This Project is co-funded by the European Union, Republic of Turkey and the Council of Europe.
Bu proje, Avrupa Birliği, Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Konseyi tarafından birlikte finanse edilmektedir.

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

HAK SAVUNUCUSU AVUKATLAR İÇİN
REHBER KİTAP SERİSİ - 4

TOPLUMSAL CİNSİYET

BAROLARIN VE AVUKATLARIN AVRUPA İNSAN HAKLARI STANDARTLARI KONUSUNDA KAPASİTESİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ ORTAK PROJESİ
JOINT PROJECT ON STRENGTHENING THE CAPACITY OF BAR ASSOCIATIONS AND LAWYERS ON EUROPEAN HUMAN RIGHTS STANDARDS

This Project is co-funded by the European Union, Republic of Turkey and the Council of Europe.
Bu proje, Avrupa Birliği, Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Konseyi tarafından birlikte finanse edilmektedir.

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

HAK SAVUNUCUSU AVUKATLAR İÇİN

REHBER KİTAP SERİSİ - 4

TOPLUMSAL CİNSİYET

BAROLARIN VE AVUKATLARIN AVRUPA İNSAN HAKLARI STANDARTLARI KONUSUNDA KAPASİTESİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ ORTAK PROJESİ
JOINT PROJECT ON STRENGTHENING THE CAPACITY OF BAR ASSOCIATIONS AND LAWYERS ON EUROPEAN HUMAN RIGHTS STANDARDS

Bu kitap, Baroların ve Avukatların Avrupa İnsan Hakları Standartları Konusunda Kapasitesinin Güçlendirilmesi Ortak Projesi kapsamında hazırlanmıştır. Proje Avrupa Birliği, Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Konseyi tarafından birlikte finanse edilmekte ve Avrupa Konseyi tarafından yürütülmektedir. Türkiye Barolar Birliği Projenin nihai yararlanıcısıdır. Bu Projenin sözleşme makamı, Merkezi Finans ve İhale Birimidir.

Kapak tasarımı ve Sayfa Düzeni:
Ceket Medya

© Avrupa Konseyi, Ocak 2022

Bu yayın Avrupa Birliği'nin mali desteği ile yayımlanmıştır. Kitap içeriğinden yazarlar sorumlu olup içeriğin Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıttığı anlamı çıkarılmamalıdır.

Bu çalışmada yazarlar tarafından ifade edilen görüşler kişisel olup Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüşlerini yansıtmayabilir.

Tüm hakları saklıdır. Bu yayının hiçbir bölümü, Türkiye Barolar Birliği'nden yazılı ön izin alınmaksızın fotokopi, ses kaydı veya bilgi muhafaza veya erişim sistemleri dâhil olmak üzere elektronik (CD-Rom, internet vs.) ya da mekanik fark etmeksizin hiçbir şekilde ve hiçbir formatta çevrilemez, çoğaltılamaz ve aktarılamaz.

Bu belgenin tamamının veya bir kısmının çoğaltılmasına veya çevrilmesine ilişkin tüm talepler ve bu yayına ilişkin diğer tüm hususlar için Türkiye Barolar Birliği ile iletişime geçilmelidir. (yayin@barobirlik.org.tr)

Basım yeri:
Şen Matbaa (0312) 229 64 54 - 230 54 50
Özveren Sokak 25/B Demirtepe - Ankara
Sertifika No: 47964

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET **6**

1.1. Toplumsal Cinsiyet Nedir? 6
1.2. Toplumsal Cinsiyet Kurgudur 8
1.3. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları 9
1.4. Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı 11
1.5. Toplumsal Cinsiyet Tarafsızlığı ve Yanlılığı 11
1.6. Toplumsal Cinsiyet Körlüğü 12
1.7. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş bölümü 13

İKİNCİ BÖLÜM

AYRIMCILIK VE TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI **16**

2.1. Ayrımcılık Nedir? 16
2.2. Toplumsal Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık: Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı 17
2.3. Engellilik Temelinde Ayrımcılık 20
2.4. Doğrudan Ayrımcılık / Doğrudan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı 21
2.5. Dolaylı Ayrımcılık / Dolaylı Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı 22
2.6. Çoklu Ayrımcılık 24
2.7. Kesişimsel Ayrımcılık 25
2.8. Cinsiyetçilik (Seksizm) 26
2.9. Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılık 28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

LGBTİQ+ HAKLARI **32**

3.1. Temel Kavramlar 32
3.2. LGBTİQ+ Hakları İçin Mücadele Edilen Alanlar 35

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADINA YÖNELİK ŞİDDET **37**

4.1. Kadına Yönelik Şiddet Nedir? 37
4.2. Bir Şiddet Türü Olarak Taciz ve Cinsel Taciz 40
4.3. Psikolojik / Duygusal Şiddet 41

4.4. Fiziksel Şiddet 42
4.5. Cinsel Şiddet 43
4.6. Fuhşa Zorlamak 44
4.7. Zorla ve Küçük Yaşta Evlendirme 44
4.8. Ekonomik Şiddet 45
4.9. Flört Şiddeti 46
4.10. Dijital Şiddet 47
4.11. Israrlı Takip 48
4.12. Mobbing (Yıldırma) 49
4.13. Şiddetin Etkileri 54

BEŞİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE FARKLI YAKLAŞIMLAR 56
5.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Nedir? 56
5.2. Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma 58
5.3. Eşit Koşullar, Eşit Muamele ve Eşit Fırsat 60

ALTINCI BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN MÜCADELELER VE SÖZLEŞMELER 63
6.1. Birleşmiş Milletler Çalışmaları 64
6.2. Avrupa Ekonomik Topluluğu Dönemi Çalışmaları 66
6.3. Avrupa Birliği Çalışmaları 67
6.4. Türkiye'de Yapılan Çalışmalar 69
6.5. Ayrımcılık Yasağı 72
6.6. İstanbul Sözleşmesi 72

YEDİNCİ BÖLÜM

SON SÖZ: DEĞİŞİMİ GERÇEKLEŞTİRMEK İÇİN NELER YAPILABİLİR? 76
7.1. Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı 77
7.2. Ekonomik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 77
7.3. Toplumsal Cinsiyet İhtiyaçları 80
7.4. Pozitif Ayrımcılık (Geçici Özel Önlem – Pozitif Eylem) 81
7.5. Toplumsal Cinsiyet ve Güçlenme 82

KAYNAKÇA 85

TOPLUMSAL CİNSİYET

BİRİNCİ BÖLÜM
TOPLUMSAL CİNSİYET

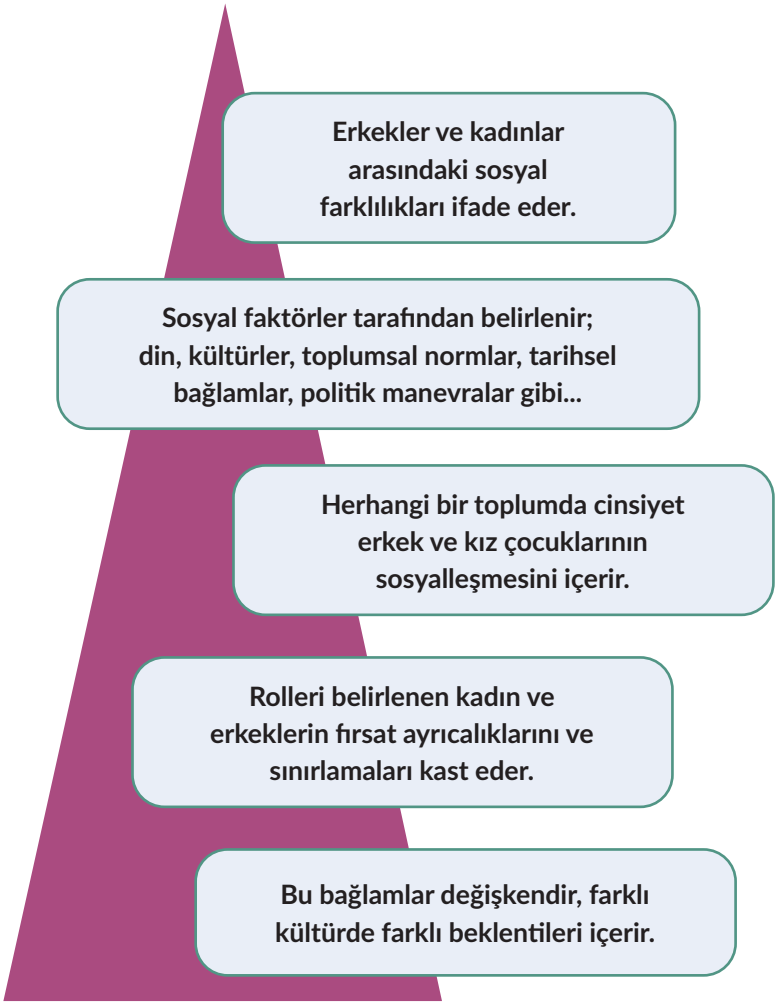
1.1. Toplumsal Cinsiyet Nedir?

"Toplumsal cinsiyet" kavramı, kadının ve erkeğin doğuştan değil sonradan oluşturulan sosyal yapılarca belirlenen rollerini ve sorumluluklarını ifade eder. Yani toplumsal cinsiyet sosyo-kültürel olarak belirlenen "cinsiyet rollerine" karşılık gelir. Cinsiyet rolleri, bireyin mevcut kaynaklara erişiminden tutun, davranış kalıplarını, sorumluluklarını, eğitime ulaşımını, sağlık hakkına ulaşımını ve özgürlük hakkı gibi birçok alanı belirler. Bu temel insan haklarına erişim noktalarında dahi toplumsal cinsiyetin artı ve eksi etkilerini gözlemlediğimiz bir yapıdan bahsediyoruz. Bilhassa kadınlar için bu haklara erişimde ciddi engeller çıkaran bu yapı, aynı zamanda kadınların içinde yaşadıkları toplumun tüm beklentilerini gerçekleştimesi gerektiği gibi bir dayatmanın da ifadesidir.

Toplumsal cinsiyet kavramı, feminist literatüre 1972'de sosyolog Ann Oakley tarafından kazandırılmış ve zaman içinde kullanımı yaygınlaşmıştır. Oakley, ilk olarak kadınların ezilmişliğinde ***"cinsiyetin belirleyici olmadığını"*** iddia ederek bu kavramı kullanmıştır. Toparlarsak; toplumsal cinsiyet herhangi bir toplumda kadınlar ve erkekler için kültürle, geleneklerle, eğitimle, dinsel öğretilerle ve diğer kurumların beklentileriyle oluşturulan toplumsal roller ve sorumluluklar, davranışlar, konumlar, beklentiler, güç ve ayrıcalıklar, hak ve fırsatlar olarak tanımlanabilir. Bunların toplum tarafından kadınlar ve erkeklere yüklenmesine ise **"toplumsal inşa"** denilir. Ecevit'e göre (2021); toplumsal cinsiyet, iki cinsiyet üzerine yüklenen ve toplumsallaşma yolu ile öğrenilen / kabullenilen **"cinsiyet kimliğini"** anlatan bir kavramdır.

Türkiye'de bu kavram, 1990'ların başından itibaren etkili olarak kullanılmaya başladı. İstanbul Sözleşmesi (Türkiye'de yürürlükten kaldırılmış bile olsa) bir toplumsal cinsiyet tanımını içeren ilk uluslararası sözleşmedir. Böylece, kadınların ve erkeklerin sadece biyolojik olarak "dişi ve eril" olmadıkları, kadınlara ve erkeklere roller ve davranışlar atfeden ve toplumsal olarak inşa edilen bir "toplumsal cinsiyet kategorisinin" var olduğu resmi bir belgede kabul edilmiştir. (Ecevit, 2021: 10-11).

Toplumsal cinsiyet üzerine yapılan tartışmalar ve çalışmalar, cinsiyetlerin doğallığının sorgulanmasını, cinsel kimlik ve cinsel yönelim meselelerinin daha ayrıntılı analiz edilmesini getirmiştir. Bunun sonucunda da kadın ve LGBTİQ+ hareketlerinin toplumsal hareketler içinde yerini güçlendirmesi gibi olumlu etkilerinin yanı sıra, toplumda esas olarak üremeye dayalı heteroseksüel ilişkilerin hakim olması gerektiğini düşünenlerde de sarsıcı bir etki yaratmıştır.



Resim 1: Toplumsal Cinsiyet Nedir?



Resim 2: Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Farkı

1.2. Toplumsal Cinsiyet Kurgudur

Toplumsal cinsiyet ile ilgili söylenebilecek en kritik nokta şudur: Sabit değildir, kurgudur ve değişebilir. Toplumsal cinsiyet, hegemonik kadınlık ve erkekliğin **normal olduğuna dair herhangi bir "doğal** / biyolojik" kanıt olmadığına işaret eder. Tam aksine "kadın–erkek" toplumsal cinsiyet kimliklerinin ve bu kimliklere atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin siyasal alanda, tarihsel olarak ve kolektif insan pratiğiyle kurulduğunu söyler. Bu da değiştirilebilir olduğunu ve bir kurgu olduğunu gösterir (Bolat, 2021). Scott, 1986'da yayımlanan "Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi" makalesinde toplumsal cinsiyet kavramının, cinsiyet kavramındaki biyolojik belirlenimciliği eleştirmek ve bunu reddetmek için kullanıldığını belirtir (Scott, 2007).

Arat'a kulak verirsek şöyle özetler (2020:1):

> *"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 kimlikleriyle 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."

1.3. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kadınların ve erkeklerin taşıdıkları varsayılan özellikleri ve rolleri içeren, tasarlanmış sosyal ve kültürel kalıplardır. Bu kalıp yargılar, insan doğasının değişmez özellikleriymiş gibi toplum yapısının derinlerine işlemiş olan tutumların, değerlerin, normların ve ön yargıların hem nedeni hem de sonucudurlar.

Kalıp yargılar, değiştirilmesi en zor olan düşüncelerdir. Bu özelliği nedeniyle de toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, "toplumsal cinsiyet eşitliğinin" sağlanmasında ciddi bir engel teşkil eder ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla beslenerek de sağlamlaşır. Kalıp yargıların oluşumu ve kullanımı, kız ve oğlan çocukların doğal yeteneklerini, okul seçimi ve mesleki tercihlerini, hatta yaşam fırsatlarının gelişimini dahi sınırlayabilir. Daha ileriye giderek erkeklerin kadınlar **üzerindeki tarihsel sürece dayanan güç ilişkilerini** meşrulaştırır. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliğinin kitlesel olarak benimsenmesini engelleyen cinsiyetçi tutumları haklı göstermek ve sürdürmek için kullanılırlar.

Bu türden kalıp yargılar doğumdan itibaren tüm yaşamı kapsayacak şekilde etkindir. Yapısal eşitsizlikler ve süregelen toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kız ve oğlan çocuklarının ailedeki, sokaktaki ve okullardaki toplumsallaşmalarında belirleyicidir. Bu kalıp yargıların etkisi, eğitim kurumlarıyla da sınırlı değildir; iş gücü piyasasında da devam etmektedir. Kadınlarla ve erkeklerle ilgili kalıp yargılar mesleklerin ve işlerin gerektirdiği özelliklerle ilişkilendirilir ve sonuçta kadınlara uygun meslekler / işler ve erkeklere uygun meslekler / işler şeklinde dayanaksız algılar gerçekmiş gibi yerleşir. Bu kalıp yargılar mesleklere ve işlere dair kesin reçetelermiş gibi sunulduğu için bireylerin özgür seçimlerini bulandırır. Erkek mesleklerini seçen kadınlar ve kadın mesleklerini seçen erkekler gibi tanımlamalarla etiketleme yapılır. **İlk akla gelen** kalıp yargılara bazı örnekler;

- Kız çocukları daha narindir.
- Oğlan çocukları daha aktiftir.
- Kadınlar matematikten anlamaz.

- Kadınlar kötü şoförlerdir.
- Kadınlar dırdırcıdır.
- Erkekler ağlamaz.
- Erkek mühendis olur, kadın hemşire olur.
- Erkekler doğası gereği çapkındır.
- Kadınlar anaçtır vs. vs.

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 ve ark., 1996: 23).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kişilerin özelliklerini ve yeteneklerini doğumdaki cinsiyetlerine göre değişmez gibi kodlar ve sınırlandırır. Kişi, toplumun kendisinden beklediği toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına uygun davranmadığı zaman toplumsal olarak dışlanır. Bu yapısı gereği toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve ataerkillik, erkekleri ve oğlan çocuklarını da zaman zaman olumsuz etkiler. Çünkü erkekler hakkındaki kalıp yargılar da toplumda erkekler için uygun görülen tutumları, değerleri, normları ve ön yargıları gösterir. Başka bir deyişle, egemen erkeklik kavramı, bu kavramın içerdiği tutum ve davranışların dışına çıkan erkek ve oğlan çocuklara karşı da ön yargılara sahiptir, erkekler ve oğlan çocuklar da cinsiyetçi damgalamalara maruz kalırlar.

Ancak hegomonik erkeklik her zaman bu yapıdan fayda sağlayandır ve diğer gruplar için tehlike oluştur. Özellikle ciddi dezavantajlı gruplar için... Örneğin sınırlı bir eğitime sahip ve bir mesleği olmayan kadınlar, bekâr anneler, göçmen ve etnik azınlık gruplarından olanlar ve engelliler gibi gruplar iş gücü piyasasına katılmada güçlük çekerler. Katılabilseler dahi güvencesiz işlerde çalıştırılır ve düşük ücret almaya ikna edilirler. Son yıllarda kadınların iş gücü piyasasındaki konumu ve istihdam alanları, esnek ve güvencesiz çalışma ile göze çarpmaktadır.[1]

1 Türkiye'de ve Dünya genelinde taşeron, ev-eksenli çalışma, kısmi zamanlı çalışma, sözleşmeli çalışma, iş yaşamında en yaygın istihdam biçimleri haline gelmiştir (BSB, 2015: 74).

Kalıp yargıların hemen her alanda oluştuğunu görebiliriz; meslek seçiminde (kadınlar öğretmen olur), medyada, reklamlarda, filmlerde (temizlik ürünleri sadece kadınlara lazımmış gibi sunulur, anne rolleri verilir) etkilidir; okul öncesinde çocuklara ayrımcı oyuncaklar verilir (kız çocuğu bebekle oynar); atasözleri ve deyimlerde de cinsiyetçi kalıp yargılar yaygındır (kızını dövmeyen, dizini döver). Öyle yaygındır ki değiştirilmesi için çok köklü mücadele gerektirir.

1.4. Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı

Toplumsal cinsiyet duyarlılığına çok yakın bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet farkındalığı, içinde bulunduğumuz toplumda kadınlarla erkekler arasındaki roller ve ilişkilerin "farklılığını" anlayabilmek demektir. Başka bir deyişle, kadınların ve erkeklerin yaşam deneyimlerinin, beklenti ve ihtiyaçlarının farklılığını kabul etmektir.

Yukarıda sözü edilen farklılık eşit olunamayacağını göstermez. Eşitlik aynılık demek değildir. Bu kabullenme, bütün toplumsal kurumlarda kadınlara ve erkeklere yönelik hizmetlerin sunumunda rol alan kişilerin duyarlılıklarını artırmak için önemlidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yolunda bu farkındalık etkilidir. Özellikle 1970'lerden sonra artan bu farkındalık durumu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik uluslararası sözleşmelerin hayata geçmesine olanak sağlamıştır. Görülen olumlu etkilerinden bazıları da; toplumsal cinsiyet eşitliği için özel yasal düzenlemeler yapılmasının, toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenmesi ve denetlenmesinin ve bunun için özel kurumların kurulmasının, ayrımcılıkla mücadele için politika ve stratejiler belirlenmesinin gerekliliğini göstermiş ve bu atılımların yapılmasına yol açmıştır. Eşitlik kurumları, danışma ve başvuru birimleri ve olumlu ayrımcılık uygulamaları da bunlara örnektir (Ecevit, 2021: 18).

1.5. Toplumsal Cinsiyet Tarafsızlığı ve Yanlılığı

Toplumsal cinsiyet *tarafsızlığı*, insanlara hiçbir ayrım gözetmeksizin yasal olarak eşit muamele edilmesini vurgulamaktadır. Toplumsal cinsiyetler arası ilişkilere yönelik hiçbir olumlu veya olumsuz etki yaratmama durumunu anlatır. Yanı sıra cinsiyet tarafsızlığı, cinsiyetsiz bir dilin kullanılması ve sosyal kurumların insanların cinsiyetlerine göre ayrılmaması gerektiği düşüncesidir.

Son on yılda uluslararası kuruluşlar (Birleşmiş Milletler-BM, Avrupa Birliği-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 (Ecevit, 2021; European Parliament, 2018).

Toplumsal cinsiyet *tarafsızlığının* aksine toplumsal cinsiyet *yanlılığı*, kişileri toplumsal cinsiyetlerine bakarak birbirinden ayırmaktır. Kalıp yargılar ve ön kabuller gibi toplumsal etkenler altında farklı muamelede bulunmaktır. Var olan tüm cinsiyetçi yaklaşımları ve ön yargıları destekleyen bu tutum, aslında ayrımcılıktır. 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. Toplumsal cinsiyet yanlılığı, kadınlar içim sadece davranışlarda kalmaz daha ciddi sonuçlar da oluşturur. Örneğin, miras hukuku kadınları korumasına rağmen, özellikle geleneksel ailelerde mirasın dağılımında, kız evlatlara mirastan ya hiç pay verilmez ya da erkek evlatlara verildiğinden daha az verilir. Bu doğrudan toplumsal cinsiyet yanlı bir pratiktir. Toplumsal cinsiyet yanlılığı burada toplumun bu pratiği kız çocuklara yapılan bir haksızlık ve eşitsiz bir davranış olarak görmeyip meşrulaştırmasına yarar (Ecevit, 2021: 20).

Kadınlar ve erkekler için özel tanımların yapılmadığı nötr dil kullanılması, toplumsal cinsiyet tarafsızlığının gelişmesinde ve eşitliğin sağlanmasında olumlu katkı sunabilir.

1.6. Toplumsal Cinsiyet Körlüğü

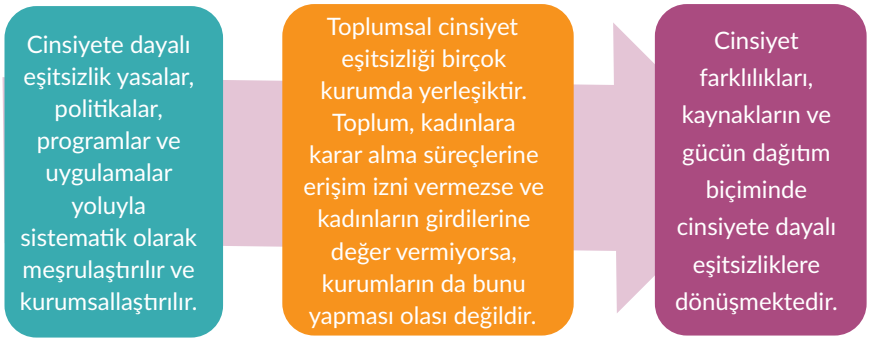
Cinsiyet körlüğü en geniş anlamıyla farklı cinsiyetlere sahip bireylerin toplum içindeki farklı rolleri, ihtiyaçları, statüleri ve öncelikleri nedeniyle bir durumdan farklı etkilenebileceklerini göz ardı ederek tüm cinsiyetlere aynı şekilde davranılmasını tanımlamak için kullanılır (Zorlu, 2021). Yani 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 (Ecevit, 2021: 20).

Cinsiyet ayrımcılığı ile cinsiyet körlüğü arasındaki ayrım önemlidir. İki kavram arasındaki farkı bir örnekle verebiliriz: "Kadınlar özgüvensizdir", "kadınlar karar verirken duygusal davranır", "kadınlar ev işleri nedeniyle yeterince verimli çalışamazlar" gibi kalıp yargılarla dolu söylemlerin yanına "erkekler lider olmak için doğmuştur", "erkekler mantığıyla iş yapar", "erkekler daha uzun saatler mesaiye kalabilir" gibi söylemler de eklenince, bu toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yaşandığını gösterir. Oysa " kadınlara yüklenen fazladan ev işleri nedeniyle iş yaşamında iki kat fazla yorulurlar", "ev içi bakım emeği kadınlara yüklenen rollerdir" gibi söylemler ise cinsiyet körü yaklaşımla mücadele etmek demektir. Elbette kadınlar kendilerini sürekli ayrımcılığa maruz bırakılan ortamlarda güvensiz hissederler.

Ecevit (2021), bu konuda en iyi örneğin, az gelişmiş ülkelerde uygulanan kalkınma projeleri olduğunu söyler. Dünya Bankası gibi kuruluşlar az gelişmiş ülkelere çeşitli kalkınma projeleri sunmuştur. Ancak genel olarak kadınların ve erkeklerin bu projelerden nasıl etkileneceği hesaplanmamış, farklı etkilenebilecekleri varsayılmamıştır. Dolayısıyla, bu projelerin ve uygulayıcılarının toplumsal cinsiyet körü olduğunu söylemek mümkündür. Ne olmuştur da peki, erkekler sanayide istihdam edilirken, kadınlar ya tarımsal faaliyetlerine devam etmiş ya da tarımın makineleşmesiyle üretkenlikleri azalmıştır? Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, kalkınma projelerine kadınların eksik katılımına yol açacağının hesaba katılmasının unutulması ya da reddedilmesi cinsiyet körü yaklaşıma örnek verilebilir.

