

PAPER DETAILS

TITLE: KADIN-ERKEK ESITLIGI KURUMSAL POLİTİKALARI ÜERİNE BİR DEGERLENDİRME:
TÜRKİYE VE BRİTANYA KARSİLASTİRMASI

AUTHORS: Mustafa Fatih ÖZBİLGİN,Hanife ALİEFENDİOĞLU

PAGES: 1-20

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/7101>

K

T
supports
movement
and have
1980s in
Turkey h
Plans, wh
1985 and
integratio
program
role of w
most cha
General I
D
date back
recogniti
classical

-
- * Bu m
hazırl
Dergi
** Doğu
*** Centr

These two countries provide potent examples of how gender equality efforts may be pursued and national agendas in divergent but internationally informed ways within nation states. The interplay of gender equality politics at macro, meso and micro levels yield well to international comparison. Although there are some similarities between Britain, Turkey and the other EU countries in terms of approval of international conventions, policy implementations in Turkey remain largely inefficient.

Giriş

Tüm insanların eşit, özgür, vazgeçilmez ve devredilemez haklarla donatılmış olduğu ilkesinin kadınları da kapsadığı iddiası, kadının insan hakları, pozitif ayrımcılık kavramlarının gündeme geldiği bugün geçerliliğini yitirmiş durumdadır. Artık toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının benimsenmesi ve yaşama geçirilmesi demokrasinin olmazsa olmaz bir kuralı olarak kabul görmektedir. 1975 yılında yapılan 1. Dünya Kadın Konferansı'nın ardından Dünya Kadın Konferanslarının sloganı olan 'eşitlik, kalkınma ve barış'a ulaşılabilmesi için, kadınlara yönelik uluslararası politikalar ve ulusal düzeydeki toplumsal cinsiyet politikaları önemi giderek aratmıştır.

Karar almaya katılım, kadınlarda ve erkeklerde eşitlik ve katılım bilincinin oluşması, bu konuya yoğunlaşmış politikaların ve uygulamaların varlığına bağlıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bu politikalar, başta kadın hareketinin talepleri olmak üzere, uluslararası sözleşmeler, uluslararası topluluğun öneri ve kararlarının da bir gereğidir. Ülkeler düzeyinde eşitlik politikalarının yaşama geçirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uluslararası sözleşmelerin imzalanmış olmasına, yasalar düzeyindeki eşitlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yapıların kurumlar düzeyinde oluşturulmasına ve bu konuda toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının varlığına bağlıdır.

Liberal kadın-erkek eşitliği politikalarının başlangıçtaki içeriği, işgücü piyasasına daha nitelikli kadın işgücü kazandırmak, geleneksel olmayan iş alanlarında kadınlara istihdam olanağı açmak, ücretli gebelik, doğum ve annelik izin sürelerini artırmak, aile sorumlulukları nedeniyle bir süre çalışma yaşamından uzak kalan annelere iş güvencesi sağlamak gibi iş ve aile sorumluluklarını uyumlaştırmaya yönelikti. Dünyada bugün uygulanan toplumsal cinsiyet eşitliği politika ve uygulamalarını, bu politikayı tanımlayan

bir yasa
izlenebile
görmek r

Bu
gelişimi
alma biç
Avrupa
konusuna
olası yük
etkinlikle
karşılaştı

Tü

Tü

İmparator
kazanılan
kadının
kazanımı
hükümet
gündeme
de Batı A
iyi eğit
sorgulad
ardından
iletişim
tartışılma
bazı fem
yaşamına
forumlar
taşıdılar.
kuruluşla
Zamanla

kurumsallaşmaya ve yeni yasal düzenleme isteklerini dile getirmeye yöneldiler Abadan-Unat 1998: 331).

