

Jovita Sakalauskaite

www.dekaum-iwc2018.com

2. Uluslararası KADIN KONGRESİ

GÜÇLENDİRİLMEK YERİNE GÜÇLENMEK VE İLERLEMEK

2nd WOMEN CONGRESS

GAINING POWER AND ADVANCEMENT RATHER THAN EMPOWERMENT

DESEM - ALSANCAK, *İzmir*

TAM METİN KİTABI

FULL TEXTS BOOK

4-5 EKİM 2018

4-5 OCTOBER

Dokuz Eylül Üniversitesi Kadın Hakları ve Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (DEKAUM)

DESEM, İzmir, 4-5 Ekim 2018

II. Uluslararası Kadın Çalışmaları Kongresi TAM METİN BİLDİRİ METİNLERİ Kitabı

Kaynak gösterilerek yapılacak alıntılar dışında çoğaltma ve basım yapılamaz.

Kapak tasarımı: Dalya Turizm Kongre & Organizasyon

Grafik uygulama: Dalya Turizm Kongre & Organizasyon

Afiş görseli: Jovita Sakalauskaite'nin JI / SHE / O adlı keçe heykel grubundan Gelin

Editörler: Prof. Dr. Diğdem M. Siyez, Doç. Dr. Özlem Belkıs, Dr. Yağmur Soylu

AKADEMİK ÇALIŞMA YAŞAMINDA AYRIMCI BİR UYGULAMA: GEBELİK, PROJE BURSİYERLİĞİNİN SONA ERDİRİLMESİ İÇİN GEÇERLİ BİR NEDEN MİDİR?

A DİSCRİMİNATORY PRACTİCE İN ACADEMİC LİFE:

IS PREGNANCY A VALİD REASON FOR THE TERMİNATİON OF PROJECT SCHOLARSHİP?

Özlem MİMAN, Doç.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi, Parazitoloji AD, İzmir/TÜRKİYE, ozlem.miman@deu.edu.tr

Cemal Hüseyin GÜVERCİN, Uzm.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi, Tıp Tarihi ve Etik AD, İzmir/TÜRKİYE, cemalcin@yahoo.com

Sema ÖZAN, Prof.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi, Tıp Eğitimi AD, İzmir/TÜRKİYE, sema.ozan@deu.edu.tr

Öz. Çalışma yaşamındaki kadınlar doğurganlığa ve gebeliğe yönelik birçok sorunla karşılaşmaktadır. İşveren açısından gebe bir çalışan değişik nedenlerle istenmeyebilmektedir. Benzer sorunlar, akademik ortamdaki kadın çalışanlar için de geçerlidir. Bu çalışmada, gerçek bir olaydan uyarlanan kurgusal bir olgu üzerinden, akademik ortamda gebe çalışana karşı sergilenen bir yaklaşımın kadın hakları, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve akademik ortamdaki kadınlar açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Kurgusal olguda, bir projede bursiyer olarak çalışan gebe bir doktora öğrencisinin, sağlık sorunu olarak "gebelik ve doğum" gerekçe gösterilip projeden çıkarılması konu edilmektedir. Böyle bir uygulama, iş kanunu ve ilişik düzenlemelere uymamakta; akademik ortamda hibe/teşvik destekli projelerde görevli bursiyerlere ilişkin yeni düzenlemelerle getirilen haklar açısından da kişilerde hak mağduriyetleri yaşanmasına yol açmaktadır. Akademik dünyada, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için bireylerin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa uğramaması, haklar ve fırsatlar açısından eşit koşullara sahip olması savunulmalıdır. Örnek olgudaki kişinin projeden çıkarılmak yerine sorumlu olduğu iş paketlerinde fizyolojik durumuna uygun değişikliğe gidilmesi, "askı süresi" gibi önlemler alınması cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan mağduriyeti ortadan kaldıracağı gibi; genç bir akademisyenin kazanılmış hakkı olan eğitim hakkını sürdürebilmesi ve deneyimini geliştirebilmesi de engellenmemiş olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Akademi, Proje, Bursiyer, Gebelik, Doğum İzni, İşten çıkarma, Toplumsal cinsiyet eşitsizliği