1.7. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş bölümü

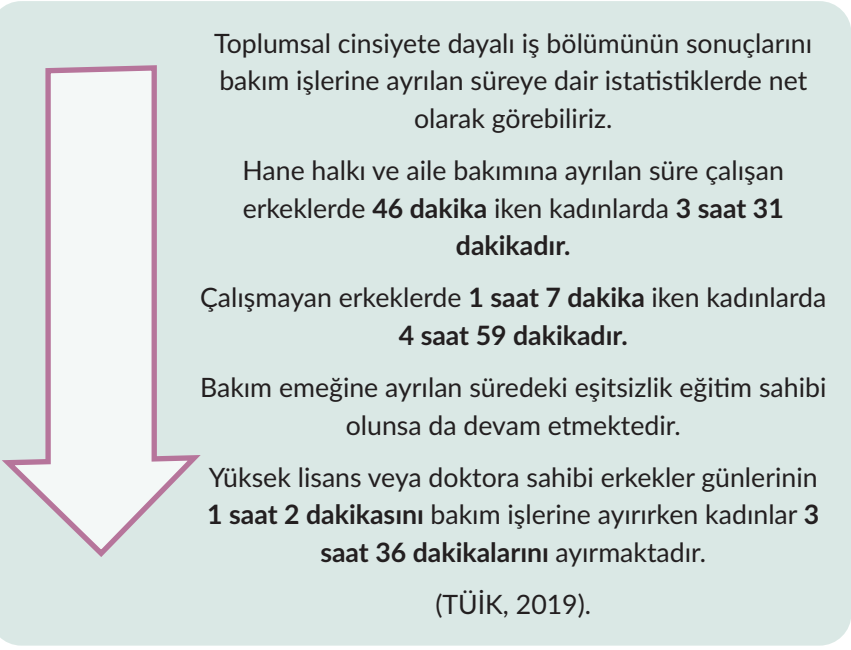
Toplumsal yapılar ve kamusal yapılar, kadınlara biçilen rollere uygun iş bölümü tasarlamıştır. Örneğin kadınların işlerini, annelik, aile ve ev içinde yaptıkları görevler ekseninde özel alanda belirlemiştir. Ağırlıklı olarak toplumsal ve kamusal alanda yapılan işler, erkeklerin işi olarak kabul görür. Kadın kamusal alana çıktığında ise genel olarak, kadınların yaptığı işler düşük statülü ve düşük ücretli, geçici, güvencesiz olan "niteliksiz" işlerden oluşur. Oysa erkeklerin yaptıkları işler yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli, güvenceli olan "nitelikli" işlerden oluşmaktadır. Yani toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü sonucunda kadınların erkeklere oranla daha az kaynağa ulaşabildiği, çok daha az seçme şansına sahip olduğu ve nadiren karar alma yetkisine sahip olduğu gibi bir manzara ile karşılaşırız (Akçabay vd., 2018: 9).



Resim 3: Cinsiyete Dayalı Eşitsizlikler

"Kadın işi", "erkek işi", "kız çocuklarına uygun eğitim / oyuncak" gibi kalıp ifadelere dönüşmüş halleriyle karşımıza çıkan cinsiyetçi yaklaşımlarla iyice meşrulaşan bu iş bölümü sonucu kadınlar erkeklerden daha az kaynağa: para, kredi, eğitim, istihdam ve boş zamana; seçme şansına; denetim, özerklik, yaşam tarzı ve karar alma yetkisine sahiptir. Peki bu verileri istatistik olarak görebilir miyiz? Evet, Türkiye'den şu sayısal verilere baktığımızda, gündelik yaşamda toplumsal cinsiyet kaynaklı iş bölümünün eşitsiz sonuçlarını açıkça görebiliriz:

- Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde (TBMM) yer alan 589 vekilin 102 tanesi kadındır, bu sayı ile kadınların temsil oranı %17,32'tür.
- Yönetici pozisyonundaki işlerin %16,2'sı kadınlar tarafından yapılırken erkekler %83,8'sını yapar.
- Üniversite yöneticilerinin cinsiyetlerine bakıldığında da durum diğer sektörlerden pek farklı değildir. 197 rektörün sadece %10,22'si kadındır.
- Bürokrasinin önemli alanlarından biri olan ve bütün dünyada erkeklerin egemen olduğu diplomatik görevlerde Türk Dışişlerinde görev yapan 254 büyükelçiden 60'ı kadındır.
- 81 validen sadece 2'si kadındır (TÜİK, 2019).



Resim 4: Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümünün Sonuçları

İKİNCİ BÖLÜM
AYRIMCILIK VE TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI

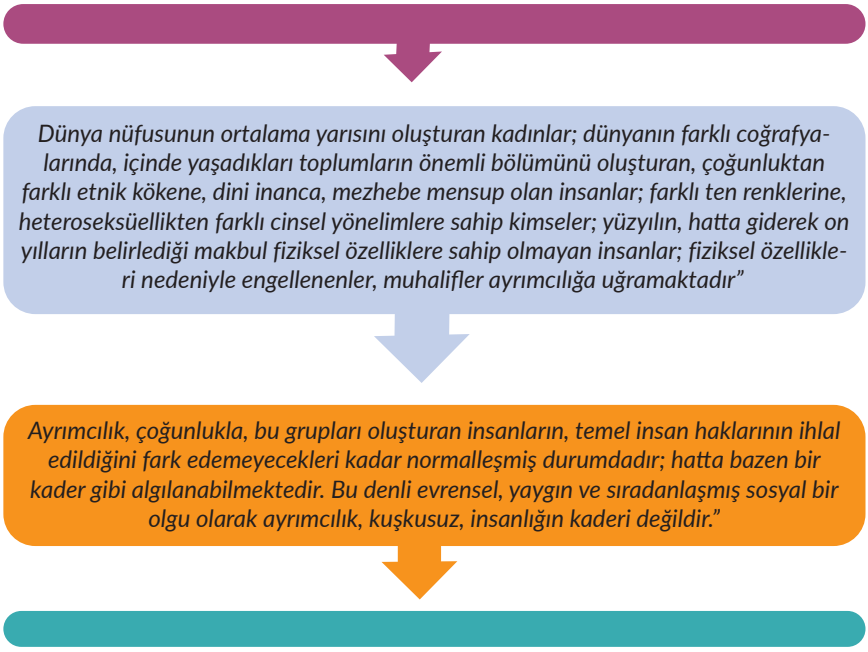
2.1. Ayrımcılık Nedir?

Toplumsal cinsiyet eşitliği için verilen çabaların karşısına çıkan ilk sağlam engel, toplumsal cinsiyet ayrımcılığıdır. Eşitliğin öncelendiği bir toplumda istenen ve beklenen; birinin sadece toplumsal cinsiyetinden dolayı değil, hiç kimsenin herhangi bir özelliğinden dolayı ayrımcı muamele görmemesidir. Dolayısıyla daha kapsayıcı bir ayrımcılık nedir tanımı yapmamız yerinde olacaktır. Böyle bir tanım, sadece toplumsal cinsiyet ayrımcılığı için değil, her türlü ayrımcılık için mücadele edilmesinin hayati önemde olduğunu göstermesi açısından da gereklidir (Ecevit, 2021: 36). Göregenli'nin (2012: 21) ayrımcılık tanımı şöyledir (2021: 21):

> *"Ayrımcılık, bir gruba veya grubun üyelerine karşı ön yargılardan beslenen olumsuz tutum ve davranışların tümüyle ilgili bir süreçtir. Ön yargılar 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."*

Ayrımcılık bazı kişilerin haklarına, yalnızca bu kişilerin kimlikleri ve inançları nedeniyle zarar verir. İnsanlar; ırk, etnik köken, ulusal aidiyet, sınıf, kast, din, kanaat, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, dil, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet özellikleri, yaş, sağlık durumu, engellilik durumu gibi halleri nedeniyle yaşadığı toplumda ayrımcılık görür. Oysa durumumuz her ne olursa olsun hepimiz eşit muamele görme hakkına sahibiz. Buna rağmen, ayrıcalıklı ve güçlü konumdaki gruptan 'farklı' bir gruba aidiyeti nedeniyle insanların zulme uğradığını görürüz.

Ayrımcılık; politika, yasa veya muamele bakımından haksız bir ayrım nedeniyle kişinin insan haklarından ve diğer yasal haklarından, başkalarıyla eşit bir biçimde faydalanamadığı durumlarda ortaya çıkar. Bu konudaki çalışmalar, ayrımcılık yapmama ilkesini esas almalıdır.



Resim 5: Kimler Ayrımcılık Görür? (Göregenli, 2012)

2.2. Toplumsal Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık: Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

Uluslararası Af Örgütü çalışmaları göstermiştir ki, dünyanın hemen her yerinde, kadınların ve kız çocukların haklarını tanımayan / sınırlayan yasalar, uygulanan politikalar, süregelen gelenekler ve inançlar bulunmaktadır. Bazı örnekler verelim: Suudi Arabistan ve İran'da kadınlar yasalar gereğince uygun bulunan şekilde giyinmek zorunda, Madagaskar'da geceleri dışarı çıkamamakta, Ekvator Gine'sinde eşlerinin imzası olmadan bankadan kredi çekememekte. Örnekler çoğaltılabilir, birçok ülkede, ayrımcı yasalar kadınların boşanma, mülk edinme, bedenleri üzerindeki tek söz sahibi olma ve tacize karşı korunma haklarına dahi çeşitli sınırlandırmalar getiriyor.[2]

Yukarıda söz edilen durumlara karşı kadınlar mücadele vermektedir. Süregelen adalet mücadelesinde yüz binlerce kadın ve kız çocuğu, insan haklarını istemek ve toplumsal cinsiyet eşitliği talep etmek için sokaklara çıkıyor ve dünyanın dört bir yanında, kadınlar ve kız çocuklar değişim taleplerine

2 https: / / www.amnesty.org.tr / icerik / ayrimcilik (01.11.2021).

öncülük ediyor. Kadın hareketlerinin güçlenmesine rağmen, hâlâ dünyanın birçok ülkesinde hükümetler kadınları kontrol altına almayı amaçlayan ve baskılayan politikaları, yasaları ve gelenekleri açıkça desteklemeye devam ediyor. Örneğin dünyada doğurganlık yaşındaki kadınların % 40'ı, kürtajın sert bir biçimde sınırlandırıldığı veya yasalarca izin verilse dahi uygulamada erişilebilir olmadığı ülkelerde yaşıyor. Aynı zamanda 225 milyon civarında kadının modern korunma yöntemlerine erişimi yok.[3]

Kadınlar küresel ölçekte mücadele veriyor olsalar bile, içselleştirilmiş cinsiyetçilik, kadınların uğradıkları ayrımcılıkları zaman zaman kabullenmelerine yol açmaktadır. Sadece kadınlar değil, ayrımcılığa uğrayan tüm kesimlerde bu görülmektedir.



Resim 6: İçselleştirilmiş Cinsiyetçilik

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının varlığı, 1960-1970'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 Orta-

3 https: / / www.amnesty.org.tr / icerik / ayrimcilik (01.11.2021).

dan Kaldırılması Sözleşmesi **(CEDAW)"** hazırlanmıştır. Sözleşme 1970'lerin sonunda hazırlanmış, 1979'da imzalanmış ve 1983'te yürürlüğe girmiştir.[4] O yıllarda toplumsal cinsiyet ayrımcılığının tanımını en kapsamlı yapan metin, kadın hakları alanında temel sözleşme olan CEDAW olmuştur. Bu sözleşmede ayrımcılık şöyle tanımlanmaktadır:

> *"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."*[5]

CEDAW'dan tam 32 yıl sonra, "toplumsal cinsiyet ayrımcılığı" kavramı, bu defa Avrupa Konseyi'nce 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. 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 şu şekildedir:[6]

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.*

4 https: / / kadininsanhaklari.org / savunuculuk / uluslararasi-sozlesmeler-ve-mekânizmalar / cedaw / (01.11.2021).

5 https: / / www.unwomen.org / en / digital-library / publications / 2016 / 12 / cedaw-for-youth (30.10.2021). https: / / www.ohchr.org / documents / professionalinterest / cedaw.pdf (01.11.2021).

6 https: / / www.ohchr.org / documents / professionalinterest / cedaw.pdf (01.11.2021).

Sözleşme, taraf ülkelerin 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 koşar (Madde 4.3). Bu tanım önemlidir, çünkü CEDAW'da yapılan ayrımcılık tanımında içerilmemiş kişi ve grup özelliklerini ve toplumsal ilişkileri de içermektedir. Bu sözleşmeye göre, "kadınlara karşı ayrım" deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayrım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir (Madde 1).[7]

2.3. Engellilik Temelinde Ayrımcılık

Ayrımcılık iki farklı türde olabilir; benzer durumdaki kişilere karşı farklı muamelede bulunmak ve farklı durumdaki kişilere karşı aynı muamelede bulunmak şeklinde ortaya çıkabilir. Örneğin herkesin eşit şekilde görülerek sınava alındığı bir durumda bir engelli eşit muamele görse de, bu eşit bir yarış olmayacaktır. Görme engelliyse örneğin özel bir gözetmenle sınava alınmalıdır, yürüme engelliyse özel asansör ihtiyacı olabilir.

Dünyada her 10 kişiden biri engellidir. Buna rağmen, birçok toplumda, engelliler damgalanmaya ve dışlanmaya maruz kalmakta, utanç veya korku nesnesi muamelesi görmektedir. Engellilerin % 80'i gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır. Engellilerin büyük çoğunluğu (% 82), yoksulluk sınırının altında yaşamaktadır. Engelli kadınların fiziksel ve cinsel istismara maruz kalma olasılığı, engeli bulunmayan kadınlara göre iki ila üç kat daha fazladır.[8] Bunun yanı sıra, özel ihtiyaçları da engelli olmayan kişilere göre daha farklıdır.

Anayasa'nın 10. maddesi ile "kanun önünde eşitlik" ilkesi benimsenmiştir. 2005 yılında yürürlüğe giren Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesi ile ayrımcılık suçu düzenlenmiş ve 5378 sayılı *Engelliler Hakkında Kanun* ile de

7 https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cedaw.pdf (01.11.2021).

8 https://www.amnesty.org.tr/icerik/ayrimcilik(20.10.2021).

engelliliğe dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. İş Kanunu'nun 5. maddesiyle de *"eşit davranma ilkesi"* kapsamında iş ilişkilerinde olabilecek ayrımcılık yasaklanmıştır.[9]

Doğrudan ayrımcılığın tespit edilmesi nispeten kolaydır. Şu unsurları göz önünde bulundurmak gerekir:



Resim 7: Dolaylı Ayrımcılık Kriterleri

2.4. Doğrudan Ayrımcılık / Doğrudan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

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" (2016: 8).

Doğrudan ayrımcılık için Uluslararası Af Örgütü şöyle der: "İnsanlar arasında yapılan belirgin bir ayrım nedeniyle, bazı gruplara mensup kişilerin haklarından faydalanma imkânının başkalarına oranla daha sınırlı olmasıdır. Örneğin, erkeklerin değil de kadınların, oy kullanabilmek için belirli bir eğitim düzeyine sahip olduğunu kanıtlamasını ön koşul olarak gerektiren bir yasa, cinsiyet temelli doğrudan ayrımcılık kapsamına girer."[10]

9 http: / / engellikadin.org.tr / wp-content / uploads / 2017 / 09 / ToplumsalCinsiyetEngelliKadin.pdf (20.10.2021).

10 https: / / www.amnesty.org.tr / icerik / ayrimcilik (22.10.2021).

Bir kişi veya grup, insan hak ve özgürlüklerinden, aynı veya benzer konumda olan kişiler ve gruplarla eşit **şekilde** faydalanamıyor ya da bu hak ve özgürlükleri kullanmaları engelleniyorsa, engel yoksa bile zorlaştırılıyorsa, doğrudan ayrımcılık var demektir. Yani kişi veya gruplar, insan hak ve özgürlüklerini kullanma noktasında dışlanma, kısıtlanma ve tercih edilmemeyle karşılaştıklarını düşünüyorlarsa, doğrudan ayrımcılığa uğradıklarını iddia edebilirler (Ecevit, 2021: 41).

2.5. Dolaylı Ayrımcılık / 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 (göçmenler, gençler, kadınlar, farklı etnisiteden olanlar, engelliler vs.). Bu durumda uygulamanın meşru bir amacı yoksa dolaylı ayrımcılık yapılıyor demektir (Gül ve Karan, 2011).

Dolaylı ayrımcılığın üç unsurundan söz edilebilir:[11]

1. Görünüşte tarafsız bir uygulama, tedbir ya da kuralın bulunması,
2. Bu tarafsız uygulama, tedbir ya da kuralın olumsuz sonuçlar doğurması veya böyle bir ihtimali açık ya da örtük barındırması,
3. Bu tarafsız uygulamayı, yasayı, tedbiri ya da kuralı açıkça meşru kılacak bir nedenin bulunup bulunmaması.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu'nun (KEİG) 2012 çalışması göstermiştir ki, yasal düzenlemeler ve uygulamalardan verilecek örnekler de söz konusudur. İş alanlarındaki cinsiyet ayrımcılığı, anayasanın eşitlik maddesine, İş Kanunu'na, BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ne, AB mevzuatına ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) belgelerine aykırı olduğu gibi, ceza yasasına göre de suç teşkil edebilmektedir. Buna rağmen, Türkiye'de çok uzun yıllar iş ilanlarında, aranan kişilerin cinsiyetlerinin ne olması gerektiği açık açık belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 5. maddesinin doğrudan toplumsal cinsiyet ayrımcılığını yasaklamasından sonra verilen ilanlarda, cinsiyeti açıkça belirtemediklerini ancak aranan elemanların bazı özellikleri vurgulanarak, kadın ve erkek adaylar arasında fark gözetildiğini görürüz. Örneğin iş başvuru ilanlarında "askerliğini bitirmiş olmak" şartının konması ya da adayın boyunun en az 1.70 olmasının

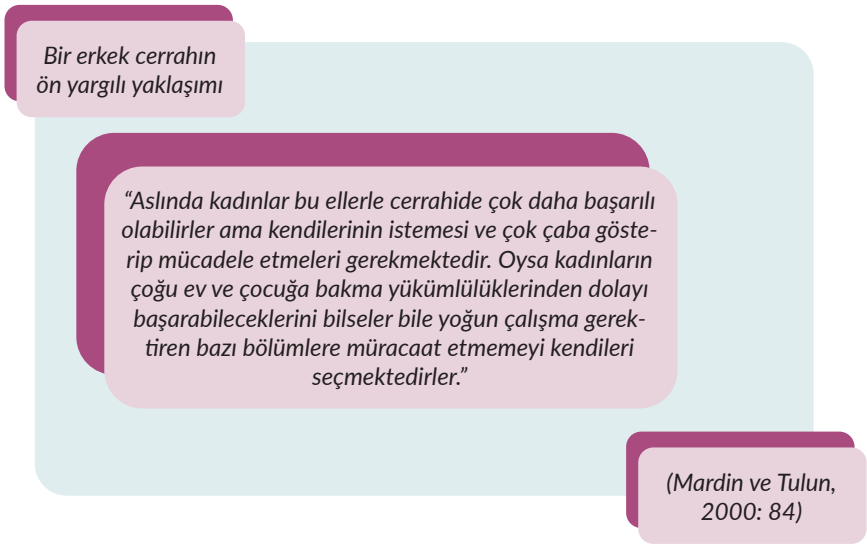
11 https://kaosgl.org/haber/dogrudan-dolayli-ve-baglantili-ayrimcilik (20.10.2021).

şart koşulması gibi. İkinci örnekte, adayların cinsiyeti açık olarak belirtilmemiş yani görünüşte bir ayrımcılık yok gibidir, oysa Türkiye ortalamasında pek az kadının boyunun 1.70'i aştığı düşünüldüğünde bu ilanın aslında erkeklere yönelik olduğu açıktır ve kadınlara dolaylı ayrımcılık yapıldığı böylece ortaya çıkar (KEİG, 2012).

Dolaylı toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, doğrudan olandan çok daha zor algılanabilir ve daha derinde saklı olduğu için bu konuda dikkatlerimizi yoğunlaştırmamız gereklidir. Örtük bir ayrımcılık olduğu için zamanında tepki gösterilmezse yerleşik bir hal alabilir. Doğrudan ayrımcılıkla, dolaylı ayrımcılık arasındaki en temel farka bakacak olursak, doğrudan ayrımcılık farklı muameleyi yasaklar, dolaylı ayrımcılık ayrımcı etkileri olan aynı muameleyi yasaklar (Ecevit, 2021: 43).[12]

Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık uygulamalarını bir arada görebildiğimiz örnekler de vardır. Çok uzun yıllar, Türkiye'de tıp alanında uzman olabilmek için tıp fakültelerinde yapılan mülakatta başarılı olmak şartı da olduğu için cerrah olmak isteyen kadın adaylar, doğrudan mülakatlarda başarılı olamadıkları gerekçesiyle cerrah olmak isteseler bile engellenmişlerdir. Sonrasında kadın ve erkek aday ayırmadan ülke genelinde, merkezi bir sistemle yapılan TUS (Tıpta Uzmanlık Sınavı) sistemi başlatıldıktan sonra, kadın adaylar da erkek adaylarla bu sınava girerek yarışmış ve başarılı olarak cerrahi dalında da yetişmek üzere uzman adayı olabilmişlerdir. Dolayısıyla, doğrudan yapılan ayrımcılık son bulunca kadınlar başarılarını gösterebilmiştir. Ancak ayrımcılık bununla sınırlı kalmamış, dolaylı ayrımcılığın yapıldığı bir şekle bürünmüştür. TUS seçimleri nedeniyle alana girmelerine mani olunamayan kadın cerrah adaylarının, uzmanlık eğitimleri boyunca çeşitli şekillerde engellenmeleriyle, mobinge uğrayarak yıldırılmalarıyla, bunun birçok biçimde gerçekleştiğini gösteren örnekleri doğrudan kadın hekimler anlatmaktadır. Evlenebilecekleri, çocuk sahibi olabilecekleri, bu nedenlerle kendilerini işlerine yeterince veremeyecekleri ve cerrahi bölümünün ağır iş yükünü kaldıramayacakları gibi ön yargılar ve ataerkil varsayımlarla kadın cerrah adayları ayrımcılığa yaygın bir şekilde uğramakta ve bu durum uzman olduklarında da devam edebilmektedir. Bu bir çalışmada gösterilmiştir, o çalışmadan bir örnek verelim; "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 başhekim, bir kadının kendi bölümünde, başarılı olmasını kabul edemiyor. Şimdi kız kara kara düşünüyormuş" (Mardin ve Tulun, 2000: 83; Ecevit, 2021).

12 https: / / kaosgl.org / haber / dogrudan-dolayli-ve-baglantili-ayrimcilik (20.10.2021).



Resim 8: Dolaylı Ayrımcılık Örneği

2.6. Çoklu Ayrımcılık

Ayrımcılık çok katmanlı bir konudur. Kişi farklı alanlarda farklı biçimlerde ayrımcılığa uğrayabileceği gibi, tek bir olayda birden fazla temelde de ayrımcılığa maruz kalabilir. Bu durumda çoklu ayrımcılık söz konusudur. Çoklu ayrımcılık kavramı kapsayıcıdır. Kavram, toplumsal cinsiyet eşitliğini daha geniş bir zemine oturtabilmek ve bunun için cinsiyet temelinde karşılaşılan ayrımcılıkların farklı özelliklerini tam olarak gösterebilmek için geliştirilmiştir.

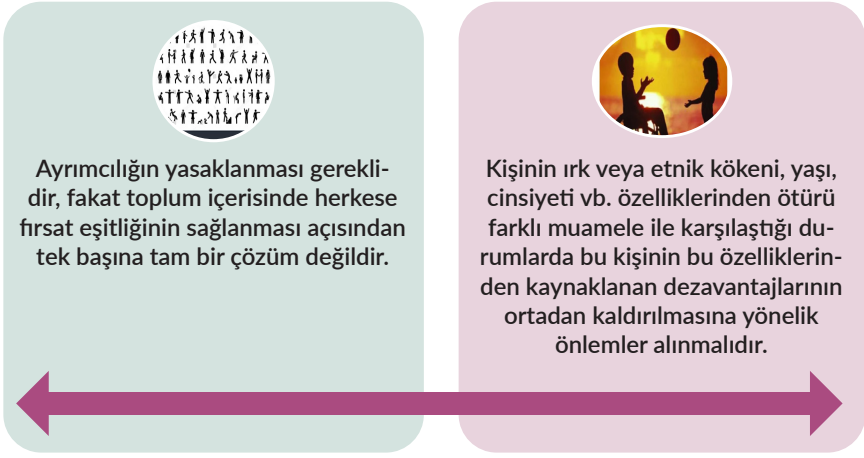
Çoklu ayrımcılık, bir ayrımcı uygulamada birden fazla ayrımcılık unsurunun bir arada ve birbiriyle ilişkili olma durumunu anlatır. Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü bu kavramı "kişilere cinsiyet, ırk ve etnik aidiyet, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim, cinsel kimlik veya diğer karakteristikleri temelinde bunların birkaçının birleştirilmesi ile yapılan ayrımcılık" olarak tanımlar.[13]

Çoklu ayrımcılık iki farklı şekilde görülebilir (Gül ve Karan, 2011: 13):

13 https: / / eige.europa.eu / thesaurus / terms / 1297 (20.10.2021).

