hekimliği, Eczacılık, Edebiyat, Dil, Tarih ve Coğrafya, Fen, Eğitim, Güzel Sanatlar, İlahiyat ve Mimarlık Fakültelerinde kadın oranı erkeklerden fazla

⁸ <http://www.osym.gov.tr/dosya/1-69398/h/1ogrencisayozettablosu.pdf>

iken; Tıp, Mühendislik, Ziraat, Veterinerlik, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde erkek öğrencilerin çoğunlukta olduğu kaydedilmektedir. Teknik bilimlerde okuyanların %70'inden fazlasını erkek öğrencilerin oluşturduğu görülmektedir (KSGM, 2013).

Ülkemizde gerek ulusal düzeyde yürürlükte bulunan yasal metin ve belgelerde gerekse taraf olunan uluslararası sözleşme ve belgelerde kadınların eğitim fırsat ve olanaklarından eşit olarak yararlanmalarını sağlamak üzere hükümler yer almaktadır. Ancak, yukarıda incelenen istatistiki veriler; yıllar boyunca fiili durumun bu eşitliği yansıtmadığını, kadınların eğitim fırsatlarından erkekler kadar yararlanmadıkları göstermektedir. Kadınların toplumsal yaşamda sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik sebepler nedeniyle maruz kaldıkları eşitsizlikler kadınların eğitim alanına katılımını da engellemektedir.

Ekonomik faktörler, eğitim fırsatlarından yararlanmayı etkileyen en önemli sebeplerdendir. Maddi olanakları yeterli olan aileler kız çocuklarının eğitimini daha fazla desteklemektedir. Buna karşılık çocukların büyük bir kesimi için maliyet, en önemli engeli oluşturmaktadır. Aileler ya eğitim giderlerini karşılayacak maddi güce sahip değildirler ya da, bir tür ekonomik etkinlikte çocuklarının emeğine ihtiyaçları vardır. Yoksul aileler için kız çocukların okula gitmesinin maliyeti erkek çocukların maliyetinden daha yüksektir, çünkü kızlar evde kardeş bakmak, ev ve tarla işlerine yardım etmek gibi işler yüklenirler. Erkek çocuklar ailenin geçim etkinliklerine katılmaktan muaf olmasalar da genellikle ayrıcalıklı muamele görürler ve okula gönderilmekte öncelik taşırlar (Tan, 2000).

Ayrıca, geleneksel tutumlar ve değer yargıları nedeniyle aileler kız çocuklarını okula göndermek yerine evde tutmayı tercih etmektedir. Yine geleneksel değerler, ergenliğe girmiş kızların okumasının engellenmesine ve kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmelerine yol açmaktadır. Çocukların işgücüne katılımı, maddi imkânsızlıklar, erkek çocuklarına eğitim konusunda öncelik verilmesi, okula gitmek isteyen kız çocuğunun çevre tarafından desteklenmemesi kız çocuklarının eğitim almalarını engelleyen diğer sebeplerdir.

Ülkemizde, kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılması ve eğitim fırsat ve olanaklarından eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı, uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör işbirliği ile pek çok proje, kampanya ve uygulama hayata geçirilmiştir. Yürütülen bu faaliyetler eğitim istatistiklerinde olumlu gelişmelere yardımcı olmuştur.

2001 yılında başlatılan “Ulusal Eğitime Destek Kampanyası” ile yoksul çocukların eğitime erişimlerine katkı sağlanmaya çalışılmıştır.⁹ UNICEF ve Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği ve çeşitli sivil toplum kuruluşlarının katkıları ile düzenlenen “Haydi Kızlar Okula” kampanyası ile ilköğretim çağında olan kız çocuklarından eğitim sistemi dışında kalan, okulu terk eden ya da devamsızlık yapan öğrencilerin %100 okullaşmalarının ve eğitimde cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması amaçlanmıştır.¹⁰ Bunlar dışında, “Baba Beni Okula Gönder”, “Kardelenler”, “Ana Kız Okuldayız Okuma Yazma Kampanyası”, “Yetiştirici Sınıf Öğretim Programı”, “Şartı Eğitim Yardımları”, “Taşımali İlköğretim Uygulaması”, “Temel Eğitime Destek Projesi”, “Eğitimde ve Toplumsal Katılımda Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Projesi”, “Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Artırılması Projesi” gibi uygulamalarla özellikle okula devam edemeyen kız çocuklarının okullaştırılması ve kız öğrencilerin okuldan ayrılma oranlarının düşürülmesi hedeflenmiştir.

Ülkemizde kadınların eğitim fırsatlarından eşit olarak yararlanmasını temin etmek üzere gerekli yasal düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Başta anayasa olmak üzere, ilgili yasalar ve yürürlükte bulunan diğer yasal metin ve belgelerde eşitlik ilkesi benimsenmiş, herkesin eğitim hakkından yararlanması için gerekli önlemlerin devlet tarafından alınması gerektiği kabul edilmiştir. Ayrıca, kadınların eğitim fırsat ve olanaklarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmalarını amaçlayan uluslararası sözleşme ve metinlere de taraf olunmuş, kadınların eğitime eşit ve tam katılımının sağlanacağı uluslararası platformda taahhüt edilmiştir. Ancak, son yıllarda kayda değer bir gelişme yaşanmış olmakla birlikte yıllar boyunca fiili

⁹<http://www.tccb.gov.tr/ahmet-necdet-sezer-basin-aciklamalari/494/58094/ulusal-egitime-destek-kampanyasi.html>

¹⁰<http://haydikizlarokula.meb.gov.tr/amac.php>

durumun bu eşitliği yansıtmadığı, eğitimin her kademesinde kadınların erkeklerin gerisinde kaldığı ve eğitsel fırsatlara onlar kadar erişemedikleri anlaşılmaktadır.

Türkiye’de kadınların eğitim fırsat ve olanaklarından eşit şekilde yararlanmasını temin etmek, yasalarda tanınan bu hakkı hayata geçirmek, fiili ve yasal durumun paralelliğini sağlamak amacıyla pek çok plan, proje ve uygulamanın yaşama geçirildiği görülmektedir. Ayrıca, son yıllarda artan bu uygulamaların çokluğu ve çeşitliliği de dikkat çekicidir. Buradan hareketle, devlet tarafından kadın erkek arasındaki eğitsel eşitsizliğin bir sorun olarak varlığının kabul edildiği, önemsendiği ve çözümüne yönelik adımların atıldığı söylenebilir. İstatistiklerde meydana gelen olumlu gelişmelerde yapılan bu çalışmaların önemli bir payı olduğu muhakkaktır. Uygulamaların Milli Eğitim Bakanlığı ve ilgili diğer taraflar ile işbirliği içerisinde yürütülmesinin de çalışmaların etkinliğine olumlu yönde katkı sağladığı söylenebilir.

Yukarıda kız çocuklarının okullaştırılmasının artırılması ve okuldan ayrılmalarının önlenmesi amacıyla yürütülen faaliyetler arasında sayılan “Şartlı Eğitim Yardımları” (ŞEY) geçici özel önlem örneği olarak çalışmada ayrıntılı olarak incelenmektedir. ŞEY bir Şartlı Nakit Transferi (ŞNT) uygulaması olduğundan aşağıda öncelikle ŞNT’ye ilişkin açıklamalara yer verilmektedir.

3.3 Şartlı Nakit Transferi (ŞNT) Programı

Şartlı Nakit Transferi (ŞNT) Programı maddi yetersizlikler içinde bulunan ailelerin nakdi destekler ile eğitim çağında bulunan çocuklarının eğitime devamlarının sağlanmasını, düzenli sağlık kontrolleri ile 0-6 yaş arası çocuk ölüm oranlarının azaltılmasını ve anne adaylarının sağlık kontrollerini düzenli yaptırarak doğumların hastanede yapmalarını hedefleyen nakdi bir sosyal yardım programıdır. Bu program ile özellikle nüfusun en yoksul kesimindeki kadınlar ve çocuklar hedef alınmaktadır (Ortakaya, 2009).

Şartlı Nakit Transferi yardım programında, önceden seçilmiş ya da hedeflenmiş, özellikle yoksul olan gruplara yalnızca bazı şartları yerine getirdikçe ödeme yapılmaktadır. ŞNT, yardımların kişilere yalnızca belli şartlar karşılığında verilmesi ile diğer yardım programlarından farklılaşmaktadır. Bu özelliği ile son yıllarda dünya çapında da yoğun olarak uygulanmaya başlanan bu tür yardım programlarının öncelikli amacı doğrudan nakdi yardımlar aracılığıyla yoksulluğun önüne geçmek, şartlılık ilkesi ile de yoksul kişilerin temel beşeri sermayelerine yatırımda bulunmak ve yoksulluğun kuşaklararası geçişini engellemektir (Esenyel, 2009).

ŞNT yardım programı genellikle toplumun en yoksul kesimine yönelmektedir. Hedef kitle yapısı ülkelerin sosyo-ekonomik, siyasi ve coğrafi yapısına göre değişiklik gösteriyor olsa da çoğunlukla ekonomik güçlükler nedeniyle çocuklarını okula gönderemeyen veya hane gelirini arttırmak için çocuklarını çalıştırmak zorunda kalan, temel eğitim ve sağlık gibi hizmetlerden düzenli olarak yararlanamayan nüfusun en yoksul kesimindeki ailelerden oluşmaktadır. Hedef kitle olarak doğrudan çocukları seçen birçok uygulamanın yanı sıra sadece hanedeki kız çocuklarını hedef kitle olarak özelleştiren, belirli bir coğrafi alanda yaşayan kişilere öncelik veren veya belirli bir hastalıktan muzdarip kişileri hedef kitlesine alan örnekler de mevcuttur (Uzun, 2011).

ŞNT yardım programlarının temel olarak kısa ve uzun vadeli olmak üzere iki ana hedefi bulunmaktadır. Kısa vadede, doğrudan yapılan nakit transferleri ile yoksul hane halklarının gelirlerini yükselterek temel ihtiyaçlarını karşılamalarını kolaylaştırmak hedeflenmektedir. Uzun vadede ise, hane halklarına verilen yardımı belli şartlara bağlayarak kişilerin özellikle temel eğitim ve sağlık alanlarında olumlu davranış değişiklikleri geliştirmeleri ve çocuklarının insani sermayelerine yatırım yaparak sonraki kuşakların kronik yoksulluktan kurtulma stratejileri geliştirmeye yetecek kapasiteye sahip olabilmeleri hedeflenmektedir (Esenyel, 2009).

ŞNT programları, bir ülkenin devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik ağını oluşturan sosyal yardım programının bir parçasıdır. Sosyal güvenlik ağı,

yoksulluğu azaltma ve uzun dönemde ekonomik büyümeyi sağlama konusunda önemli rol oynarlar. ŞNT programları, genellikle çocukların eğitimi ve sağlığına ilişkin olan bazı şartları yerine getirildikçe yoksullara, nakit ödeme yapılmasını öngörür. Nakit transferleri, yararlanıcıya parayı nasıl harcayacağına ilişkin serbestlik tanıdığı için aynı yardımdan farklıdır. ŞNT doğrudan hane halkı gelirini artırır ve zorunlu sağlık hizmetlerinin fiyatını düşürür. Faaliyete koşullu ödemeler, hane halkının kız çocuklara daha az beşeri yatırım yapmasını öngören sosyal normları ortadan kaldıracaktır ya da etkisini azaltabilir. Sağlık hizmeti verenlerin, hane halkının ihtiyaçlarına ve isteklerine daha hassas olmalarını sağlayarak kaynakların daha verimli kullanılmasına neden olur (SYGM, 2012).

ŞNT programları ilk olarak 1990'lı yıllarda Orta ve Latin Amerika ülkelerinde uygulanmaya başlamıştır. Dünyada yerel düzeyde ilk ŞNT programı 1991 yılında Programa de Asignación Familiar (PRAF) (Aile Tahsis Programı) kapsamında Honduras'da hayata geçirilmiştir. Bölgesel ve geniş çaplı ilk ŞNT programı uygulaması olarak nitelendirilen PROGRESA ise 1997 yılında Meksika'da hükümet kaynaklarıyla başlatılmıştır (Avşar Kurnaz, 2010). Halihazırda Latin Amerika ülkeleri ile yaklaşık 15 Asya ve Afrika ülkesi ŞNT programı uygulamaktadır. Bu ülkelerin pek çoğunda etki değerlendirme analizleri gerçekleştirilmektedir. ŞNT programlarının eğitim ve sağlık üzerine olumlu etkilerinin olduğunu gösteren çalışmalar, programların diğer ülkelere yayılmasında etkili olmuştur (SYGM, 2012).

