T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

Yüksek Lisans Tezi

SİNEM GÖÇMENER

İSTANBUL, 2008

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AVRUPA BİRLİĞİ İLİŞKİLERİ

AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

Yüksek Lisans Tezi

SİNEM GÖÇMENER

TEZ DANIŞMANI
DR. CENGİZ AKTAR

İSTANBUL, 2008

ÖZET

AVRUPA BİRLİĞİ'NE UYUM SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

Göçmener, Sinem

Avrupa Birliği İlişkileri
Tez Danışmanı: Dr. Cengiz Aktar

Mayıs, 2008, 173 sayfa

Çalışmanın amacı, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde uyum yasalarında gerçekleştirilen hukuki, ekonomik ve sosyal reformları kadın hakları açısından değerlendirmektir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi üzerinde sorunsallaşan çalışma; anlaşmalar, topluluk programları, raporlar ve hukuki dokümanlar çerçevesinde incelenecektir. Çalışmada da göreceğimiz gibi Avrupa Birliği üyesi ülkelerde de kanun önünde herkes tartışmasız olarak eşit kabul edilmekteyse de, uygulamada tüm dünyada olduğu gibi sorunlar devam etmektedir. Buna rağmen çalışmanın genelinden de göreceğimiz gibi Türkiye'nin Avrupa Birliği karşısında kadın erkek eşitliği alanında özellikle uygulamadaki eksiklikler, Birlik yolunda Türkiye'nin karşısına çıkmaktadır. Bu nedenle kadın erkek eşitliği alanında Türkiye ve Avrupa Birliği mevzuat ve uygulamalarının karşılaştırılması büyük önem taşımaktadır.

Çalışma, temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kadın erkek eşitliği ve ayrımcılık kavramları incelenecektir. Bu amaçla ayrımcılığa yol açan uygulamalar ve genel olarak eşitlik ilkesine değinilecektir. Konuyla bağlantılı olması açısından uluslararası alanda ayrımcılıkla mücadele konusunda kabul edilen belgeler de ilk bölümde yer alacaktır. İkinci bölüm Avrupa Birliği'ndeki kadın erkek eşitliği yönündeki mevzuata ayrılmıştır. Bu amaçla çeşitli hukuk kaynaklarındaki ayrımcılık yasağı ve kadın erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler değerlendirilecektir. Türkiye'nin kadın erkek eşitliği alanında Avrupa Birliği'ne uyumu konusu ise, son bölümün konusunu oluşturmaktadır. Bu bölümde, Türk hukukunda kadın erkek eşitliği hükümleri, ilerleme raporları, Türkiye'nin Avrupa Birliği yolunda eksiklikleri ve yapılması gerekenler incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi, Uluslararası Sözleşmelerde Kadın Erkek Eşitliği, Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Eşitliği, Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliği

ABSTRACT

EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN IN TURKEY ON THE INTEGRATION PROCESS OF EUROPEAN UNION

Göçmener, Sinem

European Union Relations

Supervisor: Dr. Cengiz Aktar

May, 2008, 173 pages

The purpose of this study is to review of social, legal and economic reforms of Turkey from view point of women's rights which have been actualized on the integration process of EU. This study, that is the key concept is gender mainstreaming, seeks answers by treaties, programmes, reports and legal documents. As we will see in the study; even if everybody in EU is equal, there are many problems on the praxis in the whole world. The deficiencies on practices in terms of gender equality in Turkey prevent Turkey's EU integration. Comparison of Turkey's and EU's regulations and laws in terms of gender equality are very important.

The study has three chapters. Within this framework, the notions of women / man equality and discriminations, practices which cause to the discrimination will be analyzed in the first chapter. International treaties and conventions in terms of contestation of discrimination will be taken part in this chapter. The second chapter will cover regulations and legislation in EU in terms of gender equality. Discrimination forbidden and directives about gender equality will be focused in this chapter. The last chapter evaluates Turkey's integration process of EU in terms of equality between women and men. Turkish legislation about gender parity, Turkey's progress reports, deficiencies of Turkey and reforms which have to do on the way of EU will be focused.

Keywords: Gender, Gender Mainstreaming, Equality Between Women and Men in terms of International Conventions, Equality Between Women and Men in EU, Equality Between Women and Men in Turkey

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ..... 1

2. KADIN HAKLARI AÇISINDAN KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ VE KAPSAMI..... 5
2.1 KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ VE AYRIMCILIK KAVRAMLARI..... 5
2.1.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı..... 5
2.1.2 Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı..... 9
2.1.2.1 Eşitlik ve Ayrımcılık Kavramları..... 9
2.1.2.2 Kadın Erkek Eşitliği ve Ayırımcılık Yasağının Kapsamı..... 10
2.1.2.3 Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık..... 12
2.1.3 Kadın Hakları ve Ayrımcılık..... 14
2.1.3.1 Kadın Hakları Kavramı..... 15
2.1.3.2 Kadın Haklarının Tarihçesi..... 15
2.1.3.2.1 Dünyada Kadın Haklarının Tarihçesi..... 16
2.1.3.2.2 Türkiye'de Kadın Haklarının Tarihçesi..... 21
2.1.4 Kadın Erkek Eşitsizliği ve Kapsamı..... 24
2.1.4.1 Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık..... 24
2.1.4.1.1 Genel Olarak Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık..... 24
2.1.4.1.2 Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Alanları..... 27
2.1.4.1.2.1 *Meslek Yöneliminde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*..... 27
2.1.4.1.2.2 *İşe Kabul Edilme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*..... 29
2.1.4.1.2.3 *İstihdam Açısından Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*..... 29
2.1.4.1.2.4 *Ücret Konusunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*..... 30
2.1.4.1.2.5 *Kariyer Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*..... 32
2.1.4.2 Toplumsal Yaşamda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık 34
2.1.4.3 Siyasal Yaşamda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık..... 36
2.2 ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER AÇISINDAN KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ..... 37
2.2.1 Kadının ve Kadın Yurttaşın Haklar Bildirgesi..... 37
2.2.2 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi..... 38
2.2.3 Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme 38
2.2.4 BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)..... 39
2.2.5 BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmeye İlişkin Seçmeli Ek Protokol..... 44
2.2.6 Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Açısından Kadın Erkek Eşitliği..... 45

2.2.6.1 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme..... 45
2.2.6.2 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi..... 46
2.2.6.3 156 Sayılı Aile Sorumluluğu Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Muamele Sözleşmesi..... 47
2.2.6.4 158 Sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin Sözleşme..... 48
2.2.6.5 183 Sayılı Annelik Koruması Sözleşmesi..... 48

3. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ..... 50
3.1 AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKA VE GELİŞİMİ..... 50
3.1.1 Sosyal Politika ve Tarihsel Gelişimi..... 50
3.1.1.1 AKÇT Kuruluşundan Maastricht Antlaşması'na Kadar Sosyal Politika..... 51
3.1.1.2 Maastricht Antlaşmasından Amsterdam ve Nice Düzenlemelerine Kadar Sosyal Politika..... 56
3.1.1.3 Amsterdam ve Nice Düzenlemelerinden Günümüze Sosyal Politika..... 58
3.2 AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATINDA AYRIMCILIK YASAĞI..... 60
3.2.1 Avrupa Birliği'nde Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Kavramı ve Kapsamı..... 60
3.2.2 Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerekçeleri..... 62
3.3 AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATI'NDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ ... 64
3.3.1 Kurucu Antlaşmalarda Kadın Erkek Eşitliği..... 64
3.3.1.1 Roma Antlaşması..... 64
3.3.1.2 Maastricht Antlaşmasında Yer Alan Düzenlemeler..... 66
3.3.1.3 Amsterdam Antlaşması ile Toplumsal Cinsiyetin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi (Gender Mainstreaming)..... 67
3.3.2 Kadın Erkek Eşitliğine Yönelik Direktifler..... 70
3.3.2.1 75/117/EEC Sayılı Eşit Değerde İşe Eşit Ücret İlkesine İlişkin Direktif..... 71
3.3.2.2 76/207/EEC Sayılı İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muameleye İlişkin Direktif..... 72
3.3.2.3 79/7/EEC Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Direktifi..... 74
3.3.2.4 86/378/EEC Sayılı İşyerlerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Direktifi..... 75
3.3.2.5 86/613/EEC Sayılı Serbest Meslek Sahipleriyle Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele ve Anaların Korunması Hakkında Direktif..... 75
3.3.2.6 92/85/EEC Sayılı Gebe, Doğum Yapmış ve Emzikli Kadın Çalışanların, Çalışma Hayatında Sağlık ve Güvenlik Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Direktif..... 76
3.3.2.7 96/34/EEC Sayılı Ebeveyn İzni Direktifi..... 77
3.3.2.8 97/80/EEC Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yükümlülüğüne İlişkin Direktif..... 81
3.3.2.9 2000/78/EEC İşe Alma ve Mesleğe İlişkin Direktif..... 81

3.3.2.10 2002/73/EEC Cinsel Tacize İlişkin Direktif..... 82
3.3.2.11 2004/113/EC Sayılı Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkeklere Eşit Muamele Edilmesi Prensibinin Uygulanması Direktifi..... 82
3.3.2.12 2006/54 Sayılı Direktif..... 83
3.4 AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATI'NDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE DAİR DİĞER DÜZENLEMELER..... 83
3.4.1 Avrupa Birliği Anayasası'nda Kadın Erkek Eşitliği..... 84
3.4.2 Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı..... 87
3.4.3 Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı..... 89
3.4.4 Lüksemburg Zirvesi..... 89
3.4.5 Lizbon Stratejisi ve Kadın Erkek Eşitliği..... 90
3.4.6 Kadın Erkek Eşitliği Üzerine Sosyal Eylem Programları..... 91
3.4.7 Kadın Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası..... 101

4. AVRUPA BİRLİĞİ YOLUNDA TÜRKİYE'DE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ..... 104
4.1 TÜRK HUKUKUNDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER..... 104
4.1.1 Türk Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Kavramları 104
4.1.2 Anayasal Açıdan Eşitlik Kavramı ve Kapsamı..... 105
4.1.3 Yeni Anayasa Tasarısının Cinsiyet Eşitliği Açısından İncelenmesi..... 106
4.1.4 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından..... 115
4.1.5 Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından..... 119
4.1.6 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısının Cinsiyet Eşitliği Açısından İncelenmesi..... 120
4.1.7 5237 Sayılı Ceza Kanunu Açısından Kadın Erkek Eşitliği..... 125
4.2 İLERLEME RAPORLARINDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ..... 126
4.2.1 1998 İlerleme Raporu..... 127
4.2.2 1999 İlerleme Raporu..... 127
4.2.3 2000 İlerleme Raporu..... 128
4.2.4 2001 İlerleme Raporu..... 129
4.2.5 2002 İlerleme Raporu..... 130
4.2.6 2003 İlerleme Raporu..... 131
4.2.7 2004 İlerleme Raporu..... 132
4.2.8 2005 İlerleme Raporu..... 134
4.2.9 2006 İlerleme Raporu..... 135
4.2.10 2007 İlerleme Raporu..... 138
4.3 AB MEVZUATINA UYUM AMACIYLA YAPILAN DÜZENLEMELER..... 140
4.4 UYGULAMADA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ VE AB İLE KARŞILAŞTIRILMASI..... 143
4.4.1 Türkiye'de Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının Avrupa Birliği Desteğiyle Yürüttüğü Projeler..... 149

5. SONUÇ..... 157
KAYNAKÇA..... 160
EKLER.....

1. GİRİŞ

Ulusal ve uluslararası boyutta çok sayıda yasa ve düzenlemeye rağmen din, dil, yaş, cinsiyet, eğitim gibi pek çok nedene dayanılarak; açık ya da gizli ayrımcılık sonucu bazı kişi ya da grupların eşitsiz bir konuma gelmeleri en önemli toplumsal sorunlardan birini oluşturur. Bunlar içerisinde kadın erkek ayrımcılığı da, tüm dünyada kendine yer edinmekte ve özellikle kadınların çalışma yaşamında belirleyici olmaya devam etmektedir.

Kadın erkek eşitsizliği bütün dünyada, üstelik toplumsal yaşamın her alanında karşımıza çıkan bir olgudur. Böyle bir olgunun varlık nedenlerine baktığımızda, öncelikli olarak ataerkil toplum yapısı karşımıza çıkar. En genel ifadeyle ataerkillik; kadın erkek eşitsizliğini besleyen, kökleştiren bir olgudur.

Kadın ve erkeğin biyolojik türünü belirten cinsiyet kavramı, gerek doğa bilimlerine gerekse sosyal bilimlere konu olması itibariyle geniş bir çalışma alanı oluşturur. Nitekim fizyolojik ve toplumsal cinsiyet kavramları, birbirinden bağımsız olarak incelenememekte; toplumsal olarak kadına ve erkeğe atfedilen roller, pek çok açıdan insan fizyolojisine dayandırılmaktadır. Fizyolojinin yanı sıra kültürel değerler ve koşullanmışlıklar da, söz konusu kalıpların oluşmasında oldukça etkilidir.

Kadının ikincilleştirilmesi, biyolojisiyle ilişkilendirilmek istense de bunun asıl nedeni toplumsal cinsiyet ve oluşturduğu cinsiyet kalıpları ile kadına ve erkeğe atfedilen cinsiyet rolleridir. Ataerkilleşmenin kadına biçtiği rol, her yerde karşımıza çıkmakta ve kadın özel alana kapatılarak kamusal alandan dışlanmaktadır.

Tüm dünyada 20. yüzyıl temelinde kentleşmeyle birlikte, tarımsal üretimden sanayiye dayalı üretime geçilmiştir. Üretimin değişen yapısı kente özgü sektörleri ortaya çıkarmış, istihdam yapısını da kaçınılmaz olarak etkilemiştir. Köylerde tarımda istihdam edilen kadın ve erkek işgücü; kente göçle birlikte kente özgü sektörler olarak tanımlanan sanayi, hizmet, ticaret, inşaat gibi sektörlerde istihdam edilmeye başlanmıştır. Sanayileşmeyle birlikte kârını maksimize etmeye çalışan fabrika sahipleri,

kadınları ucuz işgücü kaynağı olarak görmüşlerdir. Tüm bunların yanı sıra, sanayinin gelişmesi olgusuyla beraber gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kadınların ekonomideki yeri, konumu ve sorunları; en önemli toplumsal konulardan biri haline gelmiştir. Çünkü bu dönemin ardından, kadın istihdamında da artış görülmeye başlanmıştır. En genel ifade ile kadınların işgücüne katılım oranı, kadın işgücünün kadın nüfusuna oranı olarak tanımlanır. Kadınlar işgücü piyasasına dünyanın hemen her bölgesinde özellikle de gelişmiş ülkelerde artan oranda katılmaya başlamalarına rağmen, mevcut sorunlar azımsanmayacak ölçüdedir.

Türkiye'de de sanayileşmeyle birlikte benzer gelişmeler yaşanmış; 1950'lerden itibaren tarım kesiminin modern gereçlere dönmesi, kırdan kente yoğun göç olgusu ve sanayileşme süreci, diğer birçok gelişmekte olan ülkede olduğu gibi kadınların işgücüne katılım oranlarını derinden etkilemiştir. Kentlerde kadının aile ve toplum üyesi olarak rolleri çoğalmış, buna karşın sorumluluk ve yükümlülükleri ağırlaşmıştır.[1] Türkiye'de de kadınlar ve erkekler toplumsal değişme süreci içerisinde yeni statüler kazanmış ve toplumsal kimliklerinde değişmeler olmuştur. Bu açıdan bireylerin sahip olduğu roller de değişmiştir.

Çalışmada inceleyeceğimiz gibi tüm dünyada yoksullaşma ile birlikte cinsler arası eşitsizlik artmış; kadın ve erkeğin değişen statü ve rolleri toplumsal cinsiyet tanımında da değişimlere yol açmıştır. Kadınlar birçok ülkede, azalan hane gelirlerini telafi etmek için işgücü piyasasının düşük ücretli emekçileri olmuşlardır. Erkeğe oranla iş yaşamıyla daha esnek ilişkiler içinde olan ve ucuz işgücü olarak görülen kadının, uzun çalışma saatlerine, kötü çalışma koşullarına ve işte süreklilik aramaması nedeniyle esnek iş saatlerine razı gelmesi; bu durumun en önemli nedenidir. Kadınların istihdam edildikleri sektörler ise sınırlı sayıda kalmıştır. Kadınlar, geleneksel rollerine uygun görülen işlerde çalıştırılmışlardır. İş kollarında, toplumsal cinsiyet temelli ayrışma mevcuttur ve durumun gidişatında birçok ülkede ve Türkiye'de 2000'li yıllarda kayda değer değişimler söz konusu değildir. Avrupa Birliği'nde ise son yıllarda yaşanan en önemli

[1] Ülker Gürkan, "Türk Kadınının Hukuki Statüsü ve Sorunları", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl. 1978, Sayı. 35, s. 382.

gelişmelerden biri sosyal politika alanında kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi için yeni girişimlerin kabul edilmesidir. İlk olarak sosyal politika alanında kadınlar için eşit işe eşit ücret ilkesinin kabul edilmesi bu alanda önemli ilerlemeler sağlamıştır.