- İlki, aynı kişinin farklı iki ortamda farklı iki / üç ya da daha çok özelliğinden dolayı ayrımcılığa uğramasıdır. Türkiye'de çalışan bir göçmen işçi, çalıştığı bir ortamda kendisiyle aynı işi yapan diğer işçilerden daha az ücret alarak ayrımcılığa uğrayabilir. Bu kişinin aynı zamanda kadın olduğunu düşünelim, başka bir ortamda kadın olması temelinde ayrımcılığa uğrayabilir: örneğin taciz, küçümsenme, dışlanma gibi.

- İkincisi, "çoklu temelde ayrımcılık bir kişinin farklı olaylar bağlamında farklı zeminlere bağlı olarak ayrımcılığa uğraması ile gerçekleşebilir ya da bir kişinin tek bir olayda / ilişkide (evlilik, göç) birden fazla toplumsal özelliği (ırk, din, devlet, engellilik, ekonomi benzeri sosyal ilişkileri) nedeniyle çoklu ayrımcılığa uğraması olarak gerçekleşebilir. Kişi hem etnisitesi farklı hem de kadın olduğu gerekçesiyle işe alınmamışsa çoklu ayrımcılık söz konusudur".



Resim 9: Ayrımcılıkla Mücadele

2.7. Kesişimsel Ayrımcılık

Uluslararası Af Örgütü'nün 2018'de yaptığı bir çalışmada kadınlara yönelik **şiddet alanında kullandığı kesişimsel ayrımcılık**tan şu şekilde bahsedilir: "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 (black feminists) hukuk çalışmalarında önemli bir yer tutar. Bu çalışmalarda ırkçılık karşıtı yaklaşımlarla cinsiyetçilik karşıtı yaklaşımların çelişen amaçlarının olduğu, bu nedenle siyah kadınların karşılaştık-

ları 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."[14]

Yıldız Ecevit'e göre, kesişimsel ayrımcılıkta iki ayrımcılık kaynağının bir arada oluşunun yarattığı sonuçtan ziyade, bu kaynakların birbirlerini etkileyerek yarattıkları niteliksel fark önemlidir. Bir işyerinde beyaz bir kadın, siyah bir kadın ve siyah bir erkek olduğunu düşünelim. Siyah kadının uğradığı ayrımcılık hem beyaz kadının hem de siyah erkeğin uğradığı ayrımcılıktan farklı olacaktır, çünkü hem siyah hem de kadın olmaktan dolayı ayrımcılık görecektir. Beyaz kadın, kadın olduğu için cinsiyet ayrımcılığına uğramaktadır ama bir taraftan da beyaz olduğu için ırkçılığın doğrudan faili olabilir. Siyah erkek de siyah olduğu için ayrımcılığa uğrayabilir, ancak erkek oluşu nedeniyle cinsiyetçiliğin doğrudan faili olabilir. Bu durumda hem cinsiyetçilik nedeniyle hem de teni nedeniyle bir arada ayrımcılığa uğrayan tek kişi vardır: siyah kadın (Ecevit, 2021: 45).

Kesişimsellik farklı kategorileri (cinsel yönelim, yaş, ırk, engellilik, göçmenlik vs.) birbirinden ayrı olarak ele alırsak doğru bir analiz ve çözüm politikası geliştiremeyeceğimizi anlatan bir kavramdır. Kavram, farklı güç ilişkilerinin birbirlerine eklemlenmesi ile oluşan özgül ezilme biçimlerini ve bu kimliklerin karmaşıklığını görebilmemizi sağlar (Kocadost, 2021).

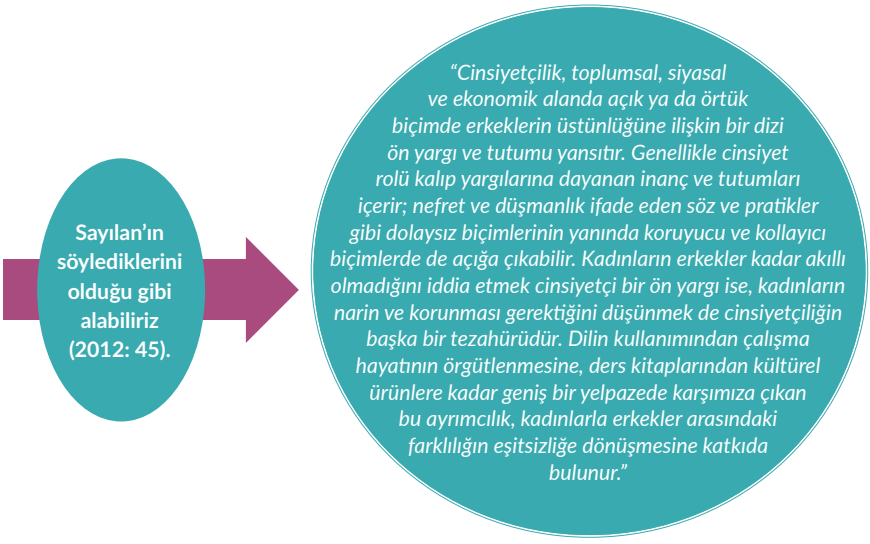
2.8. Cinsiyetçilik (Seksizm)

Cinsiyetçilik, bir cinsiyetin diğerinden üstün olduğunu savunan görüş, inanış ve ideolojidir. Ve temelde ön yargı ile davranma ve ayrımcılık yapma pratiğidir. Kavram, 1970'li ve 1980'li yıllarda önce kadınların ve kız çocuklarının karşılaştığı ayrımcılık için kullanılmış olsa da, şimdilerde farklı cinsel yönelime sahip olanları da kapsar şekilde anlaşılmalıdır. Cinsiyetçilik kadınlarla erkekler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerinin bir tezahürüdür (Ecevit, 2021: 48).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve tüm ayrımcılıklar, erkeklerin sahip oldukları normları, onların davranışlarını ve beklentilerini biçimlendirir ve cinsiyetçi eylemlere kolaylıkla başvurmalarını sağlar. Cinsiyetçi kavramlar üzerine inşa olan toplumsallaşma ile geleneksel kadın ve erkek rolleri anlatılır, öğretilir. Bu tablo, cinsel ayrımcılık yapmanın temellerini atar. Cinsel

14 https://www.amnesty.org/en/documents/pol40/7771/2018/en/(30.10.2021).

ayrımcılık belli bir varlığın karakteristik özelliklerinin her zaman kendine özgü sınırlar içinde kalmaya mahkum olduğu düşüncesine dayanır. Kendi içinde ise; erkeğe, kadına, çift cinsiyetli olana ve cinsiyet değiştirene karşı ayrımcılık olarak bölümlendirilebilir. Bu türlerden her biri farklı bir tarihi gelişime sahiptir ve farklı davranış biçimleriyle kendini gösterir. Sistemik cinsiyetçilik, bilinçli niyet olmaksızın baskı ve ayrımcılığın devam ettirilmesidir. Erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizlikler verili hali ile doğalmış gibi alınır ve görünürde tarafsız sayılabilecek ancak aslında kadınları dezavantajlı kılan uygulamalar, kurallar, politikalar ve yasalarla pekiştirilir. Cinsiyetçi dil ile de iyice güçlendirilir.



Resim 10: Cinsiyetçilik Nedir?

Cinsiyetçilik iki noktada bariz hale gelir: "Düşmanca cinsiyetçilik" ve "korumacı cinsiyetçilik". Düşmanca cinsiyetçilik, toplumda erkeklerin doğuştan kendilerine tanınmış güçlerini ve baskınlıklarını kabul etmeyen ve eşitlik talep eden kadınlara yönelik düşmanlık çeşididir. Aksine korumacı cinsiyetçilik ise, geleneksel kadın rollerini yerine getiren kadınlara ya da getirmesi istenen ve bu yapıya uyan kadınlara karşı hissedilen korumadır. Örneğin ilkinde kadınlara saldırı, dışlama ve engelleme varken, ikincisinde evine bırakma, toplu taşıma araçlarında yer verme, narin olduğu vurgulanarak işlerini halletme gibi yöntemler vardır.

Cinsiyetçilik ile kadınlara yönelik şiddet arasında da yakın bir ilişki vardır. Cinsiyetçiliğin beslenmiş, güçlendirilmiş hali kadın düşmanlığına kadar gidebilir. Gündelik hayatın cinsiyetçi eylemlerine bakacak olursak; küçümsenme, aşağılanma, korkutulma, ayrımcılık, dışlanma ve güvensizlik gibi etkileri ile kadınları içine hapsettiğini görürüz. Yani kadınlar ve kız çocukları, çoklu ve kesişimsel ayrımcılık biçimlerinin öznesi olabilirler. İç içe geçmiş cinsiyetçilikle baş etmek zorunda kalabilirler (Ecevit, 2021).

Kadına nefretin ve ayrımcılığın cinsiyetçilikle pekiştirilmiş halinde kadınlara karşı ölümcül sonuçları olan davranışlar geliştirilir. Kadınlar şiddet, tecavüz, taciz, özgürlüğünden mahrum etme, eğitimini engelleme, miras hakkını gasp etme gibi çok sayıda saldırıya uğrayabilirler. Üstelik bu bireysel ve kurumsal düzeylerde ortaya çıkar ve tüm toplumu etkiler. Bu yüzden cinsiyetçilikle mücadele elzemdir ve bir eşitlik mücadelesidir.

2.9. Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Ayrımcılık

Cinsel yönelim ayrımcılığını, herhangi bir yönelimi doğal, normal ve ahlaki bulup diğer yönelimleri dışlama davranışlarında görürüz. LGBTİQ+'lara karşı olumsuz duygu, düşünce, tutum ve davranışları anlatmak amacıyla temel olarak şu terimler kullanılmaktadır: Homofobi, bifobi, transfobi ve heteroseksizm (bkz. Üçüncü Bölümde Temel Kavramlar kısmı). Türkiye'de LGBTİQ+'lar diğer vatandaşlara göre dezavantajlı durumdadırlar. Medeni Kanun'da cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliği gibi bir ifadeye yer verilmez ve eşcinsel çiftlerin birliktelikleri yasal zeminde tanınmaz. Heteronormativitenin en makbul sayıldığı toplumlarda farklı cinsel yönelim ve cinsel kimlikleri olan kişiler, hemen her alanda çok belirgin ayrımcılıkla uğraşmak zorunda kalırlar.

Ecevit'e göre, toplumsal hayatın her alanında görülen ayrımcı tavırlar ilkin okulda başlar. LGBTİQ+ öğrenciler veya LGBTİQ+ ailelerin çocukları, kendileriyle alay edildiği, yıldırma, şiddet ve cinsel tacize uğradıkları ve hatta ölümle tehdit edildikleri için ayrımcılığa uğramak, hayatlarının bir parçası olur. Bilhassa sınıflar, tuvaletler, soyunma odaları ve oyun sahaları ayrımcı davranışlarla karşılaşılan yerler konumundadır (Ecevit, 2021).

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.[15]

15 Dünyada LGBTİ hareketinin yükselişi ve LGBTİ hakları için bkz. Alemdar ve Çetin, 2021: 96.

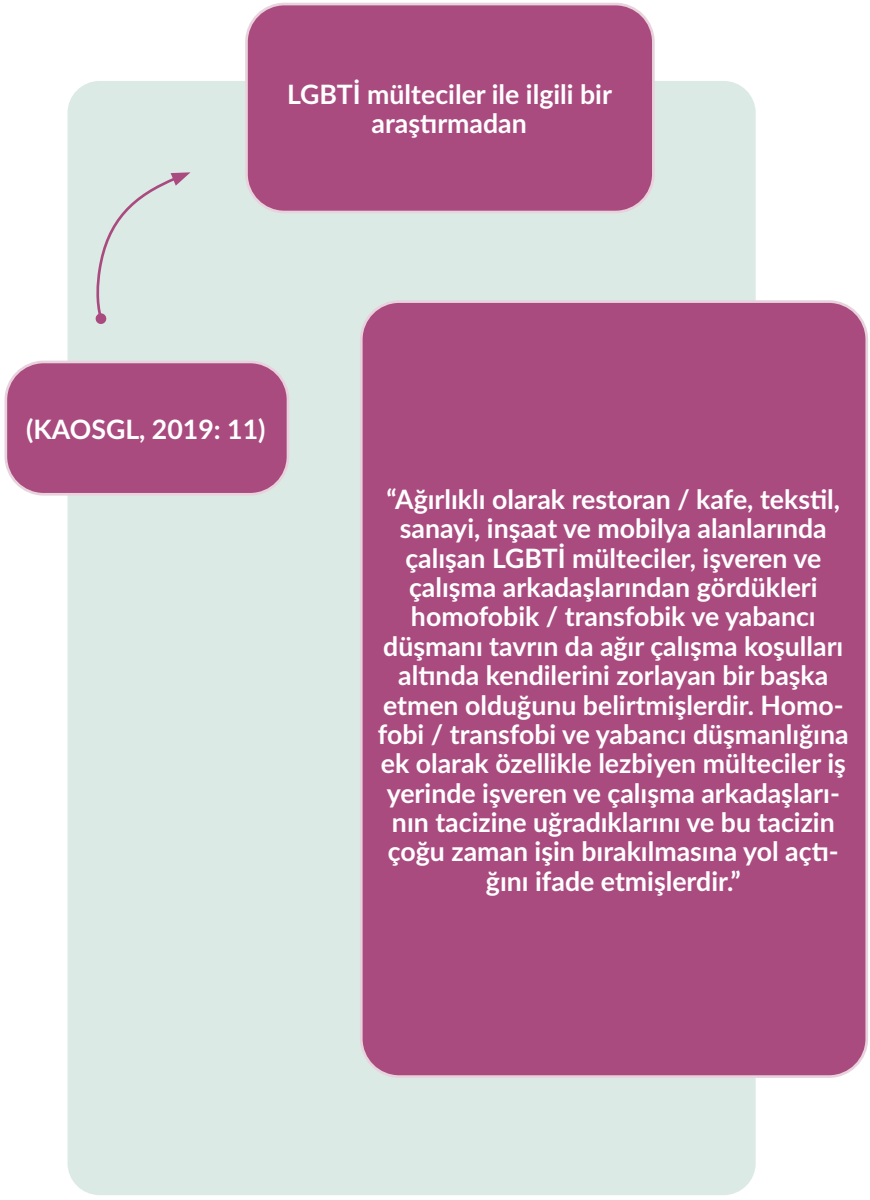
Ne yazık ki hâlâ dünyanın hemen her yerinde insanlar kimi sevdikleri, kimi sevecekleri, kim olduklarıyla bağlantılı olarak saldırıya uğruyor, yaralanıyor hatta ölüyorlar. Lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseksler (LGBTİ+); eğitim, iş, barınma, adalet ve sağlık hizmetlerine erişimde adil olmayan bir muameleye tabi kalıyorlar. Üstelik tacize, tecavüze ve şiddete uğruyor olmalarına rağmen adalet ve sağlık haklarına yeterince ulaşamıyorlar. Pek çok toplumda hâlâ geylere, LGBTİQ+'lara "normdan sapmış" ve "hasta" olarak bakılmaktadır. Uluslararası Hastalıklar Sınıflamasından eşcinselliğin çıkarılması, ancak 1990 yılında mümkün olmuştur. Trans kimliğe sahip olmanın, ruhsal hastalıklar kategorisinden çıkarılması ise ancak 2019 yılında olabilmiştir.[16]

Halen cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa karşı gerekli ve yeterli yasal korumanın olmaması ve homofobik tutumlar nedeniyle dünyanın her bölgesinde her yaştan çok sayıda LGBTİQ+ insanları çok ciddi insan hakları ihlallerine maruz kalmaktalar. 76 civarında ülkede ise ayrımcı yasalar mahrem ve karşılıklı rızaya dayalı eşcinsel ilişkileri suç haline getirerek kişileri tutuklanma, kovuşturulma ve hapis cezasına çarptırılma tehlikesine sokmaktadır.[17]

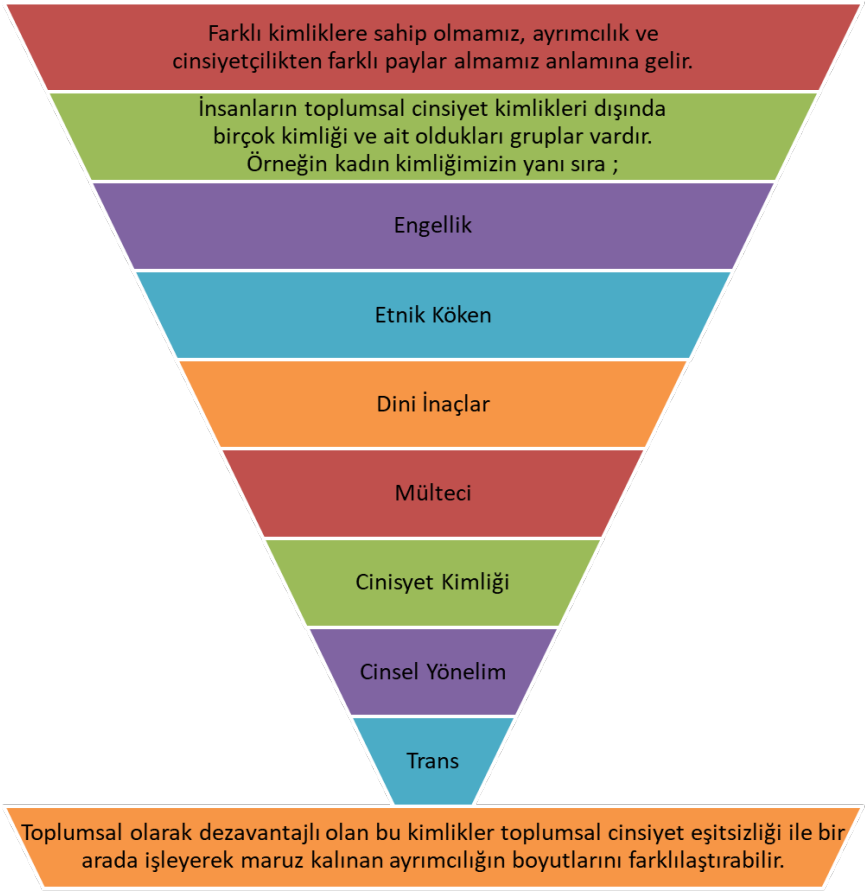
Görüleceği gibi LGBTİQ+'ların hayatlarını özgürce / güvende yaşaması da, yasalar onların tarafında olmadığı için uğradıkları ihlaller için adalet talep etmesi de hayli zordur. Bazı durumlarda imkânsız da denebilir. Ayrımcılığı suç haline getiren yasaların varlığında bile, kimliklerine yönelik şiddetli damgalama ve kalıp yargılar, LGBTİQ+'ları toplumun eşit üyeleri gibi yaşamaktan veya başkalarının faydalandığı haklara ve özgürlüklere erişimden alıkoyabilir. Yasal duruma bir bakacak olursak; gerek taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerin yüklediği yükümlülükler, gerekse modern hukuk sitemlerinde ayrımcılığın suç olarak düzenlenmesi Türkiye'de ses bulmuştur diyebiliriz. 2005 yılında yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesi ile ayrımcılık suçu bağımsız bir suç olarak düzenlenmiştir. 2014 yılında yapılan değişiklikle de bu suçun başlığı ve içeriğine "nefret" ifadesi eklenmiştir. Nefret ve ayrımcılık suçu, Türk Ceza Kanunu'nun ikinci kitabının ikinci kısmının "hürriyete karşı suçlar"a başlıklı 122. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin başlığı "ayırımcılık" iken, 02.03.2014 tarihli ve 6529 sayılı Kanun'un 15. maddesiyle 'nefret ve ayırımcılık' olarak değiştirilmiştir (Öner, 2021).

16 https: / / www.amnesty.org.tr / icerik / lgbti-haklari (20.10.2021).

17 https: / / www.ohchr.org / Documents / Publications / BornFreeAndEqual_Turkish.pdf (20.10.2021).



Resim 11: Ayrımcılık Örneği

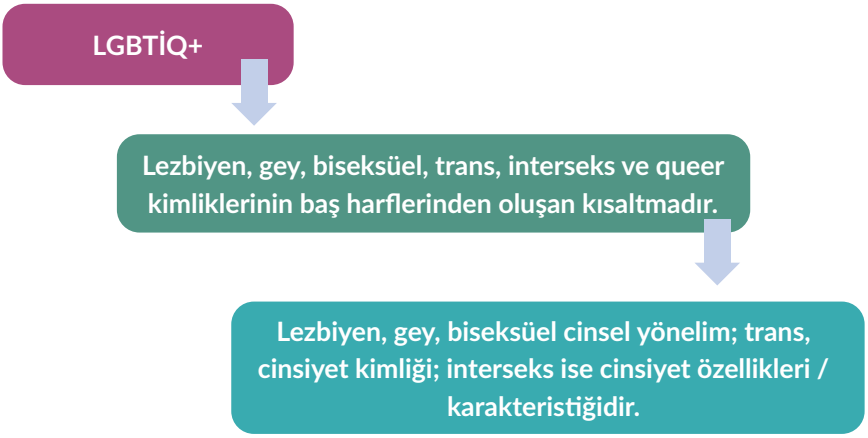


Resim 12: Hakim Olandan Farklı Kimliklerin Ayrımcılık Karşısında Dezavantajları

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
LGBTİQ+ HAKLARI

3.1. Temel Kavramlar

LGBTİQ+:[18] Lezbiyen, gey, biseksüel, trans, interseks ve diğer cinsel kimlikler anlamına gelen, cinsel kimlik çeşitliliğini anlatan bir çatı terimdir.



Resim 13: LGBTİQ+

Bedensel (Biyolojik) Cinsiyet: Kişinin doğuşta hangi cinsiyet ile özdeşleştirilmiş cinsel organlara sahip olduğunu anlatır. Cinsel organların gelişim yapısı sebebiyle bedensel cinsiyeti kolayca belirlenemeyen bireylere interseks adı verilir.

Cinsiyet Kimliği: Kişinin kendini hangi cinsiyete ait hissettiğini anlatır. Bedensel cinsiyetten bağımsızdır fakat çoğunlukla bedensel cinsiyet ile örtüşür. Örtüşmediği durumlarda trans bireyler vardır.

18 (Bu tanımların yapılmasında kullanılan kaynaklar için bkz. Amnesty International, 2018; Council of Europe, 2020. https: / / www.bpwankara.org / cms-uploads / bpw-bilgi-bankasi-lgbt-temel-kavramlar-turkiyede-lgbti-hareketi.pdf (10.10.2021); https: / / kaosgldernegi.org / images / library / 2020sss10x14-web.pdf (11.10.2021).

Cinsel Kimlik: Cinsel kimlik, cinselliğin biyolojik yönüdür. Kişinin biyolojik olarak cinsel özelliklerini yansıtır. Bunlar kromozomlar, cinsel hormonlar, dış ve iç cinsel organlar, üreme hücrelerinin geliştiği dokular ve ikincil cinsiyet özellikleridir.

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. Kişinin hangi cinse ait bireylere istek duyduğunu anlatır. Tanımlanmış üç cinsel yönelim vardır: Eşcinsel, Heteroseksüel, Biseksüel.

Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim ayrı kavramlardır. Trans bireyler otomatik olarak aynı zamanda eşcinsel değildir veya eşcinseller otomatik olarak trans birey değildir. Öte yandan, nadir olarak, aynı zamanda hem trans hem de eşcinsel olan kişiler vardır.



Resim 14: Cinsiyet Kimliği

Heteroseksüellik: Duygusal ve cinsel açıdan karşı cinse ilgi duyan kadın veya erkek demektir. Heteroseksüellik kendiliğinden ve zorunlu olarak toplumda egemen olan var oluştur. Toplumda norm olarak kabul edilen heteroseksüellik olduğundan ve aksini söylemedikçe herkes heteroseksüel kabul edildiğinden, heteroseksüel bireyler, kendilerini heteroseksüel diye tanımlama gereği duymazlar.

Heteroseksizm: Heteroseksüelliğin yegâne cinsel yönelim olduğunu ileri süren, diğer cinsel yönelimleri yok sayan, baskılayan ya da aşağılayan ideolojidir. Heteroseksüelliği bir zorunluluk olarak görme ve biricik varoluş biçimi olarak dayatmadır.