Aynı dönemin bir sonucu olarak toplumsal cinsiyet eşitliği yolunda akademik alanda da bir hareket başladı. İlk olarak İstanbul Üniversitesinde Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi açıldı. Bu merkezi Ankara, Çukurova, Marmara, Gazi, Ege, Gaziantep, Mersin, 100.Yıl, Çankaya, 9 Eylül ve Atılım üniversitelerinin araştırma ve uygulama merkezleri izledi. Bunlar arasında Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İstanbul, Ankara ve Ege üniversitelerinde kadın araştırmaları merkezleri yüksek lisans programları açarak yüksek lisans dereceleri vermeye başladılar. Bu oluşumlar kadın hareketi içinde eşitlik politikaları konusunda sözü olan bir tarafın daha kurumsallaşmasını sağladı.

Türkiye, kamu politikaları açısından bakıldığında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli adımları atmış durumdadır. Uluslararası sözleşmeleri imzalamış, ulusal kadın mekanizmasını kurmuş ve kalkınma planlarında bu konuya yer ayırmıştır. Ayrıca tüm bu süreçlere kadın hareketinin temsilcilerinin de dahil olması yönünde gerekli özeni gösterdiği söylenebilir. Türkiye'nin imzaladığı uluslararası sözleşmelerin başında *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*, *İnsan Hakları Bildirgesi* ve *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi* gelmektedir. *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*'ni Türkiye, 1986 yılında imzalayarak taraf olmuştur. Sözleşme, iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine dayalı geleneksel uygulamaların kaldırılması ve kadınların ve erkeklerin sosyal kültürel davranış kalıplarının değiştirilmesi gibi iki temel ilkeye dayanmaktadır. Türkiye, Sözleşmenin 15. ve 16. maddelerine Türk Medeni Kanunu'nun evlilik ve aile ilişkileri konusundaki hükümleri nedeniyle koyduğu çekinceleri son yıllarda kadın hareketinin gelişiminin ve taleplerinin bir sonucu olarak Eylül 1999 tarihinde kaldırmıştır. Ayrıca *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi* kapsamındaki hakların ihlali halinde Komite tarafından soruşturma başlatılmasını öngören CEDAW'a ek *İhtiyari Protokol*'ü de imzalamıştır.

Türkiye Avrupa Birliği'nin en uzun süre bekleyen aday üyesi olarak Avrupa Birliği İzleme Yıllık Raporlarında (EUC 2001) Türkiye'nin CEDAW'ı

imzalan
ve uyg
Rapord
düşüklü
ve nam
anayasa
olmayıp
okumaz
teknik
Türkiye
gösteril
zordur

Y
liberal
kadın
madded
içeren
işveren
50nci
eşit işe
halen
organiz
bulunm
göç, ke
1998:
politika
1955 y
27'e dü
yüzde
uluslara

¹ Kadın
erkek
dahil
(KSS

işgücüne katılımı aleyhine bir eşitsizlik yaratmaktadır. Buna göre kente gelen kadın işgücü dışında kalmakta veya marjinal işlerde çalışabilmektedir. Kentlerde işsiz kadın oranı %20.5 iken köylerde bu oran %2.5'tir. Aynı oranlar erkekler için sırasıyla kentte %9.8, kırdaki %6.2'dir. Türkiye'de kentler beşeri sermayesi düşük kesimlere iş olanakları sağlamaktan uzaktır. Giderek artan ekonomik sorunlar, artan yoksulluk ve onların getirdiği diğer sosyal sorunlar nedeniyle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli çabalar gerektiği ortadadır.

Bir yandan neo-liberal politikaların yaşama geçirilmesi toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kurumsal çabaları baltalarken, diğer yandan modernizme yönelik eleştiriler toplumsal cinsiyet politikalarını mercek altına almaktadır (Kandiyoti 2000: 52). 1990larda kadın-erkek eşitliği ile ilgili politikalar, vaatler biçiminde parti programlarına da girmişti; 1991 seçimlerinde tüm partiler kadınlarla ilgili planlarına yer verirken en başarılı olan parti Refah Partisi idi ve düşük sosyo ekonomik düzeydeki gruplardan, etnik gruplardan ve azınlık gruplarından oy almayı başarmışlardı. Bu partinin kadın kollarında tutucu radikal İslamcılardan İslamcı feministlere kadar çeşitli kadın gruplarını barındırıyordu (Özbilgin 2001: 8).

