

**TÜRKİYE’DE CİNSİYET EŞİTLİĞİ SÖYLEMİ VE UYGULAMALARI:
KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ**

Tuğçe ARTAR

Yüksek Lisans Tezi

Küreselleşme ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Ayşe TEKDAL FİLDİŞ

2020

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KÜRESELLEŞME VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE'DE CİNSİYET EŞİTLİĞİ SÖYLEMİ VE
UYGULAMALARI: KARŞILAŞTIRMALI ANALİZ

Tuğçe ARTAR

KÜRESELLEŞME VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI
DANIŞMAN: PROF. DR. AYŞE TEKDAL FİLDİŞ

TEKİRDAĞ-2020
Her hakkı saklıdır

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığımı taahhüt ederim.

... /... / 20...

Tuğçe ARTAR

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KÜRESELLEŞME VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuççe ARTAR tarafından hazırlanan “Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Söylemi ve Uygulamaları: Karşılaştırmalı Analiz” konulu YÜKSEK LİSANS Tezinin Sınavı, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği uyarınca günü saat’da yapılmış olup, tezin OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Jüri Başkanı:		Kanaat:	İmza:
Üye:		Kanaat:	İmza:
Üye:		Kanaat:	İmza:

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu adına

...../...../20.....

Dr. Öğr. Üyesi Ali Faruk AÇIKGÖZ

Enstitü Müdür Vekili

ÖZET

Kurum, Enstitü, : Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
ABD : Küreselleşme ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı
Tez Başlığı : Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Söylemi ve Uygulamaları:
Karşılaştırmalı Analiz
Tez Yazarı : Tuğçe ARTAR
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Ayşe TEKDAL FİLDİŞ
Tez Türü, Yılı : Yüksek Lisans Tezi, 2020
Sayfa Sayısı : 77

Toplumsal cinsiyet, insanların oluşturduğu ilk topluluk yapısından günümüze kadar varlığını sürdürmekte olan, cinsiyetlere kültür ve inançların etkisiyle yüklenen anlam, değer ve roller bütünüdür. Bu roller her ne kadar her iki cinse birden çeşitli davranış kalıpları atfetse de bundan daha olumsuz etkilenen cins genellikle kadınlar olmuştur. Cinsiyet eşitsizliğine maruz kalan kadınlar 19. yüzyılda feminizm akımı ile seslerini duyurmayı başarmışlardır. Ülkeler 20. yüzyılda cinsiyet eşitliği adına çeşitli uluslararası antlaşmalar imzalamaya ve birçok uygulamayı hayata geçirmeye başlamışlardır. Ülkemizde toplumsal cinsiyet algısı kendini kadına karşı şiddet, namus, namus cinayetleri, cam tavan gibi çeşitli şekillerde göstermektedir. Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yoğunlukta yaşanan cinsiyet eşitsizlikleri ise feodal ilişkilerin tasfiye edilememesi ve moderniteye entegre olunamamasının bir sonucudur.

Bu tezde öncelikle toplumsal cinsiyet olgusunun tarihsel gelişimi ile Dünya Ekonomik Forumu’nun yıllık olarak yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitliği Farkı Raporu’nda ilk 4 sırada yer alan İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç ile Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitliği adına yaptıkları kanun ve uygulamalar incelenecektir. Ardından Türkiye’de cinsiyet eşitliği söylemi, eğitim ve iş alanında cinsiyet eşitliğinin durumu tartışılacak ve son olarak ise “Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği mümkün mü?” sorusuna yanıt aranacaktır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Türkiye’de Söylem

ABSTRACT

Institution, Institute : Tekirdağ Namık Kemal University, Institute of Social
Science

Department : Department of Globalization and International Relations

Thesis Title : Gender Equality Discourse and Applications in Turkey:
Comparative Analysis

Thesis Author : Tuğçe ARTAR

Thesis Adviser : Prof. Dr. Ayşe TEKDAL FİLDİŞ

Type of Thesis Year : MA Thesis, 2020

Total Number of
Pages : 77

Gender is the sum of roles, values and meanings which was placed upon sex by culture and belief since the first human community. While this roles has been placed upon to both sexes, women have been the one who was affected more negatively. Women who have been discriminated by gender roles has started to search their places in society with feminist movement in 19. century. In 20th century in order to achieve gender equality countries has signed international deals and started to implement various practices. Gender perspective also exist in our country in various forms such as violence against women, honor, honor killings, glass ceiling. Especially the gender inequality in Eastern and South Eastern Anatolia is byproduct of being unable to integrate to modernity and eliminate feudal relations.

In this thesis firstly development of gender in human history will be discussed, and then the first four countries Iceland, Norway, Finland, Sweden and Turkey which was listed by Word Economic Form's annually published Global Gender Gap Report (2020) for best gender equality will be examined for their practices and laws about gender equality. Later will be argued the discourse in Turkey, the situation of gender equality in education and answer for "Is it possible to achieve gender equality in Turkey?" will be discussed.

Keywords: Discourse in Turkey, Gender, Gender Equality, Sex.

ÖNSÖZ

Türkiye’de toplumsal cinsiyet anlayışı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda var olan araştırma ve kaynakların azlığı nedeniyle bu tezin yazımı sırasında bazı güçlükler ile karşılaşılmıştır. Bu tezin gelecek çalışmalar için bir fırsat sunması ve kaynak olması temennimdir.

Tez çalışmamda; konu seçimimden son aşamasına kadar bana bilgi ve deneyimi ile rehberlik eden ve akademik alanda beni cesaretlendirip destekleyen sevgili hocam Prof. Dr. Ayşe TEKDAL FİLDİŞ’e saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana destek olan saygıdeğer hocam Dr. Öğr. Emre BAYSOY’a ve derslerini severek dinlediğim Doç. Dr. Emine Ümit İZMEN YARDIMCI’ya teşekkür ederim.

Hayatım boyunca attığım her adımda arkamda duran ve bana daima doğru yolu gösteren sevgili annem Hülya ARTAR ve babam Birol ARTAR’a sonsuz saygı ve şükranlarımı sunarım.

Tuğçe ARTAR

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM BEYANI.....	ii
TEZ ONAY SAYFASI.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
1. CİNSİYET – TOPLUMSAL CİNSİYET	2
1.1 Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları	2
1.2 Cinsiyet - Toplumsal Cinsiyet Kavramları Farkı	4
1.3 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı	4
2.KANUNLAR	13
2.1 İzlanda ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	14
2.1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin İzlanda Kanunları	14
2.1.1.1 Eşit Haklar ve Kadın Erkek Eşitliği Kanunu	14
2.2 Norveç ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	16
2.2.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Norveç Kanunları	16
2.2.1.1 Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu	17
2.3 Finlandiya ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	18
2.3.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Finlandiya Kanunları	18

2.3.1.1 Kadın - Erkek Eşitliği Kanunu	19
2.3.1.2 Cinsiyet Eşitliği Konseyi	21
2.4 İsveç ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	21
2.4.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin İsveç Kanunları	21
2.4.1.1 Ayrımcılık Yapmama Kanunu	21
2.5 Türkiye ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	23
2.5.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Türkiye Kanunları	23
2.5.1.1 Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu	24
2.5.1.2 Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun..	25
2.5.1.3 Kadın - Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu	27
3. CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN UYGULAMALAR	27
3.1 İzlanda ve Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları	27
3.2 Norveç ve Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları	28
3.3 Finlandiya ve Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları	31
3.4 İsveç ve Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları	32
3.5 Türkiye ve Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları	33
4. TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ SÖYLEMİ	39
4.1 Medyada Söylem	45
5. EĞİTİMDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE ŞİDDET	49
6. İŞ HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	53
7. TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ MÜMKÜN MÜ?	61
SONUÇ	65
KAYNAKÇA.....	70

TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 6.1: Kadın Erkek Gelir Farkı –Yıllık.....	55
Tablo 6.2: Gelir Eşitsizliği.....	55
Tablo 6.3: Cinsiyetlere Göre Öğretmenlerin Dağılımı.....	56
Tablo 6.4: Cinsiyetlere Göre Öğretim Görevlileri Dağılımı.....	56
Tablo 6.5: Cinsiyetlere Göre Meslek Dağılımı.....	57
Tablo 6.6: Politikada Kadın Temsil Oranı.....	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 5.1: Kadınların Beklenen ve Ortalama Eğitim Sürelerinin Karşılaştırılması.....	51
Şekil 5.2: Erkeklerin Beklenen ve Ortalama Eğitim Sürelerinin Karşılaştırılması.....	52

KISALTMALAR LİSTESİ

- CEDAW : Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi
- OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
- TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
- UNDP : Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı
- WEF : Dünya Ekonomik Forumu

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet kavramı, günümüzde uluslararası alanda kabul gören ve içinde bulunduğumuz dönemin çözülmesi gereken sorunlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Anlam olarak: “*Toplumsal cinsiyet kavramı,...kadınlık ve erkekliğin toplumsal olarak kurulan, öğrenilen kalıplar olduğunu anlatır*” (Özaydınlık, 2014, s. 94) Toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine çalışmalar her ne kadar yakın bir tarihe dayansa da özellikle İskandinav ülkeleri başta olmak üzere batılı ülkeler bu alanda hızlı bir gelişim sergilemişlerdir. Feodal ve yarı feodal toplum yapısının baskın olduğu diğer ülkelerde ise cinsiyet eşitliğinin yavaş ve zor da olsa gelişmeye başladığı görülmektedir. Bu konuda Türkiye özel bir yere sahiptir. Ataerkil anlayış ve feodal/prefeodal toplum yapısının hakim olduğu ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda diğer feodal zihniyete sahip ülkelere göre daha olumlu adımlar atılmaktadır. Ancak İskandinav ülkeleriyle kıyaslandığında yeterli olmadığı görülmektedir. Ülkemizin kadın hakları ve cinsiyet eşitliği konularında batılı ülkelere göre kat etmesi gereken uzun ve zorlu bir yolu bulunmaktadır.

Bu tezde öncelikle cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları ile toplumsal cinsiyet kavramının ortaya çıkışı ve tarihi süreçteki gelişiminden bahsedilecektir. Ardından Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan Küresel Cinsiyet Eşitliği Farkı Raporu’nda (2020) ilk 4 sıraya yerleşmiş olan İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç ülkeleri ile 130. sırada yer alan Türkiye’nin, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yürürlükte olan kanun ve uygulamaları incelenecektir. Akabinde ise Türkiye’de cinsiyet eşitliği söylemi, Türkiye’de eğitim ve istihdam alanında cinsiyet eşitliği konularına değinilerek Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği mümkün mü? sorusunun yanıtı aranacaktır.

1. CİNSİYET - TOPLUMSAL CİNSİYET

1.1 Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları

Bu iki terimi Penelope Eckert ve Sally McConnell Ginet (2003) şu şekilde açıklamaktadırlar: “*Cinsiyet biyolojik bir terimdir ve temel olarak üreme organları üzerine odaklanırken, Toplumsal Cinsiyet ise cinsiyet üzerinden inşa edilen sosyal normlardır.*” (s. 10) Beauvoir ise (2019) “*Erkekler ve dişiler, aynı türün içinde, üremeye yönelik olarak farklılaşmış iki birey tipini oluştururlar*” (s. 41) diyerek cinsiyeti tanımlamıştır. Bu durumda cinsiyetimiz anne rahminde bizler henüz oluşurken genler aracılığıyla belirlenmektedir. Bu genlerin belirlemiş olduğu fiziki vücut ile doğar ve hayatlarımızı kadın veyahut erkek olarak yaşarız.

Toplumsal cinsiyet ise işte bu erkek ve kadın cinsiyetleri üzerine toplumların belirlemiş olduğu kural ve davranış şekilleridir. Bu konu ile ilgili Joan W. Scott, *Gender: A Useful Category of Historical Analysis* isimli (1986) çalışmasında feministlerin toplumsal cinsiyet kavramını cinsiyetler arası ilişkilerin toplumsal organizasyona atıf yaparak kullandığını belirtmiştir. (s. 1053) Holmes, *What is Gender?: Sociological Approaches* (2007) adlı kitabında “*kadını ve erkeği kadın ve erkek yapan doğa değil toplum veya “kültür”dür*” (s. 4) diyerek toplumsal cinsiyeti tanımlamaktadır. Bunun yanı sıra Hakan Baydur ve Gülten Uçan (2016) “*Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten bağımsız olduğu halde ona atfedilen toplumsal ve kültürel olarak inşa edilmiş bütün rolleri ifade eder.*” (s. 140) diye belirtmişlerdir. Bu iki terimin bir farklı tanımı da şu şekilde yapılmıştır:

Toplumsal cinsiyet (gender), biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumsal ve kültürel olarak belirlenen ve dolayısıyla içeriği yere ve zamana göre değişebilen “cinsiyet konumu” ya da “cins kimliği”dir. Yalnızca cinsiyet farklılığını belirtmekle kalmaz, aynı zamanda cinsler arasındaki *eşitsiz güç ilişkilerini* de belirtir. (Berktaş, 2013, s. 8)

Toplumsal cinsiyet, doğduktan sonra içinde yaşadığımız toplum ve kültür tarafından bizlere cinsiyetlerimiz dolayısıyla takınmamız gereken rolün ve davranışların öğretilmesidir ve Berktaş'ın da belirttiği üzere bu öğretiler cinsler arasında bir eşitsizlik durumuna yol açabilmektedir. Bu eşitsizlikler hakkında Kılıçaslan ve Işık (2016) "*Güç ilişkileri ve onların doğurduğu eşitsizlik toplumsal cinsiyet çalışmalarının öncelikli konularındandır.*" (s. 6) demektedir. Seher Cesur Kılıçaslan ve Toprak Işık (2016) kültürün rolü ile ilgili "*...toplumsal cinsiyet pek çok açıdan içinden çıktığı kültüre özgüdür. Dolayısıyla kültürün parçası olan bireye ait diğer kimlik tanımlarıyla da doğrudan ilintilidir.*" (s. 8) demektedir. İşte toplumsal cinsiyetin kendisine esas aldığı araştırma alanları bunlardır.

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları hakkındaki bir yanılgıyı da ortadan kaldırmak gereklidir. Toplumsal cinsiyet, cinsiyetten doğan biyolojik farklılıkların inkarı değildir. Bu farklılıklara dayanarak yapılan kültürel ayrımcılığın incelenmesi ve düzeltilmesi amacıyla kullanılan bir terimdir. Scott (1986) çalışmasında toplumsal cinsiyetin, biyolojik cinsiyetten doğan doğal farklılıklardan yola çıkarak kadınların erkeklerden aşağı olduğu fikrini reddetmek amacıyla kullanıldığını belirtmektedir. (s. 1056) Seher Cesur Kılıçaslan ve Toprak Işık (2016) kitabında konuya örnek olarak şunları söylemektedir:

...“toplumsal cinsiyet” dünyası, bebeğin kıyafetlerinin seçiminden itibaren varlığını hissettirmeye başlamıştır. Bu, “Erkek adam şunu yapmaz!”, “Erkeğe bu yakışmaz!”, “Kadın dediğin öyle gülmez!” söylemlerinin geçerli olduğu, her iki cinsin de oturmasına kalkmasına kadar tanımlandığı bir dünyadır. (s. 3)

Toplumsal cinsiyet kavramı işte bu tarz cinsiyetle ilişkisi olan ya da tamamen kültürün etkisinden doğan söylem ve davranışların incelenmesi için kullanılmaktadır.

1.2 Cinsiyet - Toplumsal Cinsiyet Kavramları Farkı

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre insanlarda bulunan X ve Y kromozomları kadın için XX ve erkekler için XY olacak şekilde cinsiyetimizi oluştururlar. Her ne kadar çeşitli intersexüel bireyler var olsa da bu tez; temel cinsiyet olarak kabul ettiğimiz kadın ve erkek cinsiyetlerine odaklı bir çalışma içerecektir. (Dünya Sağlık Örgütü) Bunun yanı sıra Dünya Sağlık Örgütü toplumsal cinsiyetin erkeklik ve kadınlık üzerine yaşanan zaman ve kültüre dayalı değişen sosyal bir yapı olduğunu belirterek ikisinin temel farklılıklarını ortaya koymuştur. (Wood, 1997'dan Aktaran Dünya Sağlık Örgütü)

“Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki ayrım ilk başlarda “biyoloji kaderdir” ifadesine itiraz getirmek için kullanılmıştı...” demektedir Butler (2019, s. 50) ve devam eder *“...cinsiyet biyolojik anlamda ne denli geri çevrilemez görünürse görünsün toplumsal cinsiyetin kültürel olarak inşa edildiği, dolayısıyla ne cinsiyetin nedensel sonucu ne de onun kadar sabit bir şey olduğu savı için de kullanılmaktadır.”* (Butler, 2019, s. 50)

1.3 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı

Toplumsal cinsiyet anlayışı ilk bölümde de belirtildiği üzere kültürün etkisiyle doğar ve doğal olarak bu kültürün özelliklerini yansıtır. Ancak bunu yaparken cinsiyetlere karşı var olan önyargıları da beraberinde getirmektedir. İlk medeniyetlerden itibaren süregelen toplumsal cinsiyet fikirleri bir yandan kadınların fiziksel anlamda güçsüz olmasını onları aşağı bir seviyeye koymak için kullanırken erkeklere ise ağır bir yük ve stres yüklemektedir. İşte bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği veyahut eşitsizliği ortaya çıkmaktadır. Hakan Baydur ve Gülten Uçan (2016) bu eşitsizlik durumuna dair şunları söylemektedirler: *“Toplumsal cinsiyete ilişkin değerlendirmelerin temelinde eşit(siz)lik kavramı üzerine kurgulanmış bir değerlendirme biçiminin hakim olduğu görülmektedir. Arzu edilen ise cinsiyete bağlı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır.”* (s. 142) Burada belirtildiği gibi toplumsal cinsiyet eşitliği çalışılırken amaç mevcut eşitsizliklerin ortadan kaldırılarak cinsiyetler arasında eşitlik durumunun oluşturulmasıdır. Bu eşitlik biyolojik cinsiyet

eşitliği değil, toplumun yaratmış olduğu cinsiyet rollerinin ortadan kaldırılarak kadınlık ve erkeklik rolleri arasında bir eşitlik sağlanmasını belirtmektedir.

İnsanlık tarihinde ilk olarak ortaya çıkmış topluluk türü avcı toplayıcı dediğimiz topluluk yapısıdır. İçinde yaşanılan bu çağı Beauvoir (2019) “...topuz ve vahşi hayvanlar çağında, doğanın dirençlerinin en üst noktada, aletlerin ise en ilkel olduğu bu çağda...” (s. 90) şeklinde tasvir etmektedir. Beauvoir (2019) aynı zamanda topluluğun varlığını sürdürebilmesi adına kadın ve erkeklerin eşit derecede öneme sahip olduklarını söylemiştir. (s. 90) İnsanlık tarihindeki ikinci topluluk türü insanların yerleşik hayata geçmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Yerleşik hayata geçen insanlar çeşitli kural, kurum ve kanunlar oluşturmuşlardır. (Beauvoir, 2019, s. 95) Bu topluluk içinde “Kadınlar ve erkekler yaşama eşit olarak katılmaktadır. Cinsiyetler arasında üstünlük veya hakimiyet gözlenmez.” (Kolay, 2015, s. 5) Beauvoir (2019) bu dönemde kadınların statüsünü “Tarım topluluklarında kadının çoğu kez olağanüstü bir saygınlığı vardır.” (s. 95-96) diyerek açıklamaktadır. Kadınların bu dönemlerde sahip oldukları saygınlık toprağın işlenmesi ve soyun devamı için gerekli olan yeni bireylere duyulan ihtiyaçtan dolayı doğmaktadır. (Beauvoir, 2019, s. 96) Böylece yeni kural, kanun ve yaşam biçimi kabile hayatının ortaya çıkmasına, bu da toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesine sebebiyet vererek günümüze kadar gelecek olan kadınlık ve erkeklik rollerinin oluşmasına neden olmuştur.

İçinde yaşanılan dönemde kadınlara annelik rollerinden dolayı büyük bir önem atfedilmiş olsa dahi kadınların yüzleşmekte olduğu zorluklar toplumdaki yerlerini edinmekten kendilerini alıkoymuştur. Beauvoir (2019) kadınların yüzleşmek zorunda kaldığı durumu şu sözlerle açıklamıştır: “İnsanın ağır topuzlar sallamasının, vahşi hayvanları alt etmesinin gerektiği çağlarda, fiziksel zaafî kadını çok açık bir biçimde erkeğin altında konumlandırıyordu.” (s. 79) Öte yandan tarım alanlarının gelişmesi ve insanların daha gelişmiş ve ağır madenlerden yapılmış aletleri kullanmaları da kadınlara yine güç dengesinde zorluklar yaşatmaya başlamıştır. “Aletin onun sahip olduğu güçten biraz fazlasını gerektirmesi, tümüyle güçsüz görünmesine yetiyordu.” (Beauvoir, 2019, s. 79)

Ancak bu güçsüz görünüşlerinin ardında kadınların gösterdiği cesareti ve direnci Beauvoir (2019) “...öyle görünmektedir ki kadınlar birçok durumda savaşçılarla birlikte sefere katılacak kadar sağlam ve dirençliydir.” (s. 89) diyerek açıklamaktadır. Ayrıca kadınlar sadece savaşlara katılmakla kalmamış erkekler kadar cesaret ve zalimlik de sergilemişlerdir. (Beauvoir, 2019, s. 90) Ancak kadınların gösterdikleri bu cesarete ve kendilerinin annelik statüsüne rağmen “*Toplum hep erkekti, siyasal güç hep erkeklerin elindeydi.*” (Beauvoir, 2019, s. 99)

Erkekler üzerine oluşturulan sistemde kadınlar ve çocuklar olmak üzere erkeğin ailesi kendisine tabi olacaktır. Bu açıdan bakıldığında ilk ataerkil topluluk olan kabile düzeni günümüze kadar uzanacak olan cinsiyet eşitsizliğinin öncüsü niteliğindedir. Tarihin diğer dönemlerine geçmeden hemen önce burada bahsetmiş olduğumuz ataerkil kavramının açıklanması konunun bütünlüğü açısından önem arz etmektedir. Kılıçaslan ve Işık (2016) ataerkilliği “*Terim olarak ataerkillik, çok genel bir ifade ile toplumsal yaşamda erkeğin egemenliğini işaret eder. Toplumsal gücün erkeğe ait olması demektir.*” (s. 37) diyerek tanımlamaktadırlar. Ataerkil anlayış insanlığın tüm çağlarında kadınların baskı görmelerine neden olmuştur. Bu yüzden ki Fildiş (2013) “*Kadınların baskı görmeleri, istismar edilmeleri ve metalaştırmaları çok eski ve yaygın uygulamalardır.*” (s. 54) derken çok haklıdır. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kabile hayatının ardından sona ermemekte, artarak devam etmektedir.

Şehir devletlerinin kurulması ve daha “modern” bir yaşam tarzının benimsenmesi ataerkil anlayışı ve kabile kültürünü yok etmeyi başaramamıştır.

...nüfusu artırmanın ve gelişmekte olan şehir devletlerine işgücü sağlamanın önem kazanması, cinselliği ve üreme kapasiteleri kabilelerin uğrunda mücadele ettiği ilk “mal” olan kadınların metalaştırılmasına yol açmıştır. Sonuçta “doğal olarak” erkek egemenliğini kayıran bir savaşçı kültürü ortaya çıkmıştır. (Lemer, 1986’dan aktaran Fildiş, 2013, s. 54)

Demokrasinin doğum yeri olarak bilinen Antik Yunan, eşitsizliklerin özellikle şehir devletlerinde doğuşunu ortaya koymak için güzel bir örnektir. Antik Yunan'da eşitsizliğin varlığını Platon, Devlet adlı kitabında bizlere “...kadınların da aynı konularda eğitilmeleri ve yine asker olarak erkeklerle aynı koşullarda yaşamaları gerekir... fakat bu söylediğimiz şey geleneklerimize aykırı gibi, hem uygulandığında insanlar bunu saçma da bulabilirler.” (Platon, 2015, s. 187) sözleri ile aktarmaktadır. Platon kadınların cinsiyetlerinden kaynaklanan farklılıkları “Kadınlar erkekler gibi tüm işleri yapabilirler fakat güç bakımından aralarında fark vardır.” (Platon, 2015, s. 192) diyerek kabul etmekte ve “Eğer doğaya uygun bir kural koyuyorsak, bu kuralın gerçekleşmemesi için hiçbir neden yoktur. Aslında günümüzde uygulanan yasalar doğaya aykırıdır.” (Platon, 2015, s. 193) diye ekleyerek kadın-erkek eşitliğinin aslında doğaya uygun olduğunu vurgulamaktadır. Platon'a göre Antik Yunan'da var olan cinsiyet eşitsizlikleri asıl doğaya aykırı olanıdır. Platon “...devlet işlerinde kadın ya da erkek olmak fark etmez” (Platon, 2015, s. 198) diyerek mevcut yasaları eleştirmeye devam etmektedir.