En genel ifadeyle Avrupa Birliği içerisinde ayrımcılıkla mücadele konusu tüm politikalar içerisinde yer almaktadır. Kadın erkek eşitliği ve buna karşı ayrımcı uygulamalar da, Birlik içerisinde yasaklanmış ve özellikle istihdam alanındaki ayrımcı uygulamaların önlenmesi gerektiği her fırsatta dile getirilmeye çalışılmıştır. Genel olarak bakıldığında, uluslararası insan haklarının bir parçası olarak kadın haklarının Avrupa Birliği mevzuatında önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. İnsan hakları açısından değerlendirildiğinde konunun özünü toplumsal cinsiyet eşitliği oluşturmaktadır. Kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal alanlara katılımları ve bu alanlarda kadın erkek eşitliği Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biridir.[2] Bu amaçla Birlik, uluslararası hukuku ve sözleşmeleri göz önüne alarak çeşitli alanlarda pek çok düzenleme yapmıştır.

Avrupa Birliği özellikle yakın tarihte yapmış olduğu düzenlemeler, iş yerinde ayrımcılığın engellenmesi konusunda dönüm noktası kabul edilebilecek hükümleri içermektedir. Ancak çalışmada da göreceğimiz gibi Avrupa Birliği üyesi ülkelerde de kanun önünde herkes tartışmasız olarak eşit kabul edilmekteyse de, uygulamada tüm dünyada olduğu gibi sorunlar devam etmektedir. Buna rağmen çalışmanın genelinden de göreceğimiz gibi Türkiye'nin Avrupa Birliği karşısında kadın erkek eşitliği alanında özellikle uygulamadaki eksiklikler, Birlik yolunda Türkiye'nin karşısına çıkmaktadır. Bu nedenle kadın erkek eşitliği alanında Türkiye ve Avrupa Birliği mevzuat ve uygulamalarının karşılaştırılması büyük önem taşımaktadır.

Çalışma, temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kadın erkek eşitliği ve ayrımcılık kavramları incelenecektir. Bu amaçla ayrımcılığa yol açan uygulamalar ve genel olarak eşitlik ilkesine değinilecektir. Konuyla bağlantılı olması açısından

[2] Alper Arısoy ve Nesrin Demir, *"Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği"*, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt. 7, Sayı. 2, 2007, s. 716.

uluslararası alanda ayrımcılıkla mücadele konusunda kabul edilen belgeler de ilk bölümde yer alacaktır.

İkinci bölüm Avrupa Birliği'ndeki kadın erkek eşitliği yönündeki mevzuata ayrılmıştır. Bu amaçla çeşitli hukuk kaynaklarındaki ayrımcılık yasağı ve kadın erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler değerlendirilecektir.

Temel incelememizi oluşturan Türkiye'nin kadın erkek eşitliği alanında Avrupa Birliği'ne uyumu konusu ise, son bölümün konusunu oluşturmaktadır. Bu bölümde ise Türk hukukunda kadın erkek eşitliği hükümleri, Türkiye'nin Avrupa Birliği yolunda eksiklikleri ve yapılması gerekenler incelenecektir.

2. KADIN HAKLARI AÇISINDAN KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ VE KAPSAMI

2.1. KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ VE AYRIMCILIK KAVRAMLARI

Dünya üzerinde kadın ve erkeğe yasal, sosyal ve ekonomik haklar konusunda eşit davranan ülke sayısı sınırlıdır. Bunun yanı sıra, kadınlar ve erkekler arasında kaynaklara ulaşma ve onları kontrol etme konusunda sahip oldukları ekonomik olanaklar, güç ve siyasette seslerini duyurabilme açısından büyük farklılıklar devam etmektedir. Kadınlar hala aynı iş ve meslekte çalışan erkeklerin kazandığından üçte bir oranında daha az kazanmakta ve tüm dünyada okur-yazar olmayanların üçte ikisini kadınlar oluşturur.[3] Bu açıdan bu bölümde kadın ve erkek eşitliği/eşitsizliği ve ayrımcılık kavramı incelenecek; konuyla bağlantılı kavramlara yer verilecektir.

2.1.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı

En genel ifadeyle kadınlar ve erkekler arasında biyolojik temelli olan ve doğuştan gelen farklılıkları, beynin ve hormonların çalışma düzeni ile açıklanmış; bu açıklamalar pek çok bilim adamı tarafından erkeklerin ön planda yer almalarının sebebi olarak gösterilmiştir. Fizyolojik farklılıklar doğrultusunda kadınlar ve erkeklerden beklenen davranışlar da şekillenmiş; söz konusu beklentilerin pek çok kurum ve yapıya yansımasıyla birlikte "toplumsal cinsiyet" kavramı oluşmuştur.

Toplumsal cinsiyet en yalın tanımlaması ile kadın ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade eder. Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıklardan dolayı değil; kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir kavramdır.[4] Bir başka tanımlamaya göre ise; doğuştan getirilen biyolojik özelliklerle ilişkilendirilerek toplum tarafından bireylere yüklenen rol, davranış ve beklentiler bileşkesine toplumsal cinsiyet

[3] Kafiye Eroğlu, *"Kadın Kuruluşları İçinde Üniversite Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin Yeri ve Önemi"*, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Cilt. 2, Sayı. 8, 2004, s. 24.

[4] Ayşe Akın, Simge Demirel, *"Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri",* Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt. 25, Sayı. 4, 2003 Özel Sayısı, s. 73.

denilmektedir. Toplumsal cinsiyetin sürekli kadın aleyhine işlemesi cinsiyetçilik, *cinsiyete dayalı ayrımcılık* olarak adlandırılır.[5] Ayten Alkan'a göre; cinsiyetçilik ya da cinse dayalı ayrımcılıkta en bilinen süreç, toplumsal pratiğin doğallaştırılmasıdır. Toplumsal pratikleri doğallaştırma sistemi, cinse dayalı bütün düzenlemelerin kadına ve erkekliğe atfedilen doğal özelliklere dayandırılması yoluyla işler.[6] Bu açıdan toplumsal cinsiyet; kadın ve erkeğin sosyal bir varlık olarak ekonomik, toplumsal, politik ve kültürel ilişkiler içerisinde tanımlanmasıdır.

Tüm toplumlarda doğuştan gelen biyolojik farklılıkların kültürel olarak yorumlanması, toplumsal cinsiyet kavramının temelini oluşturur. Bu açıdan hangi davranış ve faaliyetlerin kadınlar ve erkekler için uygun olduğuna, bu iki cinsin hangi haklara, kaynaklara ve güce ne derecede sahip olduğuna ya da olması gerektiğine ilişkin toplumsal beklentiler geliştirilmektedir. Bu beklentiler toplumdan topluma ve aynı toplum içinde bir toplumsal kesimden diğerine kısmen değişse de, özünde ortak noktalar vardır. Bu öz toplumsal cinsiyet temelli asimetrinin yani farklılıklar ve eşitsizliklerin varlığıdır.[7]

Kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerinin cinsiyete yansıtılması ve toplumsal cinsiyet rollerinin oluşması ile kamusal alanın erkeğe, özel alanın ise kadına ait olduğu anlayışı toplumsal yaşamda yerini almıştır. Bu durum iş yaşamı ile paralel gelişme göstermiş, erkeklerin yaptıkları iş ile sosyal durumları tayin edilmiş; buna karşılık kadının sosyal pozisyonu, istihdam içindeki yerleriyle değil, aile ve toplumsal cinsiyet rolleri ile tayin edilmiştir. Toplumsal cinsiyet düzeni ile şekillenen toplumsal yapı içinde kadınlar aleyhine oluşan ayrımcılık; tüm toplumsal sistemde, örgütsel düzeyde, iş ve meslek düzeyinde, çalışma ilişkilerinde, yaşamın her alanında üretilmektedir.[8]

Bunun yanı sıra; bilimin konusunu kamusal alan pratikleri oluşturduğu için bu alanda üretilen evrensel bilginin öznesi de erkektir. Bu nedenle; toplumsal varlığının sınırları

---

[5] Abdurrahman Kasapoğlu, *"Kuran'a Göre Çocuklar Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı"*, Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt. 10, Sayı. 1, 2005, s. 77.
[6] Ayten Alkan, *Yerel Yönetimler ve Cinsiyet,* Dipnot Yayınları, 2005, Ankara, s. 23.
[7] Yıldız Ecevit, *Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir?*, Bu İlişki Nasıl Kurulabilir?"Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt. 4, Sayı. 24, 2003 Özel Eki, s. 83.
[8] İlkay Savcı, "*Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri*", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt. 55, Sayı. 4, Ekim-Aralık 2000, s. 145.

özel alan içinde çizilen kadın, bu alanda görünmez kılınarak yok sayılır. Bir grup feminist akademisyen ise, bu görünmez kılma ve yok sayılmanın nedenlerini dört maddede şu şekilde özetler:

"Birincisi, birçok araştırma sorusuna salt erkek deneyimleri çerçevesinden bakılmış, dolayısıyla, toplumsal cinsiyet önemli bir açıklayıcı değişken olmasına karşın, cinsiyet körü kuramlar geliştirilmiştir. İkincisi, kadınların asıl rolü ev ve çocuk bakımı etkinlikleri çerçevesinde tanımlanmış ve bu toplumsal cinsiyet rolünü veri kabul eden çözümlemeler yapılmıştır; toplumda değişen roller (örneğin kadınların ücretli işgücüne artan katılımı) yeterince dikkate alınmamıştır. Bunun yanı sıra, iş ve işgücü kavramları toplumsal cinsiyet farklılıklarına duyarlı bir biçimde gözden geçirilmemiştir (örneğin, kadınların önemli bir bölümünün bebek bakıcılığı, gündelik ev işçiliği gibi kayıt-dışı kesimlerde çalışıyor olması, hane halkının bakımı için harcadıkları emeğin karşılıksız olması, onların görünmez olmasının önemli nedenidir). Üçüncüsü, mekansal araştırma ve çözümlemede, daha çok, erkeğin egemen olduğu kamusal mekanlar üzerinde durulmuştur. Dördüncüsü, hane halklarına ilişkin nicel ve nitel veriler elde edilirken, hane halkı reisine (pek çoğunlukla erkeğe) dayanan bilgiler derlenmiştir."[9]

Toplumsal cinsiyet kavramı içerisinde her toplum, kendi kültürüne göre erkeklik değerlerini yaratır ve bunları doğallaştırır. Buna bağlı olarak erkeklik kavramı, eril toplumlarda erkekler tarafından içselleştirilirken; "kadınlık" ise, erkekliğin tanımlandığı kültürel ve ataerkil değerler içerisinde yer alan ve toplumsal yapıya göre önem kazanan bir kavram olarak karşımıza çıkar. Kadınlar, ait oldukları toplumların özelliklerine göre belirli alanlar içerisinde tanımlanır. Eril toplumlarda bu alanların en yaygın olanı ev içi alandır. Kadınlar için tanımlanan roller genelde bu ev içi yaşamın barındırdığı roller olmakta; bu rollerin başlıcaları da *annelik* ve *eşlik* olmaktadır. [10]

Yapılan araştırmalar da kadın ve erkeğin toplum içerisinde farklı bir şekilde yer aldığını göstermektedir. Biyolojik olarak kadından daha güçlü olan erkek, toplumsal cinsiyet ilişkileriyle de bu özelliğini korumaya devam etmekte, daha doğrusu toplum tarafından

[9] Alkan, a.g.e., s. 12-13.
[10] Ayten Temel, Mehmet Yakın ve Sema Misci, *"Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması"*, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt. 13, Sayı. 1, 2006, s. 28–29.

bu gücün onda kalması sağlanmaktadır. Ataerkil toplumların yapısı incelendiğinde güç ve otoriteyi temsil etme rolünü erkeğin üstlendiği; erkeğin güç ile özdeşleştirildiği görülmektedir.[11]

Toplumsal cinsiyet ayrımları hem kadının hem de erkeğin yaşamını şekillendiren ve farklılıktan daha fazla anlam ifade eden bir kavramdır. Öyle ki kadın kategorisinde olma erkek kategorisinde olmaya göre; kadınların kaynaklara daha az ulaşmasını ve elde etmesini haklı göstermektedir. Bu eşitsizlik en temel olarak gelir ve servet dağılımında kendisini göstermekte; dünyada yoksulların %70'ini kadınlar oluşturmaktadır.[12]

Kısacası toplumsal cinsiyet kavramı; kadın ve erkek için toplum ve kültür tarafından belirlenmiş, tanımlanmış ve her iki cins tarafından da benimsenmiş rol, görev, hak, sorumluluk ve davranışları tanımlar. Kadına ve erkeğe atfedilen bu rol, görev, hak, sorumluluk ve davranışlar kültürden kültüre göre değişkenlik gösterir.

Toplumsal cinsiyet kavramının Avrupa Birliği politika ve mevzuatlarına gimesi yönündeki ilk atılım, Eylül 1995'te gerçekleştirilen IV. Dünya Kadın Konferansı Pekin Eylem Platformu'nda gerçekleşmiştir. Bu konferansta toplumsal cinsiyetin ana politikalara yerleştirilmesine ilişkin kararlar alınmasının ardından Avrupa Birliği'nin yasal gündemine gelmesi ise Şubat 1996 tarihli Komisyon Tebliği ile gerçekleşmiştir. 21 Şubat 1996 tarihli Komisyon Tebliği, "Topluluğun tüm politika ve faaliyetlerinin kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği anlayışı ile düzenlenmesi"ni içerir. [COM(96)67 final]. Böylelikle, uluslararası politik arenada, kadın erkek-eşitliğini sağlamaya dair konular öncelikli olarak gündeme getirilmeye başlanmıştır. Özellikle AB gündeminde ve politikalarında önemle yer verilen "toplumsal cinsiyetin ana politikalara yerleştirilmesi" (gender mainstreaming) kavramı, kadın haklarını destekleyici politikalar üretmek açısından değerlidir. Toplumsal cinsiyetin ana politikalara yerleştirilmesi; "…ana politika alanlarıyla kurumsal yapıların gender farklılıklarıyla gereksinmelerine duyarlı bir bakış açısından yeniden tasarlanmasıdır."[13] Avrupa Komisyonu'nun konuyla ilgili deklare ettiği bildiride, "…eşitliği geliştirmek yönündeki çabaların yalnızca özgül

[11] Sibel Kocaer, *"Argo ve Toplumsal Cinsiyet",* Milli Folklor Dergisi, Yıl. 18, Sayı. 71, 2006, s. 101.
[12] Akın ve Demirel, a.g.m., s. 73.
[13] Alkan, a.g.e., s. 59

önlemlerin yaşama geçirilmesiyle sınırlı olarak değil, aynı zamanda bütün genel politikalarla önlemlerin özel olarak eşitliği sağlama amacına ulaşılması yönünde harekete geçirilmesi"[14] olarak tanımlanır. Bunun yanı sıra "bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet ve eşitlik boyutunun, bütün politika ve etkinliklerde; planlama, uygulama, izleme ve değerlendirme aşamalarında göz önünde bulundurulması gereğine işaret eder"[15] Bu anlamda yine, Ayten Alkan'ın da belirttiği gibi, ayrımcılığa uğramış toplumsal bir gruba kamusal destek ve öncelik tanıyan bir bakış açısına da işaret eder.[16]

Toplumsal cinsiyetin ana politikalara yerleştirilmesi kavramı; çalışmanın ilerleyen bölümlerinde Uluslararası Sözleşmeler ve AB mevzuatları açısından incelenecektir.

2.1.2 Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı

Günümüzde kadın hakları konusunda en önemli kavramları, kadınlara yönelik ayrımcılık yasağı ve kadın erkek eşitliği kavramları oluşturmaktadır. Bu açıdan bu kısımda genel hatları ile eşitlik ve ayrımcılık kavramları ve bunların kapsamı incelenecektir.

2.1.2.1 Eşitlik ve Ayrımcılık Kavramları

Ayrımcılık, eşit olanlara veya farklı konumdakilere keyfi olarak eşit davranmamak anlamına gelmektedir. Çeşitli hukuk kararları; farklı muamelenin haklı temellere dayanmaması halinde eşitlere farklı, eşit olmayanlara eşit davranmanın ayrımcılık olduğunu belirtmişlerdir.

Ayrımcılık kavramı hukuk literatüründe ilk kez 1878 yılında Anglosakson hukukunda ve bir mahkeme kararında telaffuz edilmiştir. Genel olarak, kişinin bir gruba mensup olması veya bir niteliği nedeniyle diğerlerine nazaran farklı muamele görmesi ve mağdur edilmesi "ayrımcılık" olarak tanımlanmaktadır.[17]

---

[14] Alkan, a.g.e., s. 59
[15] Alkan, a.g.e., s. 59
[16] Alkan, a.g.e., s. 60
[17] Melek Onaran Yüksel, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği,* İstanbul: Beta Yayınları, 2000, s. 28.

Tanımdan da hareketle 'ayrımcılık', en basit anlamıyla önyargının davranışsal ve açık ifadesidir. Bir kişi ya da grupla ilgili basmakalıp önyargılarımız eşitsiz davranışa dönüşerek, bir grubun üyelerine sadece o gruba ait oldukları için adil olmayan, olumsuz davranış biçimi olarak tanımlanabilecek ayrımcılığa yol açmaktadır.