Meksika'da uygulanan ŞNT programı, hem erkeklerin hem de kızların okula kayıt oranlarında anlamlı bir artış sağlamıştır. Bu program özellikle kızların kayıt oranlarını daha fazla artırmıştır. Erkek çocuklarının ortaöğretime kayıt oranlarında %6 artış sağlarken kız çocuklarının kayıt oranlarında ise %9 artış sağlamıştır. Programdan önce kız çocukları genellikle ortaöğretimde okulu terk ederken ilköğretimden ortaöğretime geçiş oranlarında uygulama %15'lik bir artış sağlamıştır Brezilya'da uygulanan program ise çocukların okulu terk oranlarında %7,8'lik bir azalmaya neden olmuştur (SYGM, 2012).

Bangladeş'te uygulanan ve kız çocuklarının ortaöğretime kayıt ve devamını sağlamayı amaçlayan program kız çocuklarının kayıt oranını 10 yıl sonucunda %15'ten fazla artırmış, yine Pakistan'da uygulanan benzer bir program kız çocuklarının okullaşma oranını %9, okula devam oranını ise %3 artırmıştır (Chaudhury ve Parajuli, 2006).

Son yıllarda dünya çapında hızla yaygınlaşan sosyal yardım programlarında şartlılık ilkesi farklı ülkelerde farklı şekillerde uygulamaya konmuştur. Amerika ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde sosyal refahı yaygınlaştırmak kapsamında yapılan sosyal yardım programlarına iş arama ya da istihdam edilme gibi şartlar eklenmiştir. Orta gelirli ülkelerde ŞNT uygulamaları genelde ilk olarak kırsal kesimde yaşayan çocuk sahibi yoksul ailelere ulaşmak amacıyla başlamış ancak daha sonra hedef kitlenin yapısı değiştirilerek kentteki yoksullar, yerinden edilmiş kişiler ya da engelli kişiler gibi değişik gruplar kapsama alınmıştır. Bu ülkelerde uygulanmakta olan şartlı yardım programlarının kapsamı da aynı şekilde proje destekleri, ortaöğretime devam, yetişkin eğitimleri ve psiko-sosyal destek programları gibi birçok değişik uygulamalarla genişletilmiştir. Bu ülkelerin dışında; Bangladeş, Burkina Faso, Kamboçya, Kenya, Honduras ve Pakistan gibi az gelişmiş ülkelerde de genelde daha küçük ölçekte şartlı yardım programları uygulanmaya çalışılmaktadır (Esenyel, 2009).

ŞNT uygulamalarının birçoğu kendisinden önce yürütülen verimsiz yardım programları yerine uygulamaya geçirilmiş ya da parça parça yürümekte olan yardım programlarının tek bir çatı altında birleştirme isteği ile uygulamaya başlanmıştır (Uzun, 2011). Özellikle kadınları ve çocukları hedef alan ŞNT programları, uygulama açısından farklılıklar göstermektedir. İlk nesil uygulamalarda sadece eğitim ve sağlık alanında destekler verilmekte iken daha sonraları eğitim, sağlık ve temel gıda ihtiyaçlarının bütüncül olarak karşılanmasına yönelik programlar geliştirilmiştir (Ortakaya, 2009).

ŞNT programının eğitim bileşeni kapsamında bazı ülkelerde sadece ilköğretim çağındaki yoksul hane çocukları ana hedef olarak alınırken bazı ülkelerde

ise, ilk ve ortaöğretim yanı sıra yüksek öğretime devam eden yoksul hane çocukları ve gençleri de programa alınmıştır. Eğitim yardımlarından faydalanma koşulu ülkelerdeki uygulamalar açısından büyük farklılıklar göstermemekte, genel olarak fayda sahibinin en az %80-85 oranında okula devam etmesi şartı aranmaktadır (Ortakaya, 2009). Eğitim alanında sadece kız çocuklarına yönelik programlar da mevcuttur. Bangladeş'te uygulanan kız çocuklarının ortaöğretime kayıt ve devamını sağlamayı amaçlayan The Female Secondary School Stipend-FSSS (Kız Çocukları İçin Ortaokul Burs Programı) ve bu programdan etkilenecek Pakistan'ın Pencap bölgesinde uygulanmaya konulan Punjab Education Sector Reform Program - PESRP (Pencap Eğitim Sektörü Reform Programı)/ Punjab Female School Stipend Component (Pencap Kız Çocukları Burs Bileşeni) bu uygulamaya örnek olarak gösterilebilir. Sadece kız çocuklarına yönelik verilen şartlı eğitim yardımlarının kız çocuklarının okullaşma oranını arttırmak ve erken yaşta evlenmelerini engellemek gibi amaçları bulunmaktadır (Chaudhury and Parajuli, 2006).

ŞNT programı sağlık ve beslenme bileşenleri kapsamında, bazı ülkelerde sadece yoksul hane çocuklarına doğumdan sonraki 2-3 yıla kadar destek verilmekte iken bazı ülkelerde ise bu destek, ilköğretim çağına kadar devam etmekte ve daha sonra da ŞNT programı eğitim yardımı bileşeni ile bütünleştirilmektedir. Bazı ülkelerde gebe ve lohusalar için de ŞNT sağlık bileşeni kapsamında nakit desteği sağlanmaktadır. Sağlık yardımlarından faydalanma koşulu ŞNT uygulaması yapılan ülkelerde benzerlikler göstermektedir. Bu şartlar; fayda sahiplerinin daha önceden belirlenen sayıda ve verilen süre içerisinde düzenli olarak muayenelerini yaptırmaları, sağlık eğitimlerine katılmaları, çocuklarının aşılarını öngörülen takvimler doğrultusunda yaptırmaları olarak göze çarpmaktadır (Ortakaya, 2009).

ŞNT'de gerek ülkenin koşulları gerekse ulaşmak istenilen amaçlar doğrultusunda toplumda hangi kesimin bu yardımdan yararlanabileceği, bu hedef kitleyi belirlerken kullanılacak yöntemin ne olacağı, kişilerin hangi şartları yerine getirmek zorunda olacağı, kişilerin ne kadar süreyle bu yardımları alacağı, kişilerin ne kadar yardım alacağı, uygulama sırasında paydaş kurumların hangileri olacağı ve

ilgili kurumlar ile yapılacak bilgi alışverişinin kapsamının ne olacağı gibi bilgiler uygulama öncesinde planlanmaktadır (Uzun, 20011).

ŞNT yardım programları kapsamında yapılan yardımların belli bir şartlılık ilkesine bağlı olması kişilerin ya da hane halklarının temel hizmetlere karşı olumlu alışkanlıklar ya da farkındalık geliştirmesine yönelik yapılandırılmaktadır. Şartlılık ilkesinin dayandırıldığı temel dayanak yoksul ailelerin verilen yardım karşılığında olumlu davranış kazanmalarını sağlamak ve çocuklarının her türlü ekonomik şoklar karşısında sağlık hizmetlerinden yararlanmaya ve eğitimlerine devam etmelerini güvence altına almaktır. Ailelerin şartlılık ilkesini yerine getirip getirmediği kontrol edilmekte ve şartlar yerine getirilmediğinde verilen yardım parası kesilerek ailelerde olumlu bir davranış değişikliği yaratılmaya çalışılmaktadır (Esenyel, 2009).

ŞNT yardım programlarında uygulanan programın amacına ve öncelikli olarak çözümlenmek istenen soruna göre “şartlar” değişmektedir. Aileler ancak belirlenen gereklilikleri yerine getirdiklerinde yardımları almaya hak kazanmaktadırlar. Sağlık ve beslenme ile ilgili şartlar içerisinde; düzenli sağlık kontrollerinin takip edilmesi, 5 yaş altı çocukların aşularının yaptırılması, hamile kadınların sağlık bakımını ihmal etmemesi, eğitim ile ilgili şartlar içerisinde okula kayıt yaptırılması, %80-85 oranında okula devam zorunluluğunun sağlanması ve başarı durumunun ölçülmesi gibi şartlar bulunabilmektedir. Bazen de, kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmemesi şartlar içerisinde yer alabilmektedir. Dolayısıyla ŞNT'nin temel bileşenlerinden olan şartlılık ilkesi yoksul kesimin sadece ekonomik anlamda desteklenmesine değil eğitim, sağlık gibi temel hizmetlerle de desteklenmesine katkı sağlamaktadır. Çünkü ŞNT ile çocuklar doğdukları günden (veya doğmadan önce) ilköğretim çağına gelene kadar sağlık “şartları” tarafından, okula başladıktan sonra da eğitim “şartları” tarafından çevrenmektedir (Uzun, 2011).

ŞNT programlarının birçoğunda, nakdi yardımlar hedef kitle içinde yer alan anneler adına açılan hesaplara yatırılmaktadır. Yapılan yardımların ailelerdeki anneyi odak almasındaki temel neden kadının çocukları yetiştirme konusunda erkeğe

göre daha çok sorumluluk üstlenebilmesi, çocukların ihtiyaçlarına daha duyarlı olabilmesi ve genelde hanede daha az ekonomik güce sahip olmasından kaynaklanmaktadır. ŞNT'nin anne vasıtasıyla haneye iletiliyor olmasının altında, yardımların amacına uygun harcanma ihtimalinin artırılması isteği yatmaktadır. Ayrıca, ailede dolayısıyla toplumda kadının ekonomik ve sosyal durumunu desteklemek ve kadının statüsünü yükseltmek arzulanmaktadır (Rawlings and Briere, 2006'dan aktaran; Uzun, 2011). Bu uygulamada kadınların, çocuklarının ihtiyaçlarına daha duyarlı olacağı kabul edilmekte bir yandan da belirlenen şartların yerine getirilmesini garanti altına alınmaya çalışılmaktadır. Bu şekilde, aslında kadını birey olarak güçlendirmekten öte aile içindeki sorumlulukları pekiştirilmektedir.

Ailelerin çocuklarını okula göndermelerini daha etkin ve kalıcı bir şekilde gerçekleştirebilmek ve özellikle yoksul kesimlerde sıkça rastlanan kız çocukların okul terklerini engelleyebilmek amacıyla ŞNT kapsamında yapılan ödemeler çocukların devam ettikleri sınıfa ya da cinsiyetine göre de farklılık göstermektedir. Bu kapsamda ailelere ödenen paralar genelde okula devam eden kız çocukları ve ortaöğretim öğrencileri için daha fazla miktarlarda olmaktadır (Esenyel, 2009).

Koşullu bir yardım uygulaması olan ŞNT aynı zamanda katılımcı bir sosyal yardım programıdır. Koşulların sağlanabilmesi ancak, bu desteği alan ailelerin devamlılığını kontrol edecek olan eğitim ve sağlık kurumlarının aktif katılımı ile gerçekleşmektedir. Bu kurum ve kuruluşlar dışında mahalli idareler, gönüllü kişi ve kuruluşlar ile sivil toplum örgütleri gibi birçok paydaş da programda aktif olarak görev yapmaktadır (Ortakaya, 2009).

Bu kadar çok paydaşın aynı anda doğru bir şekilde bilgilendirilebilmesi ve bu kadar büyük boyutlardaki verinin sağlıklı bir şekilde kontrol edilebilmesi, bunun yanında etkin bir şekilde güncellenebilmesi için ŞNT programları kapsamında büyük boyutlarda veri tabanları kullanılmaktadır. Gelişmiş teknolojik imkânlardan faydalanılarak kurgulanmış olan bu veri tabanlarının yönetimi için ihtiyaçlara özel yönetim bilgi sistemlerinin de geliştirilmesi zorunlu hale gelmektedir. Büyük çaptaki

veri tabanları ve bu veri tabanlarının etkin bir şekilde yönetilmesi için geliştirilen yazılım teknolojileri ŞNT programlarının altyapısını oluşturmaktadır (Esenyel, 2009).

ŞNT yardım uygulamalarında verilen yardımlar şartlılık ilkesine bağlı olduğu için faydalanıcıların şartları yerine getirip getirmediğinin merkezden her an takip edilmesi gerekmektedir. İzleme-değerlendirme süreçlerinin çok önemli bir yer tutmasından dolayı bu tür yardım programlarında izleme değerlendirme süreçlerinde uygulamaya özel yönetim sistemleri ve veri tabanı uygulamaları geliştirilmektedir. İzleme süreçlerinin güvenilir ve pratik olması ŞNT'nin verimliliğini ve başarısını belirleyen en önemli faktörlerden birisidir (Esenyel, 2009).

