

Kadınların Doğum Sonrası İş Yaşamına Entegrasyonu ve Sosyal Politika Yaklaşımları

Beyza Uçar¹

Mukadder Bektaş²

Özet

Kadınların doğum sonrası dönemde iş yaşamına geri dönüş süreçleri, sadece bireysel tercihlerle değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolleri, kurumsal uygulamalar ve sosyal politika yapılarının etkisiyle şekillenmektedir. Bu dönem, kadınların annelik rolleri ile profesyonel kimlikleri arasında denge kurma çabası içinde oldukları ve çeşitli yapısal engellerle karşılaştıkları bir geçiş sürecidir. Türkiye’de doğum sonrası kadınların iş yaşamına dönüşünü kolaylaştırmayı amaçlayan yasal düzenlemeler örneğin doğum izni, süt izni, yarı zamanlı çalışma hakkı önemli birer araç olsa da bu hakların kullanımında karşılaşılan uygulama sorunları, kadınların iş gücüne kalıcı ve eşit katılımını sınırlamaktadır. Çalışmada, Türkiye’de doğum sonrası kadın istihdamını teşvik etmek amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) gibi kamu kurumları tarafından sunulan destek ve teşviklerin kapsamı, uygulanabilirliği ve sürdürülebilirliği ele alınmıştır. Bu bağlamda, kayıt dışı çalışma oranlarının yüksekliği, sektörel ayrımcılık, esnek çalışma olanaklarının yetersizliği ve bakım yükünün büyük ölçüde kadınların omuzlarında olması gibi yapısal sorunların, mevcut sosyal politikaların etkisini zayıflattığı görülmektedir. Araştırma ayrıca uluslararası iyi uygulama örneklerinden hareketle, kadınların iş yaşamına dönüş sürecini destekleyecek bütüncül politika önerileri sunmaktadır. Bu kapsamda, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetten sosyal politikaların geliştirilmesi, bakım hizmetlerinin kamusal sorumluluk olarak ele alınması, esnek ve güvenceli çalışma modellerinin yaygınlaştırılması ve kadın dostu iş ortamlarının oluşturulması önerilmektedir.

1 Öğr. Gör., Karabük Üniversitesi, beyzaucar@karabuk.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-8596-6936

2 Dr.Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, mukadderbektas@karabuk.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7405-383X

1. Giriş

Kadınların işgücüne katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında temel bir gösterge olarak kabul edilmekte ve sosyal politika gündemlerinde öncelikli yer tutmaktadır. Ancak kadınların iş yaşamına katılımı, yalnızca işe erişimle sınırlı kalmayıp, doğum gibi biyolojik ve toplumsal açıdan belirleyici geçiş dönemlerinde desteklenmesi gereken çok boyutlu bir süreçtir. Doğum sonrası işe dönüş, kadınların yalnızca bireysel kararıyla şekillenmeyen; aksine sosyal, ekonomik, kültürel ve kurumsal yapıların etkisi altında gelişen bir yeniden uyumlanma sürecidir. Bu süreçte kadınlar hem fiziksel iyileşme hem de psikososyal uyum açısından çeşitli güçlüklerle karşı karşıya kalmakta; aynı zamanda iş-aile dengesini kurma, çocuk bakım sorumluluklarını yönetme ve işyerindeki beklentileri karşılama gibi çoklu roller arasında denge kurmak zorunda kalmaktadır. Literatür, doğum sonrası dönemde işe dönüşte yaşanan kesintilerin kadınların istihdam sürekliliğini, kariyer gelişimini ve ruhsal iyilik hâlini olumsuz etkilediğini göstermektedir (Van Niel vd., 2020; Franzoi vd., 2024).

Bu çerçevede, doğum sonrası işe dönüş sürecinin yalnızca bireysel bir mesele değil, aynı zamanda kamusal sorumluluk gerektiren bir sosyal politika konusu olarak ele alınması gerekmektedir. Ebeveyn izinleri, bakım hizmetleri, esnek çalışma modelleri ve ayrımcılıkla mücadele politikaları gibi yapısal destek mekanizmalarının varlığı, bu sürecin sağlıklı ve sürdürülebilir şekilde yürütülmesinde belirleyici rol oynamaktadır. Bu bölümde, doğum sonrası işe dönüş süreci çok boyutlu bir perspektiften ele alınarak, kadınların karşılaştığı bireysel, yapısal ve kurumsal engeller analiz edilmekte; Türkiye'deki sosyal politikalar ile uluslararası iyi örnekler karşılaştırmalı biçimde değerlendirilmektedir. Ayrıca, kadınların doğum sonrası iş yaşamına etkin biçimde katılımını destekleyecek politika önerilerine yer verilerek, toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde sürdürülebilir çözümler sunulmaktadır.

2. Kadınların İş Yaşamındaki Yeri: Tarihsel ve Güncel Perspektif

Kadınların iş yaşamındaki varlığı, tarihsel olarak kültürel, sosyal, ekonomik ve politik gelişmelere bağlı olarak değişkenlik göstermiştir. Sanayi Devrimi'yle birlikte ücretli iş gücüne dahil olan kadınlar, genellikle düşük ücretli ve düşük nitelikli işlerde istihdam edilmiştir. 20. yüzyılın ortalarından itibaren kadınların eğitim olanaklarına erişiminin artması hem hizmet hem de profesyonel alanlarda iş gücüne katılımı artırmıştır. Ancak, bu artış tüm toplumlarda eşit düzeyde gerçekleşmemiştir. Modern toplumlarda, özellikle doğurganlıkla bağlantılı dönemler kadınların iş yaşamından uzaklaşmasına veya düşük nitelikli işlere yönelmesine neden olmaktadır. Kadınların işgücüne katılımı, bireysel ihtiyaçlar

kadar doğum sonrası destek politikalarının gücüyle de doğrudan ilişkilidir (Van Niel vd., 2020; Dilli, 2025).