Platon kadın-erkek eşitliği adına teoriler geliştirirken kendisinin aksine tıbbın babası olarak bilinen Yunan bilgini Hipokrates, dişi olanın güçsüz, eril olanın ise güçlü olduğu yönünde kendi tezini geliştirmiştir. (Beauvoir, 2019, s. 45) Bu konuda yapmış olduğu araştırmada Duygu Kobacaş Atılğan (2013) “Antik Yunan'da cinsiyet rollerindeki eşitsizlik, kadının ikinci sınıf vatandaş olarak görülmesi pek çok kaynak tarafından belirtilmektedir.” (s. 16) diyerek Antik Yunan'da kadınlar ve erkekler arasında sınıfsal sayılabilecek bir farklılık olduğunu belirtmiştir. “Politikada polise kayıtlı erkek yurttaşlar siyasete katılabiliyor, yabancılar, kadınlar ve köleler siyasete katılamıyordu. Hatta siyaset dışında da pek fazla hakları bulunmuyordu. Kadınların çoğu evlerinde kapalı bir hayat sürdürüyorlardı.” (Baran, 2017, s. 11) Garland'dan alıntı yapan Atılğan aile ekonomisine katkı yapmayacağı nedeniyle kız çocuklarının istenmeyerek terk edildiğini de eklemektedir. (Garland, 1993'den aktaran Atılğan, 2013, s.16) Bunların yanı sıra “Kadın cinselliğinin ilk yasalştırılışı Augustus döneminde (MÖ 22-MS 17) gerçekleşmiştir.” (Fildiş, 2013, s. 54) Ancak tüm bunlara rağmen Atılğan (2013)“...toplumda zayıf ve güçsüz bir varlık olarak

görülen kadının aynı zamanda da tehlikeli ve kontrol altında tutulması gereken bir tehdit olduğu düşünülürdü.” (s. 16) şeklinde belirtmiştir.

Kadınlara atfedilen bu statü Orta Çağ döneminde de değişmemiş, aksine bu dönem, kadın haklarının en çok ihlal edildiği ve patriyarkinin en yüksek seviyede görüldüğü zaman dilimidir. Orta Çağ dönemlerinde *“Kanunen kadının toplum ve krallığın hükümetinde hiçbir payı yoktu. Kadınlar memur, askeriyede komutan, yargıç veya avukat olamamaktaydı.”* (Shahar, 2003, s. 11) Bununla beraber toprak erkeğin malıydı ve miras yoluyla erkek evlatlarına dağıtılırdı. Kadınların feodal toprağa sahip olmaları ancak kendilerine miras yoluyla kalması ile mümkün olabilmekte idi. Bu miras yolu ise erkek varislerin olmadığı durumlarda toprağın kız varise geçmesi yoluyla sağlanmaktaydı. (Beauvoir, 2019, s. 126) Bazı soylu kadınlar miras yoluyla elde ettikleri bölgelerde yönetimi elinde tutmakla kalmamış, aynı zamanda tabi oldukları lordlarının meclislerine katılarak karar alma mekanizmasında yer edinme hakkı da kazanmışlardır. (Shahar, 2003, s. 12) Fakat soylu ailelerden gelen kadınların yönetimde hak kazanabilmeleri kendilerinin ancak bir erkek varis yoksa yönetime geçebileceği, bunun haricinde ikinci planda kaldıkları gerçeğini değiştirmemektedir.

Soylu ailelere mensup kadınların halk kadınlarına oranla daha rahat bir hayat yaşayacakları su götürmez bir gerçektir. Şehirli ve köylü kadınlar insan haklarından mahrum bir şekilde yaşamakta ve kendi topraklarına sahip olamamalarına karşın erkekler ile aynı vergilere maruz iken evli kadınların vergileri ise eşleri tarafından karşılanmak zorundaydı. (Shahar, 2003, s. 13) Tüm bu değinilenlerin ardından Orta Çağ döneminde, erkeklerin dominant cinsiyet olarak iyi yaşam sürdükleri algısı ortaya çıkmamalıdır. Toprak hakkının erkeklerde olması, her erkeğin bu toprağa erişimi olacağı anlamına gelmediği gibi eşlerinin vergilerini de ödemekle mükellef olan erkekler için de şüphesiz ki zorlu bir dönemdir. Cinsiyet eşitsizliği ile kadınlardan çalınan tüm haklar erkeklerin boynuna yük olarak bindirilmektedir.

Bu eşitsizlikler, 16. yüzyılda Rönesans ve hümanizm akımının ortaya çıkışı ile sorgulanmaya başlanmış olsa da kadınlara yönelik haksızlıklara esas olarak karşı çıkış ancak 19. yüzyılda ortaya çıkmış 1. Dalga Feminizm olarak adlandırılan düşünce akımı ile gerçekleşmiştir. Bu, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı yapılan entelektüel karşı çıkışın başlangıcı olmuştur.

19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarında belirginleşen I. feminist dalga, Wollstonecraft'ın "Kadın Haklarının Savunusu" (Vindication of the Rights of Women) adlı eserindeki çizmiş olduğu talepler üzerine inşa edilmiştir. Genel çerçevede bu talepler, kadınların oy kullanması, eğitimde fırsat eşitliği ve kadınların mülkiyet haklarını içermekteydi. (Taş, 2016, s. 167)

İlk Dalga Feminizm, kadınların o güne kadar var olan patriarki düzenine karşı ilk defa bir düşünsel akım olarak ayaklanarak eşitlik istemesidir. Her ne kadar Fransız Devrimi sonrası Avrupa'da demokrasi dalgası yayılmaya başlamış olsa da;

...önemli mevkilerde bulunan kocalarının eşleri, belli hiyerarşi sınıf içerisinde yer alan kadınlar oy kullanma hakkı bulurken, genel anlamda hiçbir kadının oy hakkı bulunmuyordu. Amerika'da ise, siyahların ve kadınların oy kullanma hakkı bulunmuyordu. Siyahi erkeklere oy kullanma hakkının verilmesiyle beyaz ve siyahi kadınların oy kullanma hakkı adına mücadeleye girişmelerine neden olmuştu. (Taş, 2016, s. 169)

Aydınlanma Çağı'na ve bunun gerçekleştirdiği dalgalanmalara rağmen ikincil planda kalmaya devam eden kadınların kendi haklarını aramaya başlamalarının 19. yüzyıl sonlarını bulması, insanlık tarihiyle kıyaslandığında yaşanan eşitsizliğin ne kadar uzun sürdüğü ve başkaldırının da aslında ne kadar yeni olduğunu gözler önüne sermektedir. 1. Dalga Feminizm edindiği amaçlara Birinci Dünya Savaşı sonrası erişebilmiştir. İçlerinde Türkiye'nin de bulunduğu 21 ülke, kadınlara oy verme hakkını temel hak olarak tanımıştır. İkinci Dalga Feminizm ise 1960'lı yıllarda yaşanan gelişmelerin ardından ortaya çıkmıştır. (Taş, 2016, s. 169) Yasalar önünde erkekler ile eşit duruma ulaşmış olan kadınlar, yaşamsal bağlamda erkekler ile olan farklılıkların cinsiyetleri dolayısıyla değil, toplumsal olarak var olan ataerkil sistemden kaynaklı olduğunu dile getirmişlerdir. (Taş, 2016, s. 169-170):

...kadın grupları, patriarki yapılanmaların aile içi veya ev içi alanında eşitsiz rollerin devam ettiğini, evsel alanın “özel alan” tanımlanması ile ilgili eleştirilerde bulunmuşlardır. Bununla birlikte aile kurumunun ataerkil yapıda olması da cinsiyetçi sömürüyü arttıran ve çeşitlendiren bir durum olduğunu dile getirmişlerdir. (Taş, 2016, s. 170)

Üçüncü Dalga Feminizm, yalnızca belli başlı kesimlere değil daha geniş düzlemde tüm kadınları savunacak şekilde yayılmayı amaçlamıştır. İkinci Dalga Feminizmin beyaz kadınların sorunlarına değinerek, onların değerlerini temsil ettiğini belirten Üçüncü Dalga Feminist akım, kısıtlı temsili reddetmiş, genel olarak tüm kadınların temsil edilmesi gerektiğini bildirmiştir. (Taş, 2016, s. 171) Üçüncü feminist dalganın değindiği konuları Taş (2016) “*III. dalga feminist akım, genellikle toplumsal cinsiyet, sınıf, ırk, etnisite, cinsellik, milliyetçilik, siyaset, iktisat vb. konuları ele almış ve bu olguları feminist bir bakış açısıyla teorikleştirmeye çalışmışlardır.*” (s. 171-172)

Feminist ideoloji etkisini hissettirirken uluslararası alanda da kadın haklarına dair çeşitli adımlar atılmış ve antlaşmalar yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi Börü (2017) tarafından “...kadınların insan hakları temel bildirgesidir.” (s. 48) şeklinde tanımlanan CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)’dir. Sözleşme resmi gazetede 1985 yılında yayınlanmıştır. (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1985)

Antlaşmada; cinsiyet eşitliğinin sözleşmeye taraf olan devletler tarafından anayasalarına ve diğer ilgili yasalara dahil edileceği kararlaştırılmakta ve kadınlara karşı her türlü ayrımı yasaklayacak ve engelleyecek önlemleri almayı da kabul etmektedirler. (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1985) Sözleşme, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşviki adına önemli bir adımdır.

“CEDAW, kadın ve erkeği kalıplaşmış rollerinden sıyırmak, erkeğin üstünlüğüne dayalı önyargıların ve kadının medeni durumunun yarattığı ayrımcılığa yol açan durum ve engellerin kaldırılması amacıyla düzenlemeler getirmiştir.” (Börü, 2017, s. 52-53) Uluslararası alanda önem taşıyan bir diğer antlaşma ise İstanbul Sözleşmesi’dir. Börü (2017) bu konuda şöyle söylemektedir:

Özel olarak kadın haklarını düzenleyen/ kadını koruyan uluslararası belgelerden yakın tarihte kabul edilen ve özellikle önem taşıyan bir diğeri ‘Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Sözleşmesi’ -diğer adıyla İstanbul Sözleşmesi’dir. Kadınlara karşı toplumsal cinsiyet ayrımcılığının gelmiş olduğu son nokta, kadına yönelik şiddet olaylarında kendini gösterir. İstanbul Sözleşmesi, kadına yönelik şiddet konusunda Devletlerin daha somut önlemler almaya teşvik edilmesi ve artık kadının toplumdaki yeri ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin daha üst bir bilinç oluşturulmasına yönelik ihtiyacın neticesi olarak ortaya çıkmıştır. (s. 48)

İstanbul Antlaşması’na göre sözleşmeye taraf olan ülkeler; toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden uygulamalar gerçekleştirirken aynı zamanda yaşanan şiddet olaylarını da durduracaklarının sözünü vermektedirler. (Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi, 2011) Bunların yanı sıra Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi 2000 yılındaki 1325 Sayılı Karar ile çatışma bölgelerinde kadının özel konumuna ve kadının barış sürecindeki önemine değinilmiştir.

2008 yılında çıkarılan 1820 Sayılı Karar ile silahlı çatışma ortamında kadınlara karşı gerçekleştirilen cinsel şiddete değinilirken 2009 yılında çıkarılmış olan 1888 Sayılı Karar ile kadınların yaşadığı bu cinsel şiddetin durdurulması çağrısı yapılmıştır. Yine 2009 yılında çıkarılmış olan 1889 Sayılı Karar üye devletleri ve sivil toplum kuruluşlarını barış sürecinde cinsiyet eşitliğine dikkat etmeleri için uyarmıştır. 2013 yılında çıkarılan 2122 Sayılı Karar ile kadının pozisyonunun barış sürecinin tüm katmanlarında güçlendirilmesi amaçlanmış ve liderlikte kadının önemine değinilmiştir. (2018, s. 4)

Yaşanan tüm gelişmelere rağmen toplumsal cinsiyet eşitsizliği, günümüzde halen geleneksel olarak insanlara yüklenen düşünce kalıpları nedeniyle varlığını korumaya devam etmektedir. Biyolojik cinsiyet üzerinden yapılan yorumlar ve içinde yaşanan kültürün etkisi ile bu cinsiyet rolleri ülkemizde de derin bir yer edinmiş konumdadır. Cinsiyete yüklenen rollerin ve bunun sonucu oluşturulan stereotiplerin anlaşılmasının bireylerin davranış ve tutumlarının anlaşılmasına

yardımcı olacağını belirten Nuray Sakallı-Uğurlu, Beril Türkoğlu ve Abdülkadir Kuzlak (2018) ülkemizde kadınlık ve erkekliğin nasıl tanımlandığı üzerine bir araştırma yapmışlardır. (s. 311) Araştırmaya göre; deneye katılan 491 üniversite öğrencisine “erkeklik” ve “kadınlık” hakkında akıllarına gelenleri yazabilecekleri söylendi. (Sakallı-Uğurlu, Türkoğlu, & Kuzlak, 2018, s. 314) Sonuç olarak ise kadınlar için duygusal, kıskanç, alıngan, sadık, narin, fedakar ilk akla gelen düşünceler olurken erkekler için ise kıskanç, güçlü, bencil, duygusal, hırslı ve sinirli denmiştir. (Sakallı-Uğurlu, Türkoğlu, & Kuzlak, 2018, s. 317) Elde edilen bu sonuçları, batıda yapılan diğer çalışmalarla karşılaştıran Uğurlu, Türkoğlu ve Kuzlak (2018) araştırmalarının batı ülkelerinde yapılan araştırma sonuçları ile bazı benzerlikler taşıdığını da belirtmişlerdir. (s. 322-323) Yaptıkları araştırmanın Türkiye’de cinsiyetçi bir ideolojinin var olduğunu desteklediğini bildirerek erkeklerin güçlü ve kadınların geleneksel bir cinsiyet rolü üstlendiği sonucuna varmışlardır. (Sakallı-Uğurlu, Türkoğlu, & Kuzlak, 2018, s. 325)

Kadınlar için belirtilen sıfatların biyolojik cinsiyet özelliklerinden ziyade “kadınlık” rolünün genelmesi sonucu kendilerine yüklenen ve beklenen özellikler olduğu açıkça görülmektedir. Erkekler için de durum aynıdır. Bu araştırmanın sonucu olarak kadınlar kadar erkeklerin de toplumsal cinsiyet genellemelerine maruz kaldığı açıktır.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından 2020 yılı için yayınlanan Küresel Cinsiyet Farkı Raporu (Global Gender Gap Report 2020); günümüzde ülkelerin cinsiyet eşitsizliği düzeyleri üzerine araştırma içeren bir rapordur. 153 ülkenin ele alındığı raporda ülkeler; Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği, Eğitimsel Kazanım, Sağlık ve Hayatta Kalma ve Politik Güçlendirme olmak üzere dört farklı alanda 1 tam puan üzerinden değerlendirilmektedir. (Dünya Ekonomik Forumu, 2020, s. 5) Tezin sonraki bölümünde yukarıda bahsi geçen raporda ilk 4 sırada yer alan sırasıyla İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç ile Türkiye’de cinsiyet eşitliği konusunda var olan kanun ve uygulamalara yer verilecektir. (Dünya Ekonomik Forumu, 2020, s. 9)

2. KANUNLAR

Kanunlara giriş yapmadan hemen önce genel olarak kanunların bizlere kazandırdığı haklar ile ilgili kısa bir bilgi verilecektir.

Günümüzde insanların kanuni olarak sahip olduğu haklar; pozitif ve negatif haklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Heywood (2000) Negatif hakları “...sınırlamaların olmadığı bir eylem alanı belirler, böylelikle başkalarının davranışlarının, özellikle devletin davranışlarının sınırlanmasına neden olur.” (s. 147) olarak tanımlamaktadır. “İfade özgürlüğü ve serbest dolaşım gibi geleneksel sivil haklar bu nedenle negatif haklardır; bunların uygulanabilmesi için hükümet ve vatandaşların bizlere karışmaması gerekir.” (Heywood, 2000, s. 147) Pozitif haklar yine Heywood (2000) tarafından şu şekilde tanımlanmıştır: “Pozitif haklar kaynak ve destek sağlanması için özellikle devlete olmak üzere diğer insanlara baskı yaparak onların sorumluluklarını artıran haklardır.” (s. 147) Heywood (2000) pozitif haklara örnek olarak “Eğitim hakkı ve yararlanma hakkı gibi sosyal ve refah hakları pozitif haklardır.” (s. 147) demektedir. Bu noktada, günümüzde gelişmiş pek çok ülkede cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına uygulanan ve Küresel Cinsiyet Farkı Raporu’nun (2020) ilk 4 sırasında yer alan İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç’de sıkça karşımıza çıkacak olan Pozitif Ayrımcılık kavramına değinilmesi gereklidir:

Pozitif ayrımcılık, bir toplumda dezavantajlı konumdaki insan gruplarının lehine geliştirilen politika, strateji, yöntem ve uygulamaların bütününe verilen isimdir. Pozitif ayrımcılık uygulamaları adı geçen dezavantajlı kişilerin iş ve eğitim yaşamında ayrıcalıklı muamele görmeleri amacına yönelir. (Akbaş & Şen, 2013, s. 167)

2.1. İZLANDA VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

2.1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin İzlanda Kanunları

İzlanda Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitliği Farkı Raporu'nda (Global Gender Gap Report 2020) verilmiş olan Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi Sıralamaları'nda; 1. sırada yer alarak cinsiyet eşitliğinde dünyadaki en iyi ülke olduğunu göstermekle kalmamış (Dünya Ekonomik Forumu, 2020, s. 183) 2018 yılında yayınlanan raporda da yine 1. sırada yer almıştır. Bu süreçte mevcut düzeyi korumakla kalmayıp yükseltmeyi de ihmal etmemişlerdir. (Dünya Ekonomik Forumu, s. 121)

İzlanda politik alanda cinsiyet eşitliği puanlamasında 0,701 puan alarak Politik Güçlendirme alanında en yüksek puan alan ülke olmuştur. Sağlık ve Hayatta Kalma alanında 0,968 puan, Eğitimsel Kazanım alanında 0,999 puan, Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği alanında ise 0,839 puan almıştır. (Dünya Ekonomik Forumu, 2020, s. 183) Endekslere bakıldığında İzlanda'nın herhangi bir alanda tam 1 puan alamadığı görülmektedir. Ancak İzlanda yıllar yılı en yüksek cinsiyet eşitliği endeksine sahip ülke olarak listenin başındaki yerini korumaktadır.

2.1.1.1 Eşit Haklar ve Kadın Erkek Eşitliği Kanunu

Kanununun 1. maddesinde kanunun amacı; “...kadın ve erkekler için eşit statü ve eşit fırsatların oluşturulması, böylelikle cinsiyet eşitliğinin toplumun tüm kesimlerinde geliştirilmesi” olarak belirtilmiştir. (2008, s. 1) Bu kanunun 2. maddesinde ayrımcılık 2 türe ayrılmış ve şu şekilde tanımlanmıştır;

Doğrudan Ayrımcılık “bir şahsın, aynı durumdaki karşı cinse mensup bir şahsın göreceği, gördüğü veya görmekte olduğu muameleden daha farklı ve olumsuz bir muamele görmesi” (2008, s. 1)

Dolaylı Ayrımcılık “Amacı kanunen gerekçelendirilmemiş ve bu amaca ulaşmak için gerekli ve orantılı olmayan, görünürde tarafsız olan bir hükmün, kriterin veya uygulamanın herhangi cinsiyetten bir şahsiyeti karşı cinse göre daha dezavantajlı duruma düşürmesi.” (2008, s. 1) Ayrıca 2. maddede Olumlu Eylem adı ile pozitif ayrımcılık tanımı yapılmıştır. Bu kavram kadın veya

erkeğin dezavantajlı olduğu bir alanda cinsiyet eşitliği sağlanması adına geçici önlemler alınması durumu olarak tanımlanmıştır. (2008, s. 2)

Kanunun ikinci bölümü Cinsiyet Eşitliği Merkezi'nin görevleri ve çalışma kapsamlarına ilişkin bilgiler içermektedir. 4. maddede bu kurumun, kanunun uygulanmasının gözetilmesi, cinsiyet eşitliğine erişilmesi amacıyla hükümete, hükümet kurumlarına ve sivil toplum kuruluşlarına önerilerde bulunması gibi daha birçok görevi olduğu belirtilmektedir. Ayrıca eğer kurum herhangi bir organizasyonun bu kanunda belirtilen maddelerin aksine bir davranış sergilediği konusunda şüpheye düşerse söz konusu kurumlar ile ilgili soruşturma yürütebilecektir. Cinsiyet Eşitliği Merkezi'nin soruşturma için istedikleri belgeleri vererek soruşturmaya yardımcı olmak tüm kurum ve kuruluşların görevidir. Bu soruşturmaya engel olmaya çalışanlar gerekli belgeler Cinsiyet Eşitliği Merkezi'ne verilene kadar para cezasına çarptırılacaktır. (2008, s. 2-3)

Kanunun 8. maddesinde Cinsiyet Eşitliği Konseyi'nden bahsedilmektedir. Bu madde ile konseyin 11 üyeden oluştuğu, üyelerin nasıl ve hangi kuruluşlardan seçileceğine yer verilmiştir. 9. maddede Cinsiyet Eşitliği Konseyi'nin görevlerinden bahsedilirken Cinsiyet Eşitliği Merkezi ile ortak çalışarak tavsiyelerde bulunma ve Cinsiyet Eşitliği Forumu düzenleme görevleri olduğu bildirilmiştir. (2008, s. 5) Cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına kanun ile kurulan özel konsey ve kurumların eşitliği sağlamada önemli bir aktör olacakları şüphesizdir. 10. maddede Cinsiyet Eşitliği Forumu'ndan söz edilmektedir. Buna göre “*Başkan, meclis seçimlerinden sonra 1 yıl içinde ve bunun ardından her 2 yılda bir Cinsiyet Eşitliği Forumu'nu toplamalıdır.*” (2008, s. 6)

Madde 15 kadınların meclislerde yer alması ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Buna göre “*ulusal ve yerel hükümet komitelerine, kurul ve heyetlere atamalarda kadın ve erkek temsiliyetinin olabildiğince eşit olmasına ve kurumda 3'ten fazla temsilci olduğunda farkın %40'dan az olmamasına özen gösterilmelidir.*” (2008, s. 7) Bu şekilde eşitsizliğin kendini en çok gösterdiği alan olan kadın temsili konusu kanun ile güvence altına alınmıştır. Madde 17 ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ilkesinden bahsedilmektedir. Buna göre “*Toplumsal cinsiyet eşitliğinin hem*

bakanlıkların hem de bakanlıklara bağlı kuruluşların kanun yapım ve planlama aşamalarının tümünde gözetilmesi gerekmektedir.” (2008, s. 7)

Haklar ve Görevler başlıklı üçüncü bölümde ilk olarak 18. madde ile iş piyasasına ait düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre *“işverenler ve işçi sendikaları iş piyasasında kadın ve erkek eşitliğini sağlamak için kasıtlı olarak çalışmalılar.”* (2008, s. 7) 19. maddede ise eşit ücret hakkından söz edilmektedir. Buna göre *“aynı işveren için çalışan kadın ve erkekler aynı işi yapıyor ya da aynı değerde iş yapıyorsa eşit ücret almalı ve eşit haklardan yararlanmalıdırlar.”* (2008, s. 8) Aynı maddede ayrıca eşit ücretten kastedilenin cinsiyet ayrımcılığına kaçmadan, ücretlerin kadın ve erkekler için aynı şekilde karşılaştırılması olduğu belirtilmektedir. (2008, s. 8)

Okul ve eğitim konularına değinilen 23. maddede eğitim sisteminin tüm kademelerinde cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi gerektiği ve bunun öğrencilere aşılanarak öğrencilerin toplumsal hayata hazırlanması gerektiğinden bahsedilmektedir. (2008, s. 10)

2.2. NORVEÇ VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

2.2.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Norveç Kanunları

Norveç, Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitliği Farkı Raporu'nda (Global Gender Gap Report 2020) verilmiş olan Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi Sıralamaları'nda 2. sıraya yerleşmiştir. Eğitimsel Kazanım alanında 1 puan olarak tam anlamıyla cinsiyet eşitliğini sağlamış olan Norveç, Sağlık ve Hayatta Kalma alanında 0.972, Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği alanında 0.798 puan olarak iyi bir cinsiyet eşitliği standardı oluşturmayı başarmıştır. Norveç'te cinsiyet eşitliğinin en düşük görüldüğü bölüm ise 0.598 puan aldıkları Politik Güçlendirme alanı olmuştur. (Dünya Ekonomik Forumu, 2020, s. 273)

2.2.1.1 Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu

2018 yılında çıkarılan kanunun amacı ilk maddesinde; “...eşitliği teşvik etmek ve cinsiyet, hamilelik, doğum terki veya evlat edinme, bakım sorumlulukları, etnisite, din, inanç, engel, cinsel eğilim, cinsel kimlik, cinsel ifade, yaş veya diğer baskın özelliklerinden dolayı şahsiyetlerin ayrıma uğramasını engellemektir.” (Equality and Anti-Discrimination Act, 2018) şeklinde açıklanmıştır. İkinci ve üçüncü maddelerde bu kanunun toplumun tüm alanlarına ve tüm Norveç ülkesine uygulanacağı belirtilmektedir. (Equality and Anti-Discrimination Act, 2018)

6. maddede ise ilk maddede belirtilen nedenlerden dolayı herhangi bir ayrımcılık uygulanamayacağı söylenmiş ve etnisite genişletilerek “...ulusal köken, köken, ten rengi ve dili kapsar.” (Equality and Anti-Discrimination Act, 2018) açıklamasında bulunulmuştur. Bu ayrımcı davranışlar sırasıyla 7, 8, 9 ve 11. maddelerde belirtilmiştir. Buna göre;

Doğrudan Ayrımcı Davranışlar; Bir şahsa karşı uygulanan eylemin, aynı durumdaki diğer şahıslara karşı uygulanmış, uygulanan ya da uygulanacak olan eylemden daha olumsuz olması durumu olarak tanımlanmıştır. (Equality and Anti-Discrimination Act, 2018)

Dolaylı Ayrımcı Davranışlar; doğası gereği ayrımcı olmayan bir davranışın sonucu olarak şahsın diğer şahsiyetlerden daha kötü bir duruma konulması olarak tanımlanmıştır. (Equality and Anti-Discrimination Act, 2018)

Adil Ayrımcı Davranışlar’ın ayrımcılık yasağını delmediği belirtilmektedir. Ancak bunun için davranış veya uygulamaların belirtilen şu şartlara uyması gerektiği vurgulanmıştır:

1. Objektif bir amaca sahip olmalı,
2. Amaca ulaşmak için uygulanması şart olmalı,
3. Kişi veya kişilerde uğradığı ayrımcılıktan dolayı orantısız bir olumsuz etki yaratmamalı. (Equality and Anti-Discrimination Act, 2018)

Son olarak ise pozitif ayrımcılık türü belirtilmiştir. Bu maddeye göre pozitif ayrımcılığa izin verilebilmesi için:

1. Ayrımcı davranış bu kanunun amacına uygun olacak,
2. Eylemin yaratacağı olumsuz etki eylemin amacıyla doğru orantılı olacak
3. Ayrımcı davranış amacına ulaştığında sona erecek. (Equality and Anti-Discrimination Act, 2018)

Pozitif ayrımcılık genellikle kurumlarda cinsiyet eşitliğinin oluşması adına kadınlara sağlanan bazı ayrıcalıkların uygulanması ile hayata geçirilen bir ayrımcılık türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Norveç'te pozitif ayrımcılığın açıkça kanunlarda kabul edilmiş olması cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına pozitif ayrımcılığın geniş kullanım alanı bulmasına olanak vermektedir.

