






Bu proje Avrupa Birliđi tarafından finanse edilmektedir



 TOGvakfi  togvakfi  tog-vakfi

Pozitif Ayrımcılık Nedir, Ne Değildir?

Bu broşür Avrupa Birliđi'nin finansal desteği ile Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) tarafından uygulanan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Güçlü Sivil Alan" projesi kapsamında oluşturulmuştur. Bu broşür ifade edilen görüşler Toplum Gönüllüleri Vakfı'nın görüşleridir ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women), Birleşmiş Milletler, bağlı kuruluşları ya da Avrupa Birliđi'nin resmi görüşlerini yansıtmamaktadır.



Ayrımcılık Nedir?

Anayasa'sının 10. Maddesine göre, ayrımcılık yasaktır. Yani bir kişi cinsiyet, dil, din, ırk gibi özelliklerinden ötürü ayrımcılığa maruz bırakılamaz. Ancak yasaya rağmen işe alımda, kamusal alandaki görünürlükte, eğitim hakkına erişimde, karar alma süreçlerine katılımımda kişiler ayrımcılığa maruz kalabiliyorlar.

Pozitif Ayrımcılık Nedir?

Mutlak bir eşitlik sağlanana dek, ayrımcılıkları önlemek ve eşit fırsatlar yaratabilmek için kullanılan yöntemlerden biri de pozitif ayrımcılıktır. Pozitif ayrımcılık, toplum içinde bireyi dezavantajlı durumda bırakabilecek özellikleri sebebiyle doğabilecek ayrımcılığı önlemek için kişilerin yararına geliştirilen her türlü stratejidir. Örneğin engelli bir bireyin istihdamını kolaylaştırmak için işverenlere iş yerinde engelli kotasının uygulanması zorunluluğunun getirilmesi gibi.

Pozitif Ayrımcılık Kadınları Nasıl Korur?

Türkiye'deki cinsiyet eşitliğine ilişkin yapılan endeks incelemelerine göre kadınlar birçok alanda erkeklerden daha dezavantajlı konumdadır. Özellikle istihdama katılım, siyasete katılım, spor, iş yaşamında yükselme ve maaş dengesi gibi alanlarda erkekler kadınlardan daha avantajlı görünmektedir.

Örneğin, araştırmalara göre Türkiye'de kadın istihdamı oranı %28'dir. Kadınların spor federasyonlarında yönetime katılım oranı ise %6 civarındadır. Cinsiyete göre ulusal parlamentoya seçilen temsilcilerin %17'si, belediyede ise sadece %3'ü kadınlardır. Kadınların üst düzey yönetici olma oranı %12'dir.

Ancak burada dikkat edilmesi gereken şey pozitif ayrımcılığın yeni bir eşitsizlik alanına sebep olmasını önlemektir. Yani bir işe alımda sadece kadın olduğu için işe alım yapmak daha iyi nitelikteki bir erkek işçinin alımına engel oluyorsa burada bir pozitif ayrımcılık yoktur. Eşit veya benzer nitelikteki kişiler arasındaki tercihlerde kadının işe alınması önünde cinsiyet sebebiyle bir ayrımcılık söz konusuysa kadının lehine pozitif ayrımcılık olmalıdır.

Eşitsiz dağılımlar sebebiyle karar alma süreçlerine, istihdama katılıma, bilim, medya, teknoloji gibi spesifik alanlarda temsiliyet eşitliğini sağlayabilmek için kadınların yaşadığı dezavantajlı durumu önleyebilmek için pozitif ayrımcılık stratejisi benimsenmelidir.

Cinsiyete göre pozitif ayrımcılık "kadınları kayırmak, erkeklere eşitsiz davranmak" değildir. Kadınların yaşayabileceği ayrımcılığı önleyebilmek için eşit fırsatlar vermektir.

