Bu proje Avrupa Birliği
tarafından finanse edilmektedir.

EĞİTİM MATERYALİ

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN TEMEL KAVRAMLARI

PROF. DR. YILDIZ ECEVİT

2021

ceidizler
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN İZLENMESİ PROJESİ

Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları

Eğitim Materyali

Prof. Dr. Yıldız Ecevit

Mart 2021

CEİD YAYINLARI

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları

Eğitim Materyali

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.

ISBN: 978-625-7666-03-9

Yıldızevler Mah. 721. Sokak, No:4/9 Çankaya, 06690

Ankara, Türkiye

Tel: 0 312 440 04 84

www.ceid.org.tr

www.ceidizler.ceid.org.tr

Kapak Fotoğrafı: Canva Pro Stock Media

Kapak/İç Tasarım: Hasan Kürşat Akcan

Bu yayın Avrupa Birliği'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin sorumluluğu altındadır. Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

PROF. DR. YILDIZ ECEVİT İngiltere'de Kent Üniversitesi'nde yüksek lisans ve doktora eğitimi görmüş bir sosyologdur. Kadın konulu ilk çalışması, bu üniversitede, sosyoloji ve sosyal antropoloji dalında Türkiye'de ücretli kadın emeği üzerine hazırladığı doktora tezidir. 1980 tarihinden itibaren feminist kuram ve metodoloji, kadın emeği ve kadın yoksulluğu, kadın girişimciliği, sivil toplum ve kadın örgütlenmesi konularında dersler vermiş, bilimsel projeler yürütmüş, ulusal ve uluslararası yayınevlerinin dergileri için makaleler, kitaplar ve kitap bölümleri yazmıştır. Akademik çalışmalarının yanında Türkiye'deki kadın hareketi içinde aktif rol oynamış ve bir kadın hakları savunucusu olarak kadın örgütlenmesine katkıda bulunmuştur.

Yıldız Ecevit 2006-2017 yılları arasında Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nde öğretim üyesi olarak çalışmış, 1996'dan 2017 yılına dek Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans Programı'nın başkanlığını yapmıştır. Halen aynı üniversitede kısmi zamanlı öğretim üyesi olarak dersler vermektedir. KADER ve KEİG kurucu üyesi, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Derneği kurucu başkanıdır.

İçindekiler

Kısaltmalar 7
Giriş 8
Bu Eğitim Kimler İçin? 8
Bu Eğitimle Neyi Amaçlıyoruz? Kazanımlarımız Neler Olacak? 8
Bölüm 1: Toplumsal Cinsiyet ve İlgili Kavramlar 9
Toplumsal Cinsiyet 9
Toplumsal Cinsiyet Kalıpyargıları 12
Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı 14
Medya Alanında Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı 15
Spor Alanında Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı 16
Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Toplama: Neden ve Nasıl Toplanmalı? 16
Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme 17
Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı 18
Toplumsal Cinsiyet Tarafsızlığı 19
Toplumsal Cinsiyet Yanlılığı 19
Toplumsal Cinsiyet Körlüğü 20
Toplumsal Cinsiyet İhtiyaçları 21
Toplumsal Cinsiyet ve Güçlenme 22
Bölüm 2: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yaklaşımları 24
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 24
Eşitlik Yaklaşımları 26
Aynılık Eşitliği ve Eşit Muamele 26
Farklılık Eşitliği ve Olumlu Eylem 27
Dönüştürücü Eşitlik ve Toplumsal Cinsiyeti Anaakımlaştırma 31
Bölüm 3. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve İlgili Kavramlar 36
Ayrımcılık 36
Ayrımcılık Yasağı 37
Toplumsal Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık 39
Doğrudan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı 41

Dolayısıyla Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı 42
Dolaylı Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı 42
Çoklu Ayrımcılık 45
Kesişimsel Ayrımcılık 45
Taciz ve Cinsel Taciz 46
Cinsiyetçilik 48
Cinsellikler ve Ayrımcılık: Cinsel Yönelimler ve Cinsiyet Kimlikleri 52
Bölüm 4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Kurumsal Mücadeleler, Politikalar ve Stratejiler .. 57
Arkaplan 57
Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nın Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Yaptığı Çalışmalar 58
Başlangıç: Kadının Statüsü Komisyonu 1947-1975 58
Kadın Konferansları Dönemi: 1975-1995 58
Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sağlama Çabaları 61
Avrupa Ekonomik Topluluğu Dönemi 61
Avrupa Birliği Dönemi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Özel Stratejilere Doğru 61
Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun 25. Yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Neredeyiz? 63
Dünyada Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Daha Güçlü Sağlamak için Neler Yapılıyor? Politikalar-Stratejiler-Eylemler 66
Ekonomik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 68
Ekonomik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Politikalar-Stratejiler-Eylemler 71
Siyasete Katılım ve Karar Alma 74
Durum, neden böyle? Hangi engeller var? 76
Kota Uygulamaları İşe Yarıyor Mu? 78
Siyasete ve Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Politikalar, Stratejiler, Eylemler 79
Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet 81
Şiddeti Ortadan Kaldırmak İçin Eylemler 84
Şiddet Verilerinin Yetersizliği 85
Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddeti Önlemek İçin Politikalar, Stratejiler, Eylemler 88
İstanbul Sözleşmesi'nin Önemi 89

Bölüm 5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Başarılı Çalışmalar ve Tehditler/Güncel Küresel Mücadeleler 92
Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Başarılı Çalışmalar 92
Toplumsal Cinsiyet Temelinde Eşit Ücret Ödenmesi İçin İyi Uygulamalar 93
Çalışma Yaşamı ve Aile Yaşamını Uyumlaştırmak İçin İyi Uygulamalar 94
Siyasi Karar Alma Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Artırmak İçin İyi Uygulamalar 96
Ev İçi Şiddetle Mücadelede İyi Uygulamalar 98
Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Tehditler 100
Haklar Karşıtı Hareketler 100
Toplumsal Cinsiyet Karşıtlığının Yükselişi 101
Tehditlere Karşı Küresel Kadın Hareketince Gösterilen Tepkiler 105
Küresel Kadın Grevleri 105
2019 Küresel Kadın Hareketleri 106
Cinsel Taciz/Tecavüzü Protesto: Mee Too Hareketi 107
Feminist Sesler 108
Kaynakça 111

Kısaltmalar

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AB: Avrupa Birliği

AET: Avrupa Ekonomik Topluluğu

BM: Birleşmiş Milletler

CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

CEİD: Cinsiyet Eşitliğini İzleme Derneği

EIGE: European Institute for Gender Equality

ETCEP: Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi

EU: European Union

ILO: International Labour Organisation

KEİG: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi

KSGM: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

LGBTİQ: Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transgender, İnterseks ve Kuir

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

ŞÖNİM: Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri

TUS: Tıpta Uzmanlık Sınavı

UN: United Nations

UNDP: United Nations Development Programme

UNICEF: United Nations International Children's Emergency Fund

UNIFEM: United Nations Development Fund for Women

UNFPA: United Nations Fund for Population Activities

UNWOMEN: United Nations Women

Giriş

Bu Eğitim Kimler İçin?

Bu eğitim modülü her şeyden önce kamu ve sivil toplum kuruluşlarında karar alıcı ve uygulayıcı pozisyonlarda olup toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama, geliştirme ve izlemeyi amaçlayan kişiler içindir. Kamu kuruluşlarında çalışanlar, toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmayı hedeflediklerinde, bu eğitim modülünü kullanarak bu yöndeki çalışmalarının ilk adımını atabileceklerdir. Sivil toplum kuruluşlarının, özellikle kadın örgütlerinin ve LGBTİQ+ örgütlerinin yöneticileri ve üyeleri de aktif bir toplumsal cinsiyet eşitliği savunuculuğu yapmak istiyorlarsa bu modüldeki kavramlar, politikalar ve stratejiler onlara yol gösterici olacaktır. Bu modül ayrıca siyasetçilerin kadınlara yönelik politika tercihlerini yaparken ve stratejiler oluştururken kullanabilecekleri bir rehber olma özelliğindedir.

Bu Eğitimle Neyi Amaçlıyoruz? Kazanımlarımız Neler Olacak?

Bu eğitimin amacı, toplumsal cinsiyet eşitliğini hayata geçirmeyi hedefleyen kurumlarda (kamu-özel-sivil toplum) resmi ya da gönüllü olarak çalışan kişilerin konu ile ilgili **farkındalıklarını** artırmak ve çalışmalarında kullanacakları bir bilgi kümesi sunmaktır. Ayrıca bu eğitim, bu gruplar dışında, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda **duyarlılıklarını ve bilgilerini** artırmayı amaçlayan başka kesimler için de en temel bilgileri sağlayacak olması nedeniyle önemlidir.

Bu eğitim modülü, onu kullananlara toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için ne tür bilgi, beceri ve deneyimlere ihtiyaç duyacaklarını hatırlatacaktır. Bu hatırlatma gereklidir; çünkü ancak bu bilgi ve beceriler kullanılarak toplumsal dönüşüm sağlanabilir.

Bölüm 1: Toplumsal Cinsiyet ve İlgili Kavramlar

Bu bölümde neler öğreneceğiz?

Kavramlar önemlidir

Bu eğitime başlarken ilk işimiz kavramlarla tanışmak olacak. İlk bölüme toplumsal cinsiyet ile ilgili kavramları öğrenerek başlayacağız. Kavramları hem tanımlayacak hem de bugün ifade ettikleri anlamlara ulaşmalarında hangi etkenlerin rol oynadığını öğreneceğiz.
Kavramlar neden önemlidir? Çünkü onlar, toplumsal gerçekleri anlamaya ve anlamlandırmaya çalışırken kullandığımız araçlarımızdır. Tıpkı bir marangozun çantasındaki aletler gibi biz de zihnimizde kavramları taşır, yeri geldiğinde onları doğru biçimde kullanarak tezimizi savunuruz.

Kavramlar değerlidir

Onları açık seçik tanımlamak ve aydınlığa kavuşturmak her bilim dalının görevidir. Sosyal bilimciler, özelikle sosyoloji, antropoloji, psikoloji, ekonomi, siyaset bilimi, felsefe, tarih ve edebiyat alanının uzmanları toplumsal cinsiyetle ilgili kavramların oluşması ve kabul görmesi için uzun zaman uğraşmıştır. Ama unutmamalıyız ki kavramlar bir kere tanımlandıktan sonra değişmez değildir. Sürekli olarak tartışılır, ideolojik olarak reddedilir veya kabul görür, önemli politik çatışmaların öznesi olabilir.

Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet kavramı feminist literatüre 1972'de İngiliz sosyolog Ann Oakley tarafından sunulmuştur. *Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum* (1972) isimli kitabında kadınların ezilmişliğinde cinsiyetin belirleyici olmadığını iddia ederek kavramı dolaşıma sokmuştur. Toplumsal cinsiyet bir toplumda kadınlar ve erkekler için kültür, gelenekler, eğitim, din ve diğer kurumlar tarafından uygun görülen **toplumsal roller ve sorumluluklar, davranışlar, konumlar, beklentiler, güç ve ayrıcalıklar, hak ve fırsatlar** olarak tanımlanmıştır. Bunların toplum tarafından kadınlar ve erkeklere **yüklenmesine toplumsal inşa** denilmiştir. Toplumsal cinsiyet, iki cinsiyet üzerine yüklenen ve dayatılan **toplumsallaşma yolu ile öğrenilen** cinsiyet kimliğini anlatan bir kavram olarak tanımlanmıştır.

Kavramın kullanılmaya başlandığı yıllarda çok işe yaramasının nedeni, kadınlarla erkekler arasındaki ilişkileri, eşitsizlik ve iktidar ilişkileri (sınıfsallık ve ataerkillik) açısından analiz etmeyi hedeflemesidir. Toplumsal cinsiyet, temel ve birincil bir iktidar alanı olarak anlaşılmıştır. Böyle bir anlatı, eşitsizliğin nedenlerini açıklamaya çalışanlar için ufuk açıcı olmuştur; çünkü böylece, **toplumsal cinsiyet farklılıklarının ve eşitsizliklerinin sabit olmadığı ve her iki cinse atfedilen biyolojik özelliklerin, toplumsal, ekonomik ve politik eşitsizlikleri meşrulaştıramayacağı fikri savunulabilmiştir.** Biyolojik cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki farkın vurgulanması kadın hakları savunucularının tezlerini güçlendirici bir rol

oynamıştır. Toplumsal cinsiyeti uluslararası ve ulusal kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşları önce eşitlik, sonra da farklılık feminizminin[1] önemli bir kavramı olarak benimsemiş ve kullanmışlardır.

Toplumsal cinsiyet kavramı Türkiye'de dilimize 1990'ların başında girmiştir. İngilizcesi "gender" olan kavrama Türkçede tek sözcük ile karşılık bulunamayışı, bu alanda çalışanları "toplumsal cinsiyet" ile yetinmek zorunda bırakmış ancak bu zorunluluğun alandaki akademik çalışmalara olumlu etkisi de olmuştur. Böylece hem açıklayıcı hem de kendini tanımlayan bir kavram kullanma imkânı doğmuştur: **toplumsallaşarak elde ettiğimiz cinsiyet**! Anlaşılması ve kabul edilmesi oldukça zaman alan bu kavram, çok uzun yıllardır akademide yapılan kuramsal analizlerin ve tartışmaların merkezinde yer almaktadır.

Kavram 1990'lı yıllara gelinceye dek fazla bir itirazla karşılaşmadan kullanılmıştır. Modernite temelli feminist akımların kullandığı toplumsal cinsiyet kavramının ötesine geçilmesi gerektiğini iddia eden postmodern ve postyapısalcı sosyal bilimciler kavrama yeni katkılar yapmıştır.

Postmodernist kuramcılar, toplumsal cinsiyete ilişkin modernist paradigmada doğal olduğu varsayılan **ikili cinsiyet yapısını** sorgulamıştır. Eğer toplumsal cinsiyet kavramı kullanılmaya devam edilecekse, kadınlara ve erkeklere atfedilen **rollerin ve davranışların** dışında bu ikili cinsiyet tanımına uymayanların özelliklerinin hesaba katılmasını sağlayacak bir kavramsallaştırma yapmak gerekmeyecek midir? Bu da, toplumsal cinsiyet kavramının, **kendilerini farklı cinsel kimliklerle** tanımlayanları da içermesi demek değil midir? Ayrıca şu sorular da sorulmuştur: Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet birbirlerinden çok mu farklıdır? Cinsiyet de kültürel/toplumsal bir kuruluş değil midir? Eğer cinsiyet kültürel olarak kuruluyorsa toplumsal cinsiyet kavramından büsbütün vazgeçsek olmaz mı? Toplumsal cinsiyet kavramı olmadan da baskı ve ezilmeyi anlatamaz mıyız?

Bugün kavram, bir yandan önemini korurken, bir yandan da feminizme karşı çıkan görüşler tarafından eleştirilmekte, hatta kullanımına yasak getirilmek istenmektedir. Aslında bu karşı çıkış, toplumsal cinsiyet kavramının kullanılmaya başlanmasından itibaren hep olmuştur. Örneğin, Birleşmiş Milletler IV. Dünya Kadın Konferansı'nda toplumsal cinsiyet kavramının kullanılışı önemli çatışmalara neden olmuştu. O yıllarda toplumsal cinsiyet, doğumla edinilen dişil ve eril özellikli bedenlere sahip bireylerin, biyolojilerinin yani cinsiyetlerinin dışında toplumsal özelliklerinin de olduğunu anlatan, cinsiyet ikiliğine toplumsal olarak eklenen bir kavram olarak tanımlanmıştır. Toplumsal cinsiyeti -özellikle muhafazakârlar açısından- tartışmalı hale getiren şey, her şeyden önce, cins ya da cinsel farklılık gibi kavramların kullanımında ima edilen, **biyolojinin belirleyici olduğu** düşüncesine, bu kavram kullanılarak karşı çıkılabilmesiydi. Buna da muhafazakâr görüş sahipleri tahammül göstermemiştir.

Günümüzde toplumsal cinsiyet, kavrama yönelik ciddi karşı çıkışlardan da anladığımız üzere daha siyasallaştı. Bu siyasallaşmada, kavramın toplumun kadınlardan ve erkeklerden beklenilen roller ve davranışlara gönderme yapmasının ötesinde, başka anlamlar da içerdiğine yönelik kuramsal tartışmaların önemli bir etkisi vardır. Yukarıda değindiğimiz gibi önceki paradigmada

[1] Toplumsal cinsiyet eşitliğine farklı yaklaşımlar için bkz. Bölüm 2.

cinsiyet farklılığı veri olarak kabul edilmekte ve bu farklılığın doğal olduğu varsayılmaktaydı. Bugün ise bu iki cinsiyetin de doğallığı sorgulanmakta ve cinsiyetin kendisinin **söylemler ve toplumsal cinsiyet pratikleri**yle **oluşturulduğu** söylenmektedir.

Toplumsal cinsiyet kavramına muhafazakâr karşı çıkışlara rağmen kavram çok önemli bir meşruluk zemini sağlamıştır. İstanbul Sözleşmesi bir toplumsal cinsiyet tanımını içeren ilk uluslararası sözleşme oldu. Bunun anlamı, kadınların ve erkeklerin sadece biyolojik olarak dişi ve eril olmadıklarının, kadınlara ve erkeklere roller ve davranışlar atfeden ve toplumsal olarak inşa edilen bir toplumsal cinsiyet kategorisinin de var olduğunun kabulü demektir.

Toplumsal cinsiyet sabit değil, kurgudur ve değişebilir

*"Toplumsal cinsiyet terimi toplumdaki farklı **cinselliklerin kurgulanmışlıklarını** vurgular, zaman içinde veya değişik topluluklarda, siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel dönüşümler sonucu değişebileceklerini varsayar. Kavram, **üremeye ilişkin farklı işlevleri olan cinsiyetlere** sahip kişilerin, değişik tarihsel dönem veya kültürel bağlamlarda kurgulanan **cinsel kimlikleri**yle ilgili tüm roller, değerler ve davranış beklentilerini kapsar. Bu kurgular, tam da kurgu olmaları nedeniyle, zaman içinde değişir, **farklı cinsel kimlikleri ve rolleri de kapsar**. Örneğin, bir zamanlar kadınların sadece evde anne ve eş rollerini benimsemeleri beklenirken, bugün artık toplum hayatında her alanda yer almaları, iş hayatına katılmaları ya da siyasal alanda temsilci rollerini üstlenmeleri beklenir oldu. Toplumsal cinsiyet kalıpları değiştiği için, artık kız çocuklarını okula göndermemek veya erken yaşta evlendirmek büyük çoğunluk tarafından yanlış olarak kabul ediliyor. LGBTİ kişiler de kendi toplumsal cinsiyetlerini, kendi eğilimleri doğrultusunda, şekillendiriyor."*

(Arat, Y., 2020, s.1)

Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet farkı üzerine yapılan tartışmalar, cinsiyetlerin doğallığının sorgulanması, cinsel kimlik ve cinsel yönelim meselelerinin daha ayrıntılı analiz edilmesi, buna paralel olarak LGBTİQ+ **hareketinin toplumsal hareketler içinde yerini güçlendirmesi,** toplumda esas olarak üremeye dayalı heteroseksüel ilişkilerin hakim olması gerektiğini düşünenlerde sarsıcı bir etki yaratıyor.

Toplumsal cinsiyet kavramının sabit bir tanımı olmadığını, modern ve postmodern paradigmalar tarafından sürekli gözden geçirildiğini ve tartışmalı bir tanım olduğunu artık biliyoruz. Biz bu çalışmada toplumsal cinsiyeti, kavramın postmodern paradigmanın yaklaşımını da gözden kaçırmadan **toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını hedefleyen tüm çalışmalarda** kullanıldığı biçimde analitik bir kavram olarak kullanacağız.

Toplumsal Cinsiyet Kalıpyargıları

Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları, kadınların ve erkeklerin taşıdıkları varsayılan özellikleri ve rolleri içeren, önceden tasarlanmış sosyal ve kültürel kalıplar veya düşüncelerdir. Bu kalıpyargılar, toplum yapısının derinlerine işlemiş tutumların, değerlerin, normların ve önyargıların hem nedeni hem de sonucudurlar. Toplumsal cinsiyet kalıpyargısının oluşumu, **toplumsal cinsiyet eşitliğinin** sağlanmasında ciddi bir engel teşkil eder ve toplumsal cinsiyet **ayrımcılığıyla** beslenir. Kalıpyargıların oluşumu ve kullanımı, kız ve oğlan çocukların doğal yeteneklerini, okul seçimi ve mesleki tercihlerini, hatta daha genel olarak yaşam fırsatlarının gelişimini sınırlayabilir. Erkeklerin kadınlar **üzerindeki tarihsel sürece dayanan güç ilişkilerini** ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin kitlesel olarak benimsenmesini engelleyen **cinsiyetçi tutumları**nı haklı göstermek ve sürdürmek için kullanılırlar. ***Kızlar ne yapmalı, erkekler ne olmalı?***

Yapısal eşitsizlikler ve süregelen toplumsal cinsiyet kalıpyargıları kız ve oğlan çocuklarının ailedeki, sokaktaki ve her düzeyden okullardaki **toplumsallaşmalarında** çok daha belirleyicidir. Bu kalıpyargıların etkisi, eğitim kurumlarıyla sınırlı değildir; işgücü piyasasında da devam etmektedir. Kadınlarla ve erkeklerle ilgili kalıpyargılar mesleklerin ve işlerin gerektirdiği özelliklerle ilişkilendirilir ve sonuçta kadınlara uygun meslekler/işler ve erkeklere uygun meslekler/işler şeklinde tanımlamalar doğar. Başka bir deyişle, kalıpyargılar mesleklere ve işlere dair reçeteler sunar ve bireylerin özgür seçimlerini sınırlandırır. Erkek mesleklerini seçen kadınlar ve kadın mesleklerini seçen erkekler **reçetenin dışına çıkanlar** olarak gösterilir.

"Matematik kadın işi değildir"

Başkent Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dekanı Berna Dengiz:

"Ben mühendislik eğitimi alırken genelde 'mühendislik erkek işidir' diye düşünülürdü; hâlâ öyle. Ben sınıftaki beş kız öğrenciden biriydim. Kendi araştırmalarımı yaparken, Amerika'da yapılmış araştırma raporlarını okuduğumda, profesör babaların kızları için 'yüksek düzeydeki matematik dersleri kızlar için değildir; çünkü kızlar matematik yeteneğine sahip değil, dolayısıyla o dersleri almalarına gerek yok' dediklerini gördüm ve hakikaten çok şaşırdım. İki yıl önce, Harvard Üniversitesi Fen-Edebiyat Dekanının, 'matematik kadın işi değildir' deyip arkasından görevden alındığını hep beraber gazetelerde okuduk. Hâlâ aynı düşüncedeler."

(Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği, 2009, s. 81)

"Nevin kadın sayılmaz!"

Aşağıdaki diyalog bir erkek makine mühendisinin, bir kadın makine mühendisi hakkındaki düşüncesini aktarmaktadır. Diyalog, toplumsal cinsiyet ve mühendislik mesleği ilişkisi üzerine yapılan bir doktora çalışmasının saha araştırması sırasında gerçekleşmiştir.

Ezgi: Bana Nevin Hanım'ın numarasını verebilir misiniz?

Erkek makine mühendisi: Onunla ne yapacaksın? Biliyorsun **Nevin kadın sayılmaz** (Gülme!)

Ezgi: "O kadın sayılmaz" derken neyi kastediyorsunuz?

Erkek makine mühendisi: Yani o diğer kadınlar gibi değil. Erkek muhabbetine katılabilir, bizim gibi küfür edebilir, içki içebilir.

Ezgi: O halde o sizden biri!

Erkek makine mühendisi: Hayır, **bizden biri** değil! O sadece bir arkadaş.

Ezgi: Onun iyi bir mühendis olduğunu düşünüyor musunuz?

Erkek makine mühendisi: **Mühendis??? ... hmmmm....belki öyledir!**

"Nevin erkek sınıf arkadaşları tarafından tam bir kadın gibi görülmüyor, çünkü erkekler gibi içki içiyor ve küfrediyor. Ama Nevin erkeklerin sosyal ilişkileri içine de alınmıyor, çünkü o erkek değil, bir kadın. Ayrıca bir kadın olarak seçtiği meslek de sorgulanıyor. Erkek arkadaşı onun iyi bir mühendis olduğundan pek emin değil. Bunu cevaplayıcının belirsizlik içeren cevabından anlıyoruz."

(Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2015, s. 229)

Bazı kadın grupları (özellikle sınırlı bir eğitime sahip ve bir mesleği olmayanlar, bekâr anneler, göçmen ve etnik azınlık gruplarından olanlar ve engelliler) işgücü piyasasına katılmada güçlük çeker, güvencesiz işlerde çalışır ve düşük ücret alır. Bu özelliklerinin bir kısmı onlarla ilgili kalıpyargıların sonucudur. **Kadınların yeterince eğitim almamış olduklarına, becerilerinin eksikliğine, ev işleri ve bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasının kalıcı üyeleri olamayacaklarına, anneliklerinin çalışan kadın olma özelliklerinden daha önemli olduğuna ilişkin kalıpyargılar, bu özelliklerinden ötürü işlerine tam olarak yoğunlaşamayacakları yönündeki önyargılar, işgücü piyasasındaki konumlarını doğrudan ve olumsuz etkiler.**

Cinsiyetçi kültürel kalıplar kısıtlayıcıdır

"Cinsiyetçi kültürel kalıpların en kısıtlayıcı hali, kadının kamusal alanda erkekle yan yana yer almasını yanlış bulan, emek piyasasına katılmak şöyle dursun, hareket özgürlüğünü çok gören bakış açısıdır. Ancak kültürel kalıplar, daha ağırlıklı olarak kadının öncelikli görevinin **eş ve annelik**, asıl yerinin ev içinde olduğu, bu görevlerin aksatmadan yerine getirilmesi koşuluyla emek piyasasına ikincil konumda katılımını kabullenen muhafazakâr bakış açısıyla etkili olmaktadır." (İlkkaracan, 2010, s. 23)

Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ve ataerkillik, erkekleri ve oğlan çocuklarını da olumsuz etkiler. Erkekler hakkındaki kalıpyargılar da toplumda erkekler için uygun görülen **tutumların, değerlerin, normların ve önyargıların sonucudur**. Hegemonik erkeklik anlayışı, toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının korunmasına ve güçlendirilmesine katkıda bulunmaktadır. Başka bir deyişle, **egemen erkeklik kavramı**, bu kavramın içerdiği tutum ve davranışların dışına çıkan erkek ve oğlan çocuklara karşı önyargılara, cinsiyetçi damgalamalara yol açmaktadır.

Medya İzleme'den (MEDİZ):
"Medyanın toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yeniden üretilmesinde merkezi bir yeri vardır. Medyanın betimlemeleri, önyargıların ve kalıpyargıların devamına katkıda bulunur ve onların yeniden üretilmesinde çok aktif rol oynar. Sosyal medya da, son senelerde kalıpyargıları pekiştiren bir araç olarak etkisini artırmıştır. Pornografi de dahil olmak üzere şiddet içeren **çevrimiçi içerik, kadınlardan itiraz değil, itaat edici, kurallara uyucu davranışlar beklentisini güçlendirir; uymayanlara yapılan tacizi meşrulaştırır**."
(Büker, 2018, s. 77)

Etkinlik 1: Türkiye'de anne adaylarının ve yeni anne olmuş kadınların annelik, çocuk sahibi olmak, onlara bakmak ve erken çocukluk eğitimi gibi konularda birbirleriyle etkileşime girdikleri çok sayıda web sitesi ve blog var. Katılımcılardan küçük gruplar oluşturun. Her grup bir web sitesi veya blog seçerek oradaki annelikle ilgili kalıpyargıları ortaya çıkarmaya çalışsın. Sonra bu gruplar gözlem ve yorumlarını birbirlerine aktarsın.

Etkinlik 2: Katılımcılardan toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının nasıl üretildiğinin farkına varabilmeleri için üç gün boyunca değişik televizyon kanallarında reklamları izlemelerini isteyin. Sonraki buluşmalarında her katılımcı dikkatini çeken reklamlardan kalıpyargıların üretilişine ilişkin örnekler versin.

Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı

Toplumsal cinsiyet duyarlılığı kadınların kadın, erkeklerin de erkek olarak ihtiyaç, ilgi ve duyarlılıklarının farkında olma ve bunlara saygı gösterme durumudur. Örneğin, aşağılayıcı bir dil kullanmama, kalıpyargılardan kaçınma, farklı ihtiyaçların karşılanabilmesi için olanaklar sağlama bu duyarlılığın göstergelerindendir.

Toplumsal cinsiyet duyarlılığına ilişkin örnekler dilde duyarlılıktan kamu politikalarındaki duyarlılığa kadar geniş bir yelpazeden seçilebilir. Bu bağlamda aşağıdaki iki örnekten ilki medya, ikincisi spor alanından verilmiştir. Üçüncü örnek "toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplamanın önemi nedir?" sorusunun cevabına karşılık gelmektedir. Dördüncü örnekte, kamu politikalarında toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelerin yaratacağı etkiye değinilmektedir.

Medya Alanında Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı

Toplumsal cinsiyete duyarlı habercilik nasıl yapılır?

- ✓ *Güncel olaylar ve haberlerde ekranda görünen, sesi duyulan ya da okunan kadın ve erkeklerin temsilinde dengeli olmaya dikkat ederek;*
- ✓ *Haberde ve medyanın her dalında, siyaset, yönetim, ekonomi, iş dünyası, savaş, çatışma, bilim ve teknoloji ile spor (genellikle erkeklerin egemen olduğu alan olarak) ve benzeri alanlardaki kadınların hikâyelerine de yer vererek;*
- ✓ *Haber kaynaklarını; görüş, fikir, yorum ve uzmanlıklarına başvurulan kişileri seçerken, kadın-erkek dengesini gözeterek;*
- ✓ *Kullanılan kaynakların yorum ve fikirlerinin sıklıkla göz ardı edildiği (engelliler, azınlıklar ve benzeri) gruplar içindeki kadınlar da dahil çeşitlilik arz etmesine dikkat ederek;*
- ✓ *Daha dengeli ve adil bir temsil için, konu uygun olduğunda kadın hakları savunucusu sivil toplum örgütlerine (STK) ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan gruplara ya da konu edilen meseleyle ilgilenen diğer kuruluşlara danışarak;*
- ✓ *Özellikle kadınlara ya da kadınlara mahsus olduğu düşünülen meselelere odaklı haberlerin diğer haberlerle arasındaki oranına dikkat ederek;*
- ✓ *Hükümet politikaları, yasal mevzuat ve benzeri alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliği/eşitsizliği meselesine ilişkin örnekleri gündemine alan haberleri içeren programlara da yer vererek.*

http://www.haberdetoplumsalcinsiyet.org/wp-content/uploads/2018/05/I%CC%87LKELER-KILAVUZU.pdf

Spor Alanında Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı

Sporda "erkek olmayla" özdeşleştirilen ve kadınları görünmez kılan ifadeleri kullanmayarak toplumsal cinsiyete duyarlı olduğumuzu gösterebiliriz.[2]	
Toplumsal Cinsiyete Duyarı Olmayan Kullanım	**Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Kullanım**
Sportmen	Sporcu/oyuncu
Centilmen sporcu	Saygılı/kibar sporcu
Spor adamı	Spor insanı/spor uzmanı
Adam adama oynamak	Birebir oynamak
Erkek gibi kaslı	Kaslı
Erkek gibi mücadeleci oynamak	Mücadeleci oynamak
Teknik adam	Teknik direktör
Gol kralı	Gol şampiyonu
Adam gibi antrenör	Başarılı/iyi antrenör
Adam gibi oynamak	Başarılı/iyi oynamak

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Toplama: Neden ve Nasıl Toplanmalı?

Cinsiyet körü yaklaşımlar, kadın ve erkek deneyimleri arasındaki farklılıkları görmez ve aynı sorunu ve/veya olayı, kadınlarla erkeklerin aynı biçimde yaşadıklarını ve onları aynı biçimde etkilediklerini varsayar. Oysa deneyimler farklıdır ve bu farklılıkları ancak toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplamakla kanıtlayabiliriz. Toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplama yaklaşımının özünde, uygulanan politikaların kadınlara ve erkeklere etkisinin farklı olduğu ve olabileceği anlayışı vardır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplama neden önemlidir?

Toplumsal cinsiyete duyarlı veri...

- ✓ *Anlama, hissetme ve ihtiyaçları kavrama aracıdır. Ne yaşanıyor, kim yaşıyor ve nasıl yaşanıyor sorularına cevap vermemizi sağlar;*
- ✓ *Politika üretim ve planlama sürecinin sağlıklı yürümesinde işlevseldir. Sorunları önceliklendirerek politika üretim sürecini kolaylaştırır*;

[2] Kadınlar için Spor ve Fiziksel Aktiviteler Derneği (2015), https://www.kasfad.org/wp-content/uploads/fdil_klavuz_son.pdf

- ✓ *Müdahale etme araçlarının geliştirilmesini sağlar. Sorunlar farklılaştıkça müdahale etme araçları da farklılaşmaktadır;*
- ✓ *Politika sonuçlarını izleme, değerlendirme ve yeniden planlama sürecinde yol göstericidir;*
- ✓ *Geliştirilen politikaların ne kadar etkin olduğunun ortaya konulması yine veri sayesinde mümkündür.*

(Şener ve Demirdirek, 2014, s. 6)

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

Makroekonomik politikanın en önemli alanlarından birinin ulusal bütçeler olduğunu biliyoruz. Hükümetlerin sosyal ve ekonomik önceliklerini yansıtan politika beyanları olan bütçeler, temeldeki eşitsizliklerin giderilmesi ve bunların kamu kaynaklarının tahsisi yoluyla ele alınması için önemli bir araç olarak tanımlanan bir kamu eylem alanıdır. Dolayısıyla, bir hükümetin kadınların ihtiyaçlarını ele alma ve cinsiyet eşitliğini sağlama konusundaki kararlılığının da göstergeleridir. İlk bakışta bütçeler toplumsal cinsiyet açısından tarafsız görünebilir; çünkü özel olarak ne kadınlar ne de erkekler söz konusu edilir. Ama biz biliyoruz ki, bütçeyi içeren kararların kadınlar ve erkekler üzerinde çok farklı etkileri ve sonuçları söz konusudur. Bu nedenle, **kamu gelir ve harcamalarının, kadınlar üzerinde, erkeklere kıyasla yaratacağı farklı etkileri belirlemek için, bu gelir ve harcamaların toplumsal cinsiyet yaklaşımıyla analiz edilmesi gereklidir.**

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye duyulan gereksinim son senelerde artmaktadır. Dünyada 40'tan fazla ülkede bu uygulamaya rastlanmaktadır. UNWOMEN kaynaklarından, 69 ülkeden 13'ünde bütçe tahsislerinin toplumsal cinsiyet açısından izlemek için kapsamlı sistemler oluşturulduğunu, 41 ülkede ise toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme için olumlu ilerleme kaydedildiğini öğreniyoruz (UNWOMEN, 2020).

Bütçeyi toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirmek…

Feminist iktisatçıların öncülüğünde öne sürülen toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, merkezi bütçelerin iç dağılımına etki ederek, makroekonomi politikalarının eğitim, sağlık, gelir, beslenme ve benzeri alanlarda ortaya çıkabilecek toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ağırlaştırıcı etkilerini hafifletebilir.

(Akduran, 2012, s. 126)

Duyarlılık mücadeleyi de içerir!

*"**Toplumsal cinsiyete karşı duyarlılık, yalnızca ataerkil sistemi ve diğer birbirleriyle bağlantılı kast, sınıf, ırk ve kuzey-güney gibi hiyerarşileri anlamak değil, onlarla mücadele etmek de demektir.** Toplumsal cinsiyete karşı duyarlılaştırmanın tüm örgütlerde, her düzeyde gerekli olduğuna inanıyoruz. 'Özel olan politiktir' feminist sloganı doğrultusunda toplumsal cinsiyete karşı duyarlılaştırmanın kendimizden, ailemizden ve kurumlarımızdan başladığı inancındayız. Bu anlayışı yalnızca toplumsal cinsiyet ve ataerkil sistem gibi kavramları zihinsel olarak anlamak için değil, kendi düşünme ve davranış şeklimizi dönüştürmek için de kullanmak gerekir. **Anlamak tek başına toplumsal ilişkileri ve toplumsal gerçekleri değiştirmez; toplumları değiştiren şey, insanların davranışları ve yaptıkları eylemlerdir**."*

(Bhasin, 2003, s. 56)

Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı

Toplumsal cinsiyet duyarlılığına çok yakın bir kavram olarak toplumsal cinsiyet farkındalığı, içinde bulunduğumuz toplumda kadınlarla erkekler arasındaki roller ve ilişkilerin farklılığını anlayabilmek demektir. Bir başka deyişle, kadınların ve erkeklerin yaşam deneyimlerinin, beklenti ve ihtiyaçlarının farklılığını kabul etmektir. Bu kabullenme bütün toplumsal kurumlarda kadınlara ve erkeklere yönelik hizmetlerin sunumunda rol alan kişilerin duyarlılıklarını artırma ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında son derece etkilidir. Nitekim bu eğitim materyalinin dördüncü bölümünde anlatıldığı üzere, özellikle 1970'lerden sonra artan bu farkındalık, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik uluslararası sözleşmelerin hayata geçmesine, toplumsal cinsiyet eşitliği için özel yasal düzenlemeler yapılmasına, toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenmesi ve denetlenmesi için özel kurumların kurulmasına[3] ve ayrımcılıkla mücadele için politika ve stratejiler belirlenmesine neden olmuştur. **Eşitlik kurumları, ombud kurumları, danışma ve başvuru birimleri ve olumlu ayrımcılık uygulamaları** bunlara örnektir.

Kadın filmleri festivalleri Türkiye'de toplumsal cinsiyet farkındalığı yaratmakta önemli rol oynamıştır. Film Mor ve Uçan Süpürge bu festivalleri düzenleyen sivil toplum kuruluşlarının başında gelmektedir.

Etkinlik: Katılımcıların toplumsal cinsiyet farkındalığıyla ilgili örnekler oluşturabilmelerine yardımcı olmak için yol göstericilik yapmak bu etkinliğin amacıdır. 1) Çalıştığınız kurumda toplumsal cinsiyet farkındalığı yaratmak için neler yapabilir, hangi araçları kullanabilirsiniz? 2) Çevrenizde toplumsal cinsiyet farkındalığı yaratmak amaçlı çabalarınıza hangi olumsuz tepkiler geldi/gelebilir? Neden?

[3] Türkiye için CEİD bunun iyi bir örneğidir.

Toplumsal Cinsiyet Tarafsızlığı

Toplumsal cinsiyet tarafsızlığı, toplumsal cinsiyetler arası ilişkilere yönelik hiçbir olumlu veya olumsuz etki yaratmama durumunu anlatır. Kadınlara veya erkeklere gönderme yapmadan nötr (tarafsız) kavramlar ve dil kullananlar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin toplumda kabul görmesine olumlu katkıda bulunabilirler. Kadınlar ve erkekler için özel tanımların yapılmadığı bir dil kullanılması, toplumsal cinsiyet tarafsızlığının varlığına işaret edebilir.

Örnek ifade: "Nötr toplumsal cinsiyet renkleriyle boyanmış bu kreş, yöneticisinin toplumsal cinsiyet kalıpyargılarından bağımsız karar verebildiğini gösteriyordu."

Düşün/tartış: Katılımcılara şu soruyu sorunuz: Kadın-erkek eşitliği konusunun konuşulduğu birçok ortamda zaman zaman "Kadın, erkek yoktur, insan vardır. O halde kadın hakları ile özel olarak ilgilenmek neden? İnsan haklarının gelişimi ile ilgilenelim! Hiç kimsenin hakkı yenmesin! Kimsenin hakkı ihlal edilmesin!" diyenler ile karşılaşırız. Bu kişiler kendilerini bu konuda "tarafsız" olarak tanımlar. Böyle bir kişi ile karşılaştığınızda, kadın hakları savunuculuğu yapmaya ve toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmaya neden gerek olduğunu onlara nasıl anlatırsınız?

Son on yılda uluslararası kuruluşlar (BM, AB ve Avrupa Konseyi gibi), meslek örgütleri, üniversiteler, haber ajansları ve yayınevleri toplumsal cinsiyet tarafsız (toplumsal cinsiyet nötr) bir dil kullanmak amacıyla, kurum içi yönergeler hazırlayarak ve rehberler geliştirerek toplumsal cinsiyet yanlı bir dil ile mücadele etmektedir (European Parliament, 2018).

Toplumsal Cinsiyet Yanlılığı

Toplumsal cinsiyet yanlılığı, **kişileri toplumsal cinsiyetlerine bakarak birbirinden ayırmak, sonra da kalıpyargı ve inanç gibi toplumsal etkenler altında farklı muamelede bulunmaktır**.[4] Hak ve saygınlıkta kadınların erkeklerle eşit olmadıklarına ilişkin toplumsal cinsiyet temelli önyargıların varlığı; "kadın işi' olarak algılanan işlerin değersizleştirilmesi; kadınsı davranışlar gösteren ve "sert erkek" tanımına uymayan erkeklere ve erkek gibi tavırlar takınan kadınlara adlar takılması toplumsal cinsiyet yanlılığının tezahürleridir. Yanlılık bilinçli veya bilinçsiz olabilir ve hem örtük hem de açık olmak üzere birçok şekilde ortaya çıkabilir.

Toplumsal cinsiyet yanlılığını hayatın her alanında kolayca görebilmemiz mümkündür. Örneğin, medyada kadınların önce gazete ve dergilerde, sonra da radyo ve televizyon

[4] Toplumsal cinsiyet temelinde yanlı davranmak ve farklı muamele göstermek, aynı zamanda ayrımcı muamele etmektir. Ayrımcılık kavramı ile ilgili daha geniş tanım ve açıklamalar için bkz. Bölüm 2.

programlarında ekonomi, politika, diplomasi ve spor alanlarında yazar ve program yapımcısı olmaları önyargı ile karşılanmış, toplumsal cinsiyet yanlı bakış açısı varlığını sürdürmüştür.

Toplumsal cinsiyet yanlılığı, yukarıdaki örnekte olduğu gibi kadınları sadece bazı iş ve mesleklere sıkışmak zorunda bırakmaz; daha ciddi sonuçlar da oluşturur. Örneğin, miras hukuku kadınları ne kadar korursa korusun, özellikle geleneksel ailelerde mirasın dağılımında, kız evlatlara mirastan ya hiç pay verilmemesi ya da erkek evlatlara verildiğinden daha az verilmesi toplumsal cinsiyet yanlı bir pratiktir. Burada önemli olan toplumun bu pratiği kız çocuklara yapılan bir haksızlık ve eşitsiz bir davranış olarak görmeyip meşrulaştırmasıdır. Ne de olsa kız çocuğu aileye "misafir"dir ve evleneceği erkek ve ailesi tarafından geçimi sağlanacaktır.