Heteroseksüelliğin karşıtı olarak eşcinselliğin yer aldığı toplumsal bir dizi alanda, heteroseksüelliğe ayrıcalıklı rol atfedilen, çok çeşitli toplumsal pratikleri (dil, kamusal alan, özel alan) anlatan bir terimdir. Heteroseksizm tek başına eşcinselliğin karşısında konumlanan bir yönelim değildir, daha fazlasıdır.

Biseksüel: Duygusal ve cinsel açıdan her iki cinsiyete de ilgi duyan kadın veya erkek demektir. Biseksüel bir kimse her iki cinse de aynı ölçüde ilgi duymayabilir ve bu ilginin derecesi de zaman içinde değişebilir. Biseksüellik, aynı anda hem bir kadına hem bir erkeğe ilgi duymak, her iki cinsiyetten iki bireyle aynı anda birlikte olmayı gerektirmez. Biseksüel olup, aynı anda hem bir kadına hem bir erkeğe ilgi duymak daha çok poliamori (çoklu aşk) ile ilgili bir durumdur.

Lezbiyen: Kadın eşcinsel demektir. Sözcüğün kökeni, M.Ö. 6. Yüzyılda Yunan kadın şair Sappho'nun yaşadığı Lesbos (Midilli) adasından gelir.

Gey: Erkek eşcinsel demektir. Başlangıçta hem kadın hem de erkek eşcinselleri kapsayan bir sözcük olmakla birlikte, günümüzde sadece erkek eşcinselleri ifade etmek için kullanılır.

Travesti: Daha çok dış görünüşle ve davranışlarıyla karşı cinse ait olma isteğinde olan kişidir. Bu sözcük, kişideki transvestizmi ifade eder. Halk arasında travesti dendiğinde daha çok kadın giyimi ve davranışındaki erkekler akla gelse de travesti kelimesi hem erkek hem de kadın için geçerlidir. Yani erkek giyimindeki ve davranışındaki kadınlar için de kullanılır.

Transseksüel: Kendisini karşı cinsten biri olarak tanımlayan kişidir. Hem erkek hem de kadın için geçerlidir. Kişi erkek olduğu halde kadın olmayı, kadın

olduğu halde de erkek olmayı isteyebilir. Ancak transseksüel, daha çok ruhsal eğilimler için belirleyici bir kelimedir. Kişinin davranışlarından çok iç dünyasında kendisini karşı cinsten biri gibi görmesi ve hissetmesidir. Bu yüzden transseksüel bireyleri dış görünüşlerinden belirlemek söz konusu değildir.

İnterseks: Kadın ve erkekler için olağan sayılmayacak bir şekilde dış genital organ veya iç üreme sistemi ile doğmuş kişilerdir. Birden fazla biyolojik durumun tanımlandığı bir şemsiye gibi, farklı genital organlar, üreme organları ve / veya farklı kromozomlara sahip insanları kapsayan biyolojik bir durumdur. Tek tip bir "interseks beden" yoktur. Her interseks bireyin kendine özgü özellikleri vardır. İnterseksüalite her zaman bedensel olarak görünür bir durum da olmaz. Kişi doğum yapmaya karar verdiğinde ya da bunun gibi durumlarda da bu özelliklerini fark edilebilmektedir.

Ama bir kişinin biyolojik cinsiyetinin interseks olması, toplumsal cinsiyetinin kadın ya da erkek olarak tanımlamasına engel değildir. İnterseks bireylerin cinsel yönelimi de heteroseksüel, eşcinsel, biseksüel vs. olabilmektedir. İnterseks bireyler kendilerini kadın veya erkek olarak tanımladığı gibi, bu kadın-erkek ayrımını tamamen reddedebilmektedirler de.

Heteroseksist: Heteroseksizmi savunan kişidir. Heteroseksüellik dışında hiçbir varoluşu kabul etmez ve heteroseksüel olmayanlara şiddete varan fizik ya da psikolojik şiddet uygular. Lezbiyen, gey, biseksüel ve trans bireylerin eşit vatandaşlık hakkını tanımayan heteroseksist sistem, LGBT'lerin başta yaşam, ifade ve örgütlenme hakkı olmak üzere temel insan haklarını güvenceye alıp korumaya yanaşmamaktadır.

Heteronormativite: Heteroseksüelliğin normal ve tek cinsel yönelim olarak görülmesi, toplumsal değerlerin, kuralların ve yaşam biçimlerinin herkes heteroseksüelmiş gibi kabul edilmesidir. İnsanların kadın ve erkek olarak ikiye ayrılması, cinsel ilişkilerin ve evliliklerin sadece karşı cinsiyetlere sahip kişiler arasında olabileceğini ve her cinsiyetin kendine has rolleri olduğunu iddia eden inançlar, düşünceler ve normlar bütünüdür.

3.2. LGBTİQ+ Hakları İçin Mücadele Edilen Alanlar

Homofobi: Genel anlamıyla eşcinsellere karşı olumsuz duygu, tutum ve davranışlar olarak tanımlanır. Homofobi, kişisel bir korku ve irrasyonel bir inanç olmanın çok ötesinde kültür ve anlam sistemleri ile, kurumlar ve geleneklerle ilişkili olarak ele alınması gereken, politik bir alanda oluşan, grup-

lar arası bir sürece işaret eder. Homofobik ideoloji kendiliğinden kişisel bir özellik olarak değil, belli bir sosyo-kültürel bağlam içinde oluşur.[19]

Homofobi günümüzde cinsel yönelimi heteroseksüel olmayan kişilere karşı ayrımcılığı ifade etmek için kullanılan genel bir terim olmakla birlikte "geyfobi", "lezfobi", "bifobi" ve "transfobi" gibi farklı biçimlerde de kendisini gösterebilmekte ve ifade edilmektedir. Cinsel yönelim ve cinsel davranışların XIX. yüzyıl sonundan başlayarak tıp disiplini kapsamında sağlık ve hastalık boyutlarıyla değerlendirilmeye başlanması, çok sayıda yeni soruna neden olmuştur. O zamana dek günah ve suç kavramları üzerinden ayrımcılık ve dışlanmaya maruz kalan eşcinseller, bu kez tedavi uygulamalarının nesnesi haline getirilmiş ve örselenmişlerdir.[20]

Bifobi: Biseksüel insanlara yönelik nefret ve korku ile zorbalık ve ayrımcılık yapılması, kimliklerinden utandırılması ve sindirme pratiğidir. Homofobi kavramının içerdiği tüm dinamikleri bifobide de görürüz (Okumuş, 2021; KaosGL, 2019).

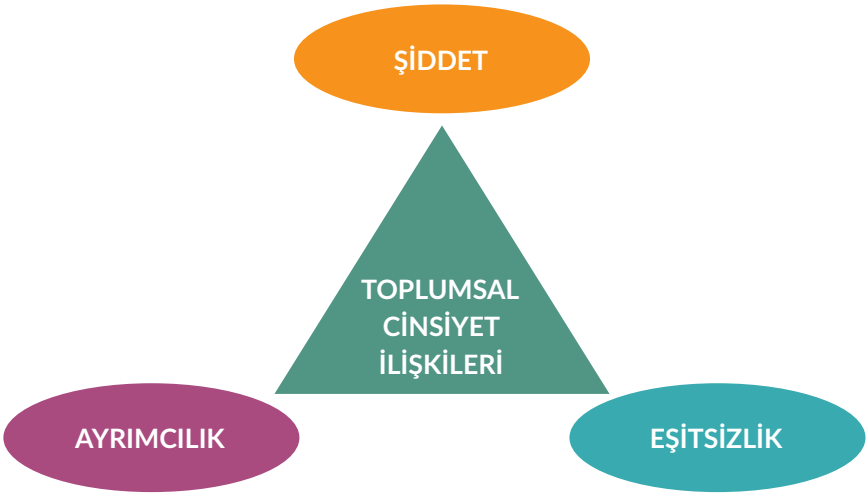
Transfobi: Travesti ve transseksüellere yönelik ön yargı ve nefreti anlatır. Biyolojik cinsiyetten dolayı kendisinden beklenen seksüel ve toplumsal rollere uymayarak cinsiyet değiştirenlere karşı bir tür kaygı ve korku ifadesidir. Beraberinde tiksinti, nefret ve bunlara bağlı olarak şiddeti de getirebilen duygu ve tavırlardır (Okumuş, 2021).

19 https: / / www.sivilsayfalar.org / sozluk / homofobi / (10.10.2021).

20 https: / / www.stgm.org.tr / sites / default / files / 2020-09 / lgbt-ogrencileri-aile-ve-okul-kiskacina-karsi-nasil-korumali.pdf (01.11.2021).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
KADINA YÖNELİK ŞİDDET

4.1. Kadına Yönelik Şiddet Nedir?



Resim 15: Şiddet Döngüsü

Her ne kadar Türkiye çekilmiş olsa da, kadına yönelik şiddet tanımını "Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi"den (İstanbul Sözleşmesi) almak anlamlı olacaktır. Sözleşmede kadına yönelik şiddet *"ister kamusal ister özel yaşamda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar veya ıstırap veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyete dayalı her türlü eylem ve bu eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma"* olarak tanımlanır. Sözleşmedeki "kadın" terimi 18 yaş altındaki kız çocuklarını da kapsamaktadır (Akçabay vd., 2018: 7).

Kadına yönelik şiddet çok kapsamlı tanımlanmalıdır, çünkü çoklu kaynaktan beslenir. Nedenleri ve sonuçlarıyla ele alınmalıdır. Kadına yönelik şiddet, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden doğan ve kadınların toplumdaki ikincil konumlarının kolaylaştırıcılığında kadınlara uygulanan her türlü şiddet eylemi ya da tehdididir. Kadınlara fiziksel, cinsel ya da psikolojik zarar veren ya da verebilecek gerek kamu gerekse özel alanda yapılan, kadınların özgürlüğünün zorla kısıtlanmasını da kapsayan şiddete yönelik her türlü cinsiyetçi davranışı içerir (Kadın Dayanışma Vakfı, 2018; İlkaracan ve ark., 1996: 22).

Yukarıda bahsedilen sadece kadın olunduğu için başa gelen şiddettir; kadın bir şey yaptığı ya da yapmadığı için değil. Nerede ve nasıl olursa olsun zarar veren bu tür eylemlere "kadına yönelik şiddet" adı verilir. Kadına yönelik şiddet birçok yerde gerçekleşebilir, ağırlıklı olarak evde olmak üzere dışarıda da olabilir. Aynı evde birlikte yaşansa da yaşanmasa da aile bireylerinden, eski ya da şimdiki eşten, sevgiliden kadına yönelen her türlü psikolojik, fiziksel, cinsel veya ekonomik şiddet "ev içi şiddet" olarak ayrıca tanımlanır (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 5; Kadın Dayanışma Vakfı, 2008).

Kadınların bahsedilen şiddet altında yaşamlarını yitirmeleri gibi ciddi sonuçları vardır. Dünyada her yıl 1.5 ile 3 milyon arası kadının cinsiyete dayalı şiddet nedeniyle öldürüldüğü kaydedilmiştir. Rakamlar öylesine çarpıcıdır ki, yine her yıl 200 milyon kadının seçici kürtaj, çocuk yaşta öldürülme, daha az beslenme ve bakımsızlık nedeniyle kaybedildiği ifade edilmektedir. Gelecekte de her beş kadından birinin kürtaj kurbanı olarak hayatından olacağı tahmin edilmektedir (Donovan, 2015: 394-395). Türkiye'de 1980'li yıllardan bugüne kadına karşı şiddet konusunda çalışmalar yapılsa da, özellikle son 10 yıl içinde kadın-erkek eşitliği yönünde yasal gelişmeler sağlanması için ciddi adımlar atılsa da, hâlâ günlük hayatta bu konuda yaşanan sıkıntılar trajik bir şekilde devam etmektedir. 2016 yılında yazılan bir makaleye göre (Özbudun, 2016) Türkiye, kadına karşı şiddet açısından dünyada 9. sıradadır. 2009 yılında erkek şiddeti nedeniyle hayatını kaybeden kadın sayısı ise 1126'dır (Bunlar insandır, rakam değil). Son yıllardaki artış ise kan dondurucu düzeydedir. Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre, hayatında en az bir kez şiddete uğrayan kadınların oranı % 34-39 arasındadır (Berber, 2016; Yaşar, 2017). Ayrıca kadınların birlikte olduğu kişiler tarafından yaşamlarının herhangi bir döneminde fiziksel ve cinsel şiddete uğrama yaygınlığının % 30 ile % 60 arasında değiştiği birçok araştırma bulgusunda yer almaktadır (HÜNEE, 2009: 20).

Dünya Sağlık Örgütü'nün (World Health Organization- WHO) verilerine göre[21] dünyada her üç kadından birisi (%35), çoğunluğu eş ya da partnerleri tarafından olmak üzere fiziksel ve / veya cinsel şiddete maruz kalmaktadır. Avrupa'daki veriler de benzerdir. Her üç kadından biri (%33) fiziksel veya cinsel şiddete maruz kalmaktadır.

Türkiye'de yurt çapında temsil gücü olan ilk resmi aile içi şiddet araştırması CEDAW (CEDAW-Gölge Raporu, 2010) tarafından 2009'da yapılmıştır.[22] Aşağıya olduğu gibi alalım:

> *"Araştırma aile içinde kadına yönelik şiddetin, daha önceki temsil gücü sınırlı araştırmaların bulgularına benzer şekilde oldukça yüksek, yüzde 39 olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın, şiddet mağduru kadınlar için Türkiye'de sadece 52 ana ve 1 istasyon tipi sığınak vardır. Ayrıca devletin kadına yönelik şiddetle mücadeleye ilişkin bütüncül bir politikasının olmaması nedeniyle, 2006 / 17 Başbakanlık Sayılı Genelgesi'nde bu alanda yapılacak bütün işler ve sorumlu kuruluşlar belirlenmiş, ancak söz konusu kuruluşların bütçeleri adı geçen işleri yapmalarını sağlayacak şekilde oluşturulmamıştır. Devlet raporunda da bu alanda yapılan işlerin, uzun soluklu ve sürdürülebilir programlar yerine projeler gibi süreli faaliyetlere dayandığı görülecektir. İçişleri Bakanlığı tarafından kadına yönelik şiddetle mücadele eylemlerinin koordinasyonu hakkında yayınlanan 2007 / 8 Sayılı Genelge, valiliklere ilgili kurumlar arası koordinasyon ve işbirliğini yürütmek üzere İl Koordinasyon Komiteleri kurma görevini vermiştir. Ancak 81 valiliğin yalnızca 22'sinde kurulan komitelerin sadece bir kısmı aktif olarak çalışmaktadır."*

Çalışmalar daha sonra da sürdürülmüştür ve 2014 yılında yürütülen Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırmasına[23] göre her on kadından dördünün (%36) fiziksel şiddete uğradığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre eğitim düzeyi arttıkça kadınların maruz kaldıkları şiddet azalsa bile bu oran hâlâ % 21'lerdedir. Söz konusu araştırmaya katılan kadınların % 44'ünün ise yaşadıkları şiddeti kimseye anlatmadığı tespit edilmiştir. Bu, kadınlara sadece şiddet uygulamakla kalınmadığı, bunu paylaşamayacak kadar utanç hissettirildiğini göstermektedir.

21 https: / / www.who.int / news / item / 09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence (26.10.2021).

22 https: / / kadinininsanhaklari.org / wp-content / uploads / 2018 / 06 / CedawTR6.pdf (10.10.2021).

23 http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11655/23338/KKSA-TRAnaRaporKitap26Mart.pdf?sequence=1&isAllowed=y (20.10.2021).



Resim 16: Kadına Yönelik Şiddet Nedir? İstanbul Sözleşmesi, Madde 3(a)

4.2. Bir Şiddet Türü Olarak Taciz ve Cinsel Taciz

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, gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak gibi kişinin istemediği fiillerin gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Gül ve Karan, 2011). Taciz sınıfına giren istenmeyen davranışlar, sözlü ya da yazılı olabilir. Taciz özellikle fiziksel boyuta taşındığında bunu ayrı bir biçimde değerlendirmek ve cinsel taciz olarak adlandırmak gerekir.

İstanbul Sözleşmesi'nde cinsel taciz tanımlanmakla kalmıyor, çeşitli maddelerinde devletlere cinsel tacizin suç sayılması ve yasal yaptırıma tabi olması için gerekli tedbirlerin alınması öneriliyor. *"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" (Madde 40).

Ceza Kanunu da cinsel tacizi suç saymakta ve düzenlemektedir. Cinsel taciz suçu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: *"Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur."*

2005 yılında yapılan değişiklikle cinsel taciz kapsamına giren fiiller de 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" (Çakıcı Gerçek, 2011: 52).

4.3. Psikolojik / Duygusal Şiddet

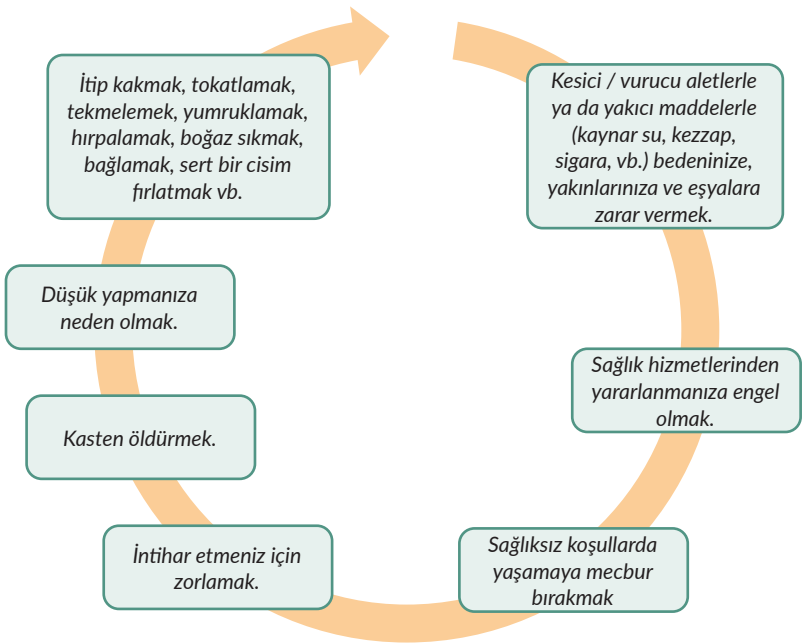
"Duygusal şiddet" olarak da ifade bulan psikolojik şiddeti her zaman belirlemek mümkün olmayabilir, çünkü gözle görünür izler bırakmaz. Fakat ciddi sonuçları bakımından psikolojik şiddet, ruh sağlığında ve duygularda derin izler bırakabilir. Dikkate alınması gereken bir yönü de genellikle psikolojik şiddetin hemen ardından diğer şiddet türlerinin de kendine zemin hazırlamasıdır. Bu nedenle aşağıdaki örneklerden bir ya da birkaçının yaşandığını düşünüyorsak, sürekli hale gelmesine izin vermeden mutlaka içinde bulunulan duruma çözüm aranmalıdır. Aşağıdaki durumlarda alarm durumuna geçilmelidir (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 6):

- Yalnızken ve / veya başkalarının yanında bağırmak, hakaret etmek, küfretmek, aşağılamak, küçümsemek;
- Tehdit etmek; size veya çocuklarınıza / yakınlarınıza zarar vermekle / öldürmekle tehdit etmek; istediklerini yapmazsanız kendine zarar vermekle tehdit etmek; çocukları almakla / kaçırmakla tehdit etmek.
- Şantaj yapmak;
- Nasıl giyineceğinize, nereye gideceğinize, kimlerle görüşeceğinize karar vermek; nerede olduğunuzu kontrol etmek; bu konularda baskı yapmak;
- Başka kadınlarla kıyaslamak;

- Kıskançlık bahanesiyle sürekli kontrol altında tutmak;
- Arkadaşlarınızla / ailenizle / yakınlarınızla ilişkilerinizi sınırlamak, yalnızlaştırmak;
- Kendinizi geliştirmenize engel olmak;
- Yaşadığınız şiddetin sorumlusu olarak yine sizi göstererek suçlamak;
- Kültürel farklılıklarınızı reddetmek, bastırmaya çalışmak veya bu gerekçeyle kötü muamelede bulunmak;
- Evden çıkmayı yasaklamak, kilit altında tutmak;
- Çocuğunuzun gelişimi, eğitimi gibi konularda eşit söz hakkınızı kullandırmamak.

4.4. Fiziksel Şiddet

Doğrudan temas ederek veya bir eşya, bir araç, bir hayvan ya da fiziksel üstünlük kullanılarak korkutucu, tehdit edici bir beden dili, yüksek ses tonu ve tahakküm edici jest ve mimiklerle sergilenen her tür tutum ve davranışı içerir. Kısaca bedenimize yönelik her türlü saldırıdır. Kaba kuvvetin bir kor-

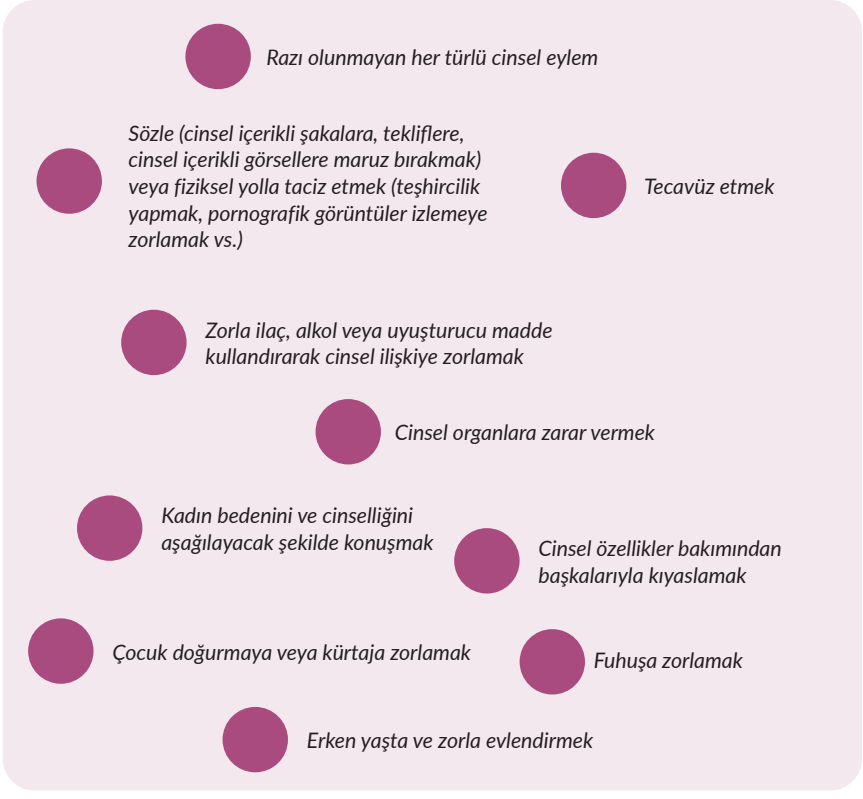


Resim 17: Fiziksel Şiddet Örnekleri

kutma, sindirme ve cezalandırma aracı olarak kullanılması olarak da tanımlayabileceğimiz fiziksel şiddetin en sık karşılaşılan biçimleri şunlardır (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017):

4.5. Cinsel Şiddet

Tanıdığımız veya tanımadığımız herhangi bir kişinin, rızamız olmaksızın ev ya da işyeri dâhil herhangi bir ortamda bize karşı cinsel içerikli eylemde bulunması ya da buna kalkışması, istenmeyen cinsel ifadeler kullanması ya da baskı yoluyla cinselliğimiz üzerinde dayatmada bulunması cinsel şiddettir. Cinsel şiddet bazen hiç tanımadığımız biri tarafından, çoğu zamansa evde, iş yerinde ya da arkadaş ortamında tanıdığımız kişilerce uygulanır. Tanıdığımız birinin uyguladığı cinsel şiddeti fark etmekte zorlanabiliriz. Cinsel şiddeti daha iyi tanımlayabilmek için şu örneklerden yararlanabiliriz (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 7-8):



Resim 18: Cinsel Şiddet Türleri

4.6. Fuhşa Zorlamak

Kadın bedeninin ticareti ağır bir suçtur ve kadına yönelik şiddetin ağır biçimlerinden biridir. Kadınların ve çocukların insan tacirleri tarafından zorla cinsel hizmette çalıştırılması, fuhuşa zorlanması, esaret altına alınması ya da organlarını vermeleri için tehdit, baskı, zor kullanılarak veya çaresizliklerinden yararlanarak ve aldatarak kaçırmak, ülke dışına ya da ülke içinde başka bir yere götürmek kadın / çocuk ticaretidir. Kadın ticareti, kimi zaman sömürülerek ücretsiz veya verilen hizmete göre çok düşük bir ücretle çalıştırılmasıdır. İnsan onuru ile bağdaşmayan çalışma ve konaklama koşullarına mecbur bırakma şeklinde gerçekleşir. Kadın tacirleri tarafından fuhşa zorlanma dışında, konsomatrislik, masaj yapma ya da başka işler için zorlanmak da bu sınıftan bir şiddet türüdür. Mağdurlar, bazen fiziksel şiddet kullanılarak, bazen kişiye veya yakınlarına zarar verilmesi, özel fotoğraf veya görüntülerinin yayınlanması ya da özel bilgilerin ifşa edilmesi ile tehdit edilebilirler. İnsan tacirleri çoğu zaman iş bulma vaadi veya evlenme vaadi ile kandırabilirler. Her türlü durumu kullanabilirler, işsizliği, yoksulluğu, ağır bir borçluluğu ya da engellilik durumunu bile kullanabilirler. Bu şiddeti uygulayanlar her zaman yabancılar olmaz, denetim kurmaya çalışan baba, patron, erkek arkadaş gibi yakın kişiler de olabilir (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 10-11).