Bireylerin yoksulluktan kurtarılabilmesi için beşeri sermayelerine yatırım yapma düşüncesi ile beraber yardımlarda şartlılık ilkesi gündeme gelmiştir. 1990'lı yıllarda Orta ve Latin Amerika ülkelerinde uygulanmaya başlanan Şartlı Nakit Transferi uygulamaları olumlu etkilerinin görülmesi ile birlikte dünyada giderek yaygınlaşmıştır. Genel olarak az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulamaktadır. ŞNT yardımlarının amacı; doğrudan yoksul ailelere nakdi destekler vasıtasıyla yoksulluğu azaltmak ve belirlenen şartlar ile insani sermayelerine katkıda bulunarak yoksulluğun nesiller arası geçişini engellemektir. Belirlenen şartların yerine getirilememesi durumunda yardımlar kesileceğinden ailelerde olumlu davranış değişiklikleri yaratacağı düşünülmektedir. Program temelde kadın ve çocukları hedef almakta ve ödemeler genellikle annelere yapılmaktadır.

3.4 Türkiye'de ŞNT Uygulamaları

Türkiye'de ŞNT uygulamaları Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) kapsamında başlatılmıştır. Sosyal Riski Azaltma Projesi, Kasım 2000 ve Şubat 2001 ekonomik krizlerinin ardından yoksullukla daha etkin ve hızlı bir şekilde mücadele etmek amacıyla Dünya Bankası ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında 14 Eylül 2001 tarihinde imzalanmış ve 28 Kasım 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir

(Ortakaya, 2009).

Sosyal Riski Azaltma Projesi'nin ana programlarından biri olan ŞNT Türkiye'de düzenli bir nakit sosyal yardım sistemini yerleştirmek hedefiyle 2003 yılında 6 SYDV'de (Ankara-Keçiören, Çankırı-Merkez, Kahramanmaraş-Göksun, Zonguldak-Ereğli, Gaziantep-Yavuzeli ve Sinop-Durağan) pilot olarak uygulanmaya başlanmıştır. Uygulama 2004 yılı başından itibaren kademeli olarak tüm ülke çapında yaygınlaştırılmıştır. SRAP'ın 31 Mart 2007 tarihinde sonlandırılması ile ŞNT kapsamındaki tüm uygulamalar Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü bünyesinde uygulanmaya devam edilmiştir (Uzun, 2011).

ŞNT; 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında bulunan, herhangi bir Sosyal Güvenlik Kurumu'na tabi olmayan, ekonomik güçlük nedeniyle kendisi veya çocukları temel sağlık ve eğitim hizmetlerinden yararlanamayan ve düzenli bir geliri olmayan nüfusun en yoksul %6'lık kesimini hedef grup alan bir sosyal yardım programıdır (Uzun, 2011). Türkiye'de ŞNT Programı, nüfusun en yoksul %6'lık dilimine destek sağlamak amacıyla başlatılmış ancak daha sonra bu oranın %12'ye çıktığı tahmin edilmektedir (SYGM, 2012).

ŞNT programı ile belirli şartlar çerçevesinde yoksul hanelerdeki eğitim çağındaki çocukların eğitime devamını, 0-6 yaş grubundaki çocukların sağlık kontrollerini tamamlamalarını, ayrıca gebe kadınların düzenli olarak sağlık kontrollerini yaptırarak hastanede doğum yapmalarını teşvik etmek amaçlanmıştır. ŞNT sisteminin ana hedefi, anneler adına açılan banka hesapları kullanılarak doğrudan nakdi yardımlarla ailelerin sağlık ve eğitim konularında olumlu davranış geliştirmelerini sağlayıp kuşaklar arası yoksulluk transferini engellemektir (Ortakaya, 2009).

ŞNT programı; eğitim, sağlık ve gebelik yardımlarından oluşmaktadır. Eğitim bileşeninde 2003 yılından itibaren, "Şartlı Nakit Transferi Eğitim Yardımı" adı altında yürütülmekte olan yardım programının adı 15 Eylül 2010 tarihinde

“Şartlı Eğitim Yardımı (ŞEY)”, sağlık bileşeninde “Şartlı Nakit Transferi Sağlık Yardımı” adı altında yürütülmekte olan yardım programının adı da “Şartlı Sağlık Yardımı (ŞSY)” olarak değiştirilmiştir (SYGM, 2011).

Şartlı eğitim yardımları, maddi imkânsızlıklardan ötürü 6–17 yaş arasındaki çocuklarını okula gönderemeyen ya da okuldan almak zorunda kalan ailelere çocuklarını düzenli olarak okula göndermeleri şartıyla yapılan yardımları kapsamaktadır. Bu yardımlardaki ana amaç, Türkiye’deki nüfusun en yoksul %6’lık kesimine giren ailelerin çocuklarının, özellikle de kız çocuklarının temel eğitime katılmalarını teşvik etmektir. Bunun yanında, ortaöğretime verilen daha yüksek miktarlardaki desteklerle yoksul ailelerin çocuklarının, özellikle de ortaöğretime katılan erkek çocuklarına kıyasla kızlara verilen daha yüksek miktardaki yardımlar aracılığıyla kız çocuklarının ilköğretimden sonra orta ortaöğretime de katılmalarını arttırılması ve okul terklerinin önüne geçerek çocuk işçiliğini azaltmaya katkıda bulunmak hedeflenmektedir (Esenyel, 2009). ŞEY kapsamında hak sahibi ailelerin yardımlardan düzenli olarak faydalanmaya devam edebilmeleri için eğitim çağındaki çocuklarını okula kayıt ettirmeleri, eğitimi devam eden ilköğretim çağındaki çocukların aylık en az %80 oranında okula devam sağlamaları ve aynı sınıfta birden fazla tekrar etmemeleri gerekmektedir (Uzun, 2011).

Şartlı sağlık yardımları kapsamında nüfusun en yoksul %6’lık diliminde yer alan ailelerin 0-6 yaş arasındaki çocuklarının düzenli sağlık muayenelerini ve aşılarını yaptırmaları, kontrollerini yaptırdıkları sağlık kliniklerinde verilen sağlık eğitimi programlarına düzenli olarak katılmaları şart koşulmaktadır (Ortakaya, 2009). Gebelik yardımları ise 2005 yılında programın sağlık bileşenine özellikle erken çocuk ölümlerini ve gebelik sırasında karşılaşılan sağlık problemlerini en aza indirmek için yoksul kesimdeki gebe kadınların gebelikleri ve loğusalık dönemleri boyunca beslenme ihtiyaçlarını desteklemek amacı ile eklenmiştir. Bu yardım kapsamında gebe kadınlara gebelikleri boyunca doktor muayenelerine düzenli olarak gitmeleri, doğumlarını hastanede gerçekleştirmeleri ve 2 aylık loğusalık döneminde de doktor muayenelerine gitmeleri şartıyla yardımlar yapılmaktadır (Esenyel, 2009).

Bahsedilen ana hedeflerin yanında, Türkiye'deki ŞNT uygulamasının bir de dolaylı hedefleri bulunmaktadır. ŞNT sisteminde başvuruyu kim yapmış olursa olsun şartlar yerine getirildikçe ödemeler annelerin hesaplarına yatırılmaktadır. Böylelikle ailelerdeki kadınların en azından ödeme dönemlerinde paralarını almak üzere il ya da ilçe merkezlerine gitmeleri sağlanarak sosyalleşmelerine, verilen para ile de ekonomik güçleri desteklenerek aile içerisindeki statülerinin güçlendirilmesine yönelik dolaylı olarak katkıda bulunulmaya çalışılmaktadır. Ödemelerin annelere yapılması ile ayrıca yardım paralarının aile içerisinde öncelikli olarak çocukların temel ihtiyaçları için harcanması garanti altına alınmaya çalışılmaktadır (Esenyel, 2009). Kadınlar, çocuklarının ve ailelerinin hayatlarında iyileştirme yapma güçlerine sahip olduklarından, ŞNT programlarının başarısında önemli rol oynamaktadırlar. Anneler ŞNT programlarının şartlarını yerine getirmek konusunda politika yapımcıları ile yazılı olmayan bir anlaşma içerisindeyler. ŞNT programlarının koşullarının yerine getirilmesinde anneler büyük sorumluluklar yüklenmişlerdir. Böylece anneler ailelerinin ve çocuklarının geleceğini iyileştirme yönünde kararlar almaktadırlar. Dolayısıyla programın ikincil amacı kadınların güçlendirilmesi, sosyal hayata katılması, finansal özgürlüğe sahip olmaları ve söz sahibi olmalarıdır (SYGM, 2012).

ŞNT başvuruları her yılın 15 Ağustos ve 15 Ekim tarihleri arasında, kişinin ikamet ettiği yerde; illerde Valilik, İlçelerde ise Kaymakamlık bünyesindeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına yapılmaktadır.¹¹ ŞNT Başvuruları, 3294 Sayılı Kanun kapsamında değerlendirildiği için yardımdan faydalanabilmek için SYDV'lere başvuran kişinin ya da eşinin herhangi bir sosyal güvencesinin olmaması, haneyi geçindirmeye yetecek miktarda gelirin ya da mal varlığının olmaması ve yardım kapsamına giren çocuk veya hamile kadının bulunması gerekmektedir.¹²

ŞNT'ye başvurular sırasında başvuruyu yapan kişinin öncelikli olarak anne olması koşulu aranmakta; annenin olmaması durumunda ise başvurular baba

¹¹ <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/upload/sosyalyardimlar.gov.tr/mce/2008-2010/snt.pdf>

¹² <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/upload/sosyalyardimlar.gov.tr/mce/2008-2010/snt.pdf>

tarafından ya da ailenin 18 yaşını doldurmuş herhangi bir ferdi tarafından yapılabilmektedir. Anne ve babanın ayrılmış olduğu durumlarda, başvuru çocuğun yasal velisi/vasisi tarafından yapılabilmekte (resmi vasilik belgesi ve muhtardan beraber yaşadıklarına dair belge ile birlikte başvurmak kaydıyla); eğer çiftler arasında resmi nikâh yoksa ya da babanın veya annenin başka birisiyle resmi nikâhı bulunmuyorsa, resmi nikâh ve resmi nüfus kaydı koşulu aranmakta ve aileler bu işlemleri yapmaları konusunda özellikle teşvik edilmektedir (Esenyel, 2009). Nitekim Van ili Erciş ilçesinde yapılan bir alan araştırmasında, katılımcıların %2 si ŞNT yardımlarından faydalanmak için sonradan resmi nikah yaptıklarını belirtmişlerdir (Bülez, 2013).

SYDV'lere başvuran kişiler öncelikli olarak ŞNT Başvuru Formu'ndaki soruları doğru bir şekilde cevaplamalıdır. Beyana göre oluşturulan bilgiler vakıf görevlileri tarafından ŞNT sistemine aktarılmaktadır. ŞNT yazılımı tarafından kişinin başvuru formu bilgileri esas alınarak bir "fakirlik puanı" hesaplanmaktadır. Önceden belirlenmiş kesme noktasının altında puan alan kişiler yardım almaya aday geçici hak sahibi kişiler olmaktadır. İkinci aşamada ise veri doğrulama işlemleri yapılmaktadır. Daha sonra geçici hak sahiplerinin evlerine gidilerek başvuru formunda beyan edilen bilgilerin doğruluğu teyit edilmektedir. Fakirlik puanı yeterli olan ve hane ziyaretleri sonucunda gerçek bilgileriyle başvuru yaptığı ispatlanan kişiler hak sahibi olmaktadır. Belirli aralıklarla durumları tekrar doğrulanan hanelerin sosyo-ekonomik, demografik durumlarındaki değişiklikler izlenmektedir. Hane ziyaretleri sırasında yanlış beyan veren kişilerin tespit edilmesi durumunda kişi hak sahibi adaylık sürecinden çıkartılmakta ve başvurudan süresiz men edilmektedir (Uzun, 2011).

Başvuru sahiplerinin gerçek durumları yerinde yapılan incelemeler sonucunda raporlanmakta ve mülki idari amirin başkanlığında (illerde vali ve vali yardımcısı, ilçelerde kaymakamlar) SYDV'lerin karar organı olan; içerisinde atanmış yerel yöneticilerin, seçilmiş kişilerden temsilcilerin, konu ile ilgili sivil toplum örgütlerinden temsilcilerin ve halktan kişilerin bulunduğu Mütevelli Heyeti kararı ile sonuca bağlanmaktadır. Dolayısıyla, ŞNT'ye başvuran kişiler sadece

başvuruda verdikleri bilgilerle değerlendirilmemekte, bu beyanlara ek olarak, başvuran kişilerin gerçek durumları yapılan sosyal incelemeler ile de yerinde incelenmekte ve oluşturulan inceleme raporları karar verici yerel heyet tarafından tartışılarak yardımdan faydalanmaya hak kazanma ve hak sahipliğinin devam ettirilmesi işlemleri karara bağlanmaktadır (Esenyel, 2009).

