



*Katledilen ve
emeği sömürölen
tüm kadınlara*

**TÜRKİYE'DE “GÖRÜNMEYEN” EMEĞİN
“GÖRÜNEN” VAR OLMA MÜCADELESİ**

Eğitimış

Katledilen ve emeği sömürülen tüm KADINLARA....

8 MART 1857’NİN “KÜLLERİNDEN” DOĞAN EMEK MÜCADELESİ

*Toplumsal iş bölümü adı altında cinsiyetçi görev tanımlarına sıkıştırılan kadınların iş hayatına katılmasının engellenmesi ya da belli işlerde yoğunlaştırılması cinsiyetçi söylemlerle oluşturulan ayrımcılığı beslemekte ve kadınları yoksulluğa terk etmektedir. Bu sürece karşı 1857 yılında ABD’nin New York kentinde tekstil sektöründe çalışan çok sayıda kadın uzun çalışma saatlerini, düşük ücret düzeylerini protesto etmek için grevler başlatmıştır. Grev esnasında çıkan yangında fabrika önüne kurulan barikatları aşamayan 129 kadın can vermiş ve 8 Mart günü 1977 yılında Birleşmiş Milletler tarafından “**Uluslararası Kadın Hakları ve Barış Günü**” olarak kabul edilmiştir.*

Kadınların emeklerine sahip çıkmak için verdikleri mücadelenin sonucunda 129 kadının hayatını kaybettiği bugün bir kutlama değil, anma ve farkındalık günüdür. 1857 yılında emeği için can veren kadınların başlattığı mücadele; iş hayatının, siyasetin, toplumun her alanında güçlenerek büyümeye devam etmektedir ve edecektir.

DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE EMEKÇİ KADINLAR, İŞGÜCÜ PİYASASINDA AYRIMCILIĞA MARUZ BIRAKILARAK YOKSULLUĞA MAHKÛM EDİLMEKTEDİR.

Toplumsal iş bölümü adı altında “kadının yeri evidir” söylemlerinin gelişmesi, kadınlara karşı işgücü piyasasında hem istihdam hem de ücret konusunda ayrımcılık yapılması ve erkeğin gelirine mahkûm edilmesi kadını yoksullaştırmaktadır.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) 2022 yılı “Cinsiyet Eşitsizliği İndeksi”¹ verilerine göre Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı %35,1 erkeklerin oranı ise %71,4’tür. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’nin en son açıkladığı “İşgücü İstatistikleri, Aralık,2024”² verilerine göre ise işgücüne katılım erkeklerde %71,9 kadınlarda %36,6 olurken istihdam oranı erkeklerde %66,9 kadınlarda %32,4 olarak gerçekleşmiştir.

İşgücüne katılımda ve istihdamda erkeklere göre oldukça düşük oranlarda varlık gösterebilen kadınların yaşadığı bu durumun birçok temel nedeni bulunmaktadır. TÜİK’in işgücüne katılımdaki düşüklüğün nedenlerini araştırmak amacıyla yaptığı anket sonucunda kadınların verdiği cevaplarda ilk sıradaki gerekçe “*ev işleriyle meşguliyet*”³ olmuştur. Kadınların temel gerekçesi ev içi sorumluluklar olurken erkeklerin ev içi sorumlulukları cevap olarak hiç tercih etmedikleri görülmüştür.

Kadınların iş hayatından soyutlanmasına, işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olmasına neden olan etkenler cinsiyetçi işbölümünün uzantıları şeklinde her durum ve ortamda engeller yaratmaya devam etmektedir. Bunlardan bazıları iş başvurularında işveren tarafından kadının annelik, hamilelik gibi özel süreçlerinin işyeri verimliliğini düşürücü etkenler olarak değerlendirilmesi, kadının annelik sürecinde yalnız bırakılması ve bu nedenle iş hayatına katılamaması ya da ayrılmak zorunda kalmasıdır.