Eşit davranma ilkesinin içeriği; birden çok kişiyi ilgilendiren olaylar düzenlenirken haklı olmayan veya gerçeğe dayanmayan farklılıklar yaratmamak ve eşit durumdaki kişilere eşit davranmaktır.[18] Eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesini sağlayan "ayrımcılığın önlenmesi" kavramı ile "olumlu ayrımcılık" kavramı arasındaki ayırımın temelinde, hakların "negatif" ve "pozitif haklar" şeklinde ikiye ayrılması yatmaktadır. "Ayrımcılığın önlenmesi", kişi ya da grupların talep ettikleri eşit muameleyi engelleyen ya da aksatan her türlü uygulamanın kaldırılarak toplumun tüm bireyleri için eşitliğin gözetilmesidir. Dolayısıyla, ayrımcılığın önlenmesinin temelinde bir ülkenin tüm yurttaşlarına tanınmış olan "negatif haklar" bulunmakta, dolayısıyla bu kavram eşitlik ilkesiyle ayrılmaz bir bütün oluşturmaktadır. Öte yandan bazı durumlarda, yine eşitlik ilkesinden yola çıkılarak, çeşitli sebeplerle sosyal bakımdan olumsuz koşullar içinde olan gruplarla diğerleri arasında eşitliği sağlamaya yönelik olarak ilave hukuki önlemler alınmakta, bu önlemler bir gruba ayrıcalık getirdiği için "pozitif haklar" olarak nitelendirilmekte, sonuç itibariyle ortaya çıkan uygulamaya da "pozitif (olumlu) ayrımcılık" adı verilmektedir. [19]

Özellikle siyasal alanda kadınların parlamentoda erkeklere yakın oranda temsil edilmeleri amacını güden koltuk ayırma, kota denen sistem şeklinde ilk olarak ortaya çıkmaya başlayan pozitif ayrımcılık kadınlarla erkekleri farklı kriterlerle seçimlere sokma şeklinde gelişmiştir. Buna da pozitif ayrımcılık denilmektedir.

2.1.2.2 Kadın Erkek Eşitliği ve Ayırımcılık Yasağının Kapsamı

Yasa önünde eşitlik ilkesinin temelleri 17. ve 18. yüzyıllarda laik doğal hukuk öğretilerinde bulunmakla birlikte, günümüzdeki haliyle yasa önünde eşitliğin sağlanabilmesi 20. yüzyılda gerçekleşmiştir. Çeşitli bildirilere ve anayasalara yasa

[18] Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, "*İş Hukukunun Esasları"*, İstanbul: Beta Yayınları, 2003, s. 132.
[19] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 717.

önünde eşitlik 18. yüzyılda girmiş, fakat bu kavram uzun süre kâğıt üstünde kalmıştır. Örneğin, eşitlik 1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisinin en önemli ilkelerinden biridir, fakat 1791 Anayasası genel oy ilkesini kabul etmemiş, seçme hakkının kullanılabilmesi için vergi ödeme şartını getirmiştir. Bu sonuç, 1789 devriminin burjuva kazanımlarıyla sonuçlandığını düşünecek olursak şaşırtıcı değildir. Bu açıdan yasa önünde eşitlik ilkesinin ancak 20. yüzyılda gerçekten uygulanır bir ilke olmaya başladığını ve anayasa mahkemelerinin yaygınlaşmasıyla, uluslararası sözleşmelerde yer verilip denetim altında tutulmasıyla güvencelendiği söylenebilir. [20]

İnsan haklarının temel kaynaklarından olan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin başlangıç kısmında Bildirge'nin ilan edilme nedenleri sıralanırken, uluslararası bir belgede ilk olarak *kadın-erkek eşitliği* şu şekilde yer almıştır: [21]

"Birleşmiş Milletler halkları, temel insan haklarına, insanlık onuruna ve değerine, erkek ve kadınların eşit haklara sahip olduklarına olan inançlarını Birleşmiş Milletler Şartında teyit ederek, daha geniş özgürlükler düzeni içinde toplumsal ilerlemeye ve yüksek standartlara ulaşmaya karar verdiklerinden(...)"

Bunun yanı sıra Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2. maddesinin birinci fıkrası, haklara sahip olmada cinsiyet de dâhil olmak üzere hiçbir ayrım güdülemeyeceğine ilişkin şu hükmü içermektedir;[22]

"Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer bir görüş, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer bir statü gibi herhangi bir nedenle ayırım gözetilmeksizin, herkes bu bildiride yer alan bütün haklara ve özgürlüklere sahiptir."

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1966 yılında kabul edilip, 1976'da yürürlüğe giren ve Türkiye tarafından da 2000 yılında imzalanan ikinci belge olan *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin* II. Bölümünde,

[20] Sibel İnceoğlu, *"Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı"*, Çalışma ve Toplum, Yıl. 2006, Sayı. 4, s. 47.
[21] Bihterin Dinçkol, *"Kadın Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık",* İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl. 4, sayı. 8, Güz 2005/2, s. 106.
[22] Dinçkol, a.g.m., s. 106.

sözleşmedeki hak ve özgürlüklerden yararlanma konusunda cinsiyet eşitliği yer almaktadır; Buna göre 3. madde:[23]

"*Bu Sözleşmeye taraf devletler, bu sözleşmede öne sürülen tüm ekonomik, toplumsal ve kültürel haklardan erkeklerle kadınların eşit olarak yararlanma hakkını tanır."* hükmünü getirmiştir.

2.1.2.3 Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Ayrımcılığı konu olarak çeşitlendirmek de mümkündür. Bunlar daha çok o toplumdaki ekonomik, kültürel, sosyal ve coğrafi değişkenlerden ortaya çıkan ve toplumun genel değer yargılarıyla paralellik gösteren sebeplerdir. Doğuştan gelen birtakım nitelikler ve sonradan elde edilen bazı nitelikler söz konusu olduğunda belirtilen bu değişkenler ve kişisel değer yargıları ayrımcılığı ortaya çıkarmaktadır. Bunların en başında ise, sosyal dışlanmanın en önemli kişisel gerekçesi tüm toplumlarda karşılaşılan cinsiyete dayalı ayrımcılık gelmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir kadına cinsiyetine dayalı olarak bir erkeğe davranıldığından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranılması veya eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların kadın üzerinde ayrımcı etki yaratmasıdır.[24]

Cinsiyet eşitsizliği tarihsel süreç içerisinde hemen her toplumda var olan, günümüzde de var olmaya devam eden bir olgudur. Bu eşitsizlik, yaratılış ve biyolojik farklılıkların zaman içinde toplumsal farklılığa dönüşmesinden ve kadın-erkek için ayrı roller biçilmesinden kaynaklanmıştır.[25]

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın teorik olarak erkeklere yönelik de gerçekleşiyor olması mümkün olsa da; pratikte kadınlar üzerinde etkili olduğu da bilinmektedir. Bu durumun en önemli kanıtları, her gelişmişlik düzeyindeki ülkede kadınların istihdam edilme

[23] Dinçkol, a.g.m., s. 107.
[24] Yüksel, .a.g.e., s. 95.
[25] Julide Sarıeroğlu, *"Çalışma Hayatı ve Kadın",* Çelik İş Sendikası Dergisi, s. 31.

oranlarının ve üst düzey yönetim kademelerinde kadın oranlarının düşüklüğünü gösteren istatistiklerdir. [26]

Günümüzde dünyanın tüm bölgelerinde sosyal, ekonomik, yasal ve siyasal açıdan toplumsal cinsiyet eşitsizliği bulunmaktadır. Bu eşitsizliğin varlığı toplumsal cinsiyet indeksi geliştirilerek somut bir şekilde de ortaya konmuştur. Buna göre *Humana* tarafından 1992 yılında geliştirilen indeks; aile reisliği, toprak sahipliği, mülkleri yönetme, iş kurma ve yürütme gibi konularda erkeklerle eşit olmadığını göstermiştir.[27]

Hiç kuşku yok ki cinsiyete dayalı ayrımcılık aile içinde başlamaktadır. Kültürel değerler ile de kız ve erkek çocuklar farklı yönlendirilerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğine onay veren kadınlar ve erkekler yetiştirilmektedir. Eğitime verilen farklı derecelerdeki önem de eşitsizliğin oluşup gelişmesindeki önemli etkilerden biridir. Bu açıdan en genel ifadeyle cinsiyet eşitsizliğinin altında geçen bölümlerde incelediğimiz toplumsal cinsiyetin büyük etkileri olmaktadır.

20. yüzyılla birlikte başta gelişmiş ülkeler olmak üzere dünyanın pek çok bölgesinde toplumsal, ekonomik ve siyasal anlamda çeşitli haklara ulaşan ve bu haklarına hem yerel hukuki düzenlemelerde hem de uluslararası sözleşmelerde yer verilen kadınlar, uygulamalar söz konusu olduğunda ayrımcılıkla karşılaşmaktan kurtulamamakta; özellikle gelişmekte olan ve geri kalmış bölgelerde bu durumu kabullenme eğilimi dahi göstermektedirler.

Ayrımcılığın oldukça belirgin olarak yaşandığı alanlardan en önemlisi hiç kuşku yok ki çalışma hayatıdır. Kariyerinde ilerlemek isteyen kadın çalışanın erkek meslektaşına oranla daha fazla güç sarf etmek ve iş yerindeki çalışması yanında aile içi görevleri de sürdürmek zorunda olduğu açık bir gerçekliktir. Bunun yanı sıra kadın çalışanlar, çalıştıkları organizasyonlarda çok sayıda ve çeşitli cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarına maruz kalmaktadırlar.

---

[26] Özgür Ciner, *Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2003, s. 32.
[27] Ecevit, a.g.m., s. 83.

Sanayileşme ve gelişen teknolojiyle altyapısı tamamlanan, gelir düzeyi yükselen ülkelerde kadınların eğitim seviyesinin de yükselmesi ile kadınların ülke ekonomisine ve işgücüne katılım olanağı ortaya çıkmıştır. Bu gelişmelerle birlikte kadınların işgücüne katılımında tarım, sanayi ve hizmetlerdeki istihdam oranları değişmeye başlamıştır. Bu açıdan kentleşme ile birlikte tarım sektöründeki kadınların oranı azalırken sanayi ve hizmetler sektöründe çalışan kadınların oranı artmıştır.

Dünya çapında kadınların çalışma hayatına dâhil olmaları cinsel eşitsizliğin daha çok ön plana çıkmasına neden olmuştur. Tüm bunların ötesinde cinsel eşitsizlik; özel mülkiyet ve toplumun sınıflara ayrılması olgusuyla da sıkı sıkıya bağlı olan, baskı, sömürü ve cinsiyet ayrımının çeşitli belirtilerinden birisi kabul edilmektedir. Kadınlara ve erkeklere atfedilen rollerin çalışma yaşamındaki (toplumsal koşullanmaların etkisiyle) en önemli yansıması ise; kimi mesleklerin kadınlara, kimi mesleklerin erkeklere uygun görülmesidir.

Çalışma yaşamında meslek yönelimi ile birlikte ortaya çıkan cinsiyet ayrımcılığı; ise seçim, ücret ve kariyer gelişimi konularında da kendini göstermektedir. Çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğinin halen devam etmesinin merkezinde cinsiyet ayrımcılığı yatmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı kadınların ücretlerini, amaçlarını, isteklerini ve görüşlerini sınırlamaktadır. Kuzgun ve Sevim'e göre de 'toplumun ve kadının kendisine biçtiği öncelikli rol "eş ve anne" ve bunun doğal sonucu olarak "ev kadını" olduğu sürece, kadın işgücünün "ucuz emek", "yardımcı aile işçisi" ve benzeri şekillerde tanımlanması kaçınılmaz olmaktadır.'[28]

2.1.3 Kadın Hakları ve Ayrımcılık

Kadınlara karşı cinsiyet ayrımcılığı; özellikle 19. yüzyıl sonrasında kadın haklarının ortaya çıkmasına ve kadınların bu haklar için mücadele etmesine yol açmıştır. Bu açıdan kadın erkek eşitliği konusuna geçmeden önce kadın hakları içerisinde cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadelenin tarihçesinin incelenmesi gerekmektedir.

[28] Yıldız Kuzgun, Seher Sevim, *"Kadınların Çalışmasına Karşı tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki"*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt. 37, Sayı. 1, 2004, s. 15.

2.1.3.1 Kadın Hakları Kavramı

Dünyada 16. yüzyılda "kadın insan mıdır?" tartışmalarıyla beraber gündeme gelen kadın hakları konusu, bu tarihten itibaren yeryüzünde eşit olarak yaşayan insanların birbirlerine karşı sadece insan olmaktan kaynaklanan hak ve yükümlülükleri olarak değerlendirilen insan haklarının önemli bir parçasını oluşturmuştur. Bu nedenle siyasal, toplumsal ve kadının iş yaşamına dâhil olmasıyla beraber ekonomik ve sosyal boyutları da gündeme gelen kadın hakları güç kazanmaya başlamıştır. Kadın erkek eşitsizliği bir bakıma kadın hakları kavramının ortaya çıkmasına da yol açmıştır.

Aydınlanma çağının bir ürünü olan kadın hakları kavram olarak kadına erkekle eşit hak, eşit değer ve eşit saygınlık kazandırmak için verilen savaşı ifade etmektedir.[29] Bu süreç sonrasında on dokuzuncu yüzyıldan itibaren hızla gelişen endüstrileşme, geleneksel tarım toplumlarında ailenin ücretsiz işçisi olarak ağır iş yükü taşıyan kadına, eğitim görme ve ev dışında ücretli çalışma olanakları sağlamıştır. Eğitim düzeyinin yükselmesi ve toplumdaki işlevinin çeşitlenmesi ile kadın sosyal haklarını genişletmek için mücadeleye başlamıştır.[30]

2.1.3.2 Kadın Haklarının Tarihçesi

Avrupa ve Amerika genelinde 18. yüzyılda ortaya çıkmaya başlayan kadın hareketleri çeşitli sebeplerle dünya çapında aynı seviyede gelişme gösteremedi. Kadın hareketleri; Türkiye coğrafyasında 1839 Tanzimat Fermanı sonrasında ortaya çıkmasına rağmen, kadınların mücadelelerinin karşılığını alması Cumhuriyet dönemine dek uzanır. Bu açıdan bu kısımda genel hatlarıyla dünyada ve Türkiye'deki kadın haklarının tarihçesi ayrı ayrı ele alınacaktır.

---

[29] Hüseyin Salihoğlu, *"Almanya'da 19. Yüzyıldaki Kadın Hakları Tartışmalarına Bir Bakış"*, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt. 5, Sayı. 2, Aralık 1988, s. 33.
[30] Kuzgun ve Sevim, a.g.m., s. 14–15.

2.1.3.2.1 Dünyada Kadın Haklarının Tarihçesi

En basit haliyle feminizm, kadının toplumdaki ikincil konumunu anlamaya ve dönüştürmeye çalışan bir düşünce ve eylem bütünü. Temelinde ilk bakışta çelişkili gibi duran bir önermesi var feminizmin: Kadın bir cins olarak eziliyor, fakat cinsiyet biyolojik bir veri değil (Coward, *Patriarchal Precedents*, Routledge & Kegan Paul, Londra, 1983) ya da Simone de Beauvoir'ın deyimiyle kadın olarak doğulmaz kadın olunur. Kadın hareketi bir yandan kadına uygulanan baskının kadına özgü olup başka baskı biçimleri ile nasıl açıklanamayacağını vurgularken, öte yandan kadınlık konumunun (ve her türlü cinsiyet konumunun) doğal bir veri olmadığını ve dolayısıyla da politik mücadele ile değişebileceğini savunuyor.[31]

17. yüzyılda temelleri atılan, ancak sistemli bir hareket olarak 18. yüzyılda Avrupa ve Amerika'da ortaya çıkan feminist hareketler, kadının toplumsal ve siyasal alanda erkeklerle eşit haklara sahip olma istekleri üzerinde yoğunlaşıyordu. Bu dönemde ortaya çıkan feminist hareketin genel çerçevesini Fatmagül Berktay'ın tanımlamasıyla şu şekilde çizmek yerindedir: "Feminist bilinç, kadınların ezilen bir gruba mensup olduklarının ve dolayısıyla haksızlığa uğramış olduklarının farkına varmalarını ve bu haksızlığın doğal değil de toplumsal/kültürel bir olgu olduğunu kavramalarını içerir. Ama burada kalmaz; bu haksızlığın düzeltilmesi için mücadele edilmesine, mücadelenin bağımsız bir biçimde yürütülerek örgütlenmesine ve aynı zamanda da alternatif bir gelecek vizyonu oluşturulmasına uzanır."[32]

Feminizm, sanayi devrimi sonrası gelişen yapısal farklılaşmanın temelde cinsiyete dayalı bir bölünme olduğunu savunmaktadır. Kadını evde özel alana, erkeği de ev dışında kamu alanına yerleştiren bu ayrımın devlet örgütlü toplumların karakteristiği olduğunu savunmaktadır. Bu açıdan feministler devletin ataerkil ilişkileri desteklediğini belirtmektedir.[33] Bir görüşe göre de feminist eylem ve faaliyetler, kadınların hem özel

---

[31] Rosalind Coward, *Kadınlık Arzuları*, Ayrıntı, İstanbul, 1993, Nükhet Sirman'ın yazdığı "Önsöz", s. 10
[32] Fatmagül Berktay, *Kadının İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye*, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayını, 2004, s. 4.
[33] Gönül İçli, *"Feminist Kuramın Aileye Bakışı",* Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl. 1996, Sayı. 1, s. 55.

hem de kamusal alanda yer almak ve bu alanları dönüştürmek için verdikleri mücadelenin görünür hale gelmesidir.[34]

Feminist bilincin oluşumunda etkili olan itici güç, Aydınlanma ideolojisinin eşitlikçi ve özgürlükçü taleplerinin kadınlar tarafından benimsenmesidir. 17. yüzyılda Mary Astell tarafından Aydınlanma çağının fikirsel altyapısını oluşturan düşünürlerden John Locke'a ithaf edilen "Eğer mutlak hükümranlık devlet için gerekli değilse, nasıl oluyor da aile içinde gerekli sayılıyor? … Eğer bütün insanlar doğuştan özgürse, nasıl oluyor kadınlar köle olarak doğuyor? Çünkü kadınlar, erkeklerin tutarsız, belirsiz, bilinmeyen, keyfi iradelerine tabi olduklarına göre bu Kölelik Durumu"[35] sorusu, kadınların Aydınlanma düşünürlerinin evrensel haklar olarak ilan ettikleri ancak uygulamada sadece erkekler için istedikleri doğal hakları, aynı ideolojinin fikirsel altyapısından yola çıkarak kendileri için de talep ettiklerinin açık bir göstergesidir. Bir başka örnek ise, Mary Wollstonecraft'ın Amerika Birleşik Devletleri'nde kabul edilen Temel Haklar Yasası'ndan esinlenerek kaleme aldığı ve feminist teori tarihinin ilk önemli çalışması olarak kabul edilen "Vindication of the Rights of Woman" (Kadın Haklarının Savunusu)'dur. 1792 yılında yayımlanan bildiride Mary Wollstonecraft, kadınların ezilişini ekonomik bağımsızlıklarının olmayışına ve eğitimsizliğe bağlamış; kadınlar için eşit eğitim hakkı talebinin üzerinde durmuştur.