Hak sahibi olan ailelerin yardımdan düzenli şekilde faydalanmaya devam edebilmeleri için her bir bileşende belirlen şartların yerine getirilmesi gerekmektedir. ŞNT programında hak sahiplerinin program dahilindeki koşullara uyumsuzluğunda (sağlık ve gebelik yardımlarında ilgili dönem için belirlenen sayıda sağlık birimlerini ziyaret etmemeleri ve eğitim yardımlarında aynı sınıfta birden fazla tekrar etmeleri veya dönem içinde %80 devam koşulunu sağlayamamaları durumlarında) hakları askıya alınmaktadır (Ortakaya, 2009).

ŞNT'nin etkin bir şekilde uygulanabilmesi, kendinden beklenen faydaları sağlayabilmesi ve hak sahiplerini sorunsuz bir şekilde ödemelerden yararlanabilmesi için şartların yerine getirilip getirilmediğinin etkin bir şekilde izlenmesi önem arz etmektedir. Bu amaçla, Milli Eğitim Bakanlığı E-Okul ve Sağlık Bakanlığı Aile Hekimliği Bilgi Sistemi (AHBS) başta olmak üzere birçok kurum ile anlık veri alışverişine olanak sağlayan bir bilişim altyapısı oluşturmuştur. Bu kapsamda, "Bütünleşik Sosyal Yardım Hizmetleri Projesi" Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) ile SYGM arasında projenin birlikte yürütülmesi için 11 Mayıs 2010 tarihinde taraflarca imzalanan sözleşme ile başlatılmıştır. Bütünleşik Sosyal Yardım Hizmetleri Projesinin ilk aşama çalışmaları kapsamında, Şartlı Eğitim ve Şartlı Sağlık Yardımı Programı modülünün yazılımı tamamlanmıştır. Şartlı Eğitim ve Sağlık Yardımları Programı Modülü, yardım programına başvuran kişinin muhtaçlığının merkezi veri tabanları (13 ayrı kurumdan 28 web servisi ile sorgulama) kullanılmak suretiyle tespitini, eğitime devam durumlarının online olarak Milli Eğitim Bakanlığı e-Okul veri tabanından ve sağlık kontrollerine ilişkin verilerin de Aile Hekimliği Bilgi Sisteminden online olarak çekilmesini ve tüm işlemlerin web tabanlı olarak yürütülmesini sağlayan e-Devlet uygulamasıdır. 2009 yılı Aralık ayı itibariyle Ankara İlinde pilot uygulamaya açılan

ŞNT programı modülü ile Ziraat Bankası ve Posta Telgraf Genel Müdürlüğü'nden (PTT) yapılacak ödemelere ilişkin veri alışverişi mekanizması oluşturulmuştur. Yeni modül ile yardımlardan faydalanan çocukların okula devam ve sağlık kontrollerine ilişkin bilgiler ilgili sistemlerden alınmaktadır (SYGM, 2011). Şartlı Eğitim ve Şartlı Sağlık Yardımları modülü, 15.09.2010 tarihinde Türkiye genelinde tüm SYDV'lerin kullanımına açılmıştır (SYGM, 2011).

Bu sistem ile başvurularda sadece T.C. numarası kullanılmakta, MERNİS veri tabanı ile sorgu yapılmakta; online çekilebilen veriler sayesinde takip bilgileri manuel yapılmamakta ve ciddi süre kazanımı sağlanmakta, kişilerin başvuruları sistemde anlık olarak değerlendirilmekte ve hak sahipliği ya da hak eden olamama durumları anında sonuçlanmakta, belirli zaman aralıkları ile yapılan merkezi sorgulamalar neticesinde hanelerin muhtaçlık seviyelerindeki değişiklikler anında saptanarak hanelerin yardım hak edip hak edememe veya yardıma devam etme durumları takip edilmekte, şartların yerine getirilip getirilmediğine dair bilgiler e-okuldan ve AHBS'den alınmakta, ödemeler sistemden anlık olarak hesaplanmakta, hak sahiplerine ödemeler alacak usulüne göre yapılmaktadır. Ayrıca, gönderilen yardım tutarının ne kadarının kişilere ulaştığı bilgisi anlık olarak izlenebilmektedir (SYGM, 2011).

Bilişim altyapısına geçilmeden önce tüm bu izleme süreçleri takip formları ile elden kontrol edilmekteydi. İlgili okullara ve sağlık kurumlarına gönderilen eğitim takip formları aylık olarak okulun idari amiri tarafından, sağlık ve gebelik takip formları ise kontrolü yapan sağlık personeli tarafından doldurularak ilgili SYDV'lere teslim edilmekteydi. Sağlık kurumlarından ve okullardan düzenli gelen geribildirimlerin sisteme girilmesi ile hak sahiplerinin yardım alıp alamayacakları belirlenmekteydi (Uzun, 2011).

Şartlı eğitim ve sağlık yardımları Ziraat Bankası ve PTT aracılığı ile doğrudan anneler adına açılan ŞNT hesaplarına yatırılmaktadır. Hak sahipleri ikamet ettikleri yerleşim yerindeki Ziraat Bankası şubelerinden bankamatik kartı ile ya da PTT şubelerinden tahsil etmektedirler. Doğrudan anne adına açılan hesaplar aracılığı

ile kadınların aile ve toplum içindeki yerinin güçlendirilmesi ve yardımın amacına uygun olacak şekilde kullanılması amaçlanmaktadır (Ortakaya, 2009).

ŞNT kapsamındaki ödemeler her iki ayda bir (Eylül, Kasım, Ocak, Mart, Mayıs ve Temmuz) ikişer aylık olmak üzere senede 6 defa yapılmaktadır. Eğitim fayda sahibi çocuklar için ödemeler okulların açık olduğu aylar için toplam 9 ay üzerinden, sağlık fayda sahibi çocuklar içinse sağlık ocağına gidilen ayı takip eden ödeme döneminden itibaren 12 ay üzerinden yapılmaktadır. Gebelik yardımı kapsamındaki ödemeler gebeliğin 2. ayından başlanmak suretiyle gebelik süresince ve doğumdan sonraki 2 ay boyunca verilmektedir. Ailelere verilen destek miktarları çocuk sayısına, cinsiyetine ve sınıfına göre değişiklik göstermektedir (Ortakaya, 2009).

Şartlı eğitim yardımları kapsamında ödeme miktarları aşağıdaki gibidir;¹³

- İlköğretime devam eden kız öğrenciler için aylık 35 TL,
- İlköğretime devam eden erkek öğrenciler için aylık 30 TL,
- Ortaöğretime devam eden kız öğrenciler için aylık 55 TL,
- Ortaöğretime devam eden erkek öğrenciler için aylık 45 TL.

Şartlı sağlık yardımları kapsamında;¹⁴

- 0-6 yaş arası kız ve erkek çocuklar için 30 TL verilmektedir.

Şartlı sağlık yardımları gebelik bileşeninde ödeme miktarları aşağıdaki gibidir;

- Anne adaylarının gebelik boyunca gittiği muayene başına 30 TL,
- Doğumun hastanede yapılması halinde bir kereye mahsus 70 TL,
- Doğumdan sonra 2 kereye mahsus aylık 30 TL .

¹³ <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/11848/Sartli-Egitim-Yardimi>

¹⁴ <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/11831/Saglik-Yardimlari>

2012 yılı Aralık sonu itibariyle Şartlı Eğitim Yardımı kapsamında 2.017.810 öğrenci için 501,49 Milyon TL kaynak aktarılmıştır.¹⁵

2011 yılı Aralık sonu itibariyle Şartlı Sağlık Yardımları kapsamında 399.532 çocuk için 142,29 Milyon TL kaynak aktarılmıştır. 2011 yılı Aralık sonu itibariyle Şartlı Sağlık Yardımları Gebelik Bileşeni kapsamında 6.600 kişi için 1.011.050 TL kaynak aktarılmıştır.¹⁶

3.4.1 Türkiye’de Uygulanan Şartlı Eğitim Yardımlarının Etkinliği

Türkiye’de Şartlı Eğitim Yardımlarının öğrencilerin okula devamsızlık sayılarında bir azalışa ve ilköğretimden ortaöğretime geçişte bir artışa neden olması beklenmektedir. Geçici özel önlem kapsamında kız çocuklarına erkek çocuklarından daha fazla ödeme yapılarak kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılması ve özellikle ortaöğretime devam etmeleri yönünde uygulamanın pozitif katkı sağlaması beklenmektedir.

Türkiye’de, Şartlı Nakit Transferleri uygulama sonuçlarının değerlendirilmesi amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü ve Gazi Üniversitesi işbirliği ile “Türkiye’de Uygulanan Şartlı Nakit Transferi Programının Fayda Sahipleri Üzerindeki Etkisinin Nitel ve Nicel Olarak Ölçülmesi Projesi” yürütülmüştür. Proje ile programın faydalanıcı hanelerde oluşturduğu etkinin nitel ve nicel olarak ölçülmesi hedeflenmiştir. ŞNT programının toplumsal cinsiyet üzerindeki etkilerinin ölçülmesi projenin amaçları arasında sayılmıştır.¹⁷ 2009 yılında başlayan Proje’nin Final Raporu Aralık 2012’de yayımlanmıştır. Proje sonucunda elde edilen veriler ŞEY’in etkinliğinin değerlendirilmesi açısından önemli katkılar sağlamıştır.

¹⁵ <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/11848/Sartli-Egitim-Yardimi>

¹⁶ <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/11855/Sartli-Saglik-Yardimi>

¹⁷ <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/11646/Turkiyede-Uygulanan-Sartli-Nakit-Transferi-Programi-nin-Fayda-Sahipleri-Uzerindeki-Etkisinin-Nitel-Ve-Nicel-Olarak-Olculmesi>

ŞNT Etki Analizi Araştırması üç temel boyutta gerçekleştirilmiştir: araştırmanın birinci boyutu öntest-sontest kontrol gruplu yarı-deneysel araştırma deseni ile gerçekleştirilmiştir. Kontrol grubu ŞNT programına başvuran ve puanlama sonucunda hak sahibi olamayan kesme noktasına en yakın grupta yer alan insanlardan oluşmaktadır. Deney grubu ise, puanlama sonucu hak sahibi olan kesim arasından seçilmiştir. Araştırmanın ikinci boyutu, ŞNT programına dahil olan ailelerin çocuklarının başarı, devam ve okul terki durumlarına ilişkin olarak Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki e-okul veri tabanında yer alan verilerin boylamsal bir analizini kapsamaktadır. Araştırmanın bu boyutu panel veri analizine bağlı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın üçüncü boyutu, paydaş katkılarının yöntem çeşitlemesi ile araştırılmasını içermektedir. Bu bölümde fayda sahipleri, yardım için başvuranlar, okul yöneticileri, öğretmenler, sağlık hizmeti verenler, muhtarlar ve vakıf çalışanları ile yüz yüze derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir (SYGM, 2012). ŞEY alanların (deney grubu) kendilerine en yakın sosyo-ekonomik durumda olup ŞEY almayan grupla (kontrol grubu) kıyaslanması programın etkinliğinin doğru bir biçimde test edilmesi açısından anlamlıdır.

Proje kapsamında nitel araştırma için 12 ilden (Adana, Ankara, Çankırı, Denizli, Edirne, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, İstanbul, Malatya, Sivas ve Trabzon) veri toplanmıştır. Yardım alan 94 aile ve yardım almayan 46 ailenin yanı sıra okul müdürleri, öğretmenler, muhtarlar, sağlık personelleri ve vakıf yöneticileri ile görüşme yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; yardımdan faydalanan ailelerde anne ve babanın eğitim düzeyi oldukça düşüktür. Ayrıca, okuma yazma bilmeme oranı Türkiye ortalamasının çok üzerindedir.¹⁸ Bu kapsamda gerçekleştirilen farklı araştırma sonuçları da benzer bulgulara ulaşmıştır (Karakoyun ve Erdal 2005, Kaya 2008, Avşar Kurnaz 2010).

¹⁸ Veriler, “Türkiye’de Uygulanan Şartlı Nakit Transferi Programının Fayda Sahipleri Üzerindeki Etkisinin Nitel ve Nicel Olarak Ölçülmesi Projesi Final Raporu” ndan alınmıştır. Bu başlık altında kullanılacak diğer veriler için de bahsedilen Rapor’dan yararlanılacaktır.