4.7. Zorla ve Küçük Yaşta Evlendirme

Ulusal düzenlemelerde pek çok durumda evlilik yaşı düşürülebilse de, genel olarak on sekizden küçük çocukların evlilik adı altında bir arada yaşamaya zorlanması, uluslararası sözleşmelere göre kadın ticaretidir. Bu tür birlikteliklere aracı olanlar ve bu tür birlikteliklere çocukları zorlayanlar, Türk Ceza Kanunu'nun 80. maddesine göre insan ticareti suçunu işlemiş olurlar. Yasal evlilik yaşı olan on sekizden büyük kadınların zorla ve para karşılığı evlendirilmesi de uluslararası sözleşmelere göre kadın ticaretidir (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 10-11).

Ne yazık ki dünyada her beş çocuktan biri şu an evlidir. Rakamlar tabloyu çok net göstermektedir; her yıl 12 milyon kız çocuğu, çocuk yaşta zorla evlendirilmektedir. Bu sebeple eğitim, sağlık ve istihdam başta olmak üzere pek çok temel haktan yoksun bırakılmaktadır. Çocuk yaşta, erken ve zorla evlilikler tüm dünyada kız çocuklarına yönelik en ağır şiddet uygulamalarından biri olarak karşımıza çıkar. Türkiye de, ne yazık ki bu uygulamanın yaygın olduğu ülkelerden biridir. Türkiye'de şu anda 18-45 yaş arasındaki her

5 kadından 1'i çocuk yaşta zorla ya da ikna edilerek evlendirilmiştir. Çocuk yaşta evlenen her 3 kadından 1'inin ise yine çocuk yaşta anne olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer korkunç sonuç ise çocuk yaşta evlenen kadınların yarısı şiddete maruz kalmış olmasıdır.[24]

4.8. Ekonomik Şiddet

Günümüz koşullarında yaşam sürdürebilmek için gereksinim duyulan ekonomik olanaklardan mahrum bırakılmaya, ekonomik kaynakların ve paranın bir yaptırım, tehdit ve kontrol aracı olarak düzenli bir şekilde kullanılmasına ekonomik şiddet denir. Bu şiddetin yaygın örnekleri şunlardır (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 8-9):

- Çalışma hayatına girilmesine engel olmak;
- İstenmeyen işte zorla çalıştırılmak / kazanca el koymak;
- Kazanılan parayı vermemek, az para vererek çok şey beklemek;
- Aileyi ilgilendiren ekonomik konularda fikir sorulmaması;
- Para ve kişisel malları elinden almak;
- İş hayatını olumsuz engellemek (iş gezilerine, toplantılara, kurslara katılmaya engel olmak vs.);
- İş bulmayı kolaylaştırıcı becerileri geliştirecek etkinlikleri engellemek;
- İş yerinde olay yaratarak işten atılmaya neden olmak;
- Zorla borç aldırmak, kredi çektirmek, kefil yapmak;
- Ortak edinilmiş mallara zarar vermek;
- Aile konutu hakkında tek başına kararlar almak (satmak, kira sözleşmesini feshetmek vb.);
- Miras payını vermemek ya da erkek akrabaya devredilmesi için baskı yapmak

24 https://sivilalan.com/2021/03/04/unfpa-turkiyede-cocuk-yasta-evliliklerin-25-yili-raporu/?gclid=Cj0KCQiAhMOMBhDhARIsAPVmlFpzJVK4BSA3CHmMo27fzqLlmbf40D0vF3kt5WKTL9I9Au4xrJB-koaAkCIEALw_wcB (01.11.2021)

Ekonomik şiddet yalnızca eşler arasında yaşanmaz. Aile-akrabalık ilişkileri içerisinde de yaşanabilir. Baba ya da ağabey de ekonomik baskı uygulayabilir. Bu engeller aşılsa bile işyerlerinde kadınlara erkeklerden daha az ücretin uygun görülmesi, sigortasız çalıştırılma, hamilelik durumlarında işten çıkarılma gibi durumlar da kadınlara uygulanan ekonomik şiddete örnekleri olarak karşımıza çıkar.

Ekonomik şiddetin kadın yaşamındaki etkileri üzerine Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nden Özlem Can Gürkan ve Fatma Coşar'ın yaptığı araştırma dikkate değerdir. Bu çalışmada ekonomik şiddetin etkileri aşağıdaki gibi tanımlanmaktadır:[25]

- Ekonomik şiddet gören kadınlar ciddi biçimde yoksullaşabiliyor. Buna bağlı olarak daha fazla fiziksel şiddete maruz kalıyor ve ruh sağlıkları bozuluyor, bu durum varsa çocuklarına da yansıyor. Kadın ve çocuğun eğitim, beslenme, sağlık ve yaşam hakkı da engellenmiş oluyor.
- Ekonomik şiddet genel bir öfke haline yol açtığından gerilim atmosferi yaratıyor ve bu da fiziksel şiddeti körüklüyor.

4.9. Flört Şiddeti

Sevgili / partner olan kişinin kadına ya da küçük yaşta kız çocuklarına karşı fiziksel, cinsel, psikolojik ve dijital şiddet içeren davranışlarda bulunması flört şiddeti olarak tanımlanır. Kişi bu yollar aracılığıyla kadın ve kız çocuk üzerinde egemenlik kurmayı ve kendisine ve ilişkiye bağımlı kılmayı, kontrol etmeyi amaçlar. Flört şiddeti, sıklıkla flört ilişkilerinin başladığı 13-23 yaş aralığında yaşanan ilişkilerde rastlanan ve ciddi bir şiddet türüdür. Flört şiddetine uzun süre maruz kaldığında kişi güçsüzleşmekte ve durumla baş edemez hale gelmektedir. Yakınlarımızdan bize yönelen her tür şiddet davranışında olduğu gibi burada da yaşadığımız şiddetin adını koymakta zorlanabiliriz. Örnekler bize yardımcı olabilir (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 11-12):

- Sevgilisinde / partnerinde korku uyandıracak, onun kendine olan güvenini ve saygısını zedeleyecek konuşmalar yapmak;
- Başkalarının önünde küçük düşürmek, isim takıp alay etmek, aşağıla-

25 https://hthayat.haberturk.com/yasam/guncel/haber/1040739-ekonomik-siddet-nedir (01.11.2021).

mak, iftira, hakaret, küfür etmek, ne yapması, ne giymesi gerektiğini söylemek;

- "Koruma" veya "namus" bahanesi ile müdahale etmek. Kıskançlık davranışı; başkaları ile ilişkilerini kısıtlamak; sırlarını başkalarına söyleme gibi psikolojik şiddet içeren davranışlar;
- Tokatlama, yumruklama, itekleme, saçını çekme gibi kasıtlı fiziki saldırılar;
- Cinsel ilişki veya yakınlık için zorlamak, alkol ve benzeri madde etkisi ile veya başka bir nedenle bilincin yerinde olmadığı zamanlarda cinsel birliktelik kurmak, cinsel birliktelik sırasında, öncesinde veya sonrasında istenmeyen davranışlar göstermek.

4.10. Dijital Şiddet

Dijital medya araçlarıyla ısrarlı takip etme ile psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar vermeyi amaçlayan saldırıların tümüne dijital şiddet denir. Dijital şiddetin en sık karşılaşılan biçimleri şunlardır (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 12-13):

- İnternet veya cep telefonu ile sürekli mesaj göndermek ya da aramak, yanıt vermeye zorlamak, yer bildirimi yapmaya zorlamak;
- Fotoğraf veya video göndermeye zorlamak, fotoğraf veya görüntüleri zorla veya gizlice çekmek;
- Rızamızla veya zorla çekilen fotoğraf veya görüntüleri izinsiz internet üzerinden yaymak veya yaymakla tehdit etmek;
- E-posta ve sosyal medya sitelerindeki kişiye özel üyelik şifrelerini almak ve sosyal medya hesaplarını kontrol etmek, buradaki bilgilerle kişiyi denetlemek;
- Sosyal paylaşım sitelerinde küçük düşüren, hakaret ve nefret içeren yorumlarda bulunmak;
- Telefon veya bilgisayar gibi özel eşyaları karıştırmak;
- Zarar vermek amacıyla bilgi toplamak, özel hayata ilişkin belgeleri, görüntüleri paylaşmak;

- Web sitesini, internet hesaplarını ele geçirmek; adınıza internette sahte hesaplar açmak;
- Cinsel içerikli mesajlar paylaşmak;
- Sosyal medya hesaplarınızı kapatmaya zorlamak.

Yapılan araştırmalar dijital şiddete en çok gençlerin maruz kaldığını göstermiştir. Buna göre 15-17 yaş arası her beş gençten biri, 18-32 yaş arası her üç gençten biri dijital şiddete maruz kalmaktadır. 15-17 yaş arası gençler en çok fiziksel görünümleri ve yaşları nedeniyle, 18-32 yaş arası gençler ise cinsiyeti, siyasi görüşleri ve fiziksel görünümleri nedeniyle dijital şiddete maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Cinsiyet açısından dijital şiddete maruz bırakılma oranlarında belirgin bir farklılık olmasa da şiddetin türleri açısından farklılıklar söz konusu olduğu görülüyor. Kadınlar cinsiyetlerinden (%52) ve fiziksel görünümlerinden (%21) ötürü, erkekler siyasi görüşlerinden (%30) dolayı daha fazla dijital şiddete uğradıklarını dile getirmişlerdir. Kadınların % 51'i dijital ortamlarda yazılı, sesli veya görüntülü taciz mesajları aldıklarını ve % 46'sı ısrarlı takibe uğradıklarını beyan etmişlerdir.[26]

4.11. Israrlı Takip

Birçok kişinin başına gelebileceği gibi ağırlıkla kadınların muzdarip olduğu bir sorun olarak karşımıza çıkar. Tek taraflı ısrarlı takip; sözlü, yazılı olarak ya da herhangi bir iletişim aracını kullanarak kişiyi fiziksel veya psikolojik olarak korkutan ve çaresiz hissettiren, güvenliğinden endişe duymasına neden olan her türlü tutum ve davranıştır. Israrlı takip uygulayan kişi aile üyelerimizden ya da arkadaşlarımızdan biri olabileceği gibi hiç tanımadığımız birisi de olabilir. Tek taraflı ısrarlı takibin en yaygın örnekleri şunlardır (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 9-10):

- Takip etmek, gözetlemek;
- İstenmeyen ve ısrarlı telefon aramaları yapmak, mesajlar, mektuplar veya e-postalar göndermek;
- İş yerinde ya da yaşadığı yerde beklemek, isteği dışında hediyeler göndermek;
- Hakkımızda asılsız dedikodular yaymak;

26 https: / / dijitalsiddet.org / dijital-siddet-raporu / (01.11.2021).

- Duygu sömürüsü yapmak gibi iradeyi etkilemeye yönelik davranışlarda bulunmak (intihar edeceğini söylemek vb.).
- Ayrılınan ya da halen birlikte olunan sevgilinin ya da eşin sürekli kişiyi izlemesi ve takip etmesi de ısrarlı takip örneğidir.

4.12. Mobbing (Yıldırma)

İş yerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlara mobbing denir. Örneğin, işverenimizin diğer çalışanlardan farklı olarak bizi sürekli eleştirmesi, düzenli olarak zor işleri bize vermesi, sürekli olarak mesaiye kalmamızı istemesi ve kalamadığımızda ya da işler yetişmediğinde diğer çalışanların önünde aşağılaması gibi davranışlar mobbing oluşturur. Mobbing bazen bunu uygulayan kişinin cinsel ya da başka bir isteğini reddetmemiz üzerine, o kişi tarafından intikam duygularıyla bizi yıldırmak için uygulanabilir. Ancak bazen de hiçbir neden olmadan sadece kadın olduğumuz için bu tür davranışlara maruz kalabiliriz (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 13).

Pınar Tınaz, bu tanımlamalar ışığında mobbingle ilgili rolleri oynayan üç grup insandan bahseder (Tınaz, 2020);

- Mobbing (psikolojik şiddet) uygulayanlar
- Mobbing (psikolojik şiddet) mağdurları
- Mobbing (psikolojik şiddet) izleyicileri

Mobbing Türleri: Yatay, Düşey ve Dikey Mobbing

Mobbing aynı seviyede çalışanların birbirine uyguladığı şekliyle gerçekleşiyorsa eşitler arası / yatay mobbing olarak tanımlanır. Bunun yanında işyerinde psikolojik taciz / mobbing, üstten alt kademeye uygulanıyorsa düşey psikolojik taciz olarak adlandırılır. İşveren, işveren vekili, amir ya da yöneticinin uyguladığı düşey mobbingte, fail gücünü işyeri içi hiyerarşiden alır. Mobbing alt kademeden üste doğru gerçekleşiyorsa dikey mobbing olarak adlandırılır fakat bu ender olarak görülen bir durumdur.[27]

27 https: / / www.isgturkiye.com / konu / mobbing-cesitleri-a-dusey-mobbing.421 / 01.11.2021

Mobbing Alt Türü Olarak Taciz

Mobbing cinsel temelli de olabilir. Mobbing karma bir suç tipidir ve birden çok suçu içerebilir; içinde cinsel taciz de olabilir. Ancak "cinsel taciz" ayrı bir başlıkta bir suç olarak kabul edildiği için doğrudan cinsel taciz suçu da oluşabilir. Kadınlar, iş yaşamındaki eşitsizlikler çerçevesinde sıklıkla erkek çalışanlara kıyasla daha alt pozisyonlarda çalıştırılırlar. Ne zaman ki yükselmek isterlerse ve bu doğrultuda daha başarılı olduklarını sergilemeye başlarlarsa mobbing kurbanı olma riskiyle karşı karşıya kalırlar (Tınaz, 2020).

Bu bağlamda öncelikle, cinsel taciz, cinsiyet temelli taciz ve mobbing tanımlarının birbiriyle ilişkisini, birbirinden ayrışan yanlarını, tanımlamalardaki bu çeşitliliğin kadınlar için oluşturduğu avantaj ve dezavantajları belirlemek hayli zordur. Kişiye sistematik olarak işle doğrudan bağlantılı bir yıldırma kapsamında cinsel taciz de uygulanıp uygulanmadığını belirlemek gerekir. İş yerlerinde "cinsel taciz" yaygın olmakla birlikte mobbing şemsiyesi altına girmeyebilir.

Mobbing şiddet kavramı gibi, çok geniş bir yelpazedir, her şey girebilir onun altına. Şiddet var, tehdit var, iletişim vasıtalarıyla rahatsız etmek var, eziyet maddesinin ihlali var, çalışma hak ve özgürlüğünün ihlali var, ifade özgürlüğünün ihlali var. Cinsel taciz değil ama sistematik yıldırma bir tür taciz durumudur ve genellikle mobbingte taciz dendiğinde bu ısrarlı eziyet anlaşılır.

Neden Kadınlar Mobbinge Daha Açık?

Toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü, ataerkil sistemin kurallarını da belirlediği için ataerkil ilişkiler çalışma hayatında çeşitli biçimlerde kadınlara dayatılmaktadır. Kadınlara daha düşük ücretler ödenmekte, kadının formel eğitim düzeyi düşük tutulmakta ve işyerindeki eğitim olanaklarından yararlanamamakta, işyerinde yükselme imkânı verilmemekte ve ekonomik kriz ile gerileme dönemlerinde erkeklerden daha önce kadınlar işten çıkartılmaktadır. Ayrıca, belli iş ve mesleklere kabul edilmekte, bazı işlere doğrudan alınmamaktalar (Özçatal, 2011: 25). İfade edilen bu sebeplerden ötürü iş gücünün önemli bir bölümünü oluşturmalarına rağmen, erkeklere göre daha az yetkiye, daha az güce, düşük statüye ve çok az kaynaklara erişim imkânına sahip olan kadınların iş gücü piyasasındaki konumu psikolojik tacize maruz kalma ihtimallerini ve mobbingin olumsuz sonuçlarının etki düzeyini kuvvetlendirmektedir.

Ayrımcı Uygulamalara Örnekler

Yapılan çalışmalar, ataerkil kültürde erkeklerin egemen olduğu iş dünyasında kadınların, işyerlerinde erkek meslektaşlarıyla kıyaslandığında baskı ve gerilime maruz kalma noktasında daha fazla risk altında olduğunu göstermektedir. Aşağıda bu çalışmalardan örnekler sunulmaktadır.

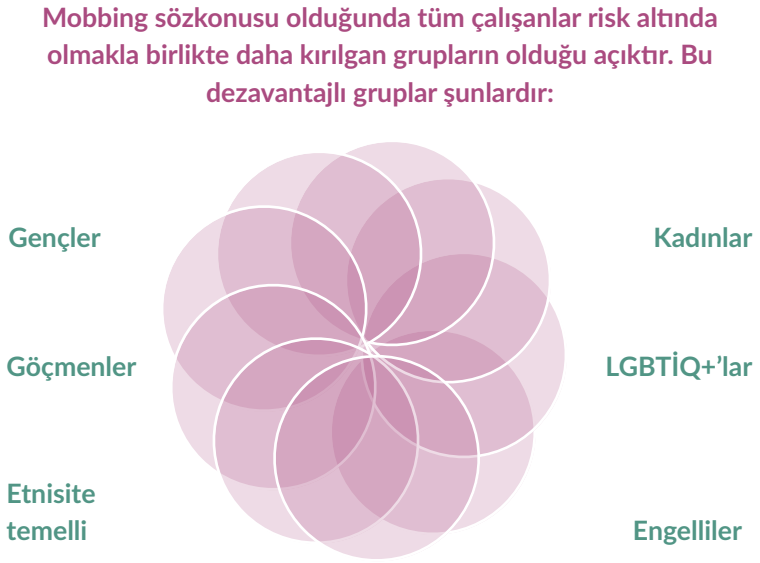
Tutar'a göre (2003) yeni iş ekosisteminde kadınlar üzerinde yapılan incelemeler, hiyerarşik düzeylere bakılmaksızın kadınların erkeklere oranla daha çok mobbing baskısı altında olduğunu göstermektedir. Yapılan işin özelliğinden, sözü geçmeyen etkisiz bir kimlik olmaktan, mesleki kariyerin gelişmesinden ve iş ilişkilerinden kaynaklanan faktörler, kadınlar için erkeklere oranla daha fazla kronik gerilim kaynağı olmaktadır. Bununla birlikte kadın çalışanların daha fazla mobbinge maruz kalma riski taşımasının altında öğretmenlik, hemşirelik, sosyal hizmet uzmanlığı, halkla ilişkiler, bankacılık ve dükkanlarda tezgahtarlık gibi risk altındaki meslek gruplarında daha çok yer almaları da yatmaktadır (Sokullu-Akıncı vd., 2011). Diğer taraftan kadınların, statüsü ve ücreti düşük, genellikle sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışmalarına karşılık erkekler, statüsü, geliri ve konumu daha yüksek işlerde çalışmaktadır. Bu nedenle de kadınların şiddete uğrama riskleri daha fazladır (Sokullu-Akıncı vd., 2011).

Dünya Sağlık Örgütü ise şiddetin nedenlerini, sonuçlarını ve şiddetten korunmayı "Ekolojik Model" ile açıklamaktadır. Ekolojik Model, hiçbir faktörün tek başına şiddete neden olmadığını bir dizi faktörün bir araya gelip şiddet uygulama riskini artıracağını ortaya koymaktadır. Ekolojik Modele göre kişilerarası şiddet pek çok faktörün etkileşiminin bir sonucu olarak görülmektedir. Söz konusu model ile ilgili yürütülen çalışmalarda işyeri şiddeti ile ilişkili olan bireysel ve kurumsal faktörlerin varlığı ortaya koyulmakla birlikte işyeri şiddetiyle ilişkili olan risk faktörleri içerisinde yer alan kadın cinsiyeti daha çok şiddet mağduru olma yönünde bir risk faktörü olarak belirlenmiştir (Aktaran; Sokullu-Akıncı vd., 2011). Peki, neden böyledir?

Ayrıca Avrupa Parlamentosu'nun 2001 / 2339 (INI) sayılı "işyerindeki tacizler" ile ilgili kararında, kadınların erkeklerden daha yüksek oranda hem dikey hem de yatay tacize maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Bununla birlikte kısa süreli sözleşmeler ve sosyal güvencesiz işler dolayısıyla özellikle kadınlar için mobbingin ortaya çıkmasına ve desteklenmesine dair işyerlerinde uygun ortamın oluştuğu da tespit edilmiştir.[28]

28 https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9b4830b3-b10c-44e3-be77-a12029c33ccf.0004.01/DOC_63&format=PDF (10.10.2021).

Kadınların mobbing mağduru olma yönünde daha fazla risk altında olduklarına dair verilere sahip olan bir diğer çalışma ise Leymann'ın yürüttüğü araştırmadır. Bu, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan kadınların oranının % 55, erkeklerin oranının ise % 45 olduğunu gösteren bir çalışmadır. Söz konusu veriler cinsiyet etkileşimleri çerçevesinde incelendiğinde ise mağdur erkek çalışanların % 76'sının erkekler tarafından, % 3'ünün ise yalnızca kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca mağdur erkeklerin % 21'i hem kadınlar hem de erkekler tarafından taciz edildiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte psikolojik taciz mağduru kadınların % 40'ı kadınlar tarafından ve % 30'u yalnızca erkekler tarafından psikolojik şiddete maruz kaldıklarını dile getirmişlerdir. Aynı zamanda mağdur kadınların % 30'unun hem erkekler hem de kadınlar tarafından mobbinge maruz kaldığı bilgisi ortaya konulmuştur. Burada önemli bir hususa dikkat çekmek gerekmektedir, yalnızca kadınlar tarafından psikolojik şiddete maruz kalan erkekler % 3'lük gibi küçük bir grubu oluştururken yalnızca erkekler tarafından psikolojik tacize maruz kalan kadınların oranı % 30 gibi yüksek bir grubu temsil etmektedir (Leymann, 1990; 1996). ABD'de yapılan bir araştırmada da sonuçlar psikolojik tacize uğrayan kadın çalışanların tüm tacize uğrayanların % 80'ini oluşturduğunu göstermektedir (Namie, 2003).



Resim 19: Mobbing

Yasal Boyut

Türk hukukunda mobbing kavramı görece yeni olup mobbingin önlenmesi ve buna ilişkin yaptırımlar hakkında özel bir düzenleme (ne yazık ki) mevcut değildir. İşverene "işyerindeki psikolojik tacizi engelleme yükümlülüğü" getiren Borçlar Kanunu tasarısının yasalaşması ile Türkiye ''mobbing'' kavramıyla tanışmıştır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde, işçinin hem kişiliğinin, hem de yaşam ve vücut bütünlüğünün korunmasına yönelik olarak düzenleme yapılmıştır:

"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."

Diğer yasalardaki ilgili bazı maddeler şu şekildedir:

- Çeşitli şekillerde hakaret (TCK Madde 125),
- Cinsel saldırıya varmayan davranışlar bakımından cinsel taciz suçu (TCK Madde 105) ve tehdit (TCK Madde 106),
- Israrla telefon etme olaylarında kişinin huzur ve sükununu bozma suçu (TCK Madde 123) gibi çeşitli suçlar gerçekleşebilir.