Kalkınma Planları ve ona temel teşkil eden özel ihtisas komisyonu raporları Türkiye'de kadın-erkek eşitliği politikalarının yaşama geçirilmesi konusundaki iradeyi yansıtan bir alan olarak düşünülebilir. 1960lı yıllarda başlayan planlı kalkınma döneminde kadın-erkek eşitliğini amaçlayan ve kalkınmanın öznesi kadınları hedef alan düzenlemelere rastlanmamaktadır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1985-1990) kadın konusu ilk kez başlı başına bir sektör olarak yer almaktadır. 1990 yılına dek kalkınma planları toplumsal cinsiyet eşitliğini daha özelde kadınlarla ilgili planlamaları ayrı bir başlık altında ele almamıştır. Eğitim sağlık ve istihdam gibi alanlardaki iyileştirmelerin kadınları da etkileyeceği varsayılmıştır. Öte yandan Kalkınma Planlarında kadınlara yönelik düzenlemeler çocuk aile ve özürliüler gibi özel ilgi gruplarıyla ilgili düzenlemelerden biri olmanın ötesine geçememiştir. Yani kadın-erkek eşitliğine yönelik plan ve politikalar sosyal hizmet anlayışı ile ele alınmaktadır. Görüleceği gibi toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları kadınların erkeklerden farklı ihtiyaçları olduğu gerçeğinden hareket eden "farklı fakat eşit" yaklaşımından (Özer-Dal 2001: 29) çok liberal anlayışın izleri hakimdir.

Ka
Altıncı
bakıldığı
gözleneb
başlığı a
verilmek
korunma
dayanışm
bakımdan
doğrudan
olarak ku
programı
işgücüne
ve aile i
konuların
anılmasın

Ye
Geliştiril
yine aile
olumsuz
ifadelere
statüde b
çok gene
resmi ha
237). Öte
İhtisas K
üniversite
bu rapor
ifade ka
grupların
ve aynı
yaklaşım
Gençlik
hukuk, ka

yurt dışında yaşayan kadınların sorunları, çevre ve kadın konulu sekiz alt grupta sorun alanlarını ve çözüm önerilerini oluşturmuştur. Görüleceği gibi çalışma grupları oluşturulurken temel göstergeler olarak bilinen eğitim, sağlık, istihdam ve şiddet konuları dışında görece olarak yeni sorun alanları da kapsanmıştır. Bu programın İstihdam bölümünde çerçeve eşitlik yasasına gönderme niteliğinde örneğin kadınların toplumsal statüsünü artırmaya yönelik gerektiğinde pozitif ayrımcılık içerebilecek politikaların kalkınma planlarında yer alması gereğine işaret edilmektedir (DPT 1994: 29). "Hükümetler düzeyinde kadınların emeğini görünür hale getirmek", "aile içi sorumlulukların eşler arasında paylaşılması" ve "çocuk bakımına toplumsal çözüm" gibi ifadelerle yer verilmektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, önceki planlarla karşılaştırıldığında daha ayrıntılı bir yapı sunmaktadır. *Mevcut Durum, Amaç İlke ve Politikalar* ve son olarak *Hukuki Düzenlemeler* başlıklarını içermektedir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ise kadın okur-yazarlığı, kadın istihdamı ve kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanmasının artmasına ilişkin kazanımlara değinilerek, kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, kalkınma sürecine, çalışma yaşamına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılım için alınacak önlemler belirtilmektedir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı için hazırlanan ÖİK'nde daha önceklerden farklı olarak ilk kez, Toplumda Kadın Katılımı ÖİK adı altında örgütlenmiş ve bu alt Komisyona bağlı olarak, *eğitim, sağlık, hukuk, şiddet, kurumsallaşma, çalışma hayatı, gelir ve yoksulluk* alt komisyonları kurulmuştur. Bu alt çalışma grupları da daha önceki plan hazırlıklarında yapıldığı gibi sorun alanlarını tespit edip çözüm önerileri geliştirme ilkesine uygun çalışmışlardır. Hukuk çalışma grubunda ise TBMM'de *Kadın-Erkek Eşitliği İzleme Komisyonu* kurulması ile eşitlik çerçeve yasasının çıkarılarak ombudsmanlığın bu alanda da kurumsallaşmasının dile getirmektedir. Bu bölümde varolan yasalardaki iyileştirmelerin yanı sıra yeni yasalar da tanımlanmaktadır.