Faydalanıcıların sosyal güvenliğe sahip olmama ve ücretli olarak herhangi bir işte çalışmama oranları Türkiye genelinde hem deney hem de kontrol gruplarında oldukça yüksek seviyelerde tahmin edilmiştir. Bu durum araştırmanın kapsamında yer alan bireylerin yoksul ve genellikle anne olmasının doğal bir sonucu olarak yorumlanmıştır.

Katılımcılar yardımları genellikle gıda, eğitim ve çocuğun diğer ihtiyaçları için harcadıklarını belirtmişlerdir.

ŞEY alanların tamamı, ŞEY'in kendileri için faydası olduğunu, fakat ihtiyaçları karşılamada miktar olarak yetersiz kaldığını belirtmiştir.

Nitel araştırma çerçevesinde gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda ŞEY alanların büyük çoğunluğunun bu yardımın ne anlama geldiği ve kimlere verildiği hakkında doğru bilgi sahibi olmadıkları anlaşılmıştır. Yine, eğitim yardımı alanların yaklaşık %86'sının eğitim yardımının neden kesileceği konusunda bilgi sahibi olmadığı ortaya çıkmıştır. Avşar Kurnaz (2010) da araştırmasında faydalanıcıların ŞEY hakkında bilgi düzeylerinin yetersiz olduğu sonucuna ulaşmıştır.

3.4.1.1 ŞEY' in Kadınların Güçlendirilmesine Etkisi

Hak sahiplerinin tamamı ŞEY ödemesinin anneye yapılmasını doğru bulduklarını belirtmiş; bunun nedeni olarak da, babaların parayı kendi ihtiyaçları için hemen harcayabileceğini ve babaların duyarsız olabileceğini ileri sürmüşlerdir.

Katılımcıların %61'i paranın nereye harcanacağına dair kararın kendilerinin verdiğini, %22'si kararı eşiyile birlikte verdiklerini beyan etmişlerdir.

Kadınlar, ödemelerin kendilerine yapılmasının kendilerini aile içerisinde daha güçlü daha sözü geçen bir kişi gibi görmeleri konusunda olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%70) ŞEY ile birlikte evde

kendilerinin sözünün eskiye oranla daha etkili olduğu yönünde bir değişme olduğunu bildirmişlerdir.

Kaya (2008)'nın yardım alan anneler ile yaptığı odak grup görüşmesinde faydalanıcılar yardımların anneye yapılmasını doğru bulduklarını belirtmiştir. Bununla birlikte, yardımlarının banka aracılığıyla annelere ödenmesi, birçok katılımcının ilk kez kamusal alana adım atmasına neden olmuş ve kendine güven duygularını geliştirmiştir. Avşar Kurnaz'ın (2010) araştırmasında da yararlanıcıların %52'si yardım alamaya başladıktan sonra dışarı çıkma sıklıklarının değiştiğini, %86'sı ise daha önce gitmedikleri kuruluşlara gittiklerini belirtmiştir.

Yardımanın anneye verilmesi, eşinin ona olan davranışlarını da etkilemektedir. Katılımcıların %91'i ekonomik nedenlerden dolayı ailede hep tartışma ya da kavga yaşandığını ancak ŞEY'den sonra bunların %71'i evdeki şiddetin azaldığını, %29'u ise artık evdeki şiddetin sona erdiğini bildirmişlerdir.

Özetle, kadınların hepsi yardımların kendilerine verilmesinden memnundurlar. Bu durum hem kadınların kendilerine güvenlerini artırmış hem de aile içi karar alma noktasında onları daha etkin bir konuma getirmiştir. Ayrıca, yardımları almak için evden çıkan kadın sosyalleşme ve farklı kurumsal mekanizmaları tanıma imkânı bulmuştur. Diğer taraftan, eşlerinin kendilerini yaklaşımı değişmiş ve aile içi şiddet önemli oranda azalmıştır. Kadına yönelik şiddetin engellenmesi programın amaçlarından biri olmamakla birlikte uygulama dolaylı olarak buna da hizmet etmiştir. Ancak, uygulamanın tek başına bu sonucu yaratması çok da mümkün gözükmemektedir. ŞEY yardımı alan ailelerin büyük kısmı diğer sosyal yardımlardan da faydalanmakta aileye giren bu yardımlar ailenin ekonomik olarak refahını artırmakta dolayısıyla ekonomik sıkıntılardan kaynaklanan aile içi huzursuzluğun azalması, bu nedene bağlı aile içi şiddetin de azalmasına katkı sağlamaktadır. Ancak, bu sonuçlara bakarak ŞEY uygulamasının kadını güçlendirdiğini söylemek mümkün değildir. Zaten yardımların anneye ödenmesindeki ana amaç da şartların yerine getirilmesini garanti altına alarak programın etkinliğini artırmaktadır. Burada kadınların çocuklarının ihtiyaçlarına

daha duyarlı olacağı kabulünden yani toplumsal cinsiyet rollerinden yola çıkılmaktadır. Ayrıca, kadının birey olarak güçlendirilmesine değil anne olarak aile içinde güçlendirilmesine, annelik rolüne vurgu yapılmaktadır. Her ne kadar dolaylı olarak kadının toplumsallaşmasına katkı sağlasa da uygulamanın bu yönünü geçici özel önlem kapsamında etkin bir uygulama olarak kabul etmek mümkün değildir.

3.4.1.2 ŞEY'in Kız Çocuklarının Okullaşması Üzerindeki Etkisi

Araştırma kapsamında; yardım alan katılımcıların yaklaşık %92'si kız ve erkek çocuklarını yardım almasa da okula göndereceklerini ve yaklaşık %98'i çocuklarının okula gitmesini çalışmasından daha önemli bulduklarını belirtmişlerdir.

Hak sahiplerinin küçük bir kısmı ŞEY olmasaydı çocuğunu okula göndermeyi düşünmediğini, ŞEY aldıktan sonra fikrinin değiştiğini belirtirken, büyük çoğunluk ise yardım olsa da olmasa da çocuklarını okula göndereceklerini belirtmiştir.

Katılımcılar genel olarak çocuklarının okumaları konusunda istekli olduklarını ŞEY öncesine göre fikirlerinde bir değişme olmadığını, ancak görüşlerinin ŞEY sayesinde daha da güçlendiğini ifade etmiştir.

Avşar Kurnaz'ın (2010) araştırmasında ise; ŞEY hak sahiplerinin %43'ü ŞEY yardımı kesilirse erkek çocuklarını imkânları olursa okutabileceklerini, %27'si erkek çocuklarını okula göndermeye devam edebileceklerini, %20'si ilköğretimi bitirdikten sonra okula gönderemeyeceğini ifade etmiştir. Araştırma kapsamındaki ŞEY hak sahiplerinin %42'si ŞEY yardımı kesilirse kız çocuklarını imkânları olursa okutabileceklerini, %19'u ŞEY yardımı kesilirse kız çocuklarını ilköğretimi bitirdikten sonra okula göndermeyeceğini belirtirken %12'si kız çocuklarını okula göndermeyeceklerini ifade etmiştir.

Hak sahiplerinin tamamı, hangi şart altında olursa olsun kız çocuklarının

okula gönderilmesi gerektiğini belirtmiştir. Küçük bir kısım hak sahibi ŞEY ile kız çocuklarının okula gönderilmesi konusunda olumlu bir algıya sahip olduğunu bildirmiştir.

Hem kontrol hem de deney grubunda yer alanların tamamına yakını kız çocukların okula gitmesini önemli bulduğunu ifade etmiştir. Bu sonuç, ŞEY yardımı alsın ya da almasın aileler için kız çocukların okula gitmesi yönünde olumlu bir bakışın oldukça yüksek seviyelerde olduğuna işaret etmektedir. Erkek çocukların okula gitmesi yönünde de buna paralel bir bakış söz konusudur.

Katılımcıların yarısına yakını (%49) ŞEY'in çocukların okula devamını etkilemediğini, çocukların zaten okula devam konusunda kendilerinin bir isteklilik gösterdiğini ve okula severek gittiklerini belirtmiştir. Katılımcıların %20'si ŞEY'in çocuğun okula karşı isteğini ve sevgisini olumlu yönde artırdığını ifade etmiştir. Çocukların okula isteyerek gitmeleri eğitim yaşamlarını ve başarılarını olumlu yönde etkileyecek bir faktördür.

Nitekim; katılımcıların %62'si ŞEY'in çocuğun okul başarısına olumlu katkısı olduğunu, %25'i ise hiç değişiklik olmadığı ileri sürmüştür.

Araştırmanın nicel kısmında, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunan e-Okul verilerinden hareketle ŞEY programının eğitim üzerindeki etkileri istatistiki analizlere dayalı olarak incelenmiştir. Etkiler incelenirken öğrencilerin okula devamsızlık sayısı ve ilköğretimden ortaöğretime geçiş oranı parametreleri dikkate alınmıştır. 2007-2008 eğitim öğretim döneminden itibaren 2009-2010 dönemine kadar 3 yıllık veriler incelenmiştir.

Araştırmanın önemli parametrelerinden birisi olan ortalama devamsızlık sayısının yıllar itibariyle kırsal-kent ayrımıdaki dağılımı incelendiğinde araştırmanın başlangıç dönemi olan 2007-2008 eğitim öğretim yılında ŞEY almayan grup ve ŞEY alan gruplar için ortalama devamsızlık sayılarının farklılaştığı gözlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki 3 yıl için de ŞEY almayan kontrol grubunda ortalama devamsızlık sayıları deney grubundakinden daha büyüktür. Ayrıca iki grup içinde yıllar itibariyle ortalama devamsızlık sayısının arttığı da görülmektedir. Buna ilaveten hem kontrol hem de deney grubunda kent yerleşim yerindeki ortalama devamsızlığın kırsal kesime göre genellikle daha büyük olduğu dikkati çekmektedir.

Ortalama devamsızlık sayısı yıllar itibariyle cinsiyet ayırımında incelendiğinde araştırma kapsamındaki 3 yıl için de hem erkek hem de kız öğrenciler bakımından kontrol grubunda ortalama devamsızlık sayıları deney grubundakinden daha büyük olarak belirlenmiştir. Ayrıca yıllar itibariyle ortalama devamsızlık sayılarının hem erkek hem de kız öğrenciler için arttığı da görülmektedir. Bununla birlikte, hem kontrol hem de deney grubunda erkek öğrenciler için ortalama devamsızlığın kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.

Buna ilaveten, deney grubunda devamsızlık oranlarının ŞEY etkisi ile mi yoksa başka bir nedenle mi düştüğünü anlamak amacıyla gerçekleştirilen istatistiki analiz (doğrusal regrasyon analizi) sonucunda ŞEY uygulamasının ortalama devamsızlık oranını azaltmada istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. ŞEY uygulaması ortalama devamsızlığı azaltmakta, dolayısıyla devamsızlık üzerinde istenilen etkiyi yaratmaktadır.

Araştırma yapıldığı dönemde zorunlu olmayan lise eğitimine devam etme ŞEY uygulamasının etkinliğini değerlendirmede önemli parametrelerden biridir. Türkiye genelinde veriler incelendiğinde deney grubunda liseye devam oranının kontrol grubuna kıyasla çok daha büyük olduğu gözlemlenmektedir. 2008-2009 eğitim öğretim döneminde kontrol grubunda liseye devam oranı %37,9 iken deney grubunda bu oran %79,5'e çıkmaktadır. 2009-2010 dönemi için ise kontrol grubunda liseye devam oranı %54,3 iken bu oran deney grubunda %79,4'e yükselmektedir.

Kır-kent ayırımında liseye devam oranları incelendiğinde her iki grup için de kentteki oranların kırdakinden yüksek olduğu görülmektedir. Kontrol grubunda aradaki fark deney grubuna göre daha yüksektir. Yani ŞEY alan öğrenciler için kır

ya da kent çok az fark etmekte her iki durumda da oranlar diğer grubun üzerinde seyretmektedir.

Cinsiyet ayrımında veriler incelendiğinde, ŞEY uygulaması hem kız hem de erkek öğrenciler için liseye devam oranlarını artırmakla birlikte kız öğrencilerin liseye devamını çok daha fazla oranda artırdığı görülmektedir. 2008-2009 dönemi için kontrol grubunda kız öğrencilerin liseye devam oranları %36 iken deney grubunda bu oran %83,5'a yükselmektedir. 2009-2010 dönemi için ise kontrol grubunda %50,8 olan liseye devam oranı deney grubunda %79,4 olmaktadır. Erkekler için de benzer bir durum söz konusudur. 2008-2009 dönemi için erkek öğrencilerde %39,2 olan liseye devam oranı deney grubunda %75,2'ye yükselirken, 2009-2010 dönemi için kontrol grubunda %57,2 olan oran deney grubunda %79,4'e yükselmektedir.