Kadınlara Yönelik Şiddet Konusunda Uluslararası Kurumsal Düzenlemeler

1985: *Dünya kadın konferanslarından üçüncüsü o yıl Nairobi'de yapıldı. Kadınlara yönelik şiddet ilk kez bu konferansın sivil toplum formunda aktivist kadınlar tarafından dile getirildi.*

1986-1989: *BM kadına yönelik ev içi şiddet konulu uzman toplantıları gerçekleştirildi.*

1992: *CEDAW 19 No'lu tavsiye kararı ile Sözleşmeye taraf devletlere, kadına yönelik şiddeti önleme yükümlülüğü getirdi.*

1993: *BM Genel Kurulunun 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.*

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.*

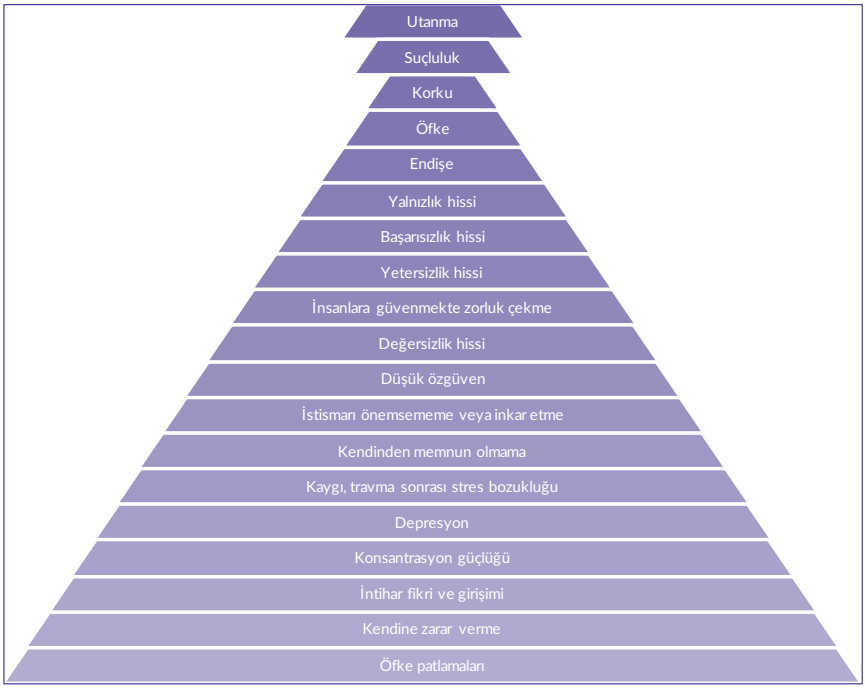
Tablo 1: Yıllara Göre Kadınlara Yönelik Şiddet Konusunda Kurumsal Düzenlemeler (Kaynak: Ecevit, 2021: 81-82)

Kadın Dayanışma Vakfı'nın çalışmalarına bakarak son olarak şiddetin etkilerini ele almak anlamlı olacaktır (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 14-15).

4.13. Şiddetin Etkileri

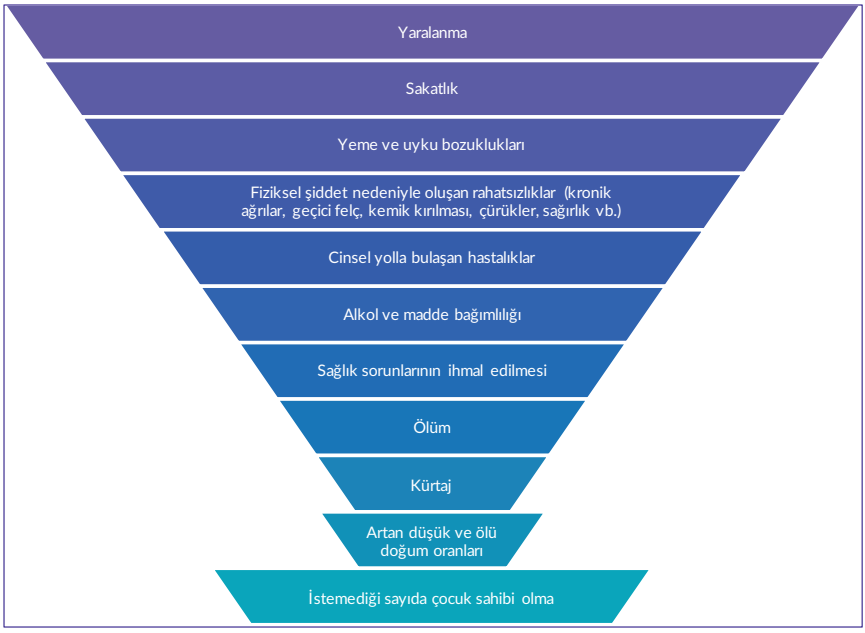
Şiddetin kadınlar üzerinde birçok farklı etkisi olmakla birlikte, kadına yönelik erkek şiddeti ***yaralanma ve ölümlere*** yol açan nedenlerin başında gelir. Kadına yönelik şiddetin etkilerini her kadın farklı şekilde ve yoğunlukta yaşayabilir.

Çok rastlanan psikolojik şiddetin etkilerini bazı ortak ve şöyle sıralayabiliriz (Kadın Dayanışma Vakfı, 2017: 14-15):



Resim 20: Psikolojik Şiddetin Etkileri

Fiziksel şiddetin etkilerini şu şekilde sıralayabiliriz:



Resim 21: Fiziksel Şiddetin Etkileri

BEŞİNCİ BÖLÜM
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE FARKLI YAKLAŞIMLAR

5.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Nedir?

"Hukukta Farklı Sesleri Duymak, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Görmek Demektir"

Gülriz UYGUR

Toplumsal cinsiyet kavramı gündelik hayata girdiğinden beri toplumsal cinsiyet kaynaklı eşitsizlikleri de görür olduk. Toplumsal cinsiyet eşitliği, bu konuda ilk akla gelen fırsat eşitliğinin çok ötesinde bu eşitsizliklerin sona ermesi amacını güder. Toplumsal cinsiyet eşitliği talebi hayati bir taleptir, çünkü her gün üç kadının eşi veya erkek bir akrabası tarafından öldürüldüğünü resmi kaynaklar dahi kabul etmektedir. Öyle ki erkek şiddeti ile katledilen kadınlar için bir "anıt sayaç" dahi tutulmaktadır.[29] Sadece bu sayaç bile gösteriyor ki, toplumsal cinsiyet eşitliği kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve kadınının toplumsal yaşamın hak ettiği bir parçası olabilmesinin ilk koşuludur. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin olmadığı bir yerde kadına yönelik şiddet önlenemez.

Toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi, feministlerin sıklıkla dile getirdiği gibi, kadınlar için *"eşitlik ve farklılık"* taleplerini bir arada istemeyi gerektirir (Scott, 2007). Bu talep kritiktir, çünkü sıklıkla ön yargılı görüşlere sahip kişilerce toplumsal cinsiyet eşitliği kadınların erkeklerle *"aynı"* olma isteği olarak algılanmaktadır. Bu algı çok sorunludur. Eşitlik asla aynılık anlamına gelmez. Toplumsal cinsiyet eşitliği talebi, kadınların erkeklerle aynı olma isteği değildir, kadınlar erkeklerden farklı oldukları için, aralarındaki toplumsal cinsiyet kimliklerinden kaynaklanan adaletsiz güç farklılıklarının yok edilmesi talebiyle yola çıkılmasıdır.

29 http: / / anitsayac.com / 01.11.2021

Toplumsal cinsiyet eşitliği talebinin reddedilmesi, kadınların olanaklarını geleneksel aile içi rollerle kısıtlar, farklı toplumsal cinsiyet kimliklerini yok sayar. Toplumsal cinsiyet eşitliği talebinin reddedilmesi, Anayasa'nın 10. maddesine de, taraf devlet olarak imzalanan CEDAW dahil, diğer uluslararası anlaşmalara da aykırıdır. Birbirine karıştırılan iki kavramı açıklamak yerinde olacaktır:

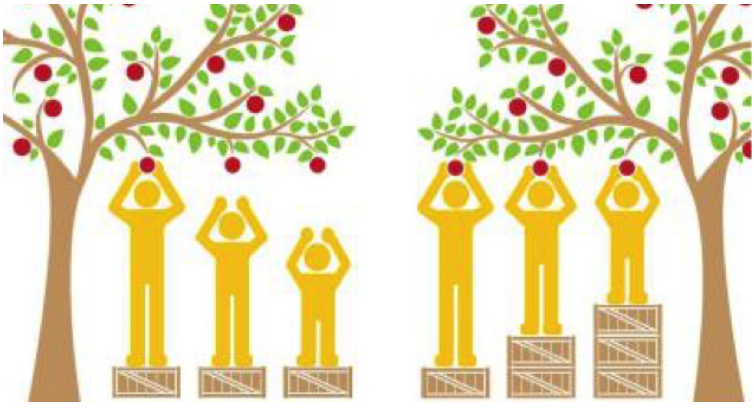
a) **Cinsiyet Eşitliği:** Bu kavram eşit haklar, eşit fırsatlar, eşit karar verme ve kaynaklar üzerinde eşit kontrolü ifade eder.

b) **Cinsiyet Hakkı:** Bu kavram ise kadınlar ve erkekler için adil olma sürecini ifade eder, bazen erkekler ve kadınlar için farklı çözümler gerekir. Farklı çözümleri getirmemek eşitsizliği doğurur.



Şekil 1: Eşitsizlikler

Kaynak: https://www.burakegri.av.tr/ayrimcilik-yasagi-ve-esit-davranma-ilkesi/01.11.2021



Şekil 2: Eşitlik ve Doğru Kaynak Dağıtımı Farkı

Kaynak: https://www.bestepebloggers.com/esitlik-adalet-midir/(25.10.2021)

Eşitlik ve ayrımcılığa tabi tutulmama ilkesi doğru bir biçimde konulmalıdır. Her durumda herkese "mutlak eşit" davranılmamalı ve "aynı haklar" verilmesi eşitlik sayılmamalıdır. Engelli haklarında bahsedildiği gibi özel durumlar, özel yasaları ve özel muameleyi gerektirir. Pozitif ayrımcılık tam da bu noktadan anlaşılmalıdır, bir ayrıcalık talebi değildir. Örneğin kadınların, göçmenlerin ya da LGBTİQ+'ların toplumsal olarak mahrum bırakıldıkları haklar, alamadıkları eğitimler, engellendikleri alanlar göz önüne alınarak muamele edilmelidir. Hamile kaldığı için işten çıkarılan ya da doğrudan bu nedenle işe alınmayan kadınlar erkeklerle eşit muamele görmüş gibi değerlendirilemez. İşe alımda açıktan bunlar denmese bile bu nedenlerle istihdam edilmemektedirler.

5.2. Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma

Bir kavramı ve tutumu ana akımlaştırmanın, o kavramın topluma yerleşmesi ve kabullenilmesi için başvurulacak yöntemlerden biri olarak görülmesi gerekir. Ana akım olmayan hiçbir düşünce ve tutum kolaylıkla kabul edilmez, her zaman marjinalize edilmeye açık bir durum olarak kalır.

Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma bir eşitlik stratejisidir ve bu strateji ilk olarak kalkınma alanında yapılan reformlarla birlikte 1970'lerde BM çalışmalarıyla başlamıştır. BM bunu şöyle tanımlamaktadır (Güneş, 2021: 57). :

"...yasal düzenlemeler, politika ve programları da kapsamak üzere, planlanan herhangi bir hareketin kadınlar ve erkekler açısından doğuracağı sonuçların belirlenmesi ve değerlendirilmesi sürecidir. Kadınların ve erkeklerin sorun ve deneyimlerinin, ekonomik, politik ve sosyal tüm alanlardaki politika ve programların tasarlanması, uygulanması ve izlenmesi aşamalarının bütüncül bir boyutu haline getirilmesini, böylece her iki cinsin eşit fayda sağlamasını ve eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını amaçlayan bir stratejidir."

"Toplumsal cinsiyete duyarlı çalışmalar" dediğimizde kast edilen sadece "kadınları da dahil etmek" değildir. Genel olarak, bu çalışmalarda farklı cinsel yönelimlerin de hesaba katılmasıdır. Ayrıca tüm bu kesimlerin uğradığı ve uğrayacağı ayrımcı tutumların dikkate alınması temel önemdedir (Üstün, 2011). Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin toplumsal kalkınma ve demokratikleşmeye ket vurduğu düşüncesiyle, yapılan her türlü plan, program, politika ve projede cinsiyeti dikkate alarak hareket edilmesi gerektiği anlamına gelir. Yani toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmayı durağan bir kavram olarak değil, bir strateji olarak düşünmek doğru olacaktır. Bu döngüsel süreçte ka-

dınların ve diğer toplumsal eşitsizliklerden muzdarip kesimlerin koşullarının iyileştirilmesi politikalarının uygulanması için toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaşması önemli bir kazanım olacaktır.

"Toplumsal cinsiyet eşitliği" kavramının karıştırılabileceği *"ayrımcılık yapmama"* kavramından farklı olduğunu dikkate almalıyız. Çünkü bu kavram "ayrımcılık yapmamayı değil" "sonuçlarda eşitliği" kast eder. Toplumsal cinsiyet eşitliği kadın ve erkek haklarının farklı ve çeşitli olabileceğini gösterir, o yüzden yalnız yasal değil fiili eşitlik peşindedir. Yani kadınların ve erkeklerin doğumdan başlayarak tüm zamanlarda farklı koşullarda yaşadıkları, farklı sorun ve ihtiyaçlara sahip olduklarını göz önüne alır. Bu dengeler ve bariz farklılıklar dikkate alınarak kadın ve erkeklerin ihtiyaçları belirlenmelidir. Kadınların ve erkeklerin devletlerin, hükümetlerin, uluslararası kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin çeşitli alanlarda yürüttükleri plan, program ve projelerin sonuçlarından aynı biçimde etkilenmeyecekleri ortadadır. Bu durumda, herhangi bir topluluğu hedefleyen her türlü girişimin, o toplulukta yaşayan kadın ve erkekleri nasıl etkileyeceğinin önemli olduğu görülmeli ve onların farklı ihtiyaçları dikkate alınmalıdır. İşte tam da toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma, bu dikkate alma işinin adıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği tek bir bakış açısı ile tanımlanamayacak kadar çok boyutludur. Yıldız Ecevit'in (2001) çalışmasından ilgili tanımlara bakalım.



Şekil 3: Fırsatlarda Eşitlik Nedir?

Kaynak: https://t24.com.tr/haber/toplumsal-cinsiyet-esitligi-endeksi-en-esit-ilce-karsiyaka, 915971 (01.11.2021).

5.3. Eşit Koşullar, Eşit Muamele ve Eşit Fırsat

Yukarda detaylıca anlattığımız toplumsal cinsiyet eşitliği, hem kadın ve erkeklerin hem de kız ve oğlan çocukların, insan haklarını kullanmasından başlayarak, tüm potansiyellerini gerçekleştirmek ve bulundukları toplumun ekonomik, sosyal, kültürel ve politik gelişimine katkıda bulunmak, bunlardan eşit faydalanabilmek için eşit koşullara, eşit muameleye ve eşit fırsatlara sahip olduğunu anlatan kavramdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin içerdiği diğer anlamlar da önem taşır; kavram, farklı olma hakkını doğrudan içerir. Bu da farklı kadın ve erkek grupları arasındaki sınıfsal farkların, siyasi görüş farklarının, din, dil, etnik köken, ırk ve cinsel yönelim farklılıklarının dikkate alınmadığı çok kapsamlı bir yapıya denk düşer. Bu anlamda, farklı olanların taşıdıkları özelliklerden dolayı "doğrudan" veya "dolaylı ayrımcılığa" uğramamalarını hedefler (Ecevit, 2021: 26).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi adına verilen mücadele üç farklı eşitlik yaklaşımının esas alındığı üç aşamadan geçmiştir: *"aynılık (biçimsel)* eşitliği", "*farklılık eşitliği"* ve *"sonuçlar itibarı ile eşitlik"* (Ecevit, 2021: 26-28). Bu süreçler ve geliştirdikleri bakışlar toplumsal cinsiyet eşitliğine erişebilmek için de farklı stratejilere sahiptir.

5.3.1. Aynılık (Biçimsel) Eşitliği

Aynılık eşitliği, kadınların erkeklerle eşit muamele gördükleri bir dünya talebidir. Kadınlar, erkeklerin kullandığı hak ve sorumluluklara sahip olmalıdır iddiasını ileri sürer. Bir başka deyişle, aynı ilke, aynı standart ve aynı normlarla muamele görmelidir demektir. Evet, ama nasıl diye sorabiliriz? Bu bağlamda bahsedilen anlayış, ataerkil değerlere doğrudan meydan okumakta ve değiştirmekte yetersiz kalmıştır. Çünkü asıl erkeklerin referans alındığı bu sistemin normlarını sorgulamak gerekmektedir.

Öte yandan aynılık eşitliği ile elde edilen bazı kazanımlar da olmuştur, örneğin eşit işe eşit değerde ücret ödenmesi anlayışını, aynılık eşitliği ilkesinin uygulamaya yansıması olarak kabul edebiliriz. Bu yaklaşımın iyi örneklerinden biri de CEDAW'da görülür: 10. maddesi kadınların eğitimde erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını sağlamak için, devletlere kadınlara karşı ayrımcılığı önleyici tedbirler almalarını önerir. 11. maddesi ise kadınların erkeklerle eşit istihdam olanaklarına sahip olma hakkı ve sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı üzerinedir (Ecevit, 2021: 26-27).[30]

30 http://www.kaced.org/images/files/CEDAW%20metni.pdf (21.10.2021).

5.3.2. Farklılık Eşitliği

Aynılık eşitliği yaklaşımının "eşit muamele politikası" oldukça önemli bir adım ve kazanımdır, fakat eksiktir. Çünkü eşit muamele ilkesinin, kadınları örneğin düşük ücret almaktan koruyamadığına tanık olunmuştur. Eşit işe eşit ücret ödenmesine ilişkin AB yönergesi AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için çıkardığı en eski yönerge olmasına rağmen ücret eşitsizliğini önleyememesi buna en iyi örnektir (Ecevit, 2021: 27).

Aynılık eşitliğinin yetmediği yerde açığı kapatmak amacıyla gelişen farklılık eşitliği yaklaşımı, eşitlik mücadelesi veren kadınların eşitliği elde etmek için ödün vermeleri gerektiği şeklindeki erkek normunu sorgulatmıştır. Bu nedenle önerilen çözüm, mevcut politik yapıyı yapı söküme uğratmak olmuştur. Mesela bir iş başvurusunda işe alım kriteri olarak (erkeklerle kadınlar arasında), toplumsal cinsiyeti işin içine katmak ve gerektiğinde liyakat açısından eşit olsalar bile kadınları tercih etmek anlamına gelen olumlu eylem düşüncesini bu yaklaşım geliştirmiştir. Özetleyecek olursak, farklılık eşitliği eşitsiz konumda olanın (kadın / LGBTİQ+ / göçmen / engelli vs.) herkes eşit olana kadar "geçici özel önlemler" aracılığıyla muamele görmesini talep eder (Verloo ve Lombardo, 2007; Ecevit, 2021: 27).

Farklılık eşitliği anlayışının odağında ***"sonuçlar itibarıyla eşitliğin"*** sağlanması vardır. Kadınlar ile erkekler arasında kadınların (ve diğer avantaj açısından geride olanların) aleyhine işleyen farklılıkları kadınların lehine olacak şekilde dönüştürmek hedeflenmektedir (Ecevit, 2021: 27). Sonuçlara ulaşmada eşitliğin sağlanabilmesi için sadece yasaların düzenlenmesi ve yasal engellerin kaldırılması yetmez. Sonuç eşitliği, başlangıca ve yarıştaki performansa bakmaksızın bireylerin sonuçlar itibariyle eşit bir düzeye gelmelerine odaklanmaktadır. Örneğin fırsat eşitliği liyakat prensibini esas alırken, sonuç eşitliği bu ilkeyi eşitliği düşünmek ve uygulamak açısından ajandasına katmamakta, liyakatine bakılmaksızın her bireyin eşit bir seviyeye gelmesine yönelik olarak toplumsal olanakların seferber edilmesine odaklanmaktadır.[31]

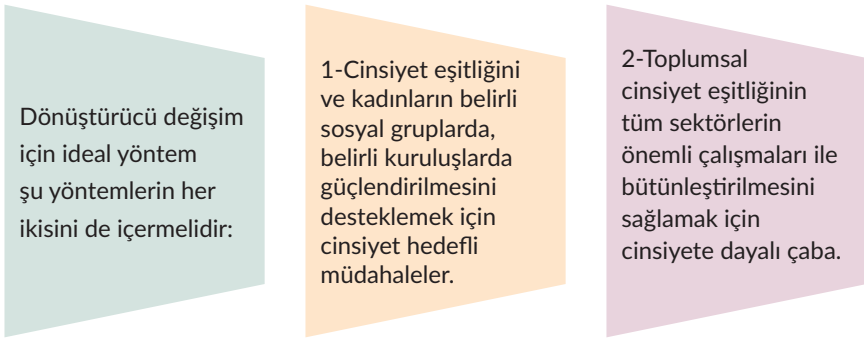
Tüm bu oluşturulan çerçeveden bakılırsa şöyle bir çalışma ve mücadele daha vermek gerektiği ortaya çıkacaktır, o da dönüştürücü eşitliktir.

31 https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Guz/siyaset_bilimine_giris/9/index.html (20.10.2021).

5.3.3. Dönüştürücü Eşitlik

"Dönüştürücü eşitlik yaklaşımında amaç, farklılık eşitliğinde olduğu gibi kadınlara özel politikaların uygulanması değil, ana akım politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden dönüştürülmesidir." (Ecevit, 2021: 31)

CEDAW Komitesinin dönüştürücü eşitliğe yaklaşımı iki farklı kategoridedir.[32] İlki, ayrımcılığa ve eşitsizliğe neden olan veya devam eden kurumların, sistemlerin ve yapıların dönüşümünün gereği üzerinedir. Sözleşmeye taraf devletler, kadın ve erkekler arasındaki gücü ve kaynakları yeniden dağıtmayı amaçlamalıdır. İkincisi ise, eşitliğe zarar veren ön yargıların ve kalıp yargıların değiştirilmesi veya dönüştürülmesi gereği ile ilgilidir.



Resim 22: Dönüştürücü Değişim

32 http: / / www.kaced.org / images / files / CEDAW%20metni.pdf 21.10.2021

ALTINCI BÖLÜM
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN MÜCADELELER VE SÖZLEŞMELER

Ülkeler düzeyinde alınan politik kararlar ve uygulamalar, esas olarak uluslararası düzeyde yapılan çalışmaların yansımalarıdır. İki temel kurumsal oluşum olan BM ve AB'nin çalışmaları, ilk bahsedeceğimiz çalışmalar olacaktır. Çünkü bu iki yapı, bugün dünya devletlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kamusal yaklaşımlarını belirlerken referans aldıkları uluslararası oluşumlardır. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından zarar gören ülkeler bir araya gelerek 1945 yılında BM Teşkilatı'nı kurmuşlardır. Kuruluş belgesinde, erkekler ile kadınların hak eşitliğine olan inançlarını teyit ettikleri yazmaktadır. 1948 yılında ise BM Genel Kurulu'nda kabul edilen "**İnsan Hakla***rı Evrensel Bildirgesi*'nde "herkesin yasa önünde eşit olduğu ve ayrım gözetilmeksizin yasa tarafından eşit korunmaya hakkı olduğu" ifadesi vardır. Aynı maddede "Herkes, bu Bildirgeye aykırı herhangi bir ayrımcılığa ve ayrımcı kışkırtmalara karşı eşit korunma hakkına sahiptir" de yazmaktadır (Ecevit, 2021: 58).

Belgenin Adı	Tarih	Kaynak
Tarihi Kaynak: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	1948	BM
Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı	1995	BM
Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri	2015	BM
Kadın İşçiler için Fırsat ve Muamele Eşitliği Deklarasyonu	1975	ILO
Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Deklarasyonu	1998	ILO
Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi	2008	ILO

Tablo 2: Uluslararası Belgeler (Kaynak: Toksöz ve Memiş, 2018: 168).

Aşağıda uluslararası düzenlemelere ilişkin verilen bilgiler ağırlıklı olarak Yıldız Ecevit'in *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi* kapsamında hazırladığı "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları" çalışmasından alınmıştır.

6.1. Birleşmiş Milletler Çalışmaları

6.1.1. Kadının Statüsü Komisyonu (1947-1975)

İkinci Dünya Savaşı sonrası kurulan BM, ilk hedef olarak insanların doğuştan sahip olduklarını kabul ettikleri "temel hak ve özgürlüklere saygı" gösterilmesinin sağlanmasını görev edinmiştir. 1945 ile 1948 yılları arasında BM bünyesinde "Kadının Statüsü Komisyonu" kurulmuştur. Bundan 74 sene öncesinde kurulan bu komisyonun önemi; BM'ye üye ülkeler için toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı yasal düzenlemelerin yolunu açmasıdır. Bu anlamda, kadın haklarının güçlenmesi için çalışan bir mekanizma olduğu açıktır (Çalık, 2015; Ecevit, 2021).

6.1.2. Kadın Konferansları Dönemi (1975-1995)

CEDAW

BM, 1972'de, yani 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. BM Kadın Konferanslarının ilki tamamlandıktan hemen sonra başlayan çalışmalar sonucunda, 1979 yılında BM Genel Kurulu'nda **Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi** kabul edilmiştir. Kısa adıyla CEDAW olarak anılan bu anlaşma, dünya genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği için mücadele eden ve bunu hedefleyen en önemli insan hakları sözleşmesidir. (Ecevit, 2021).[33]

CEDAW' a göre kadınlara karşı ayrımcılık olduğu takdirde (Sancar, 2018: 43-44):

- Hak eşitliği ve insanlık onuruna saygı prensipleri ihlal edilir.
- Kadınların erkeklerle eşit şekilde yaşama katılmalarına engel teşkil eder.
- Toplumun ve ailenin refah düzeyinin artmasına mâni olunur.

33 https: / / kadinininsanhaklari.org / savunuculuk / uluslararasi-sozlesmeler-ve-mekânizmalar / cedaw / 01.11.2021; http: / / www.ceidizleme.org / ekutuphaneresim / dosya / 219_1.pdf 01.11.2021

- Kadınların yeteneklerinin gelişmeleri güçleşir.

CEDAW, kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi için mücadele edilen bu alanda, metninin içinde "kadınların güçlendirilmesi" şeklinde bir söyleme açıkça yer veren bir sözleşmedir.

1980 yılında BM, 1975-1980 döneminin değerlendirilmesi amacıyla Kopenhag'da II. Kadın Konferansı'nı düzenlemiştir. Konferansta kadın haklarıyla bu hakların kullanımındaki dengesizliğe dikkat çekilmiştir.[34]

Nairobi İleriye Dönük Stratejiler[35]

BM Dünya Kadın Konferanslarının üçüncüsü 1985'de Nairobi'de gerçekleştirilmiştir. Bu konferansta, 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.

Pekin Deklarasyonu[36]

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

34 https: / / www.ihd.org.tr / birlesmis-milletler-pekin-deklarasyonu / 20.10.2021

35 https: / / www.unwomen.org / en / how-we-work / intergovernmental-support / world-conferences-on-women 20.10.2021

36 https: / / www.ihd.org.tr / birlesmis-milletler-pekin-deklarasyonu / 20.10.2021 http: / / www.ceidizleme.org / ekutuphaneresim / dosya / 219_1.pdf 20.10.2021

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 kız çocuklarla 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 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 geliştirmek.

Tablo 3: Pekin Deklarasyonu Ülkelerin Taahhütleri (Kaynak: Ecevit, 2021: 58-59)

6.2. Avrupa Ekonomik Topluluğu Dönemi Çalışmaları

Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) 1957 yılında kurulmuştur. Kuruluşu gerçekleştiren 1957 tarihli Roma Antlaşması'nın 119. maddesi, kadın ve erkekler için "eşit işe eşit ücret" ilkesini içerir. Bu çabaların yavaş yavaş artması, 1960'ların ikinci yarısında ve 1970'lerde ABD'yi, Birleşik Krallığı ve Avrupa'yı saran kadın hareketlerinin ve kadın hukukçuların mücadeleleri

ile mümkün olmuştur. 1974'te Avrupa Ekonomik Topluluğu Komisyonu, ilk sosyal eylem programını hazırlamıştır. Bu da kadın ve erkeklere çalışma yaşamında eşit fırsatların sağlanması gereğinin programın içinde yer alması demektir. Ve 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 başlangıç araçlarıdır (Ecevit, 2021: 61; Oktay Yılmaz, 2009).

6.3. Avrupa Birliği Çalışmaları

AB, Avrupa Ekonomik Topluluğu ve ülkeler arası diğer Avrupa Topluluklarının, yeni ve birleşik bir yapıya dönüştürülmesiyle, 1993'te Maastricht Antlaşması ile kurulmuştur. Birliğin Roma Antlaşması'ndan itibaren çalışan kadınlara yönelik fırsat eşitliği politikalarını geliştirdiği çok net görülmektedir. İş dünyasında "eşit muamele", "eşit işe eşit ücret" ile başlayan toplumsal cinsiyet politikaları, bu dönemde daha çok çıkarılan yönergelerle desteklenmiştir. Ayrıca, yasal çerçevenin oluşmasında önemli bir dönemdir. 1970'li ve 1980'li yıllarda çıkarılan yönergeler, doğrudan çalışan kadınların iş gücü piyasasında ücret eşitliğini sağlamayı hedefler. 1990'lardan itibaren yönergelerin kapsamının genişlediğini görürüz, bu yönergeler iş yerinde cinsel taciz, ispat yükü, hamile ve loğusa kadınlara yönelik, ebeveyn izni, mal ve hizmete erişimde eşit muamele gibi çalışan kadınlar için düzenlenen yönergelerdir. Yani görüleceği gibi eşit işe eşit ücret ilkesini yaşama geçirmeyi hedefleyen ilk düzenlemelerden başlayarak çalışma yaşamının tümünde kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalardır. Tümü, kapsamında mal ve hizmetlerde kadın ve erkeklere eşit muameleye ve cinsiyet temelinde ayrımcılığa kadar uzanan bir dizi yönergeyle eşitliğe yönelik ciddi adımlardır (Oktay Yılmaz, 2009).

1995'te Pekin IV. Kadın Konferansı nedeniyle hazırlanan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda *"toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma"* anlayışı benimsendikten sonra değişimler çok daha net görülmeye başlar. AB de, politika kararlarını belirlemekte ve stratejilerini oluşturmakta toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma *niyetiyle* hareket etmeye başlamıştır. Kadın-erkek fırsat eşitliği denildiğinde, önceki yıllarda yalnızca ücret eşitliği ve çalışma yaşamında eşitlik anlaşılırken ve eşit muamele ve olumlu eylem ve olumlu ayrımcılık politikaları izlenirken, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma anlayışının kabulüyle sadece bu anlayışla hareket değişmiştir. 1997 yılında ha-

zırlanan ve üye ülkelerin istihdam politikalarının önceliklerine yön vermeyi amaçlayan istihdam stratejisinde, kadınların ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlamak ve çocuklar ve yaşlılar için kurum bakımını yaygınlaştırmak gibi toplumsal cinsiyet eşitliğine doğrudan katkı sağlayacak amaçlar da yer almıştır (Ecevit, 2021; Oktay Yılmaz, 2009). Ayrıca şu gelişmeleri sayabiliriz:

Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Gelişimleri
• 1982 yılından başlayarak dörder senelik dönemler halinde yapılan eylem programlarının ilk ikisi (1982-1985 ve 1986-1990) "kadınlar için fırsat eşitliği eylem programı", bunları izleyen iki program (1991-1995 ve 1996-2000) ise "kadın-erkek fırsat eşitliği eylem programı" olarak isimlendirilmiştir.
• 2000'li yıllarda AB üye ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını kurumsallaştırmak ve bu eşitliği sadece ekonomi alanında sağlamayıp diğer sektörlerde de yaygınlaştırmak amacıyla çalışmalar yapılmıştır.
• 2002 yılında çıkarılan başka bir yönerge ise taciz ve cinsel tacizi ayrımcılık olarak tanımlamıştır.
• 2001-2005 yılları için "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çerçeve Stratejisi", toplumsal cinsiyetin ana akımlaşması ve kadınları hedef alan belirli eylemler dahil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik tüm politika ve eylemlerini içermektedir.
• 2020-2025 "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Strateji Belgesi"dir. Bu belge ise, önceki dönemlerde olduğu gibi, 2016-2019 strateji hazırlık çalışması belgesine dayanmaktadır.

Tablo 4: AB Yıl Yıl Gelişmeler (Kaynak: Ecevit, 2021)

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

- 2024 Avrupa Parlamentosu seçimlerine kadınların seçmen ve aday olarak katılmasını teşvik etmek;
- "Cam tavan"ı kırmak için şirketlerin kurullarında toplumsal cinsiyet dengesinin iyileştirilmesini hedefleyen (en az % 40) yönergenin kabul edilmesi için üyeleri teşvik etmek;

- Tüm sektörlerde AB Çeşitlilik Şartı Platformu'nu desteklemek;
- 2024 yılı sonuna kadar Avrupa Komisyonu yönetiminin tüm seviyelerinde cinsiyet eşitliğine (% 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.

Tablo 5: AB 2020-25 Stratejisi'nde siyasal yaşamda ve karar almada toplumsal cinsiyet eşitliği için eylemler **(**Kaynak: European Parliament, 2020)

6.4. Türkiye'de Yapılan Çalışmalar

Türkiye'de bu konuda yapılanları, aşağıda bir liste halinde veriyoruz. Bu liste için Ayşe Akın'ın "Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayırımcılığı ve Sağlık" başlıklı makalesinden yararlanılmıştır (2007):

- 1926: Türk Medeni Kanunu'nun kabulü ile tek eşlilik zorunlu hale getirildi. Kadınlar boşanma hakkı, velayet hakkı ve malları üzerinde tasarruf yetkisine sahip oldular.
- 1934: Anayasa değişikliği ile kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanındı.
- 1935: Kadınların seçme ve seçilme hakkını ilk kez kullandığı seçimlerde Parlamento'daki kadın üye sayısında % 4,6'ya ulaşıldı.
- 12. Uluslararası Kadın Konferansı, 1935 yılında Atatürk'ün himayelerinde İstanbul'da, Beylerbeyi Sarayı'nda toplandı.
- 1965: Nüfus Planlaması Hakkında 557 Sayılı Kanun çıkarıldı. Bu yasa ile aile planlaması yöntemlerinin serbest bırakılması, bireylerin üreme haklarını kullanabilmeleri ve özellikle kadın sağlığı yönünden son derece önemlidir.

- 1983: Kadının üreme hakkına daha duyarlı olan ve ona istemediği gebeliğini sonlandırmada karar yetkisi veren nüfus planlaması hakkında 2827 Sayılı Kanun kabul edildi.
- 1985: Türkiye, CEDAW'ı imzaladı. Sözleşme, 1986'da TBMM tarafından onaylandı.
- 1990: Türkiye "Çocuk Hakları Sözleşmesi"ni imzaladı; 1994'te TBMM tarafından onaylandı.
- 1990: Daha sonra adı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) olarak değiştirilen kadın-erkek eşitliği ve toplumsal cinsiyet ayırımcılığının önlenmesi konularında savunuculuk ve uygulamaları izlemede önemli bir mekanizma olan "Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM)" kuruldu.
- 1990: Tecavüz mağdurunun hayat kadını olması halinde cezanın indirilmesini öngören kanun hükmü, TBMM tarafından yürürlükten kaldırıldı.
- 1994: Türkiye, Kahire Nüfus ve Kalkınma Konferansı'na resmi düzeyde katıldı, bütün kararları kabul ederek imzaladı.
- 1995: Türkiye, Pekin IV. Dünya Kadın Konferansı'na resmi düzeyde katılarak bütün kararları çekincesiz olarak imzaladı.
- 1997: Kadının statüsü ile ilgili önemli ilerlemeyi sağlayabilecek bir adım sayılan, zorunlu temel eğitimi beş yıldan sekiz yıla çıkaran 4306 Sayılı Kanun yürürlüğe girdi.
- 1998: Aile içi şiddete uğrayan kişilerin korunması için gerekli tedbirlerin alınmasını düzenleyen "4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun" yürürlüğe girdi.
- 2002: Kadın-erkek eşitliğine ilişkin önemli maddeler içeren yeni Medeni Kanun yürürlüğe girdi.
- 2005: Yeni Türk Ceza Kanunu 1 Haziran 2005'te yürürlüğe girdi.
- 2005: Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000'i geçen belediyelerin kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açmalarının, belediyelerin görev ve sorumlulukları arasında olduğuna ilişkin düzenlemenin bulunduğu Belediyeler Kanunu yürürlüğe girdi.

- 2005: "Töre ve Namus Cinayetleri ile Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu" çalışmalarına başladı.

- 2006: "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler" konulu Başbakanlık Genelgesi yayımlandı.

- Türkiye, üyesi olduğu BM'nin kadın-erkek eşitliği konusunda uluslararası düzeyde organize ettiği toplantıların hepsine resmi düzeyde katılarak alınan kararları imzalamıştır.

- Pekin IV. Dünya Kadın Konferansı'nın önerileri paralelinde "Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri"nin üniversiteler bünyesinde kurulması da, konunun bilimsel yönünün incelenmesi ve savunuculuk aktiviteleri yönünden önemlidir.[37]

- Türkiye, 10 Şubat 2009 tarihinde ILO'nun 8. Avrupa Bölgesi Toplantısının yapıldığı Lizbon'da Ulusal Saygın İş Programı Mutabakat Zaptını imzaladı. Türkiye, ayrıca ILO'nun kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100, 111, 122 ve 142 sayılı sözleşmelerini imzalamıştır. Böylece, Türkiye Hükümeti ve ILO, Ulusal Saygın İş Programını, Türkiye'deki sosyal ortakların da işbirliğiyle, uygulayacaklarını beyan ettiler. Buna göre, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadın istihdamının artırılması konusu mutabık kalınan maddelerden biri olarak belirlendi.[38]

37 Bu kapsamda 2001 yılında Hacettepe Üniversitesi'nde de Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (HÜKSAM) kurulmuş olup, merkezin temel amacı "toplumsal cinsiyet eşitliği" konularında bilimsel çalışmalar yürütmek ve savunuculuk yapmak olarak konulmuştur. HÜKSAM kurulduğundan bu yana temel amacına uygun pek çok aktivite gerçekleştirmiş, toplumsal cinsiyet ayırımcılığı ve sağlık bağlantısını kuran temel yayınlarının yanı sıra, Dünya Sağlık Örgütü - Avrupa Bölgesi işbirliğinde, Türkiye dahil 7 Avrupa ülkesinde yürütülen "Sağlık Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlılığı Yönünden İncelenmesi" çalışmasını da yürütmüştür. Bu çalışma kapsamında Türkiye'de Anayasa dahil 1930 - Umumi Hıfzıssıha Kanunu, 1957 - Nüfus Planlaması Hakkında Kanun, 1961- Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesine Dair Kanun ve 1983 - Nüfus Planlaması Hakkında Kanun olmak üzere 5 temel yasa toplumsal cinsiyet duyarlılığı yönünden incelenmiştir.

38 Bu çerçevede, kadın istihdamının geliştirilmesi konusundaki ILO'nun genel politikası ışığında ve Türkiye'deki düşük kadın istihdamı oranı gerçeğinden hareketle, Türkiye'de kadın istihdamının geliştirilmesi amacıyla ILO Ankara Ofisi, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işbirliği ile 2009 yılında **"Türkiye'de Kadınlar İçin İnsan Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi'**ni başlatmıştır. Bkz.
https: / / www.ilo.org / ankara / areas-of-work / equality-discrimination / lang--tr / index.htm (22.10.2021).

6.5. Ayrımcılık Yasağı

Ayrımcılık, insan hakları kavramıyla da yakından ilişkilidir. 1945'te imzalanan BM Kuruluş Anlaşması, hiçbir ayrım yapmadan bütün insanların haklarına ve temel özgürlüklerine saygının geliştirilip güçlenmesini hedeflemiştir. BM'nin 1948 yılında hazırladığı **İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin** 7. maddesiyle *"ayrımcılık yasağı ve eşit korunma hakkı"* ilk kez uluslararası düzeyde dile getirilmiştir; "*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.*"

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.[39]

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)

6.6. İstanbul Sözleşmesi

İlgili Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde yer alan "Türkiye Cumhuriyeti adına 11 / 5 / 2011 tarihinde imzalanan ve 10 / 2 / 2012 tarihli ve 2012 / 2816 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylanan Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konse-

39 https://hukukbook.com/birlesmis-milletler-medeni-siyasi-haklara-iliskin-uluslararasi-sozlesme/(01.11.2021).

yi Sözleşmesi'nin Türkiye Cumhuriyeti bakımından feshedilmesine, 9 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 3'üncü maddesi gereğince karar verilmiştir." İfadesiyle feshedildi.[40]

Kadına yönelik şiddet ile cinsiyet temelli ayrım arasında doğrudan ilişki vardır. Kadınlara yapılan saldırıların temelinde fiziksel güçten ziyade güç istemi ve erkeklerin kadınlarla eşit olmadıkları ve hatta kadınlardan üstün oldukları gibi dogmatik fikirlerle dolu olan bir toplumsal yapı vardır.

Kadınlara yönelik şiddetle ilgili hem uluslararası hem de bölgesel çok çalışma yürütülmüş, ilkeler benimsenmiş ve uygulamaya dair belirli adımlar atılmıştır. Ne yazık ki İstanbul Sözleşmesi'ne kadar alınan bu önlemler -uluslararası raporlar da göz önünde bulundurulduğunda- kadınları korumakta yeterli olmamıştır. Bu sebeple kadına yönelik şiddete ve aile içi şiddete odaklanmış, daha ayrıntılı ve koruma düzeyi açısından daha üst düzeyde bir belgeye ihtiyaç duyulmuştur. Yani devletlerin kadına yönelik şiddeti önlemeye ilişkin daha somut adımlar atmaya zorlanması ve kadının toplumdaki yerinin değişmesi ile ilgili daha üst bir bilinç oluşturulmasına dair yeni bir belge hazırlanması zorunlu hale gelmiştir (Parlak-Börü, 2017). İşte İstanbul Sözleşmesi, bu ihtiyacın neticesinde ortaya çıkmış ve 1 Ağustos 2014 tarihinde de yürürlüğe girmiştir. İstanbul'da imzalandığı için de İstanbul Sözleşmesi adıyla anılmaktadır.

6.6.1. Sözleşmenin Amacı ve İçeriği

İstanbul Sözleşmesi'nin amacı,[41] kadınları her türlü şiddete karşı korumak, kadına karşı şiddeti ve ev içi şiddeti önlemek, kovuşturmak ve ortadan kaldırmak olarak ifade edilmiştir. "Her türlü şiddet" ifadesiyle, yalnızca fiziksel şiddete karşı değil, ayrıca psikolojik, ekonomik, sosyal ve cinsel şiddet gibi diğer şiddet türlerine karşı da taraf devletlere yükümlülükler getirilmiştir. Bunun yanında ikinci bir amaç olarak, her türlü ayrımcılığın önlenmesi için çalışılarak, "kadınları güçlendirme" ve "kadın-erkek eşitliğini yaygınlaştırma" vurgusu yapılmıştır. Böylelikle CEDAW'ın daha ilk maddesinde ele aldığı ayrımcılık yasağının diğer uluslararası belgelerde de düzenlendiği görülmekte-

40 https://www.cnnturk.com/turkiye/son-dakika-haberi-istanbul-sozlesmesi-iptal-edildi (20.10.2021).

41 https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/1379/PREMS%20039419%20TUR%202574%20Brochure%20Questions%20Istanbul%20Convention%20WEB%2016x16.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y 21.10.2021 https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/03/30/Istanbul_Sozlesmesi.pdf (21.10.2021).

dir. Kadınları güçlendirme yolu ile kadınlarla erkekler arasındaki fiili eşitliği sağlamak; ev içi şiddetin tüm mağdurlarının ve kadına yönelik şiddet mağdurlarının korunması ve bunlara yardım edilmesi için kapsamlı politika ve önlemler geliştirmek; kadına yönelik şiddeti ve ev içi şiddeti ortadan kaldırma amacıyla uluslararası işbirliğini yaygınlaştırmak; kadına yönelik şiddet ve ev içi şiddetin ortadan kaldırılması için bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesi maksadıyla kuruluşların ve kolluk kuvvetleri birimlerinin birbirleriyle etkili bir biçimde işbirliği yapmalarına destek ve yardım sağlamak İstanbul Sözleşmesi'nin diğer amaçları arasında sayılmaktadır. Tüm bu amaçların taraflar tarafından etkin bir şekilde gerçekleştirilebilmesini sağlamaya yönelik olarak İstanbul Sözleşmesi'nde ayrıca spesifik bir izleme mekanizması oluşturulmuştur.[42]

İstanbul Sözleşmesi'nin fark yaratan en önemli özelliği şudur: Biyolojik veya hukuki, ailevi bağ aranmaksızın ev içi şiddetin (örneğin eski / mevcut eşler, evlilik dışı partnerler, birlikte ikamet edilen aile fertleri, akrabalar veya birlikte ikamet edilen başkaları tarafından yöneltilen şiddetin) ve kadınlara yönelik her türlü şiddetin önlenmesi ve bunlarla mücadeleye ilişkin standartlar getirmesidir. Ayrıca Avrupa ülkelerini hukuki olarak bağlayan ilk belge olması da önemlidir (Bakırcı, 2015).

6.6.2.Türkiye'nin *İstanbul Sözleşmesi'ne İlişkin Tutumu*

Özel olarak kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddet ve ev içi şiddeti hedef alan ilk Avrupa sözleşmesi olma niteliğini taşıyan İstanbul Sözleşmesi, bugüne kadar Türkiye dahil Avrupa Konseyi üyesi 23 ülke tarafından onaylanmıştır. Türkiye, o dönemde Sözleşme'yi imzaya açıldığı 11 Mayıs 2011 tarihinde imzalamış ve 14 Mart 2012 tarihinde onaylamıştır. Akabinde İstanbul Sözleşmesi, 1 Ağustos 2014 itibarıyla Türkiye'de yürürlüğe girmiştir. Sözleşmenin içerdiği ayrıntılı düzenlemeler Avrupa Konseyi nezdinde kadına yönelik şiddet sorununun ne derece ciddi olduğunun ve kadına yönelik şiddetle mücadelenin öneminin kabul edildiğinin apaçık bir göstergesidir. Türkiye için, Anayasası madde 90 / 5 uyarınca, İstanbul Sözleşmesi yasa hükmündedir. Bu anlamda şu maddeler oldukça kritiktir: Anayasa'ya aykı-

42 İstanbul Sözleşmesi kadınlara yönelik şiddet ve aile içi şiddetle mücadele konusunda uzman ve Sözleşmenin taraflarca uygulanmasını izleyecek olan bir grup oluşturulmasını uygun görmüştür. Bu izleme mekanizması 'GREVIO' (The Group of Experts on Action Against Violence Against Women and Domestic Violence) olarak anılmaktadır. Konu hakkında ayrıntılı olarak bkz. Müge Demirkır Ünlü, Kadına Yönelik Şiddet ve Aile-İçi Şiddet (İstanbul Sözleşmesi'nin Ulusal Hukuk Açısından Değerlendirilmesi), İstanbul 2012, s.141 ve devamı; De Vido, s. 78-79.

rılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz, İstanbul Sözleşmesi ile yasaların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda, İstanbul Sözleşmesi hükümleri esas alınır. Anayasa'nın 11. maddesi uyarınca, İstanbul Sözleşmesi hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır (Parlak-Börü, 2017). Ancak 2021 itibariyle Türkiye İstanbul Sözleşmesi'nden çekilmiştir.



YEDİNCİ BÖLÜM
SON SÖZ: DEĞİŞİMİ GERÇEKLEŞTİRMEK İÇİN NELER YAPILABİLİR?

Şimdiye kadar kadınlar seslerini çıkardılar, yıllara yayılan mücadeleler verdiler. Ancak toplumsal bir algıyı değiştirmek söz konusu olduğunda öncelikle en temelden müdahale edilmesi ve kadının maruz kaldığı ayrımcılık araçlarının giderilmesi gerekir. Toplumsal cinsiyet çalışmaları zorunlu cinsiyet kategorilerine karşı çıkarken, cinsiyetler arası hiyerarşiyi, eşitsizliği ve ataerkil toplum düzenini ifşa etmeyi ve bununla mücadele etmeyi hedefler. Bunlar için neler yapılabilir? Biraz da bunlardan bahsetmeliyiz.

- *Ücret şeffaflığı için bağlayıcı önlemler önermek,*
- *Özellikle iş gücü piyasalarında, sosyal içerme ve eğitim alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ilerlemesini izlemek,*
- *İş gücü 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 kalıp yargılarını 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.*

Resim 23: AB'nin 2020-2025 Strateji Belgesi'nde toplumsal cinsiyet eşitliği için önerdiği diğer eylemler (Kaynak: European Parliament, 2020. https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/60/the-fight-against-poverty-social-exclusion-and-discrimination (01.11.2021).

7.1. 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, kalıp yargılardan 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.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakışıyla inceleyeceğimiz alanlar şunlar olmalıdır: "ekonomik yaşam", "siyasete katılım" ve "toplumsal cinsiyet temelli şiddet". Çünkü bu alanlar toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili tüm çalışmalarda eşitsizliğin en yoğun yaşandığı alanlar olarak seçilmiştir (Şiddet kısmı için bkz. IV. Kadına Yönelik Şiddet).

Toplumsal cinsiyet duyarlılığı için mücadele dilde başlar, ayrımcılıklardan uzak durmakla, içinde bulunduğumuz tüm yapılarda toplumsal cinsiyete duyarlı büt*çeleme yapmakla* ve her türlü eşitsizliğe / ayrımcılığa itiraz etmekle sürer. Kapsamı çok geniştir; medya alanından, spor alanına, eğitim alanından gündelik hayata kadar her yerde "toplumsal cinsiyet duyarlılığı" şarttır.

7.2. Ekonomik Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda "ücretli istihdamın" kadınları yoksulluktan ve eşitsizlikten kurtaracak en önemli faktörlerden biri olduğu saptanmıştır. 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 (Ecevit, 2021). Belli ki ilk adım olarak ekonomik baskıyı da ortadan kaldıracak istihdam öncelenmelidir.

Ekonomik yaşamda, toplumsal cinsiyet eşitliği için politikalar-stratejiler-eylemler geliştirmek gerekli görünmektedir. Bu konuda toplumsal cinsiyet fırsat eşitliğinin sağlanabileceği ve eşit ücretler alınabilecek bir iş gücü piyasasının yaratılabilmesi için uluslararası oluşumların önerdikleri çeşitli strate-

jiler vardır. Kadınların istihdamını artırma, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının önceliklerinden biri olduğu için AB iki yeni girişimde bulunmuştur (Ecevit, 2021; Oktay Yılmaz, 2009):

- **Çocuklu anne-babalara iş ve yaşam dengesi yönergesi:** 2019 yılında kadınlarla erkekler arasında istihdam başta olmak üzere birçok konuda süregelen farkların kapatılabilmesi için hazırlanmıştır. Yönerge, ebeveyn iznini günümüze uyarlamak için kariyer ve babalık izni, izin esnasında ödeme ve ebeveynler için esnek çalışma düzenlemelerini içeren yeni haklar oluşturmak amacını taşımaktadır.