Aydınlanma ideolojisinin Batı dünyasının siyasal ve toplumsal yaşamında meydana getirdiği dönüşümler, "Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi" (1776) ve Fransız Devrimi ile ilan edilen "İnsan Hakları Bildirisi" (1789) ile vücut bulur. Aydınlanma ideolojisindeki ikilik, bu iki bildirinin hayata geçirilmesinde de sürdürülür. Donovan "Liberal erkek kuramcılar tarafından ortaya atılan varsayıma göre, doğal haklara sahip olan kişiler, ailelerin efendileri olan mal sahibi erkeklerdir. Bu önerme, Amerikan hukukunda 20. yüzyıla kadar yer almıştır."[36] der. Bu iki bildiride de yer alan "hak sahibi birey" ile kast edilen özne, erkektir. Feministler erkeklerin sahip olduğu doğal hakların aynısına sahip olabilecekleri konusunda umut besliyorlardı.[37]

---

[34] Nurten Kara, *"Feminizm(ler)in Toplumsal Hareket Olarak Medyaya Yansı(ma)ması",* Küresel İletişim Dergisi, Sayı 1, Bahar 2006, s. 1.
[35] Berktay*,* .a.g.e., s. 5
[36] Donovan, Josephine, *Feminist Teori*, İletişim Yayınları, 1997, s. 22, 23
[37] Danovan, a.g.e., s. 16

Bu dönemdeki feminist hareketin eşit eğitim hakkından sonra üzerinde en çok durduğu konulardan biri de "oy kullanma hakkı"dır. Fransız Devrimi, oy kullanma hakkını sadece erkeklere tanır. Bu ikili uygulamaya ilk tepki, 1791 Anayasası'nın kabulünden önce "Kadın Hakları Beyannamesi"ni yayımlayan ve eşit oy hakkı talebini dile getiren Olympe de Gouges'den gelmiştir. Olympe de Gouges, "Madem ki kadına giyotine çıkma hakkı veriliyor; öyleyse kürsüye çıkma hakkı da verilmelidir"[38] diyerek bu beklentisini dile getirmiş; ancak 1793'te giyotin ile idam edilmiştir. Bir yıl önce 1790'da, Massachusetts'de Amerikalı Judith Sergent Murrey, *On the equality of the Sexes* (Cinsiyetler arasındaki eşitsizlik üzerine) adlı eserini yayınlamıştı.[39] Kadınların oy hakkı talebi örgütsel olarak ancak bir yüzyıl sonra Sufraj Hareketi etrafında dile getirilebilmiştir. 1890'da "Amerikalı Kadınlar Ulusal Oy Hakkı Derneği" (National American Women Suffrage Association) ve 1897'de "İngiltere'de Kadınların Oy Hakkı İçin Ulusal Birlik" (National Union of Woman's Suffrage Societies) kurulmuştur. Eğitim alanında reformlar yapılmıştır[40]. Kadınların erkeklerle aynı koşullarda oy hakkına sahip olabilmeleri ise ancak Amerika Birleşik Devletleri'nde 1920, İngiltere'de 1928 ve Fransa'da 1944 yıllarında gerçekleşmiştir.

Avrupa ve Amerika'daki kadın hareketleri, Aydınlanma ideallerini temel alan Batı modernleşmesinin oluşum sürecinde ortaya çıkmış ve özgürlük, eşitlik gibi aynı ülküleri benimsemiş olmasına rağmen bu ideallerin reel alanda uygulanmasındaki eşitsizliklere karşı savaş vermiştir.

17. ve 18. yüzyıllar boyunca -öncesinde ve sonrasında da- kadının eş ve anne olarak evine ait olduğu varsayımı neredeyse evrenseldi. 18. yüzyılın ortasından itibaren ve özellikle 19. yüzyılın başlarında tarihsel dönüşümler, özellikle de sanayi devrimi, kadını özel alanda tecrit ederek, işyeri ile ev mekanını birbirinden ayırdı. Makineleşmiş fabrikalar ve ev ekonomisinin çöküşü ile birlikte işin kamusal dünyası evin özel dünyasından daha önce hiç olmadığı kadar birbirinden ayrıldı. Bu gibi eğilimler,

[38] Serpil Çakır, *Osmanlı Kadın Hareketi*, Metis Yayınları, 1996, s. 19
[39] Danovan, a.g.e., s. s.15
[40] "…1850'de İngiltere'de yalnızca burjuvaziye mensup kızların alındığı orta öğretim kurumları açılmış; Fransa'da kızlar için ilkokul olanağı 1850'de, orta öğrenim olanağı 1863'de doğmuştur…" Yaraman, Ayşegül, *Resmi Tarihten Kadın Tarihine*, Bağlam Yayınları, 2001, s. 19

akılcılığı kamusal alanla, akıl-dışılığı ve ahlakı özel alanla ve kadınla özdeşleştiren aydınlanma düşüncesini desteklemiştir. [41]

Feminizm gelişme sürecinde kendi alt görüşlerini de ortaya çıkarmıştır. Bunlar, Radikal, Liberal, İslamcı, Marksist ve Sosyalist feminizmdir.

Liberal feminizm liberalizmin öğretisi olan insan olarak eşitlik ve bireyin özerkliğini temel almaktadır. Liberal feminist hareket rekabette iki cinsiyet arasında gerekli olan eşitliğin sağlanması için "oy hakkı, eşit eğitim, eşit iş, eşit ücret" kampanyalarını başlatmıştır. Liberal feministler, kadın ve erkek cinsiyetleri arasında var olan fırsat eşitsizliğinin, kadınların mesleki başarı ve entelektüel gelişmelerinin önünü açacak yasal düzenlemelerle çözüme ulaşacağı, örneğin, kadınlara yurttaşlık haklarının eşit olarak tanınmasıyla, kamu yaşantısına katılma olanağının sağlanabileceği savunmaktadır.[42]

Marksist feminizm, kadınların baskı altında tutulmasının en önemli nedeninin toplumsal üretimden dışlanmaları olduğu ve özgürleşmek için verilecek mücadelenin, işçi sınıfının kapitalizmi yok etmek için verdiği savaşımın ayrılmaz bir parçası olduğu konusunda birleşirler. Marksist feministlere göre, kadınlar kapitalist sistem içerisinde kurtulamazlar. Çünkü cinsiyetçilik kapitalist sistemde burjuva sınıfı için düşük iş gücü olarak işlevseldir. Marksist feministlere göre, düşünceler ve politik programlar erkek ya da dişi olamazlar. Toplumda rekabet eden güçler, toplumda yer alış biçimlerine göre gerici, reformcu, ya da devrimci olabilirler, erkek ya da dişi değil. Toplumlar sınıflardan oluşmuştur ve sınıflar birbirlerine çıkarları itibariyle karşıt konumdadırlar.[43]

Radikal feministler, kadınların erkekler tarafından denetlenmelerinin (ataerkil) ana problem olduğunu görerek, kadınların bu denetimden kendilerini kurtarması için mücadele etmesi gerektiği görüşünde birleşirler.[44]

---

[41] Danovan, a.g.e., s. 19
[42] Kara, a.g.m., s. 7.
[43] Kara, a.g.m., s. 7-8.
[44] Kara, a.g.m., s. 8.

Sosyalist feministler, kadının ezilmesini, ataerkil ilişkiler ve kapitalizmin bir özelliği olarak birlikte tartışırlar. Sosyalist feministler ataerki ve kapitalizm sistemlerini bir arada ele alıp; ataerkil kapitalizm nitelemesiyle kadınların ezilmesini sınıf temelli açıklarlar. [45]

İslamcı feministler, fuhşa, dayağa, genelevlerin kurumsallaşmasına, kocaların soyadını taşımaya ve kadın bedeninin "meta" olarak paketlenip sunulmasına genel olarak karşı çıkmalarına rağmen, kadınların haklarını savunmanın "feminist" olmak anlamına gelmediğini öne sürerek, mücadelelerini "Müslüman Kadınlar" olarak sürdürmektedirler. [46]

Kadın hakları 19. ve 20. yüzyılla beraber hukuksal alandaki eşitlikten çok, uygulamada kadınların karşısına çıkan her türlü cinsiyet ayrımcılığının kaldırılmasına yönelir. Bu açıdan eşit eğitim, hukuksal ve toplumsal eşitlik ve siyasal oy talepleri daha fazla dillendirilmeye başlanmıştır. ABD'de *Seneca Falls Bildirisi* bu taleplere yer vermesi bakımından önemli kabul edilmektedir. Ancak bu taleplerin yerine getirilmesi de uzun yıllar sonra gerçekleşebilmiştir.

ABD'deki duruma benzer biçimde İngiltere'de de kadınlar 1832'de kendileri için oy hakkı talep etseler de verdikleri dilekçeleri dikkate alınmamış; kadınların oy kullanamayacağı yasaya geçirilmiştir. Fransa'da, 1848'de "genel oy" hakkı yalnızca erkeklere tanınmıştır. Almanya'da kadınların feminist bilinci, Alman milliyetçiliğinden etkilenmiş ve kadınlar Alman birliğinin ateşli savunucuları olmuştur. Ancak 1850'de birçok yerde kadınların siyasal toplantılara katılımını yasaklayan yasalar kabul edilmeye devam etmiştir. [47]

20. yüzyılda kadınların aktif olarak iş piyasasına girmeleri ardından çalışma yaşamında da kadınlar eşitsizlikler için mücadele etmeye başlamıştır. İlk olarak 1972 yılında ABD'de kadınların işe girme, ücretlendirilme ve işte yükseltilmeleri olanağı açısından erkeklerle eşit davranış görmesini öngören "istihdamda fırsat eşitliği" yasası kabul

[45] Kara, a.g.m., s. 8.
[46] Kara, a.g.m., s. 9.
[47] Berktay, a.g.e., s. 8.

edilmiş, buna benzer yasalar daha sonra Avrupa ülkelerine de yansıyarak "eşitlik politikaları" toplumların tümünde yer almaya başlamıştır.[48]

2.1.3.2.2 Türkiye'de Kadın Haklarının Tarihçesi

Osmanlı toplumunun "batılılaşma" pratikleriyle aynı dönemde ortaya çıkan Osmanlı kadın hareketleri, Avrupa ve Amerika'daki feminist hareketler ile modernleşme ideali çevresinde gündeme gelme noktasında benzerlik taşır. Aynı zamanda Osmanlı kadınları, dergilerde yayınlanan yazılarda, dünyadaki feminist hareketi izlemenin ve ondan haberdar olmanın, kendi pratikleri için ne kadar önemli olduğuna vurgu yapmışlardır. Dünyadaki feminist hareketlerin izlenmesinin önemi, Kadınlar Dünyası Dergisi'nin 101. sayısında Havadis-i Dünya bölümünde yayımlanan bir yazıda şöyle dile getirilir: "İngiltere'de sufrajetlerin, Avrupa'da feministlerin takib etmekde oldukları yolları, her gün ihdas eyledikleri (meydana getirdikleri) vekayi ve bu vekayi'nin istinad etdiği siyaset-i umumiye bilinmelidir, takib olunmalıdır. Zira her anasırın kendine mahsus edvar-ı inkılabiyesi (inkılap devirleri) vardır. Bunun ilim ile geçirmesi için ihataya (geniş bilgi) ihtiyacı vardır."[49]

Türkiye'de kadın hareketi ilk kez, Tanzimat döneminde başlamış, II. Meşrutiyet döneminde örgütlü bir güç haline gelmiş, Cumhuriyet döneminde ivme kazanmıştır. Bu dönemde kurucu iktidar "sınıfsız, imtiyazsız bir kitle yaratma" hedefiyle simgelenen ideolojik algısıyla, toplumda ortaya çıkabilecek ayrışmaları önlediği gibi kadınların hak mücadelelerine de izin vermemiştir. Kadınların, sosyal, ekonomik ve siyasal hakları için uğraşlarını aşırı, radikal ve zamansız bulmuş, bu hakların zamanı geldiğinde kendilerine verileceğini söyleyerek kadın hareketlerine önem vermemiştir.

Tanzimat Fermanında kadınlar için yeni hüküm bulunmamakla birlikte, bazı kanunlarda kadınlar lehine değişiklikler olmuş, kızlar için yeni okullar açılmış, eski yasaklar geniş ölçüde yumuşamış, fikir ve edebiyat alanında kadının özellikle ailedeki hak ve yetkileri lehine yazı ve tartışmalar görülmüştür. Ancak, dönemin temel özelliği, bütün konularda

---

[48] Faruk Kocacık ve Veda Gökkaya, *"Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları",* Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt. 6, Sayı. 1, 2005, s. 205.
[49] Serpil Çakır, *Osmanlı Kadın Hareketi*, Metis Yayınları, 1996, s. 98

olduğu gibi, kadın meselesinde de iki görüş daima kendisini göstermiş ve bir yandan ileri hamleler, bir yandan geri uygulamalar birlikte yürümüşlerdir.[50]

Kadın hakları konusunda Türk toplumunda önemli ilerlemelerden bir bölümü de II. Meşrutiyet döneminde yaşanmıştır. Bu dönem kadın hareketlerinin ilk alevlendiği dönem olması bakımından da önemlidir. Osmanlı aydınlarının açtığı kadınlarla ilgili tartışma ortamı, bu dönemde ilk feminist hareketlerin ortaya çıkmasına imkân sağlamıştır.

Cumhuriyetin kurulmasından itibaren, hızlı kentleşme, sanayileşme sürecinde kadının elde ettiği sosyal statü ve kazanımlarla toplumda yaşayan bireylerin sahip olduğu roller de değişmiştir. Cumhuriyet döneminde, ulusal sanayi kurup geliştirme çabaları ve erkek nüfusun savaşlar nedeniyle azalması, kadınların iş yaşamına daha yoğun katılımını sağlamıştır. Kadın- erkek eşitliği doğrultusunda yapılan reformlarla, kadının sosyal konumu iş ve toplum yaşamında değişmeye başlamıştır. Özellikle Medeni Kanun'un kabul edilmesi ile kadının toplumsal statüsünde iyileşme sağlanmıştır. Medeni kanun, çok evliliği yasaklamış, boşanma mahkeme aracılığıyla olmak şartına bağlanmış ve boşanma hakkı kadına da tanınmıştır, mirasta eşitlik sağlanmış, evlenme yaşı hem erkek hem de kadın için düzenlenmiştir, evliliğin bir memur huzurunda yapılması kararlaştırılmış ve mahkemede tanıklık konusunda da eşitlik getirilmiştir.[51]

Ülkemizde Tanzimat'la birlikte eğitim hakkına sahip olan kadınlar eş seçiminde, boşanmada söz sahibi olmak için bazı hukuksal taleplerde bulunmaya başlamışladır. Cumhuriyetin benimsediği hukuk devrimi ile kadınların yasal statüsü geliştirilerek; kadın erkek eşitsizliğinin önüne geçilmeye çalışılmıştır.

Türkiye Cumhuriyeti'nde kadınların yasal statülerinin erkeklerle eşitlendiği 1934 yılından yakın bir zamana değin; yasal eşitliğin gerçek toplumsal ilişkilere, toplumsal eşitliğe ve kadının toplum içerisindeki rolüne ne boyutta yansıdığı üzerinde çok fazla durulmasa da Cumhuriyet'in hukuki anlamda bir kadın devrimi olduğu kabul

[50] Tezer Taşkıran, *Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları,* Ankara: Başbakanlık Basımevi, 1973, s. 25.
[51] Taşkıran, a.g.e., s. 120.

edilmektedir. Bu alanda yasal değişikliklerin başlıcaları; 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu, 1925 yılında çıkarılan Kıyafet Kanunu ve 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanunu'dur. Bu kapsamda Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitimde kadın erkek eşitliği sağlanmış, Medeni Kanunun çıkarılması ile de batılı toplumlarda kadının statüsünü belirleyen hukuki esaslar kabul edilmiştir. Böylece Türk kadının gelişmesinde engel oluşturan kurallar yasal çerçevede ortadan kaldırılmıştır. Ancak kadının yasal statüsünü çok ileri düzeye getiren bu kanunlar uygulamada toplumdaki kadın erkek eşitsizliğini tam olarak ortadan kaldıramamıştır. Tüm bunların yanı sıra aradan geçen yetmiş beş yılın ardından erkeklerin evlilik kurumu içindeki üstünlüklerine son veren 4721 sayılı Yeni Medeni Kanun TBMM tarafından 22 Kasım 2001'de Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yeni Medeni Kanun aile ve kadının aile içerisindeki rolü konusunda yeni bir yaklaşım benimsemiştir. O döneme ait İsviçre Medeni Kanunu'na dayanılarak hazırlanan 1926 tarihli yasanın kadının aile içerisindeki hak ve görevlerini kocasına göre tanımlayan tutumunu değiştirerek; Yeni Medeni Kanunda aile kadınla erkek arasındaki eşitlik temeline dayalı bir ortaklık olarak tanımlanmıştır.

Aile içerisinde eşler arasında eşitlik Anayasa'nın 41. maddesine eklenen "Aile eşler arasında eşitliğe dayanır" cümlesiyle anayasal güvence altına alınmıştır. Bu anlayış kanuna da yansımış; 'karı' ve koca' kavramları yerini 'eşler' kavramına bırakmıştır. Ayrıca yasanın dili sadeleştirilerek bireylerin anlayacağı hale sokulmuştur.

80'li yıllar ile beraber kadın hareketi gelişerek daha fazla örgütlenmeye başlamıştır. Bu dönemde Kadın Araştırmaları Merkezleri açılmış, Kadın Araştırmaları Yüksek Lisans Programları üniversiteler bünyesinde yayılmaya başlamış ve Kadın Eserleri Kütüphanesi kurulmuştur. Ayrıca hükümet düzeyinde Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı oluşturulmuştur. Yine bu dönemde Türkiye'de gelişen yeni feminist hareket, özellikle var olan toplumsal cinsiyet kalıplarını sorgulayarak ataerkil değerlere karşı önemli bir mücadele başlatmıştır. Hareketin sayısal gücü ile oranlanamayacak etkisi, kadınların yaşam alanlarının ve seçeneklerinin genişlemesinde, alternatif kadınlık

imgeleri ve kimlikleri yaratılmasında ve bunların kamuoyunun tartışma gündemine sunulmasında yabana atılmayacak bir rol oynamıştır.[52]

2.1.4 Kadın Erkek Eşitsizliği ve Kapsamı

Günümüzde toplum yaşamında gelen sorunların en önemlilerinden biri de kadın ve erkekler arasında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmasıdır. Özellikle çalışma yaşamında görülen bu eşitsizliğin çözümü için ulusal ve uluslararası alanda birçok girişim yapılsa da sorun günümüzde de sürmektedir. Bu açıdan cinsiyet temelli ayrımcılık ve etkileri, yaşamın her alanında karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde çalışma yaşamında, siyasette, toplumsal ve hukuksal alanda ayrımcılık ve bunların belli başlı neden ve sonuçları incelenmeye çalışılacaktır.

2.1.4.1 Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Çalışma yaşamında cinsiyet eşitsizliğinin halen devam etmesinin merkezinde, cinsiyet ayrımcılığının yattığı bilinmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, kadınların ücretlerini, amaçlarını, isteklerini ve görüşlerini sınırlamaktadır. Endüstrileşme sonrası ekonomilerde, çalışma yaşamındaki cinsiyet ayrımının azaldığı ve eşitliğin desteklendiği görülmektedir. Ancak yaşanan gelişmeler cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkmasını sağlayamamıştır. Bu açıdan çalışmanın bu bölümünde çalışma yaşamında kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın teorik temelleri incelenecektir.

2.1.4.1.1 Genel Olarak Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kadınlar, iş dünyasına girmeden önce ve girdikten sonra pek çok konuda ayrımcılık yaşamaktadır. İş dünyasına girmeden önce toplumsal, cinsiyete bağlı rol dağılımları, eğitim düzeyindeki eşitsizlik, kadınlara yönelik önyargı ve tutumların varlığı, ayrımcı uygulamalara yol açmaktadır. İş dünyasına girdikten sonra ise işverenleri ve çalışma arkadaşlarının ayrımcı tutumları ile birlikte, maruz kaldıkları, baskı ve engeller

[52] Berktay, a.g.e., s. 21.

artmaktadır. Bu açıdan kadınların en fazla ayrımcılıkla karşılaştıkları alan çalışma yaşamı olmaktadır.

Toplumsal alandaki ayrımcılığın yansıdığı alanlardan biri olan çalışma hayatında ayrımcılık, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından hazırlanan 1958 tarihli ILO Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'ne göre; [53]

"Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı veya üstün tutma, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma" olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma yaşamında ayrımcılık iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Doğrudan ve dolaylı olarak isimlendirilecek bu ayrım türlerine baktığımızda *doğrudan ayırımcılık*, işverenin iş sözleşmesine koyduğu bir madde veya güttüğü bir uygulama yoluyla bir çalışanın, başka bir çalışana göre aynı koşullarda ırk, cinsiyet ve medeni durum gibi nedenler dolayısıyla daha farklı muamele görmesidir. Bir grup çalışan gerekli şartlara diğer çalışanlar kadar uyamaz ve böylece bir grup orantısız bir şekilde etkilenip, diğer gruptan daha az avantajlı duruma düşerse, doğrudan ayrımcılık ortaya çıkmaktadır. Örneğin işverenin bir işin ancak bir erkek tarafından ya da belirli yaş grubundakiler tarafından yapılabileceğine dair bir koşul getirmesi durumunda görülmektedir.[54]

Dolaylı ayırımcılık ise tarafsız gibi görünen bir hükmün, kriterin veya uygulamanın belli bir ırk, etnik köken, cinsiyet ya da yaşta olan kişiler için diğer kişilerle karşılaştırıldığında daha dezavantajlı bir konum yaratması anlamına gelmektedir.[55]

---

[53] 111 Sayılı ILO Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi Madde 1.
[54] Stefaan Hermans**,** *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu*, İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, 2001, s. 35–36
[55] Hermans, a.g.e., s. 36.

Dolaylı ayrımcılık ileriki bölümlerde de açıklayacağımız gibi en fazla kadınlara karşı cinsiyet temelli ayrımcılık konusunda görülmektedir.

Cinsiyet temelli ayrımcılık alanında dolaylı (örtülü) ayrımcılık kavramının ortaya çıkışı Amerikan Anayasa Mahkemesinin Dothardt/Rawlinson kararı ile gerçekleşmiştir. Amerikan Anayasa Mahkemesinin örtülü ayrımcılık kavramını hukuk literatürüne dâhil etmesi üzerine ise girişte kullanılan testlerin, adaylarda aranan kişisel nitelik şartlarının (diploma, iş tecrübesi, mesleki eğitim, kıdem gibi) veya fiziksel nitelik şartlarının (boy uzunluğu ve vücut ağırlığı gibi) eşit koşullar sağlandığı görüntüsü altında kadınlar ve azınlıklar için keyfi, sübjektif ve eşitlikçi olmayan örtülü ayrım yaratıcı nitelikte ve geçersiz olduğunu belirlemekte kullanılmıştır.[56] Dolaylı ayrımcılığın en sık görüldüğü durumlardan biri, işe alınmada çalışma yılı sınırı getirilmesidir. Bu durum örneğin kadınları erkeklerden daha fazla etkilemektedir. Çünkü kadınlar, belli bir yaşta evlilik, çocuk yetiştirme gibi nedenler dolayısıyla çalışma hayatlarına ara verebilmekte ve buna bağlı olarak işte yükselme olanakları geri plana kaymaktadır. Dolayısıyla aynı yaştaki erkekler daha kıdemli olduklarından, işe alınmada onlar tercih edilmektedir.

Günümüzde iş yaşamının sorunlarından biri de iş hayatının ve dolayısıyla ekonominin enformelleşmesidir. Bu durum özellikle çalışan kadınları büyük ölçüde etkilemektedir. Dünya çapında kadınların işgücü piyasasına ve enformel istihdama katılımları erkeklerden çok daha hızlı artmakta ve işgücü içinde kadınların oranının artışının çeşitli gerekçeleri bulunmaktadır.

Kadınları enformel ekonomide çalışmaya zorlayan başlıca etkenlerden biri, yaşamak ve geçinmek için gerekli gelirden yoksunluktur. Gerçekten, hem düşük düzeyde ve düzensiz de olsa gelir elde etmeye muhtaç olduklarından, hem de çalışacak alan bakımından başka seçenekleri olmadığından giderek daha çok kadın enformel işgücüne katılmaktadır. Bu iki temel baskı, gerek formel veya enformel ekonomide istihdam fırsatı yaratılmasını, gerekse kadınların ücret düzeyi yüksek ve güvenceli istihdam biçimlerine erişimini engellemektedir.[57] Kısacası erkeğe oranla, iş yaşamıyla daha esnek

[56] Yüksel, a.g.e., s. 102.
[57] Tijen Erdut, *"İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü"*, Çalışma ve Toplum, Yıl. 5, Sayı.6, 2005, s. 33.

ilişkiler içinde olan ve ucuz işgücü olarak görülen kadın, uzun çalışma saatlerine, kötü çalışma koşullarına ve işte süreklilik aramaması nedeniyle esnek iş saatlerine razı gelmiştir. Yeni üretim biçimi içinde, işveren de kadının bu durumundan yararlanmış ve gittikçe artan oranda kadın istihdam etmiştir. Kadınların istihdam edildikleri sektörler ise sınırlı sayıda kalmıştır.

Türkiye örneği açısından baktığımızda klasik ev içi rollerinin dışına çıkabilen kadınlar, hazır giyim, dokuma gıda gibi kadın işçi çalıştırma eğilimi görece yüksek bazı sanayilerde yığılan işçiler, sekreterlik, bankacılık, öğretmenlik gibi hizmet dallarında toplanan orta alt sınıf kadınları ve edindikleri yüksek öğretim diplomalarını, mesleklerini icra etmekle değerlendiren yukarı sınıf kadınlarıdır. Bunlardan ilk iki gruba girenlerin sayıları ve işgücü içerisindeki oranları gelişmiş kapitalist toplumlardaki benzerleriyle karşılaştırılamayacak derece düşük; buna karşın avukatlık hâkimlik gibi mesleklere girenlerin sayıları Batılı toplumlara göre yüksektir. [58]

2.1.4.1.2 Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Alanları

Çalışma yaşamına girerken kadınların karşılaştıkları sorunlar; eğitim durumu, ücret eşitsizliği, iş bulmada ve işe girmede karşılaşılan sorunlar olarak gruplandırılabilir.

2.1.4.1.2.1 Meslek Yöneliminde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en önemli nedenlerinden biri, kadının biyolojik farklılığı nedeniyle ona toplumsal olarak biçilen roldür Kadınlar işgücü piyasasına girerken işleri toplumsal cinsiyete göre ayrıştığı bu piyasada kendi istekleri ile değil, kendileri için önceden belirlenmiş işler arasında seçim yapmak durumundadır. Sosyalleşme süreci boyunca kız çocukların uysal, yumuşak ve özverili; erkek çocukların ise yarışmacı, atak ve girişken olma davranışları pekiştirilmektedir. Muhtemelen bu eğitim farkı, kız ve erkek çocukların yöneldikleri serbest etkinlik türlerini ve dolayısıyla

[58] Gülay Arıkan, *"Çalışma Yaşamında Kadın"*, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Yıl. 1987, Sayı. 7.

gizil güçlerini geliştirebilecekleri alanları, daha da ileride meslek seçimini ve meslek yaşamlarını etkilemektedir.[59]

İşgücü piyasasına kadınların alınması uygun olan sektörler, meslekler önceden belirlenmiş ve ilgili kurallar saptanmıştır. Bu sektörler emek yoğun, ekonomi ve dalgalanmalardan çabuk etkilenen, düşük ücretli ve vasıfsız işçi kullanımına dayalı sektörlerdir. Gerçekten de pek çok sektörde rekabet gücünü ortadan kaldıran faktör, maliyetlerini düşürmek için gelişmekte olan ülkelere atlayan sanayilerin çoğunluğunun bu ülkelerdeki ucuz kadın işgücünü kullanarak maliyetleri aşağıya indirebilmesidir. Ucuz işgücü bu sektörlere uluslararası rekabet açısından önemli avantajlar sağlamıştır. İzlenebileceği gibi, bu dönemdeki işgücü piyasasına ilişkin ana beklenti emeğin ucuza kullanılmasıdır.

Erkek işi olarak tanımlanan işler daha itibarlı ve yüksek ücretli olurken, yapılan işin kadın işi olarak tanımlanıyor olması, bu işin toplum tarafından düşük statülü, düşük ücretli olarak algılanmasına yol açmaktadır. Cinsiyete dayalı işbölümü sadece kadın ve erkek işlerinin ayrışması biçiminde değil, kadın ve erkeklerin hangi ilişkiler ağı içinde çalıştıklarını da belirlemektedir. Araştırmalar, kadın işgücünün kariyer yaptığı alanların daha çok kadın işi olarak tanımlanan alanlarda olduğunu ispatlamaktadır. Ecevit de mesleki yönlendirme sürecinde kadın erkek ayrımcılığını şu şekilde genelleştirmiştir:[60]

- Kadınlar beceri istemeyen, erkekler beceri isteyen işlerde;
- Kadınlar emek yoğun, erkekler sermaye yoğun işlerde;
- Kadınlar el emeği kullanımında, erkekler makine kullanımında;
- Kadınlar hafif işlerde, erkekler ağır işlerde;
- Kadınlar parça birleştirmede, erkekler bütünü oluşturmada;
- Kadınlar üretim sürecinin hazırlık ve bitirme işlerinde, erkekler esas üretim aşamalarında çalışmaya uygun görülmektedir.

[59] Kuzgun ve Sevim, a.g.m., s. 16.
[60] Yıldız Ecevit, *"Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi",* 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 1998, s. 278.

Kadınlara yönelik ayrımcılık uygulamaları incelendiğinde; uygulamalarda öne çıkan ilk unsur, kadınların, kısıtlanmış alanlarda istihdam edilmesi ve sınırlı alanlarda yükselebilmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların, kat ve ön-büro gibi alanlarda ağırlıklı istihdamı, diğer alanlarda deneyim kazanmalarını engellemekte bunun sonucunda, üst yönetim kademelerine terfilerini zorlaştırmaktadır.

2.1.4.1.2.2 İşe Kabul Edilme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Personel seçme süreci çalışma hayatının, iş ilanları ise personel seçme sürecinin başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Bu nedenle personel seçme süreci ve sürecin diğer aşamaları ile bu aşamalarda ortaya çıkabilecek ayrımcı uygulamalardan kısaca bahsetmek araştırma açısından önem taşımaktadır. İşverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma, bu arada cinsiyet ayrımına gitmeme yükümlülüğü, çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak tüm ülkelerin, uluslararası ve uluslar üstü hukukun gündemine girmiş ve çok sayıda ulusal ve uluslararası kaynaklarda yer almıştır.

Çalışma hayatında ayrımcılık çoğu zaman daha ilk adımda yani personel seçme aşamasında başlamaktadır. Personel seçimi, burada bazı özelliklerin belirtilmesi yoluyla ayrımcılığa yol açacağından şüphe duyulan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Personel seçiminin ilk aşaması olan adayların başvurularının kabulünde yaygın bir araç olarak kullanılan gazete ilanları ayrımcı ifadeler içerebilmekte ve bu durum da ilanların yayımlandığı gazeteleri ayrımcı söylemleri yayan bir mecra haline getirdiği gibi belirli kişi ve grupların çalışma hayatına girişini zorlaştırmaktadır.

2.1.4.1.2.3 İstihdam Açısından Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

İşgücünün çalışma çağındaki nüfus içindeki oranına işgücüne katılma oranı denilmektedir. Başka bir ifade ile işgücüne katılma oranı, istihdam edilenler ile işsiz olup da aktif olarak iş arayanlar toplamının aktif nüfusa oranı olarak tanımlanmaktadır. Bu oran kadınların toplam istihdam içerisindeki oranını göstermesi açısından önemli kabul edilmektedir.

Çalışma yaşamına ekonomik veya sosyal nedenlerle giren kadınları bekleyen çok çeşitli sınırlamalar vardır. Kentlerde yaşayan kadınların küçük bir oranı işgücüne katılabilmekte ve bu kadınlar için de halen evi ve çocukları birinci derecede sorumluluk olmaya devam etmektedir. Kadınların aile desteği azlığı nedeniyle, sorumluluk almakta çekinceli durmaları, işverenin ayrımcı tutumu, yasaların güvencesiz bıraktığı alanların etkisiyle daha fazla ezilmeleri fırsat oluştuğunda işten ayrılmalarına da gerekçe olmaktadır.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de, kadınların, istihdama yönelik ayrımcılık uygulamalarından etkilenmemeleri için yapılan düzenlemelere rağmen uygulamada kadınların pek çok konuda ayrımcılıkla karşılaştıkları bilinmektedir. Yasal düzenlemelere rağmen kadın istihdamı, erkek istihdamının çok gerisindedir. Ülkemizde, köyden kente göç bunun en büyük etkenlerindendir. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın, kentte vasıfsız işçi olduğundan güvenceli istihdam olanaklarından yararlanamamaktadır.[61] Ülkemizde çalışma yaşamında kadınların ancak dörtte biri (% 26.4) istihdama katılmakta bunların da ancak üçte birinden biraz fazlası (% 37.3) gelir getirici bir faaliyette bulunmaktadır. Kadınların dörtte üçü ise ev kadını konumundadır. İstihdam edilen kadınların büyük kısmı ise ücretsiz aile işçisi olarak tarımda çalışmaktadır.[62]

2.1.4.1.2.4 Ücret Konusunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın önemli göstergelerinden biri olan ücret eşitsizliği, çalışılan sektörlere göre farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde sadece tarım sektöründe kadın erkek ücretleri arasında bir ayrım görülmektedir. Çalışan kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılığı gelişmekte olan ülkelerde daha yüksektir ve daha çok tarım ve hafif sanayi dallarında erkeklerin lehine geçerli olmaktadır. [63]

---

[61] Mustafa Kemal Biçerli*, İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları,* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004, s. 268.
[62] Müzeyyen Gönüllü ve Gönül İçli, *"Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri",* Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 25, No. 1, Mayıs 2001, s. 82.
[63] Arıkan, a.g.m., s. 12.

Arıkan'a göre kadınların ücretli işçi olduğunda erkek ücretine mutlak bağımlılığı azalsa da tamamen kaybolmamaktadır. Çünkü ücretli emekçi olduğu koşullarda dahi kimliği evli bir kadın olarak kabul edilmektedir. Çünkü kadının erkeğe bağımlılığı hem ideolojik hem de maddi olmaktadır. Kadın ücreti erkek ücretinin tamamlayıcısı olarak görülmekte, kadından aile içerisindeki görevlerini yapması beklenmektedir. Bu açıdan işgücü piyasasında mevcut cinsel işbölümü içerisinde kadının erkeğin kazandığı ücreti kazanabilmesi mümkün değildir. [64]

En genel ifadeyle tüm dünyada kadınlar, toplumsal kabul görmüş geleneksel rollerine uygun görülen işlerde, erkeklere oranla çok daha az ücretlerle ve genellikle enformel sektörde, sosyal güvenceden yoksun olarak istihdam edilmeye devam etmektedirler. Örneğin Türkiye'de kadınlar 2004 Birleşmiş Milletler İnsani Kalkınma Raporu'na göre erkeklerin kazandığı ücretin ancak %60'ı kazanabilmektedir. Bu açıdan en genel ifade ile ücret eşitliği; işverenin, ücret konusunda, çalışanların erkek ve kadın olduklarına bakılmaksızın eşit değerdeki işe eşit ücret ödenmesi olarak tanımlanabilecektir.

Kadınların sosyo-ekonomik düzeyinin en temel belirleyicisi olan çalışma yaşamında sorunlar bunlarla kısıtlı değildir. Bununla beraber ücretli kadın emeğinin bazı özgül niteliklerinin olduğu kabul edilmektedir. Bunlar özetle şu şekildedir:

- Kadınlar işgücü piyasası dışında ucuz ve bu piyasaya kolayca çekilebilecek emek kaynağıdır.
- Ayrımcı işe alma politikalarına en çok kadınlar muhatap olmaktadır.
- Ücretli kadın emeği ucuzdur ve işkollarına göre değişmekle beraber genelde erkeklerin ücretlerinin yarısı ile dörtte üçü arasında ücret alırlar.
- Ücretli kadın emeği uzun dönemli güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksektir.
- Kadınların ücretli emek açısından örgütlenmesi zayıftır. Bunun dışında sendika yönetimlerine katılımları da düşüktür.

[64] Arıkan, a.g.m., s. 12.

63 ülkeden elde edilmiş sonuçlar ışığında hazırlanan Unifem 2000 Raporuna göre, kadınların ortalama ücretleri, erkeklerinkinden düşüktür. 1998–99 yıllarında sanayi ve hizmet sektörlerindeki kadın ücretleri ise, ortalama olarak erkeklerin kazandığının %78'i kadardır. Birleşmiş Milletler Türkiye Raporu'na göre ise yönetici kadrolardaki kadınlar, erkek meslektaşlarına ödenen maaşın %80 kadarını kazanmaktadırlar. (UNDP, 1996)[65] Ülkemizde de 1980 sonrasında yaşanan ekonomik kriz sonrasında kadın istihdamına giriş önemli ölçüde artmıştır. "Kadının işgücü piyasasında bulunduğu konumun çoğunlukla emek yoğun, niteliksiz ve düşük ücretli işler olduğu görülmektedir. Kadının ikincil işgücü niteliklerini taşıyor olması bu tür işlere uygun olduğunu gösteriyor gibi olsa da, bu durum kadın ve erkek işgücü arasında eşitsizliklere neden olmaktadır."[66] Kısacası kadınlarla erkekler arasında ücret farklılıkları; öğrenim durumuna, çalışılan sektöre ve işteki durumlarına göre azalmakta veya artmakta, ancak genel kural değişmemektedir. [67]

Ecevit'e göre fizyolojik özellikler ve kadınların kazancının genellikle aile bütçesine katkı yapıcı nitelikte görülmesi, ücret konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenlerini belirtmektedir. Söz konusu fizyolojik özelliklerin bir uzantısı olarak değerlendirilen düşük seviyeli eğitim ve beceri, sık tekrarlanan iş değiştirmeler ve bunun sonucu sürekli olmayan bir çalışma yaşamı, kısa süreli çalışma saatleri gibi açıklamalar kadın ücretlerinin erkek ücretlerinden daha düşük olmasını hazırlayıcı nedenler olarak kullanılmıştır. Bu noktada kadınların kazançlarının genellikle aile bütçesine katkı yapıcı özellikte görülmesi ve ailenin geçiminden sorumlu olan kişilerin erkekler olarak kabul edilmesi de etkili olmaktadır.[68]

2.1.4.1.2.5 Kariyer Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kariyer gelişiminde karşılaşılan ayrımcılık; genellikle yüksek öğrenim görmüş, pek çok hemcinsinin aksine yalnızca para kazanmak amacıyla değil; aynı zamanda statü

---

[65] Ciner, a.g.e., s. 51.
[66] Erdem Cam, *Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları*, Çelik İş Sendikası Dergisi, Yıl. 3, Sayı. 13, Eylül Ekim 2003, s. 7.
[67] *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, İstanbul: TUSİAD Yayınları, 2000, s. 166.
[68] Ecevit, a.g.m., s. 272.

edinmek için çalışma yaşamına atılmış kadınlar maruz kalmaktadır. Bu açıdan cinsiyete dayalı ayrımcılığın belki de en fazla vurgulandığı alan terfilerdir. Kadın çalışanların nitelik gerektirmeyen işlerdeki ağırlıklı istihdamı, eğitim düzeylerinin yeterli olmaması gibi sebepler terfilerini zorlaştırmaktadır. Yönetim vasfını kazanmak yolunda kadınlar bazı kazançlar elde etmiş olsalar da, üst yönetim seviyesinde karşılaşılan ayrımcılık uygulamaları, iş yerindeki otoritede cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkmasını engellemiş ve bu yüzden kadınların, kariyerlerinde yükselmelerini zorlaştırmıştır. Kadınların, işyerlerinde yükselmesini destekleyen somut desteğin olmaması, kadınların yetkiye ulaşma sürecini zorlaştırmaktadır.[69]

En genel ifade ile kariyerinde ilerlemek isteyen kadın çalışanın erkek meslektaşına oranla daha fazla güç sarf etmek ve iş yerindeki çalışması yanında aile içi görevleri de sürdürmek zorunda olduğu açık bir gerçekliktir. Bu nedenle çalışma hayatında kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın en belirgin olduğu süreçlerden biri de kariyer sürecinde yaşanmaktadır. Bunun yanında kadınlar vasıflı işlerde ne kadar az istihdam edilirlerse yükselme şansları da o kadar azalmaktadır. Evlenme ve annelik riskleri, çoğu zaman kadınları işte eğitmemenin haklı nedeni olarak gösterilebilmekte; aynı gerekçe kadınlara düşük ücret verme ve sorumluluk gerektiren görevlere atamama için de kullanılmaktadır. [70]

Her iki cinsten çalışanların bulunduğu işyerlerindeki işbölümü incelendiğinde kadınların en düşük statülü işlerde yoğunlaştığı, yönetici görevlerde seyrek bulundukları gözlenmiştir. Nitekim kadınların çalışma yaşamında kendilerine verilen görevleri kabullenme eğilimleri, toplumsal koşullanma olarak kabul edilmekte; ailevi sorumlulukları, bu konuda çok önemli bir belirleyici olmaktadır. Kadınların anne ve eş rollerinin yanında biyolojik farklılıkları ve kişilik özelliklerine ilişkin değerlendirmeler, çalışma yaşamındaki konumlarını daha çarpıcı hale getirmektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınlar kariyer süreçlerinde çeşitli ayrımcı uygulamalara maruz kalmaktadır. Berberoğlu'nun kadın yöneticilerin iş hayatındaki yeri ve sorunları konusunda yapmış olduğu bir çalışmaya göre; tüm ülkelerde erkeklere

[69] Margaret Palmer ve Beverly Hyman, *Yönetimde Kadınlar*, İstanbul: Rota Yayınları, 1993, s. 40.
[70] Ecevit, a.g.m., s. 282.

göre kadınların yönetim kademelerinde çok düşük oranlarda bulunduklarını, araştırmacıların ulaştıkları ortak sonucun en olumlu sayılabilecek örneklerde bile %15'lerde olduğunu, bunun da esas olarak orta düzey yöneticilik konumunda ortaya çıktığına dikkat çekilmiştir.[71]

2.1.4.2 Toplumsal Yaşamda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

En genel ifadeyle kişilerin toplum içindeki yerini statüleri belirlemektedir. Bu açıdan kadının statüsü; basitçe, bir kadının edinmiş olduğu yer olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, her toplumda kadının edinmiş olduğu yer değişik faktörlere dayandırılmakta, her toplum varoluşlarının yegâne sebeplerinden biri olan kadınları farklı basamaklara yerleştirmektedir.[72]

Bir toplumda kadının statüsü; almış olduğu eğitime, mensup olduğu aileye ve en önemlisi de toplumda genel olarak yerleşmiş olan "kadın kimliği"ne bakış açısına göre şekillenmektedir.[73] Günümüzde de kadın kimliği halen "ev" ve "aile" ile özdeşleştirilmiş kimliğini korumaya devam etmekte ve erkeğe bağımlılığı sürmektedir. Kadın ücretli işçi olduğunda erkek ücretine mutlak bağımlılığı azalsa da tamamen kaybolmamaktadır. Çünkü ücretli işçi olduğu durumda bile kimliği evli bir kadın olarak devam etmektedir. Kadının erkeğe bağımlılığı hem ideolojik, hem de maddidir. Erkeğe verilen aile ücreti, evde kadın ve erkek ilişkilerinde de hükmetme ve hükmedilme koşullarını da hazırlamaktadır. [74]

Günümüzde kadınların statüleri geçen yüzyıllara göre büyük değişimler gösterse de, hemen hemen bütün toplumlarda kadınların toplumsal yaşamdaki sorunları sürmektedir. Özellikle evlilik hayatında kadınların karşılaştıkları eşitsiz tutumlar, gördükleri şiddet günümüzün gelişmiş toplumlarında da varlığını sürdürmektedir. Örneğin ülkemizde

---

[71] Mustafa Çelikten, *"Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği,* Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı. 17, Yıl. 2004/2, s. 92–93.
[72] Güler Işın, *"Asıl Soru Hangisi?",* Pivolka, Başkent Üniversitesi İİBF Yayını, Yıl.2, Sayı. 8, Eylül 2003, s. 16.
[73] Işın, a.g.m., s. 16.
[74] Arıkan, a.g.m., s. 2.

hukuksal anlamda küçük yaşta evlendirme suç teşkil etse de; özellikle kırsal kesimde kızlar erken yaşta zorla evlendirilmekte ve aile baskısına boyun eğmektedir.

Kadınların toplumsal yaşamda karşılaştıkları güçlüklerden en önemlilerinden biri eğitimde görülmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınlar erkeklerden daha az eğitim olanağına sahip olmaktadır. Bunun yanı sıra okulların uygun davranış biçimlerini ve kültürel normları benimsetme işlevi, kasıtlı ya da kasıtsız olarak toplumsal cinsiyet içerikli iletiler taşımaktadır. Dolayısıyla okullar hangi düzeyde olursa olsun, kız ve erkek çocuklarla, kadınlar ve erkekler hakkındaki toplumsal yargıların ve sınırlayıcı görüşlerin taşıyıcılarıdır.[75] Bu durum özellikle mesleğe yönlendirme konusunda önyargıları besleyen bir tutum olsa da, eğitim kadınların erkeklerle eşitliğinin sağlanması konusunda birincil öneme sahip alanlardan biridir. Eğitim seviyesi yükseldikçe, kadınların toplumsal yaşamdaki güçlükleri de büyük oranda artmaktadır.

Türkiye örneği açısından baktığımızda Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün belirlemelerine göre; Türkiye'de ilk evlilik yaşı ile eğitim düzeyi arasında doğru orantı vardır. En az ortaokul mezunu olan kadınlarda ortalama ilk evlilik yaşı olan 23,5, eğitimi olmayan kadınların ortalama evlilik yaşından yaklaşık 6 yıl daha yüksektir. 25 – 49 yaşındaki kadınlar arasında eğitim düzeyi, ilk doğum yaşı konusunda yerleşim yeri ve bölge gibi değişkenlere kıyasla en önemli farklılığı yaratmaktadır. Bunun yanı sıra UNESCO'nun verilerine göre tüm dünya çağında okur yazmaz kişilerin yaklaşık üçte ikisini kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum şüphesiz toplumsal yaşamda kadın erkek eşitsizliğinin önemli göstergelerinden birini oluşturmaktadır. Çünkü okuryazarlığın özgüveni, özsaygıyı geliştirdiği, yurttaşlık bilincini arttırdığı, gelir getirici yetenekleri tetiklediği savunulmaktadır.[76]

Kadınların toplumsal yaşamda karşılaştıkları en önemli güçlüklerden biri de aile içi şiddet olgusudur. Sibel Erkal aile içi şiddeti, "*bireylerin yaralanmasına, öfkelenmesine*

[75] *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, Aralık 2000, Yayın No. TÜSAİD-T/2000–12/290, s. 26.
[76] A.g.e., s. 29–33.

veya duygusal baskı altına alınmasına yol açan fiziksel veya herhangi bir şekilde hareket, davranım veya muamele olarak"[77] tanımlamıştır.

Genel olarak kadına yönelik şiddet ise "*cinsiyete dayanan, kadını inciten, ona zarar veren, fiziksel, cinsel, ruhsal hasarla sonuçlanma olasılığı bulunan, toplum içerisinde ya da özel yaşamda ona baskı uygulanması ve özgürlüklerin kısıtlanmasına neden olan her türlü davranış*"[78] olarak ifade edilmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) bütün dünyada en azından her beş kadından birinin fiziksel şiddete maruz kaldığını bildirmektedir. ABD'de her yıl 1,9 milyon kadın şiddetle karşılaşmaktadır. Aile Araştırma Kurumu'nun yaptığı bir çalışmada 2578 hanede kadına yönelik fiziksel şiddet sıklığı %16,5, sözel şiddet sıklığı %12,3 olarak bulunmuştur. Aile Araştırma Kurumunun Ankara, İstanbul ve İzmir'de 1070 hanede yaptığı çalışmaya göre ise fiziksel şiddet sıklığı %21,2 bulunmuştur. Şiddet nedeniyle hastaneye başvuranların oranı ise %11,2'dir. Evli kadınlara yönelik aile içi şiddetin sıklığını belirlemek amacıyla Mayda ve Akkuş tarafından Bolu'da yapılan bir çalışmada fiziksel şiddet sıklığı %41,4, duygusal şiddet %25,9 olarak bulunmuştur.[79]

2.1.4.3 Siyasal Yaşamda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kadınlar açısından toplumsal cinsiyet ayrımcılığının en yoğun olarak yaşandığı alanlardan biri de siyasal etkinlikler alanıdır. Hemen hemen bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de siyasal yaşam, erkek egemen değerlere göre şekillenmiştir. Siyaset "erkek işi" veya "erkek alanı" olarak algılanmakta, kadın siyasetten dışlanmaktadır. Yaygın olarak kabul gören kanıya göre, kadının yeri evi ve öncelikli uğraşı, eşi ile çocuklarının bakımı, kısacası ailesidir.

Kadınlar siyasal haklar, özellikle de siyasal katılma hakkı bakımından, hemen hemen her yerde ikinci derecede etkin olmaktadırlar. Kadını kamu hayatından soyutlayan İslam geleneğinin biçimlendirdiği toplumlarda, bu durum daha da belirgindir. Ama sadece

[77] Sibel Erkal, *"Aile İçi Şiddet İnsan Hakları İhlalidir",* Çelik İş Dergisi, Sayı. 21, Nisan 2007, s. 37.
[78] Erkal, a.g.m., s. 38.
[79] Erkal, a.g.m., s. 38.

İslâm ülkelerinde değil hangi dinsel gelenek hâkim olursa olsun, tüm ülkelerde, siyasal alanda kadın ikincil konumdadır. Örneğin ülkemizde 2004 yerel seçim sonuçlarına göre; 3234 belediye başkanından ancak 18'i (%0,6) ve 34.477 belediye meclis üyesinden ancak 864'ü (%2,5) kadındır. Bu "eksik temsil" kadınların sorun ve gereksinimlerinin yerel düzeyde yeterince temsil edilmediği anlamına gelmektedir. [80]

Gerçekten, kadınların seçme ve seçilme hakkını elde etmeleri, onlara, oy verme dışında, genel bir eşitlik getirmekten uzaktır. Günümüzde tüm insan hakları, demokrasi, eşitlik ve adalet söylemlerine karşın ortaya çıkan tablo; kadınlara karşı bir toplumsal cinsiyet ayrımcılığının varlığı ve kadının "özel alan" ile sınırlandırılmış yaşamıdır.

2.2.ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER AÇISINDAN KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

Geçmişten günümüze kadın erkek eşitsizliği ile mücadele konusunda en önemli girişimler Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü bünyesinde kabul edilen belgelerdir. Bu açıdan bu bölümde Birleşmiş Milletler (BM) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi başta olmak üzere, çeşitli belgelerde kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik hükümler incelenecektir.

2.2.1 Kadının ve Kadın Yurttaşın Haklar Bildirgesi

Uluslararası anlamda en önemli belgelerden biri sayılan Kadının ve Kadın Yurttaşın Haklar Bildirgesi; 17 maddeden oluşmakta ve genel olarak kadın ve erkeğin eşit olduğu tezini savunmaktadır.[81] Bildirge Fransız İhtilalinin etkili kadın isimlerinden Olympe de Gouges tarafından kaleme alınmış ve kadın erkek eşitliğini belgelere geçiren ilk bildirge olarak tarihe geçmiştir.

Bildirgenin ilk maddesine göre; "Kadın özgür doğar ve erkeklerle eşit haklara sahip olarak yaşar. Toplumsal farklılıklar yalnızca genel yarar nedeniyle kabul edilebilir." 2. maddede siyasal iktidarların kadın haklarını koruması gerektiği; "Her siyasal topluluğun

[80] Ayten Alkan, *Belediye Kadınlara Da Hizmet Eder*, 2.Baskı, Ankara: Kader Yayınları, 2006, s. 28.
[81] "Kadının ve Kadın Yurttaşın Haklar Bildirgesi" tam metni için bkz, *"Kadının ve Kadın Yurttaşın Haklar Bildirgesi"*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl. 1996, Sayı. 45, s. 185 – 192.

hedefi ve amacı, hem kadının hem de erkeğin doğal ve devredilemez haklarını korumaktır. Bu haklar: Özgürlük, güvenlik, mülkiyet ve özellikle baskıya karşı direnme hakkıdır." şeklinde ifade edilmiştir. Bildirgenin 6. maddesine göre "Bütün kadın ve erkek yurttaşlar bizzat ya da temsilcileri aracılığıyla yasaların yapımı sürecine katılmalıdır." 15. maddede ise "Kamu harcamalarına erkeklerle eşit olarak katkıda bulunan kadınlar, her kamu makamından mali işlerle ilgili olarak bilgi alma hakkına sahiptir." denilmiştir. Son maddede "Ortak olarak ya da tek tek, mülkiyet her iki cinsin de hakkıdır. Herkes dokunulmaz ve kutsal olan bu hakka sahiptir. Yasalarca belirlenmiş kamusal bir zorunluluk bunu açıkça gerektirmedikçe, ayrıca adil ve önceden belirlenmiş bir tazminat ödenmedikçe, kimse ulusun asli miras payından yoksun bırakılamaz." ifadesi ile mülkiyette eşitlik ilkesi getirilmiştir.

2.2.2 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

1948 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin öncelikli olarak başlangıç kısmında, erkeklerle kadınların hak eşitliğinden bahsedilmektedir. 1. maddede; "Tüm insanlar özgür; onur ve haklar bakımından eşit doğar.", 2. madde de ise; "Herkes; ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka bir görüş, ulusal ve toplumsal köken, doğuş ya da benzeri başka bir statü gibi herhangi bir ayrım gözetilmeksizin bu bildirgede ileri sürülen tüm hak ve özgürlüklere sahiptir", ifadesi yer almaktadır. Herkes yasa önünde eşittir ve ayrım gözetilmeksizin yasa tarafından eşit korunma hakkı vardır. Herkes, bu bildirgeye aykırı herhangi bir ayrımcılığa ve ayrım kışkırtıcılığına karşı eşit korunma hakkına sahiptir, (m.7). "Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve issizliğe karşı korunma hakkı vardır. Herkesin herhangi bir ayrım gözetilmeksizin eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır," (m.23), hükümleri ayrımcılığa ilişkin hükümlerdir. [82]

2.2.3 Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme

Birleşmiş Milletler bünyesinde kabul edilen en önemli kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik sözleşme olarak 20 Aralık 1952 tarih ve 640 (VII) sayılı kararıyla kabul edilen

[82] *"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi"* tam metni için bkz. http://www.unhchr.ch/udhr/lang/trk.htm, (27.12.2007)

sözleşme, 7 Temmuz 1954'te kabul edilmiştir. Mayıs 1959'da Türkiye tarafında da kabul edilen sözleşme; en genel ifade ile erkekler ve kadınların hak eşitliği ilkesine uygun olarak, dileyen her bireyin doğrudan doğruya ya da serbestçe seçilmiş temsilcileri aracılığı ile, kendi ülkesinin kamu işlerinin yönetimine katılmak ve eşit koşullar altında, kendi ülkesinin kamu hizmetlerine katılma hakkını kabul etmektedir. [83]

Sözleşmeye göre, kadınlar hiçbir ayrım gözetilmeksizin erkeklerle eşit şartlar altında tüm seçimlerde oy kullanma ve yine aynı şartlarda seçilme hakkına sahiptir. Ayrıca Kadınların, hiçbir ayrım gözetilmeksizin, erkeklerle eşit koşullar altında ulusal yasalar uyarınca kurulmuş bütün, kamu görevlerinde yer alma ve kamu görevlerini yerine getirme hakları vardır.

2.2.4 BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Kadın hakları ve kadın sorunların çözümüne dair dünya çapında kabul edilen belgelerden en önemlisi olarak BM bünyesinde hazırlanan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" (The Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women-CEDAW) kabul edilmektedir. Bu belge bağlayıcı hükümler taşımasının yanı sıra; katılımcı ülkelerin yasal düzenlemeler yapmasını zorunlu kılması açısından da tek olma özelliği taşımaktadır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda 18 Aralık 1979 tarih ve 34/180 sayılı önergeyle kabul edilen Sözleşme, 1 Mart 1980 tarihinde üye ülkelerin imzasına açılmış ve 27. maddesinde yer alan "işbu sözleşme 20. onaylama veya katılım belgesinin Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliğine verilmesini izleyen 30'uncu gün yürürlüğe girer" hükmü gereğince 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir.[84]

---

[83] *"Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme"* tam metni için bkz., http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhak/pdf01/133-135.pdf, (27.12.2007)

[84] *Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol*, Ankara: TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2001, , s. 4–5.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi önsöz dışında 6 bölüm, 30 madde ve bir ihtiyari protokolden oluşmaktadır. Sözleşmenin önsözünde genel olarak İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nden hareketle taraf devletlerin kadınlar ve erkeklerin tüm ekonomik, sosyal ve siyasi haklardan eşit olarak yararlanmalarını sağlama yükümlülüğünde bulunduğunu kaydederek kadınlara karşı her türden ayrımcılığın varlığının devam ettiğini belirterek bunun aşılmasının temel hedef olduğunu açıklamıştır.

Sözleşme 1. maddesi kadınlara karşı ayrım tanımını içermektedir. Buna göre; "Kadınlara karşı ayrım" deyimi kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayrım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir. Sözleşme 3. maddesine göre de "taraf devletler kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için, özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda, erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla yasal düzenleme dâhil bütün uygun önlemleri alacaklardır."[85]

Sözleşme 4. maddesi uyarınca anneliğin korunması amacıyla taraf devletlerce alınacak özel önlemler, ayrımcı olarak nitelendirilmeyecektir. 5. maddede ise Her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine veya kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı ön yargıların, geleneksel ve diğer bütün uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek; anneliğin sosyal bir görev olarak anlaşılmasını ve çocukların yetiştirilmesi ve gelişiminde kadın ve erkeğin ortak sorumluluğunun tanınmasını öngören ve her durumda çocukların çıkarlarını her şeyden önce gözeten anlayışa dayanan bir aile eğitimini sağlamak konusu düzenlenmiştir. 6 maddede de taraf devletlerin, kadın ticareti

[85] A.g.e., s. 24.

ve fahişeliğin istismarının her şekliyle önlenmesi için yaşama dahil gerekli bütün önlemleri alacakları vurgulanmıştır.[86]

Sözleşme'nin 7. maddesinde taraf devletlerin, ülkenin politika ve kamu hayatında, kadınlara karşı ayrımı önlemek için tüm önlemleri alacakları; 8. maddede Taraf Devletlerin, kadınlara, erkeklerle eşit şartlarda ve hiçbir ayrım gözetmeksizin, hükümetlerini uluslararası düzeyde temsil etmek ve uluslararası kuruluşların faaliyetlerine katılmak fırsatını sağlamak için gerekli bütün önlemleri alacakları belirtilmiştir.

Sözleşme 9. maddesi tabiiyet konusunu düzenlemiştir ve Taraf devletlerin, tabiiyetin kazanılmasında, değiştirilmesinde veya muhafazasında kadınlara erkekler ile eşit haklar tanınacağını ve özellikle bir yabancıyla evlenmenin veya evlilik sırasında kocanın tabiiyetini değiştirmesinin, kadının da otomatik olarak tabiiyet değiştirmesine, tabiiyetsiz kalmasına veya kocanın tabiiyetini zorla almasına yol açmamasını sağlayacaklardır. Bunun yanı sıra çocukların tabiiyeti konusunda kadınlara erkeklerle eşit haklar sağlayacaklardır.

Sözleşme 10. maddesine göre de taraf devletlerin kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eğitimde erkeklerle eşit hakka sahip olmalarını sağlamak için kadınlara karşı ayrımı önleyen bütün uygun önlemleri alacaklardır. 11. madde istihdam konusunu düzenlemiştir ve genel olarak kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için bütün uygun önlemleri alacakları vurgulanmıştır. Bu maddede evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak özellikle vurgulanmıştır. Bunun dışında 12. madde sağlık alanında eşitlik, 13. madde ekonomik ve sosyal hayatta erkekle eşit konuma gelebilmek açısından gerekli önlemlerin alınmasını ve 14. madde kırsal alanda ve ekonomik eşitlikler açısından kadın haklarının korunmasını içermiştir.[87]

[86] A.g.e., s. 25.
[87] A.g.e., s. 27–38.

Sözleşmenin en önemli maddelerinden kabul edebileceğimiz 15. ve 16. maddelerde günümüz toplumlarında kadın erkek eşitsizliği açısından en önemli yerlerden olan aile kurumu içerisindeki eşitsizliği önlemek amaçlı tedbirlere yer verilmiştir. Buna göre:[88]

- Taraf Devletler kadınlara kanun önünde erkeklerle eşit haklar tanıyacaklardır.
- Taraf Devletler medeni haklar bakımından kadınlara erkeklerinkine benzer hukuki ehliyet ve bu ehliyeti kullanmak için eşit fırsatlar tanıyacaklardır. Özellikle, kadınlara akit yapmada ve mülk idaresinde eşit haklar verecekler ve Mahkemelerde davaların her aşamasında eşit muamele edeceklerdir.
- Taraf Devletler, kadınların hukuki ehliyetlerini kısıtlamaya yönelik hukuki sonuç doğuran her çeşit sözleşmenin ve diğer özel muamelelerin tamamının geçersiz olduğunu kabul ederler.
- Taraf Devletler, kadın ve erkeğe hukuki olarak ikametgâh seçme taşımada eşit yasal hak tanıyacaklardır.

16. maddeye göre de taraf devletler kadınlara karşı evlilik ve aile ilişkileri konusunda ayrımı önlemek için gerekli bütün önlemleri alacaklar ve özellikle kadın-erkek eşitliği ilkesine dayanarak kadınlara aşağıdaki hakları sağlayacaklardır:

- Evlenmede erkeklerle eşit hak;
- Özgür olarak eş seçme ve serbest ve tam rıza ile evlenme hakkı;
- Evlilik süresince ve evliliğin son bulmasında ayrı hak ve sorumluluklar;
- Medeni durumlarına bakılmaksızın, çocuklarla ilgili konularda ana ve babanın eşit hak ve sorumlulukları tanınacak, ancak her durumda çocukların çıkarları en ön planda gözetilecektir;
- Çocuk sayısına ve çocukların ne zaman dünyaya geleceklerine serbestçe ve sorumlulukla karar vermede ve bu hakları kullanabilmeleri için bilgi, eğitim ve diğer vasıtalardan yararlanmada eşit haklar;
- Her durumda çocukların çıkan en üst düzeyde tutularak ulusal yasalarda mevcut veli, vasi, kayyum olma ve evlat edinme veya benzeri müesseselerde eşit hak ve sorumluluklar;

[88] A.g.e., s. 39–42.

- Aile adı, meslek ve iş seçimi dâhil her iki eş (kadın-erkek) için, eşit kişisel haklar;
- Ücret karşılığı olmaksızın veya bir bedel mukabilinde malın mülkiyeti, kazanımı, işletmesi, idaresi, yararlanılması ve elden çıkarılmasında her iki eşe de eşit haklar;
- Çocuğun erken yaşta nişanlanması veya evlenmesi hiçbir şekilde yasal sayılmayacak ve evlenme asgari yaşının belirlenmesi ve evlenmelerin resmi sicile kaydının mecburi olması için, yasama dâhil gerekli tüm önlemler alınacaktır.

Genel olarak baktığımızda sözleşme kadınlara karşı yapılan ayrımcılığa açık bir tanımlama getirmiştir. Bu kapsamda taraf devletler kadınlara karşı ayrımın ortadan kaldırılması ile bağlıdır. Bu nedenle ülkelerin yasal düzenlemeler yanı sıra eşitliği sağlamak üzere özel önlemleri de almaları gerekmektedir. Ayrıca Sözleşmenin 18. maddesi hükümlerine göre taraf devletler, rapor hazırlama ve sunma sorumluluğunu da üstlenmektedir. Sözleşmenin onaylanmasından sonra ilk rapor bir yıl içinde sunulmak durumunda olup, daha sonra taraf devletler her dört yılda bir rapor sunmak mecburiyetindedir. Bunun dışında BM-CEDAW Komitesi zaman gözetmeksizin taraf devletlerden rapor talep etme hakkına sahiptir.

Sözleşmenin son haline getirilmesi çalışmalarında en çok tartışılan bölümler şüphesiz sözleşmenin hukuki ehliyet ve evlilik ilişkilerini düzenleyen bölümleri olmuştur. Türkiye de sözleşmenin 15. ve 16. maddelerine, Türk Medeni kanununun evlilik içi ve aile ilişkileri hakkındaki hükümleri ile çeliştiği gerekçesiyle çekince koymuş, 1995 yılında IV Dünya Kadın Konferansı Pekin eylem platformunu imzalayarak bu çekincelerini kaldırmayı taahhüt etmiştir. Türkiye, medeni kanunda yaptığı yasa değişiklikleri ile 1985 yılında CEDAW'ı imzalarken koyduğu tüm çekinceleri 1999 yılında kaldırmıştır.[89] Bu kapsamda Yeni Medeni Kanun'la:

- Yasadaki karı sözcüğü kadın olarak değiştirilmiştir.
- Aile reisi kavramı yasadan çıkarılarak, eşit mali sorumluluk getirilmiştir.
- Evlenen kadının isterse kocasının yanında kendi soyadını da kullanabilmesi hakkı doğmuştur.