Toplumsal Cinsiyet Körlüğü

Toplumsal cinsiyet körlüğü, erkeklerin ve kadınların görev, rol ve sorumluluklarının belirli sosyal, kültürel, ekonomik ve politik bağlamlarda farklılığını ve bu farklılıkların ayrımcı uygulamalara kaynaklık ettiğini kabul etmemektir. Toplumsal cinsiyet körü olan projeler, programlar, politikalar ve tutumlar farklı rolleri ve farklı ihtiyaçları dikkate almaz, statükoyu korur ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin eşitsiz yapısının dönüştürülmesine yardımcı olmaz. **Proje, politika ve düşünsel yaklaşımların toplumsal cinsiyeti göz önüne almamaları, onları toplumsal cinsiyet körü yapar.**

Toplumsal cinsiyet körlüğü için verilecek en uygun örneklerden biri, az gelişmiş ülkelerde uygulanan kalkınma projeleridir. 1960'lı yıllarda kalkınmacı paradigma, kalkınmada geç ve geri kalmış ülkelerin gelişmiş ülkelerin yolunu izlerlerse gelişebileceklerini iddia ediyordu. 1960'lar ve 70'lerde egemen olan bu görüş çerçevesinde Dünya Bankası gibi kuruluşlar az gelişmiş ülkelere kalkınma projeleri sundu, bunların uygulanmasında da etkin rol oynadı. Bunu yaparken kadınların ve erkeklerin bu projelerden farklı etkileneceklerini göz önüne almadılar. Çünkü toplumsal cinsiyet körüydüler. Erkekler geleneksel uğraşlardan modern uğraşlara geçerken ve sanayide istihdam edilirken, kadınlar ya tarımsal faaliyetlerine devam etti ya da tarımın makineleşmesiyle üretkenlikleri azaldı. Bu sürece ilk dikkati çeken Ester Boserup'tur (1970). Kadınların daha az aktif olmalarının onlar için yarattığı sonuçları irdelediği çalışması, birinci bölümde sözünü ettiğimiz Birleşmiş Milletler Dünya Kadın Konferansları'nın ilkinde (1975) tartışılan ana temalardan birine temel oluşturmuştur.[5]

[5] Sonraki yıllarda toplumsal cinsiyet ve kalkınma ilişkisini kuran, kalkınmanın kadınlar ve erkekler üzerindeki farklı etkilerini tartışan kuramsal yaklaşımlar için bkz. Gündüz Hoşgör, 2011; Toksöz, 2011.

Toplumsal Cinsiyet İhtiyaçları

Toplumsal cinsiyet ihtiyaçları kavramını ilk kez kullanan ve bu ihtiyaçları pratik ve stratejik olarak sınıflandıran İngiliz sosyolog M. Molyenux'dir. Bu kavramsallaştırmayı planlama için bir araç olarak sunan ise bir kalkınma uzmanı olan C. Moser'dir. Moser, kalkınma alanındaki uzmanların yaptıkları planlama çalışmalarında toplumsal cinsiyet körü olmalarını eleştirerek **başarının ancak kadınların ihtiyaçlarına duyarlı olmakla elde edileceğini** savunmuştur.

Kadınlar ve erkeklerin farklı rolleri ve sorumlulukları vardır. Bu nedenle, ilgi ve ihtiyaçları farklıdır. Aynı zamanda, kadınların pratik ve stratejik ihtiyaçları da vardır. Bunlar da birbirinden ayrı düşünülemez ve bir devamlılık içinde olmalıdır. Kadınlara ihtiyaçlarının ne olduğunun sorulması, uzun vadede toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi açısından önemli bir başlangıçtır.

Pratik toplumsal cinsiyet ihtiyaçları

Bu ihtiyaçlar, kadınların koşullarıyla bağlantılıdır. Var olan toplumsal cinsiyet temelli işbölümüyle ilişkili, kolayca saptanabilen ihtiyaçlardır. Yiyecek, temiz ve sağlıklı su, ilaç, barınma, koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetleri ve nakit para gibi. **Kadınların toplumsal cinsiyetlerinden kaynaklanan somut ihtiyaçlarını karşılamak, yaşam koşullarını iyileştirmek** için gereklidir. Ancak bunu yapmak, kadınların sürmekte olan dezavantajlı pozisyonlarını değiştirmez, mevcut iktidar ilişkilerini sarsmaz, hatta toplumsal cinsiyet temelli işbölümünde de bir farklılık yaratmaz. O nedenle, kadınların pratik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını karşılamayı hedefleyen proje, program ve etkinlikler sunulduğunda, bunlar toplumsal cinsiyeti tehdit edici olarak görülmez. Hem karar alıcılar hem de uygulayıcılar bunları çok fazla irdelemeden sunar, hayata geçirmekte bir sakınca görmezler.

Stratejik toplumsal cinsiyet ihtiyaçları

Stratejik toplumsal cinsiyet ihtiyaçları iktidar, kontrol ve toplumsal cinsiyet temelli işbölümü konularıyla ilişkilidir. Bu ihtiyaçlar, yasal hakların elde edilmesi, kamusal alanda önemli kararlara katılma, hane içi toplumsal cinsiyet temelli işbölümünde değişikliğin olması, kadınlara yönelik şiddetin son bulması, kadınların eşit ücretler kazanmaları ve kendi bedenleri üzerinde kontrol sahibi olmaları gibi geniş bir yelpazede yer alır.

Stratejik ihtiyaçlar, kadınlar tarafından, pratik ihtiyaçlarda olduğu gibi hemen ve kolaylıkla tanımlanamaz. Bu nedenle, onlara bazı fırsatlar verilmelidir. Stratejik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarının karşılanabilmesi, **toplumsal cinsiyet ilişkilerini dönüştürmek için kadınların örgütlenmesiyle, karar alma konumlarını elde etmeleriyle, ayrımcı uygulamaların, normların ve kuralların değiştirilmesiyle mümkündür**. Ancak, muhafazakâr topluluklar kadınları güçlendireceği düşüncesiyle stratejik ihtiyaçların karşılanmasını tehdit olarak görür ve

karşı çıkar. Karar alıcılar da pratik ihtiyaçların karşılanmasında olduğu gibi rahat değildir; bu ihtiyaçların karşılanmasını ertelemeye çalışır.

Toplumsal Cinsiyet ve Güçlenme

Güçlenme, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili ancak ondan farklı bir kavramdır. Güçlenme, kadınların yaşamları üzerinde kontrol sahibi olmaları demektir. Kendi değerlerine göre yaşayabilme ve tercihlerini ifade edebilme, seçimler yapabilme ve hayatlarına değen kararları hem bireysel hem de toplu olarak etkileyebilmeleriyle ilgilidir. Kadınların güçlenmeleri, daha önce reddedilen veya kısıtlanan haklara, yeteneklere, tesislere ve kaynaklara ulaşabilmelerini sağlayarak ve onları güçlendirerek sosyal, ekonomik, politik ve yasal olarak hareket etmelerini sağlamak biçiminde de tanımlanabilir.

Güçlenmenin özü, kadınların kendi kaderlerini kontrol etme yeteneğinde yatmaktadır. Bu, kadınların sadece eşit haklara, kaynaklara ve fırsatlara eşit erişime sahip olmaları değil, aynı zamanda bunları stratejik seçimler yapabilmek ve kararlar alabilmek için kullanmak üzere inisiyatife sahip olmalarıdır. Bu da ancak kadınların bilinçlenmeleri, kendilerine güven oluşturmaları ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığını ve eşitsizliğini pekiştiren yapı ve kurumları dönüştürebilme seçeneklerinin artması ile mümkün olabilir.

Güçlenme hem bir süreç hem de bir sonuçtur; kadınların stratejik yaşam seçimleri yapma yeteneklerinde genişleme anlamına gelir. Aynı zamanda güçlenme, toplumsal cinsiyetin iktidar ilişkilerini dönüştürecek aşağıdan yukarı doğru bir süreçtir.

Kadınların güçlenmesinin beş bileşeni vardır:

- Kadınların özdeğer duygusu,
- Seçimlere sahip olma ve karar verme hakları,
- Fırsatlara ve kaynaklara erişim hakları,
- Ev içinde ve dışında kendi yaşamlarını kontrol etme gücüne sahip olma hakları,
- Ulusal ve uluslararası düzeyde daha adil bir sosyal ve ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme yetenekleri (UNFPA, 2019).

Güçlenme kavramının başlangıçta daha dönüştürücü bir özelliği olduğunu, zamanla bu feminist karakterinin zayıfladığını düşünenler yanında hâlâ kullanışlı bir kavram olduğuna ilişkin görüşler de vardır.

Feminist bakış açısına göre güçlenme

"Toplumsal cinsiyet ve kalkınma yaklaşımı içinde yer alan ve konuya feminist perspektiften bakan araştırmacılar… için güçlenme, diğer taban hareketlerinde olduğu gibi içsel gücünü artırma, kendi gücüne dayanma, yaşamdaki tercihlerini belirleyerek bunların gerçekleşmesi için uğraşma, bu doğrultuda kolektif eylemde bulunabilme ve kaynaklar üzerinde denetim sahibi olabilme anlamına gelmektedir."
(Toksöz, 2011, s. 204)

Bu bölümde öğrendiklerimiz işimize nasıl yarayacak?

Bu eğitimi, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili politikaları oluşturan ve yönlendiren bir yönetici olarak, bu politikaları eleştiren hak temelli bir sivil toplum temsilcisi olarak, genel veya yerel yönetimlerde bir kamu görevlisi olarak ya da bir medya mensubu olarak alıyor olabiliriz. Kimliğimiz ve yaptığımız iş ne olursa olsun, ilgilendiğimiz konuylailgili doğru kavramları doğru yerde kullanmak inandığımız düşünceyi veya ileri sürdüğümüz tezi savunmakta bize olağanüstü güç kazandırır. Düşüncelerimizi net ve açık bir şekilde anlatabilir ve kavramların yanlış kullanımından doğan karışıklıkta yolumuzu çizebiliriz.

Bölüm 2: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yaklaşımları

Bu bölümde neler öğreneceğiz?

Her toplumsal yapı sınıf, ırk, renk etnik köken temelli toplumsal eşitsizliklerle doludur. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği de bunlardan biridir. Eşitsizlikle mücadele etmek istiyorsak önce toplumsal cinsiyet eşitliğini tanımlayıp bir bağlama oturtmalıyız. Bu kavram, insan hakları, eşitlik ve ayrımcılık konularıyla ilgilenen kişi ve kurumlar için kilit bir kavramdır. Analitik olduğu kadar politik de olan bu kavramın nasıl ve kimler tarafından, hangi amaçla kullanıldığı kavramın tek bir tanımının olmaması sonucunu yaratmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmanın herkesin ortak hedefi olduğunu varsaysak bile bu hedefe nasıl varılacağına ilişkin yaklaşımlarda ve kullanılacak stratejilerde farklılık vardır. Dolayısıyla bu bölüme toplumsal cinsiyet eşitliğinin çeşitli tanımlarını yaparak başlayacak ve toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımlarının neler olduğunu öğreneceğiz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği tek bir bakış açısı ile tanımlanamayacak kadar çok boyutludur. Tanım, kavramı kullanacak olanın dünya görüşüne, eşitlik konusundaki genel yaklaşımına, bu yaklaşım içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine verdiği öneme ve değere göre değişiklik gösterir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tek bir tanım yerine bu kavramın farklı özelliklerine yer veren tanımlardan[6] örnekler sunabiliriz:

- ***Eşit koşullar, eşit muamele ve eşit fırsat vurgusu***

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerle kız ve oğlan çocukların, insan haklarını kullanmak, tam potansiyellerini gerçekleştirmek ve bulundukları toplumun ekonomik, sosyal, kültürel ve politik gelişimine katkıda bulunmak (ve bunlardan faydalanmak) için eşit koşullara, muameleye ve fırsatlara sahip olduğunu anlatan kavramdır.

- ***Kaynak dağılımında eşitlik vurgusu***

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kaynakların kadınlara ve erkeklere eşit erişimi ve dağılımı anlamına gelir.

- ***Eşit değer vurgusu***

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bir toplumda, kadınlar ve erkeklerin, aralarındaki farklılıkları da dikkate alarak, davranışlarına, isteklerine ve ihtiyaçlarına eşit derecede değer verilmesidir.

[6] Bu tanımları yapan kurumların farklı vizyon ve misyonları (amaç, hedef, görev ve sorumlulukları) olduğu için yaptıkları tanımlarda da farklılıklar olması dikkat çekicidir (bkz. European Commission, 1998, 2009; UNDP, 2014; Council of Europe, 2016, 2019; UNICEF, 2017).

- ***Özgürlük vurgusu***

Toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet rolleri hakkındaki kalıpyargılar, önyargılar ve sınırlamalar olmaksızın, tüm insanların kişisel yeteneklerini geliştirmekte ve seçimler yapmakta özgür olmalarıdır.

- ***Farklılık ve çeşitlilik vurgusu***

Toplumsal cinsiyet eşitliği farklı olma hakkını da içerir. Bu da farklı kadın ve erkek gruplarının çeşitliliğinin farkına varılması, aralarındaki sınıf, siyasi görüş, din, dil, etnik köken, ırk ve cinsel yönelim farklılıklarının dikkate alınması anlamına gelir.

- ***İhtiyaçlar, öncelikler ve çıkarlar vurgusu***

Toplumsal cinsiyet eşitliği, farklı grupların çeşitliliğini kabul ederek hem kadınların hem de erkeklerin, kız ve oğlan çocuklarının ihtiyaçlarının, önceliklerinin ve çıkarlarının göz önünde bulundurulmasıdır.

- ***Ayrımcılığa uğramama vurgusu***

Toplumsal cinsiyet eşitliği, farklı olanların taşıdıkları özellikler nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılığa uğramamaları gereğine işaret eder.

- ***Toplumsal cinsiyet kimliği vurgusu***

Eşitlik, kadınların ve erkeklerin aynı olacağı anlamına gelmez. Kadınların ve erkeklerin haklarının, sorumluluklarının ve fırsatlarının erkek ya da kadın olarak doğmalarına bağlı olmayacağı anlamına gelir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet kimliği (eril ve dişil olanla ilişkilendirilen sosyal beklentiler ve normlar) ve cinsel yönelim ile ilgili daha geniş eşitlik kavramlarına da işaret eder/etmelidir.

- ***Güç yapılarını değiştirme vurgusu***

Toplumsal cinsiyet eşitliği, nasıl daha ileri gidilebileceği saptama, kadın ve erkek arasındaki eşit olmayan güç ilişkilerinin devamını sağlayan yapıları değiştirebilme ve çeşitli kadın ve erkek değerleri ve önceliklerinde daha dengeli ilişkilere ulaşabilme stratejisidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini yukarıda örneklenen kapsam ve şekillerde tanımlamamak, kavramın daraltılmasına yol açar ve alttaki bölümde ayrıntılandırılacak eşitlik yaklaşımlarından biriyle (örneğin aynılık eşitliğiyle) kendimizi sınırlandırmamız sonucunu doğurur.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, biyolojik farklılıklarla değil, kadınların ve erkeklerin toplumdaki eşitsiz konumlarıyla ilişkili bir kavramdır. Ücretli ve ücretsiz çalışma, gelir, mülk, eğitim, sağlık, karar alma, normlar, alışkanlıklar, kadın ve erkeklere atfedilen roller ve onlardan beklenenler dahil olmak üzere, yaşamın her alanındaki sosyal ve kültürel farklılıklarla ilgilidir. Bu farklılıklar pek çok alanda orantısız biçimde kadınların aleyhinedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki tarihsel dengesizlikler, kamu politikaları da dahil olmak üzere, her türlü insan faaliyetine ve kurumuna hükmeder. Bugün bile, hâlâ (bilinçli ya da bilinçsiz olarak) politika

yapımındaki norm, "standart insanı" erkekler olarak görmektir. **Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için, politika oluşturma sürecinin tüm aşamalarında normları sorgulayan ve toplumsal farklılıkları dikkate alan stratejilere ihtiyaç vardır.**

Eşitlik Yaklaşımları

Bütün politika alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çabalar üç farklı eşitlik yaklaşımının esas alındığı üç aşamadan geçmiştir. Bu yaklaşımlar toplumsal cinsiyet eşitliğine erişebilmek için farklı stratejiler sunar.

Aynılık Eşitliği ve Eşit Muamele

Aynılık eşitliği anlayışı[7], kadınların erkeklerle eşitmişler gibi muamele gördükleri toplumsal cinsiyet nötr (tarafsız) bir dünyaya sahip olma arzusu içerir. Birinci dalga feminizm döneminde, yani **eşitliğin aynılık olarak görüldüğü** bu aşamada sorun, kadınların politikadan dışlanmış olmasıdır. Dolayısıyla önerilen çözüm de onları erkek normlarını değiştirmeden politikaya dahil etmektir. Kadınlar, erkeklerin kullandığı hak ve sorumluluklara sahip olmalıdır ve aynı ilke, standart ve normlarla muamele görmelidir. Bu liberal feminist anlayış, baskın ataerkil değerlere doğrudan meydan okumadığı için eleştirilir. **Eşitlik talebi erkekleri referans almaktadır; oysa asıl sorun erkeklerin referans alındığı bir sistem içinde olmaktır. Yapılması gereken, bu sistemin normlarını sorgulamaktır**.

Bu eşitlik kavramının odağında fırsat eşitliği yer alır. Bireylere yasalar yoluyla eşit haklar tanınması ve varsa yasal engellerin kaldırılması fırsat eşitliğinin sağlanması demektir. "Eşit davran!", ayrım yapma mesajı içerir.

Aynılık eşitliği yaklaşımının stratejisi eşit muameledir.

1970'ler de dahil tartışmasız olarak benimsenen ve bugün de liberal anlayışın hakim olduğu çevrelerde varlığını sürdüren aynılık yaklaşımının stratejisi eşit muameledir. Eşit işe eşit değerde ücret ödenmesi anlayışını, aynılık eşitliği ilkesinin uygulamaya yansıması olarak gösterebiliriz. **Örneğin,** AB'nin kadın-erkek eşitliğine ilişkin 1975 tarihli ilk yönergesi bu konudadır. Bu yönergenin amacı eşit iş veya eşit değerde iş için toplumsal cinsiyet temelli tüm ayrımcılıkları ortadan kaldırmaktır.

Aynılık eşitliğine Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nden (CEDAW) de örnekler verebiliriz: Sözleşmenin 10. maddesi kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eğitimde erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını sağlamak için,

[7] Aynılık eşitliği yerine biçimsel (formel) eşitlik, yasal (*de jure*) eşitlik gibi ifadeler de kullanılır.

devletlere kadınlara karşı ayrımcılığı önleyici tedbirler almalarını önerir. Sözleşmenin 11. maddesi ise çalışma hakkı ile ilgilidir. Erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olma hakkı ve sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı bu madde altında sözü edilen hakların en önemlilerindendir.

Farklılık Eşitliği[8] ve Olumlu Eylem

Aynılık eşitliği yaklaşımının eşit muamele politikası gerekli ama eksik bir politikadır. AB'nin yönergeleri gibi düzenlemeler ücret ayrımcılığı yapılmasına engel olamayabilir. Eşit muamele ilkesi kadınları düşük ücret almaktan koruyamayabilir. Nitekim eşit değerde işe eşit ücret ödenmesine ilişkin AB yönergesi AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için çıkardığı en eski yönerge olmasına rağmen ücret eşitsizliğini önleyememiştir.

Farklılık eşitliği daha etkili bir yaklaşım mıdır?

Farklılık eşitliği, aynılık eşitliği yaklaşımının öngördüğü hedeflere kolay kolay ulaşılamadığı anlaşıldığında, daha etkili bir yaklaşım olduğu düşünülerek benimsenmiştir.

Farklılık eşitliği yaklaşımı aynılık eşitliği yaklaşımının aksine, kadınların ya taklit etmeleri gereken ya da elde etmek için ödün vermeleri gereken bir erkek normunun varlığını sorgular. Erkek normunun esas alınması, kadınlardan bu norma uymalarının beklenmesi yanlıştır. Bu nedenle önerilen çözüm, erkek normatif kimlikleri, değerleri ve kültürleriyle karşılaştırıldığında, kadınların hegemoni içermeyen kimliklerini tanıyarak, politik olanı yapı söküme uğratmaktır. Erkeklerle kadınlar arasında seçim yapmak için ölçütler oluşturulurken, toplumsal cinsiyeti işin içine katmak ve gerektiğinde **liyakat açısından eşit olanlar arasından kadınları tercih etmek anlamına gelen olumlu eylem düşüncesi ve uygulaması** bu teorik yaklaşımdan doğar (Verloo ve Lombardo, 2007). Farklılık eşitliği eşitsiz konumda olanın (kadın) **eşitlik sağlanıncaya kadar geçici özel önlemler aracılığıyla farklı muamele görmesi** fikrine dayanır. Bu yaklaşım genellikle radikal ve kültürel feminizm savunucularının benimsedikleri yaklaşımdır.

Sonuçlar itibarıyla eşitlik!

Farklılık eşitliği anlayışının odağında sonuçlar itibarıyla eşitliğin sağlanması vardır. Bu da, **kadınlar ile erkekler arasında kadınlar aleyhine var olan farklılıkları onların lehine olacak şekilde dönüştürmek, eşitliği bu yolla sağlamaktır**. Sonuçlara ulaşmada eşitliğin sağlanabilmesi için sadece yasaların düzenlenmesi ve yasal engellerin kaldırılması yetmez.[9]

[8] Farklılık eşitliği yerine *de facto* eşitlik, sonuçlarda eşitlik, niteliksel eşitlik ve fiili eşitlik kavramları da kullanılmaktadır.

[9] Biçimsel eşitliğin sınırlılıklarının farkında olan CEDAW Komitesi kadınlara yapılan ayrımcılık ve eşitsiz muamelenin altında yatan nedenler sorgulanmadıkça kadınların konumlarının iyileşmeyeceği görüşündedir. Bu nedenle devletleri, kadın ve erkeklere eşit muamele konusunda tamamen biçimsel olarak yapmaları gerekenlerin ötesine

Yasalar karşısında eşit olmak kadınların yerleşik kalıpyargılar nedeniyle eşitliği tam anlamıyla yaşamalarına yetmemektedir. Yasalar ne kadar eşitlikçi olursa olsun, kadınların ilerleyememesine neden olan engeller, onları erkeklerin sahip oldukları avantajlara kavuşturmaz. Dolayısıyla önemli olan, bu engellerin kaldırılmasıdır ki bu da ancak kadınlara destek olacak politikalar üretmekle mümkündür. Örneğin, siyasal yaşama yeterince katılamayan kadınlar için özel politikalar üretme ve düzenlemeler yapma düşüncesi böyle bir yaklaşımdan doğar.

Aynılık eşitliği için verdiğimiz gibi farklılık eşitliği için de CEDAW'dan örnek verebiliriz. CEDAW, 3. ve 24. maddelerinde fiili ve niteliksel eşitliğin sağlanmasını ve bunun için eşit fırsatlar yaratılması önerilerini buluruz (Kurtoğlu, 2015).

Farklılık eşitliği yaklaşımının stratejisi olumlu eylemdir.

Farklılık eşitliği yaklaşımının stratejisi kadınlara sadece eşit fırsatlar sağlamak değil, bunların üzerine bir de özel fırsatlar yaratmak üzere olumlu eylemler oluşturmaktır.

Olumlu eylemler kadınların ve erkeklerin başlangıç noktalarını eşitlemeyi hedefler. Böylece kadınlar erkeklerle yarışa katılabilirler. **Olumlu eylemler toplumsal cinsiyet dengesizliğinin olduğu alanlarda özellikle kullanılmalıdır.** Örneğin, erkeklerin yoğunlukta olduğu bazı meslek dallarında kız öğrencilerin de eğitim görmesi ve toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın hafiflemesi isteniyorsa bu dalları seçmeleri için kız öğrencilere burs vermek bir olumlu eylemdir.

Olumlu eylem yaklaşımının sonucu olumlu ayrımcılıktır. Olumlu ayrımcılıkta, olumlu eylemden daha ileri gidilerek, yeterince temsil edilemeyen bir grup olan kadınların katılımlarını belirli mekanizmalar vasıtasıyla artırarak statükonun değiştirilmesi istenir. Eşitsizliklerin kaldırılması amacıyla geçici bir süre eşitsizlik içeren uygulamalar ve kotalar öngörülür. İşgücü piyasasından evlenme ve doğum gibi nedenlerle bir süre ayrılıp yeniden çalışmak isteyen kadınlara veya erkek yoğun alanlara girmek isteyen kadınlara verilen kurslar olumlu ayrımcılık örnekleridir.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözlemesi'nin dördüncü maddesi özel önlemi şöyle tanımlamaktadır: "Kadın ve erkek eşitliğini sağlamak için taraf devletlerce alınacak geçici özel önlemler bu Sözleşme'de belirtilen cinsten bir ayrım olarak düşünülmeyecek ve hiçbir şekilde eşitsizlik veya farklı standartların korunması sonucunu doğurmayacaktır. Fırsat ve uygulama eşitliği hedeflerine ulaşıldığı zaman, bu önlemlere son verilecektir." Burada tanımın da net bir biçimde gösterdiği gibi, **özel önlemler bir gruba diğer grubun aleyhine olacak şekilde imtiyaz tanıyacak ve bu defa da tersine ayrımcılık olmasını sağlayacak önlemler değildir**. Nitekim, örneğin Yunanistan ve Portekiz'de olumlu

geçmeye ve bütüncül bir yaklaşım benimsemeye davet eder. Diğer bir deyişle, biçimsel eşitlik gerekli ancak CEDAW'ın tam olarak hayata geçirilmesi için yeterli değildir.

eylem önlemleri anayasa tarafından eşit muamele ilkesinden bir sapma olarak değil, daha çok eşitliği sağlamanın bir yolu olarak nitelendirilmektedir.

Toplumun ürettiklerinden payına düşeni alamayanlar için...

Kadın-erkek eşitliği politikaları, toplumsal fırsatlardan yararlanmada geride kalanlara ve toplumun ürettiklerinden payına düşeni alamayanlara öncelik veren, onların hak ettiklerini daha kolay almalarına yardımcı olan araçlardır. Eğer eşitliğe ulaşmaya ve gizli/açık ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik bir politik istek varsa, eşitlik politikaları ve özel önlem uygulamaları bunun için gerekli temel araçlardandır. **Özel önlem** terimi, toplumsal yaşamda yapısal eşitsizlik ve ayrımcılığa maruz kalanların fırsat eşitliğinden yararlanabilmesi için, gerekli durumlarda fırsat önceliği sağlama ilkesine dayanan olumlu eylem ya da olumlu ayrımcılık önlemlerini tanımlamak için kullanılmaktadır.

(Kılıç, 2000, s. 6)

CEDAW gibi AB hukuku da olumlu ayrımcılık konusunda çok nettir ve olumlu ayrımcılık uygulamalarının çalışma hayatında kadınlarla erkekler arasında tam eşitliği sağlamak için kabul edilmiş olan eşit muamele ilkesine ters düşmeyeceğini açıkça belirtir. Çalışma hayatında kadınlar daha az temsil edilmektedir ve erkeklere göre daha dezavantajlı konumdadır. O halde **kadınların bu durumlarını telafi etmek için onlara bazı avantajlar sağlamak olumlu ayrımcılık yapmak demektir ancak bu, eşit muamele ilkesini zedelemez**. Toplumda kadınlarla erkekler arasında geleneksel rol dağılımının yarattığı tutum, davranış ve yapılardan dolayı kadınlar özellikle iş aramada, istihdamda ve işte yükseltmelerde zarar görüyorlarsa, olumlu ayrımcılık önlemleri bu zararı telafi etmek için devreye girebilir.

Olumlu eylem uygulamaları başlangıçta daha çok istihdamla ve çalışma koşullarıyla ilgili olarak yapılmıştır. Kavram sonraları başta siyaset ve karar alma olmak üzere birçok alanda kullanılmaya başlanmış ve kadın hakları savunucularının çok önemsediği bir kavram olmuştur.

Olumlu eylem uygulamaları ülkeden ülkeye değişiklik gösterir. Bu önlemlere anayasalarında yer vermiş ülkeler vardır: Yunanistan, Malta, Portekiz ve İspanya gibi… Olumlu eyleme anayasalarında değil ama yasalarında yer vermiş ülkeler de vardır: Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Norveç, Slovakya, İsveç gibi… İkinci grup ülkelerin bazılarında olumlu eylem anlayışını kadınlarla erkekler arasındaki fırsat eşitliğini amaçlayan mevzuatta bulabiliriz. Bazılarında ise olumlu eylem, ayrımcılık karşıtı mevzuat içinde yer almaktadır.

Zorunlu mu, değil mi?

İlke olarak, olumlu eylem hükümleri, AB hukukunda olduğu gibi, doğası gereği izin vericidir; yani izin verilir, ancak bir zorunluluk olarak düzenlenmez. Ancak bazı ülkelerde -örneğin Avusturya, Bulgaristan ve Almanya- en azından kamu sektöründe, olumlu eylem bir yükümlülük olarak çerçevelendirilir. Avusturya'da, kadınların temsilini artırmak için tüm bakanlıklar kendileri için olumlu eylem planları yapar ve bağlayıcı hedefler belirler. Almanya'da kamu kurumları kadınların temsilini artırmak için eşitlik planları benimsemekle yükümlüdür. İtalya'da

olumlu eylemler özel finansmanla teşvik edilir ve desteklenir. Toplu ayrımcılık durumunda mahkeme olumlu bir eylem planının kabul edilmesini bile emredebilir. Yunanistan'da, özellikle kadınlar lehine olumlu tedbirler, anayasa gereği tüm devlet yetkilileri için bir zorunluluktur (Prechal ve Burri, 2009).

Olumlu eylem uygulamalarını ya hiç benimsememiş ya da çok az benimsemiş ülkeler de vardır. Örneğin Belçika'da, olumlu eylemlerin hukuka uygunluğu belirsizliğini korumaktadır. Fransa'da, ayrımcılıkla mücadele yasasında pozitif eyleme atıf yoktur; iş kanununda sadece bazı hükümler vardır. Pozitif tedbirler her durumda kota şeklini alamaz. Letonya hukukunda, olumlu eylem konusunda hiçbir hüküm yoktur. Ayrıca, olumlu eylem kavramının tanımı Slovakya'da sorunludur. Birleşik Krallık'ta olumlu eyleme yalnızca çok sınırlı sayıda davada izin verilmektedir. Romanya'da, yasada olumlu bir hareket vardır, ancak uygulanmaz veya memnuniyetle karşılanmaz.

Olumlu eylem uygulamaları kadınlara hak etmedikleri fırsatlar verildiği ve ayrıcalıklı muamele görmelerine yol açtığı için eleştirilmektedir. Eleştiriler, kadınların sırf kadın oldukları için, niteliklerine ve yeterliliklerine bakılmaksızın erkeklerin önüne geçebildikleri, bunun da erkekler açısından bir ayrımcılık durumu yarattığı yönündedir. **Bu uygulamaların kadınlara ayrıcalık tanıdığı doğrudur; ancak olumlu eylemi savunanlar, bu ayrıcalıklı muamelenin yüzyıllardır ekonomik ve toplumsal kaynaklara erişmede geri kalmış kadınlara toplumun ödediği bir borç olarak düşünülmesi gerektiği düşüncesindedir**. Kadınlar kendileri aleyhine yaratılmış eşitsiz konumlardan ve ortamlardan çıkabilmek için desteğe ihtiyaç duyuyorlarsa, toplumun bu desteği onlara vermesi gerekir. Üstelik bu uygulamalar sürekliliği olan uygulamalar olmak zorunda da değildir. Eşitlik sağlanana kadar yapılıp sonlandırılabilir. Bunun içindir ki bu uygulamaların başka bir adı da **"geçici özel önlemler"**dir.

Olumlu ayrımcılık bir imtiyaz mıdır?

"Hepimiz, örneklerimizi, metaforlarımızı, kavramlarımızı, sözcüklerimizi anlayışımıza (yani ideolojik yaklaşımımıza), konuştuğumuz konuya ve yere göre seçeriz. Bu her zaman farkında olarak yaptığımız bir şey değildir. Biz fark etmesek de, hepsinin kullanımı özel bir bilinç ve tercihi yansıtır. Çoğu kez, onlara yüklenen anlamlar da bir bilinç, bir tercih içerirler, yansıtırlar. Örneğin, 'pozitif ayrımcılık' ya da 'olumlu ayrımcılık', ayrımcılığın içerdiği negatif, dışlayıcı yanı dışarıda bırakmayı, ayrımcılığı tersine çevirerek bu negatifliği ortadan kaldırmayı amaçlayan bir kavram olarak kullanıma sunulmuştur. Ancak, cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle haklarını kullanamayan, haklarını yaşayamayan kadınlara haklarını iade etmeyi pozitif de olsa bir ayrımcılık, bir imtiyaz olarak nitelemek doğru olur mu? Şekli ayrımcılığa benziyor, uygulaması eşitlik öngörmüyor diye, eşitsizliği ortadan kaldırmayı amaçlayan önlem ve uygulamaları 'ayrımcılık' ya da 'imtiyaz' olarak nitelemek sağlıklı bir kavramlaştırma olur mu?"

(Işık, 2007, s. 8)

Etkinlik:
Katılımcıları iki gruba ayırarak kendilerinden olumlu ayrımcılık uygulamalarından yana olanlar ve bunlara karşı olanlar rollerini oynamalarını isteyiniz.

Dönüştürücü Eşitlik ve Toplumsal Cinsiyeti Anaakımlaştırma

Farklılık eşitliği, inançların, normların ve tutumların biçimlendirdiği ekonomik ve sosyal kurumlarda köklü dönüşümler gerektirir. Bu dönüşüm hanelerden işgücü piyasasına, küçük topluluklardan yerel, ulusal ve küresel yönetişim kurumlarına kadar her düzeyde olmalıdır. Bu nedenle üçüncü kuşak eşitlik yaklaşımı olan dönüştürücü eşitliği, farklılık eşitliğinin bir parçası olarak görmek yaygın bir eğilimdir.

Dönüştürücü eşitlik yaklaşımında amaç, farklılık eşitliğinde olduğu gibi kadınlara özel politikaların uygulanması değil, anaakım politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden dönüştürülmesidir.

Daha çok postmodern feministlerin benimsediği dönüştürücü eşitlik yaklaşımında sadece erkek normlarının egemenliği veya kadınların dışlanmışlığı değil, "*dünyanın toplumsal cinsiyetli oluşu"* da sorunsallaştırılır. Önerilen çözüm, "eşitlik mi, farklılık mı" ikileminin ötesine geçerek politik söylemi yapısöküme uğratmak ve çeşitlilik politikalarını benimsemektir.

Aynılık ve farklılık eşitliğinde yaptığımız gibi, dönüştürücü eşitlik ilkesinin izlerini de CEDAW'ın bazı tedbirlerinde bulabiliriz. Örnek olarak "Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan mevcut yasaları, hukuki düzenlemeleri, gelenekleri ve uygulamaları değiştirmek veya kaldırmak için gerekli her türlü tedbiri almak" (Md. 2/f) ve "Her iki cinsten birinin aşağı veya üstün olduğu veya erkekler ile kadınların basma kalıp rollere sahip oldukları düşüncesine dayanan bütün önyargılar ve gelenekler ile her türlü uygulamayı tasfiye etmek amacıyla erkeklerin ve kadınların sosyal ve kültürel davranış tarzlarını değiştirmek" (Md. 5) ifadeleri gösterilebilir. Bu ifadelerle CEDAW, aynılık ve farklılık eşitliği anlayışının çok ötesine geçerek, toplumsal cinsiyet rollerinde tam bir dönüşümün oluşması için taraf devletlere adeta neler yapmaları gerektiğine dair bir reçete sunmaktadır.

CEDAW Komitesinin dönüştürücü eşitliğe yaklaşımı iki farklı, ancak ilgili yükümlülük kategorisine odaklanmıştır. Birinci kategori, **ayrımcılığa ve eşitsizliğe neden olan veya devam eden kurumların, sistemlerin ve yapıların dönüşümüyle** ilgilidir.

Komiteye göre, taraf devletler, **kadın ve erkekler arasındaki gücü ve kaynakları yeniden dağıtmayı amaçlayan ve fırsatlar, kurumlar ve sistemlerin gerçek bir dönüşümüne yönelik önlemleri benimsemeli** ve bu önlemler artık tarihsel olarak belirlenen, erkeklerin güç ve yaşam kalıpları paradigmalarına dayandırılmamalıdır.

İkinci yükümlülük kategorisi, zarar veren normların, önyargıların ve kalıpyargıların değiştirilmesi veya dönüştürülmesiyle ilgilidir.

Komite, taraf devletlerin, kadın haklarını ihlal eden normları, önyargıları ve kalıpyargıları ele almaları ve kadınlar için özerkliklerini kullanabilmeleri, kişisel yeteneklerini geliştirebilmeleri, mesleki kariyerlerini sürdürebilmeleri, katı toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ve önyargıların sınırlılıkları olmaksızın seçimler yapabilmeleri için gerekli koşulları yaratmaları gerektiğini açıklamıştır (Cusack ve Pusey, 2013, s. 11-12).

Dönüştürücü yaklaşım cesaretlendiricidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği için dönüştürücü yaklaşım, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temel nedenlerini ele alır ve eşit olmayan güç ilişkilerini yeniden şekillendirir. Kız çocuklarının hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında çalışan sivil toplum kuruluşu Plan-International'ın toplumsal cinsiyet ve sosyal içerme bölümü yöneticisi Alex Munive'ye göre, **dönüştürücü eşitlik yaklaşımı, toplumsal cinsiyet normlarını derinlemesine ve eleştirel bir şekilde düşünmek, sorgulamak ve bunlara meydan okumak için cesaret verir**. Ayrıca, kaynakların ve rollerin bir kişinin toplumsal cinsiyetine göre dağıtılmasına da itiraz eder. Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet eşitliği için kız çocuklarının ve kadınların haklarını yeterince koruyan, **onların karşılaştıkları engelleri aşabilmeleri ve özel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için etkin bir politika, bütçe ve kurumsal çerçeve geliştirmeyi amaçlamaktadır.**

Dönüştürücü eşitlik yaklaşımının unsurları

Munive, toplumsal cinsiyet dönüştürücü yaklaşımı uygulayabilmek için birbirine bağlı ve karşılıklı olarak güçlendirici altı temel unsurun gerekliliğine işaret eder.[10]

- ✓ Doğumdan yetişkinliğe kadar toplumsal cinsiyet normlarının çocukları yaşamları boyunca nasıl etkilediğini anlamamız önemlidir.
- ✓ Kız çocuklarını ve genç kadınları kendilerini etkileyen kararlar konusunda güçlendirmemiz ve onların bilgilerini, kendilerine güvenlerini ve kaynaklara erişme ve kontrol etme becerilerini geliştirmemiz gerekir.
- ✓ Gerçek bir toplumsal cinsiyet dönüştürücü yaklaşım için, oğlan çocukları, genç ve yetişkin erkekleri desteklemeli, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeli ve onlar için anlamlı sonuçlar elde edecek çalışmalar yapmalıyız.[11]
- ✓ İhtiyaçlarını ve çıkarlarını belirlerken ve bunlara yanıt verirken, kız çocukları, oğlan çocukları, genç kadınları ve genç erkekleri tüm çeşitlilikleriyle dikkate almalıyız.
- ✓ Kız çocuklarının ve kadınların hem koşullarını (pratik ihtiyaçlar) iyileştirmeliyiz,[12] hem de bundan daha önemli olarak, çalışmalarımızı onların toplumsal konumlarını (değer ve statü) iyileştirmeye odaklamalıyız.

[10] Bkz. https://plan-international.org/eu/blog-alex-munive-gender-transformative-approach
[11] Bakım emeği kavramı 4. bölümde tanımlanıyor. Ev içindeki işlerin ve sorumlulukların toplumsal cinsiyete göre dengeli dağılımında ve bakım emeği sunumunun adil paylaşımında gerçekleştirilecek eylemler ve değişimler sonucunda toplumsal cinsiyet eşitliğinde olumlu yönde bir dönüşüm olmaktaysa, bunu dönüştürücü eşitlik yaklaşımına bir örnek olarak verebiliriz.
[12] Bu materyalde Bölüm 1'de öğrendiğimiz pratik ihtiyaçlar ve stratejik ihtiyaçlar kavramlarını hatırlayınız.

Dönüştürücü eşitlik yaklaşımının stratejisi toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmadır.

Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması, **toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik anlayış ve eylemlerin bütün anaakım politika alanlarına (planlama, yapım ve uygulama süreçleri dahil olmak üzere) genişletilmesi** anlamına gelir. Buna ek olarak politika döngülerinin her aşamasında toplumsal cinsiyete duyarlı izleme, ölçme ve değerlendirme yapılması demektir.

Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmanın daha kapsamlı bir tanımını Ekonomik ve Sosyal Konsey şöyle yapmıştır:

Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma, mevzuatı, politikaları ve programları da içerecek şekilde, her alanda ve her düzeyde herhangi bir planlı eylemin, kadınlar ve erkekler için nasıl sonuçlanacağını değerlendirme sürecidir. Hem kadınların hem de erkeklerin ilgi ve deneyimlerini, bütün politik ekonomik ve sosyal alanlardaki politika ve programların tasarlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesinin ayrılmaz bir parçası yapma stratejisidir. Nihai hedef, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmaktır.

Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmada amaç, bütün kamu politikalarının kadınları ve erkekleri dengeli biçimde etkilemesini sağlamaktır. Eğer kamu politikaları cinsiyet körü ise, politika yapıcılar toplumsal cinsiyet kalıpyargılarından kurtulamamış ise, toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasının yapılabildiği iklim oluşmamış demektir. Benzer bir biçimde, programlar için ayrılan kaynaklar toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltma amaçlı kullanılmıyorsa, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışı hâkim değilse, toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasından bahsedilemez.

Anaakımlaştırma stratejisinin önemi, faaliyetlerin en başından itibaren toplumsal cinsiyet eşitliğini hesaba katması, böylece hedefleri, stratejileri ve kaynak dağılımını etkileme potansiyeline sahip olması ve neticede programlar ve diğer faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliği için gerçek bir değişim yaratmasıdır.

Oldukça uzun bir geçmişi olan toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma, esas olarak kalkınma faaliyetlerinin bir amacı olarak doğmuştur. Tüm kalkınma faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın yolunun toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmadan geçtiği kabul edilmiştir. **1984** yılında BM Kadınlar İçin Kalkınma Fonu'na (UNIFEM) kadınların "kalkınma konularında gündem belirlenmesi sürecine yerleştirilmesi" görevi verilmiş; böylece bu kavram ilk kez uluslararası kalkınma tartışmalarında yer almıştır.

Bu materyalin dördüncü bölümünde anlatıldığı gibi, Dünya Kadın Konferansları'nın üçüncüsü **1985'te** Nairobi'de yapılmıştır. Konferans sonrası kabul edilen Kadınların İlerlemesi İçin İleriye Dönük Stratejiler'de kadınların değerlerinin kalkınma süreçlerine dahil edilmesinin gerekli olduğu anlayışı yer almıştır. Böylece toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmanın araçları yavaş yavaş şekillenmeye başlamıştır.