Hannon vd. (2022), kadınların doğum sonrası dönemde işe dönüşlerinde duygusal iyilik hâlinin sürdürülebilmesinde sosyal destek, işveren duyarlılığı ve iş-yaşam dengesini gözeten uygulamaların belirleyici olduğunu göstermektedir. Kadınların iş yaşamına katılımı yalnızca ekonomik bir mesele değil, aynı zamanda psikososyal gereklilikleri de kapsar. Özellikle emzirme döneminde işe dönüş süreci, kadınlar için önemli bir eşiktir. Dutheil vd., (2021) işyerlerinde emzirme dostu ortamların ve izin politikalarının olmamasının, kadınların işe erken dönmelerine ve emzirmeyi bırakmalarına neden olduğunu ya da işgücünden ayrılmak zorunda kaldığını ortaya koymuştur. Bu durum, iş gücünde kalıcılığı azaltmakta ve kadınların kariyer yolculuklarını sekteye uğratmaktadır. Öte yandan dünya genelinde yapılan geniş kapsamlı bir çalışmada Del Rey vd. (2021), 159 ülkedeki analık izni politikalarının kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki etkilerini incelemiş ve ücretli doğum izinlerinin süresinin uzatılmasının iş gücüne dönüşü desteklediğini bulmuştur. Bu bulgular, kadın istihdamını artırmak isteyen ülkelerin sosyal politika mekanizmalarını yeniden yapılandırmaları gerektiğini göstermektedir.

Türkiye’de kadın işgücüne katılımındaki düşüş, diğer OECD ülkelerine kıyasla daha belirgin olmuştur. 1988–2013 dönemini kapsayan panel analizlere göre, Türkiye’de kadınların katılım eğrisinin “M-şekilli” olması, doğurganlıkla ilişkili kariyer kesintilerini açıkça yansıtmaktadır; özellikle kırsalda ve düşük eğitimli kadınlarda benzer kesintiler halen görülmektedir (Tunalı vd., 2021). OECD verilerine göre kadın istihdam oranı OECD ortalamasının oldukça altındadır; bu durum Türkiye’yi OECD içindeki kümelenmiş analizlerde benzer gelişmekte olan ülkelere yakın konumda bırakmaktadır. 2023 yılı verilerine göre, OECD ülkelerinde 15-64 yaş arası kadınların iş gücüne katılım oranı %66,6 ile rekor düzeye ulaşmıştır. Bu oran erkeklerde %80,8 olarak ölçülmüş, böylece toplumsal cinsiyet temelli fark bir miktar azalmıştır. Kadınların iş gücüne katılımı bir önceki yıla göre 1,0 yüzde puan artarken, erkeklerde bu artış sadece 0,3 puan olmuştur. Bu durum, kadın istihdamında görece bir toparlanmaya işaret etmektedir. Ancak Türkiye, %54,2 ile OECD içinde en düşük istihdam oranına sahip ülke olmuştur; bu oran Türkiye için bir rekor olsa da diğer ülkelere kıyasla önemli ölçüde geridedir. Kanada, Almanya, Japonya, Birleşik Krallık ve ABD gibi ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranı %70’in üzerindedir. Bu farklılık, sadece ekonomik gelişmişlik düzeyinden değil, aynı zamanda çocuk bakım hizmetleri, ücretli ebeveyn izinleri ve esnek çalışma politikaları gibi sosyal destek sistemlerinin yaygınlığından kaynaklanmaktadır. Türkiye’de bu tür desteklerin yetersizliği, kadınların iş gücüne girişini ve sürekliliğini sınırlayan yapısal bir engel oluşturmaktadır (OECD, 2024).

Bu farklılık, yalnızca ekonomik gelişmişlik düzeyinden değil; aynı zamanda çocuk bakım hizmetlerinin erişilebilirliği, ücretli ebeveyn izinlerinin süresi ve kapsamı ile esnek çalışma politikaları gibi sosyal destek sistemlerinin varlığıyla da yakından ilişkilidir (Chung vd., 2019). Özellikle İsveç, Norveç ve Almanya gibi sosyal refah temelli modellerde bu destek mekanizmalarının güçlü olması, kadınların doğum sonrası işgücüne katılımını istikrarlı biçimde sürdürmesini sağlamaktadır. Buna karşın Türkiye’de bu tür desteklerin yetersizliği, kadınların iş gücüne girişini ve sürekliliğini sınırlayan önemli bir yapısal engel oluşturmaktadır (OECD, 2024). Van Niel ve arkadaşlarının (2020) vurguladığı üzere, ücretli ebeveyn izinleri yalnızca fiziksel iyileşme sürecini değil, aynı zamanda kadınların ruhsal iyilik halini ve işe dönüş motivasyonunu da doğrudan etkilemektedir. Dolayısıyla, kadınların doğum sonrası dönemde iş yaşamına kalıcı ve sağlıklı bir şekilde dönebilmeleri, yalnızca bireysel çabalara değil; kamusal destek, işveren duyarlılığı ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle şekillenen bütüncül sosyal politika müdahalelerine bağlıdır. Bu çerçevede, kadınların karşılaştığı çok boyutlu zorlukların, işe dönüş sürecindeki uyum gereksinimlerinin ve Türkiye’deki sosyal politika uygulamalarının yeterliliğinin çok yönlü biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir.

3. Kadınların Doğum Sonrası Dönemde Karşılaştığı Zorluklar: Toplumsal Roller, Kurumsal Engeller ve Politika Açıkları

Doğum sonrası dönemde kadınların karşılaştığı zorluklar çok boyutludur. Fiziksel iyileşme süreci, hormonal değişimler ve psikolojik dalgalanmalar, bu dönemin temel sağlık boyutlarını oluşturur. Özellikle postpartum depresyon hem anne hem de çocuk sağlığını doğrudan etkileyen bir sorundur (Osborne, 2018; Fawcett vd., 2019). Psikolojik etkilerin yanı sıra, doğum sonrası süreçte kadınların karşılaştığı en önemli yapısal zorluklardan biri, bakım emeğinin toplumsal olarak kadınlara yüklenmesidir. Çocuk bakımı, ev işleri ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukların büyük ölçüde kadınların omuzlarında toplanması, iş yaşamına dönüş sürecini ciddi biçimde zorlaştırmakta; bu da kadınların istihdama katılımını ve mesleki sürekliliğini engellemektedir (Zygouri vd., 2021). Bu yoğun bakım yükü, aynı zamanda kariyer duraklamaları, terfi engelleri ve işyerinde kadınlara yönelik olumsuz tutumlar (örneğin mobbing) gibi sosyoekonomik ve kültürel sorunlarla birleşerek kadınların profesyonel gelişimlerinde kalıcı kesintilere yol açmaktadır (Bächmann vd., 2020).

İş yaşamına dönüş sürecinde kadınların karşılaştığı bir diğer yapısal sorun ise işyerinde destek eksikliğidir. İşveren tutumlarındaki olumsuzluklar, annelik nedeniyle kariyerinin kesintiye uğradığı varsayımıyla kadınlara yönelen ayrımcılık, terfi olanaklarının kısıtlanması ve mobbing uygulamaları gibi unsurlar, kadınların profesyonel gelişimlerini sekteye uğratmaktadır.

(Lucia-Casademunt vd., 2018). Ayrıca, emzirme döneminde işe dönen annelerin işyerlerinde yeterli destekle karşılaşmaması da bu süreci daha da zorlaştırmaktadır. Vilar-Compte vd. (2021), emzirmenin devamlılığı için işyerinde sağlanması gereken fiziksel ve yönetsel desteklerin yetersiz olmasının, çalışan annelerin hem bütünsel sağlığını hem de iş verimliliğini olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Diğer yandan, 2024 yılında yayımlanan sistematik literatür incelemesi, annelerin doğum sonrası işe dönüş süreçlerini etkileyen faktörleri beş ana kategoride inceler: iş-özel yaşam dengesi, psikolojik ve fiziksel sağlık, iş ile ilgili memnuniyet, emzirme desteği gibi. İlgili meta-analizde, destekleyici iş ortamlarının ve analık izinlerinin süre ve kalitesinin, kadınların işe başarılı dönüşünü doğrudan etkilediği vurgulanmaktadır (Franzoi vd., 2024).

Doğum sonrası işe dönüş süreci, kadınların yalnızca fiziksel değil, duygusal ve sosyal anlamda da önemli zorluklarla karşılaştığı çok katmanlı bir geçiş dönemidir. Spiteri ve Xuereb (2012), Malta’da yürüttükleri nitel çalışmada, doğum sonrası işe dönen kadınların yaşadığı deneyimleri analiz etmiş; annelerin suçluluk, ayrılık kaygısı ve roller arasında sıkışmışlık hissi yaşadıklarını ortaya koymuştur. Kadınlar bu süreçte hem iyi bir anne hem de başarılı bir çalışan olma beklentisi arasında kaldıklarını ifade etmiş ve işverenlerden yeterli sosyal destek göremediklerini belirtmiştir. Çalışma, işe dönüşün yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda duygusal bir yeniden yapılanma süreci olduğunu vurgulamaktadır. Öte yandan, doğum sonrası işe dönüş, bebek beslenmesi açısından da kritik sonuçlar doğurmaktadır. Chuang vd. (2010) tarafından Tayvan’da yürütülen geniş ölçekli bir kohort çalışması, annelerin işe dönüşlerinin emzirme süresi üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu göstermiştir. Araştırma bulgularına göre, işe erken dönemde başlayan annelerin emzirme süresinin belirgin biçimde daha kısa olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, yalnızca bebek sağlığını değil, annenin duygusal bağlılık deneyimini ve işe uyum sürecini de etkilemektedir. Araştırmacılar, işe dönüş sürecinde emzirme desteği sağlanmayan annelerin hem biyolojik hem de psikolojik zorluklarla karşılaştıklarını belirtmiştir. Bu iki çalışma birlikte değerlendirildiğinde, doğum sonrası dönemde kadınların yaşadığı zorlukların yalnızca sağlıkla sınırlı kalmadığı; aynı zamanda toplumsal roller, işyeri politikaları ve bakım yükümlülükleri çerçevesinde çok katmanlı biçimde şekillendiği görülmektedir. Bu bağlamda, işe dönüş sürecinin kolaylaştırılması için işyerlerinde emzirme olanaklarının iyileştirilmesi, esnek çalışma koşullarının sunulması ve annelere yönelik duygusal destek mekanizmalarının geliştirilmesi önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır (Chuang vd., 2010; Spiteri ve Xuereb, 2012).

4. Kadınların Doğum Sonrası Dönemde İşgücüne Yeniden Katılımında Karşılaştıkları Engeller

Doğum sonrası işe dönüş sürecinde kadınların yeniden işgücü piyasasına adapte olurken yalnızca fiziksel değil, psikososyal düzeyde de güçlü bir uyum süreci geçirmeleri gerekmektedir. Bu adaptasyon süreci; bireysel sağlık durumu, çocuk bakım sorumlulukları, işyerinde psikososyal destek olanakları ve toplumsal cinsiyet normları gibi çoklu faktörlerin etkileşimi sayesinde şekillenir (Franzoi vd., 2024).

Esnek çalışma düzenlemeleri, uzaktan veya yarı zamanlı çalışma olanakları, işyeri içi kreş hizmetleri ve emzirme dostu uygulamalar doğum sonrası işe dönüş sürecinde en çok ihtiyaç duyulan uygulamalar olarak öne çıkmaktadır (Grice vd., 2011; Lucia-Casademunt vd., 2018; Van Niel vd., 2020). Bu destekler, kadınların hem iş-aile dengesini sağlamalarına hem de sağlıklarını koruyarak çalışma verimliliğini artırmalarına katkı verir. Ayrıca, yalnızca izin politikalarının süresi değil kalitesinin de işe dönüş deneyimini doğrudan etkilediğini göstermektedir. Uzun ve kapsamlı analık izinlerinin, işyerindeki sosyal destekle birlikte psikolojik iyilik halini artırdığı ve emzirme sürekliliğini desteklediği vurgulanmaktadır. Destekleyici işyeri kültürü, yöneticilerin duyarlılığı, eşlerin ve aile bireylerinin tutumları da işe dönüş uyum sürecini şekillendiren önemli psikososyal faktörler arasında yer almaktadır. Örneğin hem iş yerinde hem evde sosyal desteğin güçlü olduğu ortamlar, kadınların stres düzeyini azaltmakta ve rol çatışmasının etkisini minimize etmektedir (Franzoi vd., 2024).

Doğum sonrası işe dönüş süreci, yalnızca bireysel düzeydeki uyum sorunlarıyla sınırlı kalmayıp, kadınların maruz kaldığı yapısal, ekonomik ve kurumsal engeller nedeniyle daha da karmaşık bir hal almaktadır. Özellikle kadınların aynı anda hem işe hem de aileye yönelik yüksek sorumluluklar taşıması, uzun vadeli sağlık ve yaşam sonuçlarını da etkileyebilmektedir. Sabbath vd. (2015), iş stresiyle ailevi sorumlulukların birleştiği durumların, kadınların yaşam süresi üzerinde bile kalıcı etkiler oluşturduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, doğum sonrası işe dönüşteki görünmeyen yüklerin ne denli kritik olduğuna işaret etmektedir.

Kurumsal ortamda yaşanan ayrımcılık da kadınların işe dönüş sürecini sekteye uğratan önemli bir etkidir. Halley vd. (2018), hekim annelerle gerçekleştirdiği nitel araştırmasında, anneliğin profesyonel yetkinliği gölgede bırakan bir unsur olarak algılandığını ve bu nedenle kadınların mesleki rollerinde değersizleştirildiğini ortaya koymuştur. Bu durum, yalnızca meslekî tatmin ve ilerleme açısından değil, kadınların işe psikolojik bağlılıkları üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Buna ek olarak, doğum sonrası kadınların

karşılaştığı bir diğer yaygın sorun ekonomik kırılganlıktır. Taylor vd. (2021) tarafından ABD’de yapılan geniş ölçekli bir araştırmada, düşük ve orta gelirli kadınların önemli bir kısmının doğum sonrası dönemde ciddi finansal zorluklarla karşı karşıya kaldığı tespit edilmiştir. Kadınlar arasında gelir kaybı, iş güvencesizliği ve sağlık sigortası yetersizliği, işe dönüş sürecini erteleme ya da tamamen iş gücünden çekilme kararlarına neden olmaktadır.

Politika düzeyinde bakıldığında ise doğum sonrası işe dönüş sürecini kolaylaştırmak üzere sunulan düzenlemelerin uygulanabilirlikten uzak olduğu görülmektedir. Dengate (2016), esnek çalışma ve doğum izni gibi politikaların yalnızca kâğıt üzerinde kaldığını; işin niteliği ve sektör bazında bu haklardan yararlanabilmenin ciddi farklılıklar gösterdiğini vurgulamaktadır. Bu da özellikle mavi yaka ya da hizmet sektöründe çalışan annelerin, kurumsal destekten en uzak gruptan biri haline gelmesine yol açmaktadır. Son olarak, doğum sonrası işe dönüş sürecinde yalnızca annelere değil, babalara da roller tanımlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Xue vd. (2018) babaların gebelik ve doğum sonrası süreçlerde aktif rol almasının, annenin yükünü azalttığı ve işe dönüş sürecini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu bulgular, işe dönüş sürecinin yalnızca kadın merkezli değil, bütüncül aile temelli bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Yapılan çalışmalar, doğum sonrası ücretli izin sürelerinin uzatılmasının hem kadınların hem de çocukların sağlığı açısından önemli kazanımlar sağladığını ortaya koymaktadır. Özellikle ≥ 13 hafta veya daha uzun süreli ücretli izinlerin, annelerin doğum sonrası dönemde ruh sağlığını olumlu etkilediği, emzirme süresini uzattığı ve çocukla erken bağlanmayı güçlendirdiği çeşitli araştırmalarla desteklenmektedir (Hidalgo-Padilla vd., 2023; Franzoi vd., 2024). Ayrıca, uzun süreli izin uygulamaları kadınların iş gücü piyasasında kalıcılığını artırmakta, işten ayrılma oranlarını azaltmakta ve kadınların kariyer sürekliliğini desteklemektedir (Franzoi vd., 2024). Bu doğrultuda, doğum sonrası ücretli izin sürelerinin artırılması sadece bireysel değil, toplumsal ve ekonomik düzeyde de olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Söz konusu bulgular, sosyal politika yapıcılar için önemli bir yol gösterici niteliğindedir. Dolayısıyla, doğum sonrası ücretli izin sürelerinin uzatılması hem annelerin hem çocukların refahını gözetken, kadın istihdamını destekleyen ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden sürdürülebilir bir politika aracı olarak literatürde güçlü biçimde önerilmektedir (Nandi vd., 2018; Khan, 2020).

Doğum sonrası kadınların işgücü piyasasındaki sürekliliğinin sağlanabilmesi için yalnızca kadınlara yönelik politikalar değil, erkeklerin de sürece aktif katılımını destekleyen uygulamaların hayata geçirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Özellikle babalık izinlerinin artırılması ve esnek çalışma modellerinin

yaygınlaştırılması, hem annelerin doğum sonrası dönemde karşılaştığı fiziksel ve psikososyal zorlukların hafifletilmesine katkı sağlamakta hem de aile içi bakım yükünün daha dengeli paylaşımını mümkün kılmaktadır. Bu uygulamalar, anne-çocuk sağlığını olumlu yönde etkilemekte, emzirme sürecini desteklemekte, iş-aile yaşamı dengesinin kurulmasını kolaylaştırmakta ve kadınların işgücünde kalıcılığını artırmaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet rollerine dair kalıpların dönüşümüne de katkı sunan bu politikalar, kadınlara yönelik doğum sonrası destek mekanizmalarının bütüncül bir çerçevede ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, esnek çalışma düzenlemeleri ile babalık izinlerinin kurumsal düzeyde yaygınlaştırılması, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplumsal refahı güçlendiren sürdürülebilir sosyal politika araçları olarak değerlendirilmektedir (Chung, 2018; Barry vd., 2023; Franzoi vd., 2024).

5. Dünya’da ve Türkiye’de Doğum Sonrası İşe Dönüş Sürecine Yönelik Sosyal Politikalar

Doğum sonrası işe dönüş süreci, yalnızca bireysel bir karar değil, aynı zamanda mevcut sosyal politikaların yön verdiği yapısal bir olgudur. Türkiye’de kadınların iş yaşamına dönüşü, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında düzenlenen analık izni (16 hafta), süt izni (günde 1,5 saat) ve ücretsiz izin (2 yıla kadar) gibi haklarla desteklenmektedir. (ILO, 2022). Türkiye’de kadın çalışanlar, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında analık izni, süt izni ve ücretsiz izin haklarına sahiptir (Resmî Gazete, 2003). Ayrıca, 150 veya daha fazla kadın çalışanın bulunduğu işyerlerinde kreş açma zorunluluğu yasal bir düzenleme ile getirilmiştir (Oxfam ve TEPAV, 2015). Gözüm (2024) ise Türkiye’de kadın istihdamının yalnızca yasal düzenlemelerle değil, bu düzenlemelerin etkin biçimde uygulanmasıyla güçlenebileceğini vurgulayarak, sahadaki en büyük sorunun uygulamadaki denetimsizlik ve kadınların bu haklara erişim konusunda yaşadıkları kurumsal baskılar olduğunu ortaya koymaktadır. Tüm bu bulgular, doğum sonrası işe dönüşün yalnızca bir hak meselesi değil, aynı zamanda kurumsal kültür ve işveren uygulamalarıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir.

SGK ve İŞKUR’un sunduğu teşviklerin sürdürülebilirliği sınırlı kalmakta; kayıt dışı çalışma ve sektör bazlı ayrımcılıklar nedeniyle politikaların etkisi zayıf kalmaktadır. Gökmen’in (2022) çalışmasına göre, Türkiye’de kadınların hem evde hem de bakım işlerinde üstlendiği sorumluluklar, iş hayatına katılmalarını zorlaştırıyor. Kadınlar, devlet ya da özel kurumlar tarafından sunulan resmi bakım hizmetlerine (örneğin kreş, yaşlı bakım merkezleri) eriştiklerinde, iş bulma oranları yaklaşık iki kat artmaktadır. Ancak, resmi olmayan, aile üyeleri ya da komşular gibi yakın çevreden alınan bakım hizmetleri kullanıldığında, kadınların işe girme oranı çok daha fazla, yaklaşık 27 kat artmaktadır. Bu durum, devletin sağladığı bakım hizmetlerinin yetersiz olmasının, kadınların

tam zamanlı ve iyi işler bulmasını önemli ölçüde engellediğini göstermektedir. Bu veriler, doğum sonrası işe dönüş sürecinde en temel engellerin yalnızca izin politikalarından değil; aynı zamanda kayıt dışı istihdam, bakım desteklerinin yetersizliği ve sosyal normlardan kaynaklandığını göstermektedir. Bu durum, politikaların yalnızca resmi mevzuattan ibaret olmaması; finansal, kurumsal ve kültürel düzeyde etkin uygulanabilir olmasının önemini vurgulamaktadır (Gökmen, 2022).

Doğum sonrası işe dönüş sürecine yönelik sosyal politikalar incelendiğinde, ülkeler arasında önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. İskandinav ülkeleri daha kolektif ve cinsiyet eşitliğine dayalı bir yaklaşım benimserken, Batı Avrupa ülkelerinde izin süresi ve bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi ön plana çıkmaktadır. Buna karşın ABD’de federal düzeyde ücretli ebeveyn izni bulunmamakta, Güney ve Doğu Asya ülkelerinde ise uygulamalar genellikle daha kısa süreli ya da erişim bakımından sınırlı kalmaktadır (Karu ve Tremblay, 2018; Nandi vd, 2018; Bose ve Chatterjee, 2024; Franzoi vd., 2024).

İskandinavya: İsveç, Norveç ve Finlandiya ebeveyn izni süreleri, gelirle bağlantılı tazminat düzeyi, babalık/ebeveyn kotası uygulamaları ve devlet destekli erken çocukluk bakım hizmetleri ile dikkat çekmektedir. İsveç’te toplam ebeveyn ödeneği 480 güne kadar çıkmakta olup, ödeneğin büyük bir bölümü gelir düzeyine göre karşılanmaktadır. Ayrıca ebeveynlere ayrılmış ve devredilemeyen günlerin bulunması, babaların izni kullanmasını teşvik ederek bakımın paylaşımını güçlendirmekte ve annelerin işgücüne dönüşünü kolaylaştırmaktadır. Norveç’te uygulanan “baba kotası” benzeri düzenlemeler babaların bakımda daha aktif rol almasını sağlamış; bu politikaların annelerin istihdamına katkı sunduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır. Finlandiya’da ise 2022 reformu ile ebeveyn izni cinsiyet-nötr bir çerçevede yeniden düzenlenmiş ve her ebeveyne ayrılmış devredilemez kotalar getirilerek, babaların daha fazla izin kullanması teşvik edilmiştir. Bu durum, politika tasarımındaki “devredilebilirlik”, “ödeme düzeyi” ve “iş güvencesi” gibi unsurların işe dönüşte kritik rol oynadığını göstermektedir (Bartel vd., 2018; Karu ve Tremblay, 2018).

Batı Avrupa: Fransa ve İngiltere farklı modelleriyle öne çıkmaktadır. Fransa’da annelere tanınan doğum izni 16 hafta olup üçüncü ve sonraki doğumlarda bu süre artmaktadır; ayrıca devlet destekli erken çocukluk bakım hizmetlerinin yaygınlığı annelerin işe dönüşünü kolaylaştırmaktadır. İngiltere’de toplam doğum izni süresi 52 hafta olarak düzenlenmiştir; ancak ücretli kısmı sınırlıdır. 2015 yılından itibaren ebeveynlerin izni paylaşabilmesine imkân tanınmıştır. Bununla birlikte düşük ödeme düzeyleri babaların izni

kullanmasını sınırlandırmakta, bu da iznin süresinin tek başına yeterli olmadığını göstermektedir (Nandi vd, 2018; Franzoi vd., 2024).

Kuzey Amerika (ABD): ABD’de federal düzeyde ücretli ebeveyn izni bulunmamaktadır. Yasal kapsamda yalnızca 12 haftaya kadar ücretsiz izin ve iş güvencesi sağlanmakta, ancak bu hak belirli kıdem ve işveren koşulları ile sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle çalışanların önemli bir kısmı ücretli destek olmadan işe dönmek zorunda kalmaktadır. Federal düzeydeki bu boşluk, eyalet ve işveren bazlı politikaların farklılığına rağmen sistemik bir eşitsizlik yaratmaktadır (Bartel vd., 2018; Nandi vd, 2018).

Güney/Doğu Asya: Hindistan ve Malezya örnekleri, yasal düzenlemelerin varlığı ile uygulamadaki sınırlılıklar arasındaki uçurumu göstermektedir. Hindistan’da 2017’de yapılan değişiklikle ücretli doğum izni 26 haftaya çıkarılmıştır; ancak bu hak yalnızca belirli sektör ve işyerleri ile sınırlı olduğundan, kayıt dışı çalışan kadınların önemli bir kısmı bu imkândan yararlanamamaktadır (Gethe ve Pandey, 2023). Malezya’da ise 2022 düzenlemesiyle analık izni 60 günden 98 güne çıkarılmış ve babalık izni genişletilmiştir. Ancak uygulamadaki denetim sorunları nedeniyle, işverenlerin yükümlülüklerine tam uyum göstermemesi erişim sorunlarına yol açmaktadır (Bernasek ve Gallaway, 1997; Bose ve Chatterjee, 2024).

Karşılaştırmalı uluslararası politikalara baktığımızda ise İskandinav ülkeleri, ücretli ebeveyn izni süresi, kreş sistemleri, babalık izni zorunluluğu gibi alanlara stratejik yatırım yapmış; bunun sonucunda kadınların doğum sonrası iş gücüne dönüşünde sürdürülebilir başarı düzeyleri yakalanmıştır. IMF’in 2024 tarihli bir raporu, Türkiye’nin analık ve babalık izin politikalarının OECD ortalamasına yakın olduğunu belirtse de izinlerin eşit dağılımı ve cinsiyet-nötr formatta olmaması nedeniyle potansiyel etkisinin sınırlı kaldığını vurgulamaktadır. ILO ve OECD’nin politika önerileri, özellikle kreş erişiminin artırılması, ebeveyn izinlerinin cinsiyet dengeli hale getirilmesi ve bakım hizmetlerinde devlet sorumluluğunun artırılması yönündedir (Domit ve Kesimal, 2024; OECD, 2024).

ILO ve OECD’nin son yıllarda yayımladığı politika raporları, kadınların doğum sonrası iş yaşamına etkin ve sürdürülebilir biçimde dönüşlerini sağlayabilmek için dört temel yapısal alanın güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır:

1. Cinsiyet eşitliğini esas alan ebeveyn izni politikalarının yaygınlaştırılması,
2. Erişilebilir, nitelikli ve kamu destekli çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi,

3. Esnek ancak güvenceli çalışma modellerinin mevzuat ve uygulama düzeyinde desteklenmesi,
4. İşyerlerinde toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesine yönelik kapsamlı mekanizmaların oluşturulması (ILO, 2014; OECD, 2023).

Türkiye özelinde bu dört başlıkta çeşitli mevzuat düzenlemeleri ve destek programları bulunsa da uygulamada karşılaşılan yapısal sınırlılıklar, kültürel normlar ve hizmet sunumundaki eşitsizlikler nedeniyle toplumsal etki düzeyinin istenilen seviyeye ulaşmadığı görülmektedir. Özellikle istihdam politikalarının sürdürülebilirliğini güçlendirecek bütüncül bakım altyapısının yeterince kurumsallaşamamış olması, kadınların doğum sonrası iş gücüne dönüşünde süreklilik ve eşitlik ilkesini zedelemektedir. Bakım hizmetlerinin hâlen ağırlıklı olarak bireysel sorumluluk düzeyinde çözülmeye çalışılması ise, kadınların iş-aile dengesi kurma süreçlerinde ciddi eşitsizlikler doğurmaktadır. Dolayısıyla, Türkiye'nin doğum sonrası işe dönüş politikalarını daha etkili hâle getirebilmesi için yalnızca mevzuat değil, aynı zamanda uygulama düzeyinde denetim, teşvik ve sosyal hizmet altyapısının güçlendirilmesi gerekmektedir. Uluslararası iyi örneklerin dikkate alınması, bu dönüşüm sürecine katkı sağlayabilir (Eagly vd., 2020; Lee ve Jung, 2024).

6. Sonuç ve Öneriler

Doğum sonrası işe dönüş süreci, yalnızca bireysel bir tercih değil; kadınların sosyal rollerinin, bakım yükümlülüklerinin ve mevcut sosyal politikaların etkileşimiyle şekillenen çok katmanlı bir toplumsal süreçtir. Türkiye'de kadınların iş yaşamına kalıcı ve eşit katılımını sağlamak için yalnızca yasal hakların varlığı değil, bu hakların etkin uygulanması ve destekleyici kurumsal altyapının geliştirilmesi gerekmektedir. Mevcut literatür ve karşılaştırmalı ülke örnekleri göstermektedir ki kadınların doğum sonrası dönemde işgücüne dönüşü; ücretli ebeveyn izinleri, çocuk bakım hizmetlerinin kamusal niteliği, esnek ve güvenceli çalışma modelleri ile doğrudan ilişkilidir (ILO, 2014, Van Niel vd., 2020; OECD, 2023). Türkiye'de ise bu alanlardaki yasal düzenlemelere rağmen uygulama düzeyindeki zorluklar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin pekişmesine neden olmaktadır (Gökmen, 2022; Domit ve Kesimal, 2024).

Bu bağlamda, politika yapıcılarının, işverenlerin ve sosyal paydaşların dikkate alınması gereken temel öneriler aşağıda sunulmaktadır:

1. Ebeveynlik Politikalarının Eşitlik Temelli Dönüştürülmesi: Mevcut analık izinlerine ek olarak, babalık izni süresi artırılmalı ve zorunlu, devredilemez ebeveyn izni modelleri hayata geçirilmelidir. Ücretli iznin kapsamı hem süre hem erişim açısından genişletilmeli, özellikle güvencesiz çalışan kadınlar için hak temelli güvenlik ağıları oluşturulmalıdır.