Kanunun 4. bölümünde eşitliğin sağlanması için kişi ve kurumların görevleri belirtilmiştir. Bu bölümün 28. maddesine göre herhangi bir kamu kuruluşu bir komite kuracağı zaman bu komitede iki cinsiyet de kanunda belirtilen kurallara göre temsil edilmelidir. (Equality and Anti-Discrimination Act, 2018) Böylece karar alma organlarında kadınların temsilini garanti altına almayı amaçlamışlardır.

5. Bölümün 34. maddesinde farklı ücrete tabi olmak gibi iş hayatında cinsiyet eşitsizliğine sıkça yol açtığı görülen bir durumun kanun ile kontrol altına alındığı görülmektedir. Bu madde ile eşit ücret hakkını güvence altına alarak hiçbir bireyin cinsiyeti kaynaklı farklı ücretlendirmeye tabi olamayacağı vurgulanmaktadır. (Equality and Anti-Discrimination Act, 2018)

2.3 FİNLANDİYA VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

2.3.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Finlandiya Kanunları

Finlandiya, Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) yayınladığı 2020 Küresel Cinsiyet Farkı Raporu'nda (Global Gender Gap Report 2020) verilmiş olan Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi Sıralamaları'nda; ilk dört ülke arasında üçüncü sırada yerini almıştır. Rapora göre Finlandiya; Eğitimsel Kazanım alanında 1 üzerinden 1 tam puan, Sağlık ve Hayatta Kalma alanında 0.977, Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği alanında 0,788 puan almış olup Politik Güçlendirme alanında ise ne yazık ki 0.563'lük bir puana sahiptir. (Dünya Ekonomik Forumu, 2020, s. 161) Verilere göre Finlandiya için politik alanda cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi adına daha fazla çalışılması gerektiği açıktır.

2.3.1.1 Kadın - Erkek Eşitliği Kanunu

Kadın - Erkek Eşitliği Kanunu ilk olarak 1986 yılında yürürlüğe konmuştur. (Act on Equality between Women and Men, 1986) Kanunun ilk maddesinde bu kanun amacının “*cinsiyet temelli ayrımcılıkları engellemek, kadın erkek eşitliğini teşvik etmek, ve böylelikle kadınların özellikle iş hayatındaki statülerini yükseltebilmek*” (Act on Equality between Women and Men, 1986) olduğu belirtilmiştir. Kanunun ikinci maddesinde ise bu kanunun dini topluluklara ve aile hayatında geçerli olamayacağı karşımıza çıkmaktadır. (Act on Equality between Women and Men, 1986) Kanunun amacı çalışma ve toplum hayatında eşitliğin sağlanması olduğu için bu konularda kanunun bir düzenleme yapmaması doğal karşılanabilecek bir durumdur.

Dördüncü bölümde ise tüm otoritelerin cinsiyet eşitliği sağlanmasına ilişkin çalışmalar yapması gerektiği bildirilmiştir. Ayrıca 4. Maddenin A bendinde hükümet komitelerinde ve diğer yönetim birimlerinde kadın erkek oranının en az %40 olması gerektiği bildirilmiştir. Ancak eğer ki kurum bir yönetim kuruluna sahipse o halde kadın-erkek oranı adil bir şekilde sağlanmalıdır. Adil derken burada kadın erkek eşitliğinden bahsedildiğini varsayabiliriz. (Act on Equality between Women and Men, 1986) Bu durumda Finlandiya’da, kadınların devlet işlerine ve politik alana katılımları bu kanunun dördüncü maddesi ile garanti altına alınmıştır. Ayrıca yine bu madde ile pozitif ayrımcılık uygulanarak kadınların kurullarda yer almalarının garanti altına alındığı da görülmektedir. Cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi adına uygulamanın önemi büyüktür.

Kanunun 5. maddesi eğitimde eşitliğe odaklanmaktadır. Bu madde; otoritelerin ve eğitimcilerin her yaşta erkek ve kadınlara eşit eğitim şansı sunması gerektiğini belirtmektedir. A bendi ile; “*Eğitimciler, eğitim kurumlarının personel ve öğrenciler ile birlikte yıllık cinsiyet eşitliği planı hazırlamasını sağlamakla yükümlüdürler.*” (Act on Equality between Women and Men, 1986) Bu noktada Finlandiya’nın eğitimsel kazanım alanında 1 üzerinden 1 tam puan aldığını vurgulamak doğru olacaktır. Eğitimde cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve bunun eğitim alan kesime aktarılması oldukça önemlidir. Özellikle küçük yaş

grubundakilere eşitlik ilkesi doğru bir şekilde aşılabilirse gelecek nesile yansımaları şüphesizdir.

Kanunun 6. maddesi ile iş alanında kadın-erkek eşitliğinin sağlanması gerektiği ve A bendinde ise en az 30 işçiye sahip işverenlerin her iki yılda bir cinsiyet eşitliği için plan hazırlamaları gerektiği vurgulanmaktadır. Tüm bu maddelerdeki ana amaç; eşitlik ve ayırım yapmamaktır. 7. maddede ayrımcılığın içeriğinden bahsedilerek ayrıntılandırılmıştır. Buna göre; ayrımcılık Doğrudan Ayrımcılık (Direct Discrimination) ve Dolaylı Ayrımcılık (Indirect Discrimination) olmak üzere ikiye ayrılmıştır. (Act on Equality between Women and Men, 1986) Tanımları sırasıyla şu şekilde yapılmıştır:

Doğrudan Ayrımcılık (Direct Discrimination):

1. Şahıslara cinsiyetlerinden dolayı farklı davranmak,
2. Hamilelik veya doğum yüzünden ayrımcılık yapmak,
3. Cinsel kimlikleri yüzünden farklı davranmak durumlarını içermektedir.

(Act on Equality between Women and Men, 1986)

Dolaylı Ayrımcılık (Indirect Discrimination):

1. Ayrımcı olmayan bir düşünce ile yapılan eylemin şahsiyeti cinsiyetlerinden dolayı olumsuz bir duruma düşürmesi
2. Ailevi sorumluluklarından dolayı şahsiyetlere farklı davranılması

(Act on Equality between Women and Men, 1986)

Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık türlerinin yanısıra cinsiyet eşitliğine ulaşabilmek adına önemli bir uygulama türü olan pozitif ayrımcılığın da bu kanun ile izin verilen bir uygulama olduğu görülmektedir. Buna göre eğer ki bir davranış kabul edilebilir bir amaca sahipse ve yapılan uygulama bu amaca ulaşmak için gerekliyse, o halde o uygulama ayrımcılık olarak görülmecektir. Yani belirli bir amaca ulaşmak adına pozitif ayrımcılık uygulamak Finlandiya yasaları tarafından güvence altına alınmıştır. (Act on Equality between Women and Men, 1986)

2.3.1.2 Cinsiyet Eşitliği Konseyi

Cinsiyet Eşitliği Konseyi, Finlandiya’da cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına öneri ve görüşlerde bulunur. (TANE promotes gender equality) Finlandiya hükümeti tarafından atanan konsey, toplumun tüm katmanlarında cinsiyet eşitliğini teşvik eden önemli bir kurumdur. Konseyin görevi eşitsizliğin ortadan kaldırılması, toplumsal cinsiyet kalıplarını ortadan kaldırarak cinsiyet eşitliğine ulaşmak şeklinde belirtilmiştir. (TANE's vision, mission and values 2016-2019)

2.4. İSVEÇ VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

2.4.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin İsveç Kanunları

İsveç Dünya Ekonomik Forumu’nun (WEF) yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitliği Farkı Raporu’nda (Global Gender Gap Report 2020) verilmiş olan Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi Sıralamaları’nda 4. sırada yer alan ve cinsiyet eşitliğinin önemle ele alındığı ülkelerden biridir. Eğitimsel Kazanım alanında 1 üzerinden 0,996 puan alan İsveç, Sağlık ve Hayatta Kalma alanında 0,969, Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği alanında ise 0.790 puan almıştır. Ancak ne yazık ki İsveç’in de diğer ülkeler gibi siyasi arenada kadınların temsili konusunda sorun yaşadığı görülmektedir. Politik Güçlendirme alanında cinsiyet eşitliği konusunda 0.525 puan alan İsveç bu alanda kendisini geliştirmeye özen göstermelidir. (Dünya Ekonomik Forumu, 2020, s. 323) Günümüzde İsveç’te uygulanan kanunlar aşağıdaki gibidir:

2.4.1.1 Ayrımcılık Yapmama Kanunu

Bu kanunun amacı ilk maddede belirtildiği üzere; “...*cinsiyete, transgender kimliğe ya da ifadesine, etnisiteye, dine ya da diğer inançlara, sakatlığa, cinsel eğilime veya yaşa bakılmaksızın her türlü ayrımcılığı engellemek, eşit hak ve fırsatları teşvik etmektir.*” (2008, s. 2)

4. maddede ayrımcılık türlerine şu şekilde değinilmiştir:

1. Doğrudan Ayrımcılık; bir şahsın aynı durumdaki diğer şahıslara göre daha olumsuz bir davranışla karşılaşarak dezavantajlı duruma düşmesi olarak tanımlanmıştır.

2. Dolaylı Ayrımcılık; doğası gereği tarafsız olan durum, uygulama veya yürütmeliklerin doğurduğu sonuçlar itibari ile ayrımcılığa yol açması olarak tanımlanmıştır.
3. Yetersiz Erişilebilirlik; engelli bir insanın yetersiz önlemler yüzünden dezavantajlı bir konuma konulması durumu olarak tanımlanmıştır.
4. Taciz; bir başka kişinin itibarını zedelemek olarak belirtilirken
5. Cinsel Taciz ise bir başka kişinin cinsel olarak itibarının çığnenmesi şeklinde tanımlanmıştır.
6. Ayrımcılığa Teşvik; bir kişiye ayrımcılık yapması için verilen emir veya öneri şeklinde gerçekleştirilen ayrımcılık türü olarak belirlenmiştir. (2008, s. 2-3)

Kanunun ikinci bölümü iş, eğitim gibi çeşitli alanlara ayrılmış ve bu alanlarda karşılaşılabilecek ayrımcılıklar ile ilgili maddelere yer verilmiştir. İlk olarak iş yerinde ayrımcılığa değinilen bölümün 1. maddesinde işverenlerin işçilerine karşı ayrımcılık uygulayamayacakları belirtilmektedir. 2. maddede “*kadın erkek eşitliğine katkıda bulunan, ücret veya diğer istihdam konularının dışında kalan tedbirler*” (2008, s. 5) ayrımcılık sayılmayacak olarak belirtilmiştir. İkinci bölümün beşinci maddesi eğitim ile ilgilidir. Bu maddeye göre eğitim eylemini yapan kişiler herhangi bir şekilde ayrımcılık yapamaz. Ayrıca 6. maddede belirtildiği üzere eğitime başvurularda cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere alınan tedbirler ve uygulamalar ayrımcılık olarak sayılmayacaktır. Madde 7 ise eğitimcinin, bir öğrencinin ayrımcılığa maruz kaldığını fark ederse bu konuyla ilgili gerekli araştırmayı yaparak bir ayrımcılık durumunun yaşanmaması için gerekli önlemleri alması gerektiğini belirtmektedir. (2008, s. 6-7)

Bunların yanı sıra üçüncü bölümün 10. maddesinde cinsiyetler arası ücret farkının engellenebilmesi için her 3 yılda bir araştırma yapılarak anket düzenlenmesi gerektiği bildirilirken 11. maddede bu düzenlenen araştırma sonucu eğer ki cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan bir ücret farkı varsa bunun giderilmesi için gerekli planın yapılması gerektiği vurgulanmıştır. (2008, s. 14-15) İsveç’in cinsiyet eşitliği

önündeki büyük sorunlardan biri olan ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmak için bu durumu yasaklamakla kalmayıp denetlenmesi adına da çaba gösteriyor olması eşitsizliğin önüne geçilmesi adına oldukça önemli bir uygulamadır.

Her ne kadar bu kanunda pozitif ayrımcılık kavramına doğrudan değinilmese de eğitim, iş hayatı vb. konuların tümünde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla yapılacak eylemlerin ilgili kanunlarda yasaklanmadığı sürece ayrımcılık olarak sayılmayacağı belirtilmiştir. Bu da pozitif ayrımcılık olarak kanunda doğrudan belirtilmemiş olsa dahi varlığının kabul edildiği ve onaylandığını göstermektedir.

2.5. TÜRKİYE VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

2.5.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Türkiye Kanunları

Türkiye, Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitliği Farkı Raporu'nda (Global Gender Gap Report 2020) verilmiş olan Küresel Cinsiyet Farkı Endeksi Sıralamaları'nda; 153 ülke içerisinde 130. sıradadır. Türkiye; Sağlık ve Hayatta Kalma ile Eğitimsel Kazanımlar alanlarında sırasıyla 0,976 ve 0,961 puanlara sahip olsa da Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği alanında 0,478 gibi oldukça düşük bir puan almıştır. Türkiye'de cinsiyet eşitliğinin en kötü olduğu alan ise politik alandır. Politik Güçlendirme alanında Türkiye sadece 0,124 puan alabilmiştir. Politik Güçlendirme alanının puan açılımına bakıldığında Türkiye'nin son 50 yılda kadın cumhurbaşkanı sayısının erkek cumhurbaşkanı sayısına oranla daha az oluşu nedeniyle (0.057) puan aldığı, bakanlıklarda kadın sayısının erkeklere göre az oluşu nedeniyle (0.134) ve parlamentodaki kadın sayısının erkeklere oranla az oluşu nedeniyle (0.211) bu puanı aldığı açıktır. (Dünya Ekonomik Forumu, 2020, s. 343)

Türkiye'nin özellikle politik alandaki eşitsizliği gidermek için daha fazla kadın vekil ve bakan ataması ve kadın temsiline yoğunlaşması gerekmektedir. (Dünya Ekonomik Forumu, 2020, s. 343)

2.5.1.1 Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile Türkiye’de ayrımcılık ve çeşitleri ile ayrımcılıkla mücadele belirlenmektedir. Kanunun 1. maddesinde amacı “...*insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi...*” (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016) olarak tanımlanmıştır. Ayrımcılık türleri:

1. Çoklu ayrımcılık: Ayrımcı uygulamanın birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili olması durumunu,
2. Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi,
3. Dolaylı ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016) ifade etmektedir.

Kanunun 2. bölümü Ayrımcılıkla Mücadele başlığını taşımaktadır ve bu bölümde bulunan madde 3’te “*Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.*” (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016) denilmiştir. Böylece cinsiyet temelli ayrımcılık yasağı bu kanun ile garantiye alınmaktadır. Aynı maddede ayrımcılık durumunda yapılması gerekenler şu şekilde belirtilmiştir:

...konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016)

Bunun yanı sıra yine bu maddede:

Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016)

Kanunun 7. maddesinde pozitif ayrımcılık olarak anılmasa dahi kanunların “Ayrımcılık İddiasının İleri Sürülemeyeceği Hâller” başlığı ile çeşitli durumlar belirtilmiştir. Bu durumlar arasında “*Eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele.*” (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016) ve “*İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele.*” (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 2016) tanımları pozitif ayrımcılık olarak sınıflandırabileceğimiz ve diğer ülkelerde de karşımıza çıkan istisna tanımlardır. Buradan hareketle Türkiye’de pozitif ayrımcılık doğrudan adlandırılmasa da kanunda uygulaması kabul edilmiştir demek mümkündür.

2.5.1.2 Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun

2012 yılında kabul edilmiş olan bu kanunun amacı:

...şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. (s. 11541)

Buna yönelik; kişilerin korunması amacıyla barınma olanakları sağlamak, psikolojik destek sağlamak, kişileri koruma altına almak gibi çeşitli önlemlerin sağlanabileceğinden bahsedilmiştir. (s. 11542) Ayrıca hakim tarafından kişileri korumak amacıyla kişinin yerleşim yerinin değiştirilmesi, iş yerinin değiştirilmesi ve kimlik bilgilerinin değiştirilmesinin sağlanabileceği belirtilmiştir. (s. 11543)

Hakimin şiddet uygulayan kişilere karşı alabileceği önlemler arasında ise:

1. Şiddet mağduruna yönelik olarak şiddet tehdidi, hakaret, aşağılama veya küçük düşürmeyi içeren söz ve davranışlarda bulunmaması,
2. Müşterek konuttan veya bulunduğu yerden derhâl uzaklaştırılması ve müşterek konutun korunan kişiye tahsis edilmesi.
3. Korunan kişilere, bu kişilerin buldukları konuta, okula ve işyerine yaklaşmaması,
4. Korunan kişiyi iletişim araçlarıyla veya sair surette rahatsız etmemesi. (s. 11543) bulunmaktadır.

Günümüzde bu “önlemlerin” işlerliği sorgulanmaktadır. Kişilerin kararlara kati suretle uymasını sağlayacak bir kontrol mekanizmasının olmayışı kanun ve tedbirlerin etkisini yok denecek seviyede azaltmaktadır.

Bunun bir sonucu olarak ise şiddete başvuran kişilerin uzaklaştırma kararını ciddiye almamaları veyahut koruma altına alınan kadınların koruma süresi dolduktan sonra şiddete maruz kalmasının ynaisıra öldürülmesi gerçeğiyle de karşı karşıya kalınmaktadır. Ayrıyeten bu kanunun uygulama alanının sorunlu olduğuna dair Change.org sitesinde yer alan bir kampanya bulunmaktadır. Bu kampanyaya göre:

Biliyoruz ki, yasanın uygulanmaması nedeniyle karakola giden kadınlar, çoğu zaman şikayetleri yazılı olarak alınmadan evlerine geri gönderiliyor. Kocasının şiddetine maruz kaldığı için boşanmak isteyen kadına mahkemede “Sen iyi bir eş olarak görevlerini yaptın mı?” diye soruluyor. Uzaklaştırma kararları uygulanmıyor. (6284 Sayılı Kanun ve İstanbul Sözleşmesi Uygulansın!)

Yasanın uygulama ve işleyişinin aktif olması çabasıyla bu tür kampanyalar oluşturulmaktadır.

2.5.1.3 Kadın - Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu

2009 yılında hazırlanan kanunun ilk maddesi ile:

Bu Kanunun amacı, kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler konusunda Türkiye Büyük Millet Meclisini bilgilendirmek, kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, istenildiğinde Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulan kanun teklifleri ile olağanüstü hal sırasında çıkarılan Cumhurbaşkanlığı kararnameleri hakkında ihtisas komisyonlarına görüş sunmak üzere Türkiye Büyük Millet Meclisinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun kuruluş, görev, yetki, çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir. (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu, 2009)

2. madde komisyonun kuruluşuyla alakalı olup buna göre; “...siyasi parti grupları ile bağımsızlar Meclisteki sayılarının -boş üyelikler hariç- üye tam sayısına nispet edilmesi ile bulunacak yüzde oranına uygun olarak temsil edilirler.” (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu, 2009) yanı sıra “...kadın milletvekilleri ile insan hakları konusunda uzman milletvekillerine öncelik tanınır.” (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu, 2009) diye belirtilmiştir. Komisyonunda kadın milletvekillerine öncelik tanınması kadınların sorunlarının daha geniş çapta yankı bulmasına olanak sağlayacaktır.

3. CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN UYGULAMALAR

3.1 İzlanda ve Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları

Ulusal Eylem Planı (2018-2022) : İzlanda cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına ulusal eylem planı hazırlamıştır. İzlanda'nın izlemekte olduğu ulusal eylem planı 4 amaç üzerine kurulmuştur. İlki; Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi'nin yayınlamış olduğu 1325 Sayılı Kararın daha iyi anlaşılabilmesi adına eğitim sağlamaktır. Böylelikle 1325 Sayılı Karar ile ilgili İzlanda yönetimi hem içişlerinde hem dışişlerinde kadın, güvenlik ve barış adına katkı sağlayacak adımlar atabilecektir. (2018, s. 9)

Planın ikinci kısmı; kadının barış sağlama sürecindeki katılımını ve etkisini artırmayı hedeflemektedir. Bu bölümde barışın sağlanması sürecinde karar alıcı mekanizmalarda erkekler ile eşit katılım sağlanmasının önemi vurgulanmıştır. Bu amaçla; çatışma bölgelerinde bulunan kadınların, barışın sağlanması sürecinde İzlanda'nın üye olduğu uluslararası kuruluşların toplantılarına katılmaları teklif edilmiştir. (2018, s. 13)

Üçüncü kısımda şiddet yaşanan bölgelerde kadın ve erkeklerin yüzleşmek zorunda kaldığı tehlike ve zorlukların farklılığından bahsedilmiş, kadınların erkeklere göre cinsel saldırılara daha açık olduğu ve bu saldırılarla daha çok yüzleştiği belirtilmiştir. İzlanda'nın saldırılara uğrayan kadınlara gerekli yardımı yapacağı bildirilmektedir. (2018, s. 15)

Dördüncü kısımda 1325 Sayılı Kararın uygulanması adına içişleri ve dışişlerinde işbirliğinin önemine değinilmiş ve özellikle içişlerinde işbirliğinin önemi vurgulanmıştır. Bu amaçla içişlerinde sivil toplum kuruluşları, dışişlerinde ise İskandinav ülkeleri ve NATO üyesi ülkeler ile işbirliğinin geliştirileceği aktarılmıştır. (2018, s. 18)

3.2 Norveç ve Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları

Yurtdışında Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Eylem Planı ve Kalkınma Politikası 2016-2020:

Norveç Dışişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan bu planın giriş bölümünde Norveç'in kendi "...siyasi sermayesini, tecrübesini ve bilgisinin yanı sıra kendi ekonomik araçlarını..." (Action Plan for Women's Rights and Gender Equality in Foreign and Development Policy 2016-2020) da kullanarak kadın haklarının gelişimini sağlamayı amaçladığı bildirilmektedir. Bunun yanı sıra "*Dinin ve kültürün kadınlara karşı ayrımcılık için bir mazeret olarak kullanılmasına izin veremeyiz.*" (Action Plan for Women's Rights and Gender Equality in Foreign and Development Policy 2016-2020) diye belirtilen plana göre kadınların özgürlük içinde güçlü bir şekilde yaşayabilmeleri için gelişmenin şart olduğuna vurgu yapılmıştır. (Action Plan for Women's Rights and Gender Equality in Foreign and Development Policy 2016-2020) Kültürün bir bahane olarak kullanılmasına izin verilmeyeceğini belirtmeleri

güçlü bir söylemdir. Daha sonra da Türkiye kısmında görüleceği üzere kültür, kadınlara karşı ayrımcı davranışları açıklamak ve meşrulaştırmak için bir bahane olarak sunulmaya çalışılmaktadır.

Norveç bu plan ile aşağıdaki 5 amacı yaymayı planlamıştır. Bunlar;

1. Kızların eğitim hakkı
2. Kadınların politik yaşama eşit katılımı,
3. Kadınların iş hayatına katılımı için eşit haklar ve ekonomik haklar,
4. Kadına karşı şiddetin ve zararlı davranışların önlenmesi ve engellenmesi,
5. Kadınlar için sağlıklı üreme ve cinsel haklar sağlanması olarak belirtilmiştir.

(Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 6)

Planda kadın hakları ile ilgili var olan sorunların neler olduğuna değinilmiştir. Bu sorunlar arasında karar alıcı süreçlerde kadınların temsiliyetinin az oluşu, kadın ve kızlara karşı şiddetin yaygınlığı, kültürel nedenlerden dolayı erken çocuk evlilikleri ve ücret eşitsizliği gibi çeşitli sorunlar yer almaktadır. (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 8)

Kızların eğitim hakkı adına yapılan çalışmalarda “*Okul bitirmiş kız sayısının okul bitirmiş erkeklere eşit olması cinsiyet eşitliğini sağlamaya yeterli değildir.*” (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 12) tespitinde bulunulmuştur. Eğitimde kız ve erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için Norveç iki adım belirlemiştir. Bunlardan ilki “*tüm kızların ilk ve orta öğretimlerini tamamlaması...*”, (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 13) ikincisi ise “*tüm kız ve erkeklerin cinsiyet eşitliğini teşvik eden kaliteli eğitime erişiminin sağlanması.*” (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 14) ‘dır.

İkinci olarak kadınların politik haklarına değinilen raporda; “*kadınların karar alma aşamasında etkili olabilmesi demokratik özgürlüklerini ve haklarını keşfetmelerine yardım edecektir.*” (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 15) denilerek kadınların politik alandaki temsiliyetinin önemi belirtilmiştir. Politik hayatta cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için ilk adım kadınların karar alma mekanizmalarında erkekler ile eşit etkiye sahip olabilmesinin sağlanmasıdır. İkinci

adım ise kadın ve kızların haklarının ayrımcılık yaratmayan kanunlarla belirlenmesiyken üçüncü ve son adım kadınların güvenliğinin sağlanması ve insan haklarının savunacak güce ulaştırılmasıdır. (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 17) Belirlenen bu plan ile kadın sorunlarının ve sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin daha güçlü ve sağlıklı bir şekilde gündeme getirilmesinin temeli atılmıştır.

Planın üçüncü kısmında kadınların ekonomik haklarının savunulmasına değinilmektedir. Kadınların tam ekonomik haklara sahip olması ve iş piyasasında fırsat eşitliği sağlanmasının iki adımda gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Bunlar; ilk aşamada kadınların iş piyasasında yer alabilmesinin sağlanması, ikinci aşamada ise kadın ve erkeklerin ekonomik kaynaklara eşit erişim hakkına sahip olması olarak belirlenmiştir. (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 20)

Planın dördüncü kısmında kadına karşı şiddetin önlenmesi konusu ele alınmıştır. *“Kadınlara karşı şiddet çoğu zaman cinsiyet temellidir, diğer bir deyişle kadına sadece kadın olduğu için şiddet uygulanmıştır”* (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 22) Kadınların gördüğü şiddetin yalnızca kadınların sorunu olmadığını da belirten rapora göre; *“Şiddet, kadınları hayatlarını tam olarak yaşamaktan, toplumda yer almaktan ve insan haklarını erkekler ile aynı seviyede yaşamaktan alıkoymaktadır.”* (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 22) Yine rapora göre sosyal medya, şiddetin farklı bir şekile bürünerek ortaya çıkmasına fırsat tanımaktadır. Bu yeni tür şiddet, internette kadınlara karşı tehdit ve cinsel içerikli mesajlar ile uygulanmaktadır. (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 22)

Kadına karşı şiddetin önlenmesi için 3 aşama belirlenmiştir. Bunlar sırasıyla kızlara ve kadınlara karşı tüm şiddetin önlenmesi, cinsel şiddetin önlenmesi ve çocuk evlilikleri ve zoraki evliliklerin önlenmesidir. (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 24) Şiddetin önlenmesi amacıyla alınan bu kararlar özellikle kabilecilik anlayışı ile prefeodal yapıda sıkışık kalmış ülkelerde şiddetin önüne geçilmesi adına önemlidir.

Planın 5. kısmını ise kadınların cinsel sağlık ve üreme sağlığı ve haklarına ayrılmıştır. Buna göre cinsel haklar, “*Hem erkekler hem de kadınlar evlenip evlenmeyeceklerine, kimle evleneceklerine ve kimle cinsel ilişki yaşayacaklarına karar verebilmelidirler.*” (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 25) şeklinde tanımlanırken, üreme hakları ise kadınların çocuk sahibi olmak isteyip istememeleri, ne zaman ve ne kadar çocuk sahibi olacaklarına karar verme özgürlüklerini içermektedir. (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 25) Kızlar ve kadınlar adına üreme ve cinsel sağlığın teşvik edilmesi için de planda üç adım belirlenmiştir. Bu adımlardan ilki “*cinsel ve üreme sağlığına ve haklarına evrensel erişim*” (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 28), ikincisi “*cinsel hakların ve kürtajın evrensel kabulü.*” (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 28) İken üçüncüsü ise “*Kadın sünnetinin bir nesil içinde ortadan kaldırılması.*” (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 29)

3.3 Finlandiya ve Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları:

Cinsiyet Eşitliği için Hükümet Eylem Planı (2016-2019) : Bu eylem planı 6 farklı alana odaklanmıştır. Sırasıyla:

- **İş Piyasasında Eşitliğin Güçlendirilmesi:** Bu amaçla kadın-erkek ücret farkının azaltılması, iş piyasasındaki kadın-erkek ayrımcılığının azaltılması, şirketlerin yönetim kadrolarında kadın-erkek eşitliği sağlanması gibi çalışmalar yapılacağı belirtilmiştir. (2017, s. 9)
- **Aile İş ve Ebeveynliğin Desteklenmesi:** Hükümetin ebeveyn izni sonucu ortaya çıkan işverenlerin maliyetlerini azaltacağı, kadın ve erkeklerin iş hayatı ile aile hayatlarını ortaklaşa yürütebilmeleri adına şartların geliştirileceği açıklanmıştır. (2017, s. 11)
- **Eğitim ve Sporda Cinsiyet Eşitliğinin Güçlendirilmesi:** Hükümet eğitimde cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi amacıyla cinsiyet eşitliğine olan farkındalığın eğitim alanında güçlendirilmesini hedeflemektedir. Bunun sağlanması adına okul öncesi eğitimden başlayarak lise öğrenimine kadar cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi planlanmaktadır. (2017, s. 13)

- **Aile İçi Şiddetin ve Kadına Karşı Şiddetin Azaltılması:** Toplumda şiddete karşı sıfır tolerans politikası uygulanacağı belirtilmiştir. Hükümet İstanbul Sözleşmesi'nin uygulandığından emin olacak ve şiddet mağdurları için sağlık ve sosyal hizmetlerin sağlanacağı bildirilmiştir. Bu hizmetler arasında 24 saat yardım hattı, güvenli evlerin geliştirilmesinin yanısıra cinsel tacize uğrayan mağdurlar için psikolojik destek ve tıbbi sağlık desteği bulunmaktadır. (2017, s. 15)
- **Erkek Sağlığının Geliştirilmesi:** Erkeklerin ve çocukların hayatlarının farklı aşamalarında karşılanacakları ihtiyaçların karşılanması amacıyla sağlık ve sosyal hizmet servislerinin geliştirilmesi kararı verilmiştir. (2017, s. 17)
- **Karar Verme Mekanizması İle Cinsiyet Eşitliğinin Teşvik Edilmesi:** Bu amaçla hükümet, bakanlıklarda cinsiyet eşitliğini teşvik edeceğini bildirmektedir. Tüm bakanlıklar uygulamalarında cinsiyet eşitliğini teşvik edecek, bakanlıkta karar alırken cinsiyet eşitliğini gözetecektir. (2017, s. 18)

3.4 İsveç ve Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları:

Kadın Şiddetini Engellemek Amaçlı Ulusal Strateji: Erkeklerin kadınlara karşı uygulamakta olduğu şiddetin durdurulması adına hazırlanmış olan bu strateji planı:

- Şiddetin önlenmesi adına geliştirilmiş önlemler
- Şiddete maruz kalan kadın ve çocukların daha iyi korunması
- Suçla mücadelede daha etkili yöntemler kullanılmasını amaç edinmiştir. (National strategy to prevent and combat men's violence against women, 2016)

Ebeveyn İzni Uygulaması: Hamilelik İzni ve Ebeveyn İzni 1974 yılında "ebeveyn sigortası" olarak yürürlüğe girmiştir. (Messina, 2012, s. 35) "*Ebeveyn izni, doğum sonrası ebeveynlerin evde kalabilmelerini sağlamaktadır.*" (Messina, 2012, s. 37) Bu izin; çalışan aile bireylerinin toplamda 480 gün izne çıkabilmesini sağlamakta, her bir ebeveynin ortak izin alması durumunda ebeveynlerin 240'ar gün izin almasına izin verilmektedir. (Parental benefits in Sweden) Ebeveyn sigortası çocuk bakımında anne ve babaya eşit hak ve şartlar tanıyarak geleneksel bakıcı anne

rolünü kıırarak babanın da çocuk yetiştirme sürecine katılmasını sağlamak amacıyla günümüzde kullanılmaya devam edilmektedir. (Messina, 2012, s. 36)

3.5 Türkiye ve Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım, medya olmak üzere toplam 5 farklı kategoride hazırlanmıştır. Bu kategoriler ile ilgili mevcut hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak amacıyla kullanılması planlanan stratejiler belirtilmiş, adım adım her stratejiye nasıl ulaşılabacağına ve hangi kurumların bu adımlardan sorumlu olduğuna dair bilgilendirmelerde bulunulmuştur.

Kadının güçlenmesi için hazırlanan eylem planında eğitim için temel amaç olarak *“Kız çocukları ile kadınların eğitimin tüm kademelerine tam erişimlerini ve etkin katılımlarını sağlamak.”* (2018, s. 117) olduğu belirtilmiştir.

Eğitim için kadınlarda tam okuryazarlık seviyesinin sağlanması, kız çocuklarının tamamının okullaşmasının sağlanması, kadınlar için hayat boyu öğrenim programlarının hazırlanması gibi hedefler belirlenmişken en önemlisinin cinsiyet eşitliğine duyarlı bir eğitim öğretim süreci olduğu ifade edilmektedir. (2018, s. 118)

Unutulmamalıdır ki kadınların eğitime katılımı cinsiyet eşitliğine giden yoldaki ilk adımdır. Eğer ki eğitimin kendisi eşitliği destekleyecek biçimde verilmezse o halde eğitilmiş ancak eşitsizlikle mücadele içerisinde olan bir kadın nüfusu ile karşı karşıya kalınacaktır. Eylem planında cinsiyet eşitliğine duyarlı bir eğitim hedeflenmesi bu açıdan önemli bir karardır. Eğitimde eşitlik anlayışını sağlamak için *“Öğretim programları ve eğitim-öğretim materyallerinin kadın erkek eşitliğine duyarlılığının artırılması”* (2018, s. 119) ve *“Tüm eğitimcilerin kadın erkek eşitliği konusundaki duyarlılığı ve donanımının artırılması”* stratejileri belirlenmiştir. (2018, s. 119)

Sağlık alanında temel amacın “Kadınlara sunulan sağlık hizmetlerini iyileştirip, kadınların sağlık bilincini artırarak sağlıklı yaşam sürmelerini sağlamak” (2018, s. 149) olduğu belirtilmiştir.

Ekonomik bağımsızlık ve eşitlik ülkemiz gerçeğinde de görüldüğü gibi cinsiyet eşitliğinin olmazsa olmazlarıdır. Planda kadınların içinde bulunduğu ekonomik duruma da değinilerek bu konuda temel amacın “Kadınların çalışma hayatının her alanına tam ve etkin katılımını sağlayarak değişen işgücü piyasası dinamikleri doğrultusunda ekonomik hayatta söz sahibi olmasını temin etmek.” (2018, s. 169) olduğu belirtilmiştir.

Ekonomi’de ulaşılması amaçlanan 6 hedeften bahsedilmiştir. Bunlar:

1. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) dökümanında yer alan sektör stratejileri dikkate alınarak kadınların bahse konu sektörlerde istihdamları artırılabilecektir.
2. 2023 yılı sonuna kadar bilgi ve iletişim sektöründe 200 bin kadın yetiştirilecektir.
3. Kayıt dışı kadın istihdamı ile mücadeleye ilişkin çalışmalar artırılabilecektir.
4. Kadınların çalışma hayatına tam ve etkin katılımının artırılmasında özel sektörün sahip olduğu rol güçlendirilecektir.
5. Ülkemizde kaliteli ve ulaşılabilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetleri yaygınlaştırılacaktır.
6. Kadın girişimciliği desteklenerek, ülkemizde işveren ve kendi hesabına çalışan kadın sayısı artırılabilecektir. (2018, s. 170)

Bu hedefler için belirlenen stratejiler ise şu şekildedir:

1. Kadınların daha da güçlenmesi hedefi çerçevesinde işgücü piyasasına ilişkin mevzuatın yeniden değerlendirilmesi ve etkin uygulama için gerekli iyileştirmelerin yapılması,
2. İşgücü piyasasında nitelikli kadın istihdamını artıracak biçimde mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatlarının güçlendirilmesi,
3. Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesi ve başta ücretsiz aile işçiliği olmak üzere kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi,

4. Şirketlerin kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili sertifikalandırma altyapısının hazırlanması ve kamu özel sektör işbirliğinin geliştirilmesi
5. Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasını yaygınlaştırarak kadınların ekonomik konumlarının güçlenmesinin sağlanması,
6. Özel politika gerektiren kadınların ekonomik hayata katılmaları konusunda çalışmaların artırılması. (2018, s. 171)

Karar alma mekanizmalarına katılımının artırılmasıyla kadınların karşılaştıkları sorunları bizzat bu karar alıcı mercilerde dile getirmesi ve çözüm arayışı içinde olmaları eşitliğe giden yolun hızlanmasını sağlayacaktır. Planda bunun için belirlenen temel amaç *“Karar alma mekanizmalarında yerel ve ulusal düzeyde kadınların temsilini artırmak ve karar süreçlerine etkin katılımlarını sağlamak.”* (2018, s. 209) olarak belirtilmiştir.

Bu amaç doğrultusunda belirlenen 4 hedef:

1. Karar alma mekanizmalarında kadınların temsili artırılabacaktır.
2. Karar alma mekanizmalarında yer alan kadınların karar süreçlerindeki etkinliği artırılabacaktır.
3. Karar alma mekanizmalarında kadın temsiline önemi ve gerekliliği konusunda toplumsal destek geliştirilecektir.
4. Özel politika gerektiren kadın gruplarının karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almasına yönelik politikalar geliştirilecektir. (2018, s. 210)

Bu hedefler için belirlenen stratejiler şu şekildedir:

1. Karar alma mekanizmalarında kadın temsiline izlenebilirliğinin artırılması ve kadınları destekleyici yasal ve idari düzenlemeler yapılması
2. Karar alma mekanizmalarında kadın temsiline artırmak için toplumsal desteği geliştirmeye yönelik farkındalık faaliyetleri gerçekleştirilmesi
3. Karar alma mekanizmalarında kadın temsiline artırmak amacıyla kadınları teşvik edici ve güçlendirici faaliyetler gerçekleştirilmesi. (2018, s. 211)

Medya başlığı için temel amaç “*Medyada kadın temsilinin iyileştirilmesini ve güçlendirilmesini, ayrıca kadınların medyayı verimli-eleştirel kullanımlarını sağlamak.*” (2018, s. 227) olarak belirlenmiştir. Bir sonraki bölüm olan söylem kısmında da görülecektir ki medya dili, cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığı konusunda özellikle ulaştığı geniş kitle sebebiyle doğrudan etki kapasitesine sahiptir. Bu karar medyada var olan cinsiyetçi söylemin farkında olduğunu göstermektedir. Medya konusunda ulaşılması amaçlanan iki hedef seçilmiştir:

1. Medyada içerik üretici, düzenleyici ve denetleyici mekanizmaların kadın temsilinin iyileştirilmesi ve güçlendirilmesi konusunda duyarlı olması sağlanacaktır.
2. Kadınların farkındalıkları artırılarak, yeni iletişim mecralarını ve medyayı verimli-eleştirel kullanmaları sağlanacaktır. (2018, s. 228)

Bu hedeflere ulaşabilmek için belirlenen stratejiler ise şu şekildedir:

1. Medya sektörünün her kademesinde çalışan içerik hazırlayıcılarına kadın temsilinin iyileştirilmesi ve güçlendirilmesi konusunda farkındalık çalışmaları gerçekleştirilmesi
2. Medyada düzenleyici ve denetleyici mekanizmaların etkinliğinin artırılması
3. Kadınların iletişim araçlarını ve medyayı verimli-eleştirel kullanabilmeleri sağlanarak farkındalık kazandırılması. (2018, s. 229)

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016 - 2020)

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı’nda kadına yönelik şiddetin tanımı; “...bir insan hakkı ihlali ve ayrımcılık biçimi olarak kültürel, ekonomik, coğrafi sınır tanımaksızın tüm dünyada varlığını sürdürmektedir.” (2016, s. 2) şeklindedir.

Kadına yönelik şiddetin sadece kadınları değil tüm toplumu ilgilendiren bir sorun olduğuna değinilen planda aynı zamanda bu sorunun yine yalnız kadınlar değil tüm toplum üzerinde olumsuz etkiye sebebiyet verdiği vurgulanmıştır. Kadına yönelik şiddetin toplumsal cinsiyet eşitliği daha doğrusu eşitsizliği üzerindeki rolünden şu şekilde bahsedilmektedir: “*Kadına yönelik şiddeti doğuran etkenler*

toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde çoklu ve karmaşık bir yapı sergilemektedir...Bu nedenle şiddetin ortadan kaldırılması, kapsamlı ve eşgüdümlü politikalar gerektirmektedir.” (2016, s. 2)

Kadına yönelik şiddet 4 farklı şekilde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre:

1. Fiziksel şiddet: *“Fiziksel şiddet; başkasının vücut bütünlüğüne zarar veren, ona acı çektiren her türlü saldırı olarak tanımlanmaktadır.” (2016, s. 5)*

2. Cinsel şiddet: *“...birini istemediği yerde, zamanda veya şekilde cinsel ilişkiye zorlamak; kişinin rızası olmaksızın cinsel nitelikli eylemlerde bulunmak; cinselliği bir tehdit, sindirme ve kontrol etme aracı olarak kullanmaktır.” (2016, s. 5)*

3. Psikolojik Şiddet: *“...bağırarak, korkutmak, küfür etmek, tehdit etmek, hakaret etmek, eve kapatmak,...,çocuklarını göstermemekle tehdit etmek, silah göstermek gibi eylemleri kapsamaktadır.” (2016, s. 5)*

4. Ekonomik Şiddet: *“...kadının para harcamasının kısıtlanması, çalışmasına izin verilmemesi,...gibi birini kontrol etmek ya da cezalandırmak amacıyla ekonomik olarak sınırlamak için yapılan her türlü eylemdir.” (2016, s. 5)*

Planın amacının *“Ülkemizde Kadına Yönelik Her Türlü Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Şiddet Mağdurlarının Etkin Korunması İçin Tüm Taraflarla İşbirliği İçerisinde Gerekli Önlemlerin Alınması ve Uygulanmasıdır.” (2016, s. 42)* olduğu belirtilmiştir.

Planda ulaşılması amaçlanan 5 hedef:

1. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet ve ev içi şiddetle mücadele konularında mevzuatta düzenlemeler yapmak ve uygulamadaki aksaklıkları ortadan kaldırmak.
2. Kadına yönelik şiddeti doğuran ve pekiştiren olumsuz tutum ve davranışların ortadan kaldırılması amacıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet ve ev içi şiddet konularında toplumsal farkındalık, duyarlılık, bilinç kazandırmak ve zihniyet dönüşümünü sağlamak.
3. Şiddete uğrayan ve uğrama tehlikesi bulunan kadınlara, varsa çocuklarına yönelik ulaşılabilir koruyucu ve önleyici hizmetlerin daha etkili verilmesi ve

yaygınlaştırılması ile bu kişilerin sosyoekonomik olarak güçlenmelerini sağlamak.

4. Şiddete uğrayan kadına, varsa çocuk/çocuklarına ve şiddet uygulayan ve uygulama ihtimali bulunanlara yönelik sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi ve uygulanmasını sağlamak.

5. Kadına yönelik şiddetle mücadelede etkin hizmet sunumunun gerçekleştirilmesi amacıyla kurum/kuruluş ve ilgili sektörler arası işbirliği mekanizmasını güçlendirmek ve politika geliştirmek. (2016, s. 43)

Kadın – Erkek Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet Eğitimleri (2009-2013)

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2009-2013 yılları arasında düzenlenen bu eğitimlerin;

...kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet sunan ve bu hizmetlerden yararlanan kişilerle doğrudan temas halinde olan taşra teşkilatı yöneticilerine verilmesi öngörülmüştür. Eğitimler Genel Müdürlük uzmanları tarafından verilmiştir. (Kadın Erkek Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet Eğitimleri)

Bu eğitimler sayesinde eğitildiği belirtilen personel sayısı:

1. Mart 2009-Eylül 2010 tarihleri arasında ülke genelinde 81 ile bağlı ilçelerde görev yapmakta olan İlçe Tarım Müdürü ile İlçe Halk Eğitim Müdür/Müdür Yardımcısı (Toplam 1358 kişi)
2. Ekim 2010-Ekim 2012 tarihleri arasında 81 ile bağlı İlçede görev yapmakta olan İlçe Milli Eğitim Müdürleri (Toplam 700 kişi)
3. Kasım-Aralık 2011 tarihlerinde İŞ-KUR merkez veya taşra teşkilatında görev yapan İl Müdürleri, Şube Müdürleri, Uzmanlar ve Uzman Yardımcıları (Toplam 200 kişi)
4. 2012 Yılı içerisinde Bakanlığımıza bağlı İl Müdürlüklerimiz ile il ve ilçelerdeki Kadın Konukevi, Toplum Merkezi ve Aile Danışma Merkezinde görevli sosyal çalışma görevlileri (toplam 500 sosyal çalışmacı (psikolog, sosyal hizmet uzmanı, sosyolog, çocuk gelişimcisi))
5. 2013 yılındaki Eğitim Programlarına İl ve İlçe Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında görev yapan “Sosyal Yardım İnceleme Görevlileri” ile Bakanlığımıza bağlı Kadın Konukevi ve Şiddet Önleme ve İzleme

Merkezlerinde görevli personel (sosyal hizmet uzmanı, psikolog, hemşire) katılmıştır. (Kadın Erkek Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet Eğitimleri)

4. TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ SÖYLEMİ

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin tanımlandığı ilk bölümde de belirtildiği üzere bu iki terim birbirinden ayrı ancak insanlar tarafından aynı anlamda kullanılan veyahut birbirlerini etkilediğine inanılan terimlerdir. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de cinsiyet kalıpları oluşturulurken kültürden, özellikle de toplumda var olan söylemlerden büyük şekilde etkilenildiğini söylemek mümkündür. Bu söylemler atasözleri, deyimler veya günlük hayatımızda sıkça kullandığımız & duyduğumuz basit cümlelerden oluşmaktadır. Doğumdan itibaren bizlere empoze edilen bu söylemler, ilerleyen süreçte etrafımızdaki insanların davranışları ile desteklenmektedir. Söylem ve onların sonucu doğan davranışlar bir süre sonra toplumda cinsiyetlere göre bir kalıp, uyulması gereken bir davranış algısı yaratmaktadır. Böylece toplumsal cinsiyetin söylem tarafından oluşturulması süreci tamamlanmış olur. Bu andan itibaren hem karşı cins hem de hemcinslerimizle ilişkilerimizi bu kalıpların bize öğrettiği ve aslında dayattığı sınırlar içerisinde sürdürürüz. Nasıl konuşmamız & davranmamız gerektiğinden tutun neleri sevip sevmeyeceğimiz dahil söylemin birer inşasıdır. Bu sürecin, cinsiyetlere karşı bir kalıp yaratışının en basit örneğini Kılıçaslan ve Işık (2016) yayınladıkları kitapta şu şekilde vermişlerdir;

Doktor kız olacağını söyleyince bebek için şeker pembesi tulumlar alındı. Ne var ki bir erkek çocuk dünyaya geldi. Çok olasıdır ki, aile ona, “Alındı bir kez.” deyip, pembe tulumlar giydirmez. Erkek ve kız bebekler için kıyafet renkleri farklıdır. ... Ve toplumdaki egemen algı erkek çocuklarının pembe kıyafetler giyinmeyeceği yönündedir. (s. 3)

Ataerkil gelenek ile söylemin güçlü yapısı dolayısıyla topluma yerleşmiş olan ve koşulsuz kabulü neticesinde içselleştirilen cinsiyet kalıplarının ancak yakın zaman diliminde farkına varılmaya başlanmıştır. Günlük hayatta var olan söylemler ile ilgili Elçi (2011) Türkiye’de “Kadın Olmak” Söylemi isimli çalışmasında konuya şöyle değinmiştir:

Bugün kaslı bir vücuda sahip olabilmek için spor salonlarına gitmek, maç seyretmek, play-station oynamak gibi aktiviteler erkeksilik söyleminin pratikleridir. Bu pratikleri gerçekleştiren bir kadına 'erkeksi bir kadın' dememiz kaçınılmazdır. Çünkü bu eylemler, erkeksilik söylemi içinde inşa edilmiş sosyal pratiklerdir. (s. 2)

Ülkemizde cinsiyetçi söylem, örnekten de anlaşılabilirliği üzere yalnız tek bir cinsiyeti hedef almamaktadır. Bu söylemler sonucu oluşan, her iki cinsiyet için de geçerli olan bir rol vardır. Ancak ülkemizde geçmişten gelen kültürün ataerkil yapıda olması nedeni ile kadınlardan beklenen cinsiyet rolleri daha fazladır ki bu da doğal olarak kadına karşı söylemin toplumumuzda daha fazla yer edinmesine yol açmıştır.

Günümüzde kadın ve erkek cinsiyet kalıplarını destekler nitelikte sıkça kullanılan bazı deyim ve atasözlerinin Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde yer alan halleri şu şekildedir:

1. Kızı gönlüne bırakırsan ya davulcuya kaçar (varır) ya zurnacıya
2. Saçı uzun aklı kısa
3. Hanım hanımcık
4. Kuyruk sallamak
5. Oğlan doğuran övünsün, kız doğuran dövünsün
6. Erkek getirmeyi, kadın yetirmeyi bilmeli
7. Kız almak
8. Kız gibi
9. Kadının şamdanı altın olsa mumunu dikecek erkektir
10. Kadının yüzünün karası erkeğin elinin kınası
11. Dişi köpek kuyruğunu sallamayınca, erkek köpek ardına düşmez
12. Dişi yalanmazsa erkek dolanmaz
13. Yuvayı dişi kuş yapar

14.Kızını dövmeven, dizini döver

15.Tarlayı düz, kadını kız al.

16.Elinin hamuruyla erkek işine karışmak (Türk Dil Kurumu Sözlükleri)

Erkekler ile ilgili olanlar ise:

1. Erkek gibi

2. Erkekliğe sığmamak

3. Erkekliği kesilmek

4. Erkekliğine yedirememek

5. Erkek adam ağlamaz

6. Hanım evladı. (Türk Dil Kurumu Sözlükleri)

Bu deyim ve atasözleri incelendiğinde kadınlar ile ilgili genellikle 4 farklı tema içeren deyimler olduğu gözlenmektedir. Bunlardan ilki ve en çok karşılaşılanı kadınların erkeğe göre daha eksik ve aşağı olduğunu belirten söylemlerdir. Bunlara örnek olarak “saçı uzun aklı kısa” deyimini veyahut “oğlan doğuran övünsün, kız doğuran dövünsün” atasözü verilebilir.

Söylemlerde diğer sıkça karşılaşılan tema kadınlara yüklenen yuva kurucu görevidir. Buna örnek olarak “yuvayı dişi kuş yapar” atasözü gösterilebilirken sıkça bahsedilen diğer bir konu kadının cinselliği üzerinedir. Bunlara örnek olarak ise “dişi köpek kuyruğunu sallamayınca, erkek köpek ardına düşmez” veya “dişi yalanmazsa erkek dolanmaz” verilebilir. Buna göre; kadının gördüğü her türlü muamele ve ilgi kendisinin bunu istemesi ya da buna teşvikinden ileri gelmektedir.

Son olarak ise kadınların karakterlerine ilişkin deyim ve atasözleri bulunmaktadır. “hanım hanımcık” veya “kız gibi” birer örneğidir. Buna göre belirli bir hanım ve kız tanımı vardır ve kadınlar bu tanımlar aracılığıyla oluşturulmuş olan kalıplara uymalıdır. Öte yandan “kız gibi” ifadesi çoğu zaman karşımıza bir aşağılama ifadesi olarak çıkmaktadır. Bir erkek kendisinden beklenen gücü sergileyemediği zaman “kız gibi” vuruyorsun denmekte veyahut ağlayan bir erkeğe “kız gibi” ağladığı söylenmektedir. Kadınlar hakkındakilerin yanısıra erkekler ile ilgili de bu bağlamda değerlendirilebilecek birtakım deyimler mevcuttur. Bunlar “erkeklik” kavramını oluşturarak bir “erkeklik” kalıbı yaratılmasına büyük ölçüde

katkı sağlamaktadırlar. Erkekler ile ilgili söylemlere bakıldığında ise bu atasözü ve deyimlerin genellikle zayıflık üzerine oturtulduğu görülmektedir. Bir erkek “hanım evladı” olmamalıdır örneğin. Erkeklerin uyması gereken belirli kalıp hareketler vardır ve bu hareketlerin ihlal edilmesi veya dışına çıkılması “erkekliğe sığmamaktadır”. Bazı erkekler kendilerine söylenen söz veyahut davranışları “erkekliklerine yedirememektedirler.” Yukarıdaki örneklerde de görüldüğü gibi deyimler bu kez de erkeklere karşı aşağılama unsuru olarak kullanılmıştır.

Ek olarak değinilmesi gerekenler arasında “hesabı erkek öder” veya “erkek adam para ödetmez” basmakalıp sözleri yer almaktadır. Burada da yine bir erkeklik rolü çizilmekte ve erkeğin bu role uyması beklenmektedir. Para ödeme işlemini “erkeksi” yapan şey nedir? Hesabı bir kadın öderse bu erkeklerin onuruna yapılmış bir hakaret olarak mı görülmelidir? “Hesabı erkek öder” aslında kadınların erkeklere bağlılığını tescillemek amaç ve anlamı taşıyan aynı zamanda erkeklere de yapılması zorunlu bir eylem yükleyerek domine konumunu sağlamlaştırmakta olan bir söylemdir. Hayattaki en basit eylemlerin dahi cinsiyetçi kalıp ve roller içine sokulduğunun göstergesidir.

Bir başka açıdan cinsiyetçi söylemler, kadın işi/erkek işi ayrımı olarak da karşımıza çıkmaktadır. “*Cinsiyete dayalı ayrımcılık, işgücü piyasalarının en çarpıcı ve en yaygın özelliklerinden birisidir.*” (Özkaplan, 2013, s. 2) Toplum tarafından bazı işler kadınlara uygun görülürken bazı işlerin ise erkekler için daha uygun olduğu düşünülmektedir. Ancak cinsiyetçi söylemler sadece mesleklerin cinsiyete göre ayrılmasını sağlamakla kalmaz. “*...kadın işi/erkek işi ayrımı ve aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret/kazanç farklılıkları varlığını inatla sürdürmektedir*” (Özkaplan, 2013, s. 2) Bu ayrım, kadınların cinsiyetleri kaynaklı kendilerine yüklenen görevler sonucu ortaya çıkmaktadır.

Özkaplan (2013) bu durumu şu şekilde anlatmıştır:

...kadınlar da bu modelde rasyonel seçimler yaparlar, iş hayatları kesintiye uğradığı için - ev işi ve çocuk bakımı nedeniyle- eğitim ve işyerinde eğitime harcama yapmayı tercih etmezler; böylelikle çalışma saatleri daha esnek, başlangıç ücret düzeyi yüksek ve iş tecrübesinin ve/veya işle ilgili bilginin

yenilenmesinin önemli olmadığı- yani işten ayrılma maliyetinin yüksek olmadığı- tipik kadın işlerini tercih ederler. (s. 3)

Kadınların bu ayrımcılıktan kurtulabilmesi için öncelikle kendilerinin bu durumu reddetmeyi öğrenmeleri gerekmektedir. Bir evi ev yapan sadece kadın değil aynı zamanda erkektir de. Çocuk bakımı ve ev işleri evin bireyleri tarafından eşit olarak paylaşılmadıkça, kadının işi ev işidir anlayışı devam edecektir. Kadınların da bu kadın işi anlayışını kabullenmeleri ayrımcılığın sona erdirilmesini mümkün kılacaktır.

Kadın işi/erkek işi anlayışıyla birlikte iş yerlerinde sıkça karşılaşılan “cam tavan” uygulamasına da burada değinilmesi gerekmektedir.

Cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmanın yanı sıra, dikey katmanlaşma olarak tanımlanan aynı işyerinde/işte kadın ve erkeklerin farklı -yönetici-pozisyonlarda yer alması, literatürde cam tavan olarak adlandırılan ayrımcılık pratiğinin en görünmez ve akademik literatürde en az tartışılan yönüdür. (Özkaplan, Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın!, 2013, s. 7)

Söylem ve bunun etkisi hususunda değinilmesi gereken diğer konu ise kadın bedenine odaklanarak yapılan, bir başka insana hakaret ve aşağılama amacıyla söylenen sözler yani küfürlerdir. Günümüzde hemen hemen herkesçe kullanılan ve kadınların aşağılanmasının farklı bir biçimi olan bu hakaretler kadın vücudunun bir obje olduğu fikrine dayanmakta ve bu fikri güçlendirmektedir. Topluma, kadın ve kadın bedenine saygı ile kadınların erkeklerden aşağı bir varlık olmadığı gerçeğini aşlamak ve dilin arındırılması oldukça uzun zaman alacaktır.

Yukarıda belirtilenlerin yanında bir de namus kavramı ve bu kavramdan doğan cinsiyetçi söylemler vardır. Namus algısı ülkemizde hemen hemen tüm kesimlerce benimsenmiş bir kavramdır. Namus kavramı “...*kültürden kültüre farklılıklar gösterir.*” (Fildiş, 2013, s. 53) Türkiye gerçeğinde namus kavramı kadınların bekareti ile ilişkilendirilmektedir.

Ataerkil düşünce yapısının kadınlara namus ile ilgili dayattığı kurallara değinen Hamzaoğlu ve Konuralp (2019) bunları “*Kadın açısından namus, kadınların uymaları gereken cinsel kurallardır. Bu kurallar ise kadınların evlenene kadar bekâretini korumaları ve evlendikten sonra da kocaları dışında başka erkeklerle cinsel ilişkide bulunmamalarıdır.*” (s. 53) olarak belirtmiştir. Cindoğlu (2018) namusun toplumumuzdaki yerini şöyle açıklamaktadır: “*Evlenmemiş kadının bekâreti, birçok kültür için en çok önem taşıyan konulardan biridir, Türk toplumunun gerek daha geleneksel kesimlerinde gerekse modern metropol bölgelerinde de bu durum geçerlidir.*” (s. 115)

Namus ve bekâret kavramları, erkeğin itibarını kadının iki bacağı arasına yerleştirmektedir. Erkek, doğayı hakimiyeti altına alarak ya da dağları ve nehirleri fethederek değil, akraba ya da hısımları olan kadınların hareketlerini kontrol ederek ve yabancı erkeklerle herhangi bir temas kurmalarını yasaklayarak statü elde edebilmektedir. (Mernissi, 2018, s. 99-100)

Bir kadının evlenmeden bekâretini kaybetmesi bir namussuzluk olayıdır. Erkekler için ilişkiye girmek bir problem değilken kadınlar bekâretlerini korumalıdırlar. (Cindoğlu, 2018, s. 116) Cindoğlu (2018) “*Eski bir Türk atasözüne göre, cinsel ilişki, “kadının yüzünün karası erkeğin elinin kınası”dır.*” (s. 116) örneğini vererek açıklamaktadır bu durumu. Söz konusu atasözünün “*yolsuz ilişkiler kadınlar için hoş karşılanmadığı hâlde erkekler bu gibi ilişkilerden övünme payı çıkarırlar* (Türk Dil Kurumu Sözlükleri) anlamı bu konuda kadınlara karşı yapılan haksızlığın adeta dile gelmiş delilidir. Ancak namus veya namussuzluk kadına ait olmamaktadır. “*Bekâret, sadece birey olarak kadına ait değil, bütün aileye ait bir değerdir. Aile ilişkilerinin çok güçlü olduğu ve geniş ailenin bireye hakim olduğu Türkiye’ninki gibi bir kültürde, ilişkilerin biçimi ataerkildir.*” (Duben, 1982’den aktaran Cindoğlu, 2018, s. 116) Fildiş de buna benzer bir ifadeye kendi çalışmasında yer vermiştir. “*Erkekler namusun tek sahibi ve savunucusu olarak görülür... Namusun sahibi de, utancı yaşayan da erkeklerdir.*” (Khan, 2006’dan Aktaran Fildiş, 2013, s. 53)

Buradan hareketle namus kavramının, kadınların erkekler tarafından kontrol altına alınabilmesi adına oluşturulmuş bir toplumsal baskı mekanizması olduğunu söylemek mümkündür. Kadınların bekaretlerini kaybetmeleri demek ailelerinin ve ailedeki erkeklerin namusunu kirletmeleri demektir ki bu durum genellikle namusun temizlenmesi adına bir cezai yaptırım gerektirir. Bunu Cindoğlu (2018) şöyle belirtmiştir: “...kadının evlilik öncesi cinsel ilişki kurması yasaktır ve böyle bir ilişki ortaya çıkarıldığında şiddetli cezalar uygulanır.” (s. 119) Kadınların cezalandırılmasının ataerkil yapı için anlamı “Bu normlardan saparak ve ailesini utandırdığı düşünülen kurbanın aile şerefının bekçisi konumundaki erkeklerce cezalandırılmasıyla bu ‘leke’nin azalacağı inancına dayanır namus cinayeti.” (Abdelhadi, 2016’dan aktaran Hamzaoğlu & Konuralp, 2018, s. 68) Cezalandırma ve namus temizleme zihniyeti günümüzde sıkça duyduğumuz namus cinayetleri ile sonuçlanmaktadır. Hamzaoğlu ve Konuralp (2019) namus cinayetlerini yorumlarken “Zira, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadına kestiği en radikal cezalardan biridir namus cinayeti...” (s. 52) demektedir. “Namus cinayetinin paradigmatic bir örneği, bir kadının, evlilik öncesi veya evlilik dışı cinsel ilişkide bulunması ya da bundan şüphelenilmesi nedeniyle, babası ya da erkek kardeşi tarafından öldürülmesidir.” (Abu-Odeh, 2018, s. 243)

4.1 Medyada Söylem

Günümüzde “Görsel medya, işitsel medya, basılı medya ve internet ve yeni medya” (Aydeniz, 2012, s. 21) insanların gündelik hayatında büyük ölçüde yer alan ve hepimizi aynı ölçüde etkileyen söylem türleridir. Özellikle gelişen teknoloji ile söylemlerin yayılma hızı ve bunlara ulaşım imkanı artmıştır. Teknolojinin getirdiği kitlelere ulaşım kolaylığı halkın bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi açısından olumlu etkiye sahipse de kullanılan dilin erilliği nedeniyle zaman zaman cinsiyet ayrımcılığı yaratacak olan söylemlerin de halka doğrudan erişimine sebep olmaktadır. Çeşitli haber başlıklarının inceleneceği bu bölümde medyadaki cinsiyetçi algı tartışılacaktır.

Haberlerde cinsiyetçi söylem kullanılmasının ana nedenlerinden biri verilen başlıkla halkın ilgisini habere çekmektir. *“Failin cinsiyeti, çoğu zaman habere özel ve sıra dışı bir anlam katar. Bu haberler suç içeren eylemler, başarı hikâyeleri veya kaza haberleri olabilir.”* (Akınerdem, 2016, s. 10) Akınerdem’in vermiş olduğu haber örneğine bakacak olursak “kadınlar araba süremez” cinsiyetçi söyleminin haberler tarafından da desteklenip yayıldığı görülmektedir. Akınerdem, Adana Kent Gazetesi’nin 2015 yılında verdiği bir haberi alıntılamış ve haber başlığı “Kadın sürücü aracıyla sulama kanalına uçtu” şeklinde yazılmıştır. Burada sürücünün cinsiyetinin belirtilmesinin durum ve haber ile ilgili herhangi bir önemi yoktur. Bu, sadece okuyucudan bir tepki alabilmek, toplum tarafından yaratılmış genel yargıyı destekleyerek ilgi çekebilmek adına alınmış bir karardır. (Akınerdem, 2016, s. 11)

Günlük hayatta cinsiyetçi söylemin yer aldığı haberlere sıkça rastlamaktayız. Örnek olarak; Hürriyet Gazetesi; *“4 kişilik kadın hırsızlık çetesi yakalandı”* (Aksoyer, 2020) Sabah Gazetesi; *“İstanbul’un kadın hırsız çetesi yakalandı: 15 günde 14 eve girdiler”* (Kavak, 2019), Superhaber (internet gazetesi); *“Kadın sürücü şarkı söylerken kaza yaptı!”* (2017). Okuyucunun ilgisini ve tepkisini çekebilmek yani aslında haber değerini artırmak amacıyla haber başlıklarında cinsiyet vurgusu yapılmıştır. Superhaber’de verilen videolu içerikte açıklama kısaca *“Kadın sürücü şarkı söyledi ve olanlar oldu...”* şeklinde verilmiştir. “Sürücü şarkı söylerken kaza yaptı!” başlığı da haber amacını karşılayabilecekken cinsiyetçi vurgu ile topluma kazınmış olan kadınlar araba kullanamaz basmakalıbının bir ürünü olarak bu başlığı atmayı tercih etmişlerdir. Milliyet Gazetesi; *“Ellerinde oje yerine motor yağı var”* (2014) toplum tarafından erkeklere atfedilmiş olan tamirat işinde çalışan bir kadının anlatıldığı haberde kadınlara cinsiyetleri kaynaklı yüklenen rolü ve kadın işi/erkek işi ayrımını açıkça görmekteyiz. TÜİK’in (2018) yazılı medya istatistikleri kapsamında medya kuruluşlarının yayın bölümünde çalışan kadın sayısının 7841 iken aynı bölümde çalışan erkek sayısının 9816 olması ve basım bölümünde çalışan kadın sayısının 174, erkek çalışan sayısının ise 458 oluşu medya sektöründeki erkek egemen dili açıklar niteliktedir. (TÜİK, 2018)

Haber başlıkları cinsiyet kalıplarını sadece pekiştirmekle kalmamakta aynı zamanda -özellikle şiddet haberlerinde- yaşanan olayları bir nedene oturtarak meşrulaştırmaktadır da.

Kadının erkeğin birlikte olma teklifini reddetmesi, erkekle cinsel ilişki kurmaması, erkeği aldatması, kadın ya da çocuğun namusu, boşanma sonrası çocukların velayeti konusundaki tartışmalar, kadının boşanmak ya da ayrılmak istemesi, kadının barışmak istememesi, kıskançlık, geleneksel namus ya da töre değerlerine bağlı olarak beliren “elalem ne der” kaygısı, kadın ya da çocuğun “erkeklerle gezmesi”,- erkekte aldatma olarak yorumlanan-kadının aşırı makyaj yapması ve telefonla konuşması. Haber metinlerinde kurulan bu nedensel ilişkiler, aynı zamanda erkeğin şiddetini meşrulaştırma yönünde işlev görmüşlerdir. (Erol, 2013, s. 201-202)

Sabah Gazetesi; *“Boşanmak isteyen eşe üç kurşun sıktı.”* (Baksi, 2011), *“Erkeklerle geziyor diye kızını boğdu”* (Arslan, 2011) ve Sabah Gazetesi; *“Sevgilisi var diye kızını öldürdü”* (2020) haberleri Erol’un bahsettiği meşrulaştırmaya birer örnektir. Erkeklerle geziyor diye kızını boğdu haberinin ardından bu habere güncelleme yaparak bu sefer *“Kızını, 'Elalem ne der' diye boğmuş”* (Arslan, 2011) başlığı ile yeni haber verilmiştir. Hürriyet Gazetesi; *“Kumayı kabul etmeyen 11 çocuğunun annesi ile kızını öldürdü”* (İpek & Kumru, 2019), *“Terk eden eşini öldürüp, intihar girişiminde bulundu”* (Çalışkan, 2019) haberleri de yine Erol’un bahsettiği meşrulaştırma kategorisindedir.

Diğer bir gruplandırma şekli ise şudur: *“... ‘cani koca’, ‘canavar koca’, ‘dayakçı koca’ vb. tanımlamalar, erkeğin kişisel ya da psikolojik olarak şiddete yatkınlığından ya da rahatsızlıklarından dolayı şiddet uyguladığı anlamını yaratmaktadır”* (Erol, 2013, s. 201). Erol’un bahsettiği bu sınıflandırmaya örnek olarak; Habertürk Gazetesi; *“Gözü dönmüş koca dehşet saçtı! Karısı, 40 günlük bebeği ve üvey kızını bıçakladı”* (2020) haberiyle kocanın duygusal olarak cinnet halinde olduğu izlenimi vererek uyguladığı şiddete, psikolojik açıdan bir bahane sunmaktadır. Hürriyet Gazetesi; *“Canavar koca bu kez mahkemede bayılttı”* (2019) ve Takvim Gazetesi; *“Dayakçı sevgili!”* (2013) haberleri de bu kapsama girmektedir.

Ancak Takvim Gazetesi'nde dikkat çeken başka bir nokta haberin link uzantısının sonu "nakavt" yazısıyla bitmektedir. Bu da bize haber başlığının öncesinde nakavt olarak yazıldığı ve daha sonra değiştirildiği sinyalini vermektedir. Ayrıca haberde şiddete uğrayan kadının yüzü dahi sansürlenmemiş olup yerde kanlar içinde yatan kadının fotoğrafının açık bir şekilde verildiği görülmektedir.

Değınilmesi gereken haber türlerinden bir diğeri ise kadınların özellikle töre cinayetlerinde kurban veyahut mağdur olarak gösterilmesidir. Yenialanya Gazetesi; "*Töre cinayetine kurban giden kadının babası, sözleriyle kan dondurdu*" (2019), HaberTürk; "*Cinayete kurban giden kadın son yolculuğuna uğurlandı*" (2020), Cumhuriyet; "*Tecavüz ve cinayet kurbanı Şule Çet için adalet çağrısı: #ŞuleÇetİçinAdalet*" (2018) ve Sabah; "*Töre cinayetine kurban giden Mürvet'in katilleri 8 yıldır aranıyor.*" (2019) bu tür haberlere örnek olarak gösterilebilir.

Yakın geçmişte medyada geniş yankı uyandıran ve toplumun tepkisini çeken Özgecan Aslan ve Münevver Karabulut cinayetleri de bazı medya kanallarında cinsiyetçi başlıklar ile sunulmuşlardır. Özgecan Aslan cinayeti ile ilgili; BirGün: "*Özgecan Aslan katledilişinin 5'inci yılında unutulmadı*" (2020), ve T24: "*Vahşice öldürülen Özgecan cinayetinin ayrıntıları ortaya çıktı; tecavüze direnince defalarca bıçakladı*" (2015) başlıkları ile haber yapılmıştır. Katledilmek, vahşice öldürülmek gibi terimler kadını kurban gibi gösterirken tecavüze direnince bıçaklandı ise hem cinsel bir hikaye sunduğu için hem de bıçaklanma eylemini meşrulaştırdığı için yanlıştır. Münevver Karabulut cinayeti ile ilgili ise Milliyet: "*Liseli Münevver saat 15.00'te kimle buluştu?*" (2009) başlığı ile haber yapmıştır.

Yukarıda verilen haber başlıklarıyla desteklendiği üzere Türkiye'de medyanın eril dili erkeğin eylemlerini bir nedene dayandırarak kadını, eylemin gerçekleştirilme sebebi olarak sunmaktadır.

Oysa, medyanın toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ve kadınlara yönelik şiddet dâhil tüm ayrımcılıkların önlenmesine yönelik etik ve sosyal sorumluluğu olduğu unutulmalıdır. Bu kapsamda, medyanın eril dili nasıl ürettiği kadar, nasıl dönüştürmesi gerektiğine ilişkin çalışma ve politikalar da geliştirilmelidir. (Gül & Altındal, 2015, s. 184)

5. EĞİTİMDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE ŞİDDET

Kağıtçıbaşı (2018) Türkiye'de Kadın ve Eğitim adlı çalışmasında “*Eğitim, Türkiye’de cinsiyet farklılıklarının altında yatan temel etkidir. İnsan kapasitesinin, yani, insan kapitalinin niteliğinin yükseltilmesi için eğitim anahtar bir role sahiptir.*” (s. 18) diyerek eğitimin önemine vurgu yapmaktadır. Türk eğitim sisteminin yıllardır sürekli bir değişim içerisinde olduğu aşikardır. Bu değişimler ya başarısızlığa uğramış ya da sistemin kendisi farklı kesimlerin eleştirisi altında kalarak yapılan değişikliklere yenilerinin eklenmesi sonucu belirli bir standart oluşturulamamıştır. Son olarak 2012 yılında 8 yıllık zorunlu eğitim sisteminden 4+4+4 sistemine geçiş yapılmış ve şu anda da bu sistemle eğitime devam edilmektedir. 4+4+4 sistemi 4 yıl ilkökul, 4 yıl ortaokul ve 4 yıl orta öğretim olmak üzere 12 yıl zorunlu eğitim sistemidir. Bu yeni sistemle birlikte okula başlama yaşı 72 aydan 66 aya çekilmiştir. (2012, s. 14) Milli Eğitim Bakanı Selçuk’un yaptığı son açıklamalar ise eğitim sisteminin tekrar bir değişikliğe uğrayacağına sinyallerini vermiştir. (Bakan Selçuk Yeni İlkokul ve Ortaokul Tasarımını Anlattı, 2020) Bu da bize ülkemizde eğitim sisteminin daha düzene giremediğini göstermektedir. Gelecekte yine farklı sistemlerin denenerek halihazırda okuyan öğrencilerin geçmişte olduğu gibi bir sistemden diğerine atılarak henüz öğrenciler arasında bir eşitsizliğin yok edilemeyeceğini göstermektedir.

Eğitim sisteminde değişiklikler yapılması kadınların erkekler kadar eğitime katılmasını sağlasa da eğitim standardı yükselmedikçe bu katılımın sonunda verimli bir sonuç alınamaz. Norveç 2016-2020 Dış Politika’da Kadın Eşitliği ve Kadın Hakları Gelişim Eylem Planı’nda belirtildiği üzere “*Okul bitirmiş kız sayısının okul bitirmiş erkeklere eşit olması cinsiyet eşitliğini sağlamaya yeterli değildir.*” (Norwegian Ministry of Foreign Affairs, s. 12)

Kılıçaslan ve Işık (2016) bu konudan şöyle bahsetmişlerdir:

Verilen eğitimin içeriği de en az eğitimin süresi kadar önem taşımaktadır. Eğitim, bilgi ve öz güven sağlamanın yanı sıra toplumsal cinsiyet konusunda bir bilinç yaratabiliyorsa, kadının güçlenmesine katkıda bulunabilir. Böyle bir bilinci vermeyen eğitim sistemi, öz güveni yüksek kadınlar yaratsa bile kadın, kendi yerinin evi olduğunu düşünüp gelir getirici olmamayı veya toplumsal faaliyetlerin dışında kalmayı tercih edebilir. (s. 173)

Eğitimde cinsiyet eşitliği konusunda özellikle geride kalmış olan Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgeleri bu konuda atılacak adımlar açısından ilk sırada yer almalıdır. Rankın ve Aytaç (2018) çalışmalarında şu şekilde bahsetmişlerdir: “...ataerkil aile değerleri ve pratiklerinin eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması önündeki en büyük engeller arasında yer aldığını göstermiştir.” (s. 263) Ülkemiz gerçeği olan Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki durumu açıklar niteliktedir. Kağıtçıbaşı (2018); “Yoksulluk ve geleneksel ataerkil ideoloji eğitimde kız çocukların önünü kesmeye devam ediyor.” (s. 19). Hoşgör (2018) bu konuya şöyle değinmiştir:

Diğer bir sıkıntı ise, kırsal alanda ailelerin çocuk emeğine muhtaç konumda olmasıdır. Özellikle köylerde çocuklar aileleri ile birlikte tarlalarda çalışmakta, hayvancılık, çobanlık gibi işlere katılmaktadırlar. Tarım sektöründe mevsimlik gezici ve geçici işlerde çalışan ailelerde de benzer sorunlar yaşanmaktadır. Annenin çalıştığı aile ortamlarında ise, kız çocukları kardeşlerin bakımını üstlenmektedir. ... Durum böyle olunca ailede hangi çocuğun eğitim olanaklarından yararlanacağına dair karar sürecinde kız çocuklarının fazla şansı bulunmamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kültürel değerler ve toplumsal yapılar ile yakından ilişkilidir. (s. 280)

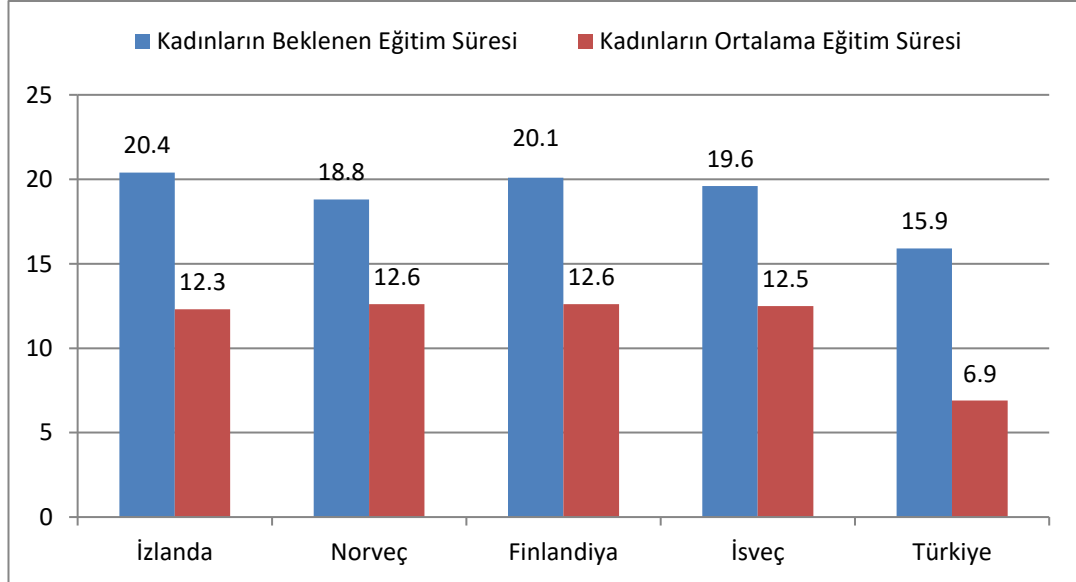
Hoşgör (2018) ayrıca bu konuyla ilgili “Özellikle, Doğu ve Güney Doğu Anadolu Bölgelerinin kırsal alanında yaşayan kadınlara yönelik alternatif kalkınma politikalarının geliştirilmesi ve oluşturulması şarttır.” (s. 284) demiştir. 2003 yılında bu amaçla başlatılmış olan “Haydi Kızlar Okula” kampanyası ile Doğu ve Güneydoğu illerinde kız çocuklarının okula gönderilmesi adına çalışmalar yapılmıştır. (Haydi Kızlar Okula! - Broşür) Elbette konuyla alakalı politikaların

çeşitlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Öte yandan çözülmesi gereken diğer bir konu öğretmen sorunudur. Hoşgör (2018) bu konu ile ilgili şunları söylemiştir:

Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri'nin kırsalında, nitelik ve nicelik bakımından öğretmen yetersizliği söz konusudur. Nitelikle ilgili sorun bu bölgelerde görevlendirilen öğretmenlerin genelde göreve yeni başlayan deneyimsiz öğretmenlerden oluşmasıyla ilişkilidir. Bu öğretmenler en fazla iki yıl bölgede kalmakta, daha sonra koşulların daha iyi olduğu Batı bölgelerine tayin talebinde bulunmaktadır. Bundan dolayı özellikle köyler ve ilçeler sürekli öğretmen sıkıntısı çekmektedir. Öğretmensizliğin önüne geçmek için, mahrumiyet bölgelerinde görev yapmayı teşvik edici yeterli önlemler bulunmamaktadır. (s. 279)

Eğitimin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemine ve Türkiye'de eğitim alanında yaşanan sorunlara yukarıda değinildi. Bu bölümde ise UNDP'nin ülkelerin eğitim süresi ile ilgili yapmış olduğu çalışmadan yararlanılarak kendilerinin ortaya koymuş olduğu istatistiklerden Finlandiya, İsveç, İzlanda ve Norveç ile Türkiye'deki eğitim süreleri karşılaştırılacaktır.

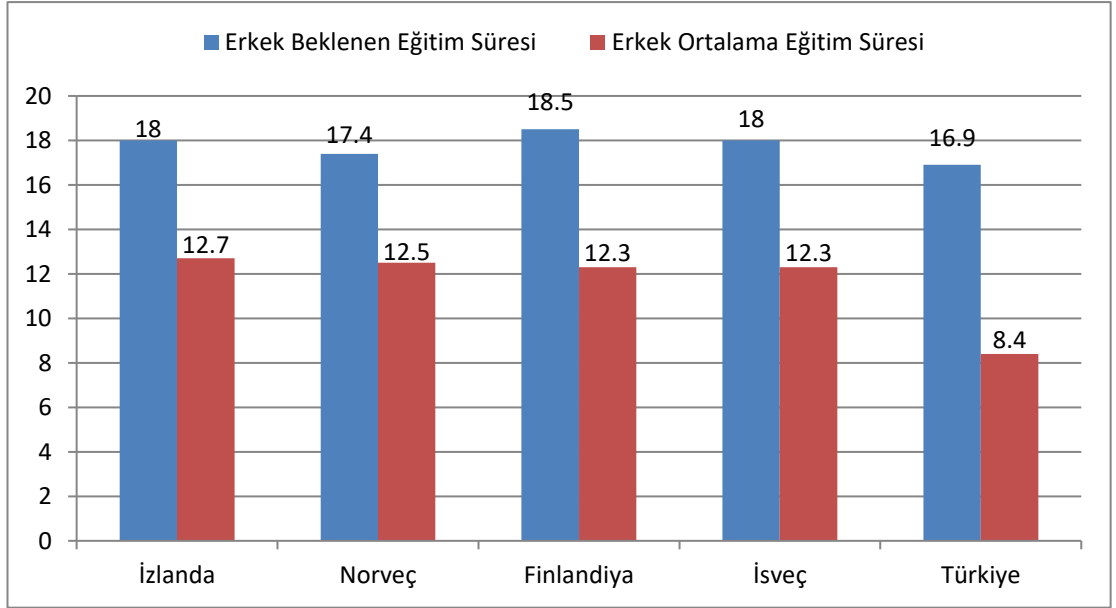
Şekil 5.1: Kadınların Beklenen ve Ortalama Eğitim Sürelerinin Karşılaştırılması



Kaynak: (Human Development Data (1990-2018))

Şekil incelendiğinde Türkiye’de kadınlardan beklenen eğitim süresi ile aldıkları ortalama eğitim süreleri arasında 9 yıllık bir fark bulunmaktadır. Bu farkın yanı sıra Türkiye diğer ülkelerle karşılaştırılacak olursa ortalama eğitim süreleri arasında 6 yıllık farklar olduğu görülmektedir. “Eğitim, kadınların kendi güçlerini ve kendilerini güçsüzleştiren mekanizmaları fark edebilmeleri ve bunları dönüştürebilmeleri için bir ortam yaratır.” Yaşar (2018, s. 56) Eğitim cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesi adına gereken önemli unsurlardan birisidir. Bu nedendir ki kadınların ortalama eğitim sürelerinin düşüklüğü eşitlik yolunda sıkıntı yaşamalarına sebep olan nedenlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Şekil 5.2: Erkeklerin Beklenen ve Ortalama Eğitim Sürelerinin Karşılaştırılması



Kaynak: (Human Development Data (1990-2018))

Bunun yanı sıra erkeklerin eğitimi konusu yine ataerkil yapının bozulması ve özellikle erkeklerin kadınlara eşitlikçi yaklaşımlarının sağlanması için ayrıca önemlidir. Cinsiyet eşitliği sadece tek bir cinsiyetin eğitilmesi ile değil, her iki cinsiyetin de eğitilmesiyle sağlanabilecek bir durumdur. Türkiye’nin erkek eğitim sürelerine bakıldığında diğer ülkelere göre 4 yıl geride kaldığı görülmektedir. Burada değinilmesi gereken bir diğer nokta da Türkiye’de kadınların ve erkeklerin eğitim sürelerini karşılaştırdığımızda göze çarpan farklılıktır. Kadın ve erkekler arasında yaklaşık 1,5 yıllık bir eğitim farkı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca erkekler ve kadınlar

için beklenen eğitim sürelerinin erkeklerde 1 yıl daha uzun olması da şaşırtıcı bir durumdur. UNDP raporunda en az orta öğrenim görmüş nüfus oranı %44,3 kadın ve %66 erkekler olarak belirtilmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere erkekler eğitimlerine devam ederken kadınlar edememekte ve en azından orta öğrenimlerini dahi tamamlayamamaktadırlar. (2019, s. 6)

Son olarak ise eğitim yalnızca kadın erkek eşitliğinin sağlanması, var olan cinsiyetçi kalıpların ortadan kaldırılması için değil aynı zamanda karşılıklı saygının oluşması ve ülkemiz gerçeğinin bir parçası olan kadına karşı şiddetin ortadan kaldırılması için de gereklidir. Bu noktada eğitimin öneminin vurgulanmasının temel sebebi eğitim seviyesi ile şiddete başvurma oranının doğru orantılı olmasından kaynaklanmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe şiddete başvurma eğilimi azalmaktadır. Ülkemizde kadına karşı şiddetin ana nedenlerinden biri olan eğitimsizliğin giderilmesi yönünde çalışmaların hızlandırılması temel öncelik olmalıdır.

6. İŞ HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Kişilerin iş hayatına dahil olarak kendilerini ekonomik alanda destekleyebilmeleri bağımsızlıkları yönünde attıkları önemli bir adımdır. Bu ekonomik özerklik hem erkek hem de kadınlar için aynı derecede önem arz etmektedir. Ekonomik özerkliğin olmadığı durumda birey başkası ya da başkalarına tabi bir yaşam sürmek durumunda kalmaktadır. İş gücü ve istihdam, cinsiyet eşitsizliğinin baş gösterdiği en geniş alanlardandır. Bu durumdan ülkemiz de payını almıştır. *“Türkiye’de kadının işgücüne katılımı konusuna bakıldığında çeşitli sorunların olduğunu gözlemlemek mümkündür.”* (Erdost, 2016, s. 59) Türkiye’de, ekonomik alanda kendini gösteren cinsiyet eşitsizliği genellikle kadınların belirli işlere cinsiyetlerinden dolayı alınmaması ya da cam tavan dediğimiz işe alınan kadınların belirli bir aşamadan sonra kariyer yükselmelerinin engellenmesi sonucu oluşmaktadır. Ayrıca ataerkil anlayış veya feodal ya da yarı feodal düzenin var olduğu ülkelerde kadınların evde durmalarının emredilerek çalışma hayatından azledilmeleri sorunu da yine sıkça karşılaşılan bir durumdur.

Burada cam tavan olgusu üzerine yoğunlaşmak gereklidir:

Cinsiyete dayalı mesleki katmanlaşmanın yanı sıra, dikey katmanlaşma olarak tanımlanan aynı işyerinde/işte kadın ve erkeklerin farklı –yönetici-pozisyonlarda yer alması, literatürde cam tavan olarak adlandırılan ayrımcılık pratiğinin en görünmez ve akademik literatürde en az tartışılan yönüdür. Kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artış, kadınlara daha çok prestijli, yüksek ücretli işler sağlamadığı gibi, görece olarak az sayıda beyaz yakalı, profesyonel işlerdeki kadınlar için de daha yüksek yönetici pozisyonları getirmemiş görünmektedir. (Özkaplan, 2013, s. 7)

Literatürdeki cam tavanla ilgili araştırmalar(çoğunluğu Kuzey Amerikalı kadın ve erkek yöneticilerle yapılan mülakatlara dayanır), kadınların üst düzey yönetici konumuna tırmanmasını engelleyen nedenler açısından, genelde 2 kategori altında sınıflandırılmaktadır. (Oakley, 2000'den aktaran Özkaplan, 2013, s. 8) Birinci kategoride, şirket politikası ve işle ilgili pratikler, ikinci kategoride kültürel ve davranışsal nedenler (klişeleştirme, izolasyon ya da azınlıkta kalma, güç ilişkileri, tercih edilen yöneticilik tarzı, kadınlık/ erkeklik rollerinin psikodinamik analizi) yer almaktadır. Liberal feministler tarafından geliştirilen bu analiz, politika önlemleri ve yapısal reformlarla-şirket bazlı- mevcut engellerin ortadan kalkacağını ve kadın yöneticilerin güçlendirileceğini ileri sürer. (Özkaplan, 2013, s. 8)

Kadınların iş hayatında takıldığı diğer bir engel türü de gelir eşitsizliğine dayalı ayrımcılıktır. Aynı işi aynı verimle yapmalarına karşın kadınlara yalnızca kadın olmalarından kaynaklı erkeklere göre daha az ücret verilmektedir. TÜİK tarafından 2014 yılında yapılan çalışmaya göre kadın ve erkeklerin aldığı yıllık ücretler şöyledir:

Tablo 6.1: Kadın Erkek Gelir Farkı – Yıllık (2014)

	İlkokul ve Altı	İlköğretim ve Ortaokul	Lise	Meslek lisesi	Yüksekokul ve Üstü
Kadın	15.748	15.981	19.760	22.842	45.483
Erkek	19.417	19.081	21.758	25.561	55.633

Kaynak: (TÜİK, 2014)

Bu araştırmaya göre kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkı yaklaşık olarak; ilköğretim ve ortaokul düzeyinde 4 bin, lise düzeyinde 2 bin, meslek lisesi düzeyinde 3 bin ve yüksekokul düzeyinde 10 bin şeklinde seyretmektedir. Ücret farkının en yoğun olduğu alan yüksekokul mezunları arasındadır. Kadın ve erkeğin aynı işi yapmasına karşın eşit ücret düzeyinin sağlanmaması tablodan da anlaşılacağı üzere cinsiyetçi ayrımın bir göstergesidir. Buna benzer bir araştırma da OECD tarafından yapılmıştır. OECD'nin 2018 yılı verilerine göre 0'ın eşit, 1'in ise eşitsizlik olarak varsayıldığı tabloda Türkiye ve diğer ülkelerin gelir eşitsizliği durumu şu şekildedir:

Tablo 6.2: Gelir Eşitsizliği

	İzlanda	Norveç	Finlandiya	İsveç	Türkiye
Gelir Eşitsizliği	0,26	0,26	0,27	0,28	0,40

Kaynak: (OECD, 2018)

Finlandiya, Norveç, İzlanda, İsveç ile karşılaştırıldığında Türkiye'nin kapatması gereken bir fark olduğu aşikardır. Ancak Küresel Cinsiyet Farkı Raporu'nda ilk dörtte yer alan bu ülkelerin de ücret eşitliği konusunda yol katetmeleri gereklidir. Diğer yandan kadın/işi erkek işi mantalitesi sebebiyle kadınlar bazı mesleklerden uzaklaştırılmış ya da bu algıyı içselleştirmeleri sonucu toplum tarafından kendilerine atfedilen mesleklere yönelmişlerdir.

TÜİK'in (2018) yayınladığı ilköğretimden ortaöğretime kadın-erkek öğretmen sayısı verilerini inceleyerek bu durumun kadınların meslek hayatını ve mesleki seçimlerini nasıl etkilediğini görmek mümkündür:

Tablo 6.3: Cinsiyetlere Göre Öğretmenlerin Dağılımı

	Okul Öncesi Eğitim	İlkokul	Ortaokul	İlköğretim	Ortaöğretim
Erkek	5.240	108.195	147.532	-	182.754
Kadın	88.062	192.537	206.666	-	188.480

Kaynak: (TÜİK, 2018)

Yukarıdaki tablo; toplum tarafından kanıksanmış kadın işi/erkek işi ayrımının bir sonucu olarak karşımıza çıkan “öğretmenlik kadın mesleğidir” algısını kanıtlar niteliktedir. Kadınlar tüm eğitim kademelerinde erkeklere göre yüksek sayıya sahiptir. Bu durumda meslekten dışlanan cinsiyet erkekler olurken, kadınların öğretmenlik mesleğine yoğunlaştıkları gerçeği ortaya çıkmaktadır. Diğer bir yönden kadınlar, yönetici pozisyon veya karar mercii gibi yüksek mevkilerde erkeklere göre daha düşük oranla yer almaktadırlar. Yine TÜİK tarafından yayınlanan (2018) veriye göre:

Tablo 6.4: Cinsiyetlere Göre Öğretim Görevlileri Dağılımı

	Rektör	Profesör	Doçent	Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi
Erkek	177	18.097	9.349	22.352	18.170	23.866
Kadın	20	8 356	6 102	17 112	18 291	24 530

Kaynak: (TÜİK, 2018)

Kadın profesör sayısı erkek profesör sayısının yaklaşık olarak yarı oranındadır. Kadınlar ancak erkekler ile birlikte daha düşük mevki olan araştırma görevlisi veya öğretim görevlisi kadrolarında dengeyi veya üstünlüğü sağlayabilmişlerdir. Yönetici kadro olan rektör konumunda ise yok denecek kadar az sayıya sahiptirler. Benzer örneğini TÜİK’in (2018) diğer bir istatistiğinde görmekteyiz:

Tablo 6.5: Cinsiyetlere Göre Meslek Dağılımı

	Yönetici Pozisyonu	Vali	Kaymakam	Cumhuriyet Savcısı	Hakim
Erkek	85,2	96,3	98,1	87	55,3
Kadın	14,8	3,7	1,9	13	44,7

Kaynak: (TÜİK, 2018)

Tabloda göze çarpan, kadınların (hakimlik hariç) yüksek mevkilerde erkeklere göre geri planda kalması durumu olmuştur. Özkaplan (2013) çalışmasında bu duruma şöyle değinmiştir:

...işe alınma, terfi, işyerinde eğitim, doğum, annelik izni vb. işyeri pratikleri, kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna gelmesinin önündeki en önemli engeller olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, alt/orta düzey yönetici kadınların çoğunluğunun, halkla ilişkiler, pazarlama gibi üretim dışı ya da şirket açısından stratejik olmayan alanlarda yönetici olduğu saptanmıştır (mesleki yatay katmanlaşma). Bu nedenle, kadınlar üst düzey yönetici ya da yönetim kurulu üyeliği/ başkanlığı gibi pozisyonlara, kariyerlerinin ortalarında fark edilip, gerekli şirket içi eğitime tabi tutulma açısından, en son önerilenler arasındadırlar. Ayrıca, orta-düzey kadın yöneticiler, erkek iş arkadaşlarına göre, aynı şirket içi eğitim olanaklarından yararlandırılmadan, performans açısından yetersiz olarak değerlendirilip elenmektedir. (s. 8)

...Kadın yöneticilerin işyerinde ilerlemelerini sınırlandıran en önemli engel olarak gördükleri davranış kalıbı, iki arada bir derede kaldıkları(çifte açmaz/double-bind) durumlarıdır. Çifte açmaz hali, davranış, konuşma biçimi ve kılık kıyafete kadar uzanan geniş bir yelpazede kadınları bıçak sırtında bırakır. Yönetici konumdaki kadınlar ciddiye alınmak için bir erkek gibi sert ve otoriter davranmak zorundadır ama fazla sert davranırlarsa cadaloz olarak damgalanırlar. Yönetici kadınların, iddialı ve kendinden emin bir şekilde konuşmaları beklenir ama çok iddialı değil, ya da kadın gibi giyinmeleri önemsenir ancak çok fazla seksi değil, zira erkeklerin ilgisi kayabilir vb. (s. 9)

Son olarak 2017 yılı verilerine göre OECD’de yayınlanmış olan kadınların politikada yer alma yüzdeleri şu şekildedir:

Tablo 6.6: Politikada Kadın Temsil Oranı

	Parlamentoda Kadın	Bakan Kadınlar
İzlanda	47,6	36,0
Norveç	39,6	38,9
Finlandiya	42,0	38,5
İsveç	43,6	52,2
Türkiye	14,9	3,8

Kaynak: (OECD, 2017)

Tablodan da anlaşılacağı üzere Türkiye’de, kadınların politik alanda temsili diğer ülkelere göre çok düşük seviyededir. Özellikle bakanlık düzeyinde bakan kadın sayımız iç karartıcı durumdadır. Bu tezde daha önce Küresel Cinsiyet Farkı Raporu (Dünya Ekonomik Forumu) üzerinden de bahsedildiği gibi Türkiye adına cinsiyet temelli sorunların çözülmesi için atılması gereken en temel adımlardan biri kadın temsiline parlamento ve bakanlıklar düzeyinde artırılmasıdır. Böylece kadınların kendi seslerini ve dertlerini daha rahat duyurma fırsatına erişmeleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda büyük bir değişimin başlangıcı sağlanacaktır.

Bunların yanısıra ülkemizde karşılaşılan diğer bir sorun ise kadınların çalışma hayatından men edilerek ev hanımlığı mesleğini yapmaya zorlanmalarıdır. Bunun birden çok nedeni bulunabilmektedir. Erdost (2016) bu konuda “*Aile içinde kadınların asli görevi olarak kabul edilen ve yapması beklenen temizlik, ütü, yemek bulaşık, çamaşır ile çocuk, yaşlı ve engelli bakımı gibi işler ev içi emek olarak sayılır.*” (s. 72) demiştir.

Küçük yaşta evlendirilip anne olan, yine toplumsal cinsiyet rolleri “gereği” eğitimlerini sürdüremeyen kadınların eş, baba ya da diğer aile bireyleri tarafından çalışma yaşamına katılması engellendiğinden, ev içi ücretsiz aile işçisi olması ya da tarım sektöründe ücretsiz, güvencesiz çalışması da kaçınılmaz bir sonuç olmuştur. Yine öncelikli neden olarak toplumsal cinsiyet rolleri gereği öğrenilen ve toplum tarafından dayatılan “evi geçindirme ve para kazanma görevi” nin erkekten beklenmesi konusunu da vurgulamak yerinde olacaktır. (Erdost, 2016, s. 59)

Genellikle kadınlar da ev içi işleri doğuşlarından itibaren görerek öğrendikleri için kendi üstlerine almış durumdadırlar. Gerçekten de toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların üzerine yüklenen ev içi işler, günümüzde bazı eşlerin “karıma yardım ediyorum” ya da kadın tarafından “eşim bana çok yardım eder” biçiminde söylemlerden de anlaşılacağı gibi kadının esas işi olarak görülmektedir. (Erdost, 2016, s. 72)

Erdost (2016) kadınların ev içinde kalmasının diğer bir nedeninin geleneksel ataerkil yapı olduğunu şöyle belirtmiştir: *“Kadının istihdama katılmayıp ev içinde kalmasının diğer önemli bir nedeni kırsal bölgelerde geleneksel geniş aile içerisinde kendiliğinden ve kolaylıkla çözülen çocuk, hasta ve yaşlı bakımının kent koşullarında birincil görev olarak kadınlardan beklenmesidir.”* (s. 59) Kadınların iş yaşamı ile ilgili karşılaştıkları diğer sorun kayıtdışı istihdamdır. Bu sorun ile ilgili Erdost (2016):

Kadının istihdama katılımıyla ilgili bir başka sorun da eğitiminin ve deneyiminin piyasanın ihtiyacı olan donanımına uygun olmamasıdır denebilir. Bununla birlikte, kadın emeği alanında kadınlara piyasada sunulan işlerin çoğunluğu kayıt dışıdır ve sosyal güvenlik gibi en temel insan hakkı olan sistemin dışarısında kalmaktadır. (s. 60)

Kayıtdışı istihdamın yanısıra evden çalışan kadınlar ile ilgili de şu şekilde yorumlar getirilmiştir:

Ev eksenli çalışma tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de çok yaygın bir çalışma türüdür. Ancak, çalışan sayısı kesin olarak bilinmemektedir. Konuya ilişkin yapılan istatistiki çalışmalarda bazı rakamlar ifade edilse de, ifade edilen rakamların gerçeği yansıtmadığını söylemek mümkündür. (Erdost, 2016, s. 64)

Buna ek olarak, ev eksenli çalışmanın bir çalışma türü olduğunun toplumda bilinmemesi de yapılan araştırmalarda kadınların çalışan olduklarını söylemelerinin önünde engeldir. Ev eksenli çalışanın gerçek sayısına ulaşamamasının diğer bir nedeni de, kadınların ürünlerinin satışından elde edecekleri kazançlarından vergi ve benzeri kesinti yapılması kaygısı veya diğer yasal yükümlülüklerle karşılaşma endişesi ile çalışan olduğunu “gizlemesi”dir. (Erdost, 2016, s. 64)

Son olarak kadınların yaşamakta olduğu en büyük sorun; işyerinde taciz vakalarıdır. Cinsiyeti sebebiyle karşı karşıya kalınan bu haksız durum kadınları iş yaşamına katılmaktan alıkoyan, veyahut katılan kadınların çeşitli sıkıntılar yaşamaları sonucu işlerinden ayrılmalarına neden olmaktadır. Bu konuya dair bir açıklama yapan Bakırcı (2018):

İşyerinde cinsel taciz veya genel olarak işyerinde şiddet, kadının işgücüne katılımı önünde önemli engellerden bir tanesidir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün yaptırdığı bazı araştırmalarda, büyük oranda kadın ya işe ilk girişinde tacize maruz kaldığı için çalışmaktan vazgeçtiğini veya tacize uğrama korkusuyla çalışmak istemediğini veya tacize uğrayabileceği endişesiyle eşinin veya erkek kardeşinin veya babasının çalışmasına izin vermediğini ifade etmektedir. (s. 247)

demiştir. Ek olarak Bakırcı’nın (2018) sunmuş olduğu çözüm:

Bu nedenle işverenin işçilerinin kişilik haklarına saygı gösterme ve kişilik haklarını koruma, sağlıklı, dengeli, elverişli, bir atmosfer ve ortamda çalışmalarını sağlama borcu dahil gözetme borcu İŞK’de düzenlenmelidir.

İşyerinde psikolojik yıldırma(mobbing) TCK’de yaptırıma bağlanmalıdır. (s. 247) şeklindedir.

Caydırıcılık ve yaptırımın gerekli olduğu bu alanda kanuni düzenlemelerin yetersiz kaldığı görülmektedir. Aynı zamanda kadınların toplumsal ve ekonomik hayata katılabilmesi adına teşvik edilmeleri de gerekmektedir. Bu teşvik genellikle pozitif ayrımcılık dediğimiz kadınlara tanınan özel haklar ile sağlanmaktadır.

Türkiye’de istihdam edilen kadın ve erkek oranları arasındaki büyük uçurumun giderilmesi, mevzuatta yalnızca yasaklayıcı hükümlerin getirilmesiyle olanaklı görünmemektedir...Bu nedenle istihdamda kadın-erkek eşitliği sağlanıncaya kadar kadın istihdamını artırmaya yönelik teşvik edici, geçici, bir başka deyişle pozitif ayrımcılık oluşturan, önlemlere ihtiyaç vardır. (Bakırcı, 2018, s. 242)

Bakırcı (2018) ayrıca *“Bu yükümlülüğün denetiminin yapılabilmesi için, işverenlere yıllık cinsiyet eşitliği planları yapma ve kadın ve erkek çalışan oranlarına ilişkin verileri tutma zorunluluğu da getirilmelidir.”* (s. 242) demektedir. *“Kadınların diğer alanlarda olduğu gibi istihdam konusunda da eşitsiz konumda olmasının en önemli belirleyicisinin toplumsal cinsiyet rolleri olduğunu kabul etmek gerekir.”* (Erdost, 2016, s. 61)

7. TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ MÜMKÜN MÜ?

Bu tezde öncelikle toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramları ardından da Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan Küresel Cinsiyet Eşitliği Farkı Raporu’nda ilk 4 sıraya yerleşmiş ülkeler ile Türkiye’nin cinsiyet eşitliği adına mevcut kanun ve uygulamaları incelenmiş olup yine özelden Türkiye’de söylem, eğitim ile iş hayatında cinsiyet eşitliği açısından Türkiye’nin durumundan bahsedilmiştir. Bu bölümde ise Türkiye’nin kültürel ve sosyo-ekonomik durumu göz önüne alınarak *“Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği mümkün mü?”* sorusuna yanıt aranacaktır.

Prefeodal dediğimiz feodalite öncesi ve feodal devletler erkek cinsiyetinin egemenliğine dayalı sistemlerdir. Toprağın belirli bir aile veya kesime bağlı olduğu ve babadan oğula geçerek devam ettiği bu sistemler günümüzde resmi varlığını kaybetmiş olsa dahi Türkiye'nin Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde bu feodal yapı kültürel anlamda varlığını sürdürmektedir. Doğuda var olan aşiret sisteminin feodal döneme benzeyen en önemli yönü İlkaracan (2018) tarafından şu şekilde açıklanmıştır: *“Aşiretin mensupları, toprağa sahip değildir, ağanın arazilerinde çalışırlar.”* (s. 134-135) Bölgenin sosyo-ekonomik yapısı açısından önemli olan aşiret sistemi halkın emeğinin sömürüldüğü bir toplum düzeni ortaya çıkarır. Tarım ve hayvancılık ile geçinen bölge halkı için evin geçiminde kendilerine yardım edecek insan gücü eğitimden daha önemlidir. Bu da kızların eğitimlerinin aksatılmasını ve kendilerinin ya evde çocuk bakmaya bırakılmasını ya da tarlalarda işçi olarak çalıştırılması sonucunu doğurur. (Hoşgör, 2018, s. 280)

Doğudaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temelinde yatan aşiret ve töre yapısı Türkiye'nin karşısında bulunan en önemli zorluktur. Töre, *“Bir toplulukta benimsenmiş, yerleşmiş davranış ve yaşama biçimlerinin, kuralların, görenek ve geleneklerin, ortaklaşa alışkanlıkların, tutulan yolların bütünü, adet”* (Türk Dil Kurumu Sözlükleri) olarak tanımlanmaktadır. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yaygın olan töre anlayışı, evlilik konusunda birçok farklı uygulamayı barındırmaktadır. Bu uygulamalardan birisi olan başlık parası bölgede hala yaygın olarak görülmektedir. (İlkaracan, 2018, s. 139-140) Bir yaygın uygulama kızların erken yaşta evlendirilmesidir. Bu konuda İlkaracan (2018) *“Erken yaşta evlilik bölgede yaygın ve kız, yasal olarak en erken evlenme yaşı olan 15 yaşına girmeden önce dini nikah kıyılması, ailelerin medeni kanuna uymama konusunda sıklıkla kullandıkları bir strateji.”* (s. 142) demiştir. Adeta rehine sistemi olarak adlandırabileceğimiz bir uygulama olan “Berdel”, *“...bir kadının babasının ya da erkek kardeşinin karısının ailesine bir karşılık olarak sunulduğu...”* (İlkaracan, 2018, s. 142) bir uygulamadır. *“Bu evlilikler, “eşdeğerde” gelinlerin karşılıklı değişimine dayanır; bunun anlamı, evliliklerden biri başarısız olursa, diğerinin de bozulması gerektiğidir.”* (İlkaracan, 2018, s. 142) Son olarak geçmişten beri

uygulaması devam eden beşik kertmesi uygulamasının ise giderek bölgede etkinliğini yitirdiği görülmektedir. (İlkkaracan, 2018, s. 143)

Diğer yandan Türkiye'nin tüm kesimlerine yayılmış olan namus algısı ve bunun bir sonucu olarak karşımıza çıkan namus sebepli şiddet ile namus cinayetleri önüne geçilmesi şart olan ülkemiz gerçekleridir. Namus cinayetleri adına yapılan kanuni düzenlemeler ne yazık ki yeterli düzeyde değildir. Namus cinayetlerinin önüne geçilmesi adına alınan önlemlerden Hamzaoğlu ve Konuralp (2019) "*Türkiye, bir yandan zina hâllerinde namus cinayetine indirim öngören eski TCK'nın 462. maddesini kaldırırken, diğer taraftan töre cinayetini kasten adam öldürme suçları arasına almış ve tahrik indirimi dışına çıkarmıştır.*" (s. 60) şeklinde bahsetmiştir. Bu da problemlerin kanuni yaptırım veya caydırıcılıkla çözümlenip çözümlenemeyeceği sorusunu akla getirmektedir. "*Mevcut prekapitalist ilişkiler içinde toprak sahipliğine dayanan kırsal kültür ile yarı kapitalist şehirleşmiş üretim tarzı sürdükçe... hukuk, namus sebepli cinayetleri frenlemeyi başaramayacaktır.*" (Fildiş, 2013, s. 58) Ayrıca Fildiş (2013) Namus Sebepli Şiddetin Tarihsel Kökleri isimli çalışmasında "*Örneğin Pakistan, Hindistan, Bangladeş gibi ülkelerde namus sebepli cinayetlere karşı hukuksal yaptırımlar çok artırılmıştır ama cinayetler mutfaqlarda çıkarılan yangınlar yoluyla öldürme ya da kaza süsü verilmek suretiyle süregelmektedir.*" (s. 58) diyerek hukukun tek başına namus cinayetlerine çare olmadığını gözler önüne sermektedir.

Görüldüğü üzere cinsiyet eşitsizliği toplumun neredeyse her kesimi ve alanında görülebilecek bir durumdur. Bu yüzdendir ki cinsiyet eşitliği herhangi bir alana özel olarak odaklanması ile ulaşılabilecek bir durum değildir. Eşitsizlik hangi alanda olursa olsun kendisini oluşturan temeller cinsiyetlere atfedilen toplumsal değerlerdir. "*Kadın ve erkek olmaya atfedilen "hak,sorumluluk ve yapabilirlikler" anlamındaki her şey, kısaca toplumsal cinsiyet, toplumsal yaşamın olası kazanım, başarı, gücü vb. her türlü pozitif gelişimini de kısıtlar.*" (Altun, 2016, s. 185) Altun'un da pozitif gelişim önündeki engel olarak nitelediği toplumsal cinsiyet kalıplarının, özünde feodal/prefeodal toplum anlayışının izlerini taşıdığı unutulmamalıdır. Türkiye'nin eşitlik yolundaki asıl engeli işte bu ataerkil yapıdır.

Halihazırda bakanlıklar tarafından verilmekte olan cinsiyet eşitliği eğitimleri yeterli seviyede değildir. Bu bölümün başında sorulmuş olan “Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği mümkün mü?” sorusunun yanıtı şüphesiz ki evet olacaktır. Ancak Türkiye’nin cinsiyet eşitliğine giden yolunun uzun ve çetrefilli olduğu göz ardı edilmemelidir.

Son olarak ise Türkiye’nin de cinsiyet eşitliği konusunda yol kat edebilmesi için bu konuda gelişmiş ülkelerde gözlemlenen iki şey önerilmektedir. İlk olarak yapılması gereken toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasıdır. Altun (2016) ana akımlaştırmayı:

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, ana akım politikaların her aşamasında toplumsal cinsiyete duyarlı izleme, ölçme ve değerlendirme yapılmasını gerektirir. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, fırsat eşitliği ve pozitif eylem gibi bir toplumsal cinsiyet eşitliği politikasıdır. (s. 200)

şeklinde tanımlarken, Atabey ve Çelik (2013) toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması süreçlerini: “TCAA sürecinin iki temel yönü vardır: (1) politika geliştirme ve uygulama, (2) içerici müzakere ve kadınların ve/veya kadın örgütlerinin sürece dahil olması. Birinci yön, bürokrasi ve politika mekanizmaları üzerinden işlerken; ikinci yön ise, demokratik katılım ile ilgilidir.” (s. 153) şeklinde açıklamıştır.

Diğer çalışma ise toplumsal cinsiyete duyarlı bir bütçe oluşturulmasıdır. Atabey ve Çelik (2013) “...TCDB bir sistem değil bir yaklaşımdır” (s. 159) demekte ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeyi “...bütçenin hesap verilebilirlik, açıklık, şeffaflık, genellik ve eşitlik ilkelerinin içine toplumsal cinsiyet eşitliğinin dahil edilerek kurgulandığı ve uygulandığı bir bütçelemenin sonucunda TCDB yaklaşımına ulaşılır.” (s. 159) olarak tanımlamaktadırlar.

SONUÇ

Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet kavramı arasındaki farkın bilinmemesi cinsiyet eşitliği önündeki engellerin başında gelmektedir. Cinsiyet, insanların kromozomları aracılığıyla cinsiyetlerinin belirlendiği biyolojik bir olaydır. Toplumsal cinsiyet ise kişilerin cinsiyetleri üzerinden kendilerine biçilen roller ile ilgilidir. Toplumsal cinsiyetin dayanağı biyoloji veya diğer bir bilimsel alan değil kültürlerin oluşturduğu dogmatik kurallardır. Ayrımcı kalıpların tarih öncesi çağlardan itibaren cinsiyetlere empoze edilmesiyle kadın ve erkek cinsiyetlerinin toplumdaki statüsü belirlenmiş ve buna göre bir hiyerarşi oluşturulmuştur. Her ne kadar insanların cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farkı gözetmeleri eşitliğe giden yolda ilk adım olarak nitelendirilse de tarihsel açıdan bakıldığında insanların bu iki kavramın ayrımını idrakı ve cinsiyet eşitliği arayışı henüz yeni ortaya çıkmış bir çabadır.

Tarihin çeşitli dönemlerinde ayrımcı kalıplar zamanının var olan kültürel değerleri çerçevesinde şekillenerek farklı biçimlere bürünmüşlerdir. İnsanların dünyaya adım attıkları tarihten itibaren sürekli bir değişim içinde olan toplumsal cinsiyet kalıpları ilk olarak tarih öncesi çağlarda, kadınların ağır aletleri kullanmada yaşadığı zorluğa dayanarak ortaya çıkarılmıştır. Toplumsal yapının erkekler etrafında oluşması ataerkil yapı dediğimiz erkek egemen yönetimi pekiştirmiş ve kadınların tarih sahnesinde ikinci planda kalmalarına sebebiyet vermiştir. Cinsiyet kalıplarına başkaldırı ancak 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarına gelindiğinde Wollstonecraft'ın "Kadın Haklarının Savunusu" kitabı ile başlamıştır. 1. Feminist dalgaya esin kaynağı olan bu başkaldırı oy kullanma hakkı, eğitimde fırsat eşitliği gibi temel insan haklarının kadınlara da tanınmasını amaçlamıştır. Wollstonecraft'ı takip eden birçok feminist yazar ve eylemcinin sayesinde 1. Feminist dalga amaçlarında başarıya ulaşmakla kalmamış, kendisi ardından gelecek 2. ve 3. dalga feministlere de ilham kaynağı olmuştur. Kadın hakları 20. yüzyılın başlarında uluslararası alanda büyük bir destek bulmuş, ülkeler kadın haklarının tanınması adına uluslararası antlaşmalar imzalamışlardır. Bu antlaşmalar arasında en bilinenleri 1985 yılında imzalanan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve 2011 yılında imzalanan Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve

Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)'dir. Günümüzde birçok ülke kadın haklarının iyileştirilmesi adına hem ulusal hem de uluslararası çalışmalar sürdürmektedir.

Tezde bahsi geçen Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayınlanan Küresel Cinsiyet Eşitliği Farkı Raporu (2020) araştırması sonucunda toplamda 153 ülkenin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yaptığı çalışmalar ve ulaştıkları eşitlik seviyeleri listelenmiştir. Rapora göre ilk 4 sırayı İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç ülkeleri oluştururken Türkiye ise 153 ülke arasında 130. sırada yer almıştır. Raporda yapılan değerlendirme Politik Güçlendirme, Eğitimsel Kazanım, Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği ve Sağlık ve Hayatta Kalma olacak şekilde 4 farklı türe ayrılmıştır. İlk 4 sırada yer alan ülkelerle Türkiye'nin puanları karşılaştırıldığında Türkiye'nin özellikle Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği ile Politik Güçlendirme alanlarında büyük eksiklikler yaşadığı görülmektedir. Kadınların ekonomiye katılımı kendi bağımsızlıklarını elde etmeleri için mühim iken politik alandaki temsilleri de var olan toplumsal cinsiyet kalıplarının ortadan kaldırılması için önem arz etmektedir. Bu amaçla kadınların iş hayatına girebilmeleri ve ilerleyebilmeleri için teşvik uygulanması, politik alanda ise kota uygulamaları ile kadın temsiline artırılması gerekmektedir. Raporu incelediğimizde ülkelerin bu alanlarda daha etkin çalışmalar yapmaları gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Tezde ele alınan ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve korumak adına mevzuatlarında var olan yasalara bakıldığında her ülkenin ayrımcılıkla mücadele kapsamında kanunlar çıkardığı göze çarpmaktadır. Uygulamada olan kanunlar incelendiğinde ülkelerin, cinsiyet eşitliği sağlanması adına pozitif ayrımcılığı kanunen onayladıkları görülmektedir. Ayrıca bu ülkelerdeki mevcut uygulamalar, toplumun her alanında cinsiyet eşitliği teşvikini amaçlamaktadır. Özellikle kadın ve erkeklerin cinsiyet eşitliği çerçevesinde okul çağından itibaren eğitilmesine özen gösterilmesi bu ülkelerde var olan yüksek eşitlik oranının anlaşılması adına önemlidir. Ülkemizde yapılan uygulamalar incelendiğinde ise yine kadın-erkek cinsiyet eşitliği çerçevesinde hazırlanan programlar ile eğitimlerinin planlandığı görülmektedir. Okullar için cinsiyet eşitliğini teşvik edecek

materyallerin –ders kitapları gibi- hazırlanması da aynı amaca hitap etmektedir. Eşitlik hedefine ulaşabilmek için kullanılan en önemli araçlardan biri ise pozitif ayrımcılıktır. Ülkemiz de dahil olmak üzere ele alınan tüm ülkelerde kanunlar aracılığı ile sağlanan pozitif ayrımcılık; kadınların toplum hayatına katılımlarının kolaylaştırılması, kadına yönelik cinsiyet kalıplarının yıkılmasının hızlandırılması adına önemli ve bir o kadar da gerekli bir uygulamadır.

Cinsiyet kalıplarının ortadan kaldırılması sadece pozitif ayrımcılık uygulaması ile sağlanabilecek bir durum değildir. Günlük yaşantımızda sıkça kullandığımız ve toplumumuza kök salmış olan söylemler gücünü geçmişten alan kültürel yapının bir parçasıdır. Cinsiyetçi yapısının farkında olmadan kullanılan deyim ve atasözleri cinsiyet kalıplarını sıradanlaştırmakta ve kişiler üzerinde cinsiyetlerinden ötürü toplumsal baskı yaratmaktadır. Öyle ki toplumsal baskıdan alınan güç ile “*hamile kadın gülemez*” (Özgenç, 2013) şeklinde en doğal şeylerin dahi eleştirilebildiği bir ortam yaratılmaktadır. Bu baskı aracılığıyla kadın işi/erkek işi söylemi ve cam tavan gibi çeşitli uygulamalarla kişilerin hayatlarına müdahale edilmektedir. Toplumsal baskının oluşturulmasındaki diğer bir etmen söylemin bir parçası olan medyadır. Medya, haberler aracılığı ile cinsiyet kalıplarının kitleleri doğrudan etkilemesine olanak tanımaktadır. Haberlerde kullanılan eril dil genellikle haber değerini artırmak amacıyla kullanılsa da zaman içerisinde toplum tarafından cinsiyetçi kalıpların kanıksanması sonucunu doğurmaktadır. Medya sektörünün erkek egemen seyretmesi bunun bariz sonucudur.

Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili olarak ise Kağıtçıbaşı'nın belirttiği “Eğitimin, Türkiye’de cinsiyet farklılıklarının altında yatan temel etken” olduğu görüşüne katılmaktayım. Türkiye’nin eğitim durumu ile ilgili Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından yayınlanmış olan eğitim süreleri verilerine bakıldığında ülkede kadınların ortalama eğitim sürelerinin erkeklere göre yarı yarıya düştüğü gözlemlenmiştir. Ülkemizde kız çocuklarının okutulmaması durumu özellikle ataerkil sistemin hakim olduğu Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yoğunlukta yaşanmaktadır. Ekonominin tarıma dayalı olduğu bölgede, aileler kız çocuklarını aile içi ekonomiye katkı adına çalıştırmayı tercih etmektedirler. Erkek

çocuklar okula giderken eğitiminden kuşkusuz vazgeçilen kız çocukları olmaktadır. Çocukların eşit eğitim hakkına erişmesi adına Türkiye daha önceleri “Haydi Kızlar Okula!” ve “Kardelenler Projesi” gibi destekleyici kampanyalara imza atmış olsa da bu kapsamda daha çok çalışılması gerektiği aşikardır. Buradan hareketle ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliği temelli eğitim standardının oluşturulması, içeriklerin de cinsiyet eşitliği esas alınarak düzenlenmesi ve denetlenmesi şarttır.

Türkiye’de bugün cinsiyet ayrımcılığının en bariz ve geniş olduğu alan iş gücü ve istihdamdır. Ekonomik özerklik kadın ve erkek için aynı anlamı taşımamaktadır. Bireyin başkasına bağımlı olmadan yaşamasının temeli ekonomik bağımsızlıktan geçmektedir. Ülkemiz istihdam alanında cinsiyet eşitsizliği, genellikle cinsiyet kalıplarını destekler nitelikte süregelen kadın işi/erkek işi ayrımı, kadınların kariyerlerinde yükselmeleri ve üst pozisyonlara yerleşmelerinin önündeki “görünmez” cam tavan uygulaması, veya aynı işi aynı verimle ve sonuçla yapmalarına karşın yine kadınların cinsiyetlerinden kaynaklı gelir eşitsizliğine maruz kalmaları şeklinde görülmektedir. Bir başka açıdan ise Türkiye’de gerek eğitim seviyeleri gerek ise çalışmak zorunda olmaları dolayısıyla kadınlar kayıtdışı istihdamın birer parçası konumundadırlar. Yine kadınların iş hayatından men edilerek ev içinde kalmaya yönlendirilmeleri ve kadınların da bu durumu içselleştirmeleri sonucu kadının eve ait olduğu ve işinin de bu olduğu algısı toplumca kabullenilmiş ülkemiz gerçeklerindedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği yolunda ülkemizin kadın istihdamını teşviki, işverenlere daha fazla sorumluluk/yaptırım yüklemesinin yanında kontrol mekanizmasını elden bırakmaması zorunludur.

Ataerkillik, prefeodal/feodal toplumlarda erkek egemenliğine dayalı bir sistemdir. Türkiye’de de var olan bu anlayış kendisini kültürel ve sosyo-ekonomik anlamda çeşitli kavram ve yapılar şeklinde ortaya koymaktadır. Türk toplumsal yapısının tüm katmanlarına nüfuz etmiş olan namus kavramı kültürel cinsiyetçi bir kavramdır. Bu kavram, ülkemizde kadınların bekareti ile ilişkilendirilmiş olsa da namusun koruyuculuğunu yapma görevi erkeklere verilmiştir. Ataerkil sistemde namusun asıl sahibi kadınlar değil, erkekler olmaktadır. Namusun gerçek sahibi

olduğu düşünölen erkekler aynı zamanda onu korumak için namus sebepli şiddete veya cinayetlerine başvurmaktadırlar. Ülkemizde buna ilişkin kanuni düzenlemelerin yetersiz kaldığı açıktır. 2011 yılında İstanbul’da kadına karşı şiddetin engellenmesi amacıyla imzalanmış olan Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) günümüzde gerektiği şekilde uygulanmadığı için eleştirilmektedir. Fildiş; Pakistan, Hindistan ve Bangladeş gibi ölkelerde namus sebepli cinayetlere karşı hukuksal yaptırımların artırıldığından ancak namus cinayetlerinin mutfaklarda çıkarılan yangınlar aracılığıyla kaza süsü verilerek işlendiğinden bahsetmiştir. Hukuki yaptırım ve önlemlerin namus cinayetlerini engellemek adına yeterli olmaması bu cinayetlerin önleme mekanizmaları ile çözülemeyeceği gerçeğini gözler önüne sermektedir. Feodal ve prefeodal toplumun kültürel bir yansıması olan ve sosyo-ekonomik sonuçlar doğuran bir diğer yapı da özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yer alan aşiret sistemidir. Aşiret sistemi içinde bir arada yaşayan insanlar törenin koyduğu davranış kuralları ile hayatlarını idame ettirirler. Tarım ekonomisine sahip olan bölgede toprağın asıl sahibi aşiret ağasıdır, aşiret mensupları ağanın topraklarında çalışmaktadırlar.

Namus sebepli şiddet, namus cinayetleri, aşiret sistemi, töre kodları... Ataerkil düşünce yapısına sahip feodal ve yarı feodal toplumlardan beslenen bu kavramlar, toplumumuzda egemen olan cinsiyetçi söylem ve cinsiyet ayrımcılığının ana nedenleridir. Türkiye’de feodal / prefeodal toplum yapısının çözülememesinin temel nedeni ekonomik örgütlenmenin batıda yarı kapitalist şehirleşme, doğuda ise aşiret sistemi ile yönetilen prekapitalist tarım toplumu kaynaklıdır. Sonuç olarak ülkemizdeki cinsiyetçi söylem ve pratiklere bir çözüm bulunması isteniyorsa öncelikle yarı kapitalist - prekapital ekonomik ilişkilerin çözüme kavuşturulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

12 Yıl Zorunlu Eğitim Sorular-Cevaplar. (2012). Milli Eğitim Bakanlığı:
http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2012/12Yil_Soru_Cevaplar.pdf adresinden alınmıştır

6284 Sayılı Kanun ve İstanbul Sözleşmesi Uygulansın! Change.org:
https://www.change.org/p/6284-sayili-kanun-ve-istanbul-sozlesmesi-uygulansin-tbmmresmi?recruiter=false&utm_source=share_petition&utm_medium=twitter&utm_campaign=psf_combo_share_initial&utm_term=psf_combo_share_initial&recruited_by_id=d32c1770-5686-11ea-95 adresinden alınmıştır

Abu-Odeh, L. (2018). Arap Toplumlarında Namus Cinayetlerinin ve Toplumsal Cinsiyetin İnşası. P. İlkaracan içinde, *Müslüman Topumlarda Kadın ve Cinsellik* (Çev. Ebru Salman) (s. 243-265). İstanbul: İletişim Yayınları.

Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men. (2008, Şubat). Mart 9, 2020 tarihinde Ministry of Welfare:
<https://www.government.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=90bec9b4-0275-11e8-9425-005056bc530c> adresinden alındı

Act on Equality between Women and Men. (1986). Ministry of Social Affairs and Health: https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1986/en19860609_20160915.pdf adresinden alınmıştır

Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun.
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6284.pdf>.

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

Akınerdem, F. (2016). *Türkiye Medyasında Kadınların Temsili*. İstanbul: Hrant Dink Vakfı.

Aksoyer, A. (2020, Şubat 25). *4 kişilik kadın hırsızlık çetesi yakalandı*. Hurriyet:
<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/4-kisilik-kadin-hirsizlik-cetesi-yakalandi-41454980> adresinden alınmıştır

Altun, D. (2016). Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Politikası: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. D. Ş. Kaylı, & F. Şahin içinde, *Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri - Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Hizmet* (s. 185-213). Ankara: Nika Yayınları.

Arslan, S. (2011, Ekim 12). *Erkeklerle geziyor diye kızını boğdu*. Sabah:
<https://www.sabah.com.tr/yasam/2011/10/12/erkeklerle-geziyor-diye-kizini-bogdu> adresinden alınmıştır

Arslan, S. (2011, Ekim 13). *Kızını, 'Elalem ne der sonra' diye boğmuş*. Sabah: <https://www.sabah.com.tr/yasam/2011/10/13/kizini-elalem-ne-der-sonra-diye-bogmus> adresinden alınmıştır

Atılgan, D. K. (2013). Antik Yunan'da Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Temsili. *Yedi*, 15-27.

Aydeniz, H. (2012, Ekim 4). *Medyayı Tanımak*. Aile Eğitim Programı: http://www.aep.gov.tr/wp-content/uploads/2012/10/04_01_medyayi-tanimak.pdf adresinden alınmıştır

Bakan Selçuk Yeni İlkokul ve Ortaokul Tasarımını Anlattı. (2020, Şubat 21). Milli Eğitim Bakanlığı: <http://www.meb.gov.tr/bakan-selcuk-yeni-ilkokul-ve-ortaokul-tasarimini-anlatti/haber/20364/tr> adresinden alınmıştır

Bakanlığı, A. v. (2018). *Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı*. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: <https://ailevecalisma.gov.tr/media/6315/kadının-gueçlenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023.pdf> adresinden alınmıştır

Bakanlığı, S. İ. (2017, Mart). *Government Action Plan for Gender Equality*. Finnish Government: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79305/03_2017_Tasa-arvo-ohjelma_Enkku_kansilla.pdf adresinden alınmıştır

Bakırcı, K. (2018). İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve İş Mevzuatında Yapılması Gereken Değişiklikler. H. Şimga, F. Gökşen, B. E. Oder, & D. Yüksekler içinde, *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (s. 241-255). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Baksi, U. (2011, Ekim 18). *Boşanmak isteyen eşe üç kurşun sıktı*. Sabah: <https://www.sabah.com.tr/yasam/2011/10/18/bosanmak-isteyen-ese-uc-kursun-sikti> adresinden alınmıştır

Baran, M. (2017). Antik Yunan Toplumunda Kadın'ın Gündelik Yaşamdaki Rolü: Atina ve Sparta Karşılaştırması. A. Akbaş, Z. Polat, M. C. Acar, & B. Toprak içinde, *Genç Akademisyenlerin Gözünden Sosyal Bilimler* (s. 10-23). Mardin: Kadim Akademi.

Baydur, H., & Uçan, G. (2016). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyetin Değerlendirilmesi. D. Ş. Kaylı, & F. Şahin içinde, *Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri* (s. 139-159). Ankara: Nika Yayınevi.

Beauvoir, S. D. (2019). *İkinci Cinsiyet*. (Çev. Gülnur Savran) İstanbul: Koç.

Berktaş, F. (2013). Feminist Teoride Açılımlar. Y. Ecevit, & N. Karkıner içinde, *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (s. 2-23). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Börü, Ş. P. (2017). Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye'nin Konumu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 43-63.

Butler, J. (2019). *Cinsiyet Belası*. (Çev. Başak Ertür) İstanbul: Metis Yayınları.

Canavar koca bu kez mahkemede bayılttı. (2019, Şubat 08). Hürriyet: <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/canavar-koca-bu-kez-mahkemede-bayiltilti-41109686> adresinden alınmıştır

Cinayete kurban giden kadın son yolculuğuna uğurlandı. (2020, Mart 13). HaberTürk: <https://www.haberturk.com/konya-haberleri/76335259-cinayete-kurban-giden-kadin-son-yolculuguna-ugurlandi> adresinden alınmıştır

Cindoğlu, D. (2018). Modern Türk Tıbbında Bekaret Testleri ve Suni Bekaret. P. İlkaracan içinde, *Müslüman Toplumlarında Kadın ve Cinsellik* (Çev. Ebru Salman) (s. 115-133). İstanbul: İletişim Yayınları.

Çalışkan, O. (2019, Aralık 13). *Terk eden eşini öldürüp, intihar girişiminde bulundu*. Hürriyet: <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/esini-oldurup-intihar-girisiminde-bulundu-41396618> adresinden alınmıştır

Çelik, Ö., & Atabey, S. E. (2013). Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 151-166.

Dayakçı sevgili! (2013, Haziran 30). Takvim: <https://www.takvim.com.tr/guncel/2013/06/30/nakavt> adresinden alınmıştır

Discrimination Act. (2008). Mart 9, 2020 tarihinde Government Offices of Sweden: https://www.government.se/contentassets/6732121a2cb54ee3b21da9c628b6bdc7/oversattning-diskrimineringslagen_eng.pdf adresinden alındı

Dünya Ekonomik Forumu. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. Dünya Ekonomik Forumu. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf adresinden alınmıştır.

Dünya Ekonomik Forumu. *The Global Gender Gap Report 2018*. World Economic Forum: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf adresinden alınmıştır

Dünya Sağlık Örgütü. *Gender and Genetics*. World Health Organization: <https://www.who.int/genomics/gender/en/index1.html> adresinden alınmıştır

Eckert, P., & McConnell-Ginet, S. (2003). *Language and gender*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

Elçi, E. (2011). Türkiye'de "Kadın Olmak" Söylemi: Kadınlarla Yapılmış Bir Söylem Çalışması. *Psikoloji Çalışmaları Dergisi* , 1-28.

Ellerinde oje yerine motor yağı var. (2014, Mart 18). Milliyet: <https://www.milliyet.com.tr/otomobil/ellerinde-oje-yerine-motor-yagi-var-1853646> adresinden alınmıştır

Equality and Anti-Discrimination Act. (2018) International Labour Organization: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/108186/133591/F-559859066/NOR108186%20Eng.pdf> adresinden alınmıştır

Erdost, G. (2016). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısıyla Kadın Emeği: Alan Çalışmalarından Deneyim Aktarımı. D. Ş. Kaylı, & F. Şahin içinde, *Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri* (s. 59-81). Ankara: Nika Yayınevi.

Erol, D. D. (2013). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye Yazılı Basımında Şiddet Haberleri ve Haber Fotoğrafı. *Selçuk İletişim* , 192-211.

Fildiş, A. T. (2013). Namus Sebep Şiddetin Tarihsel Kökleri. *Toplumsal Tarih Dergisi* , 52-59.

Gözü dönmüş koca dehşet saçtı! Karısı, 40 günlük bebeği ve üvey kızını bıçakladı. (2020, Şubat 13). HaberTürk: <https://www.haberturk.com/gozu-donmus-koca-dehset-sacti-karisi-40-gunluk-bebegi-ve-uevey-kizini-bicakladi-2582752> adresinden alınmıştır

Gül, S. S., & Altındal, Y. (2015). Medyada Kadın Cinayeti Haberlerindeki Cinsiyetçi İzler: Radikal Gazetesi. *Akdeniz İletişim Dergisi* , 168-188.

Hamzaoğlu, M., & Konuralp, E. (2019). Geleneksel Toplumlarda Namus Olgusu ve Namus Cinayeti. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi* , 51-65.

Hamzaoğlu, M., & Konuralp, E. (2018). Türk Hukuk Sisteminin 'Namus'la İmtihani: Ulusal Mevzuat ve Uluslararası Düzenlemeler Açısından Namus Cinayetleri. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi* , 67-83.

Haydi Kızlar Okula! - Broşür. Unicef: <http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/Haydi%20Kizlar%20Okula%20Brosur.pdf> adresinden alınmıştır

Heywood, A. (2000). *Key Concepts in Politics*. Palgrave Macmillian.

Holmes, M. (2007). *What is Gender?: Sociological Approaches*. [Google Books Version] Retrieved from: https://books.google.com.tr/books?id=xH3BgYytIEsC&hl=tr&source=gbs_book_other_versions

Hoşgör, A. G. (2018). Türkiye'de Kırsal Kadının Toplumsal Konumu: Bölgesel Eşitsizlikler, Yasal Müdahaleler ve Kısmi Kazanımlar. H. Şimşek, F. Gökşen, B. E. Oder, & D. Yüksekler içinde, *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (s. 271-289). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Human Development Data (1990-2018). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı: <http://hdr.undp.org/en/data> adresinden alınmıştır

Iceland's National Action Plan on Women, Peace and Security. (2018, Kasım). Government of Iceland: <https://www.government.is/library/01-Ministries/Ministry-for-Foreign-Affairs/PDF-skjol/Iceland-National-Action-Plan-on-Women-Peace-and-Security-2018.pdf> adresinden alınmıştır

İlkkaracan, P. (2018). Türkiye'nin Doğu Bölgelerinde Kadın Cinselliği Bağlamının İncelenmesi. P. İlkkaracan içinde, *Müslüman Toplumlarda Kadın ve Cinsellik* (Çev. Ebru Salman) (s. 133-151). İstanbul: İletişim Yayınları.

İnsani Gelişme Raporu 2019. (2019, Aralık 9). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Web Sitesi: <https://www.undp.org/content/dam/turkey/hdr2019/UNDP-TR-EN-HDR-2019-OVERVIEW-TUR-TR.pdf> adresinden alınmıştır

İpek, T., & Kumru, Z. (2019, Ekim 07). *Kumayı kabul etmeyen 11 çocuğunun annesi ile kızını öldürdü*. Hürriyet: <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/kumayi-kabul-etmeyen-11-cocugunun-annesi-ile-kizini-oldurdu-41345372> adresinden alınmıştır

Kadın Erkek Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet Eğitimleri. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/faaliyetler/egitimler/> adresinden alınmıştır

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu. (2009, Mart 24). Mevzuat: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5840.pdf> adresinden alınmıştır

Kadın sürücü şarkı söylerken kaza yaptı! (2017, Eylül 14). Superhaber: <https://www.superhaber.tv/kadin-surucu-sarki-soylerken-kaza-yapti-video-5255> adresinden alınmıştır

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2016). *Kadın Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı*. <https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı-2016-2020-icin-tiklayiniz.pdf> adresinden alınmıştır

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi. (1985, Ekim 14). İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi: <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/KadinlaraKarsiAyrımcılığınOnlenmesiSozlesmesi.pdf> adresinden alınmıştır

Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi. (2011, Mayıs 11). Mart 9, 2020 tarihinde İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi: https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/03/30/Istanbul_Sozlesmesi.pdf adresinden alındı

Kağıtçıbaşı, Ç. (2018). Türkiye'de Kadın ve Eğitim. H. Şimşek, F. Gökşen, B. E. Oder, & D. Yüksekler içinde, *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (s. 15-25). İstanbul: Koç Üniversite Yayınları.

Kavak, Y. E. (2019, Ağustos 1). *İstanbul'un kadın hırsız çetesi yakalandı: 15 günde 14 eve girdiler*. Sabah: <https://www.sabah.com.tr/yasam/2019/08/01/istanbulun-kadin-hirsiz-cetesi-yakalandi-15-gunde-14-eve-girdiler> adresinden alınmıştır

Kılıçaslan, S. C., & Işık, T. (2016). *Toplumsal Cinsiyet ve Efsaneden Gerçeğe Türkiye'de Kadın*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kolay, H. (2015). Kadın Hareketinin Süreçleri, Talepler ve Kazanımları. *Emo Kadın Bülteni*, 5-11.

Liseli Münevver saat 15.00'te kimle buluştu? (2009, Mart 5). Milliyet: <https://www.milliyet.com.tr/gundem/liseli-munevver-saat-15-00-te-kimle-bulustu-1067220> adresinden alınmıştır

Medya Kuruluşları. Medya Hukuku: <http://www.medyahukuku.org/makale/medya-kuruluslari/> adresinden alınmıştır

Mernissi, F. (2018). Bekaret ve Ataerki. P. İlkaracan içinde, *Müslüman Toplumlarında Kadın ve Cinsellik* (Çev. Ebru Salman) (s. 99-115). İstanbul: İletişim Yayınları.

Messina, B. (2012). *Gender and social policy: An examination of four welfare states* (Order No. MR92427). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1317672242). Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1317672242?accountid=25088>

National strategy to prevent and combat men's violence against women. (2016, Kasım 16). Government Offices of Sweden: https://www.government.se/4ac3ba/contentassets/4bbb1643e427432682464d4559c41027/fact-sheet_national-strategy-to-prevent-and-combat.pdf adresinden alınmıştır

Norwegian Ministry of Foreign Affairs. *Action Plan for Women's Rights and Gender Equality in Foreign and Development Policy 2016-2020*. https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/ud/vedlegg/fn/womens_rights.pdf adresinden alınmıştır

OECD. (2018). *Income inequality*. OECD: <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm#indicator-chart> adresinden alınmıştır

OECD. (2017). *Women in politics*. OECD: <https://data.oecd.org/inequality/women-in-politics.htm#indicator-chart> adresinden alınmıştır

Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 93-112.

Özgecan Aslan katledilişinin 5'inci yılında unutulmadı. (2020, Şubat 11). BirGün: <https://www.birgun.net/haber/ozgecan-aslan-katledilisinin-5-inci-yilinda-unutulmadi-287527> adresinden alınmıştır

Özgeç, M. (2013, Temmuz 25). *TRT ekranlarında şoke eden sözler*. Hürriyet: <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/trt-ekranlarinda-soke-eden-sozler-24389288> adresinden alınmıştır

Özkaplan, N. (2013). Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın! *Kadın Araştırmaları Dergisi* , 1-23.

Parental benefits in Sweden. Oresunddirekt: <https://www.oresunddirekt.dk/en/working-in-sweden/family-parenting/parental-benefits-in-sweden> adresinden alınmıştır

Platon. (2015). *Devlet*. (Çev. Furkan Akderin) İstanbul: Say Yayınları.

Rankin, B. H., & Aytaç, I. A. (2018). Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Araştırma Sonuçları ve Düşündürdükleri. H. Şimşek, F. Gökşen, B. E. Oder, & D. Yüksek içinde, *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (s. 257-271). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Sakallı-Uğurlu, N., Türkoğlu, B., & Kuzlak, A. (2018). How are Women and Men Perceived? Structure of Gender Stereotypes in Contemporary Turkey. *Nesne Psikoloji Dergisi* , 309-336.

Scott, J. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075. doi:10.2307/1864376

Sevgilisi var diye kızını öldürdü. (2020, Şubat 8). Sabah: <https://www.sabah.com.tr/yasam/2020/02/08/sevgilisi-var-diye-kizini-oldurdu> adresinden alınmıştır

Shahar, S. (2003). *The fourth estate : A history of women in the middle ages*. Retrieved from <https://ebookcentral.proquest.com>

TANE promotes gender equality. Council for Gender Equality: <https://tane.fi/en/frontpage> adresinden alınmıştır

TANE's vision, mission and values 2016-2019. Council for Gender Equality: <https://tane.fi/en/tane-s-strategy> adresinden alınmıştır

Taş, G. (2016). Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavamsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler* , 163-175.

Tecaviiz ve cinayet kurbanı Şule Çet için adalet çağrısı: #ŞuleÇetİçinAdalet. (2018, Temmuz 14). Cumhuriyet: <http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/tecavuz-ve-cinayet-kurbani-sule-cet-icin-adalet-cagrisi-suleceticinadalet-1026239> adresinden alınmıştır

Töre cinayetine kurban giden kadının babası, sözleriyle kan dondurdu. (2019, Eylül 4). Yenialanya: <https://www.yenialanya.com/yasam/tore-cinayetine-kurban-giden-kadinin-babasi-sozleriyle-kan-dondurdu-h380553.html> adresinden alınmıştır

Töre cinayetine kurban giden Mürvet'in katilleri 8 yıldır aranıyor. (2019, Aralık 9). Sabah: <https://www.sabah.com.tr/yasam/2019/12/09/tore-cinayetine-kurban-giden-murvetin-katilleri-8-yildir-araniyor> adresinden alınmıştır

TÜİK. (2018). Merkezi Dağıtım Sistemi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=96&locale=tr> adresinden alınmıştır

TÜİK. (2014). *Temel İstatistikler*. TÜİK: <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> adresinden alınmıştır

TÜİK. (2018). *Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri*. TÜİK: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 adresinden alınmıştır

Türk Dil Kurumu Sözlükleri. <https://sozluk.gov.tr> adresinden alınmıştır

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu. (2016, Nisan 6). Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı: <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6701.html> adresinden alınmıştır

Vahşice öldürülen Özgecan cinayetinin ayrıntıları ortaya çıktı; tecavüze direnince defalarca bıçakladı. (2015, Şubat 14). T24: <https://t24.com.tr/haber/ozgecanin-katil-zanlilari-vahseti-anlatti-tecavuze-direnince-defalarca-bicakladi,287203> adresinden alınmıştır

Yaşar, N. (2018). Eğitimde Cinsiyet Eşitsizliğinin Okullaşma Oranına Etkisi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi* , 55-69.