Kavramın herkesin dikkatini çekecek kadar açık kullanıldığı ilk yer ise BM tarafından düzenlenen Pekin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'dır. **1995'te** kavram Pekin Deklerasyonu'nda ilk olarak yer almış, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için temel küresel strateji olarak

belirlenmiş, Eylem Platformu'nda[13] belirtilen 12 kritik stratejik alanda anaakımlaştırmanın yapılması hedeflenmiştir. Platform hükümetlere yapacakları politika ve programlarda dönüştürücü yaklaşımı benimsemeleri, bu politika ve programların kadınlar için etkilerinin neler olacağını tahmin edecek analizleri yaptırmaları için çağrıda bulunmuştur.

BM'den sonra toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma kavramını kullanmayı ve bu kavramın içerdiği gibi uygulamalar yapmayı üye devletlere tavsiye eden ikinci önemli uluslararası kuruluş AB'dir. 2000 yılında Lizbon'da gerçekleştirilen Avrupa Konseyi toplantısına sunulan "Lizbon Stratejisi" raporundan itibaren toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmanın AB'nin resmi bir politikası olduğu ilan edilmiştir.

Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma stratejisinin Pekin'de toplumsal cinsiyet eşitliği için temel küresel strateji olarak kabul gördüğünden bu yana geçen 25 senede stratejinin lehinde ve aleyhinde yapılan tartışmalara göz atmak da önemlidir. Neredeyse bütün tartışmalarda dillendirilen en yaygın endişe, anaakımlaştırma stratejisinin kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için uygulanan olumlu ayrımcılık uygulamalarını ve kadınları önceleyen özel önlemleri sekteye uğratacağı ve/veya engelleyeceğidir. Bu endişenin gereksiz olduğunu düşünenler ise Pekin Eylem Platformu'na gönderme yapmakta ve orada toplumsal cinsiyet anaakımlaştırmasının ve özel hedefli müdahalelerin (geçici özel önlemler gibi) birlikte kullanıldığını ve buna da "ikili strateji" denildiğini hatırlatmaktadır.

Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma konusunda yararlı bir kaynak

Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmanın uygulama yöntem ve araçları; toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırma politikalarının gelişimi ve öncelikli politika alanları; toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmanın etkin araçları olarak ulusal mekanizmalar ve anaakımlaştırmanın etkinliği için özel önlem ve olumlu ayrımcılık konularında bilginizi derinleştirmek için şu kaynağa başvurabilirsiniz:

Ecevit, Y. ve Bayrakçeken Tüzel, G. (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi İçin El Kitabı. CEİD Yayınları. http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/180

[13] Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu hakkında daha fazla bilgi için 4. bölüme bakabilirsiniz.

Etkinlik: Eşitlik yaklaşımlarının karşılaştırıldığı bir grup çalışması

Aynılık eşitliği yaklaşımının eşitliği, kadınlarla erkeklere eşit muamele yaparak ve soyut eşitlikçi önlemler alarak sağlamayı önerdiğini, farklılık eşitliği yaklaşımının bu eşitliğe olumlu eylemlerle (pozitif ayrımcılık) ulaşmayı hedeflediğini yukarıdaki açıklamalarda bulabilirsiniz. Şimdi aşağıdaki metni okuyarak;

a. Bu iki yaklaşıma denk gelen uygulamalardan örnekler veriniz ve bir karşılaştırma yapınız.
b. Dönüştürücü eşitliğin bu iki yaklaşımdan nasıl farklılaştığını aranızda tartışınız.

"Feminist yazında pozitif ayrımcı önlemlerle soyut eşitlikçi önlemlerin kutuplaştırılarak bir ikilem içinde ele alınması sıklıkla tanık olduğumuz bir yaklaşımdır. Bunun toplumsal gerçeklikte bir karşılığı olduğu da yadsınamaz: Genellikle sosyal politikalar kadınların bu iki kutup arasında savrulmalarına yol açacak niteliktedir. Kadınlar vatandaşlık statüsüne ya erkeklerle aynılaştırmak suretiyle cinsiyetsiz bireyler olarak dahil edilirler ki bu durumda, erkek egemenliğinin ve cinsiyetçi işbölümünün kadınların somut gerçekliklerine yol açtığı baskı, sömürü, şiddet yok sayılmakta ve sosyal politika soyut eşitlikçi bir yaklaşımla kurulmaktadır. Ya da kadınlar vatandaşlığa, özgül bir katılım biçimiyle, anneler, eşler olarak, 'farklılıkları' içinde dahil edilirler. O zaman da eksik vatandaşlar olarak muamele görürler… **Oysa dönüştürücü bir feminist sosyal hak mücadelesi, bu ikilemi reddetmek, kadınlar için oluşturduğu sosyal hak talepleri paketini kadınların özgürleşmesi ve erkeklerle eşitlenmesi yönünde sağlayacağı sonuçları göz önünde bulundurarak oluşturmak zorundadır (Frazer, 1997)**. Yalnızca kadınların patriyarkal ilişkiler içindeki konumunu olumlayan ve yeniden üreten 'farklılıkçı' ya da himayeci politikalardan oluşmuş bir paket, onların aileye ve erkeklere bağımlılığını pekiştirirken; karşılıksız bakım emeğinden ve kadınların içinde yaşadıkları somut koşullardan hareket etmeyen soyut eşitlikçi politikalar da, kendi başlarına, kadınların yoksulluğa ve şiddete maruz kalmalarının önünü açar."

(Acar Savran, 2018, s. 68)

Bu bölümde öğrendiklerimiz işimize nasıl yarayacak?

Bu bölümde önce toplumsal cinsiyet eşitliğini tanımladık, sonra da en temel üç toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına yer verdik: aynılık eşitliği; farklılık eşitliği ve dönüştürücü eşitlik. Her yaklaşımın bir stratejisi olduğunu öğrenerek eşit muamele, olumlu eylem ve toplumsal cinsiyet stratejilerine yakından baktık.

Bu materyalin dördüncü ve beşinci bölümlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği çok sık kullanacağımız bir kavram olacak. Dördüncü bölümde, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşabilmek için dünya üzerinde ve tarihsel olarak yapılmış sosyal ve siyasi tartışmaların, bunların ışığında imzalanan uluslararası anlaşmaların, alınan politik tedbirlerin, hayata geçirilen program ve faaliyetlerin üç temel alanda (ekonomik yaşam, siyasal katılım, karar alma ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet) neler olduğunu öğrenecek ve bunların hangi toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına ve stratejisine karşılık geldiğini sorgulayacağız. Beşinci bölümde, özellikle 2. Dünya Savaşı'ndan sonra başlayan, 1970'lerde feminist hareketin yükselmesiyle artan toplumsal cinsiyet eşitliğini elde etme çabalarının 2000'li yıllarda nasıl ve niçin duraksatıldığına ilişkin bilgi edinecek ve yorumda bulunacağız.

Bölüm 3. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve İlgili Kavramlar

Bu bölümde neler öğreneceğiz?

Her birimiz neredeyse her gün hem genel olarak ayrımcılıkla, hem de özel olarak toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşıyoruz, bunu fark ediyoruz ve ifade ediyoruz. Ancak, ayrımcılığın var olduğunu söylememiz, onunla mücadele etmemiz için yeterli değil. Ayrımcılık ne kadar yaygın, başka kimler bizim gibi bu durumla karşılaşıyor ve bu durumdan kimleri sorumlu tutmalıyız? Ayrıca, ayrımcılık derken hepimiz aynı olgudan mı bahsediyoruz? Bu soruları cevaplayabilmemiz için ayrımcılık mücadelesinin belgelenmesi ve izlenmesi, ama her şeyden önce ayrımcılığın ne olduğunun bilinmesi gerekiyor. Bu bölümde hem ayrımcılığı ve aldığı biçimleri tanımlayacak hem de ayrımcılıkla ilişkili diğer kavramları tanıyacağız.

Ayrımcılık

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, **toplumsal cinsiyet eşitliğine** giden yolda önümüze çıkan en büyük engellerden birisidir. Aslında eşitlikçiliği öngören bir toplumda istenen ve beklenen, hiçbir bireyin herhangi bir özelliğinden dolayı ayrımcı muamele görmemesidir. Bunun için, sadece toplumsal cinsiyeti değil, diğer özellikleri nedeniyle de ayrımcılığa uğrayanları kapsayan daha genel bir tanımla başlayalım. Böyle bir tanım, bizim sadece toplumsal cinsiyet ayrımcılığı için değil, her türlü ayrımcılık için mücadele edilmesinin gerekli olduğu anlayışını geliştirmemize de yarayacaktır.

Önce ayrımcılığı tanımlayalım

Genel olarak ayrımcılık, bir kişiye veya gruba siyasi görüş, dini inanç, uyruk, etnik köken, renk, dil, toplumsal cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik, engellilik, yaş, medeni durum ve benzeri özelliklerinden dolayı önyargılı bakılması, eşit muamele edilmemesi ve haksız davranılmasıdır.

Şimdi bu tanıma önyargıların yanı sıra olumsuz duyguları içeren tutumları da ekleyelim

"Ayrımcılık, bir gruba veya grubun üyelerine karşı önyargılardan beslenen olumsuz tutum ve davranışların tümüyle ilgili bir süreçtir. Önyargılar ve dolayısıyla ayrımcılık, bir gruba ya da grup üyelerine yönelik olumsuz düşüncelerin yanı sıra hoşlanmama, hor görme, kaçınma ve nefret etmeye kadar uzanan olumsuz duyguları içeren tutumlara da yol açarlar" (Göregenli, 2012, s. 21).

Ayrımcılığın olmadığı bir dünyada yaşamıyoruz. Dünya tarihi ırk, din, dil, etnik kimlik, cinsel kimlik gibi özelliklerinden dolayı yıllarca ayrımcılığa uğramış grupların başına gelenleri anlatan çok sayıda örneğe sahiptir. İkinci Dünya Savaşı boyunca dini ve etnik kimliklerinden dolayı cezalandırılan ve öldürülen Avrupalı Yahudileri ve ABD'de yıllardır ikinci sınıf vatandaş olarak ayrımcılığın her türüyle karşılaşmakta olan Afrika kökenli siyah insanları düşünelim. Sadece

dünyanın batısından değil, doğusundan da örnekler vermek istersek, Hindistan'da alt kastlara mensup Hintlerin üst kastlara mensup olanlar tarafından aşağılandıklarını, hor görüldüklerini ve ayrımcı muamelelere maruz kaldıklarını hatırlayabiliriz.

Ayrımcılık insanlığın kaderi değildir!

"Dünya nüfusunun ortalama yarısını oluşturan kadınlar; dünyanın farklı coğrafyalarında, içinde yaşadıkları toplumların önemli bölümünü oluşturan, çoğunluktan farklı etnik kökene, dini inanca, mezhebe mensup olan insanlar; farklı ten renklerine, heteroseksüellikten farklı cinsel yönelimlere sahip kimseler; yüzyılın, hatta giderek on yılların belirlediği makbul fiziksel özelliklere sahip olmayan insanlar; fiziksel özellikleri nedeniyle engellenenler,muhalifler ayrımcılığa uğramaktadır"…

"Ayrımcılık, çoğunlukla, bu grupları oluşturan insanların, temel insan haklarının ihlal edildiğini fark edemeyecekleri kadar normalleşmiş durumdadır; hatta bazen bir kader gibi algılanabilmektedir. Bu denli evrensel, yaygın ve sıradanlaşmış sosyal bir olgu olarak ayrımcılık, kuşkusuz, insanlığın kaderi değildir."

(Göregenli, 2012, s. 20)

Ayrımcılık Yasağı

Ayrımcılık, insan hakları kavramıyla da yakından ilişkilidir. İkinci Dünya Savaşı'nın yıkıcı etkilerinden olumsuz etkilenen ülkelerin 1945'te imzaladıkları **Birleşmiş Milletler Kuruluş Anlaşması**, hiçbir ayrım yapmadan bütün insanların haklarına ve temel özgürlüklerine saygının geliştirilip güçlenmesini hedeflemiştir. Birleşmiş Milletler'in, savaş yıllarında yaşanan ırkçılık, aşırı milliyetçilik ve ayrımcılıktan etkilenen milyonlarca insanın bir daha bu kadar zarara uğramaması hedefiyle yaptığı çalışmalar sonrasında 1948 yılında **İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi** hazırlandı. Bu bildirgenin 7. maddesiyle **ayrımcılık yasağı** ve **eşit korunma hakkı** ilk kez uluslararası düzlemde dile getirildi:

"Herkes yasa önünde eşittir ve ayrım gözetilmeksizin yasa önünde eşit korunmaya hakkı vardır. Herkes, bu bildirgeye aykırı herhangi bir ayrımcılığa ve ayrımcı kışkırtmalara karşı eşit korunma hakkına sahiptir."

İnsanların hakları olduğu ve bu hakları kullanırken ayrımcılığa uğramamaları gerektiği anlayışı, o zamandan itibaren giderek genişlemiş ve yaygınlaşmıştır. **İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin** açtığı yoldan ilerleyen uluslararası sözleşmelerde, hem hakların kullanımı hem de ayrımcılığın önlenmesiylee ilgili adımların atıldığına tanık olmaktayız.

Ayrımcılık yapılmamasını düzenleyen yasağın aşağıda örneklerini de bulacağınızuluslararası sözleşmelerde doğrudan veya dolaylı olarak yer aldığını görebilmekteyiz.

Örneğin, Avrupa Konseyince, 1950'de hazırlanan ve 1953'te yürürlüğe giren **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi**'nde hak ve özgürlüklerden kimlerin yararlanabileceği ve hangi durumlarda ayrımcılığın yapılmaması gerektiği şöyle anlatılmaktadır:

"Sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayırımcılık [ayrımcılık] yapılmadan sağlanır." (Madde 14)

1950'lerden 80'lere kadar geçen süre içerisinde Avrupa Konseyinin bu sözleşmesine BM'nin üç sözleşmesi daha eklenmiş ve hepsinde de ayrımcılık özel olarak tanımlanmıştır. Şimdi bu tanımlara göz atalım:

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme (BM-1965)

"Bu Sözleşmede, **'ırk ayrımcılığı' terimi**, siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak ve zayıflatmak amacına ya da etkisine yönelik, ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı herhangi bir ayrım, dışlama, kısıtlama ya da tercih anlamındadır." (Madde 1)

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (BM-1966)

"Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, bu Sözleşme'de belirtilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayrım gözetilmeksizin uygulanmasını taahhüt eder." (Madde 2)

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (BM-1979)

"Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayrım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan, yasalar her türlü ayrımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi, her bağlamda ayrımcılığa karşı eşit ve etkili korumayı temin edecektir." (Madde 26)

Ayrımcılığa uğrayan kişiler ve gruplar, burada yer verilemeyecek kadar çok sayıda sözleşme ve yönergeden önemli yararlar sağlamıştır. Ayrımcı muamele yapanlara karşı ayrımcılığa uğrayanların verdikleri mücadelede, uluslararası sözleşmelerin varlığı, onlar için güvenip dayanabilecekleri ve bu muameleleri engelleyebilecek önemli bir güç olmuştur. **Bu belgeler devletlerin, sivil toplum kuruluşlarının, mağdurların ve diğer gerçek veya tüzel kişilerin hak arama mücadelelerinde yol gösterici olmuştur.**

1948-1978 yılları arasında bu sözleşmelerin açtığı yolda ayrımcılıkla ilgili kayda değer gelişmeler olduğunu görüyoruz. Ayrımcılıkla mücadelenin uluslararası sözleşmeler açısından önemli bir alan oluşturduğunun kabul edilmesinden sonra, bazı ülkeler eşitlik yasaları çıkararak, bazıları ayrımcılığı suç sayan yasalar oluşturarak ve daha sonra da ayrımcılığa uğrayanları koruyan kurumlar oluşturarak birçok düzenleme yapmıştır. Türk Ceza Kanunu'nun 122.

maddesinde ayrımcılık "Nefret ve Ayırımcılık" suçu olarak düzenlemektedir. Buna göre, "Dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasî düşünce, felsefî inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle a) Kamuya arz edilmiş bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini; b) Bir kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını; c) Bir kişinin işe alınmasını; d) Bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen kimse bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır" denmektedir.

Finlandiya örneği

Finlandiya Eşitlik Yasası'nda yaşa, kökene, uyruğa, dile, dine, inanca, görüşe, sendikal faaliyete, aile ilişkilerine, sağlık durumuna, engelliliğe, cinsel yönelime ya da herhangi başka bir kişisel nedene dayanılarak ayrımcılık yapılması yasaklanıyor ve "Hiç kimse yukarıda sıralanan nedenlerden dolayı bir diğerinden daha kötü bir konuma düşemez" deniliyor.

(Ministry of Social Affairs and Health, 2016)

Toplumsal Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının varlığı, 1960'lı ve 1970'li yıllarda BM'ye üye ülkelerin üzerinde ortaklaştığı en önemli toplumsal sorun alanlarından biri olmuştur. Bu nedenle de 1979'da toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması için BM tarafından **Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)** hazırlanmıştır.

BM'ye üye devletler, kadın hakları ile ilgili hazırlanacak uluslararası bir sözleşmenin gereğine inanmış olabilir. Ancak, bu sözleşme neden ayrımcılığı odağına almış da toplumsal cinsiyetin başka bir boyutuyla ilgilenmemiştir? Örneğin, neden toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve eşitsizliği gidermeye yönelik değildir de, ayrımcılığı önlemeyi amaçlayan bir sözleşmedir? Her ne kadar 19. yüzyıldan başlayarak kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmaları gerektiğine inanılmış ise de, kanun önünde kadın-erkek eşitliğinin hayata geçirilmesinin çok zor ve dünyanın her yerinde kadınlara karşı ayrımcılığın devam etmekte olduğu ortak görüşü, düzenlenen sözleşmenin eşitliği sağlamaya yönelik değil de sadece ayrımcılık hakkında olması sonucunu yaratmıştır. Sözleşmenin 1970'lerin sonunda hazırlanması 1979'da imzalanması ve 1983'te yürürlüğe girmesinin ise 1960'ların ikinci yarısında başlayıp 70'lerde birçok ülkeyi saran ikinci dalga kadın hareketiyle çok yakından ilişkisi vardır.

O yıllarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının tanımını en kapsamlı yapan, kadın hakları alanında temel sözleşme olan CEDAW'dır.[14] Bu sözleşmede ayrımcılık şöyle tanımlanmaktadır.

[14] Türkiye CEDAW'a 1985 yılında, Ek Protokol'e ise 2002 yılında taraf olmuştur.

"'Kadınlara karşı ayrımcılık' terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmasını veya kullanmasını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayrım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir."

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının[15] güçlü bir biçimde, önemli bir uluslararası sözleşme tarafından tanımlanmış olması ve sözleşmeyi hazırlayan kuruluşun da BM olması, kavrama yönelik güveni ve bu konuya verilen önemi artırmıştır.

CEDAW'dan 32 yıl sonra, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kavramı, bu defa Avrupa Konseyince hazırlanan, 2011'de imzalanıp 2014'te yürürlüğe giren **Kadınlara Yönelik Şiddetin ve Ev içi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi**'nde yer alır. Bu sözleşmenin en önemli amacı, kadınları her türlü şiddete karşı korumak ve kadınlara karşı şiddeti ve aile içi şiddeti önlemek, kovuşturmak ve ortadan kaldırmaktır. Bu sözleşmenin en önemli özelliği ise, kadınlara yönelik şiddete hiçbir uluslararası sözleşmenin yapmadığı kadar ağırlık veren, bir başka deyişle, bu konuda hazırlanmış en kapsamlı uluslararası metin olmasıdır.

İlk imzacısı Türkiye olduğu için kısa adıyla İstanbul Sözleşmesi olarak anılan bu sözleşme, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı kınama, önleme ve yasaklama, kadınlara karşı ayrımcılık yapan yasa ve uygulamaları yürürlükten kaldırma konusunda imzacı ülkelere/taraflara sorumluluk yüklemektedir.

İstanbul Sözleşmesi Madde 4:

> "Taraflar kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı kınar ve bunu önlemek için özellikle:
>
> - ✓ kadın erkek eşitliği ilkesini kendi ulusal Anayasalarına veya diğer uygun mevzuatına dâhil edip, bu ilkenin uygulamada da gerçekleştirilmesini sağlayarak;
> - ✓ gerektiğinde kadınlara karşı ayrımcılığı, yaptırımların kullanılması yoluyla yasaklayarak;
> - ✓ kadınlara yönelik ayrımcılığı içeren kanunları ve uygulamaları yürürlükten kaldırarak, gerekli yasal veya diğer tedbirleri gecikmeksizin alır."

Sözleşme, tarafların şiddet mağdurlarının haklarını korumak için alacakları önlemlerin ***cinsiyet, toplumsal cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya başka tür görüş, ulusal veya sosyal köken, bir ulusal azınlıkla bağlantılı olma, mülk, doğum, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği, sağlık durumu, engellilik, medeni hal, göçmen veya mülteci statüsü*** temelinde ayrımcılık yapılmaksızın uygulanmasını şart koşarken, (Madde 4.3) kadınlara karşı ayrımcılık

[15] 1980'lerin başında toplumsal cinsiyet ayrımcılığından ziyade "kadınlara karşı ayrımcılık" ifadesi kullanılıyordu. Toplumsal cinsiyet alanında yapılan kavramsallaştırmaların zenginleşmesiyle bugün gelinen noktada toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ifadesi tercih edilmektedir.

tanımlarının çok ötesine geçmekte, daha kapsamlı bir ayrımcılık tanımı da yapmış olmaktadır. Dikkat edilirse bu tanım CEDAW'da yapılan ayrımcılık tanımında içerilmemiş kişi ve grup özelliklerini ve toplumsal ilişkileri de içermektedir.

İstanbul Sözleşmesi'nde ayrımcılığın bu kadar kapsamlı bir şekilde ele alınması doğal karşılanmalıdır. Ayrımcılığın bir kişi veya grubun başka bir kişi veya gruba baskı uygulamasından beslendiği düşünülürse, şiddetin, güçlü olanın zayıf ve korunmasız olana baskısı olarak ele alınmasında, şiddet ile ayrımcılık arasındaki ilişkinin iç içe olduğunu kolayca görebiliriz.

Toplumsal cinsiyet temelinde ayrımcılık "*doğrudan*" olabileceği gibi "*dolayısıyla*", "*dolaylı*", "*çoklu*" ve "*kesişimsel*" de olabilir. Bu nedenle, şimdi sırasıyla bunlar hakkında fikir edinelim.

Doğrudan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Eğer bir kişi veya grup, insan hak ve özgürlüklerinden, **aynı veya benzer konumda olan kişi ve gruplarla eşit bir şekilde yararlanamıyor ya da bu hak ve özgürlükleri kullanmaları engelleniyor veya zorlaştırılıyorsa, bu durumda doğrudan ayrımcılık var demektir.** Kişi ve gruplar, insan hak ve özgürlüklerini kullanmada dışlanma, kısıtlanma ve tercih edilmemeyle karşılaşıyorlarsa, doğrudan ayrımcılığa uğradıklarını iddia edebilirler.

Avrupa Konseyince yapılan doğrudan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı tanımı şöyledir:

"Bir farklı muamele, doğrudan ve tamamen cinsiyete ve kadınların ve erkeklerin nesnel olarak meşrulaştırılamaz özellikleri arasındaki farklara dayanıyorsa, doğrudan ayrımcılık ortaya çıkar" (Council of Europe, 2016, s. 8).

AB ayrımcılık yasağı yönergelerinin benimsediği tanım ise şöyledir:

"Doğrudan (toplumsal cinsiyet) ayrımcılığı, ayrımcılık yapan A kişisinin, B kişisine, toplumsal cinsiyeti nedeniyle (karşılaştırılabilir bir durumda), C kişisine göre daha az tercih edilir şekilde muamele etmesi, (etmiş olması veya edebilecek olması) halinde gerçekleşir" (Bojarski, Chopin, Cohen, Do, Farkas Iordache, 2012, s. 24).

Burada sözü edilen "daha az tercih edilir şekilde muamele" kişinin reddini, dışlanmasını, daha az tercih edilir şart ve koşulların ya da daha kötü bir hizmetin kişiye sunulmasını ya da bir seçim veya fırsatın tanınmamasını içerebilir.

"Doğrudan ayrımcılığın açıkça bir gruba yönelmiş olması nedeniyle, o grubun ve/veya üyesinin maruz kaldığı ayrımcılık **gayet belirgin bir şekilde ortaya çıkar.** Örneğin, kadınların gebelik yüzünden istihdamda karşılaştıkları ayrımcılık, erkekler gebe kalmadığı için **açıkça kadınlara yönelik bir doğrudan ayrımcılık türüdür**. Doğrudan ayrımcılık, uluslararası belgelere taraf olan devletlerin iç hukuklarında yer alır. Ancak, fiili hayatta bu eşitliği sağlamak amacıyla pozitif

yükümlülükler işletilmediği için doğrudan ayrımcılıktan dolaylı ayrımcılığa doğru bir geçiş olmaktadır" (KEİG, 2012, s. 9).

Dolayısıyla Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Bir kişi, kendisiyle ilgili olarak değil de, yakın ilişkide olduğu bir başka kişinin özelliği nedeniyle ayrımcılığa uğrarsa, "dolayısıyla ayrımcılığa" uğruyor demektir. Bu duruma beyaz bir kadının, siyah bir erkekle evli olduğu için çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğraması örnek olarak verilebilir (Gül ve Karan, 2011, s. 10).

Dolaylı Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Dolaylı ayrımcılıkta farklı bir uygulama söz konusu değildir; ancak, herkes için geçerli ve ilk bakışta tarafsız olan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirlerin, bazı kişi ve gruplar üzerinde yarattığı olumsuz etki diğerlerinden fazla olabilir. Uygulamanın belirgin meşru bir amacı yoksa, dolaylı ayrımcılık yapılıyor demektir (Gül ve Karan, 2011, s. 80).

Yasal düzenlemeler ve uygulamalardan verilecek örnekler de söz konusudur. İş alanlarındaki cinsiyet ayrımcılığı, anayasanın eşitlik maddesine, İş Kanunu'na, Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ne, Avrupa Birliği mevzuatına ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgelerine aykırı olduğu gibi, ceza yasasına göre de suç unsurudur. Buna rağmen, Türkiye'de çok uzun yıllar iş ilanlarında, aranan kişilerin cinsiyetlerinin ne olması gerektiği açık açık belirtilmiştir. İş kanununun 5. maddesinin doğrudan toplumsal cinsiyet ayrımcılığını engellemesinden sonra verilen ilanlarda, cinsiyetin açıkça belirtilmediğini ama aranan elemanların bazı özelliklerinin vurgulanarak, kadın ve erkek adaylar arasında fark gözetildiğini, böylece, dolaylı toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını görmekteyiz. İş başvurularında "askerliğini bitirmiş olmak" şartının aranması ya da adayın boyunun en az 1.70 olmasının şart koşulması en basit örnekler olarak verilebilir. İkinci örnekte, adayların cinsiyeti açık olarak belirtilmemiş olduğu için görünüşte bir ayrımcılık olmadığı düşünülse de, pek az kadının boyunun 1.70'i aştığı düşünüldüğünde bu ilanın aslında erkeklere yönelik olduğu ve kadınlara dolaylı ayrımcılık yapıldığı ortaya çıkar (KEİG, 2012).

İş Kanununda doğrudan ve dolaylı ayrımcılık

"İş Yasası'nın AB yönergeleri esas alınarak hazırlanan 5. Maddesinde cinsiyete dayalı ayrımcılık, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasağı olarak iki şekilde düzenlenmiştir. İşçi, işverenin farklı tutum ve davranışına sırf cinsiyeti nedeniyle maruz kalıyorsa bu doğrudan ayrımcılıktır. Örneğin, kadın olduğu için işçinin işe alınmaması, yükseltilmemesi veya hamile olduğu için işten çıkartılması **doğrudan ayrımcılığa** örnek verilebilir. Buna karşılık işverenin görünüşte tarafsız bir tutum, ölçüt veya davranışı,

sonuç itibariyle orantısız biçimde erkek veya kadın işçi gruplarından birini olumsuz etkiliyorsa dolaylı ayrımcılık söz konusudur. Örneğin, işe almada erkeklerin rahatlıkla sağlayabileceği, kadınların ise sağlayabilmeleri güç koşulların belirlenmesi dolaylı ayrımcılık olabilir."

(KEİG, 2012, s. 12)

"Dolaylı" toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, "doğrudan" olandan çok daha zor algılanabilir ve daha derinde saklı olduğu için bu konuda dikkatlerimizi yoğunlaştırmamız ve zamanında tepki göstermemiz gerekir. Aşağıdaki olay buna bir örnektir.

Erktolia Platformu, Türkiye'de kişi ya da grupları cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği üzerinden hedef alarak, bu kimliklere karşı herhangi bir şiddet türünü içeren, aşağılayan, ayrımcılık yapan, yok sayan, ötekileştiren, marjinalleştiren, insan haklarına müdahalede bulunan söylem, içerik ve bunların sonucu dayatılan yaptırımlarla mücadele eden, proaktif bir gönüllülük oluşumudur.[16]

En geniş veri tabanına sahip iş/işçi arama sitelerinden olan *kariyer.net* tarafından; başvuru/iş arama formuna cinsiyet kriteri eklenerek, cinsiyet ayrımcılığını güçlendirecek bir uygulamaya geçildiğinde, Erktolia Platformu, protesto amaçlı bir imza kampanyası başlatmıştır. Bu kampanyanın etkili olması sonucunda *kariyer.net*, kullanıcılarına, cinsiyet kriterinin kaldırılması hakkında bir anket uygulamış ve alınan cevapların ardından da iş arama bölümündeki cinsiyet kriterini kaldırmıştır.

Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık uygulamalarını bir arada görebildiğimiz bir başka örnek ise, tıp fakültesi öğrencilerinin uzmanlık seçim konularına yöneliktir. Çok uzun yıllar, Türkiye'de tıp alanında uzman olabilmek için, tıp fakültelerinde yapılan mülakatlarda başarılı olmak şartı aranmış ve cerrah olmak isteyen kadın adaylar, mülakatlarda başarılı olamadıkları gerekçesiyle cerrah olamamıştır. Ülke genelinde, merkezi bir sistemle yapılan TUS (Tıpta Uzmanlık Sınavı) sistemi başlatıldıktan sonra, kadın adaylar da erkekler gibi bu sınava girerek yarışmış ve başarılı olanlar cerrahi dalında da yetişmek üzere uzman adayı olabilmiştir. Bunu doğrudan ayrımcılığın objektif kriterler kullanılarak son bulması örneği olarak düşünebiliriz. Dolaylı ayrımcılığın ise TUS seçimleri nedeniyle alana girmelerine mani olunamayan kadın cerrah adaylarının, uzmanlık eğitimleri boyunca çeşitli şekillerde engellenmeleriyle gerçekleştiğini gösteren birçok örnek vardır.

TUS'a rağmen ayrımcı davranma

"Beyin cerrahisine TUS'la bir bayan girmiş; hoca ateş püskürüyormuş: 'Bunun burada ne işi var! Bu kızı istemem, onu öyle bir hale koyarım ki iki günde gider' diyormuş. Düşünün ki bir hoca, aynı zamanda

[16] Bkz. http://erktolia.org/

başhekim, bir kadının kendi bölümünde, başarılı olmasını kabul edemiyor. Şimdi kız kara kara düşünüyormuş." (Kamu Kurumu. Kadın Dr.)

(Mardin ve Tulun, 2000, s. 83)

Evlenebilecekleri, çocuk sahibi olabilecekleri, bu nedenlerle kendilerini işlerine yeterince veremeyecekleri ve cerrahi bölümünün ağır iş yükünü kaldıramayacakları gibi önyargılar ve ataerkil varsayımlarla kadın cerrah adayları ayrımcılığa yaygın bir şekilde uğramakta ve bu durum uzman olduklarında da devam edebilmektedir.

Bir erkek cerrahın önyargılı yaklaşımı

"Aslında kadınlar bu ellerle cerrahide çok daha başarılı olabilirler ama kendilerinin istemesi ve çok çaba gösterip müdahale etmeleri gerekmektedir. Oysa kadınların çoğu ev ve çocuğa bakma yükümlülüklerinden dolayı başarabileceklerini bilseler bile yoğun çalışma gerektiren bazı bölümlere müracaat etmemeyi kendileri seçmektedirler."

(Mardin ve Tulun, 2000, s. 84)

Meslek seçiminde olduğu gibi, işe alınmada ve yükseltmelerde de ayrımcılık yapıldığının örnekleri bankacılık sektöründen de verilebilir:

Bankalarda yapılan ayrımcılık

Bankacılık sektöründeki ayrımcı uygulamaları örnek olay incelemesiyle açığa çıkarmayı amaçlayan bir araştırmada bir kadın banka çalışanı şunları söylüyor:

"Kadınları müfettişlik sınavına alıyorlar. Her isteyen kadın sınava girebiliyor. Ancak, kadınları kadın oldukları için sözlü sınavda eliyorlar. Bankada hiç kadın müfettişin olmaması sözlü sınavdaki elemenin cinsiyetten kaynaklandığını doğruluyor. Sanırım yöneticiler kadının hamilelik ve doğum nedeniyle veya küçük çocuklarını yalnız bırakmamak için müfettişlik mesleğinin gerektirdiği seyahatleri yapamayacağı ve sabit görev isteyeceği endişesini taşıyorlar."

(Örnek olay 3; A Bankası çalışanı kadın)

(Özdamar, 2000, s. 57)

Çoklu Ayrımcılık

Çoklu ayrımcılık kavramının, toplumsal cinsiyet eşitliğini daha geniş bir zemine oturtmak ve bunun için cinsiyet temelinde karşılaşılan ayrımcılığın farklı özelliklerinin birleşik ve bir arada olması halini dikkate alabilmek için geliştirildiği söylenebilir.

Bazı kadınlar grupları, cinsiyetleri, ait oldukları ırk ve azınlık kimlikleri, ten renkleri, dilleri, dinleri, siyasal düşünceleri, milliyetleri, cinsel yönelimleri ve diğer özellikleriyle kırılgan özneler olarak ayrımcılığa uğrayabilir. Başka bir deyişle, cinsiyetleri temelindeki ayrımcılığa ek olarak bir veya birden fazla farklı toplumsal temelli özellikleri nedeniyle çoklu ayrımcılık biçimleriyle karşılaşabilirler (Council of Europe, 2018).

Çoklu ayrımcılık, bir ayrımcı uygulamada birden fazla ayrımcılık unsurunun bir arada ve birbiriyle ilişkili olma durumunu anlatır. Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü bu kavramı "kişilere cinsiyet, ırk ve etnik aidiyet, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim, cinsel kimlik veya diğer karakteristikleri temelinde bunların birkaçının birleştirilmesi ile yapılan ayrımcılık" olarak tanımlar (EIGE).

Çoklu ayrımcılık iki farklı şekilde görülebilir: a) Birincisi, aynı kişinin farklı iki ortamda farklı iki özelliğinden dolayı ayrımcılığa uğramasıdır. Örneğin, Türkiye'de çalışan bir göçmen işçi, çalıştığı bir ortamda kendisiyle aynı işi yapan diğer işçilerden daha az ücret alarak ayrımcılığa uğrayabilir. Bu kişi **göçmen olma** özelliğinin yanı sıra bir de kadınsa, başka bir ortamda **kadın olması** temelinde de ayrımcılığa uğrayabilir: örneğin tacizle karşılaşabilir. b) "Çoklu temelde ayrımcılık bir kişinin farklı olaylar bağlamında farklı zeminlere bağlı olarak ayrımcılığa uğraması ile gerçekleşebileceği gibi, bir kişinin tek bir olayda/ilişkide (evlilik, göç) birden fazla toplumsal özelliği (ırk, din, devlet, ekonomi benzeri sosyal ilişkiler) nedeniyle çoklu ayrımcılığa uğraması olarak da gerçekleşebilir. Örneğin, bir kişi hem ten renginin (açık olanlardan) farklı hem de kadın olduğu gerekçesiyle işe alınmıyorsa çoklu temelde ayrımcılık söz konusudur" (Gül ve Karan, 2011, s. 13).

Kesişimsel Ayrımcılık

Kesişimsel ayrımcılıkta **iki ayrımcılık kaynağının bir arada oluşunun** yarattığı sonuçtan ziyade, bu kaynakların **birbirlerini etkileyerek yarattıkları niteliksel fark** önemlidir. Bir işyerinde bir beyaz kadın, bir siyah kadın ve bir siyah erkek olduğunu varsayalım: Siyah kadının uğradığı ayrımcılık hem beyaz kadının hem de siyah erkeğin uğradığı ayrımcılıktan farklı olacaktır; çünkü o hem siyah hem de kadındır. Oysa beyaz kadın, kadın olduğu için cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır ama bir taraftan da beyaz olduğu için ırkçılığın faili olabilir. Siyah erkek de siyah olduğu için ayrımcılığa uğramaktadır ama erkek oluşu nedeniyle cinsiyetçiliğin faili olabilir. Bu durumda hem cinsiyetçilik nedeniyle hem de ırki özelliği nedeniyle bir arada ayrımcılığa uğrayan (iki ayrımcılık kaynağının da hedefi olan) tek kişi vardır; o da siyah kadındır.

Uluslararası Af Örgütü'nün kadınlara yönelik **şiddet alanında kullandığı kesişimsel ayrımcılık** anlatımı şöyledir:

Kadınlar evlerinde şiddete uğrarlar ve polis koruması da yetersizdir ki bunların ikisi de açıkça ayrımcılık biçimleridir. Ancak kadınlar ayrımcılığı aralarındaki farklar nedeniyle değişik biçimleriyle yaşar. Kesişimsellik kavramı, siyah feministlerin hukuk çalışmalarında önemli bir yer tutar. Bu çalışmalarda ırkçılık karşıtı yaklaşımlarla cinsiyetçilik karşıtı yaklaşımların çelişen amaçlarının olduğu, bu nedenle siyah kadınların karşılaştıkları ayrımcılığın tam anlatılamadığı dile getirilmiştir. Kesişimselliği dikkate almak, bir kimliğin farklı unsurlarının (burada siyah olmak ve kadın olmak) birbirleriyle nasıl etkileşime girdiklerini ve insanlara yapılan muameleyi nasıl etkilediğini dikkate almak demektir. Buna kesişen kimlikler de diyoruz (Amnesty International, 2018, s. 36).

LGBTİ mülteciler ile ilgili bir araştırmadan

"Ağırlıklı olarak restoran/kafe, tekstil, sanayi, inşaat ve mobilya alanlarında çalışan LGBTİ mülteciler, işveren ve çalışma arkadaşlarından gördükleri homofobik/transfobik ve yabancı düşmanı tavrın da ağır çalışma koşulları altında kendilerini zorlayan bir başka etmen olduğunu belirtmişlerdir. Homofobi/transfobi ve yabancı düşmanlığına ek olarak özellikle lezbiyen mülteciler iş yerinde işveren ve çalışma arkadaşlarının tacizine uğradıklarını ve bu tacizin çoğu zaman işin bırakılmasına yol açtığını ifade etmişlerdir."

(KAOSGL, 2019, s. 11)

Taciz ve Cinsel Taciz

Günümüzde taciz, ayrımcılığın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. "Irk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim gibi nedenlerden herhangi birisiyle ilgili olarak bir kişinin **onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle o kişi için istenmeyen bir fiilin gerçekleştirilmesi**" olarak tanımlanmaktadır (Gül ve Karan, 2011, s. 11).

Amaç taciz etmek olmasa dahi bir davranış sonuç itibarıyla onur kırıcı bir etki doğuruyorsa taciz olarak değerlendirilir. Avrupa Birliği'nin yönergelerine göre, "bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle, istenmeyen bir davranış yaratmak" taciz olarak nitelendirilmektedir. İstenmeyen davranış, sözlü ya da yazılı olabilmekte; bu aynı zamanda bir betimleme, duvar yazısı (grafiti), el kol hareketi, yüz ifadesi, taklit, fıkra, şaka ya da fiziksel teması içerebilmektedir (Bojarski vd. 2012).

Taciz özellikle fiziksel olduğunda bunu ayrı bir biçimde değerlendirmek ve cinsel taciz olarak adlandırmak gerekmektedir.

UNWOMEN, cinsel tacizi şöyle tanımlamaktadır: **Herhangi bir istenmeyen cinsel istek, cinsel nitelikli sözlü veya fiziksel davranış veya başkasına rahatsızlık verebileceği veya küçük düşürebileceği düşünülen veya öyle algılanan diğer cinsel nitelikteki davranış**.

Cinsel taciz İstanbul Sözleşmesi'nde tanımlanmakla kalmıyor, sözleşme aynı zamanda devletlere cinsel tacizin suç sayılması ve yasal yaptırıma tabi olması için gerekli tedbirleri almasını da öneriyor.

"Taraflar, bir şahsın onurunu ihlal etme etkisi yaratan veya bu maksatla gerçekleştirilen ve özellikle de **aşağılayıcı, düşmanca, hakaretamiz, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratırken, her türlü istenmeyen, cinsel mahiyette sözlü veya sözlü olmayan veya fiziksel davranışın** cezai veya diğer yasal yaptırıma tabi olmasını temin etmek üzere gerekli yasal veya diğer tedbirleri alacaklardır" (İstanbul Sözleşmesi Madde 40).

"Bu tanımdan yola çıkıldığında bir davranışın cinsel taciz olarak addedilmesi için:

a) Bir kişiye karşı yöneltilmiş ve onun onurunu ihlal etmiş veya bu maksatla gerçekleştirilmiş olması;
b) Bu davranışın cinsellikle ilgili olması;
c) Yöneltildiği kişi tarafından istenmemesi;
d) Sözlü veya sözlü olmayan ya da fiziksel bir davranış şeklinde olması gerekmektedir" (Uygur ve Şimga, 2018, s. 4).

Ceza kanunu da cinsel tacizi suç saymakta ve düzenlemektedir. Madde 105'te "Bir kimseyi cinsel amaçlı taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur" ifadesi yer almaktadır. 2005 yılında yapılan değişiklikle cinsel taciz kapsamına giren fiiller ayrıntılandırılmıştır: "Bu fiiller, hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, madde 105'deki cezalar yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur, işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz" (Uygur ve Şimga, 2018, s. 5). Böyle ayrıntılı bir anlatım, cinsel taciz vakalarındaki muğlaklığı gideriyor olması açısından önemlidir.

Türkiye'de üniversitelerdeki cinsel taciz ve saldırı vakalarının önüne geçmek için 2012 yılında üniversite öğretim elemanlarının katılımıyla oluşan cinsel taciz ve saldırı grubu yıllar içinde büyüyerek bugün etkin bir ağ olmuştur. Senede iki kez yaptıkları düzenli çalıştaylarla çalışmalarını ilerleten bu grubun üyeleri, **üniversitelerde cinsel taciz konusunda farkındalık yaratılmasında, üniversite senatoları tarafından kabul edilen şiddet ve cinsel tacize karşı politika belgelerinin hazırlanmasında, cinsel taciz ve saldırıyla mücadele için özel birimler kurulmasında, bu birimlerin işleyişi için gerekli yönergelerin hazırlanmasında, tacizden koruma ve korunma kılavuzlarının yazılmasında** etkin bir rol oynamıştır. 2020 yılı itibarıyla 15 üniversitede, birim, komite, koordinatörlük gibi çeşitli isimler taşıyan ve cinsel saldırı vakalarını önlemek, mağdurlara destek olmak, bunlarla da kalmayıp toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir üniversite iklimi yaratmak amacını taşıyan bir oluşum bulunmaktadır.