Liseye devam oranları üzerinde gerçekleştirilen istatistiki analiz (lojistik model) sonucunda, ŞEY programının liseye devam olasılığını arttırdığı ortaya konulmuştur. Ayrıca uygulamanın kent ve kırsal farklı etkiye sahip olduğu, kentsel alanda liseye devam etme olasılığının daha yüksek olduğu görülmüştür. Deney grubunda olup kırsal alanda yaşayan bir öğrencinin liseye devam etme olasılığı %77,9 iken bu olasılık kentsel alanda çok az artarak %80,4 seviyesine çıkmaktadır. Kırsal alanda yaşayıp kontrol grubunda olan bir öğrencinin liseye devam etme olasılığı %42,6 iken bu olasılık kentte %50,2 seviyesine çıkmaktadır.

Deney grubunda olup kırsal alanda yaşayan bir öğrencinin 2008-2009 eğitim öğretim yılında liseye devam etme olasılığı %79,4 iken bu olasılık kentsel alanda çok az artarak %79,5 seviyesine çıkmaktadır. Kırsal alanda yaşayıp kontrol grubunda olan bir öğrencinin 2008-2009 eğitim öğretim yılındaki liseye devam etme olasılığı %34 seviyesinde iken bu olasılık kentte %43,1 seviyesine çıkmaktadır. 2009-2010 eğitim öğretim yılında ise söz konusu olasılıklar deney grubunda çok az bir farklılaşma ile %77 ve %81 olmakta iken bu olasılıklar kontrol grubunda oldukça fazla artarak %51 ve %59 seviyelerine gelmiştir.

Kontrol grubundaki öğrenciler için erkeklerin liseye devam etme olasılıkları kentte daha yüksektir. Örneğin, kırsal kesimde yaşayan ve kontrol grubunda yer alan bir erkek öğrencinin liseye devam etme olasılığı %44,6 iken bu olasılık kızlar için %36,8 seviyesine gerilemektedir. Kırsal kesimde aynı olasılıklar erkeklerde %50,8 iken kızlarda %49,3 seviyesine inmektedir. Deney grubunda ise erkek ve kız öğrencilerin liseye devam etme olasılıkları birbirine çok yakın değerler almaktadır. Deney grubunda yer alan kırsal kesimdeki erkek öğrencinin liseye devam etme olasılığı %76,4 iken bu olasılık kızlarda artarak %79,6 seviyesine gelmektedir. Kentsel alan için olasılıklar ise erkeklerde %78,9 seviyesinde iken bu olasılık kızlarda %81,7 seviyesine çıkmaktadır. Bu sonuçlar göstermektedir ki ŞEY programının özellikle kız öğrencilerin liseye devam etmesindeki etkisi oldukça büyüktür.

Liseye devam etme durumu üzerinde ŞEY programının etkisi yıllar itibariyle deney/kontrol, cinsiyet ve kent/kır ayırımında ele alınmıştır. Deney grubundaki öğrencilerin liseye devam etme olasılıkları kır/kent ve cinsiyet ayırımında daha yüksek olup kendi içerisinde farklılaşmaları oldukça düşüktür. Örneğin; 2008-2009 yılında kırsal alanda yaşayan bir erkek öğrencinin deney grubunda ise liseye devam etme olasılığı %75 iken kontrol grubunda bu olasılık %36 seviyesindedir. Ancak deney grubunda yıllar itibariyle değişimler oldukça düşük seviyede iken kontrol grubunda göze çarpacak şekilde artışlar söz konusu olmuştur. Ancak deney grubunda 2009 yılında zaten yüksek olan liseye devam etme olasılıklarının 2010 yılında çok fazla artması beklenemez.

Araştırma raporunda; okulu terk eden öğrencilerden ŞEY'den yararlanmak için okula dönenlerin, ya da okula gitmeyeceği halde okula başlayanların oranına ilişkin herhangi bir veri yer almamaktadır. Diğer taraftan; Karakoyun ve Erdal'ın 2005 yılında Aydın'da yapmış olduğu araştırmada, yararlanıcıların %13,1'i şartlı eğitim yardımından yararlanmak için okula başlayan ya da okula geri dönen çocuklarının bulunduğunu bildirmişlerdir.

Özetle, araştırma sonuçları ailelerin çocuklarını okula gönderme konusunda

bilinçli olduklarını göstermektedir. Kız çocuklarının okula gönderilmesi konusunda ayrımcı bir düşüncenin olmadığı aksine kadınların bu konuda oldukça duyarlı oldukları görülmektedir. Burada, ŞEY kız çocuklarının eğitimi konusunda zaten var olan bilinci pekiştirme noktasında katkı sağlamaktır. Yoksul aileler için eğitim masrafları büyük bir külfettir, her ne kadar aileler çocuklarını okutmak isteseler de maddi imkânsızlıklar bunu engelleyebilir, bu aşamada yapılan yardımlar hayati önemdedir.

Bununla birlikte, araştırma sonuçları ŞEY'in çocukların okul başarısını artırdığını, okula devamsızlık sayısını azalttığı, liseye devam oranını artırdığını ortaya koymaktadır. ŞEY, kız öğrencilerin liseye devam oranını erkek öğrencilere göre daha fazla artırmıştır. Ayrıca, ŞEY çocukların kendilerine güvenlerini ve okula gitme şevklerini de artırmıştır. Bu çıktılar, ŞEY'in hedeflenen sonuçlara ulaşma noktasında etkin bir uygulama olduğunu göstermektedir. Ancak, faydalanıcıların ŞEY hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması ve yardım miktarlarının oldukça düşük, bir öğrencinin masraflarını karşılamaktan uzak olması uygulamanın etkinliğini azaltan önemli etkenlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyanın hemen her yerinde yasal, ekonomik, siyasal ve sosyal haklar açısından kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlikler bulunmaktadır. Kadınlar eşitlik mücadelelerinin ilk dönemlerinde yasalar önünde eşit olmayı talep etmişler ve mücadelelerini bu kapsamda sürdürmüşlerdir. Ancak, bu soyut eşitlik yaklaşımı bireysel farklılıkları, ihtiyaçları ve toplumsal konumları dikkate almadığından uygulamada kadınlar aleyhine eşitsizlikleri ortadan kaldıramamış aksine pekiştirmiş ve sonuçlarda eşitliğe ulaşmada engel oluşturmuştur.

Genel eşitlik anlayış ve uygulamalarından bazı kesim veya grupların yararlanmadığı, bu gruplar açısından söz konusu uygulamaların bir işlerliğinin olmadığına ortaya çıkması ile herkes için geçerli politikalar, yerini ayrımcılığa maruz kalanlar lehine uygulanan özel önlemlere bırakmıştır. Başka bir ifadeyle, kadın hakları konusunda genelden özele doğru bir değişim yaşanmış, özel uygulama ve önlemlere doğru bir yönelim gerçekleşmiştir (Araslı, 2000).

Geçici özel önlemler bugün uluslararası alanda kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik politikalarından biri olarak kabul görmektedir. Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği gibi örgütler tarafından geçici özel önlemlere yer veren pek çok sözleşme kabul edilmiş, tavsiye kararı, yönerge gibi ikincil hukuk kaynakları yayınlanmıştır. Ayrıca; konferans, seminer, toplantı gibi etkinliklerle konu kamuoyunun gündemine taşınmıştır. Uluslararası alandaki gelişmelerin de etkisiyle pek çok ülke, iç hukukunda buna paralel düzenlemeler gerçekleştirmiş ve çeşitli yöntemler vasıtasıyla geçici özel önlemleri hayata geçirmiştir.

Çeşitli ülkelerdeki uygulama örnekleri incelendiğinde, bazı uygulamaların yasal zorunluluktan kaynaklandığı bazı uygulamaların ise siyasal partiler ya da diğer

kurumlar tarafından gönüllü olarak hayata geçirildiği görülmüştür. Uygulamaların yasal düzenlemelerle desteklendiği ve yaptırıma bağlandığı durumlarda daha başarılı sonuçlar elde edildiği anlaşılmıştır.

Uygulama örnekleri içerisinde en öne çıkan yöntem olan kota, özellikle kadınların siyasal yaşama katılımını artırmak için kullanılmaktadır. Ancak, feminist hareket kotayı kadınları bir “çıkar grubu”, “kategori” haline getirdiği gerekçesiyle eleştirmekte ve taleplerini giderek artan şekilde “parite” üzerinde yoğunlaştırmaktadır.

Türkiye, CEDAW’a taraf bir ülke olarak kadın erkek arasındaki fiili eşitliği geliştirmek için her türlü tedbiri almak, gerektiğinde geçici özel önlem uygulamak durumundadır. Türkiye’de, 2010 yılında gerçekleştirilen anayasa değişikliği ile geçici özel önlemlere anayasal güvence sağlanmıştır. Ülkemizde çeşitli geçici özel önlem uygulama örneklerine rastlamak mümkün olsa da bunun bir devlet politikası haline geldiğini söylemek mümkün değildir. Kadınların siyasal yaşama, çalışma hayatına ve karar alma mekanizmalarına katılımının bu denli düşük olduğu ülkemizde bu önlemlerin ciddi şekilde tartışılması gerekmektedir. Özellikle siyasal yaşama katılım açısından “kota” hatta “parite” uygulamasının yasal zemine kavuşturulması hızlı ve etkin bir çözüme kavuşmak açısından yararlı olacaktır. Kadınların seçim kampanyalarını yürütebilmeleri için maddi destek sağlanması bu uygulamaların başarısını artıracaktır. Siyasi partilerin aldıkları devlet yardımlarının bir kısmını kadınların siyasal hayata katılımını artırmak için kullanmasının zorunlu hale getirilmesi bu noktada uygulanabilecek tedbirlerden biridir.

Çalışma yaşamında; işe giriş, terfi ve yönetim kademelerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için alınacak geçici özel önlemler iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları ile desteklenmediğinde bu uygulamalardan istenilen faydanın elde edilmesi mümkün değildir. Buradan hareketle; ülkemizde iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı politikalara hız verilmesi; ebeveyn izninin hayata geçirilmesi, doğum izinlerinin artırılması, çocuk, engelli, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Bununla birlikte, ülkemizde kamu kurumlarının ve özel sektörün “Eşitlik Eylem Planları” hazırlamasının zorunlu tutulması, bu planlarda yer alan tedbirlerin uygulamasının izlenmesi ve uygulanmadığında açıklama talep edilmesi ve gerektiğinde yaptırım uygulanması çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması kapsamında hayata geçirilebilecek bir diğer uygulamadır.

Geçici özel önlem uygulamalarının başarılı olabilmesi için her zaman uygulanabilecek hazır bir formül bulunmamaktadır. Her önlem, farklı durumlarda farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Geçici özel önlemler uygulanırken, kadının genel olarak toplum içindeki durumunun yanı sıra, önlem alınacak özel alandaki durumu da analiz edilmelidir. Geçici özel önlemlerin olumlu ve olumsuz olası etkileri belirlenen hedef bakımından değerlendirmeli ve somut eşitliği gerçekleştirme açısından en uygun görünen önlemler seçilmelidir. Kadınların toplumsal konumunun analiz edilmesi ve hangi alanlarda geçici özel önlem uygulamasına gereksinim olduğunun ve uygulamaların etkinlik düzeyinin belirlenebilmesi için tüm istatistiki verilerin cinsiyete göre ayrıştırılarak toplanması ve yayınlanması gereklidir.

Geçici özel önlemlerin başarılı olabilmesi için toplumsal destek oldukça önemlidir. Bir diğer önemli husus da, kadınların kendi sorunlarına duyarlılığı ve bu tür önlemlere karşı olumlu tutumlarının varlığıdır. Bu anlamda uygulamaların, toplumsal bilinç ve duyarlılığı geliştirecek çalışmalar ile birlikte yürütülmesi önemlidir. Olumlu tutum değişikliği ve toplumsal bilincin gelişiminde eğitim süreci en önemli rolü oynayacaktır. Diğer taraftan bu önlemler kamuoyunun dikkatini sorunlu alana çekmesi ile de belli bir toplumsal bilincin oluşumuna hizmet etmektedir. Bununla birlikte geçici özel önlemler, kadınlara karşı ayrımcılık içeren veya dezavantaj oluşturan kültürel uygulamaların ve kalıpyargıların değiştirilmesine ve ortadan kaldırılmasına yönelik süreci de hızlandırmaktadır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çalışan temel kurumsal mekanizmadır. Genel Müdürlüğün gerçekleştirdiği faaliyetler temelde ana akımlaştırma stratejisine hizmet etmektedir. KSGM doğrudan geçici özel önlem alıp uygulama yetkisine sahip olmasa da; hangi

alandaki önleme ihtiyacı duyulduğunun belirlenmesi, hangi önlemin hayata geçirilmesi gerektiği, önlemin etkilerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi noktalarında ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde olmalıdır. Ayrıca, Genel Müdürlüğün gerçekleştireceği faaliyetlerde daha etkili olabilmesi için kurumsal kapasitesinin artırılması ve daha üst bir düzeyde yapılandırılması uygun olacaktır.