2. Kamusal Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması: Kreş ve gündüz bakım evleri kamu hizmeti olarak örgütlenmeli, bölgesel eşitsizlikler dikkate alınarak dezavantajlı bölgelerde yaygınlaştırılmalıdır. Çocuk bakım hizmetleri yalnızca büyük işletmelere değil, küçük ölçekli işyerlerine ve serbest çalışan ebeveynlere de erişilebilir kılınmalıdır.

3. Esnek ve Güvenceli Çalışma Modellerinin Teşvik Edilmesi: Kısmi zamanlı, uzaktan veya hibrid çalışma modelleri, sosyal güvenlik haklarını koruyacak biçimde yaygınlaştırılmalı; özellikle doğum sonrası dönemde kadınların işgücüyle bağını koparmamasını sağlayacak esnek uygulamalar desteklenmelidir. Bu uygulamalar babaların da desteğini sağlamak adına kadınların yanı sıra erkekleri de kapsamalıdır. Esnekliğin güvencesizlik anlamına gelmemesi için yasal düzenlemeler netleştirilmeli ve işverenler denetlenmelidir.

4. İşyerlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kültürünün Geliştirilmesi: İşverenlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri yaygınlaştırılmalı; ayrımcılık ve mobbing gibi uygulamalara karşı denetim mekanizmaları etkinleştirilmelidir. Emzirme dostu işyeri uygulamaları ve işe dönüş danışmanlığı gibi yapılar kurumsallaştırılmalıdır.

5. Psikososyal Destek Mekanizmalarının Güçlendirilmesi: Anne sağlığına yönelik psikolojik danışmanlık, stres yönetimi ve destek grubu hizmetleri hem kamu hem özel sektör işyerlerinde yaygınlaştırılmalıdır. Postpartum depresyon gibi yaygın ama görünmez sorunlar için işyerlerinde özel destek programları oluşturulmalıdır.

6. Uygulama ve Denetim Mekanizmalarının Güçlendirilmesi: Var olan yasal hakların sahada etkin biçimde uygulanabilmesi için denetim, izleme ve şikâyet mekanizmaları şeffaf hale getirilmelidir. Kayıt dışı istihdamla mücadele edilerek, kadınların sosyal güvenlik sistemine dâhil olması teşvik edilmelidir.

7. Uluslararası İyi Örneklerin Uyarlanması: İskandinavya, Batı Avrupa gibi ülkelerdeki başarılı bakım altyapısı ve cinsiyet eşitliği odaklı ebeveynlik politikaları referans alınarak Türkiye'nin kendi bağlamına uygun modeller geliştirilmelidir.

Kaynaklar

- Bächmann, A. C., Frodermann, C., & Müller, D. (2020). Does the firm make the difference? The influence of organizational family-friendly arrangements on the duration of employment interruptions after childbirth. *European Sociological Review*, 36(5), 798-813.
- Barry, K. M., Gomajee, R., Benarous, X., Dufourg, M. N., Courtin, E., & Melchior, M. (2023). Paternity leave uptake and parental post-partum depression: findings from the ELFE cohort study. *The Lancet Public Health*, 8(1), e15-e27.
- Bartel, A. P., Rossin-Slater, M., Ruhm, C. J., Stearns, J., & Waldfogel, J. (2018). Paid family leave, fathers' leave-taking, and leave-sharing in dual-earner households. *Journal of Policy Analysis and Management*, 37(1), 10-37.
- Bernasek, A., & Gallaway, J. H. (1997). Who gets maternity leave?: the case of Malaysia. *Contemporary Economic Policy*, 15(2), 94-104.
- Bose, S., & Chatterjee, S. (2024). Motherhood penalty revisited: Impacts of maternity leave mandates on nature of employment contracts. *The Journal of Development Studies*, 60(9), 1394-1411.
- Chuang, C. H., Chang, P. J., Chen, Y. C., Hsieh, W. S., Hurng, B. S., Lin, S. J., & Chen, P. C. (2010). Maternal return to work and breastfeeding: a population-based cohort study. *International journal of nursing studies*, 47(4), 461-474.
- Chung, H., & Van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human relations*, 71(1), 47-72.
- Chung, H. (2019). 'Women's work penalty' in access to flexible working arrangements across Europe. *European Journal of Industrial Relations*, 25(1), 23-40.
- Del Rey, E., Kyriacou, A., & Silva, J. I. (2021). Maternity leave and female labor force participation: evidence from 159 countries. *Journal of Population Economics*, 34(3), 803-824.
- Dengate, J. L. (2016). How does family policy 'work'? Job context, flexibility, and maternity leave policy. *Sociology Compass*, 10(5), 376-390.
- Dilli, S. (2025). Synthesizing explanations behind global gender (in) equality: Identifying the gaps and moving forward with more economic history. *Journal of Economic Surveys*, 39(2), 599-630.
- Domit, S., & Kesimal, D. (2024). *Labor Market Gender Gaps in Türkiye: A Bird's Eye View*. International Monetary Fund.
- Dutheil, F., Méchin, G., Vorilhon, P., Benson, A. C., Bottet, A., Clinchamps, M., & Navel, V. (2021). Breastfeeding after returning to work: a systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8631.

- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., & Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of US public opinion polls from 1946 to 2018. *American psychologist*, 75(3), 301.
- Fawcett, E. J., Fairbrother, N., Cox, M. L., White, I. R., & Fawcett, J. M. (2019). The prevalence of anxiety disorders during pregnancy and the postpartum period: a multivariate Bayesian meta-analysis. *The Journal of clinical psychiatry*, 80(4), 1181.
- Franzoi, I. G., Sauta, M. D., De Luca, A., & Granieri, A. (2024). Returning to work after maternity leave: a systematic literature review. *Archives of women's mental health*, 27(5), 737-749.
- Gethe, R. K., & Pandey, A. (2023). Impact of Maternity Benefits Act, 1961 [Amendment 2017] on job employment of working mothers in India. *International Journal of Law and Management*, 65(5), 373-404.
- Gökmen, Ç. E. (2022). A new perspective on women's care burden and employment in Turkey. *New Perspectives on Turkey*, 66, 11-34.
- Gözüim, P. (2024). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Sorunlar ve Fırsatlar. *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 109-125.
- Grice, M. M., McGovern, P. M., Alexander, B. H., Ukestad, L., & Hellerstedt, W. (2011). Balancing work and family after childbirth: A longitudinal analysis. *Women's Health Issues*, 21(1), 19-27.
- Halley, M. C., Rustagi, A. S., Torres, J. S., Linos, E., Plaut, V., Mangurian, C., ... & Linos, E. (2018). Physician mothers' experience of workplace discrimination: a qualitative analysis. *BMJ*, 363, k4926.
- Hannon, S., Newnham, E., Hannon, K., Wuytack, F., Johnson, L., McEvoy, E., & Daly, D. (2022). Positive postpartum well-being: What works for women. *Health Expectations*, 25(6), 2971-2981.
- Hidalgo-Padilla, L., Toyama, M., Zafra-Tanaka, J. H., Vives, A., & Diez-Canseco, F. (2023). Association between maternity leave policies and postpartum depression: a systematic review. *Archives of women's mental health*, 26(5), 571-580.
- International Labour Organization. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Policy Brief). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_242617.pdf. Erişim tarihi: 06.08.2025.
- International Labour Organization. (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*. https://webapps.ilo.org/globalcare/pdf/Care_Policy_pdf_2021_EN.pdf. Erişim tarihi: 06.08.2025.
- Karu, M., & Tremblay, D. G. (2018). Fathers on parental leave: An analysis of rights and take-up in 29 countries. *Community, Work & Family*, 21(3), 344-362.

- Khan, M. S. (2020). Paid family leave and children health outcomes in OECD countries. *Children and youth services review*, 116, 105259.
- Lee, S. T., & Jung, S. M. (2024). The interactive effect of maternity leaves and child care enrollment on maternal employment. *Economic Analysis and Policy*, 84, 344-353.
- Lucia-Casademunt, A. M., García-Cabrera, A. M., Padilla-Angulo, L., & Cuéllar-Molina, D. (2018). Returning to work after childbirth in Europe: Well-being, work-life balance, and the interplay of supervisor support. *Frontiers in Psychology*, 9, 68.
- Nandi, A., Jahagirdar, D., Dimitris, M. C., Labrecque, J. A., Strumpf, E. C., Kaufman, J. S., ... & Heymann, S. J. (2018). The impact of parental and medical leave policies on socioeconomic and health outcomes in OECD countries: a systematic review of the empirical literature. *The Milbank Quarterly*, 96(3), 434-471.
- Nandi, A., Jahagirdar, D., Dimitris, M. C., Labrecque, J. A., Strumpf, E. C., Kaufman, J. S., ... & Heymann, S. J. (2018). The impact of parental and medical leave policies on socioeconomic and health outcomes in OECD countries: a systematic review of the empirical literature. *The Milbank Quarterly*, 96(3), 434-471.
- OECD (2023). *Fertility, employment and family policy: A cross-country panel analysis* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 299). https://www.oecd.org/en/publications/fertility-employment-and-family-policy_326844f0-en.html. Erişim tarihi: 06.08.2025.
- OECD. (2024). *Labour Market Situation: OECD employment rate remains at record high in the fourth quarter of 2023*. OECD Statistics News Release. Retrieved from <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/insights/statistical-releases/2024/4/labour-market-situation-oecd-04-2024.pdf>. Erişim tarihi: 06.08.2025.
- Osborne, L. M. (2018). Recognizing and managing postpartum psychosis: a clinical guide for obstetric providers. *Obstetrics and gynecology clinics of North America*, 45(3), 455.
- Oxfam & TEPAV. (2015). *Making economies work for women: Female labour force participation in Turkey*. Oxfam & The Economic Policy Research Foundation of Turkey. https://tepav.s3.eu-west-1.amazonaws.com/upload/files/1436539353_9.Making_Economies_Work_for_Women__Female_Labour_Force_Participation_in_Turkey.pdf. Erişim tarihi: 06.08.2025.
- Resmî Gazete. (2003). 4857 sayılı İş Kanunu. T.C. Resmî Gazete, Sayı: 25134. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>. Erişim tarihi: 06.08.2025.
- Sabbath, E. L., Mejía-Guevara, I., Noelke, C., & Berkman, L. F. (2015). The long-term mortality impact of combined job strain and family circum-

- tances: A life course analysis of working American mothers. *Social Science & Medicine*, 146, 111–119.
- Spiteri, G., & Xuereb, R. B. (2012). Going back to work after childbirth: women's lived experiences. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 30(2), 201-216.
- Taylor, K., Compton, S., Kolenic, G. E., Scott, J., Becker, N., Dalton, V. K., & Moniz, M. H. (2021). Financial hardship among pregnant and postpartum women in the United States, 2013 to 2018. *JAMA Network Open*, 4(10), e2132103–e2132103.
- Tunalı, İ., Kırdar, M. G., & Dayıoğlu, M. (2021). Down and up the “U”—A synthetic cohort (panel) analysis of female labor force participation in Turkey, 1988–2013. *World development*, 146, 105609.
- 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.
- Vilar-Compte, M., Hernández-Cordero, S., Ancira-Moreno, M., Burrola-Méndez, S., Ferre-Eguiluz, I., Omaña, I., & Pérez Navarro, C. (2021). Breastfeeding at the workplace: a systematic review of interventions to improve workplace environments to facilitate breastfeeding among working women. *International journal for equity in health*, 20(1), 110.
- Xue, W. L., Shorey, S., Wang, W., & He, H. G. (2018). Fathers' involvement during pregnancy and childbirth: An integrative literature review. *Midwifery*, 62, 135–145.
- Zygouri, I., Cowdell, F., Ploumis, A., Gouva, M., & Mantzoukas, S. (2021). Gendered experiences of providing informal care for older people: a systematic review and thematic synthesis. *BMC Health Services Research*, 21(1), 730.