Erkek normlarına göre örgütlenmiş düzen ve erkekler arası dayanışma, cinsel tacizi saklar!

"Üniversitelerde özellikle bazı disiplinlerde erkeklerin yoğunlaşması, bu ortamlarda erkek normunun güçlenmesine ve erkek egemenliğine neden olur. Kadınlar bu ortamlara girmekte ve bu ortamlarda var olmakta engel ve zorluklarla karşılaşırlar. Bu tür ortamlarda kendilerini 'yersiz' ve 'uygunsuz' hissederken, kadın erkek dengesinin olduğu ortamlara nazaran her türlü ayrımcılık ve taciz biçimine de daha açık hale gelirler. Genel olarak üniversitelerde, özellikle kadın öğrencilerin azınlıkta olduğu, gizlilik ve mahremiyetin sır tutma ile desteklendiği ve kadınların üst kademelerde nadiren bulunduğu bilim dallarında cinsel taciz süregelmektedir. Kadınlar bu tür alanlarda ***güçlü erkek normları ve erkek dayanışmasıyla karşılaşırlar****; sırlarla örülmüş gizlilik ve mahremiyet erkek dayanışmasının en önemli dışavurumlarından biridir.* ***Erkek normlarına göre örgütlenmiş kurumsal düzen erkek dayanışmasıyla kendini koruma refleksi gösterirken, mağdur kadın, düzene en büyük tehdit olarak algılanır****."*

(Ecevit ve Beşpınar, 2018, s. 108)

Cinsiyetçilik

Cinsiyetçiliği bir cinsiyetin diğerinden üstün olduğu inancını taşıma ve bu temelde önyargı ile davranma ve ayrımcılık yapma olarak tanımlayabiliriz.

Kavram 1970'li ve 1980'li yıllarda önce kadınların ve kız çocuklarının karşılaştığı ayrımcılık için kullanılmış, sonraları farklı cinsel yönelime sahip olanları da kapsamıştır.

Cinsiyetçilik kadınlarla erkekler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerinin bir tezahürüdür. Bütün toplumlarda ve neredeyse bütün toplumsal kesimlerde yaygın olarak süregelir. Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları tarafından güçlendirilir ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmayı engeller.

Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları, erkeklerin sahip oldukları normları, onların davranışlarını ve beklentilerini biçimlendirir ve cinsiyetçi eylemlere yol açar. Cinsiyetçi kavramlar üzerine inşa olan toplumsallaşma ile geleneksel kadın ve erkek rolleri anlatılır, öğretilir.

Cinsiyetçilik ile kadınlara yönelik şiddet arasında çok yakın bir ilişki vardır. Gündelik hayatın cinsiyetçi eylemleri aşağılanma, korku, ayrımcılık, dışlanma ve güvensizlik iklimi yaratır. Kadınlar ve kız çocukları çoklu ve kesişimsel ayrımcılık biçimlerinin öznesi olabilirler ve dışlayıcı, nefret dolu ve zarar verici davranış normlarıyla iç içe geçmiş cinsiyetçilikle karşılaşabilirler.

Cinsiyetçiliğin aşırı hali kadın düşmanlığı ve kadınlardan nefret etmektir. Bunun yaygın olduğu bir toplumda kadınlara acımasızca davranılması ihtimali de yüksektir. Şiddet, tecavüz ve kadın bedeninin metalaşması kadın düşmanlığının sonuçlarındandır.

Cinsiyetçilik ve cinsiyetçi davranışlar **bireysel, kurumsal ve yapısal** düzeylerde ortaya çıkar ve zararlı etkiler yaratır. Bu nedenle cinsiyetçiliği önlemek için her üç düzeyde de onunla mücadele etmek gereklidir.

Cinsiyetçilik, önyargı ve tutumların yansıtılma aracıdır.

"Cinsiyetçilik, toplumsal, siyasal ve ekonomik alanda açık ya da örtük biçimde erkeklerin üstünlüğüne ilişkin bir dizi önyargı ve tutumu yansıtır. Genellikle cinsiyet rolü kalıpyargılarına dayanan inanç ve tutumları içerir; nefret ve düşmanlık ifade eden söz ve pratikler gibi dolaysız biçimlerinin yanında koruyucu ve kollayıcı biçimlerde de açığa çıkabilir. Kadınların erkekler kadar akıllı olmadığını iddia etmek cinsiyetçi bir önyargı ise, kadınların narin ve korunması gerektiğini düşünmek de cinsiyetçiliğin başka bir tezahürüdür. Dilin kullanımından çalışma hayatının örgütlenmesine, ders kitaplarından kültürel ürünlere kadar geniş bir yelpazede karşımıza çıkan bu ayrımcılık, kadınlarla erkekler arasındaki farklılığın eşitsizliğe dönüşmesine katkıda bulunur."

(Sayılan, 2012, s. 45)

Gündelik hayatta kullanılan dil cinsiyetçiliğimizi ele verir.

Argo ifadeler ve küfürlerde cinsiyetçi ideoloji durmaksızın üretilir…

"Spor ilk ortaya çıktığı andan itibaren cinsiyetçi bir temelde yükselen bir alan olmuştur. Sporun tarihsel perspektif içerisinde erkek egemen bir yapılanma içerisinde gelişmesi ve erkeklere ait değerlerin üretilmesine yapmış olduğu katkı özellikle yarışma sporları içerisinde üstün performansın erkeklikle birleştirilmesinde/bütünleştirilmesinde görülmektedir. Sportif etkinlikler erkeğin kadına oranla daha güçlü bir varlık olarak konumlandırılmasında olduğu kadar toplumsal cinsiyet ideolojisinin yapılanmasında ve toplumsal hayat içerisinde yerleşiklik kazanmasında uygun bir zemin hazırlamışlardır. (…) Futbol karşılaşmalarında kullanılan argo ifadeler ve küfürlerde sexist *(cinsiyetci) ideoloji üretilir, dolaşıma sokulur ve yeniden üretilir."*

(Talimciler, 2014, s.188)

Cinsiyetçi dil her yerde!

"Türk Ticaret Kanunu'nun özüne bakıldığında sözünün kadınların ticari hayatta yer almasını yasaklayan bir anlam taşımadığı açıktır. Sorun, Kanunun sözünün örtülü bir şekilde insan olmakla, özellikle de olumlu kabul edilen özellik ve yeterliliklere sahip bir insan olmakla erkek olmayı özdeşleştirmesi, böylece kadın aleyhine cinsiyetçi bir dil (eril dil) kullanmış olmasıdır. Bu eril dil, kanun koyucunun ticari hayatın sistemli olarak düzenlenmesinde erkeği norm aldığını göstermenin yanı sıra kanunun herkesi kapsama amacına rağmen kadını görünmez kılar."

Songur, M. P. Güden'den yaptığı bu aktarımdan sonra Türk Ticaret Kanunu'nda yer alan ve çok sık tekrarlanan "Basiretli işadamı", "Gemi adamları", "Taşıyanın adamları" örneklerini vererek kanunun eril dilini göstermektedir.

(Songur, 2018, s. 416)

Toplumsal cinsiyet eşitliği için yapılan çalışmalar cinsiyetçi kültürün değişmesinde önemli bir rol oynar. Bu bağlamda okullarda verilen toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin olumlu etkisi vardır. Milli Eğitim Bakanlığınca başarıyla yürütülen ancak bakanlığın kararı sonucunda sürdürülebilirliği sağlanamayan "Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi" (ETCEP) okullardaki kız ve oğlan çocuklar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini yaygınlaştırmak ve eğitim sisteminde eşitliğe ve toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımın benimsenmesine katkıda bulunmak amacıyla 10 ilde gerçekleştirilmiştir.

Kılavuza erişmek için üzerine tıklayınız.

Cinsiyetçi dil kullanımının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini pekiştirmek ve yeniden üretmekteki rolü son senelerde o kadar önemle ele alınmakta ki, bu duyarlılık sonucu yapılan çalışmalara çok sayıda örnek verebiliyoruz. Aşağıda bunlardan bazılarını bulacaksınız.

Rehber 1: Kadir Has Üniversitesi

Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Yazım Rehberi hazırladı.

Rehbere erişmek için üzerini tıklayınız.

Rehber 2: Koç Holding

Koç Holding, çalışanlarının iletişimde toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat etmelerini teşvik etmek üzere aşağıdaki rehberi hazırladı: **Toplumsal cinsiyet eşitliği iletişim yoluyla nasıl sağlanır?**

Rehbere erişmek için üzerini tıklayınız.

Rehber 3: Borusan Holding

Borusan Holding, bünyesinde çalışanlara ayrımcı dil ve davranışlardan nasıl kaçınılması gerektiğini anlatabilmek için aşağıdaki rehberi hazırladı: **Ayrımcı dil ve davranışlardan nasıl kaçınılır?**

Rehbere erişmek için üzerini tıklayınız.

Etkinlik: Aşağıdaki haberleştirmelerde cinsiyetçi bir dil kullanıldığını düşünüyorsanız nedenlerini açıklayınız:

"25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele Günü Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi olarak bilinen Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ne taraf olması 'Kadınlara 25 Kasım Jesti', 'Kadına Yönelik Şiddete Adam Gibi İmza', 'Türkiye 'Kadınla' Sözleşti' gibi başlıklarla haberleştirildi.
6284 Numaralı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ise 'Meclis'ten Kadınlara Hediye', 'Karısını Döven Yandı' gibi başlıklarla okurlara sunuldu."

(Tahaoğlu ve Akgül, 2018, s. 39)

Cinsellikler ve Ayrımcılık: Cinsel Yönelimler ve Cinsiyet Kimlikleri

Heteronormativitenin egemen olduğu toplumlarda farklı cinsel yönelim ve cinsel kimlikleri olan kişiler, birçok alanda çok keskin ayrımcılıkla karşılaşır. Toplumsal hayatın her alanında görebileceğimiz ayrımcı muameleler okulda başlar. LGBTİQ+ öğrenciler veya LGBTİQ+ ailelerin çocukları, kendileriyle alay edildiği, isim takıldığı, yıldırma, şiddet ve cinsel tacize uğradıkları ve hatta ölümle tehdit edildikleri için ayrımcılığa uğramak hayatlarının bir parçası olur. Sınıflar, tuvaletler, soyunma odaları ve oyun sahaları ayrımcı davranışlarla karşılaşılan yerlerdir. Ayrıca bu davranışlar çevrimiçi ortamlarda da devam eder. Dijital teknolojilerin kullanımı yaygınlaştıkça adına siber zorbalık dediğimiz türden rahatsız edici uygulamalar da artmaktadır. Sosyal medya ve/veya telefon mesajları kullanılarak hedef seçilen kişiler korkutulmakta, utandırılmakta, tehdit edilmektedir.[17]

Londra South Bank Üniversitesi'nde Sosyoloji Profesörü Jeffrey Weeks'e göre

"Çok eski çağlardan bu yana, toplumsal ya da biyolojik cinsiyet normlarına uyum göstermeyenlere rastlanıyor. Bu kişiler bazı dönemlerde önemli ölçüde kabul görmüşler, bazı dönemlerdeyse tamamen yok edilmişler, kayıtlardan bile silinmişler. Şu anda ise büyük aşırılıklar ve paradokslar çağında yaşıyoruz. Bir yandan açık kafalılık, kabul, tartışmalar ve ilgiyle, bir yandansa gaddarca, köktenci, bazılarının deyişiyle 'gelenekçi' bir kapalılıkla ve giderek şiddetlenen bir düşmanlıkla karşı karşıyayız."

(Baird, 2004, s. 12)

Cinsel yönelim, cinsiyet kimliği temelli **ayrımcılık ve istismar, istihdam döngüsünün tüm aşamalarında** da (işe alma, işte ilerleme, hizmet içi eğitim, ücretlendirilme, işten ayrılırken tazminat alma gibi) görülür. İş arkadaşlarına verilen imkânlar farklı cinsel yönelim ve cinsel

[17] Dünyada LGBTİ hareketinin yükselişi ve LGBTİ hakları için bkz. Alemdar ve Çetin (2021: 96)

kimlikleri olan kişilerden esirgenmekte ve ücretlendirilme, yükseltilme gibi durumlarda hakları ihlal edilmektedir. Bu nedenle işyerlerinde çalışan çok sayıda LGBTİQ+ birey cinsel yönelimlerini gizlemekte, gizleyemezlerse de en yüksek dışlama ve taciz durumlarıyla karşılaşmaktadır.

Pek çok toplumda geylere, lezbiyenlere, biseksüellere, travestilere, toplumsal ya da biyolojik cinsiyet kimliklerinin kendi oldukları ve hissettikleri şeyle uyuşmadığını düşünen transseksüel ve transgenderlara "normdan sapmış" ve "hasta" olarak bakılmaktadır. Uluslararası Hastalıklar Sınıflaması'ndan eşcinselliğin çıkarılması ancak 1990 yılında gerçekleşmiştir. Trans kimliğe sahip olmanın, ruhsal hastalıklar kategorisinden 2019 yılında kaldırılmış olması ise bu konuda tıp kurumunun egemenliğinin gücünü göstermesi bakımından çarpıcıdır (UN, 2019b).

Ayrımcı muamelelerin, dışlamanın ve etiketlemenin üstesinden gelebilmek gerçekten çok zordur. Bunun için bazı ülkelerde önemli adımlar atılmaktadır; bazı ülkelerde ise, hâlâ yasaklar vardır ve zorunlu tedaviler rızası olmayan kişilere çoğu zaman dayatılmaktadır. LGBTİQ+ kişilere farklı muamele yapılmaması için her şeyden önce cinsel yönelimi ve cinsel kimlikleri farklı olan kişilerin aşağıda kısmen sunulan içeriklerle anlamlı bir şekilde betimlenmesinde çok yönlü yarar vardır.

Cinsiyet ve cinsellik anlamlandırmaları (düşünce ve davranışlar)[18]

Cinsel Yönelim: Bir kişinin, kendinden farklı, kendiyle aynı veya birden fazla toplumsal cinsiyetli kişiye köklü, duygusal ve heyecan verici bir çekim duyması ve onunla mahrem ve cinsel bir ilişkisinin olmasıdır. Bir kişinin kimlerden hoşlandığı, hangi cinsiyet(ler)le beraber olmayı tercih ettiği onun cinsel yönelimidir.

Toplumsal Cinsiyet Kimliği: Bir kişinin, kendisine doğumunda atanan cinsiyetle uyumlu olsun ya da olmasın, derinden hissettiği içsel ve bireysel toplumsal cinsiyet deneyimidir. Toplumsal cinsiyet kimliği kişinin toplumda kendisini ne şekilde temsil ettiğini belirtir.

Heteroseksüellik: Ancak karşı cinsten bireyler arasında yaşanan cinsellik ve ilişkiyi olumlayan ve destekleyen, diğer cinsel yönelimleri yok sayan, baskılayan ya da aşağılayan tutum, önyargı ve ayrımcılık sistemidir.

Heteronormativite: Heteroseksüelliği doğal, tutarlı ve ayrıcalıklı gören kurumlar, anlam yapıları ve yönelimleri anlatmak için kullanılan kavramdır. Herkesin heteroseksüel olduğunu ve heteroseksüelliğin ideal ve homoseksüellik veya biseksüellikten daha üstün olduğunu savunan bakış açısıdır. Aynı zamanda, "gerçek kadın" ve "gerçek erkek" olabilmenin ancak heteroseksüel olmakla mümkün olacağı iddiasıdır. Heteroseksüel eğilimleri dayatan ve sınırlayan, aynı zamanda bunun dışında kalan her türlü girişimi yasaklayıp cezalandıran bir normlar çokluğudur.

[18] Bu tanımların yapılmasında kullanılan kaynaklar için bkz. Baird, 2004; Amnesty International, 2018; UN, 2019b; Council of Europe, 2020.

Homofobi: Eşcinsellere ilişkin olumsuz duygu, tutum ve davranışları içerir.

Transfobi: Transseksüel ve transgender bireylere önyargı ile yaklaşma, onlardan korkma, nefret etme ve hatta şiddet uygulama yaklaşımıdır.

Kuir: İçinde çok değişik anlamlar taşıyan ve uzun bir tarihi olan bir kavramdır. Kuir düşüncesi, geleneksel toplumsal cinsiyet nosyonu ve cinsel yönelime referansla tanımlanmayı istemeyen kişileri betimlemeye yönelik şemsiye bir kavramdır.

LGBTİQ+: Lezbiyen, gey, biseksüel, transgender, interseks ve kuir kişileri içine alan kapsayıcı bir kavramdır. Kısaltmanın sonundaki "+" işareti yeni eklemeler olabileceğini anlatmak için konulmuştur.

Eşcinsellik: Bir kişinin, hemcinslerine yönelik cinsel ve duygusal çekim duymasıdır.

Biseksüellik: Bir kişinin fiziksel ve duygusal açılardan hem kendi cinsinden hem de karşı cinsten kişilere ilgi duymasıdır.

Geylik: Fiziksel ve/veya duygusal açıdan erkeklere ilgi duyan erkekleri ifade etmek için kullanılsa da, hem eşcinsel erkekler, hem de lezbiyenlerin cinsel yönelimlerinin ifadesinde kullanılabilmektedir.

Lezbiyenlik: Bir kadının fiziksel, romantik ve/veya duygusal açıdan kadınlara ilgi duyması durumudur.

İnterseks: Kromozom düzeyleri veya cinsel organlarının özellikleri itibarıyla standart "eril" ve "dişil" karakteristiklerine uymayan kişidir. İnterseksüellik hem erkeksi hem de kadınsı cinsiyet özelliklerine sahip kişilerin durumunu anlatır. 18. ve 19. yüzyıllarda tıp doktorları tarafından kullanılan "hermaphrodite" kavramının yerini almıştır. İnterseks kavramı yerine üçüncü toplumsal cinsiyet kavramını kullananlar da vardır.

Çalışma: İnterseksler için ameliyat!

"Uzun zaman bir bireyin yaşam kalitesinin biyolojik ve toplumsal açıdan erkek ya da kadın cinsiyetlerinden birine uymasına bağlı olduğu düşünülmüş. Bu nedenle de doğuştan interseks olan kişiler zor ve acılı ameliyatlar geçirmek zorunda kalmışlar. Birçok interseksüel çocukluklarında kendilerine açıklanmayan muayeneleri, ameliyatları ve enfeksiyonları hala hatırlıyorlar" (Baird, 2004, s. 113).

Interseks bir arkadaşınız var. "Sizce ameliyat olmalı mı?" sorusunu sorarak grup tartışması yaptırınız.

Transgender: Toplumsal cinsiyet kimliği kendisine doğumda atanan cinsiyetten farklı olan ve benimsediği bu kimlikle yaşamını sürdürmek isteyen kişidir. Kendisini "kadın" veya "erkek" olarak tanımlamayan ve bu şekilde kimliklendirilmeyi de istemeyen kişi. Bu kavram Türkçede transseksüel, travesti ve karşı giyimcilik kavramlarını içerir.

Transseksüel: Kendisine doğumda atanan biyolojik cinsiyete karşılık gelmeyen bir toplumsal cinsiyet kimliğine sahip kişidir. Kendisini karşı cinsten biri olarak tanımlar. Hem erkek hem de kadın için geçerlidir. Bir transseksüel birey kendisini ait hissettiği cinsiyetin giysilerini giyip o cinsiyetin beden dili ve tavrını taşır. Toplumsal cinsiyet kimlikleri doğuştan gelen cinsiyet özellikleriyle uyumlu oymayan transseksüellerden bazıları cinsiyeti yeniden belirleme ameliyatı (bazen birkaç ameliyat) geçirerek böyle bir uyum sağlamak ister. Aslında ameliyat olmak istemeleri toplumun baskıcı sisteminin bir sonucudur. Son yıllarda daha çok sayıda transseksüel ameliyat olmamayı tercih etmektedir.

Karşı giyimcilik: Karşı cinsin giysilerini giyme ve geçici bir süre veya daimi olarak onlar gibi davranmadır. Gündelik hayatın içerisinde, geçici, değişken ya da kalıcı olarak karşı cinsten biri gibi yaşamak için o cinse ait giyim eşyalarının kullanılmasıdır.

Transgender hareketi: Kendilerine doğuştan atanan biyolojik cinsiyetlerinin dışında kimliklerle yaşamayı seçen kişilerin geniş çaplı ittifakından doğan harekettir. Bu hareketin temsilcileri iki cinsiyetli modelin ve heteronormativitenin katılığına ve bu modelden doğan insan hakları ihlallerine meydan okumak için bir araya gelmektedirler.

Çalışma yaşamında LGBTİ+ bireylere yönelik ayrımcılık

"LGBTİ+ bireyler, dışlama, mobbing, taciz, homofobi, transfobi gibi uygulamalarla çalışma yaşamı içinde sıklıkla karşı karşıya kalmaktadırlar. (…) Cinsel yönelim ve cinsel kimlikleri nedeniyle veya toplumsal cinsiyet normlarına uygun olmayan özelliklerinden kaynaklı, itibarsızlaştırma ve aşağılanmaya maruz kalmaları da önemli ayrımcılık unsurları arasındadır."

(Güler, 2016, s. 70)

Karadağ'dan bir örnek

"Karadağ'da ulusal hükümet LGBTİ+ kişilerin yaşam kalitesini geliştirmeye yönelik ulusal bir strateji hazırladı. 2013-2018 yılları arasında geçerli olan bu strateji belgesi, toplumsal kabulün artırılmasında, ayrımcılık karşıtı önlemlerin hayata geçirilmesinde ve LGBTİ+ sivil toplum örgütlerinin desteklenmesi ve bu süreçlere dahil edilmelerinde, yerel ve bölgesel yönetimleri özellikle ortak olarak adlandırmaktadır. Hedef, diğerlerinin yanı sıra yerel yönetim temsilcileri için de eğitim programları hazırlayıp uygulamaya koymaktır."

(Avrupa Konseyi, 2016, s. 16)

Bu bölümde öğrendiklerimiz işimize nasıl yarayacak?

Bu bölümde toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı tanımladık ve hangi tür ayrımcı muamele ve uygulamalarla karşılaştığımızı gözden geçirdik; hangi amaçla ve kimler tarafından yapıldığını anlamaya çalıştık. Bu bölümde öğrendiklerimizle sadece toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele etmemizin bir zorunluluk olduğunu fark etmekle kalmayacak, aynı zamanda içinde yaşadığımız toplumda her türlü ayrımcı uygulamalar karşısında da duyarlı olmamız gerektiğinin ayırdına varacağız. Ayrımcılık kapsamına giren cinsel taciz, cinsiyetçilik ve homofobi gibi davranışların etki ve sonuçları konusunda bilgili olmamız, bilinçli bir karşı çıkışı da beraberinde getirecektir.

Bölüm 4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Kurumsal Mücadeleler, Politikalar ve Stratejiler

Bu bölümde neler öğreneceğiz?

Bu bölümde önceki bölümlerde karşılaştığımız kavramları kullanarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununa daha yakından bakacağız. Okumalarınız ve tartışmalarınız sırasında bu kavramları biliyor olmanızın size ne kadar yardımcı olduğunu fark edeceksiniz.
Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununu çözmek için yapılan kurumsal çalışmalara, özellikle iki uluslararasıoluşumun, yaniBirleşmiş Milletler Teşkilatı'nın ve Avrupa Birliği'nin çabalarına bu bölümde yer vereceğiz. Bu oluşumların, hazırladıkları belgelere dayanarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak için neler yaptıklarına, mücadeleyi hangi alanlarda hangi araçlarla yürüttüklerine bakacağız. Toplumsal cinsiyet eşitliği merceğini kullanarak inceleyeceğimiz alanlar ekonomik yaşam, siyasete katılım ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet olacak. Bu alanlar toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili çalışmaları yapan tüm aktörler tarafından eşitsizliğin en yoğun yaşandığı alanlar olarak seçilmiş olduğu için, burada biz de bu üç alan üzerinde yoğunlaşacak, her biri için uygulanan politikalara, yürütülen stratejik çalışmalara ve yapılan eylemlere yer vereceğiz.

Arkaplan

Bu bölümde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin hem kurumsal oluşumlara hem de genel olarak politikalara, stratejilere ve eylemlere yer vereceğiz. Ülkeler düzeyinde alınan politik kararlar ve uygulamalar esas olarak uluslararası düzeyde yapılan çalışmaların yansımalarıdır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmayı hedef alarak başlatılan politikaların İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki tarihine bakarak bugüne gelmemiz uygun bir anlatı olacaktır.

İki temel kurumsal oluşumu, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği'ni, bu anlatının merkezine koymamızda yarar var. Her ikisi de bugün dünya devletlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kamusal yaklaşımlarını belirlerken referans aldıkları uluslararası oluşumlardır. Bu oluşumlar içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için gösterilen çabaların kısa tarihçesi, bugünü daha iyi anlamamıza katkıda bulunacaktır.

Şimdi sırasıyla onların, dünyada toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yaptıkları çalışmalara kısaca göz atalım. Bu çalışmaların, bugün toplumsal cinsiyet eşitliğini yorumlarken, savunurken ve izlerken kullandığımız normların, standartların ve göstergelerin oluşmasında ve gelişmesinde önemli payları ve etkileri olmuştur.

Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nın Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Yaptığı Çalışmalar

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından savaştan ekonomik, sosyal ama en çok da insani boyutlarda zarar görmüş olan ülkeler 1945 yılında Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nı kurmuşlardır. Kuruluş belgesinde, kurucu ülkelerin temel insan haklarına, kişinin onuruna ve değerine, erkekler ile kadınların hak eşitliğine olan inançlarını teyit ettikleri ve daha geniş özgürlük içinde toplumsal gelişme ve daha iyi bir yaşam düzeyini sağlamaya kararlı oldukları yazmaktadır.

1948 yılında BM Genel Kurulu'nda kabul edilen **İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi**'nde de "herkesin yasa önünde eşit olduğu ve ayrım gözetilmeksizin yasa tarafından eşit korunmaya hakkı olduğu" maddesi yer almıştır. Aynı maddede "Herkes, bu Bildirgeye aykırı herhangi bir ayrımcılığa ve ayrımcı kışkırtmalara karşı eşit korunma hakkına sahiptir" denilmektedir.

Başlangıç: Kadının Statüsü Komisyonu 1947-1975

1945 ile 1948 yılları arasında Birleşmiş Milletler bünyesinde **Kadının Statüsü Komisyonu** kurulmuştur. Bu komisyonun kuruluşu bir hayli tartışmalı olmuştur. Komisyonun kurulmasını destekleyen çok sayıda üyeye karşılık Eleanor Roosevelt, böyle bir komisyon kurulduğunda kadınlarla ilgili sorunların ve çözüme yönelik çalışmaların, Birleşmiş Milletler'in ana çalışma konularının ve politikalarının dışında kalacağı endişesiyle karşı çıkmışsa da, komisyonun kuruluşu 1946 yılında gerçekleşmiştir. Bugün, 74 sene öncesine baktığımızda, bu komisyonun Birleşmiş Milletler'e üye ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı yasal düzenlemelerinde çok önemli bir rol oynayan ve küresel kadın haklarının güçlenmesi için çalışan bir mekanizma olduğunu söyleyebiliriz.

Kadın Konferansları Dönemi: 1975-1995

Birleşmiş Milletler, 1972'de, Kadının Statüsü Komisyonu'nun 25. yılında, 1975-1985 yılları arasını "Kadın On Yılı" olarak ilan etmiştir. 1975 yılında **Meksiko'da** I. Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiş, konferansın sloganının "Eşitlik, Kalkınma ve Barış" olmasına karar verilmiştir. Bu konferansa, kadınların kalkınmanın temel ve eşit öznesi oldukları, destek ve yardım nesnesi olmadıkları anlayışı damgasını vurmuştur. Birleşmiş Milletler Kadın Konferansları'nın ilki tamamlandıktan hemen sonra başlayan çalışmalar sonucunda **1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi** kabul edilmiştir. Kısa adıyla CEDAW, dünya genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen çok önemli bir insan hakları sözleşmesidir. Bu sözleşmeye taraf olan ülkeler, ekonomik, sosyal ve siyasal yaşamın her alanında kadınların insan haklarının ve temel

özgürlüklerinin tanınması ve bu hakların kullanılması yönündeki engellerin kaldırılması için çalışmalar yapmak ve gerekli önlemleri almak üzere taahhütte bulunmuşlardır.[19]

1980 yılında Birleşmiş Milletler, 1975-1980 döneminin değerlendirilmesi amacıyla **Kopenhag'da** II. Kadın Konferansı'nı düzenlemiştir. Konferansta kadın haklarıyla bu hakların kullanımındaki dengesizliğe dikkat çekilmiştir.

Birleşmiş Milletler Dünya Kadın Konferansları'nın üçüncüsü 1985 yılında **Nairobi'de** gerçekleşmiştir. 1975 sonrası on yılın değerlendirmesi yapılmış, hem dünyada hem de ayrı ayrı ülkelerde kadınların durumu gözden geçirilmiş ve elde edilen sonuçlara göre, hedeflenenler ile mevcut durum arasında büyük bir uçurumun olduğu tespit edilmiştir. Bu konferansta **"Nairobi İleriye Dönük Stratejiler"** adı ile hazırlanan belge, bütüncül bir yaklaşımı önermekte ve kadın-erkek eşitsizliğinin yaşamın diğer alanlarından bağımsız ele alınamayacağına dikkat çekmektedir.

İlk konferanstan yirmi yıl sonra, 1995 yılında, **Pekin'**de 189 ülke resmi temsilcisinin ve 36 binden fazla sivil toplum temsilcisinin katılımıyla Birleşmiş Milletler IV. Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiştir. Bu konferansta **"kadının insan hakları"** kavramı güçlü bir şekilde vurgulanmış ve **"toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma"**[20] ilkesi benimsenmiştir. Pekin Deklarasyonu ve Pekin Eylem Platformu, uluslararası kuruluşlar tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yapılmış çalışmaların en kapsamlısı olmuştur. Konferans kendinden önceki üç konferanstan farklı biçimde, ülkelerin ortak olarak üstlenmeyi kabul ettikleri bir taahhütler konferansı olarak iz bırakmıştır.

Pekin Deklarasyonu'nda ülkelerin yaptıkları taahhütlerin en önemlileri şunlardır:

- **Kadınların ve kız çocuklarının** bütün **insan haklarını ve temel özgürlükleri** tam olarak kullanmalarını **sağlamak** ve bu hak ve özgürlüklerin ihlaline karşı **önlem** almak;
- **Kadınlara ve kız çocuklarına** karşı her türlü **ayrımcılığı** ortadan kaldırmak için gerekli bütün **önlemleri** almak ve **toplumsal cinsiyet eşitliğiyle** kadınların **ilerlemesi ve güçlenmesi** önündeki bütün engelleri kaldırmak;
- **Yoksulluğun yapısal nedenlerine** inerek kadınların üzerindeki devamlı ve artan yoksulluk yükünü ortadan **kaldırmak**;
- **Temel eğitimin**, ömür boyu eğitimin, okuryazarlığın ve kızlarla kadınlar için **birinci basamak sağlık hizmetlerinin** sağlanması yoluyla **sürekli ekonomik büyümenin** dahil olduğu, insanı merkez alan **sürdürülebilir kalkınmayı** yaygınlaştırmak;
- **Kadınlara ve kız çocuklarına** yönelik her türden **şiddeti** önlemek ve ortadan **kaldırmak**;
- Kadının **üreme sağlığını ve cinsel sağlığını** iyileştirmek;
- Irk, yaş, dil, etnik köken, kültür, din veya engelli olmak gibi nedenlerle (…) güçlenme ve ilerlemede çeşitli engellerle karşılaşan bütün kadınların ve kız çocuklarının bütün

[19] Türkiye bu sözleşmeyi 1985 yılında bazı çekincelerle kabul etti.
[20] Toplumsal cinsiyet anaakımlaşması için bkz. Bölüm 2

insan haklarını ve temel özgürlükleri **eşit kullanmalarını sağlayacak çabaları artırmak**;

- Kadınların ve kız çocuklarının, ilerlemelerini güçlendirecek bir araç olarak toprak, kredi, bilim ve teknoloji, mesleki eğitim, bilgi, iletişim ve pazarlar dahil ekonomik kaynaklara eşit ulaşımlarını sağlayacak şekilde **kapasitelerini geliştirme**k.

(UN, 1994)

Pekin Eylem Platformu'nda ise 12 kritik alan tanımlanmış, bu alanların her biri için stratejik **hedefler** ve bu hedeflere ulaşmak için yapılacak **eylemler** de ayrıntılı olarak belirlenmiştir.[21] Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, çok uzun yıllar toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmek için çalışan kurumsal çabaların ve hükümetlerin, onların oluşturduğu politikaların ve stratejilerin yol göstericisi ve kadın hareketinin de başvuru dokümanı olmuştur.

*"Pekin Eylem Platformu uluslararası **kadın hareketinin** özellikle sahip çıktığı temel bir belgedir. Belgenin bu konumu biraz da bütün dünyada kadın gruplarının fiilen katıldıkları toplumsal bir hareketin ürünü olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır. Bu metnin hukuken bağlayıcılığı olmasa da çok güçlü bir siyasi etkisi olduğu açıktır. Pekin Eylem Platformu 'program' nitelikli siyasi bir belgedir ve tabii ki hukuki temel olarak CEDAW'a gönderme yapmaktadır. Bir başka deyişle, Pekin Eylem Platformu'nun temel taşı CEDAW sözleşmesidir ve CEDAW'ın varlığı, Pekin Eylem Platformu'nda kabul edilen siyasaların uygulanması için gerekli olan yasal zemini oluşturmaktadır."*

(Acar, 2010, s. 200)

Toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının BM odaklı kurumsallaşmasına yönelik ilk çabalar (1946'da Kadınların Statüsü Komisyonu'nun kuruluşu) on yıl sonra Avrupa Ekonomik Topluluğu ile devam edip, Avrupa Birliği kapsamında oluşturulan politikalar ve stratejilerle bugüne kadar gelmiştir.

[21] Bu 12 kritik alan için bkz. (Alemdar ve Çetin, 2021) https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1411

Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sağlama Çabaları

Avrupa Ekonomik Topluluğu Dönemi

Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) 1957 yılında kurulmuştur. Adından da anlaşılacağı gibi bu uluslararası kuruluşun temel amacı üretim ve istihdamı artırmak ve çalışma yaşamı ile ilgili düzenlemeleri yapmaktır.[22] Kuruluşu gerçekleştiren 1957 tarihli Roma Antlaşması'nın 119. maddesi kadın ve erkekler için **eşit işe eşit ücret** ilkesini içermesine rağmen, ilk yıllarda bu yönde özel bir çaba görmemekteyiz. Bu çabaların yavaş yavaş başlaması 1960'ların ikinci yarısında ve 1970'lerde ABD'yi, Birleşik Krallığı ve Avrupa'yı saran kadın hareketlerinin ve kadın hukukçuların mücadeleleri ile olmuştur. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için atılan adımlar önce mevzuata, sonra da uygulamalara dönüşmüştür. 1974'te Avrupa Ekonomik Topluluğu Komisyonu ilk sosyal eylem programını hazırlamış ve kadın ve erkeklere çalışma yaşamında eşit fırsatların sağlanması gereği program içinde yer almıştır. 1975 yılında, sonraki yıllarda peş peşe çıkarılacak yönergelerin ilkini görmekteyiz: **Kadın ve Erkekler için Eşit İşe Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Yönelik Yönerge**. Bu yönerge ve onu takip eden yönergeler, kuruluşa üye ülkelerin kadın-erkek eşitliği politikalarının ve uygulamalarının önemli başlangıç araçları olmuştur. 1980'li yıllarda neoliberal ekonomi politikalarına kayma sonucunda, sosyal mevzuatın daraltılarak işgücü piyasasının esnekliğinin sağlanması gereği doğduğu için çok az yönerge kabul edilmiştir.

Avrupa Birliği Dönemi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Özel Stratejilere Doğru

Avrupa Birliği 1993'te Maastricht Antlaşması ile kuruldu. Yönergelerin sayısının 1990'lı yılların başından itibaren yavaş yavaş arttığını görüyoruz. Eşit işe eşit ücret ilkesini yaşama geçirmeyi amaçlayan ilk düzenlemelerden çalışma yaşamının tümünde kadın-erkek eşitliğini sağlamaya, oradan da mal ve hizmetlerde **kadın ve erkeklere eşit muameleye** ve **cinsiyet temelinde ayrımcılığa** kadar uzanan bir dizi yönergeyle eşitliğe yönelik düzenlemelerin sınırları genişletilmiştir. 1990'lı yıllarda eşitlik politikalarında görülen değişiklik çarpıcıdır. 1995'te Pekin IV. Kadın Konferansı nedeniyle hazırlanan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda **toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma** anlayışı benimsendikten sonra, Avrupa Birliği de politika kararlarını belirlemekte ve stratejilerini oluşturmakta bu yaklaşımla hareket etmeye başlamıştır. Kadın-erkek fırsat eşitliği, önceki yıllarda yalnızca ücret eşitliği ve çalışma yaşamında eşitlik olarak anlaşılır ve bu amaca ulaşmak için **eşit muamele** ve **olumlu eylem ve olumlu ayrımcılık** politikaları izlenirken, toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma anlayışının kabulüyle bu oldukça dar görüşten uzaklaşılmıştır. 1997 yılında hazırlanan ve üye ülkelerin istihdam politikalarının önceliklerine yön vermeyi amaçlayan **istihdam stratejisinde**, iş

[22] Avrupa Birliği, 1993 Maastricht Antlaşması ile kuruldu.

arayanların istihdam edilebilirliğini artırmak, çalışanların yeni teknolojilere uyumunu kolaylaştırmak ve girişimciliği teşvik etmek gibi genel amaçların yanı sıra, kadınların ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlamak ve çocuklar ve yaşlılar için kurum bakımını yaygınlaştırmak gibi toplumsal cinsiyet eşitliğine yarar sağlayacak amaçlar da yer almıştır.

AB, mevzuatında yer alan eşitlikçi yaklaşımın dışında, çeşitli programlarla da kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesini yerleştirmeye çalışmıştır. Örneğin, üye ülkeler arasındaki yapısal farklılıkları azaltarak ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyini artırmayı hedefleyen yapısal fonlar, eşit fırsatlar konusuna önem vermiştir. Birlik düzeyinde ekonomik ve sosyal uyumu teşvik etmenin yanı sıra bu çerçevede kadın-erkek arasındaki **fırsat eşitsizliklerini** de ortadan kaldırmayı amaçlamıştır (TC. Başbakanlık KSGM, 2000).

2000'li yıllarda Avrupa Birliği üye ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını kurumsallaştırmak ve bu eşitliği sadece ekonomi alanında sağlamayıp diğer sektörlerde de yaygınlaştırmak amacıyla çalışmalar yapılmıştır. Yıllık raporlar hazırlanmaya, yol haritaları düzenlenmeye başlanmıştır. Yönergelerin çıkarılmasına bu dönemde de devam edilmiş, 2000 yılında çıkarılan ayrımcılıkla ilgili yönerge, cinsel yönelimi de kapsamına almıştır. 2002 yılında çıkarılan başka bir yönerge ise taciz ve cinsel tacizi ayrımcılık olarak tanımlamıştır.

Bu bağlamda başta Avrupa Sosyal Şartı[23] olmak üzere tarımdan çevre ve eğitime kadar Avrupa Birliği'nin tüm politikalarında kadınların çalışma hayatında eşitliklerini güvence altına alan ve özellikle **sürdürülebilir kalkınmada kadınların önemini** ön plana çıkaran bir yaklaşım benimsenmiş ve bu anlayış giderek temel ilke haline getirilmiştir. 1982 yılından başlayarak dörder senelik dönemler halinde yapılan eylem programlarının ilk ikisinin (1982-1985 ve 1986-1990) **kadınlar için fırsat eşitliği eylem programı**, bunları izleyen iki programın (1991-1995 ve 1996-2000) ise **kadın-erkek fırsat eşitliği eylem programı** olarak isimlendirilmesi, Avrupa Birliği'nin yaklaşımındaki değişikliği göstermesi bakımından dikkat çekicidir. 2001-2005 yılları için **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çerçeve Stratejisi** toplumsal cinsiyetin anaakımlaşması ve kadınları hedef alan belirli eylemler dahil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik tüm politika ve eylemlerini içermektedir. Sonraki yıllarda hazırlanan dönemsel stratejik belgelerin sonuncusu, 2020-2025 **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Strateji Belgesi**'dir. Bu belge ise, önceki dönemlerde olduğu gibi, 2016-2019 strateji hazırlık çalışması belgesine dayanmaktadır.

[23] Bkz. (Alemdar ve Çetin, 2021) https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1411

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun 25. Yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Neredeyiz?

Dünyanın birçok ülkesindeki hükümetler Pekin'deki **1995 IV. Dünya Kadın Konferansı**'nda toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi için çaba sarf etmeyi taahhüt etmiştir. Konferansta kadınlar için insan haklarını tanımlayan ve hedefler koyup somut önlemler getiren "Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu", kadınlar için uluslararası bir haklar bildirgesi olarak anlaşılmıştır.

Bu konferanstan sonra uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşları, geçirilen her beş sene için bu tür değerlendirmeler yapmıştır. **2020 yılı, IV. Dünya Kadın Konferansı'nın 25. yılı olması nedeniyle dünyada kadın-erkek eşitliğinin sağlanıp sağlanamadığının, hangi alanlarda sınırlamaların ve engellerin bulunduğunun, bunların nedenlerinin neler olduğunun tartışıldığı bir yıl olmuştur**. Konferansın 25. yılında ulusal, bölgesel ve küresel uygulamaların nasıl olması gerektiği ve gelecek eylemlerin ne olması gerektiği belirlenmiştir. Başta BM ve AB olmak üzere dünyada küresel dönüşümleri değerlendiren bütün uluslararası oluşumların, son 25 senede toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda beklenenden daha az ilerleme kaydedildiği ve kazanılmış kadın haklarından bazılarının da tehdit altında olduğu yönünde saptamaları ve kaygıları oluşmuştur. Bu nedenle, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'ndan sonra geçen 25 seneyi değerlendirilebilmek amacıyla bölgesel toplantılar yapılmış ve bunların sonuçlarından yola çıkarak değerlendirme raporları ve geleceğe yönelik stratejiler hazırlanmıştır.[24] Bu oluşumların yaptıkları değerlendirmelere göre **Pekin'den bu yana toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili olarak ulusal ve uluslararası kuruluşlarda, yasal çerçevelerde, cinsel sağlık ve üreme sağlığı haklarını, LGBTİQ+ haklarını güvence altına almayı amaçlayan yaklaşımlarda çok sayıda ilerleme kaydedilmiştir, ancak Pekin Eylem Platformu'nda adı geçen 12 kritik alanın hepsinde hâlâ toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri bulunmaktadır**. Toplumsal cinsiyet eşitliği verilerinin toplanması ve kullanımında ülkeler arası farklar, Pekin eylemlerinin etkilerini ve kadınlar arasında en dezavantajlı olanların kimler olduğunu anlayabilmemiz konusunda güçlükler yaratmaktadır.