Çalışma kapsamında; Türkiye’de geçici özel önlem olarak, kız çocuklarının okullandırılmasının ve liseye devam oranlarının artırılması, kadınların toplumsal statüsünün yükseltilmesi amaçlarıyla uygulamaya konulan Şartlı Eğitim Yardımları (ŞEY) örneği incelenmiştir. Çeşitli araştırma sonuçları çerçevesinde yapılan analiz sonucunda, uygulamanın kadınların sosyalleşmesine katkı sağlasa da kadınları güçlendirme kapsamında etkin olmadığı anlaşılmıştır. Uygulamada, esas olarak yardımların anneye ödenmesindeki amaç, şartların yerine getirilmesini garanti altına alarak programın başarısını artırmak olduğundan kadınların birey olarak güçlendirilmesine değil annelik rolüne vurgu yapılmaktadır. Diğer taraftan, ŞEY’in çocukların okul başarısını artırdığı, okula devamsızlık sayısını azalttığı, kız öğrencilerin liseye devam oranını erkeklere göre daha fazla artırdığı ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle, ŞEY’in hedeflenen sonuçlara ulaşma noktasında etkin bir uygulama olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte; uygulamanın daha etkin hale getirilmesi için, hak sahiplerinin uygulamanın amacı ve şartları hakkında düzenli olarak bilgilendirilmesi ve ödeme miktarlarının artırılması gereklidir.

Çalışma ŞEY örneği ile sınırlı olup bundan sonra gerçekleştirilecek akademik çalışmalar çerçevesinde ülkemizde ya da diğer ülkelerde uygulanan farklı önlemlerin etkinlik düzeylerinin incelenmesi ya da toplumun geçici özel önlemlere bakış açısını ortaya koymak amacıyla alan araştırmaları yapılması yararlı olacaktır.

Çalışma kapsamında incelenen uygulama örnekleri, kadınların fırsatlardan eşit şekilde yararlanamadığı bir alana geçici özel önlemler ile müdahale edilerek kısa vadede bu alandaki sorunu çözme konusunda olumlu sonuçlar alınabileceğini göstermiştir. Bu bakımdan geçici özel önlemlerin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında etkili bir yöntem olduğunu söylemek mümkündür. Ancak, asıl olarak

kamusal ve özel yaşamın tüm alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedeflendiğinden, ana akımlaştırma stratejisinin uygulanması kaçınılmaz görünmektedir. Her alanda toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmış bir toplum oluşturma sürecinde, geçici özel önlemler ile ana akımlaştırma stratejisinin birlikte yürütölmeleri halinde hedefe ulaşılması mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar F. Arıner, H.O. (2009). *Kadınların insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği*. Ankara : İşçileri Bakanlığı. Ekim 2013. http://www.mulkiyeteftis.gov.tr/ortak_icerik/mulkiyeteftis/kadin.pdf.
- Acar, F. Ayata, A.G. ve Varoğlu, D. (1999). *Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Türkiye’de eğitim sektörü örneği*. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını.
- Acuner, S. (1999). *Türkiye’de Kadın-Erkek eşitliği ve kurumsallaşma süreci*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.
- Acuner, S. (2008). Avrupa Birliği kadın-erkek eşitliği politikaları ve Türkiye. *Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliği: sorunlar, öncelikler ve çözüm önerileri*, içinde (301-383). İstanbul: TÜSİAD.
- Acuner, S. (2012). Bu fırsat kaçmaz! parite yasası’nın tam zamanı. Aralık 2013. <http://www.kriterdergisi.com/haber.php?sayi=53&id=1164>.
- Adem, M. (2000). *Atatürkçü düşünce ışığında eğitim politikamız*. Ankara: Çağdaş Matbaacılık ve Yayıncılık.
- Akbaş, K. Şen, İ. G. (2013). Türkiye’de kadına yönelik pozitif ayrımcılık: kavram, uygulama ve toplumsal algılar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi-Hukuk fakültesi 20. Yıl Özel Sayısı*, 165-189.
- Akdağ, B. (1999). Eğitim hakkı ve özgürlüğü üzerine. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 15, 15-18.
- Akdöl, B. (2009). *Cam tavan ve kurumsal bir strateji pozitif ayrımcılık; ilaç sektöründe bir sınıflandırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Aksoy, M.A. (2013). Türk kurumsal yönetim düzenlemeleri kapsamında anonim şirket yönetim kurulu. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,7(1-2), 45-76.
- Aksoy, N. (2006). *Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve kadının statüsü genel müdürlüğünün rolü*. Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Aktan, C. (2013) *Sosyal devletin temel özellikleri*. Temmuz 2013. <http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/ozellikler.htm>.
- Akyüz, E. (2001). Çocuk hakları sözleşmesinin temel ilkeleri ışığında çocuğun eğitim hakkı. *Milli Eğitim Dergisi*, Eylül 2013. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/151/akyuz.htm>.
- Altunya, N. (1995). *Eğitim sorunumuza kuşbakışı*. Ankara: Ürün Yayınları.

Anıl, E. İlkaracan, P. Kılıç, Z. vd. (2001). *Pekin+5: Birleşmiş Milletler' de kadının insan hakları ve Türkiye'nin taahhütleri*. İstanbul: Kadının İnsan Hakları Projesi-Yeni Çözümler Derneği.

Appelt, E. and Jarosch, M. (2000). *Combating racial discrimination affirmative action as a model for europe*. New York: BERG.

Araslı, O. (2000). Avrupa Birliğine giriş sürecinde anayasa ve yasalarda kadın erkek eşitliği konusunda yapılması gereken değişiklikler. *A. B. giriş sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve kadın-erkek eşitliği politikaları içinde* (45-56). Ankara: KSSGM Yayınları.

Arın, T. (1992). İktisat kuramının kadın sorununa bakışı. N. Arat, (Ed.). *Türkiye'de kadın olgusu*, İstanbul: Say Yayınları.

Avşar Kurnaz, Ş.(2010). *Yoksullukla mücadelede şartlı nakit transferi programının değerlendirilmesi Keçiören örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi.

Barış ve Demokrasi Partisi (BDP). *BDP tüzüğü*. Şubat 2014. <http://www.bdp.org.tr/devam/16-bdp-tuzuk.aspx>.

Berktaş, F. (1998). Yeni bir yurttaşlık anlayışına doğru. Z. Göğüş, (Derl.), *Kadınlar Olmadan Asla* içinde (35-43). İstanbul: Sabah Kitapları.

Berktaş, F. (2000). *Tektanrılı dinler karşısında kadın*. İstanbul: Metis Yayınları.

Bhasin, K. (2003). *Toplumsal cinsiyet bize yüklenen roller*. (A. Coşkun, Çev.). İstanbul: Kadav Yayınları.

BİA-NET. (2014) *Erkeklerin seçimi: belediye adaylarının yüzde 6'sı kadın*. Şubat 2014. <http://www.bianet.org/bianet/siyaset/152921-erkeklerin-secimi-belediye-adaylarinin-yuzde-6-si-kadin>.

Bilgen, H.N. (1994). *Çağdaş demokratik eğitim*. Ankara: MEB Yayınları.

Bilhan, S. (1991). *Eğitim felsefesi (Kavram çözümlemesi)*. I. Cilt, I. Kısım, Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

BM Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi. (2004). *Kadına yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi'nin 4. maddesinin 1. paragrafında yer alan geçici özel önlemlerle ilgili 25 sayılı genel tavsiye*. Ocak 2014 <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19131/Uluslararası-Belgeler>.

Bora A. (2005). Kadınların sınıfı (Ücretli ev emeği ve kadın özneliğinin inşası). İstanbul: İletişim Yayınları.

Bora, A. (2008). *Sivil toplum kuruluşları için toplumsal cinsiyet rehberi*. Ankara: Odak Ofset Matbaacılık.

Bora, A. (2011). *Feminizm kendi arasında*. Ankara: Ayizi Yayınları.

Büleç, A. (2013). *Erciş'te sosyal riski azaltma projesi kapsamında şartlı nakit transferi alan kadınların mediko-sosyal durumları ve şartlı nakit transferi alma koşullarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisan tezi, Yüzücü Yıl Üniversitesi.

- Chaudhury, N. Parajuli, D.(2006). *CCT and female schooling: the impact of the female school stipend program on public school enrollments in Punjab, Pakisatan*, Washington, D.C.: The World Bank Policy Research Working Paper No: 4102.
- Ciponte Grosso, A.(1991). İsviçre örneği. *Kadınlar ve siyasal yaşam* içinde (93-101). İstanbul: Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği Yayınları 4.
- Connel, R. W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar*. (C. Soydemir, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Council of Euorope (2013). *Gender mainstreaming*. December, 2013. http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gendermainstreaming/index_en.asp.
- Council of Europe (2000). *Positive action in the field of equality between women and men*, EG-SPA (2000) 7, Strasbourg.
- Cumhuriyet Halk Partisi (CHP). (2012). CHP tüzüğü. Şubat 2013. <http://www.yargitaycb.gov.tr/Partiler/kimlik/chp.pdf>.
- Çağlar, N. (2011). Kadının siyasal yaşama katılımı ve kota uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 56-79.
- Çakır, S. (2004). *Olumlu eylem ve güçlenme politikaları*. Eğitim-Sen 1. kadın kurultayı (sorgulamak ve değiştirmek için) ana rapor bağımsız bildirimler içinde (267-285). Ankara: Eğitim-Sen (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) Yayınları.
- Davidoff, L. (2002). *Feminist tarih yazımında sınıf ve cinsiyet*. (Z. Ateşer, S. Somuncuoğlu, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Demiray, E. (2013). Kadın ve Siyaset. G. Yaktıl Oğuz (Ed.), *Toplumsal Yaşamda Kadın* içinde (113-132). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını.
- Demirkollu, C. (2007). *Ayrımcılığa ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemeler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Dilli, C.(2006). *Zorunlu eğitim çağında bulunan kız çocuklarının okula gitmeme nedenleri (Şırnak ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi.
- Dinçkol, B. (2005). Kadın-erkek eşitliği için pozitif ayrımcılık. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 101-117.
- Donovan, J. (1997). *Feminist teori*. (A. Bora, M. Ağunduk Gevrek, F. Sayılan, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? bu ilişki nasıl çalışılabilir?. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25, 83-88.
- Ecevit, Y. (2011). Toplumsal cinsiyet sosyolojisine başlangıç. Y. Ecevit, N. Karkıner, (Ed.), *Toplumsal cinsiyet sosyolojisi* içinde (3-25). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını.
- Ertürk, S.(1972). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Yelkentepe Yayınları.

- Esenyel, C. (2009). *Türkiye’de ve dünyada şartlı nakit transferi uygulamaları*. Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü.
- European Commission. (2012). *Positive action measures to ensure full equality in practice between men and women, including on company boards*. Aralık 2013. http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_balance_decision_making/report_gender-balance_2012_en.pdf.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Gordon, M. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Göçmener, S. (2008). *Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde Türkiye’de kadın erkek eşitliği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi.
- Henrard, K. (2011). *Boosting positive action: the asymmetrical approach towards non discrimination and special minority rights*, Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches recht und Völkerrecht.
- KA-DER, (2013). Anayasa ve eşit temsil semineri. Aralık 2013 <http://www.kader.org.tr/tr-TR/Page/News/2400/anayasa-ve-esit-temsil-semineri.html?bid=405>
- Karakoyun İ. Erdal F. (2009). Şartlı nakit transferleri ve çocuk yoksulluğu ile mücadele: sosyal riski azaltma projesi (SRAP) şartlı nakit transferi (ŞNT) bileşeni Aydın ili uygulaması. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 46(529). 15-32.
- Karakuş, Y. (2006). *Türkiye’de ve Avrupa’da pozitif ayrımcılık: karşılaştırmalı bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Karaman, Y.(1994). Planlı dönemde kadın eğitim politikamız. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 27(1), 401-427.
- Kaya, İ. (2008). *Yoksullukla mücadelede eğitimin rolü: şartlı nakit transferi-şnt örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisan tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Kaya, Y. K.(1993). *İnsan yetiştirme düzenimize yeni bir bakış*. Ankara: Set Ofset Matbaacılık.
- Kılıç, Z. (2000). *Eşitlik için kota politikaları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi.
- Koray, M. (1992). Kadın siyaset kota. N. Arat, (Ed.). *Türkiye ’de Kadın Olgusu*, içinde (199-245). İstanbul: Say Yayınları.
- Koray, M. (1993). *Çalışma yaşamında kadın gerçekleri*. İzmir: BASİSEN Yayınları.
- KSGM (2008). *Politika dokümanı -kadın ve eğitim*. Ankara: Fersa Ofset.
- KSGM (2001). *Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi ve ihtiyari protokol*. Ankara: KSGM.
- KSGM (2008). *Toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planı 2008-2013*. Ankara: KSGM.