Kadın-Erkek Eşitliği ve Ulusal Mekanizmalar

Ulusal mekanizmalar, uluslararası sözleşmeler uluslararası topluluğun, öneri ve kararları, kadın hareketinden gelen talepler, sosyal politikaların

öncelikli
Dünya K
için bir i
Yılı ve
ulusal
zorunlu
üzere, e
dönemde
Türkiye'
standartla
ciddi bir
eğitimin
konulan
Komisyo
kabulü, I
eşitliğini
ortadan k
konusuna
konması

Fii
ön şartı
mekanizm
anlamda
mekanizm
arasındak
politikala
politikala
sağlamay
geçirilm
cinsiyetç
topluluk
etkileyece
önermek
bu nokta

Platformu ayrıca ulusal mekanizmanın kabine üyesi bir bakana bağlı olması, adem-i merkeziyetçi bir planlamaya ve uygulamaya, yeterli kaynaklara ve politikaları etkileme gücüne sahip olması gerektiğinin altını da çizmektedir. Kadınların ilerlemesi için bir ulusal mekanizma, hükümetin içindeki politika koordinasyon merkezi birimidir. Bu birimin ana görevi, cinsiyet eşitliğine dayalı bir bakış açısını bütün politik alanlarda hakim kılmayı hükümet çapında desteklemektir. Bu tip ulusal mekanizmaların etkili çalışması için gereken koşullar, aşağıdakileri de kapsamalıdır:

- (a) Kabine üyesi bir bakanın sorumluluğu altında, hükümette mümkün olan en yüksek düzeyde faaliyet göstermelidir;
- (b) Hükümet dışı kuruluşlar ve tabandan yukarı doğru toplumsal örgütleri dahil etme amacıyla tek merkezden yönetilmeyen planlama, uygulama ve izlemeyi uygun şekilde kolaylaştıran kurumsal mekanizmalar veya süreçler içermelidir;
- (c) Bütçe ve profesyonel kapasite açısından yeterli kaynaklara sahip olmalıdır ve;
- (d) Bütün hükümet politikalarının geliştirilmesini etkileme imkanı bulunmalıdır. (Pekin Eylem Platformu, PEP paragraf 201).

Türkiye'de eşitlik politikalarının kurumsallaşmasını tamamlayamamış ve halen kalıcı bir yapıya kavuşmamış birimlerce uygulanmaya çalışıldığı gözlenmektedir. Türkiye'de ulusal mekanizma, 3670 sayılı kanunla ilk kez *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*'na bağlı olarak kurulan *Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*, adıyla 1991 yılında Başbakanlığa bağlanmıştır. Halen 3670 sayılı yasa uyarınca görevini sürdürmektedir. Ancak Kasım 2002 genel seçimlerinden sonra kurulan yeni hükümet döneminde yeniden Çalışma Bakanlığı'na yeniden bağlanmıştır. Genel Müdürlüğün kuruluş amacı, 'Türk kadınının eğitim seviyesini yükseltmek, tarım, sanayi ve hizmetler kesiminde ekonomik hayata katılımını artırmak, sağlık, sosyal ve hukuki güvenliği sağlamak ve kadının statüsünü genel olarak geliştirmek üzere, eşitlik içinde sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanlarda kadınlara hak ettiği statüyü kazandırmak' olarak tanımlanmıştır. Yeniden yapılanma sürecini yıllardır

tamamlan
kurulmu

K
çabaları
raporun
güce k
çocukla
daha so
ve orta
Eşitlik
koordin
(kurum
kurulma
kadının
çalışma
destekle
sağlığın

A
ancak s
da bulu
amacıyla
durum
Dünya
belli ba
nitelikte
yürütüle
İstihdan
ilgili on
çalışma
çalışan
uygulan

² M
Kasım
Genel
Statüs

Tüm bu gelişmelere rağmen uluslararası topluluğun ve özellikle Avrupa Birliği'nin öneri ve kararları dikkate alındığında, Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaştırılması³ sürecinin henüz başlarındadır.

