

**OLUMLU AYRIMCILIK PANELİ**  
**(05.03.2010)**

**Av. Muammer AYDIN**  
İstanbul Barosu Başkanı

Sayın Katılımcılar; Değerli Meslektaşlarım;

İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi'nin düzenlemiş olduğu Kadın Haklarında Olumlu Ayrımcılık Paneline hoş geldiniz diyor, hepinizi Baro Yönetim Kurulu ve şahsım adına saygıyla selamlıyorum.

Bu vesile ile tüm kadınlarımızın 8 Mart Dünya Kadınlar Gününü de şimdiden candan kutluyorum. Bilindiği üzere pozitif, eş deyişle "**olumlu ayrımcılık**", yalnızca "**dezavantajlı**" gruplara mensup bireylere verilen haklardır. Olumlu ayrımcılık, toplumdaki genel haklardan yararlanamayan gruplara, herkesin rahatça kullanabildiği bazı hakları çeşitli sebeplerden dolayı kullanamayabileceği için; onlar ancak bazı özel birtakım haklara sahip olurlarsa çoğunlukla gerçekten eşit olma şansını yakalayabilecekleri düşüncesiyle yapılır. Olumlu ayrımcılık fazladan bir hak değildir. Sadece herkesle gerçek anlamda eşit olunabilmesinin garanti altına alınmasıdır.

Olumlu ayrımcılığın tarihsel gelişimine cinsiyet bağlamında göz attığımızda kavramın 1970-1980'li yıllarda ortaya çıkarak gelişip şekillendiğini görüyoruz.

1970 Eşit Ücret Sözleşmesi ile "**eşit işe eşit ücret**" alımı sağlanmıştır. Bu sayede kadın ile erkek daha eşit düzeye gelmiştir.

1975'de Cinsiyet Ayrımcılığı Sözleşmesi ile cinsiyet ayrımcılığı istihdam, eğitim ve çeşitli hizmet alanlarında yasaklanmıştır. Bu anlaşmayla aynı zamanda evlilere verilen daha geç işten çıkarma hakkı da engellenmiştir.

1996 İstihdam Hakları Sözleşmesi, çalışanların haklarını geniş bir perspektifle ele almış ve belirleyici kurallar getirerek olumlu ayrımcılık çerçevesini belirginleştirmiştir.

1999 yılında, çalışanlar için askerlik ve doğum izni düzenlemeleri yapılmıştır.

2002 yılında yeniden düzenlenen İstihdam Sözleşmesi çalışanların esnek çalışma saatleriyle çalışabilmelerine olanak sağlamıştır.

2003 yılında yapılan Eşit İstihdam Düzenlemeleri ile din ve cinsiyet tabanlı ayrımcılıklar daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmış ve mesleki maaş şemaları hazırlanırken yapılan haksızlıklar önlenmeye çalışılmıştır.

Olumlu ayrımcılığın kadın hakları bağlamında incelediğimizde şu tespitlerde birleşiyoruz.

Toplumun bakış açısı, toplumsal cinsiyet yoluyla kadına ve erkeğe bazı görevler yüklemiştir. Bu durum günümüzde de çok değişmemekle birlikte, farklı boyutlar kazanmıştır. Kadınların her zaman başarılı erkeklerin arkasında ve onu destekler konumda yer alması günümüzde kadınların iş hayatında girmesi ve kendi kişisel başarılarını talep etmesiyle yeniden şekillenmiştir.

Olumlu ayrımcılık kavramı 1970'lerde şekillenmeye başladığında, ilk akla gelen kuşkusuz dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlardı. Kadınların istihdama katılmaması, hem üretkenlik hem de alım gücü bakımından önemli bir kayıptı. Erkeklerin egemen olduğu sosyal, politik ve ekonomik alanda, bu eşitsizliği azaltmaya yönelik uygulamalar başlatıldı. Eşit eğitim imkânları sayesinde kız çocuklarının eğitime burslar vererek teşvik edilmesi kuşkusuz en önemli adımdı.

Bu uygulamalar kadının erkek ile daha eşit bir konuma gelmesini sağlarken, kadınların kişisel, biyolojik ve fizyolojik özelliklerinin göz ardı edilmesine, dolayısıyla onların aile hayatı ile iş hayatı arasındaki konumlarını belirleyememelerine yol açtı. Toplumsal değişimin aynı hızla gerçekleşmemesi ve kadının iş haricindeki sorumluluklarının değişiklik göstermemesi, kadının sırtındaki yükün daha da artmasıyla sonuçlandı. Olumlu ayrımcılık sonucunda iş hayatına girebilen kadının ihtiyaçları doğrultusunda, mesaiye kalmamaları, daha az seyahat etmeleri, daha hafif işlerde çalışmaları, çocuk ve aile ile ilgili durumlarda daha kolay izin alabilmeleri, çok riskli görevlerin kadın çalışanlara verilmemesi, uzun doğum izinleri ve erken emeklilik hakkı gibi bazı düzenlemeler yapıldı.

Olumlu ayrımcılık kendi başına sadece bir teoriden ibarettir. Bu nedenle birtakım pratik düzenlemelerle desteklenmesi kaçınılmazdır.

Ülkemizde Kız çocuklarının okula gönderilmemesi, kadınların istihdama katılamaması, sosyal ve ekonomik özgürlüklerinin kısıtlı olması dolayısıyla kendilerini geliştirme olanaklarının az olması kadınlar konusunda olumlu ayrımcılık uygulamalarını Türkiye'de de zorunlu kılmaktadır. Doğum konusu, kadının önüne bir engel olarak çıkmaktadır çünkü kadınlar doğum yapacakları için tercih edilmemektedirler ya da doğum yaptıktan sonra çalışmak istemelerine rağmen eski işlerine geri dönememektedir. Aynı işi yapan kadın ve erkek arasındaki ücret uçurumu da bir düzenlemeyi zorunlu kılmaktadır. İstatistiklere göre, Türkiye'de işsiz nüfusu oluşturan 23 milyon 950 bin kişinin 17 milyondan fazlası kadındır. Bu kadınların ise % 69,3'ünü ev kadınları oluşturuyor. Hiçbir işte çalışmayan nüfusun içinde kadınların oranı % 71,4 iken, çalışan kadın sayısı yalnızca 5 milyon 762 bin civarında ve çalışma hayatındaki yönetici kadın oranı sadece % 4' dür. Kadınların %70'i evlilik ve doğum nedenleriyle işlerinden ayrılırken, %20'sini de işveren işten çıkarıyor. Yine bilindiği gibi kadınlarımız siyasette de varlık gösterememektedirler. Türkiye nüfusunun % 51'ini oluşturan kadınların TBMM'deki oranı % 4,4 olup, yerel yönetimlerdeki kadın temsil oranı ise %1'dir. 2002 Birleşmiş Milletler İnsani Gelişme Raporu'na göre Türkiye toplumsal cinsiyetle bağlantılı gelişme açısından 177 ülke arasında 88. sırada bulunuyor. Bu veriler, Türkiye'de ki kadın erkek eşitsizliğini açık biçimde gözler önüne sermektedir.

Ülkemiz için bu olumsuz tablonun bir an önce değişmesini diliyor ve kadınlarımızın, Cumhuriyetin felsefesi ile Atatürk ilke ve devrimlerine uygun akla ve bilime dayalı çağdaş ve özgür bireyler olarak toplumdaki yerlerini almalarını dileyerek bu mücadelelerinde yanlarında olduğumuzu belirterek sözü yararlı bir panel olacağı inancıyla konunun uzmanlarına bırakıyorum.