Abstract. Women in business life are faced with many problems related to fertility and pregnancy. In terms of employers, a pregnant employee may not be asked for various reasons. Similar problems are also for female employees in the academia. In this study, it was aimed to evaluate an attitude towards pregnant employee in academia in terms of women's rights, gender inequalities and women in the academia through a fictional case adapted from a real event. In the fictional case, it is mentioned that a pregnant postgraduate who works as a scholarship in a project is dismissed by reason of "pregnancy and childbirth" as a health problem. Such a practice does not comply with labor law and attached regulations; in terms of rights brought about by the new regulations on grantees in grant-funded projects in the academia it leads to lost of rights. In the academic world, it must be defended that in order to ensure gender equality, individuals should not be discriminated against because of their sex, and have equal condiitions with regards to rights and opportunities. Instead of removing the employee from the project, making changes accordance with her physiological situation in the work packages that are responsible, taking precaution such as "suspension period", will eliminate unjust treatment caused by gender inequality. It will also not be hampered that a young academician can continue to the right to education as a vested right and improve its experience.

Keywords: Women, Academy, Project, Scholarship, Pregnancy, Maternity leave, Dismiss, Gender inequality

Giriş

Çalışma yaşamı içinde kadın, biyolojik özelliği nedeni ile pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Doğurganlığa ve gebeliğe yönelik sorunlar liste başında gelmektedir. İşveren açısından gebe çalışan, evrensel ve yasal düzenlemelerle sahip olduğu doğum öncesi ve doğum sonrası ücretli izin hakları nedeni ile maliyet unsuru / gider olarak düşünülmekte, üretim faaliyetlerini olumsuz etkileyeceği de hesaba katılarak istenmeyebilmektedir (Doğan ET, 2012). Fizyolojik sürecin salt kendisi başlı başına kadın işgücüne talebi olumsuz etkilemekte ve talebin sınırlı kalmasına yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı olarak kadının iş yaşamına katılımını ve gelirini olumsuz etkilemenin yanında öğrenimini ve sağlığını da etkilemekte, ek olarak bunlara ilişkin pek çok soruna da neden olmaktadır (Demirgöz Bal M, 2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bu bağlamda akademik ortamdaki kadın çalışanlar için de geçerlidir.

Bu çalışma ile akademik ortamda gebe çalışana karşı sergilenen bir yaklaşımın çalışan kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem

Örnek olay, gerçek bir olaydan uyarlanan kurgusal bir olgudur. Sunulan olgunun tartışılması ve yorumu (olgu değerlendirmesi), kadının biyolojik-fizyolojik özellikleri, ilgili iş kanunu, akademik ortamda kadın çalışanlara ilişkin veriler ve kararlar üzerinden yapılmıştır.

Bulgular

Bir kadın doktora öğrencisi, hibe/teşvik destekli 36 ay süreli bir projede bursiyer olarak çalıştırılmaktadır. Proje devam sürecinde sunulan gelişme raporlarından birisinde, yürütücü tarafından proje ekibinde değişikliğe gidildiği ve bir kadın bursiyerin sağlık sorunu gerekçe gösterilerek pozisyonundan alındığı, projeden çıkarılarak yerine bir başkasının getirildiği belirtilmiştir. Sağlık sorunu ise "sağlık sorunu (gebelik ve doğum)" şeklinde ifade edilmiştir.

Tartışma ve Yorum

Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitsizliği eğitimde, sağlıkta, çalışma yaşamında ve karar mekanizmalarına katılımda yani yaşamın her alanında oldukça ciddi boyuttadır. Bu eşitsizlikteki en temel boşluğun ise, kadının karar alma süreçlerine ve iş gücü piyasasına katılımı ile ilgili olduğu belirtilmiştir (Özaydınlık K, 2014). İş kanununun (4857 sayılı) 5. maddesi (İşK.m.5) – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz" hükmünü içermektedir. Söz konusu kanun uyarınca, işe almada cinsiyet veya gebelik nedenleriyle ayrım yapılamayacağı, iş süresince de ücret ve çalışma koşullarında ayrım yapılamayacağı açıkça ifade edilmektedir (4857 sayılı iş kanunu). Bu sosyal koruma amaçlı yasa ve düzenlemelere rağmen burada konu edilen olguya "gebelik" nedeni ile ayrımcı bir tutum sergilendiği izlenmiştir. Kadın, "yapabilirlik yaklaşımı (the capability approach) açısından haklardan ve fırsatlardan mağdur edilmiştir (Uyan-Semerci, 2016).