2020 başında dünya kadınlarının durumu

UNWOMEN kuruluşu tarafından son iki senede hazırlanan raporları (UNWOMEN, 2019a, 2020) temel alarak dünyada toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin genel duruma yönelik bilgi ve örnekler verebiliriz:

- 131 ülkede toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek 274 yasa ve mevzuat düzenlemesi yapıldı.

[24] Türkiye 25 yıllık döneme yönelik sorulan soruları cevapladı (UN Economic and Social Council, 2020).

- Daha çok kız çocuğu okula gidiyor; ortalama olarak eğitimde eşitlik sağlandı ancak ülkeler içinde ve ülkeler arası eşitsizlikler devam ediyor.
- Anne ölümleri küresel olarak hâlâ çok yüksek. Her 100 bin canlı doğuma karşılık 211 ölü doğum var. Yine de 2000-2017 yılları arasında yüzde 38'lik düşüşün olması umut verici.
- 25-54 yaş arasındaki kadın ve erkekler arasında işgücüne katılım farkı, yüzde 31 olarak sürüyor.
- İşsizlik, genç kadınlar arasında çok yaygın. Okula gitmeyen, bir işte çalışmayan veya meslek eğitimi almayan 15-24 yaş aralığındaki kadınların oranı yüzde 31. Bu oran aynı yaş grubundaki erkekler için yüzde 14.
- İşyerlerinde ücretli kadınlar ücretli erkeklerden yüzde16 daha az kazanıyor. Bu oran bazı bölge ve ülkelerde daha da yüksek.
- Her dört yöneticiden biri kadın.
- 15-49 yaş aralığındaki kadınların yüzde %16'sı son bir yılda yakın ilişkide oldukları erkeklerden cinsel veya fiziksel şiddet gördüklerini söylüyor.
- Veri toplanabilen ülkelerde şiddet gören kadınların sadece yüzde 40'ı adli makamlara başvuruyor.
- 2017'de 125 ülkede, banka hesabı olan kadınların oranı yüzde 67, erkeklerin ise yüzde 74. Bu oran Sahra altı Afrika'da kadınlar için yüzde39 ve erkekler için ise yüzde 50'ye ancak ulaşıyor.

UNWOMEN kuruluşunun bu örneklerden sonra yaptığı saptamalar ise önemli (UNWOMEN 2019a, 2019b, 2020).

Pekin Konferansı'nda toplumsal cinsiyet eşitliği savunucuları, kadınların toplumun her alanında yasa, politika, uygulama ve sosyal normlarda değişiklik yapılmasına yönelik taleplerine demokratik ve hesap verebilir hükümetlerin cevap verebilecekleri konusunda iyimser idiler. **Ancak, bugün bu kadar iyimser olabileceğimizi söylemek pek mümkün görünmemektedir.**

- **Ülkeler arasındaki eşitsizlikler keskinleşiyor.**

Son yıllarda ülkeler içinde ve arasında eşitsizliklerin artmakta olduğu görülmektedir**. Bu eşitsizlikler, kronik ekonomik güvensizlik ve dışlanmaya yol açan ancak insan refahına pek az odaklanan egemen ekonomik politikalar tarafından körüklenmektedir**. Bu politikalar emek sömürüsünü artırmakta ve güvencesiz çalışma koşullarını yoğunlaştırmaktadır.

Bugün daha çok sayıda ülkede daha çok şiddet içeren ilişkiler söz konusudur. **Bunlar, ataerkil ve ayrımcı gündemleri olan antidemokratik güçlerin ve muhafazakâr aktörlerin yükselişini de içermektedir**.[25]

[25] Antidemokratik güçlerin ve haklar karşıtı hareketlerin yükselişi için bkz. Bölüm 5.2.

- **Dışlayıcı siyaset yükseliyor.**

Kadın düşmanlığı ve yabancı düşmanlığıyla karakterize edilen dışlayıcı siyaset de yükselmektedir. **Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme**'nin **(CEDAW)** kabulünden 40 yıl sonra, kadın hakları "geleneksel değerlere dönüş" adı altında aşınmakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için yaratılan kurumlar zayıflatılmaktadır.

- **Yasalardaki boşluklar varlığını sürdürüyor.**

Geçtiğimiz 25 yıl boyunca, toplumsal cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesine yönelik yasaların reformunda ilerleme kaydedilmiştir. Ancak, birçok ülkede ayrımcı yasalar ve yasal korumadaki boşluklar devam etmektedir. 2018'de 53 ülkeden toplanan veriler, bu ülkelerin neredeyse üçte birinde kapsayıcı yasal çerçeveler ve kamu yaşamı (örneğin anayasalar, ayrımcılıkla mücadele yasaları, kotalar, adli yardım ve benzeri) alanlarında; dörtte birinden fazlasının kadına yönelik şiddet alanında; yüzde 29'unun istihdam ve ekonomik yardımlar alanında; yüzde 24'ünün de evlilik ve aile alanında yasal boşlukları olduğunu göstermiştir.

- **Şeffaf izleme sistemleri yetersiz.**

Cinsiyete duyarlı bütçelemenin küresel olarak uygulanmasındaki ilerlemeye rağmen, kapsamlı ve şeffaf izleme sistemleri kurma konusunda ülke çabalarında boşluklar söz konusudur. 2018 verilerine göre, **69 ülke içinde 13 ülke toplumsal cinsiyet bütçe verilerini ölçen ve kamuya açık hale getiren bir izleme sistemine sahip olma kriterlerini tam olarak karşılamasına rağmen hâlâ bu kriterleri karşılamayan ülkeler vardır.**

- **Kadın örgütlerinin çalışmaları güçleşiyor ve krizlerden en çok kadınlar ve kız çocukları zarar görüyor.**

Değişimin öncüsü olan kadın örgütlerinin çalışmaları, sivil toplum alanının daraldığı ve finansmanının kıt olduğu yerlerde giderek zorlaşmaktadır. Son 25 yılda daha karmaşık ve süregelen çatışma ve insani krizler, kadınları ve kız çocukları hiç olmadığı kadar savunmasız bırakmıştır. Soruna en az neden olan, en yoksul ve en savunmasız kadınlar ve kız çocukları, hâlihazırda geri dönüşü olmayan çevresel bozulma ve doğal afetlerden en çok etkilenen kişilerdir. Artan çevresel kriz, bugüne kadar elde edilen kalkınma kazanımlarının çoğunu yok edecek bir güce sahiptir. İklim krizinin ekonomik maliyetlerinin yanı sıra, yerinden edilme ve zorunlu göçün artması, yoksulluk, istismar ve şiddete daha fazla maruz kalma, kadınlar ve kızlar üzerinde orantısız bir etki yaratmaya devam etmektedir.

Dünyada Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Daha Güçlü Sağlamak için Neler Yapılıyor? Politikalar-Stratejiler-Eylemler

Dünya kadınlarının karşılaştığı ve yukarıda özetlediğimiz durumda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için uluslararası örgütlerden ulusal örgütlere, ulusal hükümetlerden yerel yönetimlere, uluslararası sivil toplum kuruluşlarından bölgesel ve yerel taban örgütlerine varıncaya kadar çok farklı düzlemde ve büyüklükte kurum ve kuruluşun çalışmaları söz konusudur.

Uluslararası kurum ve kuruluşların güçleri ve etkileri daha fazla olduğu için, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere oluşturdukları sözleşmeler, yaptıkları yasal düzenlemeler, koydukları normlar ve standartlar, düzenledikleri bölgesel toplantılarda aldıkları kararlar, diğer kesimler için kendi çalışmalarını temellendirebilecekleri destekler oluşturmaktadır. Buna karşılık, dünya kadın hareketinin tabandan gelen sesi de, yukarı doğru yükselerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı çıkmaktadır. Kadın hareketinin dünyada geldiği son noktayı beşinci bölümde daha ayrıntılı tartışacağız.

Toplumsal cinsiyet eşitliği sahnesinde kimler var?

Bu bölümün başında tanıdığımız Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda en etkili uluslararası iki oluşum olma özelliğini koruduklarını söyleyebiliriz. Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili en kapsayıcı kararları alanlar da, eylem planlarını yapanlar da onlardır. Ayrıca, son senelerde kendi bünyelerinde iki yeni kurum daha oluşturmuşlardır. Bunlardan biri Birleşmiş Milletler-Kadın (UNWOMEN), diğeri de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Enstitüsü'dür (EIGE). Bu kurumların hazırladıkları strateji belgelerinde (UNWOMEN, 2020; EIGE, 2020) koydukları stratejik hedefler ve önerdikleri eylemler yer almaktadır. Ayrıca, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu'nun ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de kendi strateji belgeleri vardır (UNDP, 2018; UNFPA, 2017; ILO, 2016). Bir başka önemli kaynak, Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Ajandası'dır (UN, 2015). Bunların yanı sıra Avrupa Konseyi'nin 2018-2023 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (Council of Europe, 2018) de 2023'e kadar konseyin gerçekleştireceği eylemleri içeren bir belgedir.

Birleşmiş Milletler Genel Sekreter Yardımcısı ve UNWOMEN Yöneticisi P. Mambo Ngcuka, Pekin'den 25 yıl sonra kadın haklarının bir değerlendirmesini yaparken "***Küresel topluluğun eylemleri şimdi sadece şu anki genç kadınların değil, gelecek nesillerin de beklentilerini belirleyecek. Yeni ve ortaya çıkan zorluklar, yavaş ilerlemenin devam etmesinin bile artık kabul edilemeyeceği anlamına geliyor. Değişim acilen gereklidir ve ancak eğer herkes, bütün insanlar için toplumsal cinsiyet eşitliğini ve adaleti sağlamak için kararlılıkla***

harekete geçer ve güçlerini birleştirirse değişim sağlanacaktır" diyerek bu alanda yapılacakların çok acil ve gerekli olduğunu vurgulamaktadır (UNWOMEN, 2020, s. 1).

Değişimi gerçekleştirmek için neler yapılabilir?

O halde şimdi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için uzun yıllardır çaba sarf eden ve yukarıda isimlerine değindiğimiz bu kuruluşlardan bazılarının geleceğe yönelik hazırladıkları belgelere dayanarak, değişimi gerçekleştirmek için neler yapılabileceğine bakalım.

Bu belgeleri kullanarak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çok yoğun olduğu, sorunların hâlâ çözülemediği, kadınların ciddi biçimde zarar gördüğü alanlardaki durumlara işaret edelim. Sonra da eşitsizlikleri ve ayrımcı muameleleri ortadan kaldırmak için uygulanan politikaları, alınan kararları, strateji ve eylemleri örneklendirelim. Toplumsal cinsiyet eşitliği merceğini kullanarak inceleyeceğimiz alanlar şunlardır: ekonomik yaşam, siyasete katılım ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet. Bu alanlar toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili çalışmalar yapan tüm aktörler tarafından eşitsizliğin en yoğun yaşandığı alanlar olarak seçilmiş olduğu için, burada biz de bu üç alan üzerinde yoğunlaşacağız.

Ekonomik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda ücretli istihdamın kadınları yoksulluktan kurtaracak en önemli faktör olduğu saptaması yapılmıştı. Pekin Eylem Platformu'nun belirlediği ilkeleri kabul eden ülkeler istihdam edilebilirlik, uygun çalışma koşulları ve ekonomik kaynakların kontrolü gibi alanlarda kadınların ekonomik hak ve özgürlüklerini genişletmeye çalışmıştır. Mesleki ayrışmayı ve istihdamda her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmaya, kadınların ve erkeklerin iş ve aile sorumluluklarını uyumlulaştırmaya gayret etmişler, kadınlarla erkekler arasındaki ücret açığını kapatmak için önlemler almışlardır.

İstihdam edilebilirlik

İşgücü piyasasına katılamamış ancak katılmayı isteyen kişilerin beşerî sermayelerini artırma yoluyla piyasanın taleplerine cevap verebilecek duruma gelmeleri. 1998'de, Lüksemburg Zirvesi'nde, AB'nin Yeni İstihdam Stratejisi açıklanmış ve bu kavrama önemli bir yer verilmiştir. Eğitim, ileri eğitim, yeniden eğitim, çıraklı ve kariyer rehberliği iş arayanların işgücü piyasasında istenilen becerilere sahip olabilmeleri için hükümetler tarafından kullanılacak araçlar olarak öne çıkmıştır.

25 yılda bu konuda hem ilerleme kaydedilmiş, hem de eşitsizlikler varlığını sürdürmüştür. Küresel olarak kadınların ülkelerindeki işgücüne katılımları sayıca artmıştır; ancak bu katılımda gerilimler söz konusudur.[26]

- Pekin'den 25 yıl sonra bugüne baktığımızda 25-54 yaş grubundaki kadınların, aynı yaş grubundaki erkeklere göre işgücüne katılma oranlarının daha düşük olduğunu görüyoruz (yüzde 55 ve yüzde 94). Genç kadınların işsiz olma olasılıkları da erkeklerin iki katıdır. Kadınlar ve erkeklerin işgücüne katılma oranları arasındaki fark, kadınlar eğer engelli veya göçmen ise daha da artmaktadır. Bu durum, az eğitim görmüş kadınlar, yaşlı kadınlar ve bazı etnik gruplara ait kadınlar için de geçerlidir.
- Artık daha fazla kadının işgücünde olması, erkeklerle eşit oldukları anlamına gelmemektedir. Bu durum, ücretli çalışmanın yoksulluktan çıkmak için güvenli bir yol sağladığı anlamına da gelmez. Çünkü işgücü piyasası çok yüksek düzeyde yatay ve dikey ayrışmanın olduğu bir piyasadır. Çok sayıda kadın güvencesiz ve ancak geçimlik bir ücret elde ettikleri işler yapmaktadır. Kadınlar, kısmi zamanlı, geçici, kırılgan ve düşük ücretli işlerin olduğu sektörlerde çalışmaktadır. Buna karşılık yüksek gelir getiren ve yönetici olmaya olanak veren işlerde bulunma olasılıkları çok düşüktür.

[26] Aşağıdaki saptamalarla ilgili daha geniş açıklamalar için EIGE (2020) ve UN Economic and Social Council'e (2015) başvurabilirsiniz.

- Kadınlar, erkeklerden daha yoğun olarak düşük beceri isteyen hizmet, büro ve satış işlerinde yoğunlaşmaktadır. Bu işlerde otomasyon ve dijitalleşme arttıkça, kadınların işsiz kalma olasılıkları da artacaktır.

- Küresel düzeyde mevcut olan en son veriler, kadınların beyaz yakalı işlerde büro destek pozisyonlarını daha fazla işgal ettiklerini, buna karşılık, yönetimsel mesleklerde yalnızca orta düzeyde temsil edildiklerini göstermektedir. Kadınlar ve erkekler için hangi tür işin uygun olduğunu belirleyen kalıpyargılar ve toplumsal normlar, toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın başlıca nedenlerindendir.

- Avrupa Birliği ülkelerinde, 2010 yılından beri kadınlarla erkeklerin ücretleri arasındaki farkın kapanma hızı yavaşlamıştır. 2018'de bu fark ortalama yüzde 15,2 iken, ülkeler arasında bu oran değişiklik göstermektedir. Örneğin, Romanya'da çok az bir fark varken (yüzde 3) Estonya'da bu fark yüksektir (yüzde 22,7). Kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farkları, kadınları hem çalışırken hem de emekliliklerinde olumsuz etkilemektedir.

- Kadınların ücretli bir işte çalışmalarını, büyük ölçüde özel alandaki sorumlulukları şekillendirmekte ve sınırlandırmaktadır. Birleşik Krallık merkezli bir sivil toplum kuruluşu olan OXFAM'a göre dünya genelinde çalışma yaşamındaki kadınların yüzde 42'si bakım sorumlulukları nedeniyle ücretli bir işte çalışmamaktadır. Babalara ve bağımlı çocukları olmayan annelere göre, küçük çocukları olan kadınların ücretleri daha düşüktür ve bu durum çocuk sayısı arttıkça daha da olumsuzlaşmaktadır. Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü (EIGE) Eurostat verilerini kullanarak bakım sorumluluklarının 450 bin erkeğe karşılık 7,7 milyon kadının işgücü piyasasının dışında kalmasına neden olduğu tahmininde bulunmaktadır. Kadınların karşılığı ödenmeyen bakım emeği, ekonomiye katkıda bulunsa da, ülkelerin gayrisafi milli hasılalarının hesaplanmasında yer alan bir gösterge olmadığı için görünmez bir emek olarak kalmaktadır.

Son yıllarda, özellikle kadınların işgücü piyasasına katılımlarını artırmayı hedeflemiş Avrupa ülkelerinde bakım işlerinin sadece kadınlara kalmaması için alınan sosyal politika tedbirlerini görmekteyiz. Bunlar arasında kadınların evlerinde sundukları bakım hizmetlerinin yükünü hafifletecek, aile üyeleri arasında paylaşımın artmasına yol açacak olanlar gündemdedir. Ancak yakından baktığımızda bunların daha çok ikinci bölümde incelediğimiz farklılık yaklaşımı anlayışından beslendiklerini görürüz. Oysa dönüştürücü eşitlik yaklaşımı, kadınların bakım sorumluluklarının hafifletilmesi için yapılması gerekenlerin neler olduğuna değil; ev ve bakım işlerinin erkek ve kadınlarca eşit ve adil paylaşılması için nasıl bir toplumsal cinsiyet dengesi kurulması ve ne tür bir dönüşüm sağlanması gerektiğine odaklanır. Bakım emeğinin toplumsal cinsiyet dengesi sağlanarak düzenlenmesi aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için de gereklidir.

- Birleşmiş Milletler için verilerin mevcut olduğu ülkelerde kadınların yüzde 87'sinin ücretli ve ücretsiz işler için harcadıkları toplam çalışma zamanı erkeklerinkinden fazladır. Bu da, kadınların erkeklere kıyasla dinlenme ve boş zamanları için daha az zamana sahip oldukları anlamına gelmektedir. AB istatistikleri de kadınların ve erkeklerin zaman kullanımları arasındaki farka işaret etmektedir. AB ülkelerinde kadınlar haftada 39 saat, erkekler 21 saat ev

Bakım emeği

Birinci bölümde tanımını yaptığımız kalıpyargıların etkisiyle toplumun hemen her kesimine (çocuklar, yaşlılar, hastalar, engelliler) sunulacak bakım hizmetlerin önce ve en çok kadınlar tarafından sunulması beklenir. Bu hizmetlerin tümü literatürde bakım emeği olarak adlandırılır. Bakım emeği ücretli veya ücretsiz olabilir. Ücret karşılığında bakım yapanlar ev içinde çocukların, hastaların, yaşlıların ve engellilerin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışabilecekleri gibi ev dışındaki kurumlarda (hastaneler, bakım evleri gibi) çalışabilirler. Burada esas olarak kadınların aleyhine olduğunu görerek tartışmamız gereken işler, evde karşılıksız yapılan bakım işleridir. Bu işleri kadınlar yine kalıpyargıların ve kendilerine atfedilen geleneksel rollerin etkisiyle karşılık almadan yaparken toplum tarafından "iyi anne" , "hayırlı evlat" ve "iyi eş" olarak ödüllendirilmek isterler. Sundukları bakım emeğinin duygusal emek niteliğinde olması nedeniyle de bu emeğin bir karşılık görmesi gerektiğini hesaba katmazlar. Kadınlar kendilerine bu rolleri biçerken devletin de bu yaklaşımı benimsemesi, bakım emeğinin kurumsallaşması ve piyasalaşmasını engeller. Kadınların evde sundukları bakım hizmetlerine böyle bir yaklaşım, liberal ekonomilerin hakim olduğu, sosyal devletin küçüldüğü, bakım hizmetlerine ayrılacak bütçenin kısıtlandığı, ev dışında sunulan özel bakım hizmetlerinin pahalılaştığı (maliyetlerinin yükseldiği) günümüzde son derece işlevseldir. Kadınların işgücüne katılmalarını önemli ölçüde olumsuz etkileyen bir emek türüdür.

işleri ve bakım faaliyetlerinde vakit harcamaktadırlar[27].

- Kadınlar, daha az ücret alacakları, ancak aile bakım sorumlulukları ile iş yaşamlarının çatışmasını önleyebilecek, kendilerine zaman açısından daha fazla esneklik sunan iş ve meslekleri seçme konusunda toplumsal bir baskı altındadır. Bu durum, kültürel ve sosyal bağlamlarından bağımsız olarak, ülkeler arasında büyük ölçüde benzerlik göstermektedir.
- Kadınlar bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında gelecekte yaratılacak değerli işler açısından da avantajlı bir konumda değildir. Araştırma ve inovasyonla ilgili işler, erkeklerin egemenliğindedir. Dünya üzerindeki tüm araştırmacıların sadece yüzde 28'ini kadınlar oluşturmaktadır.

Çocuk bakım hizmetlerinde gelişme: İyi örnekler

Almanya, 2013'te üç yaşın altındaki çocuklar için kreşleri yasal bir hak haline getirdi. Buna sübvansiyonlu çocuk bakım yerlerinde gerçekleşen büyük bir artış eşlik etti. 2017 yılında üç yaşın altındaki çocukların yüzde 37'si kayıtlı hale geldi ve bu durum annelerin ücretli istihdamı için olumlu bir etki yarattı.

Şili, ücretsiz çocuk bakım hizmetlerini genişletti ve kreşlerin çalışma saatlerini çalışan ebeveynlerin programlarına uyacak şekilde uzattı. 2017 yılına kadar, üç yaşın altındaki çocukların yüzde 32'sinin çocuk bakımı yeri vardı. Böyle bir stratejiyle, en zengin ve en yoksul ailelerdeki çocuklar arasındaki erişim boşluğu daralmıştı.

Kenya, Nairobi'deki bir pilot program, 12 aylık bir süre zarfında sübvansiyonlu çocuk bakımı kuponları verilen kadınların, kupon almayanlara göre yüzde 17,3 daha fazla istihdam edildiğini buldu.

(UNWOMEN, 2000)

Ekonomik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Politikalar-Stratejiler-Eylemler

Toplumsal cinsiyet fırsat eşitliğinin daha fazla var olabileceği ve eşit ücretler alınabilecek bir işgücü piyasasının yaratılabilmesi için uluslararası oluşumların önerdikleri çeşitli stratejiler vardır. Şimdi en yakın örnek olarak Avrupa Birliği'nin 2020-2025 yıllarını kapsayan toplumsal cinsiyet stratejisine (European Commission, 2020) göz atalım.

Kadınların istihdamını ve ekonomik bağımsızlığını artırma, Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının önceliklerinden biri olduğu için AB iki yeni girişimde bulunmuştur:

[27] Türkiye'de ilk kez 2006 yılında yapılan ulusal zaman kullanım anketine göre çalışan kadınlar hanehalkı ve ev bakımına 4 saat 3 dakika zaman ayırırken erkek çalışanlar yalnızca 43 dakika ayırmaktadır. Batılı bazı ülkelerle karşılaştırıldığında bu fark dört kat daha fazladır (Memiş ve Özay, 2011).

1) *Çocuklu anne-babalara iş ve yaşam dengesi yönergesi*

Bu yönerge, 2019 yılında kadınlarla erkekler arasında istihdam başta olmak üzere birçok konuda süregelen farkların kapatılabilmesi için hazırlanmıştır. Yönerge, zaten uzun zamandır var olan ebeveyn iznini günümüze uyarlamak, kariyer ve babalık izni, izin esnasında ödeme ve ebeveynler için esnek çalışma düzenlemelerini içeren yeni haklar oluşturmak amacını taşımaktadır. Avrupa Birliği 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Stratejisi'nde de üye devletlere hem kadınların hem erkeklerin kendilerini kişisel ve mesleki olarak geliştirebilmeleri için bu yönergeyi aktarma ve uygulama sorumluluğunu vermiştir.

2) *Toplumsal cinsiyet ücret açığı eylem planı*

Bu plan 20 somut eylemden oluşmaktadır. Ücret farklarının kökenlerine inmeyi ve bunun için de kalıpyargılar, eğitimde ve piyasada ayrışma, işletmelerde karar alma dengesini geliştirme projelerine destek vermeyi gerekli kılmaktadır.

Avrupa Birliği 2020-2025 yılları için hazırladığı strateji belgesinde, ayrıca ekonominin farklı sektörlerinde toplumsal cinsiyet temelli ayrışmanın önüne geçerek, işgücü piyasasına katılımda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı ve ücret ile emeklilikte ve bakımla ilgili sorumlulukların üstlenilmesinde kadınlarla erkekler arasındaki açığı kapatmayı hedeflemektedir.

AB'nin 2020-2025 Strateji Belgesi'nde toplumsal cinsiyet eşitliği için önerdiği diğer eylemler şunlardır:

- *Ücret şeffaflığı için bağlayıcı önlemler önermek;*
- *Özellikle işgücü piyasalarında, sosyal içerme ve eğitim alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ilerlemesini izlemek;*
- *İşgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini artırmak için yapısal reformları desteklemek;*
- *Kadınları yatırımcı ve girişimci olarak desteklemek;*
- *Güncellenmiş Dijital Eğitim Eylem Planı'nda dijital cinsiyet açığını ele almak;*
- *Geleneksel erkek ya da kadın mesleklerindeki cinsiyet dengesizliğini, eğitim ve öğretimdeki toplumsal cinsiyet kalıpyargılarını ve toplumsal cinsiyet açıklarını ele alan, mesleki eğitim ve öğretime ilişkin bir Avrupa Konseyi tavsiyesi sunmak;*
- *Erken çocukluk eğitimi ve çocuk bakımı düzenlemelerine ilişkin Barselona hedeflerini gözden geçirmek ve çocukları gerekli hizmetlere erişmekten alıkoyan engellere odaklanan bir "Çocuk Garantisi" önermek;*
- *Uzun süreli bakım, emekli maaşları ve aktif yaşlanmaya odaklanarak, yaşlılıkla ilgili bir "Yeşil Belge" hazırlamak.*

(European Commission, 2020)

İş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması anlayışının gelişmesi ve bu yönde yapılan düzenlemeler kadınlarla erkekler arasındaki güç ilişkilerini değiştirmeye yönelik olmayıp geleneksel ev içi işbölümünün değişmediği ve kadınların esnek zamanlı işlerde çalışmak zorunda kaldığı, bu nedenle birçoğunun emekliliğe hak kazanamadığı, yapılan düzenlemelerden kadınların sadece bir bölümünün yararlanabildiği, sigortasız ve düşük ücretle çalışan kadınlar için bu politikaların bir etkisinin olmadığı gibi gerekçelerle eleştirilmektedir.

Etkinlik

Bir grup oluşturarak Türkiye'de iş ve aile yaşamını uyumlulaştırma politikaları ve bakım politikaları başlığı altına girebilecek aklınıza gelen yasal düzenlemelerin, kurumların ve hizmetlerin listesini yapmaya çalışın. Bu hizmetlerden hangi işlerde çalışan kadınların yararlandığını tartışın. Yaşamınız boyunca bu politikalar ve uygulamalarda değişiklik olduğunu gözlemlediniz mi? Hangi yönde? Açıklayın. Bu konuda daha fazla bilgi edinmek isterseniz şu kaynağı kullanabilirsiniz (Dedeoğlu ve Şahinkaya, 2015, s. 93-121).

***İş ve aile yaşamını uyumlulaştırma**: Kadınların ev içinde yaptıkları ev işlerinin ve aile üyelerine (çocuk-yaşlı-engelli) sundukları tüm bakım hizmetlerinin istihdama katılımlarının önünde engel oluşturduğu, istihdamı artırmayı hedefleyen bu ülkeler tarafından kabul edilmiş bir gerçektir. Bu sorun sadece işgücü piyasasına girmenin önünde engel değildir, aynı zamanda bu hizmetlerin tümünü tek başına kaldıramayan kadınların çalıştıkları işlerden ayrılıp eve dönmelerine de neden olur. Mevcut engellerin ortadan kaldırılması için önce "aile–iş dengesi" kavramı kullanılmaya başlanmış, ancak kavramı eleştirenler bu dengenin kurulmasının yine kadınlardan beklendiğini ve kadınların sorumlu tutulduğunu iddia edince "aile-iş dengesi", yerini "iş ve aile yaşamını uyumlulaştırma" kavramına bırakmıştır. İlk kavram hâlâ zaman zaman kullanılmakla birlikte iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması, sadece çalışan kadınlara düşenleri değil, mevzuat değişikliklerini ve kurumsal düzenlemeleri de içeren bir kavram olarak daha kabul görmüştür. Çalışan kadınları hamilelik döneminde koruyan ve gözeten iş ve sağlık yasalarındaki hükümler, doğum sonrası alınan izinler (emzirme izni, ebeveyn izni gibi), çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler (kısaltılmış ve esnek çalışma saatleri, işyeri yerine evde çalışma [telework] gibi), sekiz yaşına kadar çocukları olan ebeveynlere yönelik özel çalışma düzenlemeleri iş ve aile uyumlaştırılması bağlamında en çok sözü edilen düzenlemelerdir.*

Yararlı bir kaynak

Türkiye'de temel bir insan hakkı olan çalışma hakkından yararlanmada toplumsal cinsiyetin ne ölçüde etkili olduğunu, yaşanan eşitsizliklerin toplumsal cinsiyet temelinde nasıl deneyimlendiğini ve zaman içinde ne tür gelişmeler olduğunu ortaya koymak amacıyla Prof. Dr. Gülay Toksöz ve Doç. Dr. Emel Memiş tarafından hazırlanan "İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Haritalama ve İzleme Çalışması" raporuna ***buradan*** *erişebilirsiniz.*

Bu rapor uluslararası normlara göre belirlenen çalışma hakkının kullanımı açısından ülkemizde uygulanan politika ve programların etkilerinin göstergelere dayanarak izlenmesini sağlamak için, Türkiye'ye özgü göstergeler geliştirmeyi hedeflemiştir. Raporun bu yolla eşitsizliklerin aşılması için mücadele eden sivil toplum örgütlerinin ve kamu kurum ve kuruluşlarının çalışmalarına katkı sunabileceği ve aralarındaki işbirliğinin geliştirilmesinde yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Siyasete Katılım ve Karar Alma

Kadınların siyasete ve karar alma süreçlerine katılımlarını çoğaltmak özellikle önemlidir; çünkü, artacak bu katılım, diğer alanlardaki toplumsal cinsiyet açıklarını azaltabilme potansiyeline sahiptir. 1995 yılında Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda karar alma süreçlerine eşit katılımın kadınların çıkarlarının dikkate alınması için gerekli bir koşul olduğu, ancak ayrımcı tutumlar ve uygulamalar, aile içindeki eşit olmayan güç ilişkileri ve eşit olmayan işbölümü gibi çeşitli engellerin önplana çıktığı vurgulanmıştı. Deklarasyonu imzalayan ülkeler, kadınların iktidar yapılarına ve karar alma süreçlerine eşit erişimini ve karar alma ve liderliğe katılma kapasitelerini artırmak için önlemler almaya karar vermişti. **Aradan geçen 25 sene bize değişimin olduğunu, ancak istenen düzeyde olmadığını gösteriyor.** O tarihten sonra da kadınların resmi iktidar ilişkilerinde yetersiz temsili devam etti.

Cam tavan: *Cam tavan metaforu 1980'lerin ortalarından beri her meslekten ve işten kadının karşılaştığı bir sorunu anlatmak için kullanılmaktadır. Kadınlar genellikle üst kademe yönetim pozisyonlarına yükselebilmede engellerle karşılaşmaktadır. Aslında kadınların üst kademe görevlere atanmaları ve değerli pozisyonlar için yükseltilmeleri için hiçbir engel yokmuş gibi görünse de toplumsal cinsiyet temelli güç ilişkileri ve önyargılardan kaynaklı nedenler, bu pozisyonlara aday olan kadınların önünü kesmekte, imkânlarını daraltmakta ve potansiyellerini kullanabilmelerini engellemektedir.*

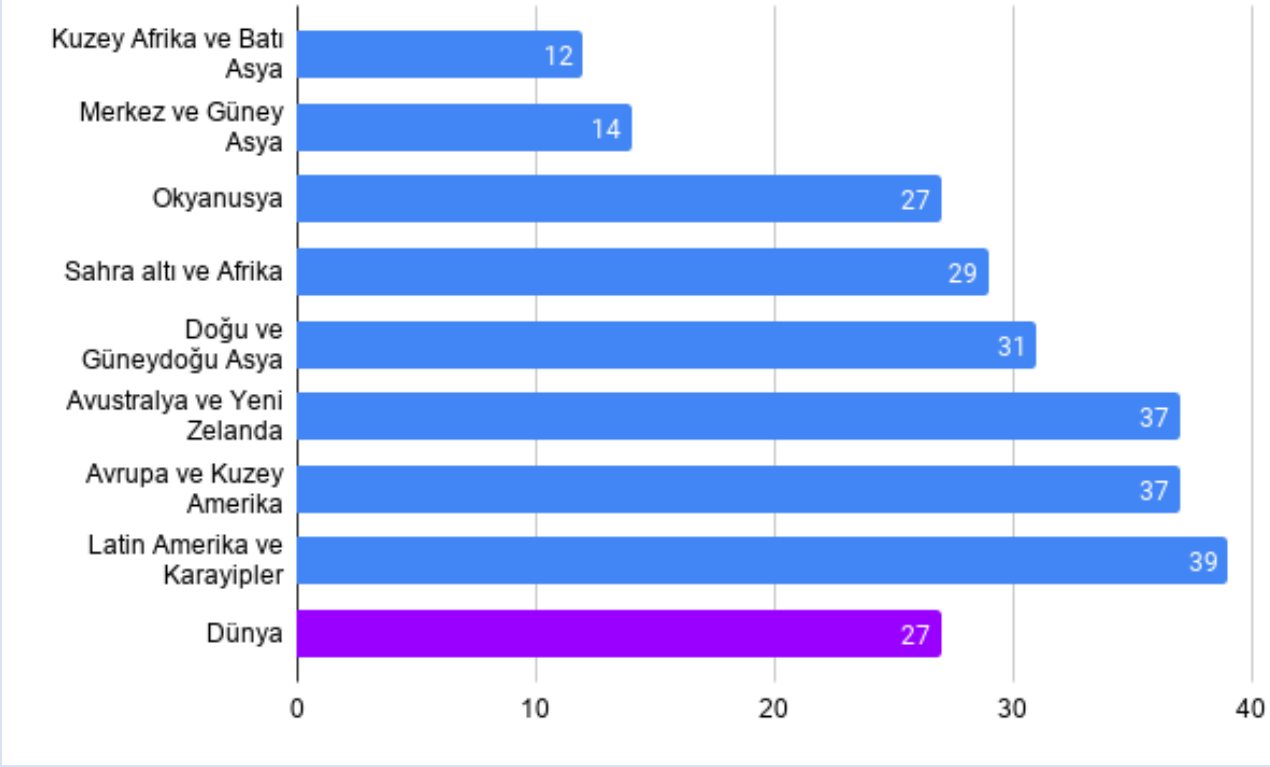
UNWOMEN tarafından yapılan kadın haklarını gözden geçirme çalışmasına göre:

- Dünya parlamentolarında 1995 yılında yüzde 11 olan kadın oranı, iki kattan fazla yükselerek 2019'da ortalama yüzde 25'e ulaşmıştır. Yine de Pekin'de belirlenen hedefin (yüzde 30) gerisinde kalmıştır. Bu hedefin ötesine geçen ülkeler Belçika, Finlandiya, İsveç ve İspanya'dır. Bu ülkelerde kadınların temsili en az yüzde 40'tır. Parlamentolardaki her dört milletvekilinden birinin kadın olması, siyasetin nasıl bir erkek

egemen alan olduğunu bize apaçık göstermektedir. **Cam tavan varlığını her yerde sürdürmektedir.**

- Birleşmiş Milletler'e üye ülkeler arasında bakanlar kurulunda kadın oranı yüzde 50'nin üzerine çıkan sadece 14 ülke vardır. Genel olarak kadın bakanlar aile, çocuk, gençlik, yaşlılık ve engellilik konularıyla ilgilenen bakanlıklara tayin edilmektedir. Ekonomi, maliye, dış ilişkiler gibi alanlar neredeyse her zaman erkek bakanlar tarafından yönetilmektedir. Yerel yönetimlerde ve sendikalarda durum biraz daha iyi olmakla birlikte, oralarda da kadınların düşük temsili değişmemektedir (UNWOMEN, 2020).

2018 Verilerine Göre Dünyada Yönetici Pozisyonlarındaki Kadınların Oranı:



Kaynak: (UN, 2019a, s. 13)

Avrupa Parlamentosu tarafından Pekin Deklarasyonu'nun 25. yılı nedeniyle yapılan değerlendirmeye göre **dünyada,**

- 2018'de kadınlar küresel işgücünün yüzde 39'unu oluştururken, yönetim pozisyonlarının sadece yüzde 27'sine sahipti.
- Yerel düzeyde, 103 ülke ve alandan elde edilen veriler, kadınların seçimle gelinen kurumlarda temsil oranının yüzde 1 ile yüzde 50 arasında değiştiğini, ortalamanın yüzde 26 olduğunu göstermektedir.
- En kişisel/öznel konularda, kadınların kendi bedenleri hakkında karar alma güçleri de zayıftır. 51 ülkeden elde edilen veriler, 15-49 yaşları arasındaki evli kadınların sadece yüzde 57'sinin cinsel ilişki ve doğum kontrol araçları ve üreme sağlığı hizmetlerinin kullanımı konusunda kendi kararlarını verebildiklerini göstermektedir.

Avrupa Birliği ülkelerinde yönetim kurullarında kadınlar

- Avrupa Merkez Bankası'nın 25 üyeli yönetim kurulunda iki kadın üye vardır (yüzde 8).
- 28 üye devletin merkez bankası başkanlarının biri hariç (Kıbrıs) hepsi erkektir.
- 2019'da en büyük şirketlerin yönetim kurullarındaki toplam üyelerin yüzde 28'i kadındır.

Sadece Fransa'da büyük şirketlerin yönetim kurullarında kadınların oranı yüzde 40-44 arasındadır.

- AB ülkeleri işveren örgütlerinin en yüksek yönetim organlarında kadın oranı yüzde 16'dır (EIGE, 2020).

İyi uygulamaların ve destekleyici önlemlerin örneklerine rastlamamıza rağmen, ülkelerin kadınların siyasi ve kamusal yaşama, yerel, bölgesel ve ulusal düzeydeki yasama, yürütme, yargı organlarına diplomatik ve idari organlara tam ve eşit katılımı için çıkardıkları yasalar, imzaladıkları uluslararası sözleşmeler ve kabul ettikleri standartlar yetmemektedir. Bir örnek vermek gerekirse, 2018 itibarıyla AB ülkelerinde parti başkanlarının sadece yüzde 18'i ve başkan yardımcılarının yüzde 33'ü kadındır (EU, 2019).

Durum, Neden Böyle? Hangi Engeller Var?

Bazı engeller, kadınların siyasi ve kamusal karar alma alanlarına katılımlarını ve bu katılımı sürdürebilmelerini zorlaştırmaktadır. Bunlar arasında **seçim sistemleri, siyasi partilerin işleyişi, kadınların sahip olmaları beklenen değerler ve roller ve bunlarla paralel giden aile sorumlulukları** gelmektedir. Hane ve bakım sorumluluklarının kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz paylaşımı, kadınların iktidar konumlarına/mevkilerine girebilmelerinin önünde önemli bir engel olmaya devam etmektedir. Kadınlar, liderlik ya da karar alma pozisyonları için erkeklerden farklı değerlendirilmektedirler. **Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ve ataerkil**

tutumlar kadınların liderlik ve karar alma pozisyonları için uygun adaylar olarak görülmelerini engellemektedir.

Siyaset bilimci Serpil Çakır kadın parlamenterle yaptığı sözlü tarih çalışmasından sonra hazırladığı **Erkek Kulübünde Siyaset** *başlıklı kitabında bir kadın milletvekilinin şu sözlerine yer veriyor:*
"Tarihten bu yana sermaye birikimi erkeğin elinde. Tabii böyle olunca siz şimdi yoktan var olmaya çalışıyorsunuz. Ancak erkekler elindeki birikim, elindeki gücü paylaşmak istemiyor. Dünyanın yarısı zaten ikinci planda kalmış. Bu birikimi bu yarının içinden sivrilenlerle paylaşmak varken, bir de bu hiçbir şeye sahip olmayan yarıyı onun içine katarak bunu daha fazla dağıtmak istemiyorlar. Böyle bir bilinçaltı var. Biz bunu kırmak zorundayız. Bunun mücadelesini biz vereceğiz. Çoğaldıkça, iddialı insanlar siyasete katıldıkça, başarılı olacak bu mücadele. Israrla yılmadan bu mücadeleyi vereceğiz."

(Çakır, 2013, s. 222)

Daha özel engeller de vardır. Örneğin, siyasette, milletvekilliği için yarışan kadınların maddi sınırlılıkları daha fazladır; aday seçme süreçlerinde erkeklere göre ikinci plandadırlar ve seçim listelerinde güçlü konumlarda yer almaları oldukça zordur.

Çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri, kültür ve klişeler, kadınları şirket kurulları da dahil olmak üzere tüm yönetim ve karar alma süreçlerine tam ve eşit erişime sahip olmaktan alıkoymaktadır. Hem kamuda hem de özel sektörde, ekonomik karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesizliği kadınların güçlenmesinin önünde önemli bir engeldir. Bu dengesizlik, sadece kadınların güçlenmesini geciktirmemekte, aynı zamanda ekonomik büyüme ile sürdürülebilir kalkınma için de olumsuz bir durum yaratmaktadır (Council of Europe, 2018).

Bu konuya ilişkin olarak, 2017 yılında Avrupa Komisyonu Kadınlar ve Erkekler için Eşit Fırsatlar Danışma Kurulu şu zorluklara işaret etmektedir:

Siyasal partilerin süreçleri, bürokrasileri, yapıları ve farklı kültürler, kadınların siyasete katılımını engellemektedir. Partiler içinde aday seçimleri erkeklere odaklanarak yapılmaktadır. Bazı seçim sistemlerinin kadınların siyasal temsilinde olumsuz etkileri söz konusudur. Kadın adaylar partilerden kampanyaları için daha az destek almaktadır ve kendi sınırlı maddi imkânlarını kullanmaları da kampanyalarını olumsuz etkilemektedir.

Asıl aktörler kimler?

"Türkiye'de neden hala toplumsal cinsiyet kotalarının uygulanması sağlanamamıştır? Başlıca engeli ***siyasi partilerin kendi iç dinamikleri****nin oluşturduğunu görmekteyiz. Türkiye'de siyasette, özellikle aday gösterme süreçlerinde asıl aktör parti liderleri ve üst yönetim seçkinleridir. (…) Bu seçkinler tarafından uygulanan ataerkil pratikler kadınların parti içerisinde yükselmesine izin vermemektedir."*

(Güneş-Ayata ve Gölgelioglu, 2010, s. 149)

Kota Uygulamaları İşe Yarıyor Mu?

Pekin'den bu yana kaydedilen olumlu gelişim sadece seçim sistemlerindeki değişikliklerden kaynaklanmamaktadır. Yasal toplumsal cinsiyet kotalarının kullanılması ve siyasal yaşama katılan kadınların kararlılıkları ve kadın hareketine katkıları da önemli etmenler arasında sayılmalıdır.