Britanya'da Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları ve Kalkınma Planları

Türkiye gibi Britanya'da toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik önemli üç adımı atmış durumdadır: Uluslararası sözleşmeleri imzalamış, Avrupa Topluluğu içindeki en eski ulusal kadın mekanizmasını kurmuş ve kalkınma plan ve programlarına toplumsal cinsiyet eşitliğini yerleştirmiştir. Britanya'da kadın hakları ve tarihsel feminist eşitlik mücadelelerinin 18. yüzyılın sonu ve 19. yüzyılın ilk yarısında başlamıştır (Caine 1997). Ancak makalemizin konusu olan kadın-erkek eşitliği politikaları ve kalkınma planları üzerine somut çalışmalar, 1970lerde uygulamaya konan fırsat eşitliği yasaları ile görünürlük kazanmışlardır. Tabii ki 1970 öncesi feminist çalışmaların bu yasaların geçmesine temel hazırladığını da vurgulamak gerekir. Crompton ve Sanderson (1994: 53) 1970li yılları 'kadınların toplumsal vatandaşlığının yasalar önünde tanındığı yıllar' olarak adlandırmaktadırlar. 1970lerde çıkan ilk yasa Eşit Maaş Yasasıdır ki bu Yasa 1983 yılında yeniden düzenlenmiştir.

Britanya 1972 yılında Roma Anlaşmasını'nı imzalayarak Avrupa Topluluğuna katıldı. Roma Anlaşmasının 119. maddesi kadın ve erkekler eşit iş için eşit maaş ödenmesi gerektiğini de vurgulamaktadır. Bu anlaşma kadın-erkek eşitliği düşünülerek değil de bazı Avrupa Birliği ülkelerinin ucuz kadın işgücü kullanımı ile ekonomik avantaj elde etmelerinin önüne geçilmesi amacı ile hazırlanmıştır. Buna rağmen daha sonraki uygulamaları Avrupa Topluluğu içinde çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği için temel alınmıştır.

1970de *Eşit Maaş Yasası* ile başlayan fırsat eşitliğine yönelik yasal düzenlemeler, 1975'te *Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası* (1986'da yeniden düzenlendi), 1976'da *İrk İlişkileri Yasası* (2000 yılında yeniden düzenlendi) ve 1995'te *Özürlülere Karşı Ayrımcılık Yasası* ile pekiştirilmiştir. Britanya'da cinsiyet, ırkçılık, sakatlık, ve kısmen yaşa göre ayrımcılığa karşı yasal çerçeve oluşturulmuş olmasına rağmen dini eşitlik yasa tasarısı ancak son politik gelişmelerden sonra hazırlanmıştır ve henüz cinsel yönelim ayrımcılığına karşı yasal düzenleme yoktur

³ Bu ifade *gender mainstreaming* ifadesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır. Acuner (1999) 'toplumsal cinsiyetin tüm politika, plan ve programlara yerleştirilmesi' biçiminde kullanmaktadır.

dönüşümlerin beklenenden yavaş gerçekleştiği görülmektedir. Bu bağlamda Fırsat Eşitliği Komisyonu önemli dönüşümlere temel hazırlayamadığı için eleştirilmiştir:

Britanya'daki fırsat eşitliği yasaları klasik liberal prensiplere dayanır. Klasik liberal yaklaşım aynı konumdaki insanlara aynı şekilde, farklı konumdaki insanlara ise farklı şekilde muamele edilmesini öngörür. Bu model 'aynılık' prensibine dayanır, yani cinsiyet fırsat eşitliği elde edilmesi için göz ardı edilmesi gereken bir kategoridir. Ancak bu yaklaşım kadın ve erkeklerin yaşam deneyimleri arasındaki 'farklılığı' göz ardı eder. Böylece erkeğin yaşam standartları norm olarak kabul edilirken, asimilasyonist bir yaklaşımla kadınların da çalışma hayatına erkeklerin girdikleri standartlarla girmelerini öngörür(Clarke 1995: 55).