Yine 4857 sayılı İş kanununun, 18. madde III. bendinde (İşK.m.18/3), iş güvencesine atıflar yapılmakta ve fesih için geçerli sebep oluşturmayacak durumlar arasında "ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, gebelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler" sayılmaktadır. Ek olarak, 92/85/EEC sayılı yönerge uyarınca da kadın çalışanlar, gebelik döneminin başından analık izninin sonuna kadar istisnai haller dışında işten çıkarılamazlar denmektedir (AB Konsey direktifi 92/85/EEC). Örnek olayımızda kadın, "gebelik ve doğum" gerekçe gösterilerek pozisyonundan alınmış ve projeden uzaklaştırılmıştır. Kadın bir diğer anlamda tekrar haklar ve fırsatlar açısından mağduriyet yaşamıştır. İş kanununun devam maddelerinde geçersiz nedenlerle yapılan feshin sonuçlarına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Gebelik süresince kadının bedeninde fetüsün gereksinimlerini karşılamak ve anneyi doğuma hazırlamak üzere bazı değişiklikler gerçekleşir. Gebelik, doğum ve doğum sonrası süreçler fizyolojik nitelikte olmakla birlikte diğer kişilerle aynı yapabilirliklere sahip olabilmek için sağlık hizmeti, beslenme ve sosyal destek gereksinimlerinin arttığı dönemlerdir (Uyan-Semerci, 2016). Dolayısıyla iş sözleşmelerinde de yer alır ve çalışma koşullarının yeniden düzenlenmesini gerektiren bir duruma karşılık gelirler (Cengiz İ, 2009). Kadın çalışanın gebeliğinin çalışma ortamına yansıyan etkileri, tıbbi muayeneye (periyodik kontroller) gitme izni verilmesi, daha hafif bir işte çalıştırılması ve doğumdan önceki sekiz haftalık dönemde ücretli izin hakkı olması şeklinde sıralanabilir. Doğum sonrası döneminin çalışma ortamlarına etkisi ise doğumdan sonraki sekiz hafta ücretli doğum izni, işe başladığında 1 yıl süreyle süt izni ve isterse ücretsiz izin haklarını kullanabilmesi olarak sıralanabilir (4857 sayılı İşK.m.74; AB Konsey direktifi 92/85/EEC). Akademik ortamda hibe / teşvik destekli projelerde görevli bursiyerler, projede görev aldığı süre ile sınırlı da olsa, sağlık sigorta kapsamına girmektedir (Resmi Gazete. 26/02/2016 tarih ve 29636 sayılı; araştırma projelerinde idari-mali esaslar). Değerlendirmemize konu örnekte, gebe olan kadın bursiyerin, kanunlarımızda "salt gebelik ve doğum nedeniyle işten çıkarılmalar geçerli bir fesih nedeni arzetmez" denilmesine karşın "gebelik ve doğum" sebebi ile projedeki pozisyonunun düşürülmesi söz konusudur. Dolayısıyla bursiyer için belirtilen karar, geçersiz sebeple sigortalılık hakkından mahrum bırakılmasına da yol açmıştır. Bu durum eşitlik ilkesine aykırı bir tutum olmanın yanında, anne ve bebek sağlığı dolayısıyla hayati risk oluşturabilecek bir yaklaşımdır. Sağlık Bakanlığı Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Genel Müdürlüğü ve Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu'nun ortak yaptığı bir çalışmada doğum öncesi bakım ve doğum hizmetlerinin kullanılamaması, anne ölümlerini etkileyen önemli bir faktör olarak gösterilmiştir. Ve aynı çalışmada sağlık güvencesinin olmaması ve ekonomik sıkıntılar doğum öncesi bakım hizmeti almayı engelleyen önemli etkenler olarak saptanmıştır (Conseil Sante- SOFRECO- EDUSER, 2007).