- KSGM (2012). *2008-2013 Toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal eylem planı izleme ve değerlendirme toplantıları 2011 yılı birleşik raporu*. Kasım 2013. http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/2012/uep_2011.pdf.
- KSGM (2013). Avrupa Konseyi, Kasım 2013. <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/19137/Ayrupe+Konseyi>.
- KSGM (2013). *Birleşmiş Milletler*, Kasım 2013. <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19136/Birlesmis-Milletler>.
- KSGM (2013). *Türkiye’de kadın*. Ekim 2013. <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr>.
- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (2014), *Girişimcilik destek programı*. Ocak, 2014. <http://kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8&refContent=69>.
- MEB (2014). *Haydi kızlar okula*. Ocak 2014. <http://haydikizlarokula.meb.gov.tr/amac.php>.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB)(2013). *Millî eğitim istatistikleri örgün eğitim 2012-2013*. Ocak 2014. <http://sgb.meb.gov.tr/www/milli-egitim-istatistikleri-orgun-egitim-2012-2013/icerik/79>.
- Mitchell, J, Oakley, A. (1992). *Kadın ve eşitlik*. (F. Berktaş, Çev.). İstanbul: Pencere Yayınları.
- Moon, G.(2009). *Pozitif ayrımcılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi.
- Moroğlu, N. (2006). Avrupa Birliği antlaşmalarında ve yönergelerinde kadın erkek eşitliği. *Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası – SİCİL Dergisi*, 1(4), 209-217.
- O’Cinneide, C. (2012). *Positive action*. Aralık 2013. http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/04_Positive_action/2012_Cinneide_EN.pdf.
- Okçu, D.(2007). Eğitim hakkı ve tarihsel gelişimi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 45-59.
- Okuducu, G. (1998). Kadınlar, demokrasi, siyaset ve sosyal demokrasi. Z. Göğüş, (Derl.), *Kadınlar olmadan asla* içinde (135-149). İstanbul: Sabah Kitapları.
- Ortakaya, A.F. (2009). *ŞNT programı için yapılan başvuruların zaman serileri ile modellenmesi*. Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü.
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (2014), *Öğrenci sayıları özet tablosu*, Şubat 2014. <http://www.osym.gov.tr/dosya/169398/h/1ogrencisayozettablosu.pdf>.
- Özbudun, E. (2008), *Anayasa hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını.
- Özsoy, S. (2004). Eşitlikçi bir eğitim deneyimi olarak köy enstitüleri. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 2 (7), 4-25.

- Özsoy, S.(2012). Eğitimde fırsat eşitliğine karşı hak eşitliği. *Yeniden İmece Dergisi*, 9(33) 38-44.
- Öztan, E. (2004). Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve olumlu ayrımcılık 59(1), *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 204-235.
- Sancar Üşür, S. (2000). Siyasal süreçlere katılımı kadın-erkek eşitliği. *Kadın-Erkek eşitliğine doğru yürüyüş: eğitim, çalışma, yaşamı ve siyaset içinde* (197-258). İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Sancar Üşür, S. (2008) Siyasal süreçlere katılımı kadın-erkek eşitliği, *Kadın-Erkek eşitliğine doğru yürüyüş: eğitim, çalışma, yaşamı ve siyaset içinde* (197-258). İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Sancar, S. (2009). *Erkeklik: imkânsız iktidar*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Sarıer, B. (2010). *Kadın-Erkek eşitliği bağlamında bağımsız bir kamu denetim kurumu: ombud(sman)*. Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Say, G. (1998). *Siyasal değişimde kadın boyutu*. İstanbul: Kurtiş Matbaacılık.
- Sayın, A. (2007a). *Avrupa Birliği'nde çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği: Türkiye açısından bir inceleme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi.
- Sayın, A. (2007b). *Kota el kitabı "geçici özel önlem politikası: kota"*, Ankara: KA-DER Yayınları.
- Serter, N. (1997). *21.yüzyıla doğru insan merkezli eğitim*. İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Sitembölükbaşı, Ş. (2007). Kadınların siyasal hayata etkin katılımının bir aracı olarak seçimlerde kota uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Y.*, 2007, 12 (1).13-36.
- Siyasal alanda varolmanın yöntemleri kota yetmez 50/50 eşitlik. (2012). Aralık 2013. <http://sosya.wordpress.com/2012/07/05/iii-siyasal-alanda-varolmanin-yontemleri-kota-yetmez-5050-esitlik/>.
- Siyasette Cinsiyet Kotasına Bakış*, Aralık 2013. Yenidüzen. <http://www.yeniduzen.com/Ekler/gaile/239/siyasette-cinsiyet-kotasina-bakis/875>.
- Sledzińska-Simon, A. (2013). *Positive action and gender parity*. Ocak 2014. http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/04_Positive_action/2013_Simon_EN.pdf
- Süral, N. (2002). *Avrupa Topluluğu'nun çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine dair düzenlemeleri ve Türkiye*. Ankara: KSSGM.
- SYGM (2011). *2011 yılı faaliyet raporu*. Şubat 2014. http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/upload/sosyalyardimlar.gov.tr/mce/2012/genel/sygm_2011_yili_faaliyet_raporu.pdf.
- SYGM (2012). *Türkiye'de Uygulanan Şartlı Nakit Transferi Programının Fayda Sahipleri Üzerindeki Etkisinin Nitel Ve Nicel Olarak Ölçülmesi Projesi Final Raporu*, Ankara.

- SYGM (2013). *Sağlık yardımları*. Şubat 2014. <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/11831/Saglik-Yardimlari>.
- SYGM (2013). *Şartlı eğitim yardımı*. Şubat 2014. <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/11848/Sartli-Egitim-Yardimi>.
- SYGM (2014). *Eşi vefat etmiş kadınlar için bir nakit bir nakit sosyal yardım programı geliştirilmesine yönelik araştırma projesi*. Ocak 2014. <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/24467/Proje-Desteklerinde-Kadin-Vatandaslarimiza-Pozitif-Ayrimcilik>
- SYGM. (2013). *Proje desteklerinde kadın vatandaşlarımıza pozitif ayrımcılık*. Şubat 2014. <http://www.sosyalyardimlar.gov.tr/tr/24467/Proje-Desteklerinde-Kadin-Vatandaslarimiza%20Pozitif-Ayrimcilik>.
- Şahin, Ö, (2000). *Kadınlar için kadınlarla birlikte siyaset*, Ankara: Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkez Yayınları.
- Şimşek H. (2011). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadın üreme sağlığına etkisi: Türkiye örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25 (2), 119 – 126.
- Şişman, N. (2003). *Emanetten mülke kadın bedeninin yeniden inşası*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Tan, M. (2000), Eğitimde kadın-erkek eşitliği ve Türkiye gerçeği. *Kadın -Erkek eşitliğine doğru yürüyüş: eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset içinde* (23-115). İstanbul: TÜSİAD.
- Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (2014). *İpard başvuruların seçimine esas sıralama kriterleri neden önemlidir?* Ocak 2014. <http://www.tkd.gov.tr/BasvuruFiles/BrosurBilgiKartlari/BilgiKartlari/SiralamaBilgiKartlari.pdf>.
- Tatlıer Baş, M.M. (2011). *Avrupa Birliği'nde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye örneklerinin irdelenmesi*. Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2011). *Eğitim sistemimizdeki toplumsal cinsiyet eşitliğinin yeri konulu komisyon raporu*. Ankara.
- Tezcan, M. (1994). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Zirve Ofset. Toplumsal cinsiyet. Ekim 2013. http://www.gata.edu.tr/ureme_sagligi/toplumsal_cinsiyet.htm.
- Tunç, S. (1969). *Türkiye'de eğitim eşitliği*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Tural, N. K.(2002). *Eğitim finansmanı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Turner, B. (2007). *Eşitlik* (2. Baskı). (B. S. Şener, Çev.). Ankara: Dost Kitabevi.
- TÜİK (2013). *Eğitim istatistikleri*. Ulusal eğitim İstatistikleri Veri tabanı. Aralık 2013. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/adnksdagitapp/adnks.zul?kod=2>.
- TÜİK (2014). *Haber Bülteni*. Şubat 2014. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15974>.
- Türk, E.(1999). *Türk Eğitim Sistemi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı (2001). *Ulusal eğitime destek kampanyası*. Ocak 2014. <http://www.tccb.gov.tr/ahmet-necdet-sezer-basin-aciklamalari/494/58094/ulusal-egitime-destek-kampanyasi.html>.

TÜSİAD (2013). *Üst Yönetimde Kadın Temsili: Avrupa Birliği ve Türkiye'deki Gelişmeler*, Ekim, 2013. <http://www.tusiad.org.tr/bilgi-merkezi/fikir-ureten-fabrikadan/ust-yonetimde-kadin-temsili-avrupa-birligi-ve-turkiyedekigelismeler/>.

UN (1999). *World survey on the role of women in development: globalization, gender and work* New York.

UNDP (2008). *Utilising Temporary Special Measures To Promote Gender Balance In Pacific Legislatures*: Aralık 2013. http://win.amarc.org/documents/TSM_BOOKLET_pgs_01-52_p1.pdf.

Uzun, C.B. (2011). *Türkiye' de Şartlı Nakit Transferi Yardımlarını Etkileyen Faktörlerin Lojistik Regresyon Analiziyle Tahmini*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi üniversitesi.

Ünal, L. I. Özsoy, S. (1999). Modern Türkiye'nin Sisypheos Miti: Eğitimde Fırsat Eşitliği. F. Gök, (Ed.), *75.Yılda Eğitim içinde* (39-72). İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Bilanço'98 Yayın Dizisi.

Ünlü, T. (2009), *Eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi.

Üstel, F. (1999). *Yurttaşlık ve Demokrasi*. Ankara: Dost Kitabevi.

Üstün, İ. (2011). *Toplumsal cinsiyet eşitliği hesaba katabiliyor muyuz?* (2. Baskı). Ankara: Uzerler Matbaacılık.

Varış, F. (1991). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: A.Ü. Basımevi.

Vatandaş, C. (2007). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi*, (35), 29-56.

Wikipedi (2013). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Aralık 2013. http://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_Mahkemesi

Wikipedi (2013). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Aralık 2013. http://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_%C4%B0nsan_Haklar%C4%B1_S%C3%B6zle%C5%9Fmesi.

World Economic Forum (2013). *The global gender gap report*. Mart 2014. <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2013>.

Yalın, D.(2005). Pozitif Ayrımcılıktan Pozitif Aksiyona. D. Yalın, (Ed.), *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, içinde: (275-284) İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Yaraman, A. (1999) *Türkiye 'de Kadınların Siyasal Temsili*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Yaşın Dökmen, Z. (2006). *Toplumsal cinsiyet: sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: SistemYayıncılık.

Yenidüzen (2013). *Siyasette cinsiyet kotasına bakış*. Aralık 2013. <http://www.yeniduzen.com/Ekler/gaile/239/siyasette-cinsiyet-kotasina-bakis/875>

Yıldırım, N. (2004). *Olumlu Eylem ve Güçlenme Politikaları*. Eğitim-Sen 1. kadın kurultayı (sorgulamak ve değiştirmek için) ana rapor bağımsız bildirimler içinde (237-264). Ankara: Eğitim-Sen (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) Yayınları.

Yılmaz Oktay, B. (2009). *Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet politikalarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi.

Zeyrek Günaydın, A. (2008). *Uluslararası Belgeler ve Türk Hukukunda Çocuğun Eğitim Hakkı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi.