

ÇALIŞAN KADINLAR VE EBEVEYNLİK

Özlem Şahan
Seda Serhatlıođlu

Öğrenim Hedefleri:

Katılımcılar bu bölümün sonunda;

- Dünyada ve ülkemizde uygulanan analık ve ebeveynlik izinlerini açıklayabilmeli ve farklılıkları tartışabilmeli
- Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yeri ve ebeveynlik olgusu hakkında farkındalık kazanabilmeli
- Çalışan kadınların gebelik, doğum ve doğum sonrası dönemde karşılaştıkları istihdam sorunlarını açıklayabilmeli
- Kadın istihdamında doğurganlıkla ilişkili ayrımcılıkların azaltılması ve iyileştirilmesi gerekliliğini kavrayabilmeli
- Çalışan kadınların gebelik, doğum ve doğum sonrası dönemde sosyal destek hizmetlerini açıklayabilmeli
- Gebelik, doğum ve doğum sonrası dönemle ilgili kanun ve yönetmeliklerle ilgili farkındalık kazanabilmeli

BÖLÜM 5

Giriş

Ebeveynlik “yaşamda kalma ve gelişme için bir çocuğun bakım, ihtiyaç ve desteğinin sürekli sağlanması” olarak tanımlanmaktadır. Her ebeveyn, çocukları için en sağlıklı geleceği güvence altına almak ister ve bunun için çabalar. Bunun yanında politika yapımcılar, iş yeri politikaları ve sosyal destek hizmetleri de çocuğun geleceği üzerinde kalıcı ve geri dönüşü mümkün olmayan etkilere sahiptir. Sağlıklı bir geleceği güvence altına almak adına anneliğin korunması adına yapılan çalışmalar çok kıymetlidir.

Anneliğin korunmasına yönelik yapılan düzenleme ve yatırımlar, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’ne ulaşmanın ön koşuludur. Anneliğin korunması; anne ve çocuk ölümlerinin ve hastalık oranlarının azaltılmasını, kadınların istihdamı ve gelir güvenliğinin güvence altına alınmasını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlar. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO), anneliğin korunmasına ilişkin uluslararası çalışma standartlarındaki temel amacı, her türlü koşulda kadının çalıştığı işin hem kendisi hem de çocuğunun sağlığı için risk oluşturmaması ve kadınların üreme rolünün tehlikeye atılmamasını sağlamaktır. Ülkemiz ILO’nun tüm maddelerine taraf olmamakla birlikte doğum izni ve ödeneğiyle ilgili maddelerin hükümlerini sağlamaktadır.

ILO, kadının çalışma hayatına geri dönerek çocuklarının bakımını feda etmek zorunda olmadıkları koşul ve düzenlemelerin olması gerekliliğini öne sürmektedir. Bu bağlamda yapılacak düzenlemelerin başında doğum sonu dönemde analık izinlerinin yer aldığını savunmaktadır.

Dünya’da Doğum Sonrası Dönemde Analık (Doğum) ve Ebeveyn İzin Süreleri

Analık izni, doğum sonu dönemde anne ve bebek sağlığının ayrılmaz bir parçasıdır. Doğum sonrası annenin fiziksel ve duygusal anlamda iyileşmesi ve bebeğiyle karşılıklı olarak bağ kurması için gerekli zamanı sağlar. Ücretli analık izni, annelerin iş güvencesini ve doğumundan sonra sürekli bir gelir kaynağını garanti eder. Bu, yalnızca kadınları işgücünde tutmaya yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda kadınları işgücüne katılmaya da teşvik eden hem zaman hem de gelir sağlayan bir haktr.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) doğum sonu dönemde annelere en az 14 haftalık ücretli izin sağlanması gerektiğini vurgulayarak ülkelere çağrıda bulunmuştur. UNICEF ve WHO liderliğindeki Küresel Emzirme Kolektifi ise hükümetlere ücretli doğum izninin en az 18 hafta, tercihen doğum sonu altı ay ve daha

fazla süreyi kapsamaması gerektiği çağrısını yapmaktadır. Bu çağrılar uygulamada, ülkeler arasında ve ülkelerin kendi içinde önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde genel olarak analık izni 18 haftanın üstünde, Orta Doğu ülkelerinde 12 haftanın altında kalmaktadır. Öte taraftan ülkelerin %27'sinde herhangi bir doğum izni uygulaması bulunmamaktadır.

Babalık izni de doğum sonrası, babanın bebeği ve eşi ile ilgilenebilmesi için verilen kısa süreli bir izindir. Ebeveyn izni ise, anne ile birlikte babaların da çocuk bakımında eşit şekilde rol almasını sağlamak ve işe alım ve istihdamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçmek amacıyla düzenlenen ücretli veya ücretsiz izin hakkıdır. Aşağıda yer alan tabloda bazı ülkelerin analık izni, babalık izni ve ebeveyn izinlerine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

Tablonun daha iyi okunabilmesi için Danimarka, İtalya, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve ülkemizde uygulamada olan analık, babalık ve ebeveynlik izinlerini özetlersek;

- **Danimarka**

2 Ağustos 2022 tarihinden itibaren geçerli olan yeni düzenlemeyle Danimarka'da anne ve babaya 24 ay eşit ve ücretli ebeveyn izni verilmiştir. Düzenlemenin en belirgin etkisi babaya verilen devredilemez iznin 2 haftadan 11 haftaya çıkarılmasıdır. Ebeveynlere verilen 24 haftalık iznin sadece 13 haftası bir diğer ebeveyne devredilebilir durumdadır. Bu yeni modelle ebeveynler için iş-yaşam dengesini teşvik etmek ve doğum izinleri kaynaklı cinsiyet eşitsizliğini kapatmak amaçlanmıştır. 2 Ağustos 2022 tarihi öncesi doğumlar için halen uygulamada olan analık izni 18 hafta şeklinde düzenlenmiştir. Bu izin doğum öncesi 4 hafta, doğum sonrası 14 hafta şeklinde kullanılabilir. Doğumu izleyen ilk 14 haftalık süreçte kullanmak koşulu ile ücretin tamamının ödendiği 2 haftalık kişisel (devredilemez) babalık izni bulunmaktadır. Ebeveynlerin toplam izin süresi 52 haftadır. 32 haftalık ebeveyn izni anne ve baba tarafından da kullanılabilir durumdadır. Ebeveynler 52 haftanın sonunda izinlerini 64 haftaya kadar uzatmak isterlerse yarı zamanlı çalışmaya bağlı olarak uzatabilmektedirler.

- **İtalya**

Analık izni 5 ay şeklindedir ve doğum öncesi 2 ay, doğum sonu dönemde 3 ay olarak kullanılmaktadır. Doğum öncesi doğum izninin bir ayı doktor izni ile doğum sonu döneme ertelenebilmektedir. İzin sürecinde ücretler sosyal güvenlik fonundan %80 oranında karşılanmaktadır. Ebeveyn izni her bir ebeveyn için 6 aydır ve devredilemez. Bu iznin devredilemez nitelikte olması, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından çok önemlidir. Toplamda bir çocuk için 11 ay ebeveyn izni alı-

nabilmektedir. Bu izin sürecinin ilk 6 ayı ücretin %30'u ödenmektedir. Ebeveyn izni çocuk 8 yaşına gelene kadar herhangi bir zamanda kullanılabilir durumdadır.

- **ABD**

Dünya çapında ulusal bir ücretli analık veya ebeveyn izni politikaları uygulamayan üç ülkeden tek gelişmiş olanıdır. ABD'nde doğum izni yalnızca, büyük işverenlerin yeni doğan çocukların bakımı da dahil olmak üzere nitelikli tıbbi veya ailevi nedenlerle her yıl 12 haftalık ücretsiz, iş korumalı izin vermesini gerektiren Aile ve Tıbbi İzin Yasası ile garanti edilir. Birçok ABD işçisi bu yasanın uygulanlık kriterlerini karşılamamaktadır.

Yeni annelerin yaklaşık %20'si bu kapsamdadır. Verilen iznin ücretsiz olması ülke şartlarında geçinebilmek için oldukça zorlayıcı olmaktadır. Ama, ülkenin farklı eyaletlerinde anneliğin korunması adına analık izinlerinde farklı düzenlemeler ve uygulamalar söz konusudur.

- **Türkiye**

Kadın çalışanlar 16 hafta ücretli analık iznine sahiptir. Bu 16 haftanın sekiz haftasının doğumdan önce, geri kalan sekiz haftasının doğumdan sonra kullanılması gerekir. Eğer annenin sağlık durumu iyiyse ve doktor tarafından çalışmaya devam edebileceğine dair sağlık onayı varsa, kadın beklenen doğum tarihinden 3 hafta öncesine kadar çalışmaya devam edebilir. Doğum öncesi kullanmadığı haftaları, doğum sonu dönemde kullanabilir. 16 haftalık analık izni süresinde, kadınların günlük kazancının %66,7'si ödenir. Bu ücret Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanır. Doğum sonu dönemde babaların 10 günlük babalık izni vardır. Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan bir rapor kapsamında Türkiye babaların çocuk bakımında eşit katılımı noktasında yetersiz ülkeler kapsamındadır. Türkiye'de ebeveynlik izni 24 ay şeklinde düzenlenmiştir. Ülkemizde ebeveyn izninde erkek ebeveyn için herhangi bir teşvik veya zorunluluk olmadığından dolayı, uygulamada erkek ebeveynler tarafından tercih edilmemektedir. Türkiye ebeveynlik izinleri uygulamasında da Avrupa standartları ile uyumlu olmayan ülkeler arasında değerlendirilmektedir. Ücretli analık izni sona erdikten sonra ya ücretsiz izin almak ya da yarı zamanlı veya kısmi zamanlı çalışmak şeklinde kullanılabilen izin seçenekleri vardır.

Tablo 1. Bazı ülkelerde analık izni, babalık izni ve ebeveyn izinlerine ilişkin farklı uygulamalar

Ülke	Ücretli analık izni	Ücretli analık izni maaş ödeme yüzdesi (%)	Ücretli babalık izni	Toplam ebeveynlik izinleri
Norveç	36 (ya da 46 hafta)	%100 (46 hafta için %80)	14 hafta (babalar tarafından kullanılması zorunlu)	59 hafta
Danimarka (1 Ağustos itibarıyla)	24 hafta (11 haftası zorunlu)	%100	24 hafta (11 haftası zorunlu)	48 hafta
Almanya	14 hafta	%100	0	36 ay
Yunanistan	119 gün	%100	14 gün	4 ay (her ebeveyn için)
Türkiye	16 hafta	%66,7	10 gün	24 ay (ücretsiz izin)
İtalya	5 ay	%80	7 gün (%100 ücretli) 1 ay	11 ay
İngiltere	39 hafta	%90	2 hafta (devredilemez)	13 hafta (her ebeveyn için ve ücretsiz)
Fransa	16 hafta	%95	11 gün	36 ay (ücretsiz) Sosyal güvenlik destekli
Hollanda	16 hafta	%99	2 gün	6 ay (kısmi zamanlı)
Kıbrıs	18 hafta	%72	2 hafta	5 hafta
Portekiz	120 (ya da 150) gün	%100 (%80)	5 hafta	180 gün
Finlandiya	105 iş günü	%70 artı ek tutarın %40'ı artı ek tutarın %25'i	9 hafta (kullanılması zorunlu)	25 hafta
İsveç	14 hafta	%80	8 hafta (kullanılması zorunlu)	64 hafta
Slovenya	105 gün	%100	30 gün (devredilemez)	130 gün (her bir ebeveyn için ve devredilebilir)
ABD	0	0	0	0

Ebeveynlik Rolü

Kadınların toplumdaki konumu bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin en önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranları, kadınların eğitim seviyelerinde yaşanan artış doğrultusunda küresel olarak yükselmeye başlamıştır ve kadınlar tarımsal faaliyetlerden sanayi faaliyetlerine, bilişim, teknoloji, hizmet sektörü, yönetim görevleri gibi birçok alanda görev almışlardır/almaktadırlar.

Ülkemizde toplam nüfusun %49,9'unu, yani yarısını oluşturan kadınlardan ilk bakışta bir "azınlık" olarak söz edilemeyeceği düşünülse de birçok yazar, çeşitli imkânlarla erişebilirlikleri erkeklere göre çok daha sınırlı olan kadınları "dünyanın en büyük azınlığı" olarak nitelemektedir.

Dolayısıyla birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kadınların cinsiyet ayrımcılığı gerekçesi ile çalışma hayatına girmeleri zorlaştırılmaktadır. Fakat günümüzde kadın istihdam oranlarının %20'lerden %30'lara yükselmiş olması kadınların iş hayatında var olmaları gerektiği anlayışını ve algısını oluşturmuş, emekliliğe kadar kesintisiz bir çalışma hayatı sürdürmesi beklenen "çalışan" ve çocuklarına tüm hayatını adanması beklenen "anne" kimlikleri birbirleri üzerinde aşınmalar yaratarak "çalışan anne" şeklinde yeni bir senteze dönüşmüştür.

Kadınların çalışma hayatına profesyonel katılımı tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de Sanayi Devrimi süreci ile orantılı olarak ivme kazanmış, o günden bu güne annelik ve çalışma hayatı iç içe geçmiş ve yıllar içinde birbirini etkilemeye ve dönüştürmeye devam etmiştir.

Kadınların çalışma hayatına profesyonel katılımı her ne kadar ivme kazansa da kadınlar, dünyanın her yerinde, çalışma hayatında kendilerini ve sahip oldukları hakları görünür kılmak uğruna mücadele etmektedir. Bu mücadelelerden biri de tüm dünyanın bir gerçeği olan kadınların ikinci planda kalması ülkemiz için de bir gerçektir. Yine de demokratik toplum olmanın önemli bir ayağı olan kadın-erkek fırsat eşitliğine giden bu zahmetli yolda ülkemiz, ciddi aşamalar kaydetmiştir.

Türkiye, eğitim seviyesindeki artış, objektif sınavlar, eğitim ve fırsat eşitsizliği gibi olumsuz koşulların giderilmesi, çalışma süresi, hak ediş adaleti, esnek çalışma uygulamaları ve analık hakları gibi konularda bir aşama katetmiş olsa da düşük ücret ve diğer hak ediş haksızlıkları; sosyal güvenlikten yoksun olma gibi çalışma şartlarındaki çarpıklıklar; toplumsal cinsiyete bakıştaki ataerkil zihniyet ve gelenekçi yapı gibi sosyolojik realiteler güncel sorunlar olarak dikkat çekmektedir.

Kadının genel olarak toplumsal hayat içerisindeki çalışma hayatındaki konumunun en önemli belirleyicilerinden biri, kadın cinsiyetine ait doğal bir çıktı olan

annelik olgusudur. Çalışan kadının en çok ikilemde kaldığı konuların başında çocukların yetiştirilmesi gelmektedir. Ülkemizde çocukların bakım işi “annelik” rolüyle bağlantılı görülmekte olup kadınların annelik, kariyer veya iş arasında bo-calamasına neden olmaktadır. Bu nedenle kadının çalışma hayatına dâhil olması için yapılan tüm mücadeleler, tanınan imkânlar ve geliştirilen yasal düzenlemeler, kadın olmanın doğal sonucu olan anneliği de kapsama zorunluluğu taşımaktadır.

Gebelik, Doğum ve Doğum Sonrası Dönemde Kadınların İstihdam Alanındaki Sorunları

Toplumu oluşturan kadın ya da erkek her bireyin eşit şart ve koşullarda istih-damının sağlanması gerekmektedir. Ülkemizde kadın istihdamıyla ilgili geçmiş yıllara oranla büyük ilerleme sağlanmış olsa da hala eşitsizliklerin devam etti-ği söylenebilir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan Dünya İstihdam ve Sosyal Durum 2017 Raporu'na göre dünyada kadın istihdam oranı % 49'larda ve erkek istihdam oranından %27 daha az durumdadır. Kadın ve er-kek istihdamı arasındaki farkın, ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde oldukça yüksek olduğu bildirilmektedir. Bunun yanında kadınların gebelik, doğum ve doğum sonrası süreçleri göz önünde bulundurularak bazı iş kollarında istihdam edilmeme, ya da gebe kalmama gibi şartlı şekilde işe alınma durumları söz konu-su olabilmektedir. Bu durum her ne kadar yasak olarak mevzuatta yer alsa da, iş piyasasında önüne geçilmesi mümkün değildir.

Gebe kadınlarla ilgili başlıca istihdam sorunları arasında gebelik ve annelik-le ilgili ayrımcılığa maruz kalma, işten çıkarılma ve izinliyken ücretlerinin azal-tılması yer almaktadır. Kadınların gebelik süreci işverenler tarafından kreş/ba-kım hizmeti temini nedeniyle maliyetlerinde artış ve üretkenlikte azalma olarak algılanmaktadır. Örneğin; kadının gebelik ve doğum sonrası işten ayrılması, iş güvencesi sağlanarak ücretsiz izin veya yarı zamanlı çalışma izni ve günlük 1,5 saat ücretli süt izni kullanması gibi mevzuatın verdiği haklar olumsuz nedenler olarak değerlendirilerek, kadının daha düşük verimli olarak görülmesine neden olmaktadır. Bu nedenle işe alımlarda da gelecekteki gebelik durumu düşünülerek kadına yönelik ayrımcılık yapılabilmektedir.

Birçok kadın doğum sonu dönemde ücretli olarak işe geri dönmekte engellere maruz kalmaktadır. Engellerden biri de, doğum sonrası dönemde çocuk bakım yükünün anne ve baba arasında eşit bir şekilde paylaşılmamasıdır. Çocuk bakımın-ın sadece kadınların bir görevi olarak kabul görmesi, geleneksel toplum yapısın-dan kaynaklı ortaya çıkan bir sorundur. Maalesef bu durum, kadınların istihda-ma katılmasını ve çalışma düzenini olumsuz etkilemektedir. Ülkemizde babalık ve ebeveynlik izinlerine yönelik uygulamalarda, çocuk bakımı bahane edilerek

anne ön plana çıkarılmakta ve kadın istihdamı esnekleştirilmektedir. Bu durum kadınların kendi fiziksel ve psikolojik sağlıklarına ve çocuklarının sağlığına yatırım kaynaklarını azaltmaktadır. Kadınların istihdam sürekliliğindeki en temel engelin, toplumsal cinsiyete dayandığı görülmektedir. Çocuk bakımında, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı, erkeğin de bakımda rol üstlendiği ebeveyn izni düzenlemelerinin yapılması gerekmektedir. Bu düzenlemeler kapsamında çocuk bakımı ve çalışmak arasında seçim yapma yükü anneye düşmemelidir.



Şekil 1. Çalışan kadın ve annelik

Kaynak: <https://rioview.org/blog/maternity/tips-for-returning-from-maternity-leave/>

Bir diğer istihdam sorunu da, çalışılan kurumda ya da yakınında çocuk bakımı için uygun nitelikte kreş ve bakım evlerinin olmamasıdır. Ülkemizde kadınların doğumdan sonra işe yeniden dönüşünü destekleyen çocuğun bakımı için kurum içi ya da kurum dışlarında devlet/özel kreşlerinin sayılarının çoğaltılması ve her kurumda emzirme odası sağlanarak emzirmenin devam ettirilmesi sağlanmalıdır. Devletin kadın istihdamını destekleyici kreş, gündüz bakım evi eksikliği ve bakım ücretlerinin yüksekliği sorunlarına çözüm üretilmesi ve kadının istihdama katılımını destekleyen politikalar üretmesi gereklidir.

İşe alma sürecindeki ayrımcılıkta dahil olmak üzere, gebe olmakla ilgili iş yerinde maruz kalınan ayrımcılıklarda yasalar tarafından yasaklanmıştır. Bir kadının gebe olduğu için işine son verilmesi de yasalara aykırıdır. Maalesef, haklarının farkında olmayan kadınlar, bu tür ayrımcılıklara maruz kalabilmektedir. Öte yandan işini kaybetme korkusu yaşayan kadınlar da ayrımcılıklara boyun eğmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle, çalışan kadınların gebelik, doğum ve doğum

sonu dönemde sahip oldukları hakları bilmeleri, kanun ve yönetmelikler hakkında farkındalıklarını arttırmaları çok önemlidir.

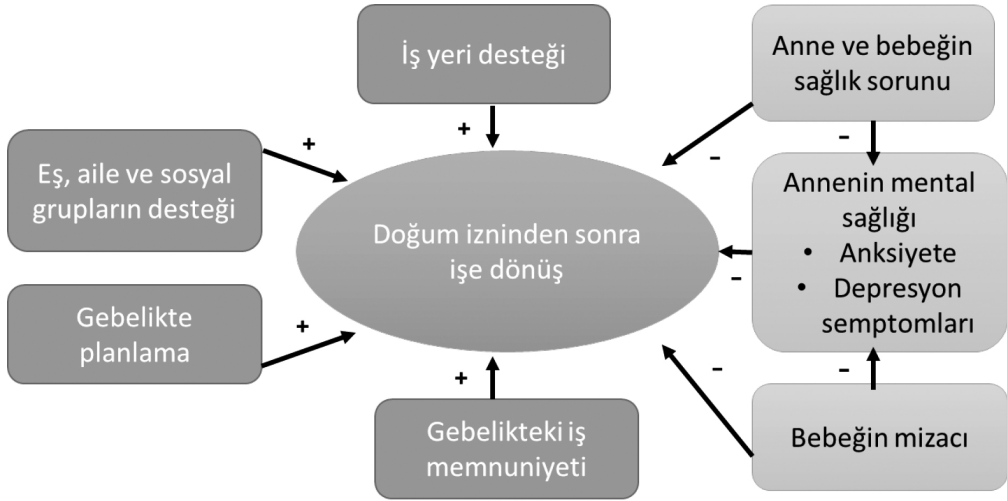
Gebelik, Doğum Ve Doğum Sonrası Dönemde Sosyal Destek Hizmetleri

Gebelik, doğum ve doğum sonu dönemde sosyal destek hizmetlerinin kapsamı duygusal, yardımcı, bilgisel ve değerlendirme ile ilgili destek olarak sınıflandırılabilir. Duygusal destek; kadınlara empatik iletişim kurarak, sevgi, güven ve birliktelik duygularıyla hareket etmeyi içerir. Yardımcı destek; ev işlerinde, çocuk bakımında yardım ve para yardımı bu destek için verilebilecek örneklerdir. Bilgisel destek; kadının içinde bulunduğu süreçlerle ilgili yeterli ve doğru bilgiyi almasına yönelik verilen destekleri içermektedir. Değerlendirme ile ilgili destek; kadının kaygı ve endişelerini dinleyerek içinde bulunduğu durumu değerlendirmesi noktasında yardımcı olmayı ifade eder.

Gebelik ve doğum sonrası dönem, kadının önemli fizyolojik, psikolojik ve sosyal değişiklikler yaşadığı süreçlerdir. Bu süreçlerde yaşanan değişimlere kadının uyumu zor olabilmektedir. Uyum sürecini kolaylaştırmada eş, aile ve çevre desteği anahtar rol oynamaktadır. Bu dönemde anneye verilen sosyal desteğin içeriğinde, duygusal destek olmanın yanında bebek bakımına ve ev işlerine yardımcı olmakta yer almaktadır. Sağlanan bu yardımcı destekle annenin özgüveni ve yeterlilik duygusu artırılmakta, postpartum depresyon riski azaltılmakta ve dolayısıyla bebek sağlığı olumlu yönde etkilenmektedir. Öte taraftan verilen sosyal desteğin olumsuz olmaması gerekmektedir. Bu dönemde olumsuz desteğin postpartum depresyon oranlarını arttırdığı bilinmektedir. Annenin ihtiyaçları ve istediği destek noktasında kendini ifade etmesinin yanında istemediklerini söylemesi de önemlidir. Sosyal destek sağlayıcılarının bu noktada duyarlı olması annenin beklentileri arasındadır.

Ebe ve hemşirelerin gebelik, doğum ve doğum sonu dönemde kadınların sosyal destek sistemlerini harekete geçirme ve sosyal desteğin olumlu yönde sağlanması için annelere yardımcı olmaları gerekmektedir. Anne ve Bebek dostu Hastane kriterleri kapsamında verilen hizmetler doğum öncesi ve doğum sonrası bakım ve danışmanlık hizmetlerini kapsamalıdır. Gebelik döneminde doğuma hazırlık, emzirme danışmanlığı eğitimi, bebek bakımı ve doğum sonu döneme uyumla ilgili ücretli ve ücretsiz kursların takip edilmesi ve katılım sağlanması da kadınlar için önemli bilgilendirme hizmetleri arasındadır. Ülkemizde yapılan bir çalışmada kadınların doğum ve doğum sonu dönemde en çok destek almak istedikleri kişinin eşleri olduğu saptanmıştır. Bilgisel destek için oluşturulan kurslara baba adaylarının katılımı, eşlerine nasıl destek olabileceklerini öğrenmeleriyle eş desteğinin kalitesini olumlu şekilde etkileyecektir.

Ülkemizde kurumsal çocuk bakımı destek hizmetleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı onayıyla sağlanmaktadır. Yönetmeliğe göre, 0- 36 aylık çocuklara hizmet veren kuruluşlar kreş ve 37-66 aylık çocuklara hizmet veren kuruluşlar gündüz bakımevi olarak tanımlanmıştır. Son yıllarda artan kreş, gündüz bakımevi gibi sosyal destek hizmetleriyle doğum sonu dönemde kadınların işe erken dönüş oranları artmaktadır. Çalışılan kurumda emzirme odasının sağlanması, emzirmenin desteklenmesi ve korunmasına yönelik yapılan bir sosyal destek hizmetidir. Fakat, emzirme odalarının açılma şartlarında en az 10 kadın çalışanın baz alınması, işverenin bu sayının altında kalmayı tercih etmesine ve cinsiyet temelli işe alımlara neden olabilecektir. Bu şartların anne ve bebek sağlığı göz önüne alınarak iyileştirilmesi gerekmektedir. Kadınların doğumdan sonra işe dönüşünü etkileyen faktörlerin incelendiği bir çalışmada iş yeri desteği, eş, aile ve sosyal gruplardan gelen destek hizmetlerinin işe dönme olasılıklarını olumlu yönde etkilediği bildirilmektedir. Ayrıca, doğum sonu işe dönüşlerde kurumun sağladığı destek mekanizmaları, kadınların üretkenliğini ve yenilikçiliğini arttırarak maliyet açısından olumlu yansımalara neden olacaktır.



Şekil 2. Kadınların doğum izninden sonra işe dönüşünü etkileyen faktörler

(Artı (+) işe dönüşle olan pozitif ilişkiyi, eksi (-) işe dönüşle olan negatif ilişkiyi gösterir)

Kaynak: Coulson, M., Skouteris, H., & Dissanayake, C. (2012). The role of planning, support, and maternal and infant factors in women's return to work after maternity leave. *Family Matters*, (90), 33-44.

Gebelik, doğum ve doğum sonu dönemde sağlanan yardımcı sosyal destek hizmetleri arasında doğum yardımı ve süt yardımı da yer almaktadır. **Doğum Yardımı**, Türk vatandaşları ile Mavi kart sahiplerine 15.05.2015 tarihinde ve sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için verilen para yardımudur. Annelere en faz-

la verilen destek ödemesi doğum yardımudur. Ödeme miktarını yenidoğanın kaçınıcı çocuk olduğu belirlemektedir. Kamuda çalışan ya da çalışmayan herkes bu yardımdan yararlanabilir. **Süt yardımı**, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından sağlanır ve her bebek için bir defaya mahsus verilir. 2022 yılında annelere ödenen tutar 315 TL'dir. Anneye ya da eşine verilen bu destek SGK'ya ya da Bağ-Kur'lu kişilere en az 4 ay prim ödenmesi halinde verilmektedir. Desteğin alınabilmesi için bebeğin yaşaması şartı vardır. Devletin çocuk bakımı maliyetlerine yapacağı maddi destek, çalışan kadın oranının artmasında etkili olacaktır. Öte yandan kadınların devlet tarafından sağlanan maddi destekleri ve sahip oldukları hakları kanun ve yönetmelik farkındalığıyla bilmeleri ve haklarını talep etmeleri gerekmektedir.

Gebelik, Doğum ve Doğum Sonrası Dönemle İlgili Kanun ve Yönetmelikler

Çalışan gebe kadının hakları kanunlarla güvence altındadır. Kadının sahip olduğu hakları bilmesi ve bunlarla ilgili talepte bulunması önemlidir. Gebelik ve doğum sonu dönemde kadının haklarını talep etmesi gayet normaldir ve bu talepten dolayı her hangi bir kötü muameleye maruz kalmamalıdır. Çalışan kadın gebeliğini doktor raporuyla kurumuna bildirdikten sonra, talep ettiği hakları kullanmaya başlayabilir. Gebelik, doğum ve sonrası dönemle ilgili kanun ve yönetmelikler ana hatlarıyla şöyledir.

1. 4857 Sayılı İş Kanunu

Eşit davranma ilkesi

İş kanununun 5. maddesine göre;

- “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.”

Analık izin hakkı

İş Kanununun 74. maddesine göre;

- “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.”
- “Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.”

- “Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.”
- “Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır.”
- “Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır.”
- “Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.”
- “Gebe olan kadın günde yedi buçuk saatten fazla ve gece çalıştırılmaz.”
- “Sağlığı açısından daha hafif işlerde çalıştırmaya başlanan kadının ücretinde kesinti yapılamaz.”

Süt izni hakkı

İş Kanununun 74. maddesine göre;

- “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”

Yarım zamanlı çalışma hakkı

İş Kanununun 74. maddesine yapılan ekleme ile;

- “Kadın işçiye doğum sonrası analık izni bitiminden itibaren ücretinde herhangi bir kesinti olmadan isteği halinde yarım zamanlı çalışma hakkı verilecektir. Yarım zamanlı çalışma hakkı; birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gündür.”
- “3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen işçi ebeveynlerden biri de haklardan yararlanacaktır.”

Ücretsiz izin hakkı

İş Kanununun 74. maddesine göre;

- “İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.”
- “Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilir.”

Kısmi süreli çalışma hakkı

İş Kanununun 13. maddesine göre;

- “Bu kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden (analık izni ve ücretsiz izin) sonra çocuk, mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. “
- “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır. “

2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

Eşit davranma ilkesi

Devlet Memurları Kanununun 7. maddesine göre;

- “Devlet memurlarının, görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapılmaz.”

Devlet Memurları Kanununun 10. maddesine göre;

- “Amirlerin maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmaları gerekmektedir. “

Günün 24 saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışma saat ve usulü

Devlet Memurları Kanununun 101. maddesine göre;

- “Kadın memurlara; hekim raporunda belirtilmesi durumunda hamileliğin 24. haftasından önce ve her durumda hamileliğin 24. haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.”

Analık izni

Devlet Memurları Kanununun 104. maddesine göre;

- “Kadın memurun, doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle analık izni hakkı bulunur. Çoğul gebelik durumunda bu süreye 2 hafta daha eklenir. “
- “Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu hekim raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. “

- “Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izni kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.”
- “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. “

Süt izni hakkı

Devlet Memurları Kanununun 104. maddesine göre;

- “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde birbuçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır. “

Yarı zamanlı çalışma hakkı

Devlet Memurları Kanununun 104. maddesine göre;

- “Analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çoğul doğumlarda bu süreler bir ay ilave edilir.”
- “Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlarda bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanır.”
- “Memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.”
- “Yarı zamanlı çalışanın maaşı yarım ödenir, SGK primi yarım yatar ve kıdemi yarım hesap edilir.”

Ücretsiz izin hakkı

Devlet Memurları Kanununun 108. maddesine göre;

- “Kadın memura, analık izni veya yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminden itibaren, isteği üzerine 24 aya kadar ücretsiz izin hakkı verilir.”
- “3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memurlar da bu haktan yararlanabilmektedir.”
- “Memurun ücretsiz izin kullandığı süre, çalıştığı süreden sayılmaktadır.”

Yarım zamanlı çalışma hakkı

Devlet Memurları Kanununa 2016 yılında Ek Madde 43 olarak yapılan eklemeye göre;

- “Analık izni/babalık izninin, kullanıldıysa yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminden itibaren çocuğun ilköğretime başladığı tarihten sonraki ay başına kadar yarım zamanlı çalışmayı talep edebilirler.”
- “Bu haktan çocuğu evlat edinen memurlar da yararlanabilmektedir.”
- “Yarım zamanlı çalışan memur bu süre boyunca ücretinin yarısını almakta, hizmet süresi yarım olarak dikkate alınmakta ve çalışma saatleri kurum tarafından belirlenmektedir.”
- “Yarım zamanlı çalışan memur bu haktan vazgeçtiğine dair başvuru yaptığı zaman, başvuru tarihini izleyen aybaşından itibaren tam zamanlı çalışmaya dönebilmekte ve aynı çocuk için tekrar bu haktan yararlanamamaktadır.”

3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 10. maddesine göre;

- “Risk değerlendirmesi yaparken genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumlarını da dikkate alması gerekmektedir.”

4. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesine göre;

- “Emziren kadın sigortalının, çalışma mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen ve kadın sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaylar, iş kazası kapsamına girmektedir.”
- Kanunun 16. maddesine göre, analık durumunda sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, yaşaması şartıyla her çocuk için doğum tarihinde geçerli olan ve Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulunca belirlenen emzirme ödeneği verilir.
- Kanunun 41. maddesine göre, tabii oldukları kanunlar gereği sigortalı kadınlara verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri borçlanılabilir.

5. Yönetmelikler

2016 yılında yürürlüğe giren **Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik** kapsamında,

- “Ebeveynlerden birinin çalışmaması durumunda, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın doktor raporuyla belgelendirilmesi, velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması veya 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi hâllerinde ebeveynlerden birinin çalışma şartı aranmamaktadır.”

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik kapsamında, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadın işçilerin işyerindeki sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ile emzirme odaları ve kreşlerin kurulma şartlarını düzenlemektedir. Belirli sayı şartına yönelik zorunluluk getirildiği için, genellikle kadınların ihtiyacı cevapsız kalmaktadır. *Yönetmeliğin 15. Maddesine göre;*

- “Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür. İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler. Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.”

Kaynaklar

1. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm> (Erişim tarihi: 17.Ağustos 2022).
2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim tarihi: 17.Ağustos 2022).
3. Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World*. International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf
4. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2022). <https://www.aile.gov.tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/dogum-yardimi/> (Erişim Tarihi: 22.08.2022).
5. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2017). "Türkiye'de kadın". <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> (Erişim Tarihi: 02.08.2022).
6. Aitken, Z., Garrett, C. C., Hewitt, B., Keogh, L., Hocking, J. S., & Kavanagh, A. M. (2015). The Maternal Health Outcomes of Paid Maternity Leave: A Systematic Review. *Social Science & Medicine*, 130, 32-41. DOI: 10.1016/j.socscimed.2015.02.001
7. Akıncı, E. (2018). *Kadın istihdamı ve kadınların çalışma şartları: Türkiye-Güney Avrupa karşılaştırması*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Parlak, Z). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
8. Alive and Thrive (2012). Expanding Viet Nam's maternity leave policy to six months: an investment today in a stronger, healthier tomorrow. (http://www.aliveandthrive.org/sites/default/files/Policy%20Brief%20on%20Maternity%20Leave%20April%202012_0.pdf) (Date of access 8 August 2022).
9. Bilgrami, A., Sinha, K., & Cutler, H. (2020). The impact of introducing a national scheme for paid parental leave on maternal mental health outcomes. *Health Economics*, 29(12), 1657-1681. DOI: 10.1002/hec.4164
10. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2017). Çalışma Hayatında Kadın. https://www.csgeb.gov.tr/media/1319/calismahayatindakadin_bilgilendirme-rehberi.pdf (Erişim tarihi: 17.Ağustos 2022).
11. Corbett, A., Henning-Smith, C., Wharton, K. D., & Kozhimannil, K. (2018). Challenges Related to Pregnancy and Returning to Work after Childbirth in a Rural, Tourism-Dependent Community. Case study. <http://rhrc.umn.edu/wp-content/uploads/2019/01/1517846081UMRHRCCaseStudyChildbirthChallenges>
12. Coulson, M., Skouteris, H., & Dissanayake, C. (2012). The Role of Planning, Support, and Maternal and Infant Factors in Women's Return to Work After Maternity Leave. *Family Matters*, (90), 33-44. DOI: 10.3316/ielapa.789710829604381
13. Dabritz, H. A., Hinton, B. G., & Babb, J. (2009). Evaluation of Lactation Support in The Workplace or School Environment on 6-Month Breastfeeding Outcomes in Yolo County, California. *Journal of Human Lactation*, 25(2), 182-193. DOI: 10.1177/0890334408328222
14. Eryılmaz, S. (2020). Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Kadın Sağlığı. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 5-13.
15. Global Breastfeeding Collective (2021). "Breastfeeding in emergency situations" <https://www.globalbreastfeedingcollective.org/reports/breastfeeding-emergency-situations>. (Date of access 18 August 2022).
16. Gülşen, Ç., & Merih, Y. D. (2018). Doğum Sonu Dönemde Anneler Kimden Hangi Desteği Bekliyor?. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 4(1).

17. Gürcüoğlu, E., ve Vural, G. (2018). Annelerin Doğum Sonu Dönemde Hastanede Verilen Ebelik/Hemşirelik Bakımından Memnuniyetleri. *Gazi Üniveristesi Sağlık Dergisi*, 29, 34-40.
18. Hüseyinli, N., & Hüseyinli, T. (2016). Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 16(34), 108-137.
19. International Labour Office, (2020). "More than 120 Nations Provide Paid Maternity Leave", https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008009/lang--en/index.htm#:~:text=Currently%2C%2019%20countries%20meet%20the,country%2C%20the%20report%20points%20out (Date of access: August 18, 2022).
20. İş Kanunu (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> (Erişim tarihi: 17.Ağustos 2022).
21. Jou, J., Kozhimannil, K. B., Abraham, J. M., Blewett, L. A., & McGovern, P. M. (2018). Paid maternity leave in the United States: associations with maternal and infant health. *Maternal and child health journal*, 22(2), 216-225. DOI 10.1007/s10995-017-2393-x
22. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013). Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Yayın No: 12. <https://www.tbmm.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 20.08.2022).
23. Kavas, A. (2018). Türkiye’de babalar çocuk bakamıyor. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Değerlendirme Notu, (201828), 1533037517-6.
24. Nguyen, T. T., Cashin, J., Tran, H. T., Vu, D. H., Nandi, A., Phan, M. T., ... & Mathisen, R. (2022). Awareness, Perceptions, Gaps, and Uptake of Maternity Protection among Formally Employed Women in Vietnam. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4772. DOI: /10.3390/ijerph19084772
25. Organisation for Economic Co-operation and Development (2021). https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf, (Date of access: 20.08.2022
26. Özel, F. S., Söylevi, S., Yılmaz, Ş., & Akman, G. Toplumsal Cinsiyetin Gebelik, Doğum ve Doğum Sonu Dönemde Kadın Sağlığına Etkisi. 2021 *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 51-60. DOI: 10.47115/jshs.971559
27. Pınar, Ş., & Doğan, A. K. (2020). Yeni Çocuk Sahibi Olmuş Ebeveynlerin Anne Baba Rolüne Hazır Olma Durumu İle Sosyodemografik Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 29(4), 255-266. DOI: 10.17942/sted.751964
28. Rollins, N. C., Bhandari, N., Hajeebhoy, N., Horton, S., Lutter, C. K., Martines, J. C., ... & Group, T. L. B. S. (2016). Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices?. *The lancet*, 387(10017), 491-504. DOI: 10.1016/S0140-6736(15)01044-2
29. Sumbas, A. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni. Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 8(2), 167-194. DOI: 10.32957/hacettepehd.480992
30. Tahtalı, M. B. (2021). Toplumsal Cinsiyet Algısı Bağlamında Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Memur ve İşçilerin Ebeveynlik Kaynaklı İzin Haklarına İlişkin Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 25(1), 471-512.
31. Taşkın, L. (2016). Doğum ve Kadın Sağlığı Hemşireliği, 13. Basım. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
32. United Nation (2017). "Breastfeeding is 'smartest investment' families, communities and countries can make - UN". <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2017/08/breastfeeding-is-smartest-investment-families-communities-and-countries-can-make-un/#:~:text=Both%20UN%20agencies%20emphasize%20that,development%20and%20education%2C%20SDG%204>. (Date of access: August 18, 2022).

33. Van Niel, M. S., Bhatia, R., Riano, N. S., de Faria, L., Catapano-Friedman, L., Ravven, S., ... & Mangurian, C. (2020). The Impact of Paid Maternity Leave on The Mental and Physical Health of Mothers and Children: A Review of The Literature and Policy Implications. *Harvard Review of Psychiatry*, 28(2), 113-126. DOI: 10.1097/HRP.0000000000000246
34. World Health Organization (2017). "Babies and mothers worldwide failed by lack of investment in breastfeeding" <https://www.who.int/en/news-room/detail/01-08-2017-babies-and-mothers-worldwide-failed-by-lack-of-investment-in-breastfeeding> (Date of access: August 18, 2022).
35. World Health Organization (2020). "Mobilizing ambitious and impactful commitments for mainstreaming nutrition in health systems: nutrition in universal health coverage – Global Nutrition Summit", <https://www.who.int/publications/i/item/9789240004252> (Date of access: August 18, 2022).
36. World Health Organization (2021). "Breastfeeding". <https://www.unicef.org/breastfeeding> (Date of access: August 12, 2022).
37. World Health Organization. (2019). "Maternity leave legislation in support of breastfeeding: case studies around the world". <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-NMH-NHD-19.25> (Date of access: August 17, 2022).
38. Yaman, D. (2020). *Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Türkiyede Kamusal Çocuk Bakım Hizmetleri*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi (Danışman: Gökbayrak, Ş). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>