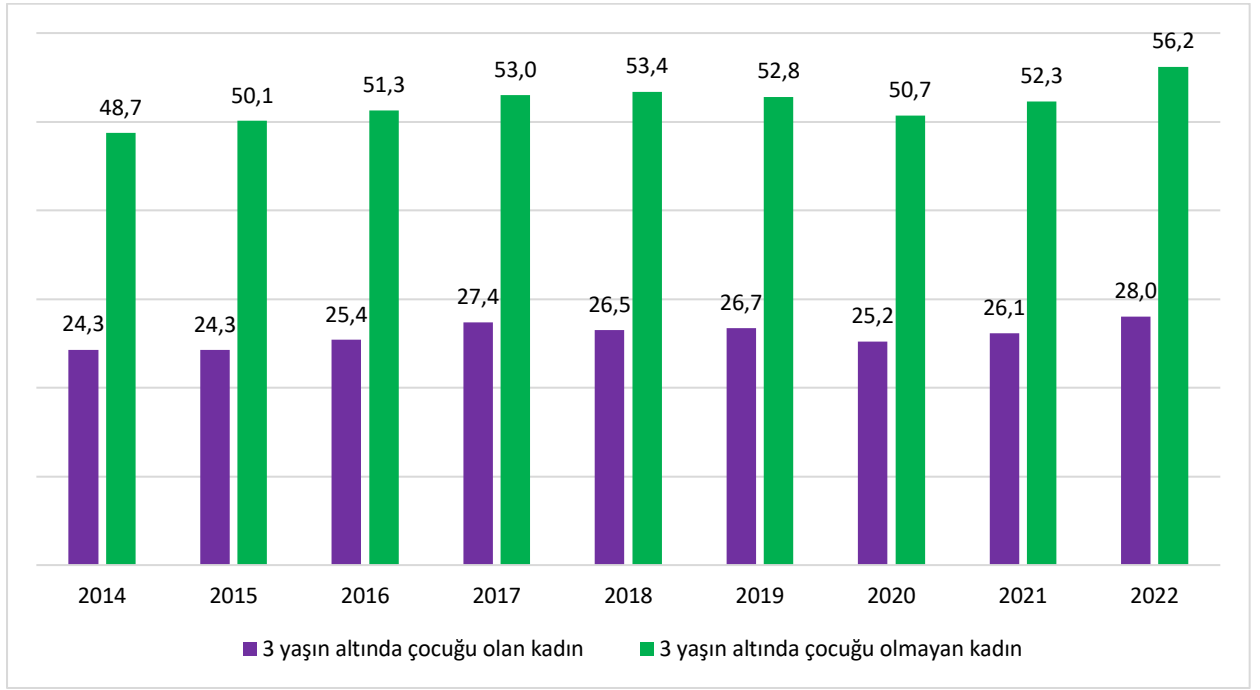
Kadınların anne olmayı tercih etmesi ve çocuk sahibi olması iş hayatından soyutlanma gerekçesi olamaz. Dahası yetişen her birey gelecek dönemde üretime değer katarak hem hayatını idame ettirecek hem de ülke refahına katkı sunacaktır. Fakat tüm bu gerçekliklere rağmen kadının çocuk sahibi olması işverenler tarafından “bir eksik” gibi değerlendirilmekte ve işe almama gerekçesi olarak görülmektedir.

Grafik 1: 3 yaş altı çocuğu olan ve 3 yaş altı çocuğu olmayan kadınların istihdam oranları (25-49 yaş)

¹ UNDP (2022). Gender Inequality Index. <https://hdr.undp.org/data-center/documentation-and-downloads>. (Erişim Tarihi: 13 Şubat 2024).

² TÜİK (2024). İşgücü İstatistikleri, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-IV-Ceyrek-Ekim---Aralik,-2023-49382> (Erişim Tarihi: 20 Şubat 2023).

³TÜİK (2024). İşgücü İstatistikleri, IV. Çeyrek: Ekim-Aralık, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-IV-Ceyrek-Ekim---Aralik,-2023-49382> (Erişim Tarihi: 20 Şubat 2023).



Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

Grafik 1’de yer alan verilere göre 3 yaş altı çocuğu olan kadınların istihdam oranı %28’in üstüne çıkmazken 3 yaş altı çocuğu olmayan kadınların istihdamının %56 olduğu görülmektedir. Bu veriler patriyarkal kapitalizmin anne olan kadınlar üzerinde yarattığı baskı, ayrımcılık ve iş hayatından soyutlamaya yönelik tutumunun sonuçlarını ortaya koymaktadır.

Kadının sadece ev içindeki sorumluluklarla tanımlandığı, siyasi, ekonomik ve sosyal yaşamın dışında tutulduğu toplumlar geri kalmaya mahkumdur. Bununla mücadele etmenin yolu yasal düzenlemelerdir. İşverenin kadına yönelik ayrımcı tavrının son bulması için hasta bakımı, çocuk bakımı, ev içi düzeni sağlama gibi sorumlulukların kadın ile erkek arasında eşit paylaşılması, devletin kreş imkanlarını artırarak kadınların iş hayatındaki varlığını engelleyen tüm konularda destek vermesi bir zorunluluktur. Kadınlar ancak bu şartla ekonomik yaşamda ayrımcılığa uğramadan var olabilir ve erkeğin gelirene mecbur bırakılarak bireysel yoksulluğa itilmez.

TÜRKİYE’DE İSTİHDAM EDİLEN KADINLAR ERKEKLERE GÖRE DAHA DÜŞÜK ÜCRETLER VEREN İŞLERDE ÇALIŞMAK ZORUNDA KALMAKTA VE “CAM TAVAN” OLARAK ADLANDIRILAN SOYUT AYRIMCILIĞA MARUZ KALMAKTADIR.

“Kadından yönetici olmaz”, “Kadın için en uygun meslek A mesleğidir” gibi meslekleri ve ünvanları cinsiyete göre ayıran ve kadınların becerilerinin sadece belli mesleklere ve belli sorumluluklara uygun olduğunu ifade eden söylemler, erkeklerin meslek seçme konusunda daha özgür kadının ise daha kısıtlı olmasının nedenidir. Bu tavır kadınların toplum tarafından kendisine “yakıştırılan, uygun görülen” mesleklerde yoğunlaşmasını ve birçok kadının haliyle diğer mesleklere yönelmediği için işsiz kalmasıyla

sonlanmaktadır. Erkekler birçok meslek dalına dağıldığı için o mesleklerde yoğunlaşma olmazken kadınlar belli mesleklerde istihdam edildiği için yoğunlaşma olmaktadır. Bu da kadınların ücretlerinin erkeklerin ücretlerinden düşük olmasını beraberinde getirmektedir.

Cinsiyete bağlı ücret farkının yaşanmasına neden olan bir başka konu da kadınlar için iş hayatında ilerlemenin önündeki kişisel değil kültürel engelleri ifade eden ve 1978 yılında gerçekleştirilen panelde ilk kez Marilyn Loden tarafından “cam tavan”⁴ olarak tanımlanan ayrımcılıktır. Kadınların ev içi sorumlulukları ve sadece belli statülerde çalışabileceği algısı yani önyargılar nedeniyle işyerinde yükselme ya da daha üst ünvanlarda çalışmasının mümkün olmadığı durumu tanımlayan cam tavan, toplumsal alanda geniş yer bulmaktadır. Kadınların bazı ünvanların gerektirdiği sorumlulukları yerine getiremeyeceği bunun için fazla duygusal ya da yetersiz olduğu yönündeki toplum algısının yanında kadınların annelik nedeniyle belli bir süre iş hayatından uzak kalmaları ve o süre içinde deneyim kazanma konusunda erkekler kadar kendilerini geliştirememeleri, yükselme anlamında haklı bir rekabetin yaşanmadığını ortaya koymaktadır. Haliyle erkekler hem toplumun önyargılarına maruz kalmamakta hem de aynı niteliklere sahip olsalar da kadının anne olması halinde iş hayatından uzak kalması gibi durumların erkeklerde aynı boyutta bir sorumluluk yaratmaması, kendilerini geliştirmeye devam etmelerine ve meslekte yükselme konusunda avantajlı konumda olmalarını sağlamaktadır. Bu da kadınların beşeri sermaye bakımından eşit olduğu erkeklere göre daha düşük statülerde çalışarak daha düşük ücretler kazanmasına neden olmaktadır.

TÜİK verilerine göre 2023 yılına ait Türkiye’de orta ve üst yönetici pozisyonunda çalışan kadın ve erkek oranlarına bakıldığında kadınların orta ve üst düzey yönetici pozisyonun çalışma oranı %20’yi bulmazken erkeklerde bu oran %80 civarlarında olmuştur.

Bireylerin istihdamı ve mevcut işlerinde yüksek mevkilerde görev almaları cinsiyet ile değil eğitim, yetenek ve deneyim farkıyla ilgilidir. Bu nedenle kadınların daha düşük nitelikli işlerde ya da uzmanlaşmasına izin verilmeyen koşullara mecbur bırakılarak düşük ücretlerle çalıştırılması ve emeğinin sömürülmesi haklı rekabeti içermediği için kabul edilebilecek bir durum değildir.