Cockburn (1991; 225) da fırsat eşitliği yasalarının olumlu bir dönüşüm getirmeyeceğini şöyle açıklamıştır:

Yasalar çok zayıf ve uygulanmaları zor. Yasal düzenlemelerin ilerisine giden veya yasal önerileri takip eden kurumların sayısı az. İş dünyasının tercihi gösterişli, maliyeti düşük çalışmalar yönünde, maliyet içeren ve birçok kadının çalışma hayatına katılmasını sağlayacak yaklaşımlar rağbet görmüyor. Kurumsal düzenlemeler daha sonra denetlenmiyor.

Fırsat eşitliği yasaları istenen dönüşümü kısa sürede yaratmayı başaramamış olsalar da Britanya'da iş dünyası ve sanayi kuruluşlarında ve sivil toplum tartışmalarında kadın-erkek eşitliği konusunun gündemde kalması açısından yararlı olmuşlardır.

Fırsat eşitliği yasalarının uygulaması iş dünyası içinde farklılık göstermesine karşın, 1973 ile 2001 yılları arasında erkeklerin çalışma hayatına katılma oranı düşerken, kadınların çalışma hayatına katılma oranları artmıştır (EOC, 2001). Perrons ve Shaw (1995:19) istatistiksel analizleriyle ekonomik hayata katılma oranının 2000li yılların ortalarında eşitleneceğini öngörmektedirler.

Ancak, kadınların ekonomik hayata katılma oranlarındaki artışın, kadınların çalışma standartlarındaki artış anlamına geldiğini söylemek güçtür.

Tartışma

Artık toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkların verili bir durum olmadığı ve bilinç artırma, politika üretme, yasa yapma, özel ve kamu sektörünü işbirliği gibi stratejilerin birleştirilmesiyle ortadan kaldırılabileceği bilinmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları kamuoyunda bir bilinç dönüşümü yaratmak, kadın emeğinin üretkenliği ve toplumsal rolünün önemi konusunda bir kamusal kabulü sağlamakta, yasa yönetmelik düzeyinde düzenlemelerin oluşturulması, kurumsal yapıların yaratılması ve varolanların güçlendirilmesinden tüm bu girişimlerin izlenmesi, değerlendirilmesi ve yaptırımların uygulanmasına kadar geniş bir yelpaze içinde yer almaktadır.

Yukarıda çizilen tablodan da görüleceği gibi yasa koyucuların, yöneticilerin, uluslararası kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliğini yaşama geçirme konusunda sorumlulukları vardır. Ancak kaynaklar ve yasal alt yapı bakımından daha iyi durumda olan Britanya'da da fiili eşitliğin sağlanması zaman almaktadır. Türkiye'de bu politikaları yaşama geçirecek uygulamalar yeterince desteklenmemiş ve sonuç olarak kadınlar açısından istenilen hedefe ulaşamamıştır. Bu nedenle farklı nedenlerden de olsa uluslararası kuruluşların kabul ettiği ve üye ülkelere önerdiği olumlu ayrımcılık ilkesi her iki ülkede de etkin bir biçimde uygulanmayı beklemektedir. Bunun ötesinde Türkiye ve Britanya örnekleri, yasal ve politik düzenlemelerin tek başlarına toplumsal cinsiyet eşitliği sağlayacak dönüşümleri gerçekleştirmekte yetersiz kalacaklarını göstermektedir. Bundan kaçınmak için yasal, toplumsal ve politik düzenlemelerin koordineli bir şekilde yürütülmesi ve bu düzenlemelerin birbirlerine rakip veya farklı kutuplar olarak algılanmayıp, tamamlayıcı ve bütüncü bir anlayışın parçaları olarak düşünülmesi gereklidir.