Buradaki örnek olayda beklenen tutum, projedeki görevlendirmenin devam etmesi, çalışma şekil ve sürelerinin sürece uygun hele getirilmesi, zamanlama uygun ise kadının durumunun "analık izni" olarak değerlendirilmesidir (Ulusoy T, 2017; Aydın F, 2014). Kanun'da tanımlanan mazeret izinlerindeki analık izni de bunlardan biridir, ücretli ve ücretsiz olmasına bakılmaksızın iş sözleşmesi askıda tutulmaktadır (Bayındır, 2013). Her ne kadar "Bursiyer sözleşmesi"nde tarafların, 1 (bir) ay önce ihbar etmek şartı ile sebep göstermeksizin sözleşmeyi feshedebileceğinden bahsedilse de, bu örnek olayda dikkat çekilmek istenen husus, pozisyon değişikliği için geçerli bir sebep doğmamışken ve kadın bursiyerin pozisyondan feragat etme gibi onaylı bir beyanı da yokken bir fesih yaşanmış olmasıdır. Farkında olarak ya da olmayarak hatalı bir tutum ve davranış sergilenmiştir. Bu duruma dikkat çekmek, yanlış tutum ve davranış kalıplarının doğallanmaması ve pekiştirilmesinin önlemesi adına önem arz etmektedir. Sonuçta bu örnek olayda da olduğu gibi, kadın çalışanın (işçi, memur, bursiyer, vb.) gebelik ve doğum halinde feshe karşı korunması gerekmektedir. Bu durumlara yönelik özel önlemler ve düzenleyici hükümler bulunmaktadır. Bir nevi iş sözleşmesi yapılarak (iş görülecek ve ücret ödenecek) bir iş ilişkisi kurulmuştur ve iş kanununda iş ilişkisinin kurulmasında "cinsiyet veya gebelik" nedeniyle farklı bir işlem yapılmayacağı açıkça hükme bağlanmıştır. İşK.m.5/3'te biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı ifade edilmektedir (Ekonomi M, 2009; Baybora D, 2017).

Bireysel eğitim hakkının kullanılmasına yönelik olarak da çeşitli problemler yaşanabilmekte ve kadınlar çok değişik engellerle karşılaşabilmektedir. Bu engellerin belki de en önemlisinin toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve cinsiyetçi tutumlar olduğu raporlanmaktadır (Özaydınlık K, 2014). YÖK'ün 2017-2018 akademik yılına ait "Enstitülerde Görevli Lisansüstü Öğrenci Sayıları" tablosu akademik dünyada kadınların bulabildiği yer açısından dikkat çekicidir. Söz konusu dönemde farklı eğitim ve öğretim alanlarında toplam 330394 (%66.4) erkek öğrenci varken, kadın öğrencilerin sayısının 219379 (%33.6) olduğu görülmektedir. Kadın öğrenci sayısının daha düşük olmasının elbette birbirinden değişik pek çok nedeni olabilir. Ancak, lisansüstü eğitimde yaşanan bu nicel cinsiyet açığında olgumuzdaki duruma benzer mağduriyetlerin de etkileri olabileceği açıktır ve sadece bu açıdan dahi daha yakından