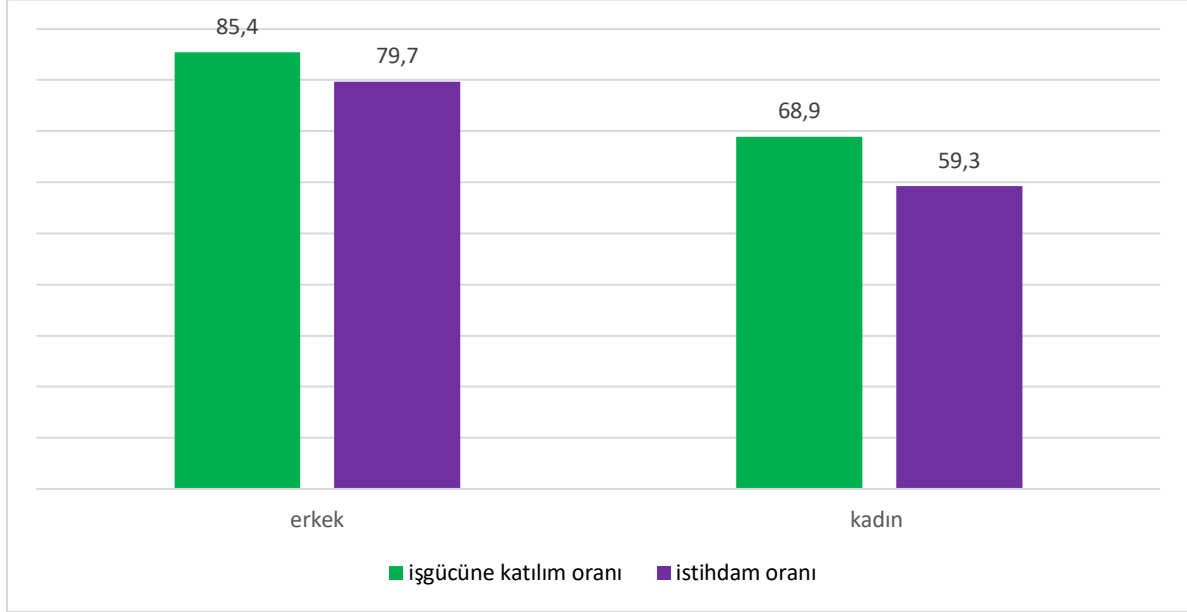
KADINLARIN ALEYHİNE GERÇEKLEŞEN CİNSİYETLER ARASI ÜCRET FARKI EĞİTİM DÜZEYİ ARTTIKÇA DERİNLEŞMEKTEDİR.

Türkiye’de kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım ve istihdam oranı artmaktadır. En alt eğitim seviyesi olarak tanımlanan okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranı en düşükken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranı en yüksektir. Buna

⁴ BBC News (2017). 100 Women: 'Why I invented the glass ceiling phrase'. <https://www.bbc.com/news/world-42026266> (Erişim Tarihi: 20 Şubat 2024).

rağmen en yüksek eğitim düzeyi olan yükseköğretim mezunları dikkate alındığında bile kadınların işgücüne katılım ve istihdamı erkeklerin işgücüne katılım ve istihdamının gerisinde kalmaktadır.

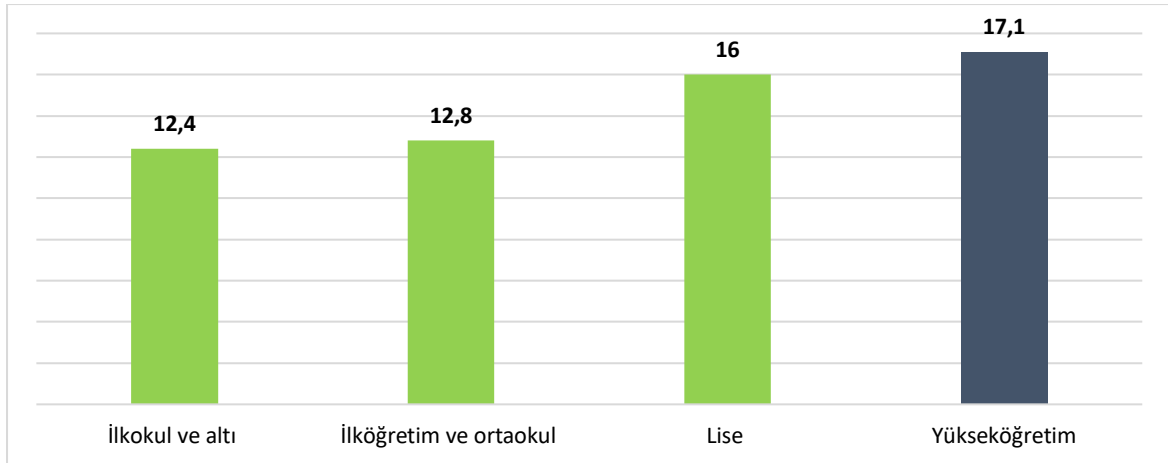
Grafik 2. Cinsiyete göre yükseköğretim mezunu bireylerin işgücüne katılım ve istihdam oranları 2023



Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

Kadınların yükseköğretim mezunu olması halinde yükseköğretim mezunu erkeklere göre işgücüne katılım ve istihdam oranı açısından oldukça düşük oranlara sahip olduğu görülmektedir.

Grafik 3. Eğitim düzeyine göre kadınların aleyhine gelişen ücret farkı ,2023



Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

Türkiye’de eğitim düzeyi arttıkça kadınların aleyhine gerçekleşen ücret farkı da artmaktadır. Kadınlar ile erkekler arasındaki ücret farkının en düşük olduğu eğitim düzeyi ilkokul ve altı olurken en yüksek fark yükseköğretim düzeyinde karşımıza çıkmaktadır.

Bu durumun nedeni eğitim düzeyi artışının meslek seçiminde ya da yapılacak ekonomik girişimlerde daha fazla alternatif sunması ancak daha önce de belirttiğimiz üzere kadınların yükselme ve yönetici pozisyonlarına gelmeleri konusunda patriyarkanın kuralları ile engellenmesidir. Kadınların, nitelikli işgücü bile olsa çoğunlukla bu iş kollarının da en düşük istihdam alanlarında kendilerine yer bulabilmeleri ve bu alandan çıkmak istediklerinde birçok engelle karşılaşmaları söz konusu kadın olunca patriyarkal kuralların eğitimi dahi değersizleştirdiğini göstermektedir.

KADINLARIN İŞYERLERİNDE UĞRADIĞI MOBBİNG VE TACİZİN DÜZEYİ KATLANARAK ARTMAKTADIR.

Kadınların iş hayatına katılma konusunda karşılaştığı çok sayıda engel iş hayatına dahil olduktan sonra da farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır.

Çok sayıda işyerinde kamu ya da özel fark etmeksizin kadının yetersiz hissettirilmeye çalışılması, kılık kıyafetine, konuşmasına, işyeri içindeki çalışma şekline kadar her yönden baskı ve mobbinge maruz bırakılması ve tüm bunların yanında kadınlara yönelik taciz vakalarının artması iş hayatındaki mücadelenin başka ve daha zorlu şartlarda devam ettiğini göstermektedir.

DİSK'e bağlı Sosyal-İş Ankara Kadın Komisyonu tarafından 8 Mart için özel sektörde çalışan kadınların örgütlenmelerine yönelik yapılan ankette kadınlara yöneltilen **"Sizin veya bir yakınınızın işyerinde mobbinge/baskıya veya tacize maruz kaldığı oldu mu?"** sorusuna anketi cevaplayan kadınların %61,5'i evet cevabını verirken %38,5'i hayır cevabını vermiştir. İşyerlerinde yaşanan bu vahim tablonun kadınların sadece işini iyi yapmak için değil, sürekli maruz kaldığı psikolojik ve fizyolojik şiddet ve tacizle mücadele etmek için de üstün bir çaba sarfettiğini gözler önüne sermektedir.

Kadınlar için her açıdan zorlaşan çalışma şartlarını iyileştirmek, kadınların hem emeğini hem psikolojisini hem de güvenliğini korumak için caydırıcı yasal düzenlemeler acilen yapılmalı ve uygulanmalıdır.