UNWOMEN, 1995'ten bu yana sadece erkeklerin liderlik için uygun olduklarına ilişkin köklü inançların olduğu birçok ülkede kadınların siyasete daha fazla girebilmelerinin yolunun açıldığına dikkat çekmektedir. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı zaten üzerinde çalışılmakta olan kota konusuna uluslararası baskı yaptığı için bugün kota uygulamaları ivme kazanmış görünmektedir. 2019'da toplumsal cinsiyet kotalarını yürürlüğe koymuş 80 ülke bulunmaktadır. Latin Amerika ve Karayipler'de toplumsal cinsiyet kotaları sayesinde milletvekili olan kadınların oranı yüzde 31,6 ile bütün dünyadaki ülkelerin üstüne çıkmıştır (UNWOMEN, 2020).

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) de mevzuatın ve diğer önlemlerin toplumsal cinsiyet dengesine yönelik ilerlemeyi hızlandırabileceği sonucuna vararak, kota uygulamalarının kadınların siyasal yaşama katılımlarında özellikle önemli olduğuna dikkat çekmektedir.

Şirket yönetim kurullarındaki kotaların da olumlu sonuçlar yarattığını görüyoruz. Bağlayıcı kotaları kabul eden ülkelerde (Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, İtalya ve Portekiz) şirket yönetim kurullarındaki kadınların oranı ortalama yüzde 35,3'tür.Kota yerine daha yumuşak önlemler alan ülkelerdeise oran 2013'te yüzde 16,6'dan 2019'da yüzde 27,7'ye yükselmiştir. Aradaki fark bize kota uygulamalarının olumlu etkisini göstermektedir (European Parliament, 2020).

Şirket yönetim kurullarına kadınların katılımlarına örnekler

a) *Yönetim kurullarında kadınların sayısının kota ile artması:*
   - *Norveç'te bütün kamu şirket yönetim kurulları için yüzde 40'lık kota getiren yasa 2006'da kabul edildi ve büyük şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın sayısı hızla yükseldi. Ancak, yasa kamu şirketlerinde ve yasaya göre kota koymak zorunda olmayan diğer şirketlerde üst düzey pozisyonlarda çalışan kadın sayısının artmasını sağlamadı.*
   - *İspanya'da 2007'de çıkarılan eşitlik yasası büyük şirketlerin yönetim kurullarında kadınların yüzde 40 temsilini şart koştu. Böylece kadınların yönetim kurullarındaki oranı 2006'da yüzde 4'ten 2010'da yüzde 10'a yükseldi.*

b) *Yönetim kurullarında kadınların kota olmadan artması için teşvikler:*
   - *Deutsche Telekom orta ve üst yönetim pozisyonlarına kadınların yüzde 30 oranında katılımı için atama ve yükseltme ile ilgili programlar yürütüyor.*

(European Union, 2011)

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, kadınların karar alma pozisyonlarında yetersiz temsil edildiği sektörlerde yasalarla alınan önlemlerin ve gönüllülükle yapılan teşviklerin önemli olduğu saptamasını yaparken şu konuların da altını çizmektedir:

- ✓ Karar organlarına katılımdaki toplumsal cinsiyet dengesizliğini gidermek için yapılan eylemlere rağmen, üye ülkelerde ilerlemenin yavaş olmasının önemli bir nedeni **eğitim, istihdam, aile ve özel yaşam başta olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğini, toplumun her düzeyinde geliştirecek kapsamlı stratejilerin olmaması;**
- ✓ Kadınların siyasete katılma ve karar alma pozisyonlarında yer edinmeleri için kullanılan araçların, katılımlarının artmasına yaradığını görsek bile, **bu araçların etkinliğini ölçmek** konusundaki boşlukların varlığı;
- ✓ Kadınların liderliğini teşvik etmek için kullanılan programlar ve politikaların, onların **bakış açılarını ve ihtiyaçlarını** gerçekten karşılayıp karşılamadığı;
- ✓ Kadın örgütlerinin, kadın haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden diğer sivil toplum örgütlerinin AB ve ulusal düzeylerde politika yapma süreçlerine katılabilmeleri için **kaynak sağlama dahil, her açıdan yeterince desteklenmeleri** gereği (EIGE, 2020).

Siyasete ve Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Politikalar, Stratejiler, Eylemler

Kadınların kamusal, özel ve politik yaşama tam katılımını artırmak ve hem toplumsal hem de yapısal engelleri kaldırmak için temel değişiklikler, politikalar, önlemler ve hedefli eylemler gerekmektedir.

En sistemli eylemleri AB ülkelerinde görmekteyiz. AB, 1990'lardan bu yana toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi doğrultusunda kadın ve erkeklerin yerel, bölgesel ve ulusal düzeylerde karar alma süreçlerine dengeli katılımını teşvik etme amacını gütmektedir. Avrupa Parlamentosu 2001 yılında, kadınların karar alma sürecine dahil edilmelerinin demokrasiyi güçlendirmek için gerekli bir koşul olduğu görüşüyle, parite sistemlerini ve kotaları kullanan ülkeleri onaylamıştır. Diğer ülkeleri de, siyasi ve ekonomik karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanmasını kolaylaştıracak yasalar çıkarmaya ve mevcut yasalarını gözden geçirmeye çağırmıştır. Ayrıca, siyasi yaşamda cinsel tacizi önleme ve bunlarla mücadele tedbirleri oluşturmalarını önermiş, taban örgütleri ve eşitlik kurumları için daha fazla AB desteği çağrısında bulunmuştur. Avrupa Parlamentosu ayrıca, ülkelere kadınların cinsel sağlık ve üreme sağlığı hizmetlerine erişerek, bedenleri üzerinde kontrol sahibi olmaları için destek vermeleri tavsiyesinde de bulunmaktadır (European Parliament, 2020).

AB 2020-25 Stratejisi'nde siyasal yaşamda ve karar almada toplumsal cinsiyet eşitliği için eylemler:

Avrupa Komisyonu için

2024 Avrupa Parlamentosu seçimlerine kadınların seçmen ve aday olarak katılmasını teşvik etmek;

- ✓ Cam tavanı kırmak için şirketlerin kurullarında toplumsal cinsiyet dengesinin iyileştirilmesini hedefleyen (en az yüzde 40) yönergenin kabul edilmesi için üyeleri teşvik etmek;
- ✓ Tüm sektörlerde AB Çeşitlilik Şartı Platformu'nu desteklemek;
- ✓ 2024 yılı sonuna kadar Avrupa Komisyon yönetiminin tüm seviyelerinde cinsiyet eşitliğine (yüzde 50) ulaşılması ve AB kurumlarında kadın yöneticilerin daha büyük bir payının olması için çaba sarf etmek;
- ✓ Yönetiminin tüm seviyelerinde ve liderlik pozisyonlarında toplumsal cinsiyet dengesini geliştirmek için tedbirler almak;
- ✓ Kurumsal kurullarda cinsiyet dengesinin iyileştirilmesine ilişkin bir yönerge önerisini kabul etmek;

Üye devletler için

- ✓ Kabul edildiğinde, şirket kurullarında cinsiyet dengesinin iyileştirilmesine ilişkin yönergenin aktarılması ve uygulanmasını sağlamak;
- ✓ Politika ve politika yapımında karar alma pozisyonlarındaki kadın sayısını artırmak için stratejiler geliştirmek ve uygulamak;

(European Parliament, 2020)

Yararlı bir kaynak
"Siyasal Kararlara Katılmada Cinsiyet Eşitliği: Haritalama ve İzleme Çalışması" başlığını taşıyan rapor, Türkiye'de ortak yaşamın siyasal, ekonomik ve sosyal alanlarını etkileyen kararların oluşturulmasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin düzey ve alanlarını saptayarak, eşitliği sağlayacak politikaların geliştirilmesine destek olmayı amaçlamaktadır. Serpil Sancar tarafından hazırlanan bu raporda, karar alma süreç ve konumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği düzeyini anlamak için bu konuda uluslararası ve ulusal norm ve standartlar; mevzuat ve politika belgeleri; saptanan stratejik hedefler ve uygulama planları yer almaktadır. Rapora ***buradan*** *ulaşabilirsiniz.*

Kadınların siyasal temsil ve katılım sorunu demokrasi sorunudur

"Adalet, eşit olmayanların eşit muamele görmesiyle değil, eşitsizliği gören bir muameleyle sağlanır. Siyasi partilerde ne yazık ki 'kadınlar da erkekler gibi mücadele edip siyasette yer alsın' zihniyeti egemendir. Oysa toplumsal ve yasal fırsatlardan tarihsel olarak eşit bir biçimde yararlanamayan kadınların bu mağduriyetini giderecek özel önlemler alınmalıdır. Erki elinde fiilen bulunduranlar, bu erki pozitif olarak kullanma basiretini ispat etmelidirler. Siyasi partiler, tüzüklerinde bunlara yer vermelidir. Kota uygulaması sembolik değil, eşitliği sağlayıcı bir oranda ve aday listeleri dahil tüm karar alma süreçlerinde olmalıdır. Delegelikten başlayan bir kota sistemi tabanın sesini karar organlarına taşıyacağı gibi parti içi demokrasiye de hizmet edecektir."

(Üstün, 2007, s. 55)

Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet

Bugün kadınlara yönelik şiddetin evrensel bir insan hakları sorunu olduğu konusunda hiç kimsenin şüphesi yok. Uluslararası kuruluşlar da, küresel kadın hareketinin temsilcileri de, her gün binlerce kadının yaralanmasına, sakat kalmasına ve ölmesine yol açan bu sorunun ortadan kaldırılması için çalışmaktalar.

Soruna ilk dikkat çekenler, 1970'li yıllarda kadın hareketinin temsilcileri ve feminist akademisyenler olmuştur. Kadınlara yönelik şiddetin politik olduğunu ve bu şiddetin özel alanın değil, kamusal alanın bir meselesi olması gerektiğini önce onlar vurgulamışlardır. Uluslararası kuruluşların konuya ilgileri neredeyse 10 yıl aradan sonra başlamıştır. Bugün bu kuruluşlarca yapılan ve dünyanın birçok ülkesince onaylanan sözleşmelerin, yasaların, eylem planlarının ve oluşturulan mekanizmaların çokluğu ve onlara verilen değer, kimi zaman kadın hareketinin konuya yaptığı katkıyı gölgelemekte; çünkü bu görünmez katkıyı belgelemek daha zor olmaktadır. Bununla birlikte, kurumsal düzenlemeler ve mekanizmaların arkaplanında kadın hareketinin uzun yıllardır süren mücadelesinin olduğunu unutmadan, şiddetin uluslararası politika ve hukuk alanına girmesinin bir özetini[28] bu bölümün başında değindiğimiz Nairobi Konferansı'ndan başlatarak şöyle yapabiliriz.

Kadınlara Yönelik Şiddet Konusunda Kurumsal Düzenlemeler

- ✓ 1985: Dünya kadın konferanslarından üçüncüsü 1985 yılında Nairobi'de yapıldı. Kadınlara yönelik şiddet ilk kez bu konferansın sivil toplum formunda aktivist kadınlar tarafından dile getirildi.
- ✓ 1986-1989: Birleşmiş Milletler kadına yönelik ev içi şiddet konulu uzman toplantıları gerçekleştirildi.
- ✓ 1992: CEDAW 19 No'lu tavsiye kararı ile Sözleşme'ye taraf devletlere, kadına yönelik şiddeti önleme yükümlülüğü getirdi.
- ✓ 1993: BM Genel Kurulu'nun Kadınlara Yönelik Şiddetin Bertaraf Edilmesi Sözleşmesi (Kadına Şiddet Sözleşmesi), kadına şiddet konusunun küresel düzeyde ilk ve tek normatif çerçevesini oluşturdu.
- ✓ 1993: BM'ye üye bütün ülkelerde kadın hakları konusunda denetleme yapma yetkisiyle Kadınlara Yönelik Şiddet Özel Raportörlüğü görevi oluşturuldu.
- ✓ 1994: Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına Dair Amerikan Devletleri Sözleşmesi (Belém do Pará).
- ✓ 1995: Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu.
- ✓ 1998: Roma Statüsü, cinsel ve cinsiyet temelli çok sayıda suçu ceza hukukunun suçları arasında sıralayarak bu konudaki ilk uluslararası anlaşmayı oluşturdu.

[28] Ertürk'ün eserinden (2015, s. 70-90) temel alınarak ve eklemeler yapılarak hazırlanmıştır.

- ✓ 1999: CEDAW İhtiyari Protokolü.
- ✓ 2000-2013: Güvenlik Konseyi'nin "Kadın, Barış ve Güvenlik"le ilgili kararı.
- ✓ 2002: Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Kadınların Şiddete Karşı Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı.
- ✓ 2011: Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi).
- ✓ 2017: CEDAW Genel Tavsiye 35.

1995 yılında Pekin Eylem Planı'nda kadınlara yönelik şiddetin kadınların insan haklarını[29] ve temel özgürlüklerini zarara uğratan ve etkisiz bırakan bir olgu olduğu saptaması yapılmıştır. Daha somut olarak, kadınlara yönelik şiddet, "***fiziksel, cinsel veya psikolojik zarar görmeyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel olan hareketlere yönelik tehdit, zorlama ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini de içeren, toplum önünde veya özel hayatta meydana gelmiş olsun, toplumsal cinsiyete dayalı her türlü şiddet***" anlamına gelmektedir (UN, 1994, s. 48, parag. 113).

Tanımın bu kadar kapsamlı ve uzun olması dikkat çekicidir; çünkü eylem planı metnini hazırlayanlar kadınlara yönelik şiddet kapsamına girebilecek birçok davranışı ve eylemi bir tek tanımda toplamak istemişlerdir. Bununla da yetinmeyip bu tanım üzerinden şiddet biçimlerini gruplandırmışlardır:

- (a) Dayak dahil aile içinde meydana gelen fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet; evdeki kız çocuklarının istismarı; çeyizle bağlantılı şiddet; evlilik içi tecavüz; kadın sünneti ve kadınlara zarar veren diğer geleneksel uygulamalar; nikah dışı şiddet ve istismarla bağlantılı şiddet.
- (b) Tecavüz, cinsel taciz, işyerinde eğitim kurumlarında ve başka yerlerde sarkıntılık ve cinsel zorlama dahil toplumda meydana gelen fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet; kadınların alınıp satılması ve fahişeliğe[30] zorlanması.
- (c) Nerede olursa olsun, devletin uyguladığı veya göz yumduğu fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet.

Eylem planında bunlara ek olarak silahlı çatışma durumlarında kadının insan haklarının ihlal edilmesi, özellikle cinayet, sistematik tecavüz, doğurmaya zorlama ve cinsel kölelik de kadınlara yönelik şiddet olarak kabul edilmiştir (UN, 1994).

[29] Kadınların İnsan Hakları kavramının doğuşu için bkz. Alemdar ve Çetin, 2021.
[30] 1995 yılında Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı'nı Türkçeye çevirenler fahişeliği "prostitution" kelimesine karşılık gelecek şekilde kullanmışlardır. Bugün fahişelik yerine seks işçiliği kullanılıyor.

BM'ye üye ülkelerde kadınların yaşadığı şiddet

- ✓ Her yıl 12 milyon kız çocuğu 18 yaşından önce evleniyor.
- ✓ Son bir senede 15-49 yaş grubunda, yakın ilişkide olduğu bir erkek tarafından fiziksel veya cinsel şiddet gören kadınların oranı yüzde 18.
- ✓ Şiddete uğrayan kadınların ancak yüzde 40'ı başlarına gelenler için yardım istiyor veya resmi makamlara başvuruyor.
- ✓ Birleşmiş Milletler'e üye 31 ülkede 15-19 yaş arası kız çocuklarının yüzde 34'ü sünnet ediliyor. Bunlardan yüzde 30'unun müdahalesi sağlık personeli tarafından yapılıyor.

(UNWOMEN, 2020, s.13).

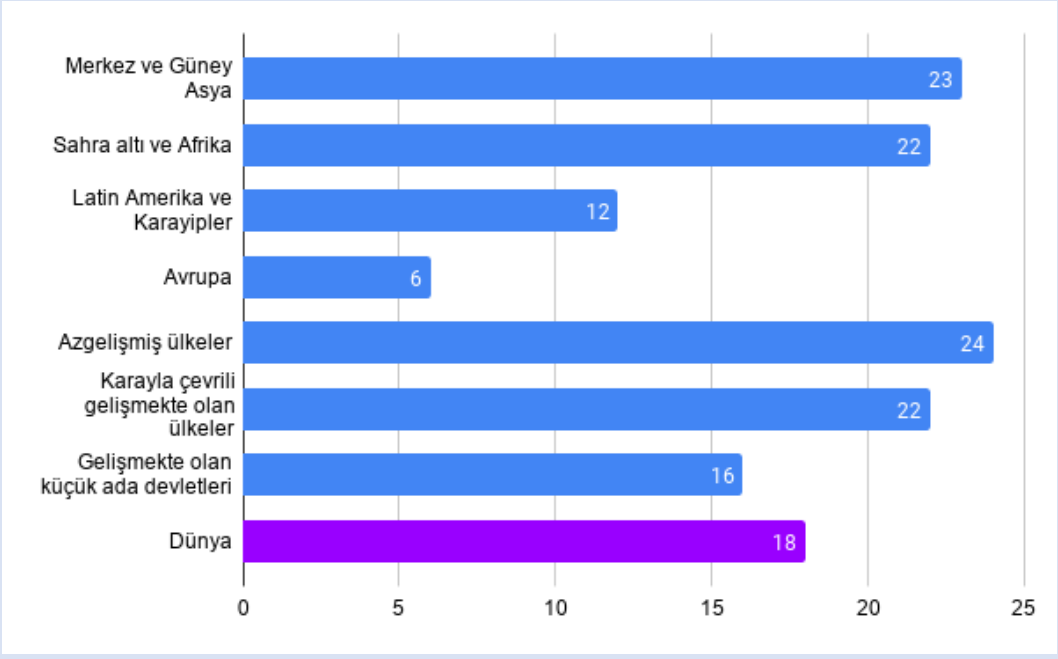
EIGE verilerine göre, AB üye ülkelerinde:

- ✓ Her üç kadından biri (yüzde 33) fiziksel ve/veya cinsel şiddet görüyor.
- ✓ Her iki kadından biri (yüzde 50) cinsel saldırıya uğruyor.
- ✓ Her on kadın biri (yüzde 10) sanal saldırı ile karşılaşıyor.

(EIGE, 2020, s. 64)

Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma, İlerleme Raporu'na göre kadınlara yönelik şiddetin bölgeler arasındaki değişimi:

2007-2015 verilerine göre son 12 ayda mevcut veya eski yakın partneri tarafından fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz bırakılan 15 ila 49 yaş arasındaki kadın ve kız çocukların oranı (yüzde).



Kaynak: (UN, 2019a, s. 13)

UNWOMEN "Dünya Kadınlarının İlerlemesi 2019-2020" raporunda özellikle **ev içi şiddete** yönelik vurgular yapmaktadır (UNWOMEN, 2019b).

Bunlardan ilki, ailelerde kadına yönelik şiddetin artık mahrem bir mesele olarak görülmekten çoktan çıkmış ve yaygın olarak **bir insan hakları ihlali, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sistemli bir tezahürü ve bir halk sağlığı meselesi** olarak kabul ediliyor olmasıdır.

İkinci vurgu, **toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin** ev içi şiddetin en önemli nedeni olarak görülmesidir. Kadınlardan beklenen uysallık ve hizmetkârlık davranışlarına karşılık, erkeklerin egemenliğini onaylayan sosyal normlar ve kadınların aile içindeki ekonomik güvencesizliği, şiddeti yaratmakta ve sürdürmektedir.

Ev içinde kadınlara yönelik şiddetin çok **farklı biçimleri vardır**: erken yaşta ve zorla evlendirme, kadın sünneti, evlilik içi tecavüz, doğurmaya zorlama ve yaşlıların istismarı. Kadınlar bu şiddet türlerinden birine uğramakla kalmayıp bazen birkaçıyla aynı zamanda karşılaşmaktadır. Ev içi şiddete uğramak, kadınların fiziksel, cinsel ve zihinsel sağlıklarını olumsuz etkilemektedir.

Ev içi şiddete yönelik çok yüksek derecede kamusal karşı çıkış olsa da, şiddetle mücadelede kaydedilen ilerleme çok sınırlıdır. Kanun ve politikaların yetersiz uygulanması, "kemer sıkma" politikaları nedeniyle, bu konu ile mücadele için gerekli düzeyde kaynak ayrılmaması ve şiddeti meşrulaştıran, önemini azaltan ve hatta normalleştiren normlar ve tutumlar varlığını sürdürmektedir.

Şiddeti Ortadan Kaldırmak İçin Eylemler

Kadınlara yönelik şiddetin her türünü ortadan kaldırabilmek ve şiddetin altında yatan nedenlerle başa çıkmak için kapsamlı ve eşgüdümlü eylemler önerilmektedir. Ancak, bu eylemleri özellikle şiddetin neden ve sonuçları olan yapısal ve sistemli eşitsizlikler içinde ele almak gerekmektedir. Bir genelleme yapacak olursak, Birleşmiş Milletler'e üye devletlerin yıllar boyunca yaptıkları eylemlerin şu dört alanda kümelendiğini söyleyebiliriz:

- Kadınlara karşı her türlü şiddeti önlemeye yönelik yasal ve politik çerçeveleri güçlendirmek için;
- Kadınların karşılaştıkları şiddeti önlemeye yönelik çabaların artırılması için;
- Çoksektörlü destek hizmetlerinin sağlanması ve bütünleştirilmesi için;
- Veri ve kanıtların artırılması için yapılan eylemler.

Özellikle son 10 senede Birleşmiş Milletler üyesi ülkeler, aralarında kapsayıcılık açısından farklar bulunsa da, ulusal eylem planları ve stratejiler geliştirmişlerdir. Bazı devletler, kadınlara karşı şiddetin birçok biçimini kapsayan ve adalete erişimi, destek hizmetlerini, veri ve

araştırmayı içeren ulusal planlar oluşturmuşlardır. Bazılarının planlarında ilerlemenin nasıl izleneceği ve eylemlerin etkilerinin nasıl değerlendirileceğine de yer verilmiştir. Kadınlara yönelik şiddeti önlemek için sadece bu konuda özel eylem planları[31], yasalar, politika ve stratejiler geliştirmenin yeterli olmadığı anlaşıldığında, diğer yasaları ve politikaları da gözden geçirmek gerekmiştir. Kadın sivil toplum örgütleri, kadınlara karşı şiddeti önlemek ve sona erdirmek için hükümetlere yasalar, politikalar ve uygulamalar hakkında önerilerde bulunmuşlardır.

Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı'nın kadınlara yönelik şiddetle mücadele için hazırlanan iyi uygulamalar kitabından bazı örnekler verelim.

Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı Önerileri

- ✓ *Kapsamlı, çok yönlü, bütüncül ve uzun vadeli olması gereken bu mücadele ancak eşitliği temel alan bir siyasi iradenin varlığı ile mümkün olabilir.*
- ✓ *Kadına yönelik şiddetle mücadelenin önemli araçlarından biri olan kadın danışma merkezleri ve sığınakların sayıları artırılmalı; hem yaklaşım olarak hem de uygulamada kadınları güçlendirici bir anlayış benimsenmeli.*
- ✓ *Kadına karşı şiddetle mücadelede deneyim, bilgi paylaşımı ve farkındalık artırma konusunda çalışmalar yapılmalı. Polisler, hukukçular, sağlık çalışanları, sosyal çalışmacılar ve ŞÖNİM (Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi) çalışanları kadına yönelik şiddetin nedenleri, etkileri, yasalar ve atabilecekleri adımlar konusunda bilgilendirici, zorunlu bir eğitim sürecinden geçmeli.*
- ✓ *Kadına yönelik şiddetle mücadelede yapılan araştırmalar, belirli aralıklarla düzenli olarak tekrarlanmalı, odaklanılan göstergelerde meydana gelen değişimler izlenmeli, değerlendirilmeli ve veriler (başvuran kadınların gizliliği ve güvenliği gözetilerek) kamuoyunun erişimine açık olmalı.*

(Temizarabacı, 2017)

Şiddet Verilerinin Yetersizliği

Yukarıda saydığımız eylem gruplarından sonuncusunun işaret ettiği bir gerçek, şiddet verilerinin yetersizliğidir.[32] Kadınlara yönelik şiddet vakalarının sıklığını saptayabilmek, bunları uğranan şiddetin türlerine göre sınıflayabilmek, şiddetin küresel bir sorun olduğunu gösterebilmek, şiddeti önleyici ve kadınları koruyucu yöntemler geliştirebilmek ve benzeri amaçlar için veri toplama tartışılmaz derecede önemlidir. Buna karşılık, ülkelerin bu konuda yapılacak kapsamlı araştırmalara ve veri toplama çalışmalarına ayırdıkları fonlar son derece yetersizdir. Küçük ölçekli niteliksel araştırmalar ise şiddeti yaşayanların deneyimlerinden hareketle bu olguyu daha iyi anlayabilmemize önemli ölçüde fayda sağlar. Ancak, ülkeler

[31] Türkiye'de kadınlara yönelik şiddet konusunda hazırlanan eylem planları için bkz. Kaptanoğlu, 2018.
[32] Kadınlara yönelik şiddet verilerinin yetersizliği konusunda çok kapsamlı bir doküman için bkz. European Union Agency for Fundamental Rights, 2015.

genelinde yaygınlığını, sıklığını kavrayabilmemize yardımcı olmaz. Yani nicel veri gereksinimimizi gidememektedir.

Hacettepe Üniversitesi Kadına Yönelik Şiddet Araştırmaları

2008 yılında Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün Türkiye'de Kadına Yönelik Aile[33] içi Şiddet Araştırması, ülke düzeyinde veri sağlayarak aile içi şiddeti çok boyutlu ve kapsamlı olarak gözler önüne serdi. Bu araştırmayı 2014 yılında yine aynı enstitünün yürüttüğü ikinci bir araştırma izledi. Bu ikinci araştırmanın amacı, aradan geçen yaklaşık altı yılda kadınlara yönelik şiddetin boyutlarındaki farklılaşmayı ortaya koymak ve bu süre içinde yapılan yasal düzenlemelerin şiddetle mücadeleye etkisini saptamaktı. Her iki araştırma da amaçlarını gerçekleştirmekle kalmadı; sosyal bilimcilerin ve özellikle toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları alanında bilgi üreten araştırmacıların kadınlara yönelik şiddetle ilgili olarak öteden beri merak ettikleri sorulara cevap bulabilecekleri zengin verilere ulaşabilmelerini sağladı. Bu araştırmalardan elde edilen veriler, kadınlara yönelik ev içi şiddeti birçok yönüyle görebilmemize, analiz edebilmemize, yorumlayabilmemize ve nihayet bu konuda politikalar üretebilmemize olanak verebilecek kadar kapsamlı ve güvenilir nitelikte.
(Ecevit ve Yüksel-Kaptanoğlu, 2020, s. 2)

Şiddeti görünür kılmak için her ülkede kamu kurumlarınca açıklanan veriler önemlidir. Böylece her yıl kaç kadının ev içi şiddet ve diğer şiddet türlerine maruz kaldığını öğrenebiliriz. Nicel araştırmalarla da (örneğin anketler) veri toplandığında kimlerin şiddete uğradığı, kaç yaşlarında oldukları, evli olup olmadıkları, hangi tür bir şiddete maruz kaldıkları, bir kuruma başvurup vurmadıkları gibi soruların cevaplarını elde etmeye çalışır ve bu cevaplarla analiz ve yorumlar yaparız. Ancak şiddet vakalarını sadece sayılabilir ve ölçülebilir bir biçimde düşünmek son derece hatalı olabilir. Çünkü saydığımız ve "çetelesini tuttuğumuz"[34] bir süreçte şiddete uğrayanlar, kendi öznellikleri içinde bir kadın, bir kız çocuk olmaktan çıkarak "vaka" olurlar ki bu bakış son derece tehlikelidir. **Önemli olan kadınların şiddete uğraması sonucunda neler yaşadıkları, hangi zorlukları deneyimledikleri, nasıl değersizleştirildikleri, yalnızlaştırıldıkları ve duygularının nasıl örselendiğidir.** Bunları anlayabilmek ise istatistikler oluşturmakla veya nicel araştırmalarla mümkün olamaz. **Şiddete uğrayan kadınların fiziksel ve duygusal olarak nasıl yaralandıkları ve bu durumla nasıl baş etmeye çalıştıkları gibi bilgilere kadınlarla yüz yüze görüşmeleri içeren nitel araştırmalar sayesinde ulaşabiliriz.**

Etkinlik: Okuyunuz ve tartışınız

Aşağıda Belkıs Kümbetoğlu'nun, İnci User ve Aylin Akpınar ile yaptığı kayıt dışı sektörde kadın istihdamı konulu araştırmadan iki alıntı yer alıyor. Bu alıntıları okuduktan sonra gruplar oluşturarak katılımcıların fiziksel, cinsel, ekonomik ve psikolojik şiddete uğrayan, kendilerinin de tanıdığı kadınların yaşadıklarına yönelik bir tartışmayı gerçekleştirmelerini sağlayın.

[33] Metinde böyle geçiyor ancak İstanbul Sözleşmesi'nde de kullanıldığı biçimiyle ev içi şiddet ifadesi daha doğru.
[34] Türkiye'de kadınlara yönelik şiddetin artmaya başladığı yıllarda *bianet'in* "Şiddet Çetelesi" oluşturması eleştirilmişti. Bugün baktığımızda, devlet kurumlarının sağlıklı veriler toplamak ve kamuoyuyla paylaşmak gibi bir çaba sarf etmediği bir durumda *bianet'in* medya izlemesi/taraması yaparak başlattığı bu çalışmaya hak verebiliyoruz.

Alıntı 1:
"İşte bizim tarafta diyorlar ya, evlenince çekeceksiniz. Dövse de ne olsa çekeceksiniz, çekiyordum. Kayışla dövülüyordum. Kaynanamdan dayak yedim. Kayınpederimden dayak yedim. Hepsinden dayak yedim. Ama suçum neydi? Keşke suçum olsaydı! Neydi suçum? Elektrik yaktığım için, su harcadığım için. Çok cimriydiler. İşe gidemedim. Aileme de anlatamadım. Çünkü söylemiştiler, gidince kefeninle geleceksin. Ben sustum, aç kaldım, susuz kaldım, çalıştım; iş yerinde yemek verilmiyordu. Açım diyordum, işyerinde yeseydin diyordu. Aç giderdim, aç gelirdim. Bir de çocuğum vardı, süt veriyordum, süt gelmiyordu. Öyle acılar çektim. Yani evden kovuldum, bi yerde oturdum bebeğimle. Ondan düşündüm arabanın altına atacaktım kendimi ama o kızıma acıdım."

Alıntı 2:
"-Siz böyle sıkıntılar yaşadınız mı?
-Çok fazlasını yaşadım ben. Hatta eşimle ben, eve harçlık bırakmadığı için. Buraya, Bursa'ya ilk geldiğim senelerde eve ekmek parası bırakmadığı için kavga ettiğimi biliyorum. Bir ekmek parası için ben arkasından koşarak gittiğimi biliyorum ben durağa. Allah beni, yani o yıllarda yaşadığım psikolojik baskıyı, o, yani yaşadığım bedenen ağrıları hiç kimseye yaşatmasın."

(Kümbetoğlu, 2010, s. 48-49)

Veri toplamaya ve araştırmaya ilişkin sınırlılıklar içinde bile, en son küresel tahminler, dünya genelinde kadınların yüzde 35'inin yaşamları boyunca yakın ilişkide oldukları erkekler tarafından fiziksel ve/veya cinsel şiddete uğradıklarını göstermektedir (UN, 2015). Ancak, tahminlerde bulunmanın ötesine geçebilmek için kanıt bulmamız gerekir. Çünkü şiddete uğrayan kadınlar kendilerine göre anlamlı birçok nedenden dolayı başlarına gelenleri anlatmamakta; dolayısıyla resmi kayıtlarda yer almamakta. Resmi makamlara başvurduklarında kendilerine şiddet uygulayan kişiler hakkında işlem başlatılacağını bilmekte ve sonrasında yine kendilerinin zarar göreceğini düşünmektedirler ki böyle düşünmekte haksız da değillerdir.

Kol kırılır, yen içinde kalır!

"Kol kırılır, yen içinde kalır!" özdeyişiyle ifade bulan, aile kurumuna ataerkil ideoloji tarafından tanınan öncelik ve mahremiyet, kadınların üzerine hak ihlallerine boyun eğmeleri ve sessiz kalmaları için ağır baskı yapar. Aile dışında yardım arayan bir kadın, ihanet sebebiyle dışlanma ve/veya şiddetli bir şekilde cezalandırılma riskiyle karşı karşıya kalır.

(Ertürk, 2008, s. 61)

Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddeti Önlemek İçin Politikalar, Stratejiler, Eylemler

Birleşmiş Milletler'in yaptığı faaliyetler sınıflamasında yasal çerçevenin güçlendirilmesi faaliyet alanına en güzel örnek, "Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi"dir. Kısa adı ile İstanbul Sözleşmesi, uluslararası standartlar koyan bir sözleşme olarak çok önemlidir.

Sözleşmenin önemli özelliklerinden biri, şiddet ile toplumsal cinsiyet eşitsizliği arasındaki sıkı ilişkiye dikkat çekmesi ve bu eşitlik sağlanamadıkça şiddetin önlenemeyeceğini de güçlü bir şekilde belirtmesidir. İstanbul Sözleşmesi'ne göre **kadınlara yönelik şiddet**, bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimi olarak anlaşılmaktadır ve **"ister kamusal, ister özel alanda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik zarar veya ızdırap veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyete dayalı her türlü eylem ve bu eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma anlamına gelir**" şeklinde tanımlanmaktadır.

İstanbul Sözleşmesi kapsamındaki düzenlemeler dört ana başlıkta toplanmaktadır. Bu başlıklar aynı zamanda sözleşmenin dört ana ilkesi olarak da anılmaktadır:
Önleme *başlığında, kadınlara yönelik her türlü şiddetin ve ev içi şiddetin önlenmesine ilişkin;*
Koruma *başlığında, şiddet mağdurlarının korunmasına ilişkin;*
Kovuşturma *(Yargılama) başlığında, şiddet uygulayan faillerin, suçluların soruşturulması ve yargılanmasına ilişkin;*
Bütüncül politikalar *başlığında şiddet alanında bütüncül, eşgüdümlü, etkili ve işbirliği içeren politikaların hayata geçirilmesine ilişkin düzenlemeler yer alıyor.*

(Türk Kadınlar Birliği, 2016, s. 10)

Sözleşmeye göre **aile**[35] **içi (ev içi) şiddet**, aile içerisinde veya hanede mağdur ile eski eş, mevcut eş veya yakın ilişkide olunan kişi arasında meydana gelen tüm fiziksel, cinsel, psikolojik ya da ekonomik şiddet eylemlerini içerir. Burada şiddeti uygulayanın mağdur ile aynı evi paylaşıp paylaşmamasının önemi yoktur. Sözleşmenin bu tanımı yapması sayesinde aynı evi paylaşmadığı halde eski eşinden şiddet gören bir kadının durumunda da ev içi şiddetten söz edilebilmektedir. Aile içi şiddet kadınları orantısız bir şekilde etkilemekle birlikte, diğer mağdurlara da dokunmaktadır. Bu nedenle, İstanbul Sözleşmesi tarafları sözleşme hükümlerini tüm mağdurlara uygulama konusunda teşvik etmektedir.

K**adınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet**, sözleşmeyi izleyerek çıkarılan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine dair Kanun'da şöyle tanımlanmaktadır: **Kadına yönelik şiddet, kadınlara, yalnız kadın oldukları için (toplumsal cinsiyetlerinden dolayı) uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık**

[35] *Domestic violence*, aile içi şiddet olarak Türkçeye çevrilmiştir. Uygun olan ev içi şiddet ifadesidir.

ile kadının insan hakları ihlaline yol açan ve kanunda şiddet olarak tanımlanan her türlü tutum ve davranışı ifade eder.

O halde, **kanun şiddeti nasıl tanımlamaktadır**?

Şiddet, kişinin fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik açıdan zarar görmesiyle veya acı çekmesiyle sonuçlanan veya sonuçlanması muhtemel hareketleri, buna yönelik tehdit ve baskıyı ya da özgürlüğün keyfi engellenmesini içeren, toplumsal, kamusal veya özel alanda meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik, sözlü veya ekonomik her türlü tutum ve davranıştır.

İstanbul Sözleşmesi'nin Önemi

Prof. Feride Acar'a göre bu sözleşmenin önemi: "Bu sözleşme ilk defa kadınlar ve erkekler arasında tarihsel bir güç eşitsizliği olduğunu ve bu eşitsizliğin kadınlara karşı ayrımcılık doğurduğunu, bu ayrımcılığın kadınlara yönelik şiddetin kök nedenlerinden biri olduğunu ve bu ayrımcılığın da tekrar dönüp tarihten beri devam eden güç eşitsizliğini pekiştiren, onu olumsuz etkileyen bir sürecin parçası olduğunu söyleyen yasal olarak bağlayıcı bir hukuk metnidir."

Acar'ın 21 Mart 2015 tarihinde İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde yaptığı konuşmasının tamamına buradan erişebilirsiniz. İstanbul Sözleşmesi tanıtım videosu filmine buradan ulaşabilirsiniz.

Avrupa Konseyi Stratejileri

İstanbul Sözleşmesi'nin hazırlanmasından birinci derecede sorumlu olan **Avrupa Konseyi'nin 2018-2023 yılları için hazırladığı toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinde** kadınlara yönelik şiddet önemli bir yer tutmaktadır. Bu strateji aşağıdaki eylemleri içermektedir:

- ✓ Üye devletleri İstanbul Sözleşmesi de dahil olmak üzere bütün uluslararası enstrümanları uygulamaları için desteklemek.
- ✓ Üye devletlere İstanbul Sözleşmesi, Kadın Ticareti ve Lanzarote[36] Sözleşmeleri'ni imzalamak için hazırlık yapmak, onaylamak ve uygulamak üzere teknik ve hukuki uzman desteği vermek.
- ✓ Toplumda kadınlara yönelik şiddetle erkeklerle kadınlar arasındaki eşitsiz güç ilişkileri arasındaki bağlantıya dikkat çekerek devlet dışı aktörleri bu sözleşmelerin uygulanması için katkı yapmaya çağırmak.
- ✓ İstanbul Sözleşmesi doğrultusunda:
  - Kamusal alanda kadınlara yönelik şiddete dikkat çekmek için,
  - Üye devletleri şiddetin her türü için önlem almaları konusunda desteklemek için,
  - Bir koruma önlemi olarak ev içi şiddet mağdurlarının sığınak ve konut gereksinimlerine dikkat çekmek için,
  - Kadınlara yönelik şiddet ve ev içi şiddet hakkında veri toplanmasını teşvik etmek için,
  - Kadınlara yönelik şiddeti önleme amaçlı ulusal stratejileri desteklemek için,

[36] Çocukların Cinsel Sömürü ve Cinsel İstismara Karşı Korunmasına İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (2007).

- Yaşlı kadın ve erkeklerin uğradıkları şiddete dikkat çekmek için,
- Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin oluşmasında erkeklerin rolüne dikkat çekmek için harekete geçmek.

✓ Avrupa Konseyi'nin ilgili birimleri ile bilgi alışverişinde bulunarak ve ortaklaşma ile belli bazı kadın gruplarının (yaşlı kadınlar, farklı cinsel yönelimli kadınlar, uyuşturucu bağımlısı kadınlar ve kadın ticareti kurbanları) karşılaştığı şiddetin özel biçimleri hakkında bilgi toplamak ve biriktirmek.

✓ İstanbul Sözleşmesi, Kadın Ticareti ve Lanzarote Sözleşmeleri'nin Avrupa'nın dışında da benimsenmesi için üye olmayan devletler ve uluslararası örgütlerle işbirliği yapmak, iyi örnekler paylaşmak.

İstanbul Sözleşmesi AB'nin birinci önceliğidir. AB, Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ni 2017'de imzalamıştır. 2019 yılında Avrupa Parlamentosu katılımın tamamlanması için Avrupa Adalet Mahkemesi'nden görüş istemiştir. AB'nin İstanbul Sözleşmesi'ne katılımı gecikirse, Komisyon 2021'de, AB yetkisi sınırları dahilinde, Sözleşme ile aynı hedeflere ulaşmak için önlemler önermeyi amaçlamaktadır.

(Council of Europe, 2018)

AB'nin Stratejileri

AB'nin 2020-2025 yıllarını kapsayan strateji belgesinde kadınlara yönelik şiddetle ilgili olarak aşağıdaki eylemler de dikkat çekmektedir:

Komisyon için:

✓ Çevrimiçi platformların, kullanıcının yaydığı içerikle ilgili sorumluluklarını açıklığa kavuşturmak ve yasadışı ve zararlı çevrimiçi içeriğe yönelik internet platformları arasında işbirliği için, yeni bir çerçevenin geliştirilmesini kolaylaştırmak için bir dijital hizmetler yasası önermek;

✓ Cinsel taciz, kadınların kötüye kullanılması ve kadın sünneti dahil olmak üzere cinsiyete dayalı şiddetin belirli biçimlerini önlemek ve bunlarla mücadele etmek için ek önlemler almak;

✓ Kadın sünneti, zorla kürtaj ve zorla sterilizasyon, erken ve zorla evlendirme ve "namusa dayalı şiddet" gibi zararlı uygulamaların önlenmesi hakkında bir komisyon tavsiyesi sunmak;

✓ Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin ve aile içi şiddetin önlenmesine yönelik bir AB ağı başlatmak; böylece, üye devletleri ve paydaşları iyi uygulama alışverişi için bir araya getirmek ve eğitim, kapasite geliştirme ve destek hizmetlerini finanse etmek;

✓ Cinsiyet kalıpyargılarıyla mücadele etmek için AB çapında bir iletişim kampanyası başlatmak.

Üye devletler için:

✓ İstanbul Sözleşmes'ini onaylamak ve uygulamak;

✓ Çalışma dünyasında şiddet ve tacizle mücadele için Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ni onaylamak ve uygulamak;

✓ Mağdurların Haklar Direktifi, Çocuk Cinsel İstismar Direktifi ve cinsiyete dayalı şiddet mağdurlarını koruyan diğer ilgili AB yasalarını uygulamak;

✓ Cinsiyete dayalı şiddetle ilgili verileri sistematik olarak toplamak ve raporlamak;

✓ Sivil toplum kuruluşlarını toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve toplumsal cinsiyet klişeleriyle mücadelede AB fonları ile desteklemek.

(European Commission, 2020)

Buraya kadar Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin kadınlara yönelik şiddetin hangi yollarla önlenebileceğine ilişkin stratejilerinden örnekler inceledik. Bunların sayısı artırılabilir; çünkü, sadece BM, AB ve Avrupa Konseyi değil, çok sayıda bölgesel parlamento ve uluslararası gönüllü kuruluş da bu konuda çalışmalar yapmaktadır. Şiddetle mücadele çabalarında en son gelinen nokta İstanbul Sözleşmesi'dir. Bu sözleşmenin kapsamı son derece geniştir; çünkü bugüne kadar şiddetle ilgili tüm deneyimlerden elde edilen bilgilerin ışığında hazırlanmıştır. Bu nedenle, uluslararası kurumlar ve hükümetler başta olmak üzere, bütün ilgili aktörler uygulamaya yönelik çalışmalarına ağırlık vermelidir.