- **Toplumsal cinsiyet ücret açığı eylem planı:** Ücret farklarının kökenlerine inmeyi hedefler ve bunun için de eğitimde ve piyasada ayrışma, işletmelerde karar alma dengesini geliştirme projelerine destek vermeyi gerekli görür. AB, 2020-2025 yılları için hazırladığı strateji belgesiyle ve ekonominin farklı sektörlerinde toplumsal cinsiyet temelli ayrışmanın önüne geçerek, iş gücü piyasasına katılımda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı planlar. Bunun yanı sıra, ücret ile emeklilikte ve bakımla ilgili sorumlulukların üstlenilmesinde kadınlarla erkekler arasındaki açığı kapatmayı hedeflemektedir.

Hedeflenen eşitlik çalışmaları için toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve veri toplama yapılmalıdır.

7.2.1. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Toplama

Kadınlara ve erkeklere yüklenen toplumca belirlenen görevlerin, sorumlulukların ve rollerin farkında olarak, her iki cinsiyetin toplum içinde konumlandırma biçimleri hesaba katılarak ve bunların kadınlar aleyhine yarattığı dezavantajlar belirlenerek veri toplanması, analiz edilmesi, izlenmesi ve değerlendirmesi sürecine "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Toplama" denir. 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 da ancak toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplamakla gösterebiliriz. Toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplama yaklaşımının özünde, uygulanan politikaların kadınlara ve erkeklere etkisinin farklı olduğu ve olabileceği anlayışı vardır.[43]

43 https: / / www.tepav.org.tr / upload / files / haber / 13953328325.TCDV_Toplumsal_Cinsiyete_Duyarli_Veri_Calismasi_Egitimi.pdf 01.11.2021

7.2.2. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

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: 126).

Makroekonomik politikanın en önemli alanlarından birinin ulusal bütçeler olduğunu biliyoruz. Hükümetlerin sosyal ve ekonomik önceliklerini yansıtan politika beyanları olan bütçe, 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.[44]

Bir özet yapacak olursak (Genç, 2010):

- Cinsiyete duyarlı bütçeleme, cinsiyet analizini bütçeler etrafında karar verme ile birleştiren ve politika oluşturma süreçlerinin bu politikaların sonuçlarını büyük ölçüde tanımladığı bir süreçtir.
- Cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışması, hükümet ve bütçe sağlayıcıların bütçelerinin altında yatan politika ve programların, farklı sosyal gruplara mensup kişilerin ihtiyaç ve çıkarlarına yönelik olmasını sağlamakla ilgilidir.
- Cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışması, bir kişi erkek veya kadın olduğu için ortaya çıkabilecek ön yargılara bakar, ancak aynı zamanda etnik köken, kast, sınıf veya yoksulluk durumu, konumu ve yaşı nedeniyle maruz kalınan dezavantajları da dikkate alır.
- Cinsiyete duyarlı bütçeler, kadınlar veya erkekler için ayrı bütçeler değildir.

44 http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/7521.pdf (01.11.2021).

- Cinsiyete duyarlı bir bütçe, farklı sosyal gruplardan (cinsiyet, yaş, ırk, etnik köken, yer) bireylerin ihtiyaç ve çıkarlarının harcama ve gelir politikalarında ele alınmasını sağlar.
- Cinsiyete duyarlı bütçeleme, mevcut bütçenin sonuçlarını, çıktılarını, faaliyetlerini ve girdilerini toplumsal cinsiyet perspektifiyle izlemek için çeşitli araçlar, yaklaşımlar ve stratejiler kullanır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme sürecinde cevapları aranan sorular şunlar olmalıdır (Genç, 2010);

- Çeşitli kadın ve erkek grupları itibarıyla harcama ve gelirler ne şekilde dağıtılmaktadır?
- Kaynakların cinsiyete göre kısa ve uzun dönemli tahsisi ne anlama gelmektedir?
- Kadın ve erkeklere yönelik toplam harcama ve gelirlerin etkisi nedir?
- Mevcut politika, cinsiyetleri nasıl etkilemektedir?

7.3. Toplumsal Cinsiyet İhtiyaçları

Kadınlar ve erkeklerin farklı rolleri ve sorumlulukları olduğu için ilgi ve ihtiyaçları da farklıdır. Kadınların *"pratik ve stratejik ihtiyaçları"* belirlenerek mücadele edilmelidir. Kadınlara ihtiyaçlarının ne olduğunun sorulması, uzun vadede toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi açısından önemli bir başlangıçtır.

Pratik Toplumsal Cinsiyet İhtiyaçları: Bu ihtiyaçlar, kadınların yaşam koşullarıyla bağlantılıdır. Var olan toplumsal cinsiyet temelli iş bölümüyle 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.

Stratejik Toplumsal Cinsiyet İhtiyaçları: Stratejik toplumsal cinsiyet ihtiyaçları iktidar, kontrol ve toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü konularıyla ilişkilidir. Bu ihtiyaçlar, yasal hakların elde edilmesi, kamusal alanda önemli kararlara katılma, hane içi toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünde 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.[45] Bu yüzden ciddiyetle planlanmalı ve asla geri adım atılmamalıdır.

7.4. Pozitif Ayrımcılık (Geçici Özel Önlem – Pozitif Eylem)

Yasa önünde herkes eşit olarak tanımlansa da uygulamada böyle değildir. Kişiler ırk, etnik köken, yaş, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim vb. özelliklerinden dolayı toplum içerisinde baskı görebilir, ikincilleştirilebilir, fırsatlardan, kaynaklardan ve haklardan eşit şekilde yararlanamayabilir.

Gerçek ve fiili bir eşitliğin sağlanması, ancak tarihsel ve toplumsal olarak ikincilleştirilmiş bu ya da benzeri özelliklere sahip kişiler için bazı özel uygulamalar ortaya konmasıyla mümkün olur. Bu uygulamalara geçici özel önlem adı da verilir ve kişinin maruz bırakıldığı ayrımcılık ya da dezavantajlı durum giderilmeye çalışılır. Bu uygulamalar tarihsel-toplumsal koşullarda bir iyileşme sağlandığında ve herkes için eşit fırsatlar yaratıldığında ortadan kaldırılmak üzere planlanır. Bu nedenle geçicidirler. Pozitif ayrımcılık (geçici özel önlem) özellikle katılım ve temsiliyette eşitliği sağlamaya yönelik bir araçtır. Siyasi, ekonomik, toplumsal ve sosyal hayatın her kademesine katılımla ilgili konularda çeşitli önlemlere başvurulabilir. Örneğin, ABD'de siyahlara yönelik tarihsel ayrımcılığın sonucu olarak siyah öğrencilerin eğitimde eşit fırsatlara erişememesinden dolayı üniversiteye alımlarda onlara yönelik belirli kotalar mevcuttur. Toplum Gönüllüleri Vakfı bünyesinde yapılan araştırmalarda kadın katılımının daha az olduğu gözlemlenmiş, bu nedenle yapılan faaliyetlere kadın katılımının artırılmasına yönelik kota uygulamaları (1 kadın, 1 erkek ya da 2 kadın katılımı) getirilmiştir. Pozitif ayrımcılık, "geçici özel önlem" ve "pozitif eylem" gibi farklı şekillerde de kullanılmaktadır. Hangisinin kullanımın uygun olduğu ile ilgili tartışmalar sürmektedir.[46]

45 file: / / / C: / Users / ADA / Downloads / Gender+Strategy+(Turkish)%20(3).pdf 01.11.2021

46 https: / / www.stgm.org.tr / sites / default / files / 2020-09 / toplum-gonulluleri-vakfi-toplumsal-cinsiyet-calismalari-rehberi.pdf 01.11.2021

7.5. Toplumsal Cinsiyet ve Güçlenme

Kadınların güçlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgilidir, fakat bu, ondan farklı bir kavramdır. "Güçlenme"; kadınların kendi yaşamları üzerinde tek kontrol sahibi olmaları anlamına gelir. Neden kadınların güçlenmesini önemsemeliyiz? Çünkü kadınların daha önce reddedilen veya kısıtlanan haklara, yeteneklere, kaynaklara ve eşitliğe ulaşabilmelerini sağlayabilmek için kadınların özgücüne de ihtiyaç vardır. Kadınlar güçlenerek, kendi özgüçleri ile hareket ederek sosyal, ekonomik, politik ve yasal olarak haklarını talep edebilirler.

Güçlenme hem bir süreci ifade eder hem de bir sonuçtur. Kadınların stratejik yaşam seçimleri yapma yeteneklerinde doğru gelişmeleri ve kendi planlarına odaklanmaları anlamına gelir. En önemli noktası ise güçlenme, toplumsal cinsiyetin iktidar ilişkilerini dönüştürecek aşağıdan yukarı doğru bir süreçtir (Ecevit, 2021).

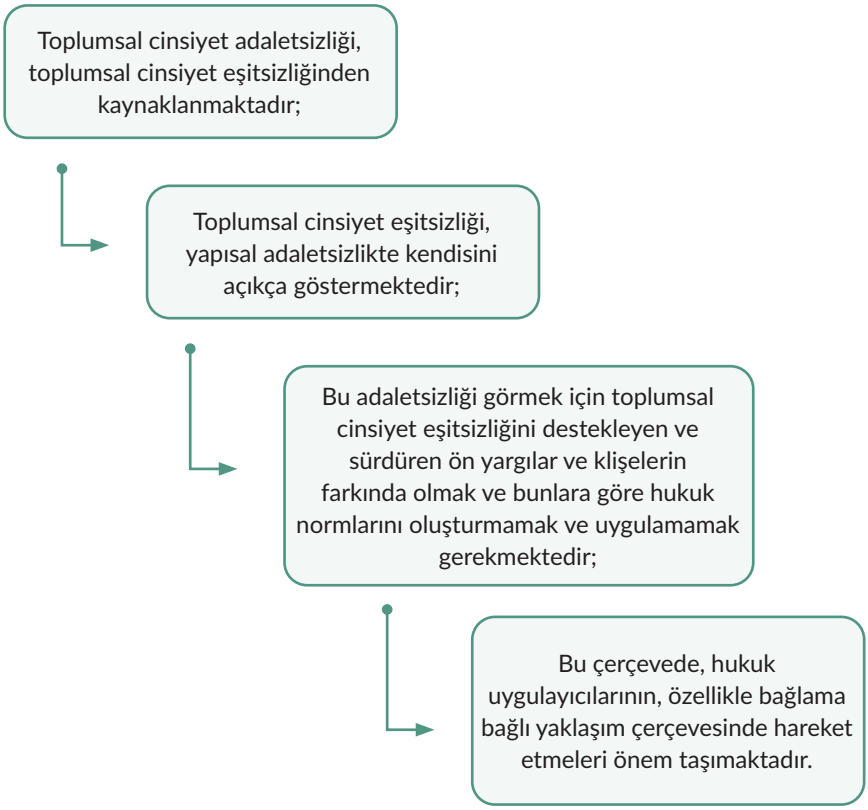
Kadınların güçlenmesinin beş bileşeni vardır:

- 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.

Adaletsizlik, eşitsizlik ve onu besleyen ön yargılar hemen her alanda görülür. Bu alanların başında da hukuk gelir. Uygur'a göre (2015); *"Tarihsel çerçevede hukuk normlarının ön yargıları besleyen ve sürekliliğini sağlayan ataerkil ideolojiden türetildiğini görmekteyiz. Bu tür normlar önceki Medeni Kanun ve Ceza Kanunumuzda açıkça görülmektedir. Hukuk uygulamasına gelindiğinde de, ataerkil ideoloji kaynaklı perspektifin hukuk uygulamasına hakim olduğu görülmektedir. Bu da, hukukun adaletsiz bir kurum olarak varlığını sürdürmesine neden olmaktadır. Hukuk normları ve hukuk uygulaması bakımından adaletsizlik ortaya konabileceği gibi, hukuk uygulayıcılarının cinsiyeti bakımından da adaletsizlik ortaya konabilir. Bu bakımdan hakim ve savcılık mesleğinde yer alanların sayılarına bakıldığında, erkeklerin çok daha fazla önde olduğu görülür. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet bakımından hukukun adaletsizliği çıkmaktadır. Ancak toplumsal cinsiyetin de anlamını belirlemek gerekmektedir. Öncelikle, toplumsal cinsiyet denilince, kadınlar anlaşılmamalıdır. Bunun dışında toplumsal cinsiye-*

tin farklı anlamları bulunmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet kelimesinin anlamıyla ilgili tarihinden söz etmek gerekir. 20. yüzyıl feminizminde, cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki fark belirtilmektedir. Kadın ve erkeklerin biyolojik bakımdan farklılığından söz edildiğinde, cinsiyet farklılığının ve toplumsal cinsiyetin de bu cinsiyetlere verilen sosyal anlamla ilgili olduğu belirtilmiştir. Ancak bu tanım, cinsel yönelimleri farklı olanları içermediği ve cinsiyeti sadece kadın ve erkek olarak belirlediği için yetersizdir. Ayrıca 1990'ların başlarında Judith Butler, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayrımını eleştirerek, cinsiyetin neden feminist literatür bakımından önem taşıdığını sorgulamıştır".

Sonuç olarak hukukta farklı sesi duymak için, hem normlarda, hem de hukuk uygulayıcılarının bakış açısında toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bakış açısının yansıtılması zorunludur. Bu bakış açısı da, toplumsal cinsiyet adaletsizliğini görecek şekilde olmalı ve şunları içermelidir (Uygur, 2015: 131-132):



Resim 24: Hukukta Farklı Sesi Duymak (Kaynak: Uygur, 2015: 131-132)

Sonuç itibariyle önce eşitlik, yasalar karşısında olmalıdır. Ancak yasalarda eşit olmak kadınların yerleşik kalıp yargılar, toplumsal baskılar ve birçok sebeple yaşadığı sorunları aşmaya yetmez. Hem yasalar değişmeli dönüşmeli, hem hukukçular toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını bilmeli ve uygulamalı ve hem de kadınların ve LGBTİQ+'ların önlerinde duran engeller bir bir ortadan kaldırılmalıdır. Bu, çok kapsamlı ve çok uzun bir yoldur. Dolayısıyla her türlü toplumsal kesimin dönüşümü hedeflenerek, hukuk alanında toplumsal cinsiyet bakış açısını geliştirerek ve kadınlara destek politikalar üretmekle mümkündür.

KAYNAKÇA

Akçabay, F.C., Çakır, E. H., Karabacak, H. (2018). *Cinsiyete Dayalı Şiddetle Mücadelede Yargılama Standartları. Ankara:* Kapasite Geliştirme Derneği - Kadın Dayanışma Vakfı.

Amnesty International (2018). *Body Politics: The Criminalization of Sexuality and Rreproduction Training Manual*. https: / / www.amnesty.org / en / documents / pol40 / 7771 / 2018 / en /

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

Alemdar, Z., Çetin, E. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erişimde Normlar ve Standartlar*. CEİD Yayını. https: / / ceidizler.ceid.org.tr / dosya / toplumsal-cinsiyet-esitligine-erisimde-normlar-ve-standartlarpdf.pdf

Artuk, M. E., (2006). Cinsel Taciz Suçu (TCK m.105), https: / / www.calismatoplum.org / makale / cinsel-taciz-sucu-tck-m105

Bakırcı, K. (2015). İstanbul Sözleşmesi. *Ankara Barosu Dergisi*, *4*, 133-143.

Bağımsız Sosyal Bilimciler (BSB) (2015). *AKP'li Yıllarda Emeğin Durumu.* İstanbul: Yordam Kitap.

Berber, N. (2016). *Kadına Yönelik Şiddet*. Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları, 249-270.

Bolat, D. (2021). Cinsiyet-toplumsal cinsiyet. *Feminist Bellek*. https: / / feministbellek.org / cinsiyet-toplumsal-cinsiyet /

Bora, A. (2011). *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışma Merkezi, 2011.

Çakıcı Gerçek, L. (2011). Yargıtay Kararlarıyla Cinsel Taciz Suçu. *AUHFD*, *60*(1), 47-82. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/624642

Çalık, T. (2016). Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmeleri Kapsamında İnsan Haklarının Korunması. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *24*(1). https: / / dergipark.org.tr / tr / download / article-file / 266495

Çalık, T. (2015). Birleşmiş Milletler Organlarının İnsan Hakları İle İlişkisi. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı, *2*. https: / / dergipark.org.tr / tr / download / article-file / 208376

Donovan, J. (2015). *Feminist Teori* (Aksu Bora vd., Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Temel Kavramlar, Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi.* Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II. Ankara: CEİD Yayınları.

Genç, M. (2010). Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve kamu hizmetlerinden etkinlik. *Sayıştay Dergisi*, *77*, 33-62.

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

Güneş, A. (2021). Uluslararası İnsan Hakları Hukuku Bağlamında Toplumsal Cinsiyeti Ana akımlaştırmanın Kavramsal Analizi. https: / / dergipark.org.tr / en / download / article-file / 1789302

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

Gül, İ. I. ve Karan, U. (2011). *Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi* (G. Ayata ve B. Yeşiladalı, Ed.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

İlkaracan P., Gülçür, L. ve Arın, C. (1996). *Sıcak Yuva Masalı*. İstanbul: Metis Yayınları.

Kadın Dayanışma Vakfı (2008). *Kadına Yönelik Şiddet El Kitabı*. https: / / www.siginaksizbirdunya.org / images / files / 2008-kadina-yonelik-siddet-el-kitabi.pdf

Kadın Dayanışma Vakfı (2018). *Kadına Yönelik Şiddet Nedir?* https: / / www.kadindayanismavakfi.org.tr / wp-content / uploads / 2021 / 06 / 2018-Kadina-Yonelik-Siddet-Nedir-2018.pdf

Kaos GL (2013). *Cinsel yönelim ve Cinsiyet Kimliği Ayrımcılığına Karşı Hukuk El Kitabı*. Ankara: Ayrıntı Basımevi.

Kaos GL (2018). *Söylemekten Çekinme: Lezbiyen*. Ankara: Kaos GL Yayınları.

Kaos GL (2019). *Türkiye'nin LGBTİ Mültecilerle İmtihanı*.

https: / / kaosgl.org / haber / turkiye-nin-lgbti-multecilerle-imtihani-raporu-yayimladi

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

Kocadost, B. (2021). Kesişimsellik, *Feminist Bellek*. https: / / feministbellek.org / kesisimsellik / .

Leymann, H. (1990). *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, *Violence and Victims*, 5 / 2.

Leymann, H., (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 165-185.

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

Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal, 68*(2), 1-6.

Okumuş, E. S. (2021). Homofobi, Transfobi, Bifobi. *Feminist Bellek*. https: / / feministbellek.org / homofobi-bifobi-transfobi /

Oktay Yılmaz, B. (2009). *Avrupa Birliğinin Toplumsal Cinsiyet Politikalarının Değerlendirilmesi.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Öner, M. Z. (2021). Türk Ceza Hukukunda Ayrımcılık Suçunun Cinsel Yönelimi Koruma Fonksiyonu. http: / / tbbdergisi.barobirlik.org.tr / m2021-152-1952

Özbudun, S. (2016). *Kadınlar, AKP ve Ötesi*. Ankara: Ütopya Yayınları.

Özçatal, E.Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. Çankırı Karatekin *Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21-39. https: / / dergipark.org.tr / tr / download / article-file / 382051

Üstün, İ. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Hesaba Katabiliyor Muyuz?* Ankara: STGM.

https: / / dspace.ceid.org.tr / xmlui / bitstream / handle / 1 / 925 / toplumsal-cinsiyet-esitligi-2-basim.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parlak-Börü, Ş. (2017). Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye'nin Konumu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. http: / / tbbdergisi.barobirlik.org.tr / m2017-2017-1715

Sancar, S. (2018). *Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Ankara: CEİD Yayınları.

Scott, J. W. (2007). *Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Analiz Kategorisi* (A. T. Kılıç, Çev.). İstanbul: Agora Kitaplığı.

Sokullu-Akıncı, F., Aytaç, S., ve Aytaç, M. (2011). İşyerinde *Şiddet*. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Toksöz, G., Memiş, E. (2018). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. Ankara: CEİD Yayınları.

Tınaz, P. (2020). Mobbing, Diğer Taciz Türlerinden Farklı Olarak Sinsi ve Gizlice Yapılan Bir Taciz Türüdür. *Toprak İşveren Dergisi*, *125*, 12-17.

Uygur, G. (2015). Toplumsal Cinsiyet ve Adalet: Hukuk Adaletsizdir. Ankara Barosu. http: / / www.ankarabarosu.org.tr / siteler / ankarabarosu / tekmakale / 2015-4 / 6.pdf

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

İnternet Kaynakları

CEID (2014). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu*. http: / / www.ceidizleme.org / ekutuphaneresim / dosya / 752_1.pdf

European Parliament (2020). *Beijing Platform for Action: 25 Year review and future priorities*. https: / / www.europarl.europa.eu / thinktank / en / document.html?reference=EPRS_BRI(2020)646194

WHO (2011). *Gender Mainstreaming for Health Managers: A Practical Approach*. http: // apps.who.int / iris / bitstream / 10665 / 44516 / 1 / 9789241501071_eng.pdf

HÜNEE-Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etüdleri Enstitüsü (2004). *Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması*. Ankara: HÜNEE.

CEDAW Sivil Toplum Yürütme Kurulu ve TCK Kadın Platformu (2010). *Türkiye'nin Kadına Karşı Ayrımcılığı Önleme Komitesi'ne Sunduğu Altıncı Periyodik Rapor İçin STK Gölge Raporu*. Yayınlanmamış Rapor.

CEDAW Sivil Toplum Yürütme Kurulu ve TCK Kadın Platformu (2010). *T*ürkiye'nin Kadına Karşı Ayrımcılığı Önleme Komitesi'ne Sunduğu Altıncı Periyodik Rapor İçin STK Gölge Raporu. Yayınlanmamış Rapor. https: / / kadinininsanhaklari.org / wp-content / uploads / 2018 / 06 / CedawTR6.pdf

World Health Organization (2005). *WHO European Ministerial Conference on Mental Health Facing the Challenges, Building Solutions*. http: / / www.euro.who.int / en / publications / policy-documents

https: / / www.kadindayanismavakfi.org.tr / kadina-yonelik-siddetle-mucadele-raporu-muzu-acikladik /

http: / / www.ihop.org.tr / 2015 / 06 / 26 / kadin-ve-kiz-cocuklarina-karsi-islenen-cinsel-siddet-suclarinda-cezasizlik-raporu-yayinlandi /

https://www.bpwankara.org/cms-uploads/bpw-bilgi-bankasi-lgbt-temel-kavramlar-turkiyede-lgbti-hareketi.pdf

https: / / kaosgldernegi.org / images / library / 2020sss10x14-web.pdf

https: / / kaosgldernegi.org / images / library / cevirisozlugu2020.pdf 26.10.2021

http: / / iskanunu.com / haberler / 1194-mobbing-karsisinda-calisanlarin-haklari-nedir /

http: / / www.psikiyatri.org.tr / halka-yonelik / 15 / yildirma-mobbing

https: / / www.onlinehukuk.net / mobbing-nedir-demektir-cesitleri-sikayet /

https: / / emek.org.tr / psikolojik-yildirmanin-mobbing-taraflari.html

https: / / mesele121.org / toplumsal-cinsiyet-ve-toplumsal-cinsiyet-esitligi-nedir-ne-degildir

https: / / bianet.org / bianet / toplumsal-cinsiyet / 206036-toplumsal-cinsiyete-duyarli-butce-hedefini-hatirlamak-hatirlatmak

Kanunlar

4857 sayılı İş Kanunu

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu



This Project is co-funded by the European Union, Republic of Turkey and the Council of Europe.
Bu proje, Avrupa Birliği, Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Konseyi tarafından birlikte finanse edilmektedir.

COUNCIL OF EUROPE

CONSEIL DE L'EUROPE

Bu kitap serisi Baroların İnsan Hakları Merkezlerinde çalışan avukatların farklı yönlerden güçlendirilmesi amacıyla "Baroların ve Avukatların Avrupa İnsan Hakları Standartları Konusunda Kapasitesinin Güçlendirilmesi Ortak Projesi" kapsamında hazırlanmıştır.

Bu seri kapsamında, 6 adet kitap altında toplanmış 12 ayrı konuda temel bilgilere yer verilmiştir. Hak savunucusu olarak çalışan avukatların uzmanı oldukları teknik konuların dışında kalması muhtemel olan ama çalışmalarında onları besleyecek ve destekleyecek bu 12 konuda bilgi ve farkındalıklarının arttırılması yoluyla güçlendirilmesi hedeflenmiştir.

Bu Proje Avrupa Birliği, Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Konseyi tarafından birlikte finanse edilmekte ve Avrupa Konseyi tarafından yürütülmektedir. Projenin nihai yararlanıcısı Türkiye Barolar Birliğidir.
Bu Projenin sözleşme makamı, Merkezi Finans ve İhale Birimidir.

TUR