PATRİYARKANIN ÇİZDİĞİ KURALLAR İÇİNDE VAR OLMAYA ÇALIŞAN KADINLAR; PARLAMENTODA VE SOSYAL HAYATTA YOK SAYILMAKTADIR.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)'nin Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'ne göre Türkiye, 2022 yılında **63. sırada**⁵ yer almıştır. Sağlık, kadının güçlendirilmesi ve işgücü piyasası değişkenlerinin dikkate alınmasıyla hesaplanan endekste Türkiye'de parlamentodaki kadın oranı **%17,4, kadın bakan sayısı ise 1'**dir. Tek kadın bakanın "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı" olması da yine cinsiyet farkının göz önünde bulundurulması ile kadının ev içindeki görevlerine yönelik bir bakanlığa layık görülmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Kadınların parlamentodaki temsilinin bu kadar düşük olması siyasi yaşamda yok sayıldığının kanıtıdır. Ülke yönetimine dair alınacak kararlarda kadınların yönetim hakkının adeta

⁵ UNDP, op cit.

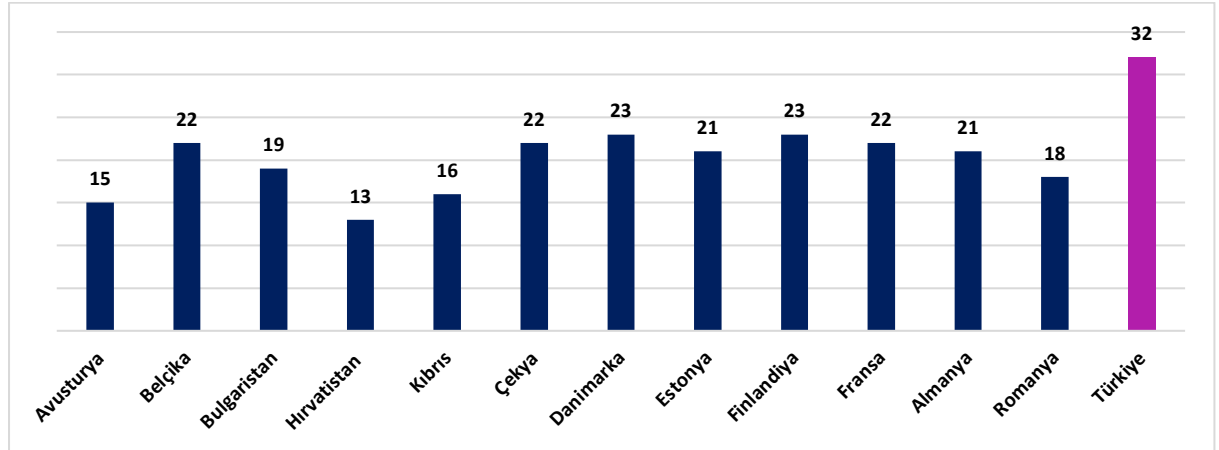
elinden alındığını gösteren bu durum kadınların sorunlarının ve fikirlerinin görmezden gelindiğini, toplumsal sorunların tamamen dışında bırakıldığını ortaya koymaktadır.

KADINLAR EV İÇİNDE, SOKAKTA VE ÇALIŞMA HAYATINDA TACİZE VE ERKEK ŞİDDETİNE MARUZ KALMAKTADIR.

Türkiye’de her geçen gün bir yenisinin eklenmesiyle katlanarak artan kadın ve kız çocuklarına yönelik şiddet 2024 yılında ne yazık ki ülke gündeminin başında yer almıştır. Narin Güran, İkbâl Uzuner, Ayşegül Halil ve daha birçok kadın ve kız çocuğu ailesi ya da bir erkek tarafından yıl içinde vahşice katledilmiştir.

Kadınlar yıllardır hayatta kalma, özgürlük, erkek baskısından, tecavüz ve tacizinden kurtulma mücadelesi vermektedir. Konuya ilişkin “Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu”nun açıkladığı veriler oldukça çarpıcıdır. Platformun 2024 yılı raporuna göre yıl boyunca en az 394 kadın erkekler tarafından öldürülmüş, 259 kadın ise şüpheli şekilde ölü bulunmuştur. 2025 yılının Ocak ayında ise 33 kadın cinayeti işlenmiş, 32 kadın şüpheli biçimde ölü bulunmuştur.

Grafik: Kadına Karşı Şiddet (Yaşamının bir döneminde birlikte olduğu partnerden fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kalan kadınların yüzdesi) 2023⁶ (15-49 yaş)



Kaynak: OECD verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

OECD tarafından açıklanan “Yaşamının bir döneminde birlikte olduğu partnerden fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kalan kadınların yüzdesi” ne göre Türkiye 2023 yılında Avrupa Birliği ülkeleri arasında %32 ile en yüksek yüzdeyi alarak ilk sıraya yerleşmiştir.

Türkiye’de hala kadınların, erkeklerin sözüyle hareket etmeye zorlandığı özgürlük ve söz hakkına sahip olma talebinde bulunduklarında ise erkek şiddetine maruz kaldıkları ortadadır. Bu durumla mücadele etmenin yolu olan “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye

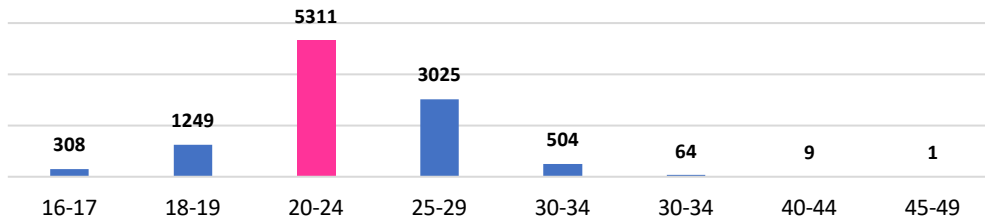
⁶ OECD (2023). Kadına Karşı Şiddet (Yaşamının bir döneminde birlikte olduğu partnerden fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kalan kadınların yüzdesi) <https://data.oecd.org/inequality/violence-against-women.htm> (Erişim Tarihi: 22 Ocak 2024).

Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)” 2011 yılında Türkiye tarafından imzalanmıştır. İstanbul Sözleşmesi, *kadınlara yönelik her türlü ev içi şiddetle mücadele edilmesi, namus adı altında işlenen suçlar, cinsel istismar, tecavüz, zorla evlendirme gibi insan hakları ihlallerinin yaşanmaması, kadın ve kız çocuklarının cinsiyete dayalı şiddete maruz kalma riskinin daha fazla olduğu bilindiği için bununla mücadele edilmesi gibi gerekçelerle kadına yönelik şiddetin ortadan kalkmasına yönelik* hazırlanmıştır.⁷ Türkiye, anlaşmayı ilk etapta imzalamış ancak 20 Mart 2021 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan karar ile anlaşmadan çekilmiştir. Kadına karşı gerçekleştirilen şiddetle mücadele kapsamında hazırlanan bunun için politikalar ve yaptırımların olmasını içeren sözleşmeden çekilmek kadınların katledilmesine, şiddete uğramasına adeta davetiye çıkarmış ve kadınların hiçbir güvencesi kalmamıştır. Türkiye’de kadınların yaşaması, özgür olması, ekonomik ve sosyal hayatta söz hakkına sahip olması için temel gereklilik İstanbul Sözleşmesi’ne geri dönülmesi ve 6284 sayılı yasanın uygulanmasıdır. Sözleşme, kadınların katledilmesinin önündeki en önemli kalkandır. Bu bilinçle kadınlar olarak “İstanbul Sözleşmesi Yaşatır” sloganıyla yaşam güvencemiz için atılan en önemli adıma yani İstanbul Sözleşmesi’ne geri dönülmesini istiyoruz.

TÜRKİYE’NİN ERKEN YAŞTA EVLENDİRİLEN BİNLERCE “ÇOCUK GELİNİ” BULUNMAKTADIR.

Çocuk gelin olmaz, öğrenci olur; çocuk anne olmaz, sokakta, parkta, bahçede, özgürce oyun oynar. Çocuk olmanın getirdikleri bu kadar açık olsa da ne yazık ki birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de çok sayıda kız çocuğu eğitim, oyun oynama, özgürce büyüme hakkının elinden alınmasıyla bilmediği bir evde, tanımadığı birisiyle ömür boyu yaşamaya, kısa bir süre sonra da anneliğe zorlanmaktadır.

Grafik: 16-17 yaş kız çocuklarının evlendirildiği erkeklerin yaş gruplarına göre sayıları -2023⁸



Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak oluşturulmuştur.

Grafiğe göre 16-17 yaş aralığındaki kız çocuklarının evlendirildiği erkeklerin yaş gruplarına bakıldığında resmi istatistiklere yansıdığı kadarıyla evlendirilen kız çocuk sayısının hem çok olduğu hem de 50 yaşına

⁷ Kadının İnsan Hakları Derneği (2011). Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi). <https://istanbulsozlesmesi.org/sozlesmenin-tam-metni/> (Erişim Tarihi: 1 Şubat 2024).