Avrupa'da yeni siyasal ve ekonomik gelişmeler birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir. Milliyetçiliğin yeniden canlanması, özellikle azınlıklara karşı hoşgörü ve toleransın azalması, marjinal nüfus gruplarının ve alt-kültürlerin artması, politikaya artan ilgisizlik demokrasi adına kaygı verici gelişmelerdir. Demokrasinin işlevlerini yerine getirmesi, dayanışma bilincinin artmasına ayrımcılıkların azalmasına, azınlıkların korunmasına hoşgörüye ve yurttaşların siyasal yaşama dahil olmasına bağlıdır. Uluslararası toplulukların tanımladığı bu etkin demokrasinin bir gereği olarak kadınların ve erkeklerin kamusal hayata katılımı, sadece bir siyasal rejimin adı değil demokratik değerlerin sürekliliğinin garantisidir. Bunun yolu da kadını daha çok kamusal

alana t
toplum
Hukuki
demokr
demokr
arasınd
bir gere

E
yapılac
kadınla
olduğu
imzalan
bakımı
kadın-e
önünde
oluştur
örneğin
yıllık b
uyum
destekl
göstere

Abadan-
i
Acuner,
A
Blackwe
C
Caine, B

- Clarke, Linda (1995) The Role of the Law in Equal Opportunities, in *Making Gender Work: Managing Equal Opportunities*, Open University Press, Buckingham, pp. 54-71.
- Cockburn, Cynthia (1991) *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Macmillan, London.
- Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (1999) Concluding Observations of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women: United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland. *United Nations Reports*. A/54/38, paras. 278-318.
- Crompton, Rosemary and Sanderson, Kay (1994) The Gendered Restructuring of Work in the Finance Sector, in *Gender, Segregation and Social Change*, edited by A M Scott, Oxford University Press, Oxford.
- Dal-Özer, Yesim (2001) *Liberal Eşitlik Anlayışı ve Ulusal Mekanizmalar Kadın Araştırmaları Dergisi* 7: 21-31.
- Devlet İstatistik Enstitüsü DIE (1993) *İstatistik Göstergeler*, T.C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Yayınları. Ankara.
- Devlet İstatistik Enstitüsü (DIE) (1994) *Household Labour Force Survey Results April 1994*, DIE Press.
- Devlet İstatistik Enstitüsü (DIE) (1994) *Work Statistics*, DIE Press.
- Devlet Planlama Teşkilatı DPT (1989) *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)* DPT Yayını.
- Devlet Planlama Teşkilatı DPT (1994) *Kadın, Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu* Ankara: DPT Yayını. Yayın No: DPT 2358-OIK: 426.
- Devlet Planlama Teşkilatı DPT (1995) *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)* DPT Yayını.
- Devlet Planlama Teşkilatı DPT (2000) *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2000-2005)* DPT Yayını.
- Devlet Planlama Teşkilatı DPT (2000) *Toplumda Kadının Katılımı Sekizinci Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (Yayınlanmamış Rapor)*
- Ecevit, Yıldız (1994) *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri Kadın Bakış Açısından Kadınlar İst. İletişim Yay.*
- EIRO (European Industrial Relations Observatory) *Annual Review 2000* (2001), *A Review of the Developments in European Industrial Relations*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- EIRO (European Industrial Relations Observatory) *Observer* (2001), *Nice Summit Agrees New Treaty and Rights Charter*, issue 1/01, pp. 2-3

EIRO (Eu
Eq
Equal Op
Equal Op
European
Ac
Gregg, Pa
TH
Op
Joseph, S
Un
Kandiyoti
Pe
Un
KSSGM (
KSSGM (
An
KSSGM (
En
KSSGM (
Pl
Özbilgin,
En
M
Perrons, I
B
B
Tekeli, Şi
Ü
United Na
Woodwar
T