araştırılmayı hak etmektedir. Burada bahsedilen mağduriyet yaratan, kadına yönelik ayrımcı tutumların, bir de yönetsel ve sistematik yapılanları mevcuttur. Bunun yakın zamanlı bir örneği; Japonya'da Tokyo Tıp Fakültesi'nde yaşanan bir skandal olarak basına yansımıştır (https://www.ntv.com.tr/ , 2018). Öyle ki, Tokyo Tıp Fakültesi'nde 2011'den bu yana kadın öğrenci sayısını düşük tutmak amacı ile fakülteye giriş sınav sonuçları üzerinde değişiklik yapıldığı ortaya çıkmıştır. Kadın adayların 2010 yılı itibari ile sınavda başarılı olanların yüzde 38'ini oluşturması üzerine fakültenin bu yönteme başvurduğu belirtilmiştir. Bu ve bundan sonraki yıllarda kadın adayların sınav sonuçlarının yaklaşık yüzde 10 düşürülmesi yönteminin uygulanmaya konması ile birlikte, kadın adaylara yönelik izlenen bu ayrımcı politikanın eğitim hakkının kullanılmasına yönelik sistematik bir problem / engel haline getirildiği izlenmektedir. Akademik hayatta kadına yönelik bu sistematik ya da münferit ayrımcı politikalar ile akademide kadın öğrenci sayısı her geçen gün daha da azalmaktadır. Öte yandan lisans ve lisansüstü eğitim veren birimler ve araştırma merkezlerindeki kadrolu öğretim elemanları arasındaki cinsiyete göre dağılımlar daha olumlu görünmekle birlikte, kadınların halen daha düşük oranda yer aldığı da anlaşılmaktadır [16944 (%55.6) erkek, 7696 (%45.4) kadın] (https://istatistik.yok.gov.tr/ , 2018). Kadına yönelik olumsuz tavır ve ötesi şiddete karşı, devletin çeşitli kurumları çeşitli çalışmalar sürdürürken T.C. Yükseköğretim Kurulu da bir çalıştay düzenlemiştir. Mayıs 2015'te gerçekleşen Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Üniversite Çalıştayı'nın 29 Mayıs 2015'te yayınlanan Sonuç Raporu'nda her düzeyde yapılması önerilen birçok düzenleme yanı sıra üniversite yöneticilerine, idari ve akademik personele toplumsal cinsiyet eşitliği alanında farkındalık kazandırılması doğrultusunda çalışmalar yapılması istenmektedir (YÖK çalıştay Raporu, 2015). Bu rapor doğrultusunda YÖK tarafından alınan kararlardan ikisi "Lisansüstü programlarda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine duyarlı çalışmaların teşvik edilmesi" ve "Toplumsal cinsiyet eşitliği başlığı ile zorunlu/seçmeli ders ya da her yarıyıl bir bilimsel etkinlik düzenlenmesi" olmuştur. Bunlar toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı açısından oldukça yüz güldürücü gelişmelerdir.

Araştırmacılar olarak, akademik dünyada, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için bireylerin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa uğramaması, haklar ve fırsatlar açısından eşit koşullara sahip olması durumunun her zaman ve her yerde savunulması gerektiğini düşünüyoruz. Ve eklemekteyiz ki; örnek olgudaki kişinin projeden çıkarılmak yerine sorumlu olduğu iş paketlerinde fizyolojik durumuna uygun değişikliğe gidilmesi, "askı süresi" gibi önlemler alınması, cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan mağduriyeti ortadan kaldıracağı gibi genç bir akademisyenin kazanılmış hakkı olan eğitimini ve deneyimini sürdürebilmesi, geliştirebilmesi de engellenmemiş olacaktır.

Kadın haklarına yönelik tüm mücadele ve kazanımlara karşın örnek olgumuzda olduğu gibi, akademik dünyada da gebelik ve doğum nedeniyle işten çıkarmalara/pozisyon değişikliklerine rastlanmaktadır. Kadının çalışma hayatında yer alması ve kalmasına yönelik çaba ve önlemler arttırılmalıdır. Bu anlamda sosyal koruma amacıyla çıkarılan iş kanununa uygun davranılmasını sağlama ve toplumsal cinsiyet eşitliği noktalarında farkındalık yaratılması da ayrıca çok önemlidir. Böylece, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen "projelerde görevli bursiyer pozisyonlarında olduğu gibi hizmet alımlarında çalışan kişilerin" yetkili kurumlarca sosyal koruma kapsamına alınması hususu atlanmayacak, mevzuat gerektiği gibi uygulanacak ve hatta daha da yaygınlaştırılabilecektir. Etkili denetim mekanizmalarının gelişmesi de ancak farkındalık ve içselleştirme ile mümkün olacaktır.