Kadınlara yönelik şiddetin toplumsal güç ilişkileri ile olan bağını kuran İstanbul Sözleşmesi'ni imzalamayı reddeden ülkeler varken, uygulamayı güçlendirici çalışmalar yapmak daha ciddi bir zorunluluktur. Elinizdeki bu eğitim materyalinin hazırlandığı günlerde Macaristan'ın İstanbul Sözleşmesi'ni onaylamayacağına dair 7 Nisan 2020 kararı da ne kadar gelişkin ve kapsayıcı olurlarsa olsunlar, sözleşmelerin toplumsal direnç karşısında sınırlı bir güçleri olduğunu bize göstermektedir. **Aynı direnç Türkiye'de de gözlenmektedir. İlerici hukuk karşısında geleneği korumaya çalışan değer, inanç ve teamüller ve bunların birbiri ile giriştiği mücadele hep olacaktır. Bu karşı çıkışlar kadın hareketinin enerjisini azaltmamalıdır.**

Yararlı bir kaynak
Doç. Dr. İlknur Yüksel Kaptanoğlu tarafından hazırlan ve "Kadınlara Yönelik Şiddet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Haritalama ve İzleme Çalışması" başlıklı raporun amacı, kadınların yaşamın her alanına eşit oranda katılımlarının önündeki engellerden biri olan toplumsal cinsiyet temelli şiddetin ortadan kaldırılmasına yönelik mücadelede uluslararası normlar, standartlar ve ölçütlere uygun göstergeler önermektir. Rapor, kadınlara yönelik şiddeti, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sonuçlarından biri olarak ele alır. Rapora buradan ulaşabilirsiniz.

Bu bölümde öğrendiklerimiz işimize nasıl yarayacak?

Bu bölümde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin çok yoğun olduğu, sorunların hâlâ çözülemediği, kadınların ciddi biçimde zarar gördüğü alanlardaki durumlara işaret ettik. Sonra da eşitsizlikleri ve ayrımcı muameleleri ortadan kaldırmak için uygulanan politikaları, alınan kararları, strateji ve eylemleri örneklendirdik. Böylece Türkiye'de kendi görev ve sorumluluk alanlarımızda yapabileceklerimiz hakkında dünya örneklerinden yararlanabileceğiz. Türkiye'de uygulanan toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının eleştirisini yapabilecek, alternatifler oluşturabileceğiz.

Bölüm 5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Başarılı Çalışmalar ve Tehditler/Güncel Küresel Mücadeleler

Bu bölümde neler öğreneceğiz?

Bu çalışmanın dördüncü bölümünde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için çeşitli alanlarda yapılan yasal değişikliklere, üretilen politikalara, bunların hayata geçirilmesi anlamına gelen uygulamalara yer verdik. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin henüz tam olarak sağlanabilmiş olmadığına ve Pekin'den 25 yıl sonra özellikle eşitsizliğin devam ettiği alanlara da işaret ettik. Bu bölümde bunları akılda tutarak elde edilen kazanımların altını çizecek ve var olan başarılı çalışmaları sergileyeceğiz.
Öte yandan son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda edinilmiş kazanımlar tehdit altındadır. Küresel feminist hareket, ortak talepler için grevler, sokak gösterileri, kampanyalarla ırkçı, kadın düşmanı, toplumsal cinsiyet eşitliğini engellemeye ve kazanılmış hakları geri almaya yönelik politika ve saldırılara tepki göstermektedir. Bu bölümde bu tepkilere yer verecek ve haklar-karşıtı gruplarla mücadelenin kadın hareketinin geleceği açısından önemini vurgulayacağız.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Başarılı Çalışmalar

Toplumsal cinsiyet eşitliği için elde edilen kazanımların korunması ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın son bulması için dünya üzerindeki iyi uygulamalar ve yarattığı etkilerin bilinir hale gelmesi, tüm alanlarda zorlukla kazanılmış ilerlemeye karşı derin bir tepkinin verildiği günümüzde özellikle önemlidir. Bu, özellikle her türlü köktendinciliğin, kadın düşmanlığının, ırkçılığın, yabancı düşmanlığının arttığı ve popülist seslerin sürekli yükseldiği içinde bulunduğumuz dönemde daha da kritiktir.

Devlet ve devlet dışı aktörler tarafından özerk kadın hareketlerine, sivil toplum örgütlerine, bağımsız akademiye ve kadınların insan hakları savunucularına yönelik devam eden saldırılar, insan hakları kazanımlarını destekleyen bu iyi uygulamaların hayata geçirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

Bu nedenle bu alt bölümde iyi uygulamalardan örnekler sunacağız. Bu örnekler, ekonomik yaşamda eşit ücret politikaları, kadınları siyasete dahil etme ve karar alma pozisyonlarındaki varlıklarını artırma ve toplumsal cinsiyet temelli şiddetten korunma başlıklarında seçilmiştir.

Bu çalışmada yer alan "iyi uygulamalar" Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği üye ülkelerinde hayata geçirilmiş olan çok sayıda uygulama arasından belli kriterler kullanılarak yapılan bir eleme sonucu örnek gösterilmek üzere seçilmiş olanlardır.[37] İyi uygulamalar, toplumsal

[37] Bu uygulamaları ve başkalarını bulabileceğiniz adresler:
https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices;
https://www.unece.org/fileadmin/DAM/publications/gender/PromotingGenderEqualityBrochure_EN_web.pdf

cinsiyetin anaakımlaştırılması için temel bir araç olarak belirlenmekte, değerlendirilmekte ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin Avrupa Birliği genelinde teşvik edilmesi için kullanılmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Temelinde Eşit Ücret Ödenmesi İçin İyi Uygulamalar[38]

Eşit ücret rehberi*:* Danimarka'da, diyalog ve özel sektörle ortaklıkların oluşturulması yoluyla eşit ücret üzerine kanıta dayalı bir politika geliştirilmiştir. Ocak 2007'den bu yana, Danimarka'daki tüm büyük işletmelerin toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış ücret istatistikleri hazırlamaları gerekmektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıkları hakkındaki bilgilerin toplu sözleşmeler ve işyeri uygulamaları için kullanılması amaçlanmıştır. Danimarka Hükümeti'nin eşit ücret politikası girişimleri, eşit ücretin teşvik edilmesinin işyerinde ve toplu pazarlık yoluyla gerçekleştiğini kabul eden şirketler ve sosyal ortaklarla diyalog halinde yürütülmektedir. Danimarka'da bu konudaki girişimlerden biri, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve eşit ücretle ilgili çalışmaları teşvik etmek için bir **Eşit Ücret Rehberi**'nin hazırlanmış olmasıdır. **Bu rehber, kadınlarla erkeklerin neden aynı ücreti alamadıkları konusunda açıklamaları içermekte, işletmelere sendika temsilcilerine ve çalışanlara eşit ücret ödenebilmesi için pratik tavsiyelerde bulunmaktadır.** Eşit ücret rehberini tamamlamak üzere toplumsal cinsiyete göre ayrışmış işgücü piyasası hakkında bir Kurumsal Rehber de yayımlanmıştır.

Bu rehber ikinci bölümde açıklamasını yaptığımız farklılık eşitliği yaklaşımına bir örnek olarak gösterilebilir. Rehber kadınlarla erkeklerin neden eşit ücret alamadıklarına ilişkin açıklamalar içermekte olduğuna göre rehberi hazırlayanlar farklılık eşitliği yaklaşımını kullanmakta ve kadınlarla erkeklerin farklı olduğunu baştan kabul etmektedirler.

***Yeniden değer biçme*:** Portekiz'de Çalışma ve İstihdamda Eşitlik Komisyonu, 2005 ve 2008 yılları arasında Toplumsal Cinsiyet Girişimi'ni teşvik etmek için bir "Yeniden Değer Biçme" çalışmasını geliştirmiş ve uygulamıştır. Projenin amacı, çeşitli sektörlere uygulanabilecek, **yapılacak işin değerine odaklanmış, toplumsal cinsiyet yanlılığı olmayan bir "iş değerlendirme yöntemi"** geliştirmek ve test etmektir. Portekiz Hükümeti aynı zamanda 2009 yılında eşit iş veya eşit değerde iş için eşit ücret kuralını güçlendirmek üzere yeni bir iş kanunu çıkarmıştır.

Portekiz'de çalışma hayatını düzenleme ve eşitliği sağlama için kurulan mekanizmaların etkin çalışmalar yaptıkları şu sonuçlardan anlaşılmaktadır:

https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/compendium-of-good-practices-in-training-for-gender-equality.pdf?la=en&vs=1218

[38] Bu başlık altındaki uygulamalar Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Konseyi üye ülkelerde uygulanan politikaların ve iyi uygulamaların sonuçlarını içeren kaynaktan (bkz. UN, 2012) seçilmiş ve özetlenmiştir.

Çalışma Koşulları Kurumu, bilginin yayılması, işyerinde ve istihdamda eşitlik ve ayrımcılık yapılmamasının izlenmesi üzerinde çalışmaktadır. 2008 yılında 376 inceleme yapılmış ve bunun sonucunda işyerlerine 120 yazılı bildirim ve para cezası verilmiştir.

İşgücü ve istihdamda eşitlik ve ayrımcılık yapmayla ilgili şikâyetlerle ilgilenen ve yasal görüş bildiren Çalışma ve İstihdamda Eşitlik Komisyonu 2006 ve 2009 yılları arasındaki dönemde cinsiyete dayalı ücret farkıyla ilgili sadece üç şikâyet almıştır. Bu da Portekiz Hükümeti'nin aldığı tedbirlerin olumlu sonuçlar doğurduğunu gösteren önemli bir veridir.

Eşit ücret sertifikası: İsviçre'de, kadınların işgücüne katılımındaki artışa rağmen, cinsiyetler arasındaki ücret farklılıkları halen devam ettiği (2008 itibarıyla yüzde 19,5) için eşit ücret sorununa odaklanan bir diyalog başlatılmıştır. Bu diyaloğun paydaşları, işverenlerin ve sendikaların şemsiye örgütleri, Federal Adalet Bakanlığı, Devlet Ekonomik İşler Sekreterliği ve Federal Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ofisi'dir. Paydaşlar, İsviçre Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası'nın bir değerlendirmesini yaparak, geçmişte alınan önlemlerin, eşit değerli işler için eşit ücret ödenmesinin anayasal gerekliliğini karşılamakta yetersiz olduğu sonucuna varmışlardır. Diyalog bu saptamadan sonra mümkün olduğu kadar çok şirketi, gönüllü olarak ücret politikalarının kendi kendine testini yapmaya teşvik ederek **ücret eşitliğinin uygulanmasını hızlandırmak ve ayrımcı ücret politikaları ve uygulamalarını ortadan kaldırmak** amaçlı çalışmalar yapmıştır. Ücret farklılıkları yüzde 5'in altındaysa şirket üç yıllık bir süre için "Eşit Ücret" etiketi ile sertifikalandırılabilmektedir.

Çalışma Yaşamı ve Aile Yaşamını Uyumlaştırmak İçin İyi Uygulamalar [39]

***Erkekleri çalışma ve aile yaşamını uyumlaştırma anlayışına dahil eden uygulamalara bir örnek olarak Tam Zamanlı Baba Girişimi*:** Erkeklerin ailedeki çocukların ve diğer bakım hizmeti gerektiren kişilerin bakımına katılımının, yalnızca kadınların işgücü piyasasındaki konumunu iyileştirmekle kalmayıp aynı zamanda ebeveyn olarak rollerini geliştirmelerine yardımcı olacağı düşüncesi iş ve aile yaşamının uzlaştırılması tartışmalarında giderek daha önemli olmaktadır. **Tam Zamanlı Baba Girişimi**, Polonya'da işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kısmen bakım sorumluluklarının kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz dağılımından kaynaklandığı anlayışıyla yakından ilişkili bir farkındalık yaratma kampanyasıdır. Proje, iyi uygulamaları paylaşarak, **erkekleri ebeveynlikte daha aktif bir rol oynamaya ve çocuk bakımına katılmaya** teşvik etmeyi amaçlıyordu.

Girişim ayrıca babaların farkındalığını artırmak, işyerinde yeni uzlaşma modellerini teşvik etmek ve babaların farkındalık ve becerilerini geliştirerek kadınların çalışmasını sağlamak üzerine güçlü bir şekilde odaklanmıştır. Kampanya, radyo ve televizyon programları ile **aktif babalık**

[39] Bu başlık altındaki uygulamalar Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nce belirlenen iyi uygulama örneklerinden seçilmiş ve özetlenmiştir, bkz. EIGE, 2015a, s. 32-66.

konusunu halkın ve işverenlerin dikkatine sunmuş ve babalar için iş-aile uzlaşmasının önemini vurgulamıştır.

***Aile dostu uygulamalara bir örnek olarak Aile Dostu Şirket projesi*:** Slovakya'da Halcom D. D. 2009-2014 yılları arasında aile dostu şirket sertifikası projesi yürütmüştür. Şirket iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikasına ilişkin bilgileri çalışanlarına çeşitli kanallardan duyurmakta, görüşlerinin alınabilmesi için anketler düzenlemekte ve üç ayda bir toplantılar yapmaktadır. Şirketin tesise yakın bir kreş ve anaokulu vardır. Şirket aynı zamanda ilkokul çocuklarına tatillerde bakım sağlamakta ve okulların açıldığı gün çocuklarını okula götürmeleri için ebeveynlere izin vermektedir. Ayrıca çalışanlar her yıl 30 güne kadar ücretsiz izin alabilirler. Bazı durumlarda şirket çalışanları "evden çalışma" alternatifini seçebilirler.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma projesi şirket çalışanları arasından seçilmiş bir grup tarafından yürütülür; denetim, denetim konseyi aracılığıyla gerçekleşir. İşletme "aile dostu işletme" sertifikası sahibi olduğu için altında bu hükmün uygulanması konusunda güçlü bir şirket taahhüdü vardır.

İş ve aile yaşamının uzlaştırılması denildiğinde akla daha çok bu uzlaştırmayı kadınların yapacağı gelmektedir. Slovakya'da yapılan bu uygulamanın özelliği, uzlaştırma için alınacak önlemlerin kadınlar veya erkekler için değil de aileler için olmasıdır. Başka deyişle **uzlaştırmayı yapmak ne sadece kadınlardan ne de sadece erkeklerden beklenmektedir.**

***Esnek çalışma uygulamalarına bir örnek olarak Çocuk Bakımı Projesi*:** 1994-2014 yılları arasında Danimarka'da sendikalar, işverenler ve işletmelerin katılımıyla yürütülen Çocuk Bakımı Projesi'nin amacı önce şirketler arası deneyim paylaşımını artırmak, sonra da bu paylaşımların sonuçlarından yola çıkarak şirketlerin belediyelerden çalışma saatleri dışında çocuk bakımı hizmetleri sağlamalarını talep etmektir. **Standart çalışma saatlerinin dışında çocuk bakımı hizmetlerinin sunulması** Danimarka için çok önemlidir çünkü güvenceli esneklik modeli esnek çalışmayı teşvik edici bir modeldir. Özellikle sağlık sektörü (hastaneler) ve ulaşım sektörü (özellikle metro ve trenler) esnek çalışma yapan kişiler olmadan varlıklarını devam ettiremez. Bunlara ek olarak Danimarka'da alışveriş yerlerinin açılış ve kapanış saatleri serbest bırakılmıştır ve esnek çalışma perakende ticaret sektöründe çalışanlar için de bir zorunluluktur. Esnek saatlerde çalışan anne ve babalardan bazılarının çocuklarını bırakabilecekleri yerler olmadığı için bu işlerden ayrılmak zorunda kaldıkları proje kapsamında yapılan bir araştırmayla saptanmıştır.

Projede öne çıkan örneklerde belediyenin verdiği destekle çocuklar için 24 saat kesintisiz hizmet sunulabilmektedir. Böylece özellikle tek ebeveynli ailelerde işe giden anne veya babanın çocukları kime/nereye bırakabileceğine yönelik endişeleri giderilebilmektedir. Elbette 24 saat kesintisiz çocuk bakımı hizmeti maliyeti yüksek bir hizmettir ve sunulabilmesi için hem belediyelerin hem de işverenlerin-sendikaların ve gönüllü inisiyatiflerin aktif desteği kaçınılmazdır.

Siyasi Karar Alma Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Artırmak İçin İyi Uygulamalar[40]

***Erkek egemenlik tekniklerinin kullanılmasına direnme*:** İsveç'te, karar alma görevini üstlenen kuruluşlar içerisinde seçilerek göreve getirilen kadın ve erkek oranı görece dengelidir. Bununla birlikte siyasette sayısal açıdan toplumsal cinsiyet dengesi bulunması, her iki cinsiyetin de aynı oranda güç ve etkiye sahip olduğu anlamını taşımamaktadır. Kimin uygun siyasi lider olduğuna ve kimin siyasi kararlar alması gerektiğine dair cinsiyetçi kurallar geçerliliğini sürdürmekte ve halihazırda yetki sahibi olan kişiler bu yetki ve ayrıcalıklarını sürdürmek için bilinçli veya bilinçsiz olarak çeşitli stratejiler kullanmaktadır. Bu stratejilerden biri, egemenlik teknikleri veya diğer adıyla ana sindirme tekniklerinin kullanılmasıdır.

Bu teknikler, egemen bir grubun güç ve ayrıcalıklarını sürdürmek için kullandığı sosyal manipülasyon ve egemenlik stratejileri olarak tanımlanmaktadır. Genellikle erkekler tarafından, kadınların görmezden gelinmesi, kadınlarla alay edilmesi, bilgilerin saklanması, kadınların iki arada bir derede bırakılması, suçlanması ve mahcup edilmesi örneklerinde olduğu gibi, kadınları ezerek kendilerini önplana çıkarmak amacıyla kullanılmaktadır.[41]

İsveç Ulusal Sosyal Demokrat Kadınlar Federasyonu, erkeklerin "egemenlik tekniklerini" kullanmalarına direnmek için uygulanacak yöntemleri açıklayan bir "Güç Rehberi" hazırlamıştır. Bu rehber kadınların güç kazanması, kazandıkları gücü sürdürebilmeleri ve kullanmalarına yönelik yöntemleri belirtmektedir. Rehber yalnızca kurumlar seviyesinde güce ulaşma yöntemlerinden bahsetmemekte, aynı zamanda günlük iletişim ve kişisel ilişkilerde nasıl güç kazanılacağını da açıklamaktadır.

Erkek egemenlik teknikleriyle mücadele stratejileri siyasi parti ve örgütlerin yanı sıra genel olarak İsveç toplumuna yayılmış, bazı çalışma alanları (örneğin İsveç polisi, belediyeler) için uyarlanmış ve bu kavram okullarda derinlemesine tartışılmıştır. Video filmleri yardımıyla okul çocuklarına egemenlik teknikleriyle nasıl mücadele edecekleri öğretilmektedir. Egemenlik teknikleri işyerlerinde, siyasette ve sivil toplumda da ayrımcılıkla mücadele ve iyi iş ortamının desteklenmesi çalışmasının bir parçası olarak ele alınmaktadır.

***Kadınlar için getirilen zorunlu kotalar*:** Kotalar, kadın ve erkeklerin ekonomik, sosyal ve siyasi karar alma süreçlerinde dengeli bir şekilde (her cinsiyetten en az yüzde 40, en fazla yüzde 60 oranında katılım) yer almasını destekleme amacını taşımaktadır. İspanya, 2007 yılında siyasi partilerin tüm seçimler için aday listelerinin en az yüzde 40'lık bölümünü kadın adaylara ayırmalarını şart koşan bir kanun çıkarmıştır. Bu kanunun özelliği, kadınların seçim kazanamayacak pozisyonlar olan liste altlarına yerleştirilmesini önleyecek şekilde yapılandırılmış olmasıdır. Çünkü yüzde 40'lık kota yalnızca listenin geneli için değil, beş kişilik aday gruplarının her biri için de uygulanmaktadır.

[40] Bu başlık altındaki uygulamalar Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nce belirlenen iyi uygulama örneklerinden seçilmiş ve özetlenmiştir, bkz. EIGE, 2016, s. 33-80.
[41] Bu teknikler hakkında daha fazla bilgiye ulaşabilmek için bkz. EIGE, 2016, s. 64-65.

Bu uygulama, kota mevzuatı tasarımına ilişkin iyi bir örnek niteliğinde olup bu bağlamda "fermuar sistemi" getirmekte ve kota şartlarına uygun olmayan seçim listelerinin onaylanmaması temeline dayanan etkin yaptırımlar içermektedir. Bu uygulama, seçilen kadın sayısının istikrarlı bir şekilde arttığını da göstermektedir. Anayasal reform gerektirmemesi, kota mevzuatının getirilmesini kolaylaştırmıştır. Sivil toplum ve kamuoyu da bu uygulamayı kuvvetle desteklemektedir.

***Kadından Kadına Projesi*:** Giderek artan bir eğilim olsa da, belediye başkanlarının yüzde 7,5'inin, parlamento üyelerinin yüzde 26,5'inin ve hükümetin yüzde 17'sinin kadın olduğu Portekiz siyasetinde cinsiyet dengesi neredeyse yok denecek kadar azdır.

Kadından Kadına Projesi, kadınların siyasi alanda, özellikle de yerel düzeyde yeterli şekilde temsil edilmemesi sorununu merkeze alarak, siyasete katılma motivasyonuna sahip yeni bir genç kadın neslinin eğitilmesi ve yetiştirilmesine odaklanmaktadır.

Portekiz Cinsiyet Eşitliği Gençlik Ağı tarafından 2008-2010 yılları arasında uygulanan bu projenin amacı genç kadınları güçlendirmek, ayrıca özgüvenlerini ve becerilerini artırmaktır.

Projenin amaçları şunlardır:

- Kadınlar arasında aynı nesil içerisinde ve nesiller arasındaki iletişim ve işbirliğinin teşvik edilmesi;
- Genç kadınların karar alma sürecine katılımlarının artırılması;
- Genç kadınların becerilerinin geliştirilmesi;
- Genç kadınlar için ağların oluşturulması ve bunların geliştirilmesine katkıda bulunulması;
- Farklı etnik ve kültürel geçmişlere sahip olan kadınların siyasi ve sivil alanlara erişim konusunda karşılaştıkları engellerin belirlenmesi;
- Genç ve orta yaştaki erkeklerin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinin önemine ilişkin farkındalıklarının artırılması.

Proje, başta etnik ve kültürel azınlıklardaki kadınlar olmak üzere 16 ila 30 yaş arası genç kadınları hedef almıştır. Proje kapsamında genç kadın ve erkeklerin hem siyaset hem de toplumsal cinsiyet eşitliğine ilgi duymalarına ve bu konularla ilgilenmelerine yönelik stratejiler geliştirilmiştir. Siyaset veya sivil toplum kuruluşları içerisinde aktif bir şekilde çalışan kadınlar, projenin faydalanıcıları olan genç kadınlara danışmanlık yapmıştır. Danışmanlık görevini üstlenen kadınlar arasında Avrupa Parlamentosu üyeleri, bir bakan, kadın hakları STK başkanı ve Portekiz Parlamentosunun bir üyesi bulunmaktadır. Proje kapsamında bir dizi el kitabı, rehber ve diğer materyal yayınlanmış ve bunlar öğretmenler, okullar ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve gençlik konularında çalışan STK'lar tarafından yaygın olarak kullanılmıştır.

Ev İçi Şiddetle Mücadelede İyi Uygulamalar[42]

***Ev içi şiddet danışmanlığı*:** İngiltere'de ev içi şiddet mağdurlarına yönelik destek hizmetleri ilk olarak 1960'larda ve 1970'lerde mülteci hareketiyle gelişmiştir. Bugün İngiltere Kadın Yardım Federasyonu ülke çapında 500'den fazla ev içi şiddet ve cinsel şiddet hizmetini desteklemektedir. **Son yıllarda, ev içi şiddet mağdurlarının güvenli yaşamak için desteklenmesinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Özellikle, mağdurları geçici barınaklara taşımak yerine evlerinde güvende tutmaya odaklanılmıştır.**

Bu sürecin önemli bir parçası, bağımsız "ev içi şiddet danışmanları"dır. Bu danışmanlar, ev içi şiddet riski yüksek, cinayet veya ciddi fiziksel zarar görme riski taşıyan mağdurlarla çalışan uzman vaka görevlileridir. Mağdurların risk seviyesini değerlendirmek, uygun seçeneklerin çeşitliliğini tartışmak ve eşgüdümlü güvenlik planları geliştirmek için çalışırlar.

İngiltere'de "Ev içi İstismara Karşı Eşgüdümlü Eylem", projesi bağımsız ev içi şiddet danışmanlarına eğitim verilmesini amaçlamaktadır. Eğitim, danışmanların ev içi şiddete uğrama riski yüksek mağdurları etkili bir şekilde desteklemek için ihtiyaç duydukları becerileri ve araçları sağlamaktadır. Riskler nasıl tanımlanır, ev içi şiddet mağdurları hangi sorunlarla karşılaşır, onlara nasıl destek verilir gibi soruların yanıtlanabilmesi için danışmanların kapasitelerini geliştirecek bu eğitimler çok önemlidir.

Bu projenin değerlendirmesi ev içi şiddet danışmanlarının oynadıkları rolün önemini ortaya koymaktadır. Şöyle ki, mağdurların yarısından fazlası (yüzde 57) istismarın bir ev içi şiddet danışmanının müdahalesinden sonra sona erdiğini ve yüzde 76'sı danışmanların varlığında kendilerini daha güvenli hissettiklerini söylemiştir. En önemli gelişmeler fiziksel istismarın azalması ile ilgilidir. Çocuklara yönelik doğrudan riskler de azaltılmıştır.

***Ev içi şiddet için tıbbi standartlar saptama ve farkındalık artırma*:** Almanya'da 1970'lerde kadın hareketinin ortaya çıkmasıyla birlikte toplumsal cinsiyet temelli şiddete verilen önem artmıştır. Kadınlar için sığınakların, yardım hatlarının ve destek programlarının oluşturulması konuyu politik söylemin ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir. 1980'lerde ev içi şiddet bir suç olarak tanımlanmış ve cinsel şiddete maruz kalmışlar için yardım hizmetlerinin kuruluşu gerçekleşmiştir. 1999'dan bu yana hükümet ev içi şiddetle mücadele için eylem planları hazırlamaktadır.

Cinsel şiddetin etkisini azaltmak, yasal sisteme olduğu kadar sağlık sistemine de bağlıdır. Bu nedenle hastaneler ve genel olarak tıp alanındaki uygulayıcılar hastalarının cinsel şiddete uğrayıp uğramadıklarını bilmek zorundadır. 2007 yılında Almanya'da bir farkındalık projesi

[42] Bu başlık altındaki uygulamalar Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nce belirlenen iyi uygulama örneklerinden seçilmiş ve özetlenmiştir, bkz. EIGE, 2015b, s. 32-86.

başlatan STK'lar ve üniversiteler, şiddet mağdurlarının tedavisi için standart geliştirme ve pilot çalışma yapmaya karar verdi.

Üç yıllık bu projenin ana amacı hekimleri bilinçlendirmek ve kadınlara yönelik şiddet konusunda farkındalık yaratmaktı. Ayakta tedavi birimleri ve bölgesel acil şiddet destek merkezleri arasında işbirliği ve eşgüdümlü çalışma için ağlar kurulması da projenin amaçları arasındaydı.

Proje kapsamında, şiddet mağduru kadınlara nasıl yaklaşılacağı ve bilginin nasıl toplanacağı gibi konularda 137 doktor (77 kadın ve 60 erkek) eğitim görmüştür. Projede aile içi şiddet mağdurlarını tespit edebilmek için acil servis odalarında sistematik bir rutin tarama prosedürü belirlenmiş ve bir müdahale modeli oluşturulmuştur. **Göçmen ve engelli kadınların ihtiyaçlarının da hesaba katıldığı bu model, doktorların şiddetin sonuçlarını belirleyip ele almalarına ve mahkemede kullanmak için kanıtları belgelemelerine yardımcı olmuştur**. Şiddet mağduru kadınlara iletişim, hukuk ve bölgesel ağlar hakkında bilgi ve eğitim materyalleri sağlanmıştır.

Proje, ülke çapında uygulanabilecek bir model oluşturarak geniş bir etki yaratmıştır. Proje kapsamındaki faaliyetlerin aile içi şiddet mağdurlarıyla çalışan doktorların, tıbbi birliklerin ve yerel örgüt ağlarının kapasitesinin geliştirilmesinde etkili olduğunu kanıtlamıştır.

***"Sükût altın değildir" kampanyası*:** Hırvatistan'da **toplumsal cinsiyet temelli şiddet türleri (ev içi şiddet, flört şiddeti, insan kaçakçılığı) ve bunların birbirleriyle olan ilişkileri** hakkında farkındalık yaratmak için özellikle okullar tarafından desteklenen çoklu medya kampanyasıdır. Projede ilk olarak sonuçları kampanyanın yürütülmesinde kullanılmak üzere bir tutum araştırması yapılmıştır. Kampanya ülkedeki televizyon kanallarının ücretsiz yayınladıkları televizyon spotları, reklam panoları, aydınlatılmış tabelalar, dergilerdeki reklamlar, sokaklarda dağıtılan el ilanları ve *web* kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Kampanyada ayrıca **geleceğin karar vericilerinin tutumlarında da değişim yaratabilmek** için 64 ortaokul öğretmeniyle seminerler yapılmıştır. Eğitimden geçen bu öğretmenler 1.200 öğrenciyi kampanyaya filmler, oyunlar, gazete makaleleri, karikatürler ve radyo konuşmaları hazırlayarak destek vermeleri yönünde teşvik etmiştir. Bu katkılar proje sonunda yapılan bir törende ödüllendirilmiştir.

Projeye yüksek derecede katılım olmuş ve öğrencilerin yüzde 31'i gelecekte toplumsal cinsiyet temelli şiddetin mağdurlarını destekleyen bir örgütte gönüllü çalışmak istediklerini söylemişlerdir. Araştırması iyi yapılmış ve iyi yürütülmüş bir medya kampanyasının erkek çocukları ve genç erkekleri şiddetle mücadelede duyarlı hale getirmiş olması projenin başarısıdır.

Çalışma: İkinci bölümde eşitlik anlayışlarından söz etmiş ve aynılık eşitliği, farklılık eşitliği ve dönüştürücü eşitlik türlerinin özelliklerine yer vermiştik. Bu bölümde iyi uygulamalardan örnekler sunduk. Katılımcılardan çalışma grupları kurunuz ve bu örnekleri gruplar arasında paylaştırınız. Sonra da her grubun kendi örneklerini yukarıda adı geçen eşitlik anlayışlarından hangisine denk düştüğüne ilişkin bir çalışma ve açıklama yapmalarını isteyiniz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Tehditler

Haklar Karşıtı Hareketler

Son senelerde hükümetleri, sivil toplum örgütlerini ve dini kurumları içeren, toplumsal cinsiyet eşitliği karşıtı güçler benzeri görülmemiş bir güçle yeniden ortaya çıkmıştır. Sadece ulusal olarak değil, bölgesel ve küresel olarak da ağlar yaratmışlardır. Özellikle 2010'dan itibaren, temel ve evrensel insan haklarına saldıran sivil toplum kuruluşlarının yükselişine tanık olmaktayız. Kadınlar, gençler, LGBTİQ+ gruplar, HIV/AIDS ile yaşayanlar, dini, etnik ve ırksal azınlıklar, göçmenler ve mülteciler saldırıların yükünü hissediyor. İnsan haklarını, özellikle dışlanmış grupların haklarını savunan sivil toplum örgütleri hedef gösteriliyor. Bu hakları savunan sivil toplum kuruluşları kendilerinin bir taraftan devletleri bir taraftan da haklar karşıtı sivil toplum kuruluşları tarafından tehdit edildiklerini belgeliyor.

Haklar karşıtı hareketler çok farklı türde ve farklı geçmişlere sahiptir. Bunlar arasında kadınların eşitliğini, cinsel ve üreme haklarını ve LGBTİQ+ haklarını reddetmeye çalışan son derece muhafazakâr gruplar, azınlıkların haklarına saldıran aşırı sağcı milliyetçiler ve yabancı düşmanlığını körükleyen gruplar, inanç temelli azınlıklara saldıran etno-milliyetçi gruplar ve otoriter liderleri eleştirilerden korumak için kurulmuş lider yanlısı gruplar en yaygınlarıdır. Haklar karşıtı gruplar imajlarını sık sık güncellemekte; yeni teknolojileri kullanma konusunda beceri kazanmakta ve taktiklerini, hedeflerini çıkan fırsatlara göre sık sık değiştirmektedir. Bu grupların oluşumları ve ideolojileri değişiyor olsa da kullandıkları taktikler şaşırtıcı düzeyde birbirine benzemektedir.

Haklar karşıtı gruplar artık kendilerinden daha emin, daha görünür ve daha çok kaynakları var. Bulundukları ülkelerde halkın muhafazakâr kesimlerinden destek alarak başarıya ulaşmakta; yanlış bilgilendirme ve manipülasyon yoluyla kamusal anlatıları şekillendirip, nefret ve ayrılık tohumları ekmekteler. Sağ kanat popülizm ve milliyetçilik yükselirken siyasal atmosferi hem etkiliyor, hem de ondan etkileniyorlar. Bazen devlet çıkarlarının temsilcileri olarak kuruluyor ve yukarıdan, otoriter devletten gelen baskıcı söylemle bağlantı kurduklarında ve bunları geliştirdiklerinde etkileri daha da artıyor.

Dahası, haklar karşıtı gruplar küresel strateji ve kaynakları birbirleriyle giderek daha çok paylaşıyor. Küresel insan hakları normlarını tersine çevirmeye ve ilerici uluslararası anlaşmaları önlemeye çalıştıkları uluslararası arenada da yer alıyorlar.

Haklar-karşıtı grupların kullandıkları birbiriyle ilişkili bir dizi ortak taktik arasında öne çıkanlar şunlardır: Kendilerini sivil toplumun bir parçası olarak konumlandırmak; mahkeme eylemleri, seçimlerde kampanya çalışmaları ve referendumları tetiklemek ve istişarelere katılmak; kamusal alanda sivil toplum mobilizasyonunu engellemek için sosyal medyayı kullanmak ve manipüle etmek; yanlış bilgilendirme yapmak ve komplo teorileri yaymak; nefret söylemini geliştirmek ve sivil toplumu taciz etmek; fiziksel şiddet kullanmak ve doğrudan konuşlandırmak.

Bu saldırıların temeli olarak insan hakları dilini ödünç alarak çarpıtmakta; **toplumsal cinsiyet ideolojisi** olarak nitelendirdikleri şeye karşı çıkmak için organize olmakta; gelenek ve kültürü tahrif ederek kullanmakta ve inanç temelli kimliklerin son derece muhafazakâr yorumlarını harekete geçirmekteler.

Haklar karşıtı hareketlerin yükselişini anlamak amacıyla yapılan bir araştırma, bu grupların her zaman var olduklarını, insan hakları savunucularının bunlarla uzun zamandır mücadele etmekte olduklarını, ancak son yıllarda benzeri görülmemiş etki ve güce eriştiklerini göstermektedir.[43] Araştırma sonuçlarını yorumlayanlar, bu güçlenmenin iki temel nedeni olduğunu düşünmekteler. İlk neden, dünya üzerinde popülist otoriter iktidarların yükselişi ve haklar karşıtı grupları yanlarına çekmeleri, onları desteklemeleridir. İkinci neden, ilerici sivil toplum kuruluşlarının elde ettiği kazanımları geri almak ve başarılı çalışmalarına tepki göstermek isteğidir.

Toplumsal Cinsiyet Karşıtlığının Yükselişi

Toplumsal cinsiyet karşıtlığının yükselişi ile haklar karşıtı grupların güç ve etkinliklerinin artması aşağı yukarı aynı dönemlere rastlamaktadır. Haklar karşıtı grupların pek çoğu aynı zamanda sağ kanat hareketler içinde yer almakta ve küresel düzlemde faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu gruplar stratejileri, hedefleri ve fonlarıyla küresel bir güç oluşturmaktadır. Özellikle toplumsal cinsiyet ile ilgili olarak hedef aldıkları gruplar, kadın hakları savunucuları, LGBTİQ+ haklarını savunan aktivistler, doğurganlık hakları ve biyoteknoloji için uğraşanlar, cinsel eğitim ve eşitlik eğitimleri vermek üzere bir araya gelmiş eğitimcilerdir.

Türkiye de dahil olmak üzere birçok ülkede toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimine karşı çıkılıyor! Bu konu hakkında J. Butler şu düşünceyi savunuyor:

"Toplumsal cinsiyet öğretimi bir endoktrinasyon değildir: bir insana nasıl yaşayacağını söylemez; gençlerin genellikle dar ve acımasız sosyal normlarla karşılaştığı bir dünyada kendi yollarını bulmalarını sağlar. Toplumsal cinsiyet çeşitliliğini doğrulamak yıkıcı değildir: insan olmanın karmaşıklığını teyit eder ve insanların bu karmaşıklık içinde kendi yollarını bulmaları için bir alan yaratır."

(Butler, 2019, s. 1)

[43] CIVICUS'un 115 ülkedeki üyelerinin katılımı ile yapılan araştırma sonuçları için bkz. (CIVICUS, 2019).

"Gündem Avrupa", küresel toplumsal cinsiyet karşıtı sağ gruplara somut bir örnek olarak verilebilir. 2013 yılında ABD ve Avrupa'dan 20 sağ kanat eylemcinin bir araya gelerek kurdukları grup, bugün 30 Avrupa ülkesinden 100'ü aşkın örgütten oluşan bir ağ özelliği taşımaktadır. Gündem Avrupa'nın planı, yalnızca cinsellik (LGBTİQ+ hakları) ve üreme (doğum kontrolü, kürtaj, üreme teknolojileri) ile ilgili olarak yasalarla sağlanan hakların geri alınması değil, aynı zamanda boşanma hakkı, embriyonik kök hücrelerin kullanımı, ötenazi ve organ nakli uygulamalarının da engellenmesidir (Graff, Kapur, Danuta Wamters, 2019). Aşağıda yer alan ülke örnekleri muhafazakâr veya aşırı sağ grupların toplumsal cinsiyet karşıtı faaliyetleri hakkında daha ayrıntılı bilgi edinmemize yardımcı olabilir.

Ukrayna'da en çok yaygınlaşan ideoloji geleneksel aile ideolojisi ve geleneksel değerlerdir. Ülkenin yüzde 56'sını oluşturan kadınların çıkarlarına karşı çıkan bir aşırı sağ, kadın düşmanı ve modası geçmiş bir milliyetçilik egemendir. Feminist fikirler kamusal alanın dışına itilmeye zorlanmaktadır. Militaristleşme ve yükselen radikalleşme feminizmin yaygınlaşmasını engelleyici rol oynamaktadır. Feminist fikirlerin tutunmasını sağlayacak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini yaygınlaştıracak medya kuruluşları yoktur. Toplumsal cinsiyet eğitim merkezleri de baskılarla karşı karşıyadır ve hayatta kalarak varlıklarını sürdürebilmek için isimlerinden "toplumsal cinsiyet" ibaresini kaldırmak zorunda kalmaktadırlar (Lamakh, 2018, s. 94).

Kazanılmış insan haklarına karşı olmak ve bu alanda muhafazakâr kitleleri harekete geçirmek sadece haklar karşıtı grupların bir özelliği değildir. Dünyanın dört bir yanındaki devletler, muhafazakâr gruplar ve hareketlerle stratejik ittifaklar kurarak son yıllarda "illiberal"[44] dönüşler yapmaya başlamışlardır. **Bu illiberal dönüşler, yön değiştirmeler, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen demokratik ilkelerin, mekanizmaların ve kurumların erozyonuna neden olmaktadır.** Bu gerilemenin arkasındaki güçler yeni olmasa da, siyasi ağlar kurarak ve saldırıları derinleştirerek iktidarı elde etmekte ve korumaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine karşı tepkiler hem yaşanan bu dönüşümde kendilerine bir fırsat bulmuşlardır, hem de hakların erozyonuna ve demokratik değerlerin altının oyulmasına katkıda bulunmuşlardır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında ve taahhütlerinde geriye dönüşler **dört temel stratejiyle** gerçekleşmektedir. Birincisi, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının meşruluğu hakkında çoğu zaman gizli yollarla ve söylemsel olarak şüphe yaratılmasıdır. **Önceleri toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda genellikle destekleyici olan veya sessiz kalan resmi politik söylemler, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine açıkça meydan okumaya ve resmi olarak kabul edilmiş ulusal politikalara karşı çıkmaya başlamıştır**. Doğu Avrupa ülkelerinde bu durumun çok sayıda örneği vardır. Polonya'da 2015 yılında seçilen Hukuk ve Adalet Partisi hükümeti, üreme ve cinsel haklar üzerine bir seri hedefli saldırı başlatmıştır. Roman Katolik Kilisesi ile yakın ittifak kurarak feministlere, LGBTİQ+ gruplarına ve Batı liberal

[44] İlliberalizm, Rusya'da Putin'in, Macaristan'da Orban'ın hukukun üstünlüğünü, kuvvetler ayrılığını ve insan haklarını tanımayan politikaları için geliştirilmiş kavramdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine karşı savaş açan grupların analizini yapan Grzebalska, Kováts ve Pető (2018) illiberalizmi yurttaş liberalizminin (kontrol denge mekanizmaları, sivil özgürlükler) reddine dayanan ve süreç içinde demokrasinin altını oyan bir sistem olarak tanımlamaktadır. İlliberal demokrasi yerine düşük yoğunluklu demokrasi, yönlendirilen demokrasi kavramları da kullanılmaktadır.

değerlerine karşı çıkmaktadır. Macaristan'da kadın örgütleri ulusal kimliği tehdit eden "yabancı ajanlar" olarak gözden düşmüştür. İstanbul Sözleşmesi geleneksel heteroseksüel aile ve evlilik idealine bir saldırı olarak yorumlanmaktadır. Hırvatistan'da erkeklerin haklarının savunulmasını, ailenin korunmasını ve **toplumsal cinsiyet ideolojisine karşı çıkılmasını** talep eden aşırı sağ gruplar toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda referans alınan gruplar olmaya başlamıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği araçlarının ve kadın gruplarına verilen fon desteğinin ortadan kaldırılacağı da hükümetlerce bir tehdit olarak tekrarlanmaktadır. Bugün Macaristan, Polonya ve daha düşük düzeyde de olsa Hırvatistan, hükümetlerinin demokratik ilkelere ve AB normları temel ilkelerine meydan okuduğu ülkeler olarak bilinmektedir (Roggeband ve Krizsan, 2020).