⁸ TÜİK (2023). Evlenme ve Boşanma İstatistikleri, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Evlenme-ve-Boşanma-İstatistikleri-2023-53707> (Erişim Tarihi: 23 Şubat 2024).

kadar olan erkekler ile evlendirildikleri görülmektedir. Türkiye’de 15 yaş altı anne olan kız çocuklarının sayısı **130**, 15-17 yaş arası anne olan çocukların sayısı ise **6.505** olmuştur.

Zorunlu eğitimin 12 yıl olduğu Türkiye’de, kız çocuklarını evlendirmek için eğitim hayatından koparan, ya da hiç okula göndermeyen, imam nikahı ile 18 yaşından önce kendisinden yaşça büyük ya da aynı yaşlardaki erkeklerle zorla evlendirilen kız çocuklarının kendini koruma gücü yoktur. Bu nedenle ilk önce devlet kurumlarının sonra da toplumun sorumluluğu ve görevi büyüktür.

Görüldüğü üzere yetişkin kadınların yaşadığı zorluklar kız çocuklarına kadar inmekte zorbalığın, şiddetin, baskının yaş sınırının olmadığı yıllardır açıkça görülmektedir. Bunun nedeni açıkça devlet politikalarının ve yasal düzenlemelerin yetersizliğidir. Bu nedenle devlet daha etkin politikalarla sorunu çözüme kavuşturmanın yollarını bulmalı ve çocukların gerektiği gibi çocuk kalmasını sağlamalıdır.

EĞİTİM-İŞ OLARAK

KADINLARIN REFAH İÇİNDE EŞİT ŞARTLARDA ÖZGÜR BİR YAŞAM SÜREBİLMESİ, EKONOMİK VE SOSYAL HAYATA KATILABİLMESİ İÇİN BEKLENTİ VE TALEPLERİMİZ

- **İstanbul Sözleşmesi’ne** acilen dönülmeli ve buna ek olarak kadın cinayetleri ile mücadele kapsamında caydırıcı yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kadınların işyerinde, sokakta ve evde maruz kaldığı mobbing/baskı, taciz ve tecavüz vakalarının son bulması için önemli caydırıcı kararlar alınmalı ve uygulanmalıdır.
- Kadın şiddetiyle mücadele ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına dair önyargıların ortadan kalkması, bilinç oluşturulabilmesi ve toplum olarak kalıcı çözüme ulaşılabilmesi için ilkokuldan itibaren çocuklara gereken biçimde eğitim verilmelidir.
- Kız çocuklarının eğitim hakkından mahrum kalmasına ve küçük yaşta evlendirilmesine asla izin verilmemelidir.
- **“Eşit işe eşit ücret”** maddesine bağlı olarak ekonomik hayatta yalnızca cinsiyet farkından kaynaklı olarak kadınların maruz bırakıldığı ücret eşitsizliğine son verilmelidir.
- Kadınların annelik, hamilelik ve evli olma durumları istihdam edilmeme gerekçesi olarak görülmemeli, işverenin bu ayrımcı tavrını ortadan kaldırmaya yönelik düzenleyici kararlar alınmalıdır.
- Kadınların toplumun her alanında aktif olabilmesi için devlet yeterli sayıda kreş imkânı sunmalı ve annelerin topluma her anlamda katılımına destek olmalıdır.
- Statü ve ünvanların patiyarkanın tekelinde olmadığı, kadınların çoğu işkolunda ve pozisyonda yer almasını önündeki engelleri kaldırmaya dair düzenlemeler yapılmalı, ayrımcılığa son verilmelidir.
- Kadınların iş hayatından uzak kalma süresinin kısaltılması için bebeğin beslenme konusunda anneye olan bağlılığı bittiği anda çocukların kreş yaşı gelene kadar erkekler de sürece dahil edilmeli yani sadece annelik izni değil babalık izniyle günün yarısında kadınlara diğer yarısında ise erkeklere izin verilmeli ve böylece kadınların da iş hayatında uzmanlaşmasının önü açılmalı, haklı rekabet sağlanmalıdır.
- Siyasi hayatta kadın temsili artırılmalı, bunun için siyasi partilerde kadın sayısına yönelik kota uygulamasına gidilmeli, sadece “Aile ve Sosyal Politikalar” bakanı değil diğer bakanlıklarda da kadınlar bulunmalı ve bu yolla “Kadından yönetici olmaz” fikrine son verilmelidir.

Hazırlayan

Araştırma ve Raporlama Uzmanı

Dr. Burcu DOĞAN