Not: Benzer bir olgu, mentor-menti ilişkisi yönünden danışmanların dikkatini çekmek amacı ile "Biyotıp ve Sağlık Bilimleri Lisansüstü Eğitiminde Danışmanlık: ORPHEUS perspektifi" çalıştayında poster olarak sunulmuştur.

Kaynakça

AB konsey direktifi 92/85/EEC. (1992). Avrupa Birliği düzeyinde kadın işçilerin Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesine

İlişkin Avrupa Birliğinin 19 Ocak 1992 tarih ve 92/85/EEC sayılı KONSEY DİREKTİFİ Hamile Çalışanlar Direktifi (*Pregnant Workers Directive–PWD*).

Araştırma projelerinde uygulanacak idari ve mali esaslar. http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/esaslar_v-14-vers.11_0.pdf

Aydın F. (2014). *Çalışma mevzuatı ile ilgili AB direktifleri*. Ankara: Çalışma ve SosyalGüvenlik Bakanlığı, Yayın No:11.

Baybora D. (2017). AB müzakere sürecinde Türkiye'de çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği. *Çimento işveren dergisi*, (31-2), 38-57.

Bayındır, B. (2013) *"4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Ücretsiz İzin Uygulaması"*, İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü. İstanbul: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.

Cengiz İ. (2009). Kadın işçilerin hamilelik ve analık durumlarının iş sözleşmesine etkisi. *Kamu-İş*, 10(4), 21-53.

Conseil Sante, SOFRECO, EDUSER. (2007). *Sağlık Arama Davranışı Araştırması: Temel Bulgular*. Ankara: Sağlık Bakanlığı Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Genel Müdürlüğü ve Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu. http://sbu.saglik.gov.tr/ekutuphane/kitaplar/a%C3%A7sap11.pdf (Erişim Tarihi: 05.09.2018).

İş kanunu. 4857 sayılı. http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf

Demirgöz Bal M. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *KASHED*, 1(1), 15-28.

Doğan ET. (2012). Hamile kadınların çalışma yaşamında maruz kaldığı ayrımcı uygulamalar. *İş-Güç Endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi*, 14(2), 79-98.

Ekonomi M. (2009). Kadın işçilerin gebelik ve doğum halinde feshe karşı korunması. *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-34.

NTV. (2018). https://www.ntv.com.tr/dunya/japonyada-kadin-doktor-adaylarina-ayrimcilik-skandali,XE5Hr4k6ukmMKH5KjWhMJA (Erişim tarihi: 12.08.2018)

Özaydınlık K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye'de kadın ve eğitim. *Sosyal politika Çalışmaları Dergisi*, 33, 93-112.

Resmi Gazete. 26/02/2016 tarih ve 29636 sayılı. 6676 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

Ulusoy T. (2017). Bir Sosyal Koruma Olarak İş Kanunu'nda Gebe ve Yeni Doğum Yapan Kadın Çalışanlara Yönelik İzinler ve Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Üzerine Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 2, 741-66.

Uyan-Semerci P. (2016). Kadın hakları: Hakkaniyetli bir toplumda kadınların eşit vatandaş olabilmesi. *Değerler eğitimi: Eğitimde farklılık ve katılım hakkı*. İstanbul. İstanbul Bilgi Üniversitesi yayınları, 169-180.

YÖK Çalıştay raporu. (2015). *Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı üniversite çalıştayı sonuç raporu.* Ankara. http://yok.gov.tr/documents/10279/15107493/kadin_calistayi_ile_ilgili_genel_kurulda_alinan_karar_29_05_2015.pdf/cf9a4bbf-4e7c-4b93-a5f8-075fd385e950

YÖK İstatistik. (2018). *Eğitim ve Öğretim Alanları Sınıflamasına Göre Lisansüstü Öğrenci Sayıları*, 2017-2018 (Tablo 24), Ankara. https://istatistik.yok.gov.tr/ (Erişim tarihi: 23.08.2018)

YÖK İstatistik. (2018). *Öğretim Elemanı Sayıları*, Ankara. https://istatistik.yok.gov.tr/ (Erişim tarihi: 23.08.2018)