Brezilya'da Jair Bolsonaro'nun başkan seçilmesi, başkan da dahil olmak üzere hükümet çalışanlarının yeni bir LGBTİQ+ karşıtı retorik geliştirmesine neden olmuştur. Başkan, yönetiminin halkı birleştireceğini, aileye değer vereceğini, dinlere saygı göstereceğini ve değerleri koruyup **toplumsal cinsiyet ideolojisi ile savaşacağını** söylemiştir. 2019 Eylül ayında, eğitim bakanlığına okullarda toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kimliği tartışmalarını yasaklayacak bir taslak yasa hazırlanması için emir vermiştir. ABD'de Trump yönetimi, toplumsal cinsiyeti doğumda cinsel organlar tarafından belirlenen sabit ve değiştirilemez bir unsur olarak tanımlamayı önermiştir. Bu retorik, inkâr edilemez bir biçimde ulusal düzeyde somut ayrımcı politika önlemlerine dönüşmüştür; transgender askerî personelin görevden menedilmesi bunun bir örneğidir. Daha da önemlisi, Birleşmiş Milletler 73. Genel Kurulu'nda ABD temsilcileri çeşitli karar taslaklarından toplumsal cinsiyet kelimesinin çıkarılması ve bunun yerine "kadın" kelimesinin kullanılması için girişimde bulunmuştur (Moazami, 2019).

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında geriye dönüşler olurken kullanılan ikinci bir strateji, **toplumsal cinsiyet eşitliği normlarının yeniden çerçevelendirilmesidir**. Örneğin kullanılan dil, ataerkil toplumsal cinsiyet ideolojisine dayanan geleneksel heteroseksüel aile modelinin yasal olarak korunmasını güvence altına alırken, resmi toplumsal cinsiyet eşitliği yasaları ve politikalarını zayıflatmaktadır. Bu büyük ölçüde çok farklı aile formlarının (örneğin eşcinsel evlilikleri) varlığının dünyada kabul görmeye başlamasına yönelik son gelişmelere karşı bir tepkinin sonucudur (UNWOMEN 2019a, s. 7).

Üçüncü bir strateji, **toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulayan kurum ve mekanizmaların öneminin azaltılmasıdır**. Bu, örneğin, politikaların uygulamasını yapan kurumların, politika koordinasyon mekanizmalarının, hükümetler arası ve diğer ortaklıkların, stratejik süreçlerin veya toplumsal cinsiyet eşitliği için tahsis edilen bütçelerin zayıflamasını içermektedir.

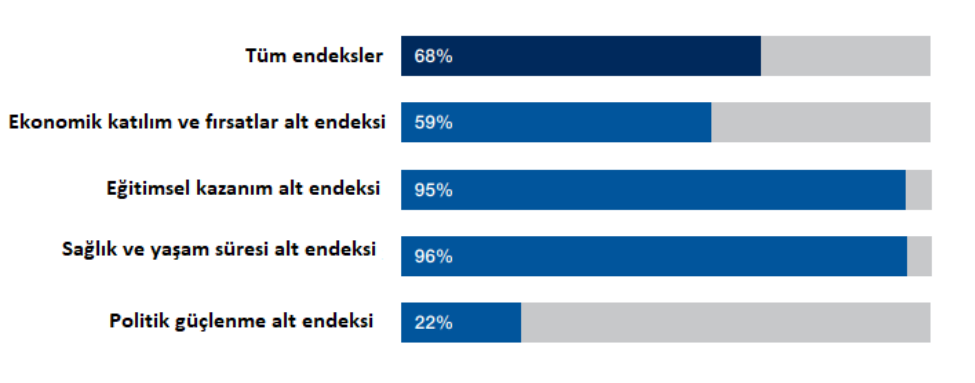
Dördüncü strateji **hesap verebilirlik mekanizmalarının aşındırılmasıdır**. Hesap verebilirlik süreçleri, özellikle kadın hakları savunucularını içeren politika oluşturma ve istişare süreçleri, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ilerleme sağlamak için vazgeçilmezdir. Kadın hakları savunucuları gündem belirleme ötesinde politika süreçlerine anlamlı bir şekilde katılmıyorlarsa, hükümetler toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğini engelleyebilir.

Kadın Liderler Endişeli: Toplumsal cinsiyet eşitliğini durdurmak ve aşındırmak isteyen siyaset risk yaratıyor!

Değişim ve İçerme için Kadın Liderler Grubu 2019 Uluslararası Kadınlar Günü nedeniyle bir araya gelerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlanamayacağına ve aslında erozyona uğradığına dair korkularını dile getirmişlerdir.[45] *Grup, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve içermeyi başaracak yasal ve toplumsal çerçevelere ve politikalara yeniden yatırım yapma çabalarını iki katına çıkarmaları için hükümet liderlerine, özel sektöre ve sivil topluma açık bir çağrıda bulunmuştur.*
Eski Yeni Zelanda Başbakanı Helen Clark, Eski İrlanda Cumhurbaşkanı ve Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği Yüksek Komiseri Mary Robinson, Eski Arjantin Dışişleri Bakanı Susana Malcorra ve Dünya Sağlık Örgütü'nün eski genel müdürü Margaret Chan da dahil 26 kadın tarafından imzalanan mektupta, "kadınlar gerçek eşitlik kazanmazsa dünyadaki herkesin acı çekebileceği" saptaması yapılmaktadır. "Her şeyden önce, toplumsal cinsiyet eşitliğini durdurmak ve aşındırmak isteyen siyasetin yarattığı riskin, sadece kadınlar için değil, tüm insanlık için de bir risk olduğunu vurgulamak istiyoruz; çünkü nüfusun yarısının tam potansiyeli ile katkıda bulunması engelleniyor" demektedirler. Grup, siyasi güçlerin hem ulusal hem de küresel düzlemde kaydedilen ilerlemeyi aşındırmakla tehdit ettiği uyarısında bulunmaktadır. Malcorra, grubu temsilen Guardian *gazetesine verdiği demeçte yükselen popülizmin bazı ülkelerde "Maço tipli güçlü adam" liderler yarattığını ve bu liderlerin de kadınların kazanımlarını tehdit olarak gördüklerini söylemiştir.*

Grubun endişeleri, Dünya Ekonomik Forumu'nun en son Küresel Cinsiyet Eşitliği raporundan gelen bulgularla artmaktadır: Rapora göre toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşma konusundaki ilerleme yavaşlamaktadır. 2006'dan bu yana, genel toplumsal cinsiyet açığında yüzde 3,6 bir azalma olmuştur. Ancak 2018'de açığın kapanmasına yönelik son derece yavaş (yüzde 0,03'lük) bir ilerleme gerçekleşmiştir. Rapordaki hesaplamalara göre ***siyasi güçlenme alt endeksindeki toplumsal cinsiyet farklılığının kapanması için 107 yıl daha geçmesi gerekmektedir.***
Grup son söz olarak, "Toplumsal cinsiyet eşitliğinde ilerlemeyi eritmekle tehdit eden siyasi güçlerin zafer kazanıp kazanmayacağı bugünün ve yarının kadın liderlerine ve savunucularına bağlıdır," demiştir.

Küresel Performans 2018



Kaynak: WEF (2018). The Global Gender Gap Report 2018. World Economic Forum. http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/973

[45] Bkz. https://www.weforum.org/agenda/2019/02/female-leaders-warn-about-the-erosion-of-women-s-rights

Tehditlere Karşı Küresel Kadın Hareketince Gösterilen Tepkiler

2010'lu yıllardan başlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik olarak yerel, ulusal ve küresel ölçeklerde ve görülmemiş boyutlarda gerçekleştirilen bu karşı çıkışlar, kadın hareketleri tarafından izlenmekte ve karşı eylemlerle etkileri azaltılmaya çalışılmaktadır. Feminist örgütler yanlarında nadir de olsa ilerici hükümetleri bulduklarında, tepkilerini daha güçlü göstermektedir. Ancak çoğu zaman haklar karşıtı hareketlerin geliştiği ülkeler zaten otoriter popülist sağcı hükümetlerin iktidarda olduğu ülkelerdir ve feminist örgütlerin yanında yer almamaktadır.

Küresel Kadın Grevleri

21 Ocak 2017'de Amerika Birleşik Devletleri'nde başlayan ve başka ülkelere yayılan kitlesel kadın yürüyüşünden sonra pek çok ülkede küresel feminist hareket, ortak talepler için grevler, sokak gösterileri ve kampanyalarla ırkçı, kadın düşmanı, toplumsal cinsiyet eşitliğini engellemeye ve kazanılmış hakları geri almaya yönelik politika ve saldırılara tepki göstermektedir.

Aşağıda Amerika Birleşik Devletleri'nde 8 Mart 2017 tarihinde yapılmış uluslararası grev çağrısının metni yer almaktadır. Bu metin, dünya kadın hareketinin gündeminin ne kadar yoğun olduğunu göstermesi bakımından **önemli bir belgedir**.

Amerikalı feministlerden 8 Mart'ta uluslararası grev çağrısı[46]

"Polonya'da kürtaj yasağına karşı grevde, Latin Amerika'daki erkek şiddetine karşı eylemlerde, geçen kasım ayında İtalya'daki kitlesel kadın eylemlerinde, İrlanda ve Güney Kore'de üreme haklarının savunulması için yapılan grev ve eylemlerde… Bu eylemlerde dikkati çeken şey, çoğunda erkek şiddetine karşı mücadelenin çalışmanın güvencesizleştirilmesi ve ücret eşitsizliğine karşı mücadeleyle birleştirilmesi, aynı zamanda homofobi, transfobi ve ırkçı göç politikasının reddedilmesidir. Hepsi aynı zamanda ırkçılığa, emperyalizme, heteroseksizme ve neoliberalizme karşı çıkan bir ajandası olan dünya çapındaki yeni bir feminist hareketin öncüleridir. Bizler, bu yeni, en geniş feminist hareketin gelişmesine katkı sunmak istiyoruz. İlk adım olarak 8 Mart'ta erkek şiddetine karşı çıkmak, üreme ve yeniden üretim haklarını savunmak için uluslararası bir grev çağrısı yapıyoruz. Bu çağrımızla 30 ülkede grev çağrısı yapan kadınlara katılıyoruz. Trans kadınlar da dahil tüm kadınları ve onları desteklemek isteyen herkesi grev, eylem, boykot, sokak, köprü, alan işgalleriyle dolu bir gün için harekete geçirmek düşüncesindeyiz. 8 Mart'ta ev, bakım veya seks hizmeti sunulmayacak, kadın düşmanı politikacı ve işverenlerle tartışılacak ve eğitim hizmeti veren kurumlarda grev yapılması düşünülüyor. Bu

[46] Bkz. https://www.migrantinnen.net/abd-kadin/

eylemlerde kariyer kadınları feminizminin görmezden geldiği, normal çalışma hayatındaki kadınlar, toplumsal yeniden üretim alanında çalışan kadınlar, bakım işlerinde çalışanlar, güvencesiz işyerlerinde çalışan veya işsiz kadınların ihtiyaçları ve talepleri savunulacaktır."

2019 Küresel Kadın Hareketleri

Amerika Birleşik Devletleri

Donald Trump'ın başkan seçilmesi sonrası örgütlenen ve Trump döneminin başladığı ilk gün, yani 21 Ocak 2017 tarihinde ABD'de ve dünyanın birçok ülkesinde 600'den fazla yerde yapılan ve 200'den fazla örgütün çağrıcısı olduğu Women's March/Kadınlar Yürüyüşü'nün üçüncüsü 19 Ocak 2019'da ABD'nin birçok farklı yerinde eşzamanlı olarak gerçekleştirildi. Yüz binleri sokağa döken bu yürüyüşte başta Washington DC ve New York olmak üzere ülke genelindeki eylemlerle Donald Trump yönetiminin göç, Meksika sınırına duvar ve cinsiyet eşitliği gibi çeşitli alanlardaki politikaları protesto edildi.

https://catlakzemin.com/dunyayi-yerinden-oynatacagiz-ocak-2019/

Almanya

"Uzun bir kadın mücadelesi geleneği olan Almanya 2019'da kadın grevlerine katıldı. Greve katılanlar mevcut ve önceki hükümetlerin neoliberal uygulamalarının, kreş, eğitim ve sağlık gibi refah devleti politikalarını zayıflattığını iddia ettiler. Esnek çalışma koşullarının, temizlik vb. sektörlerdeki kadın işçilerin daha kötü koşullarda ve güvencesiz şekilde çalışmaları anlamına geldiğini söylediler. Kadınlar 6 Ocak'ta Berlin'de, geniş çaplı bir organizasyonun çağrısıyla bu yasaları protesto ettiler. 13 Şubat'ta Birleşik Hizmet Sendikası kemer sıkma politikalarına karşı greve gittiğinde en önde kadınlar yer aldılar. Çoğunlukla göçmen olan temizlik işçisi kadınlar da daha iyi çalışma koşulları için kendi mücadelelerini yürütüyor ve şimdiye kadar davalarına dikkat çekip, dayanışma gösterilmesini sağladılar."

https://marksist.org/icerik/Dunya/11628/8-Mart-kuresel-kadin-grevi

İspanya

"Kırda ve kentte yaşıyoruz, işyerinde ve evde çalışıyoruz. Çingene, göçmen, lezbiyen, trans, biseksüel, inter, queer, heteroyuz. Dünyayı durduruyoruz ve bağırıyoruz: Yeter!"
İspanya'daki kadınlar 8 Mart 2019 grevi için böyle çağrı yapıyor.
Geçen yıl 8 Mart'ta başarılı bir genel grevin gerçekleştiği, kadın-erkek binlerce insanın toplumsal cinsiyet eşitliği için büyük şehirlerin sokaklarını doldurduğu İspanya'daki aktivistlere göre **kadın hareketi İspanya'daki en güçlü mücadelelerden birisi** oldu.
İspanya'da grev çağrısı kadın ve erkek tüm işçilere yapılıyor. "Ancak grev mücadelesinin ön saflarında olanlar kadınlar. Erkekler sadece onları takip ediyor ve kadınlar işyerlerinde, mahallelerde grevi örgütlerken bakım işlerini üstleniyor."

https://marksist.org/icerik/Dunya/11628/8-Mart-kuresel-kadin-grevi

Yunanistan

"2019 8 Mart'ında ilk kez bir grevin örgütlendiği Yunanistan'da bir sendikacıya göre kadınların taleplerini kazanmasının yolu, işçi sınıfının merkezi güç olmasından geçiyor. Grev kararı işyerindeki ayrımcılığı ve eşitsizliği tersyüz etmek kadar evdeki iş yükünü durdurmaya yönelik de bir eğilimin olduğunu vurguluyor. Ücret eşitliği, çalışma koşulları ve işyerindeki tacize dair mücadeleye, günümüzde aileye devredilmiş olan ve yeniden üretim ihtiyaçlarını karşılayan sosyal hizmetleri devletin üstlenmesi gerektiği talebi eşlik ediyor**. Barınma, yemek, bakım, eğitim gibi ihtiyaçlar için çalışmak aile içinde kadınlar üzerindeki bireysel baskılara dönüştürülemez. Emek mücadelesinin talepleri kadınların, işsizlerin, emeklilerin ve gençlerin taleplerini içerecek şekilde genişletilmeli**."

https://marksist.org/icerik/Dunya/11628/8-Mart-kuresel-kadin-grevi

Türkiye

"Haklarımız, hayatlarımız, kazanımlarımız bizim!" "Türkiye'de 35'i aşkın ilden bine yakın kadın, 165 kadın ve LGBTİ+ örgütünün çağrısıyla 5-6 Ocak 2019 tarihinde 'Türkiye Kadın Buluşması'nda bir araya geldi. Toplanan kalabalık açısından tarihsel olan buluşmada kazanılmış haklara saldırıların arttığı bu dönemde kadınlar birlikte mücadele için bir adım atmış oldular, birbirlerinden güç ve ümit buldular. İletişim ve birlikte hareket zeminini büyüten buluşmanın sonuç bildirgesi açıklandı, farklı şehirlerde toplantılar ve buluşmalar yapıldı.

https://issuu.com/kadinlarbirlikteguclu

Cinsel Taciz/Tecavüzü Protesto: Mee Too Hareketi

"Me Too" hareketi cinsel tacize uğramış kadınlar tarafından sosyal medyada yürütülen bir kampanyadır. ABD'li aktrist Alyssa Milano tarafından yapılcı Harvey Weinstein'in taciz ve tecavüz ile suçlanmasının ardından Ekim 2017'de başlatılmış ve cinsel içerikli laf atmadan cinsel tacize ve evlilik içi tecavüze kadar çeşitli taciz biçimlerine uğramış kadınların dünyanın her yerinden katılmasıyla çığ gibi büyüyerek yankı uyandırmış bir eylemdir. Kampanyaya katılan her ülkeden gelen sesler cinsel tacizin yaygınlığına, buna rağmen cinsel tacizin hem toplum hem de otoriteler tarafından ciddiye alınmadığına, kadınların yalnız bırakıldıklarına işaret etmektedir. *Me Too* hareketine Romanya'dan katılan Molocea, saldırgan erkek davranışını meşru gören bir ülkede büyüdüklerini, sokakta gezerken ıslıklandıklarını ve elle tacize uğradıklarını söylüyor. Brazilya'da Igarape Enstitüsü'nde araştırmacı olarak çalışan Adriana Abdenur ülkesinde erkek hakimiyetine (*Machismo*) karşı giderek artan bir tolerans olduğunu, yasaları uygulamakla görevli otoritelerin cinsel taciz konusunun hassasiyetini anlamadıklarını, kadınların da bu nedenle kendilerine yapılan cinsel tacizi anlatmadıklarını açıklamaktadır. Çekya'dan kadın hakları savunucusu **Andrea Molocea "Tarihimizde ilk defa böyle olağanüstü bir şey oluyor: İlk defa, kadınlar olarak ezilmişliğin, kederin ve üzüntünün ortak diliyle konuşabiliyoruz" diyor.**

Uzmanlar, fiziksel saldırganlık ve şiddeti etiketlemek ve durdurmak daha kolay olsa da, cinsel tacize son vermenin neredeyse imkânsız göründüğü konusunda hemfikirler. Çünkü cinsel taciz, yorumlanması zor olabilecek fiziksel olmayan eylemlere dayanabilir. Kanıtlanması son derece zor; daha da önemlisi, tacizin kovuşturulması da zordur. Uzmanlar cinsel tacizin en iyi izlenebileceği yerlerin işyerleri ve okullar olduğunu söylemektedir. ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu'na göre, 2015 yılında, yalnızca Amerika Birleşik Devletleri'ndeki işyerlerinde yaklaşık 30 bin cinsel taciz vakası bildirilmiştir. Ulusal Cinsel Şiddet Kaynak Merkezi'nden alınan veriler, beş kadından birinin üniversitede cinsel saldırıya uğradığını göstermektedir. Ancak bu ortamların dışında bilgi edinmek çok daha zordur.

Mee Too hareketi sadece çok destekli bir kampanya olmakla kalmamış, aynı zamanda tacizle karşılaşan ancak bunu açıklayamayan birçok kadın için cesaret verici olmuştur. Hareketi analiz edenler, bundan sonra cinsel taciz vakalarının üstünün eskiden olduğu gibi örtülemeyeceğini çünkü tacize uğrayanların (en çok kadınlar ama aynı zamanda çocuklar ve LGBTİQ+ kişiler) sessiz kalmayacağını düşünmektedir. (Sintia Radu, https://www.usnews.com/news/best-countries/articles/2017-10-25/how-metoo-has-awoken-women-around-the-world)

Etkinlik: Grup çalışması
ABD'de yukarıda verilen vaka sayıları dikkat çekici! Siz Türkiye'de işyerlerinde ve okullarda cinsel taciz vakalarının kaydının tutulduğunu, yöneticiler tarafından ciddiye alındığını, kovuşturulduğunu ve tacizcilerin cezalandırıldığını düşünüyor musunuz? Verebileceğiniz somut bir örnek var mı?

Feminist Sesler[47]

Peggy Antrobus: Birinci Dünya Kadın Konferansı'na katılan Jamaika heyeti üyesi ve Karayipli feminist aktivist.

"BM Dünya Kadın Konferansları'nda dünyanın dört bir tarafından kadınlar birbirleriyle ilk kez karşılaştı ve sürekli ve daima derinleşecek bir süreci başlattı."

Sana Afouaiz: Arap devletlerinde teknoloji ve yenilik alanında kadın girişimcilerin rolünü güçlendirme amaçlı "Kadın Girişimci"nin Direktörü.

"Kadın hakları ne bir hayır işi ne de bir ayrıcalıktır: kadın hakları insan haklarıdır."

Sharon Bhagwan-Rolls: Fijili kadın hakları aktivisti ve Silahlı Çatışmayı Önleme Küresel Ortaklığı Başkanı.

[47] (UNWOMEN, 2020, s. 16-17).

"Birleşmiş Millletler Güvenlik Konseyi'nin 1325 Sayılı Kararı'nın kabul edilmesinin üzerinden neredeyse 20 yıl geçti. Sadece barış masasında oturmakla yetinemeyiz; masayı yeniden tasarlamanın zamanı geldi."

Vanessa Nakate: Ugandalı iklim aktivisti ve Yükseliş Hareketi'nin kurucusu.

"İklim değişikliği sadece sellere ve doğal afetlere neden olmaz; birçok kız çocuğunun hayalleri da yıkılır. İklim değişikliği bir toplumsal cinsiyet meselesidir."

Racha Haffar: Tunus'ta insan ticaretiyle mücadele amaçlı ilk sivil toplum kuruluşunun kurucusu.

"Herkesin eşit olduğu ve saygı gördüğü daha iyi bir dünya yaratmak istiyorum. 21. yüzyılda olduğumuza ve hâlâ toplumsal cinsiyet eşitliği için mücadele ettiğimize inanamıyorum! Ataerkilliği parçalamak zorundayız!"

Pip Gardner: Birleşik Krallık'da LGBTİQ+ lideri ve aktivisti.

"Homofobi ve transfobiyi tahrik eden toplumsal cinsiyet ayrımcılığıdır. Bir araya gelip aynı kavgayı yaptığımızın farkına varmalıyız: İnsan haklarımız, toplumsal cinsiyet ve cinsellikten bağımsız olarak savunulmalı ve saygı görmelidir."

Ana Peláez Narváez: İspanyol engellilik hakları aktivisti ve CEDAW'da ilk engelli kadın temsilci.

"Dünya üzerinde 600 milyon engelli kadın var; ancak birçok engelli hakları savunucusu örgüt, engellilik sorununun toplumsal cinsiyet boyutuna dikkat etmiyor ve çok sayıda kadın örgütü de engelli olan kadınları içermiyor. Engelli kadınları dahil etmeden engellilikle ilgili hiçbir şey yapılmamalıdır."

Teodora Mileska: Kuzey Makedonya'da öğrenci ve kapsamlı cinsellik eğitimi için akran eğitimcisi.

"Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece kadınlar hakkında değil, herkes hakkındadır. Kadın hakları hareketine katılan her kişi bu hareketi daha güçlü ve daha iyi yapar."

Alicia Garza: "Siyah Hayatlar Önemlidir" Amerika Birleşik Devletleri kurucu ortağı.

"Benim tanımıma göre feminizm, tüm toplumsal cinsiyetlerin saygı gördüğü, değer verildiği ve onurlu hayatlar yaşayabildigi bir sosyal, politik ve ekonomik sistemdir."

Maria Alejandra Rodriguez Acha: Peru'da Genç Feminist Fonu FRIDA'nın Eş Genel Müdürü.

"Sosyal adalet için mücadele çevresel sürdürülebilirlik mücadelesinden ayrı değildir. En yoksul insanlar, örneğin kırsal yerli kadınlar, doğal afetlerden en fazla etkilenenlerdir."

Jaha Dukureh: UNWOMEN Afrika Bölgesel İyi Niyet Elçisi.

"Farklı düşünen dini ve geleneksel liderler, erkekler, oğlan çocukları ve ebeveynlerle çalışmalıyız. Onları dinlemeli ve açıklamalarına ve inanç sistemlerine saygı duymalıyız. Bu

yaklaşım, diyaloglar için elverişli bir ortam ve toplumsal normlarda, zihniyet ve davranış değişikliğinde önemli gelişmeler yaratacaktır."

Wazhma Frogh: Afgan kadın hakları aktivisti ve Kadın ve Barış Çalışmaları Örgütü kurucu ortağı.

"Kadınlar, barış sürecinin parçası olmayı zorluyorlar! Bu süreç, sadece kadınları değil, sesleri duyulmayan erkekleri de bir araya getirdiğinde kapsayıcı olacaktır."

Natasha Wang Mwansa: Zambiyalı sağlık ve cinsiyet eşitliği aktivisti ve Dünya Sağlık Örgütü'nün Küresel Sağlık Ödülü'nün en genç sahibi.

"Artık sadece 'faydalanıcı' olmayacağız! İhtiyacımız olan şey iktidar pozisyonlarıdır. Gençler 'yeter yeterdir' dediklerinde ve karar almayı etkileyecek şekilde harekete geçtiklerinde gelişmeler göreceğiz."

Bu bölümde öğrendiklerimiz işimize nasıl yarayacak?

Başka ülkelerde başarılı çalışmaların yapılabilir olduğunu bilmek Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini amaç edinmiş kişi ve kurumları cesaretlendirecek ve kendilerinin de benzer çalışmalar yapabilecekleri konusunda teşvik edecektir. Aynı şekilde küresel kadın hareketleri hakkında bilgi sahibi olmak Türkiye'de zaten son derece aktif olan kadın hareketine strateji tayin etmekte destekleyici olacaktır.

Kaynakça

Acar, F. (2010). Kadınların İnsan Haklarında Ulusalüstü Standartlar ve Denetim: CEDAW Örneği Bağlamında Bazı Gözlemler. İçinde H. Durudoğan, F. Gökşen, B. E. Oder ve D. Yükseker (Der.), Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları: Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar (s. 197-206). Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Acar-Savran, G. (2018). Feminizm Yazıları: Kuramdan Politikaya. Dipnot Yayınları, İstanbul.

Akduran, Ö. (2012). Hane Devlet Piyasa: Kadın Emeği ve Sosyal Politikalar Bağlamında Cinsiyetlendirilmiş Bütçe. Sav Yayınları. İstanbul.

Alemdar, Z. ve Çetin, E. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erişimde Normlar ve Standartlar. CEİD Yayınları. (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1411)

Amnesty International. (2018). Body Politics: The criminalization of sexuality and reproduction: training manual.
https://www.amnesty.org/en/documents/pol40/7771/2018/en/

Arat, Y. (2020). "Toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği nedir, ne değildir?". https://sarkac.org/2020/02/toplumsal-cinsiyet-nedir-ne-degildir/. 10 Şubat.

Avrupa Konseyi. (2016). Cinsel yönelim ve cinsiyet kimligi temelinde ayrımcılıkla mücadelede yerel ve bölgesel yönetimlerin iyi uygulamaları derlemesi. KAOSGL (çeviri tarihi: 2017).

Baird, V. (2004). Cinsel Çeşitlilik: Yönelimler, Politikalar, Haklar ve İhlaller. Metis, İstanbul.

Berktay, F. (2011). Feminist Teoride Açılımlar. İçinde Ecevit, Y. ve Karkıner, N. (Ed.), Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları. Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 2312. Eskişehir.

Bhasin, K. (2003). Toplumsal Cinsiyet: Bize Yüklenen Roller. KADAV. Istanbul.

Bianet (2018). Toplumsal Cinsiyet Odaklı Habercilik Kütüphanesi. İlkeler Kılavuzu. http://www.haberdetoplumsalcinsiyet.org/wp-content/uploads/2018/05/I%CC%87LKELER-KILAVUZU.pdf

Bojarski, Ł., Chopin, I., Cohen, B., Do, U., Farkas, L. ve Iordache, R. (2012). Ayrımcılık Yasağı Eğitimi El Kitabı. İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.

https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/05/ayrimcilik%20yasagi%20egitimi%20el%20kitabi.pdf

Boserup, E. (1970). Woman's Role in Economic Development. St. Martin Press. New York.

Butler, J. (2019). The backlash against 'gender ideology' must stop. Newstatesmen. https://www.newstatesman.com/2019/01/judith-butler-backlash-against-gender-ideology-must-stop

Büker, S. (2018). Medyada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. CEİD Yayınları: 8. (http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/175)

CIVICUS. (2019). Against the wave: Civil society responses. http://www.civicus.org/documents/reports-and-publications/action-against-the-anti-rights-wave/AgainstTheWave_Full_en.pdf

Council of Europe. (2016). Gender Equality Glossary. https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html

Council of Europe. (2018). Gender equality strategy 2018-2023. (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1075)

Council of Europe. (2019). Gender Matters: a manual on addressing gender-based violence affecting young people. https://www.coe.int/en/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/-/gender-matters-a-manual-on-addressing-gender-based-violence-affecting-young-people-2007-reprint-2013-

Council of Europe. (2020). ECRI Glossary. https://rm.coe.int/ecri-glossary/168093de74

Cusacks, S. ve Pusey, L. (2013). CEDAW and the rights to non-discrimination and equality. Melbourne Journal of International Law, 14(1), 1-34.

Çakır, S. (2013). Erkek Kulübünde Siyaset. Kadın Parlamenterlerle Sözlü Tarih. Versus Kitap, İstanbul.

Dedeoğlu, S. ve Şahinkaya, A. (2015). Türkiye'de İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları. İçinde S. Dedeoğlu ve A. Y. Elveren (Der.), 2000'ler Türkiye'sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet (s. 93-122). İmge, Ankara.

Direk, Z. (Yay. Haz.). (2016). Cinsiyeti Yazmak. Cogito. Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

Ecevit, Y. (2011). Kadın Emeği. İçinde Y. Ecevit ve N. Karginer (Ed.), Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları (s. 24-49), Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2312. Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 1309.

Ecevit, Y. ve Bayrakçeken Tüzel, G. (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi İçin El Kitabı. CEİD Yayınları. (http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/180)

Ecevit, Y. ve Beşpınar, U. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Bir Üniversite İkliminde Cinsel Taciz ve Saldırıyı Önleme: ODTÜ Örneği. İçinde G. Uygur ve H. Şimga (Ed.), Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Saldırıyla Mücadele: CTS Çalışmaları (s. 97-122). Doğu Akdeniz Üniversitesi Kadın Araştırmaları ve Eğitim Merkezi, Doğu Akdeniz Üniversitesi Yayınevi

Ecevit, Y. ve Yüksel, İ. (2020). Ekonomik Özerklik Kadınları Ev İçi Şiddetten Koruyor mu?. İçinde İ. Yüksel (Ed.), Kişisel Olan Politiktir: Kadına Yönelik Şiddet Verisi ve Politika. Ankara: Nota Bene Yayınları.

EIGE. (2015a). Supporting reconciliation of work, family and private life: Good Practices. https://eige.europa.eu/publications/supporting-reconciliation-work-family-and-private-life-good-practices

EIGE. (2015b). Preventing Domestic Violence: Good Practices. https://eige.europa.eu/publications/preventing-domestic-violence-good-practices

EIGE. (2016). Advancing gender equality in political decision-making: Good Practices.https://eige.europa.eu/publications/advancing-gender-equality-political-decision-making-good-practices

EIGE (2020). Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. European Institute for Gender Equality (EIGE). (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/545)

EIGE. (Tarihsiz/açık erişim). Gender Equality Glossary and Thesaurus. https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297

Ertürk, Y. (2008). Kadın Haklarının Ulusal Çerçevesi. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 11(1), 49-71.

Ertürk, Y. (2015). Sınır Tanımayan Şiddet: Paradigma, Politika ve Pratikteki Yönleriyle Kadına Şiddet Olgusu. Metis Yayınları, İstanbul.

European Commission. (1998). One hundred words for equality: A Glossary of terms on equality between women and men. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123

European Commission. (2009). Report on equality between women and men 2010. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. https://www.cirsde.unito.it/sites/c555/files/allegati/22-09-2016/ke-au-10-001-en-c1.pdf

European Commission. (2016). Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. European Union. (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/751)

European Commission. (2019). 2019 report on equality between women and men in the EU. European Commission. (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1006)

European Commission against Racism and Intolerance. (2020). ECRI Glossary. https://rm.coe.int/ecri-glossary/168093de74

European Parliament. (2018). Gender neutral language in the European Parliament. https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf

European Parliament. (2020). Beijing Platform for Action: 25 Year review and future priorities. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/646194/EPRS_BRI(2020)646194_EN.pdf

European Union. (2011). Report on progress on equality between women and men in 2010: The Gender Balance in Business Leadership. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a1d7f571-c17a-47c4-ade1-c263ffa04750/language-en

European Union Agency for Fundamental Rights. (2015). Violence against women: An EU-Wide Survey Main Results. Luxembourg. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

European Union Agency for Fundamental Rights. (2015). Annual activity report 2015. https://fra.europa.eu/en/publication/2016/annual-activity-report-2015

Graff, A., Kapur, R. ve Walters, S. D. (2019). Introduction: Gender and the Rise of Global Right. Signs, 44(3), 1-20.

Grzebalska, W., Kováts, E. ve Pető, A. (2018). Sembolik Bir Yapıştırıcı Olarak Toplumsal Cinsiyet: Neo-Liberal Düzenin Reddi için Toplumsal Cinsiyet Nasıl Şemsiye Bir Kavram Haline Geldi?. İçinde Berber, N. (Ed.), Duvarları Yıkmak, Köprüleri Kurmak: Yeni Küresel Feminizmin Yükselişi ve İmkânları (s. 37-42). Heinrich Böll Stiftung, İstanbul.

Gül, İ. I. ve Karan, U. (Haz). (2011). Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi. G. Ayata, B. Yeşiladalı. (Ed.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul. (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/53)

Gül, İ. I. (2012). Hukukta Ayrımcılık Yasağı. İçinde K. Çayır ve M. A. Ceyhan (Der.), Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar (s. 117-134). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Güler, C. (2016). Küresel çerçeve sözleşmelere cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık penceresinden bakmak. KAOSGL+, 5, 69-87.

Güneş-Ayata, A. ve Gölgelioğlu, Ö. (2010). Fırsat Eşitliği mi, Sonuçta Eşitlik mi: 2000'li Yıllarda Kadın Kotası Tartışmaları. İçinde H. Durudoğan, F. Gökşen, B. E. Oder ve D. Yükseker (Der.), Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları: Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar (s. 137-158). Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Gündüz-Hoşgör, A. (2011). Kalkınma. İçinde Y. Ecevit, N. Karginer (ed.), Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları (50-71). Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2312; Açıköğretim Fakültesi Yayın No: 1309.

Göregenli, M. (2012). Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık. İçinde K. Çayır, M. A. Ceyhan (Der.), Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar (s. 17-28). Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Göregenli, M., O'Neil, L., Ergün, R., Değirmenci, S. ve Erkengel, D. (2019). Türkiye'de Kamu Çalışanı Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İnterseksler in Durumu 2019 Yılı Araştırması. Kaos GL Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği (KAOS GL) ve Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi. (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1150)

ILO. (2016). The ILO Strategic Plan for 2018-2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_531677.pdf

Işık, N. (2007). Siyasette Eksik Temsil Krizini Çözmeye Yönelik Bir Adım: "Pozitif Ayrımcılık Değil" Geçici Özel Önlem Olarak Kota. Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar, 4, 5-13.

İlkkaracan, İ. (2010). Uzlaştırma politikalarının yokluğunda Türkiye emek piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri. İçinde İ. İlkkaracan (Der.), Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları (s. 22-57). İstanbul Üniversitesi BMTKAUM ve Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Vakfı Ortak Yayını.

KAOS GL. (2019). Türkiye'nin LGBTİ Mülteciler ile İmtihanı. KAOS GL, Ankara. http://www.kaosgldernegi.org/resim/yayin/dl/lgbti_multeciler_ile_imtihani_web.pdf

KEİG. (2012). İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu. KEİG, İstanbul. http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/ayrimcilik-kitapcik-yeni.pdf

Kadınlar için Spor ve Fiziksel Aktivite Derneği. (2015). Spor Alanında Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Dil Rehberi. http://www.stoag.hacettepe.edu.tr/KASFADdilrehberi.pdf

Kılıç, Z. (2000). Eşitlik İçin Kota Politikaları. Ankara Üniversitesi KASAUM. (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1304)

Kurtoğlu, A. (2015). Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme ve Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması. CEİD Yayınları. (http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/92)

Kümbetoğlu. B. (2000). Değersizleştirme: Kadın Bedeninin Maruz Kaldığı Şiddet. İçinde Y. İnceoğlu ve A. Kar (Der.), Dişilik, Güzellik ve Şiddet Sarmalında Kadın ve Bedeni (s. 39-61). Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

KSGM. (2000). Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları. T.C. Başbakanlık, Ankara.

Lamakh, E. (2018). Sovyetler Birliği'nin Çöküşünden Bugüne Kadar Ukrayna'da Feminizm. İçinde Berber, N. (Ed.) Duvarları Yıkmak, Köprüleri Kurmak: Yeni Küresel Feminizmin Yükselişi ve İmkanları (s. 90-96). Heinrich Böll Stiftung, İstanbul.

Moazami, S. (2019). Propping up patriarchy: threats of the growing anti-gender movement.13th June 2019. https://www.genderit.org/feminist-talk/propping-patriarchy-threats-growing-anti-gender-movement

Mardin, N. B. ve Tulun, A. M. (2000). Sağlık Sektöründe Kadın. TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Memiş, E. ve Özay, Ö. (2011). Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme. İçinde S. Sancar (Ed.), Birkaç Arpa Boyu... 21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar. Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Ministry of Social Affairs and Health. (2016). Act on equality between women and men. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75131/Act_on%20Equality_between_women_and_men_2015_FINAL.pdf?sequence=1

Miruka, O. (2013). A Training Manual On Engagıng Men To End Gender Based Vıolence. African Women's Development and Communication
Network. (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/814)

Oakley, A. (1972) Sex, Gender and Society. Harper and Row, New York.

Özdamar, S. (2000). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Pehlivanlı-Kadayıfçı, E. (2015). Manifestations of gendered engineering culture in Turkey: differing experiences of women and men engineers. Akademik Hassasiyetler, 2/4, 229–245. https://dergipark.org.tr/tr/pub/akademik-hassasiyetler/issue/27315

Prechal, S. ve Burri, S. (2009). EU Rules on Gender Equality: How are they transposed into national law? (European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit G.2).

Roggeband, C. ve Krizsan, A. (2020). Democratic backsliding and backlash against women's rights: understanding the current challenges for feminist politics. UNWOMEN Discussion Paper, 35, July. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/discussion-paper-democratic-backsliding-and-the-backlash-against-womens-rights

Sancar. S. (2008). Türkiye'de Kadınların Siyasal Kararlara Eşit Katılımı. Toplum ve Demokrasi, 2(4), 172-184.

Sancar, S. (2018). Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. CEİD Yayınları. (http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/176)

Sayılan, F. (2012). Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim. Dipnot Yayınları, Ankara.

Songur, D. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Ticaret Hukuku ve Uygulamasına Genel Bakış. İçinde G. Uygur ve N. Özdemir (Ed.), Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları (s. 413-432). Seçkin Hukuk, Ankara.

Süral, N. (2002). Avrupa Topluluğu'nun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Şener, Ü. ve Demirdirek, H. (2014). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/370)

Tahaoğlu, Ç. ve Akgül, E. (2018). Toplumsal Cinsiyet Odaklı Habercilik El Kitabı. IPS İletişim Vakfı.

Talimciler, A. (2014). Spor ve Spor Sahalarında Ötekileştirilen Kadın. İçinde N. Y. Koyuncu ve D. Direnç (Ed.), Kültür ve Edebiyatta Cinsiyet, Cinsellik, Şiddet (s. 187-201). Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayın No 1., İzmir.

Temizarabacı, Y. (2017). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede "İyi" Uygulamalar. Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı, İstanbul.

Toksöz, G. (2011). Kalkınmada Kadın Emeği. Varlık Yayınları, İstanbul.

Toksöz, G. ve Memiş, E. (2018). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. CEİD Yayınları: 5. (http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/171)

Türk Kadınlar Birliği. (2016). Tutunduklarımız: İstanbul Sözleşmesi. Ankara.

Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği. (2009). Doğu Avrupa ve BDT Ülkelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları Bölgesel Konferansı. Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.

UN. (1994). Beijing Declaration and Platform for Action. Adopted at the 16th plenary meeting, on 15 September.

(https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/159)

UN. (2012). Promoting gender equality and women's economic empowerment on the road to sustainable development: Good practice from the UNECE region. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/publications/gender/PromotingGenderEqualityBrochure_EN_web.pdf

UN. (2015). Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. United Nations. (https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/893)

UN. (2019a). Report of the secretary-general, special edition: progress towards the sustainable development goals. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/24978Report_of_the_SG_on_SDG_Progress_2019.pdf

UN. (2019b). Protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity. Note by Secretary General. https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/74/181

UNDP. (2014). Gender equality strategy 2014-2017. The future we want: Rights and Empowerment. https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/gender-equality-strategy-2014-2017.html

UNDP. (2018). Gender equality strategy: 2018-2021. https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/undp-gender-equality-strategy-2018-2021.html

UN Economic and Social Council. (2020). Comprehensive national review report and survey prepared by turkey on the occasion of 25th anniversary of adoption of 4th world conference on women and Beijing declaration and platform for action 1995. https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1143

UNFPA. (2017). UNFPA Strategic Plan: 2018-2021. https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/DP.FPA_.2017.9_-_UNFPA_strategic_plan_2018-2021_-_FINAL_-_25July2017_-_corrected_24Aug17.pdf

UNFPA. (2019). UNFPA gender equality strategy 2018-2021. https://www.unfpa.org/publications/unfpa-gender-equality-

strategy#:~:text=This%20Strategy%20focuses%20on%20empowering,UNFPA%202018%E2%80%932021%20Strategic%20Plan

UNICEF. (2014). Ending child marriage: Progress and prospect. New York. https://data.unicef.org/resources/ending-child-marriage-progress-and-prospects/

UNICEF. (2017). Gender equality glossary of terms and concepts. https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf

UNWOMEN. (2016). Compendium of good practices in training for gender equality. UNWOMEN Training Centre. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/compendium-of-good-practices-in-training-for-gender-equality.pdf?la=en&vs=1218

UNWOMEN. (2019a). Beijing +25: Current context, emerging ıssues and prospects for gender equality and women's rights. Sixty-fourth session of the Commission on the Status of Women (CSW 64) EGM/B25/2019/REPORT. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/64/egm/un%20women%20expert%20group%20meeting%20csw%2064%20report%202019.pdf?la=en&vs=3153

UNWOMEN. (2019b). Progress of the world's women 2019-2020. Families in a Changing World. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf?la=en&vs=3512

UNWOMEN. (2020). Gender equality: women's rights in review. 25 years after Beijing. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-womens-rights-in-review-en.pdf?la=en&vs=934

Uygur, G. ve Şimga, H. (2018). Giriş. İçinde G. Uygur ve H. Şimga (Ed.), Üniversitelerde Cinsel Taciz ve Saldırıyla Mücadele: CTS Çalışmaları (s. 1-9). Doğu Akdeniz Üniversitesi Kadın Araştırmaları ve Eğitim Merkezi, Doğu Akdeniz Üniversitesi Yayınevi

Üstün, İ. (2007). Kadınların siyasal temsil ve katılım sorunu demokrasi sorunudur. Türk-İş, 375.

Verloo, M. ve Lombardo, E. (2007). Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe: Introducing a Critical Frame Analysis Approach. İçinde M. Verloo (Ed.), Multiple Meanings Of Gender Equality: A Critical Frame Analysis Of Gender Policies İn Europe (s. 21-49). Central European University Press, New York.

Yüksel-Kaptanoğlu, İ. (2018). Kadınlara Yönelik Şiddet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. CEİD Yayınları: 6.
http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/179