[89] Taşkın, a.g.m., s. 18.

- Kadınlar meslek ve eş seçimlerinde eşlerinden izin almakzorunda olmayacaklardır.
- Evin giderlerine katılmada eşlerin mali güçleri, emek ve mal varlıklarının esas alınması kuralı getirilmiştir.
- Boşanma durumunda eşlerin aralarında sözleşme yapmışlarsa edinilmiş mallara katılma rejiminin uygulanması kabul edilmiştir.
- Zina her iki taraf için de boşanma sebebi olarak kabul edilmiştir.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin İhtiyari Protokolü BM Antlaşması, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde yer alan eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkelerine atıfta bulunarak Protokole taraf devletlerin bu hedeflerin gerçekleştirilmesine ilişkin yükümlülüğünü teyit etmektedir. Protokol ayrıca Sözleşme'nin ihlal edildiği iddiasıyla yapılacak başvurulara ilişkin olarak CEDAW Komitesini taraf devletler nezdinde yetkili kılmaktadır. Protokol bu kapsamda birey ve bireylerden oluşan gruplara başvuru hakkı tanımaktadır. [90]

2.2.5 BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmeye İlişkin Seçmeli Ek Protokol

BM Genel Kurulu tarafından 6 Kasım 1999 tarihli karar ile kabul edilen ek protokol 10 Aralık 1999'da imza, onay ve katılıma açılmış; Türkiye tarafından da 9 Eylül 2000'de imzalanmıştır.[91]

Ek Protokol 1. maddesine göre bu protokole taraf devletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'nin 2. maddeye göre yapılacak başvuruları kabul ve inceleme yetkisini tanımaktadır. 2. madde uyarınca başvurular, taraf devletin yargılama yetkisi altında bulunan bireyler veya bireylerden oluşan gruplar tarafından ya da onlar adına, Sözleşmede yer alan hakların ihlal edildiği iddia edilerek yapılabilecektir. 3. madde başvuruların yazılı yapılacağını düzenlemiş; 4. maddede ilk olarak iç hukuk

[90] Taşkın, a.g.m., s. 10-11.
[91] *"Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tavsiye Edilmesine Dair Sözleşmeye İlişkin Seçmeli Ek Protokol"* http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhak/pdf01/127-132.pdf, (28.12.2007)

yollarına başvurulması gerekliliği belirtilmiştir. 8. maddede ise "Taraf devletin Sözleşmede yer alan hakları ciddi ve sistematik biçimde ihlal ettiği yönünde güvenilir bir bilgi aldığında, Komite, taraf devleti bu bilgiye ilişkin incelemede işbirliği yapmaya ve konuyla ilgili görüşlerini sunmaya davet eder." ifadesine yer verilmiştir.

2.2.6 Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri Açısından Kadın Erkek Eşitliği

Önceleri Uluslararası İş Teşkilatı, daha sonraki yıllarda Uluslararası Çalışma Örgütü olarak anılan International Labour Organization (ILO), 19. yüzyılın tamamına yayılan çalışmalarının sonucu olarak 1919 yılında, 1. Dünya Savasını sona erdiren Versailles Barış Antlaşması ile kurulmuştur. Amacı, emeği ile geçinen kişilerin çalışma ve yaşam şartlarını iyileştirerek, bu şekilde evrensel barışa katkıda bulunmaktır. Bu antlaşmanın ulusal ve uluslararası alanda iyi niyetli işverenleri koruduğu da açıktır. Uluslararası Çalışma Örgütü de çeşitli sözleşmelerde kadın erkek istihdamı açısından eşitlik ilkesinin gerekliliğine yer vermiştir.

2.2.6.1 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme

1951 tarihli ve 153 üye devletçe onaylanmış olan 100 sayılı sözleşme ile eşit değerde bir iş için kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ödenmesi esası benimsemiştir. Bu sözleşmeyi onaylayan devletlere ücret düzeylerinin saptanması için yürürlükteki yöntemlere uygun olarak tüm çalışanlara ücret eşitliği ilkesinin uygulanmasını destekleme yükümlülüğü getirmiştir. Sözleşmenin 1. maddesinde; [92]

"Ücret" deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır; Ayrıca, "Eşit değerde iş için erkek ve kadın isçiler arasında ücret eşitliği" deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder."

[92] *100 No'lu Sözleşme: Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme,* http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html, (01.12.2007)

Sözleşmenin 2. maddesinin 1. bendine göre, "*her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir*." Ayrıca sözleşmenin 4. maddesine göre, "*her üye, işbu Sözleşme hükümlerinin tatbik edilmesi amacıyla ilgili işçi ve işveren teşekkülleri ile uygun yollardan işbirliği yapacaktır*."

Bununla beraber sözleşmenin en etkili sonuçlarından biri de, toplu iş sözleşmelerinde kadınlara farklı ücret oranları uygulanmasının yasaklanması olmuştur.

2.2.6.2 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

Daha önce belirttiğimiz gibi Sözleşme'nin 1. maddesinde öncelikle "ayrımcılık" tarifi yapılmıştır. Buna göre ayrımcılık: "*Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma*" anlamına gelirken aynı zamanda, "*ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı*" ifade etmektedir. [93]

Sözleşmenin 2. maddesine göre, "*bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayırımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder*."

Görüldüğü gibi Sözleşme'nin 2. maddesinde, ayrımcılığın önlenmesi bakımından üye devletlerin yükümlülüklerine dikkat çekilmiştir. Bu sözleşmenin tarafı her üye devletin,

[93] *ILO 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi,* http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html, (01.12.2007)

ulusal koşullara ve uygulamalara uygun yollarla, çalışma ve meslek bakımından herhangi bir ayrımcılığa son vermek ve fırsat ve davranış eşitliğini sağlamak üzere bir ulusal politika saptayıp izleme yükümlülüğü üstleneceği belirtilmiştir.
Sözleşmenin 3. maddesine göre ise; *"üye devletler, ulusal şartlara ve uygulamaya uygun olarak, sözü edilen politikanın kabulü ve uygulanmasını teşvik için; çalışan, işveren ve bunlarla ilgili kuruluşları işbirliğine davet eder. Konu ile ilgili kanunları kabul eder ve eğitim programlarını destekler ayrıca sözleşmeye aykırı olan her türlü yasal düzenlemeyi kaldırır. Çalışma yaşamında iş ve meslek bakımından ayrımı ortadan kaldırmak amacıyla, ulusal bir makam kurarak denetim görevini ifa eder."*

Sözleşmenin 3. maddesinde, iş ve meslekte eşitlik politikasının nasıl uygulanacağı yolunda birtakım yöntemler getirilerek, taraf devletlerin bu yöntemlerle sağlanan sonuçları bildirmeyi üstlendikleri düzenlenmiştir.

Burada ifade edilen haliyle eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği deyimi, ücret düzeylerinin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tespit edilmesi anlamına gelmektedir.

2.2.6.3 156 Sayılı Aile Sorumluluğu Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Muamele Sözleşmesi

Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmayan bu sözleşme, ILO tarafından 1981 yılında kabul edilmiştir. Ailelerinden sorumlu işçi, bakıma muhtaç çocuğu ile destek ve bakımlarına açık bir gereksinim duyan aile bireyleri şeklinde belirtilmiştir.

1981 tarihli 156 Sayılı Sözleşme, aile sorumlulukları ve kendilerine bağımlı çocukları ve bakıma muhtaç diğer aile bireyleri sebebiyle ekonomik hayata katılımı ve ekonomik gelişme imkânları sınırlanan veya engellenen çalışanları ilgilendirmektedir.[94]

Sözleşmenin 3. maddesinde "*her üye devletin kadınlar ve erkekler arasında davranış ve fırsat eşitliği sağlanması bakımından, aile sorumlulukları olan çalışanların ayırımcı*

[94] *"156 Sayılı Aile Sorumluluğu Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Muamele Sözleşmesi",* http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html, (01.12.2007)

uygulamalara maruz kalmaksızın çalışma hayatına katılımını sağlamak, bu kişilere karşı ayrımcı uygulamaları kaldırmak ve aile sorumlulukları ile çalışma hayatını bağdaştırabilmeleri amacıyla ulusal politikalar izlemeleri" düzenlenmiştir.

2.2.6.4 158 Sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin Sözleşme

158 Sayılı Sözleşmede, geniş anlamda iş güvencesi ile ilgili hükümler de bulunmaktadır. Bir diğer ifade ile işçiyi feshe karşı koruyan hükümlerin yanı sıra, feshin etkisini azaltıcı hükümler de yer almaktadır. Sözleşmenin konumuz açısından önem taşıyan tarafı ise, kadın işçilerin cinsiyetleri, cinsiyetlerine özgü biyolojik işlevleri sebebiyle iş ilişkisinin sona erdirilmesi konusunda mağdur edilmelerini yasaklayan hükümleridir.[95]

Sözleşmenin 5. maddesinde, "cinsiyetin, medeni halin, aile sorumluluklarının, hamileliğin" (d. bendi) ve "doğum esnasında işe gelmemenin (e. bendi) hizmet akdini sona erdirme için geçerli bir neden teşkil etmeyeceği" düzenlenmiştir. Sözleşmenin yine 5. maddesinde fesih için geçerli bir neden sayılmayan hallerden biri olarak, "Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken ayrımı gözetmek" sayılmıştır.

2.2.6.5 183 Sayılı Annelik Koruması Sözleşmesi

Türkiye'nin taraf olmadığı, 15.06.2000'de kabul edilen ve 07.02.2002 tarihinde yürürlüğe giren sözleşmenin 1. maddesine göre, "kadın terimi herhangi bir ayrımcılık olmaksızın her dişi insana ve çocuk terimi de herhangi bir ayrımcılık olmaksızın her çocuğa uygulanır. Bu Sözleşme çalışan her kadına uygulanır, bunun içerisine atipik bağımlı iş biçimleri de dâhildir. Her Üye Devlet işverenlerin ve işçilerin temsili örgütleri ile görüştükten sonra hamile ve emziren kadınların yetkili otorite tarafından annenin ya da çocuğun sağlığına zararlı olarak belirlenmiş olan veya bir değerlendirme

[95] "158 Sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin Sözleşme", http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html, (01.12.2007)

sonucu annenin veya çocuğunun sağlığı için önemli bir riski barındırdığı belirlenen işleri yapmak zorunda bırakılmamasını sağlayan uygun önlemleri kabul edecektir. [96]

Doğum ile ilgili ulusal kanunlarda veya uygulamada belirlenmiş bir tıp sertifikası veya diğer bir uygun sertifika ibraz eden bu sözleşmenin uygulandığı kadın 14 haftadan az olmayan bir annelik izni süresine hak kazanacaktır. Bir işverenin bir kadının hamileliği esnasında ya da izin esnasında veya işe dönüşünden sonraki dönemde, hamilelik veya doğum ile ve bunun sonuçları ve bakım ile ilgili olmayan nedenlerin dışında işten çıkarılması kanun dışı olacak ve bu ulusal kanunlarda veya düzenlemelerde belirtilecektir. İşten çıkarmanın hamilelik, doğum ve onun sonuçları veya bakım ile ilgili olmadığını kanıtlama yükümlülüğü işverene ait olacaktır. Bir kadın annelik izni sonrasında aynı pozisyona veya aynı oranda ücret aldığı eşdeğer bir pozisyona geri dönme hakkı garanti edilmiştir.

[96] *"183 Sayılı Annelik Koruması Sözleşmesi"*, http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html, (01.12.2007)

3. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

3.1 AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL POLİTİKA VE GELİŞİMİ

Avrupa'da yaşanan ekonomik ve nihayetinde siyasal bütünleşme çabalarının bir sonucu olarak piyasa, devlet ve kurumsallaşmış ilişkiler ağının karşılıklı etkileşimi sonucu ortaya çıkmış olan Avrupa sosyal politikası Avrupa sosyal modelinde de önemli değişimler meydana getirmiştir. Bu kısımda AB'nin sosyal politikası üç evre halinde gelişim göstermiştir. Kadın erkek eşitliğine yönelik sosyal politikaya geçmeden önce genel olarak sosyal politikanın gelişimi incelenecektir.

3.1.1 Sosyal Politika ve Tarihsel Gelişimi

En genel ifadeyle Avrupa Birliği'nde sosyal güvence ve istihdam politikası üye ülkeler arasında farklı olmakla beraber; çalışma şartları, emeklilik, yoksullukla mücadele, sosyal güvenlik, sağlık, yaşlıların bakımı, sosyal yardım, ayırımcılıkla mücadele gibi alanlarda belli standartlara uyulmaktadır.

Meryem Koray, AB açısından temel amacın sosyal bütünleşme olmadığını; esas meselenin ekonomik birliğin yaratılması olduğunu ifade eder. AT'nin kurulması sürecinde söylem düzeyinde de olsa sosyal yakınlaşmanın dikkate alındığı ve bu alandaki politikalar ve uygulamaların ihmal edilmediğine dikkat çeker. AB, ekonomik birleşme hedefiyle yola çıkan bir kurumlaşma olmakla birlikte, Avrupa toplum modelinin temel niteliklerini yansıtan özellikleri gösterir. Koray'ın ifadesiyle; "Yalnız piyasa ekonomisi ve demokrasiye verdiği öncelik açısından değil, benimsediği çok düzeyli, çok taraflı karar organlarıyla, önem verdiği uzlaşma ağırlıklı ilişkiler nedeniyle sosyal konular ve sosyal dayanışma konusundaki temel eğilim ve politikalarıyla modelin bazı özellikleri AB düzeyinde de karşımıza çıkmakta. Sonuç olarak, her ikisi de Avrupa geleneğinin birer ürünü."[97]

[97] Meryem Koray, *Avrupa Toplum Modeli*, İmge Kitabevi, 2005, s. 266.

AB antlaşmalarında, tüzük ve yönergelerde ilk döneme göre sosyal politikalara daha fazla ağırlık verilmiş olsa da; bu alandaki düzenlemeler hala "üye ülkelerin iç işlerine ait" olarak görülmekte. Tüm bunların yanı sıra Birlik, sosyal alanda üye devletlere belirli bir modeli uygulama zorunluluğu getirmez; üye devletler, kendi yapılarına uygun sistemi seçmek hakkına sahip olmakla beraber ulusal sistemler, içerisinde belirli sosyal standartlara yer vermek durumundadır.

Avrupa Birliği'nin sosyal politikası, çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçi ve işveren kesimleri arasında bir diyalog ortamı oluşturulması ve üye ülkelerin sosyal politikaları arasında uyum sağlanmasını amaçlamaktadır. Avrupa düzeyinde sosyal politika, belli bir sektör temelinde değil ekonomik bütünleşme amacıyla oluşturulan AET/AT çerçevesinde gelişmiştir. Bu aşamada; Roma Antlaşması'nın sosyal politikaya getirdiği hükümler sınırlı olsa da önemli katkısı olmuştur. İnceleme kolaylığı açısından AB'ne giden yolda sosyal politikanın gelişimi 3 temel döneme ayrılarak incelenecektir.

3.1.1.1 AKÇT Kuruluşundan Maastricht Antlaşması'na Kadar Sosyal Politika

Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nu kuran Paris Antlaşması'na bakıldığında, sadece kömür ve çelik sektörü ile sınırlandırılmış bile olsa alınan ekonomik bütünleşme kararlarının yanı sıra bu sektörde bulunan işçilerin yaşam ve çalışma koşulları ve sağlık ve sosyal güvenceleriyle ilgili kararlara yer verildiği görülmektedir. Bu açıdan AKÇT sadece ekonomik planda değil, sosyal ve bölgesel düzeylerde de ilk olarak politika girişimini oluşturmuştur.

AKÇT'nun amaçları, üye ülke ekonomilerinin gelişmesine katkıda bulunmak, tam istihdamı gerçekleştirerek işsizliği önlemek ve hayat seviyesinin yükseltilmesini sağlamaktır. Ayrıca sektörde tekelleşmenin önlenmesi, yatırımların hızlandırılması ve işçilerin konut edinmelerine yardımcı olunması da amaçlar arasında bulunmaktadır.[98]

[98] Rıdvan Karluk, *Avrupa Birliği ve Türkiye*, Beta, İstanbul 2005, s. 9.

AKÇT'nda sosyal amaçlar, ekonomik kalkınmanın gelişimine bağlı olmuştur. Serbest dolaşım konusunda kısıtlamaların kaldırılması, salt ekonomik amaç için bir araçtır. (m 69) Paris Antlaşması'nın işçilerle ilgili kurallarının sosyal bir yönü olmakla birlikte, aynı zamanda rekabet rejimine ve topluluğun ekonomik müdahalesine bağlıdır. Bununla beraber Paris Antlaşmasının 2. maddesi AKÇT'ye ekonomik büyümenin yanı sıra, üye devletlerde istihdamın geliştirilmesine ve yaşam düzeyinin yükseltilmesine katkıda bulunma görevi de vermiştir.[99]

Paris Antlaşması'nın sosyal amacı tümüyle göz ardı etmemiş olmasının bir başka belirtisi de, benzeri bir düzenlemenin Roma Antlaşması 3. maddesinde yer almasıdır. Buna göre Topluluk Kurumları, görevli olduğu sanayilerin her birinde ilerleme içinde eşitlenmesine olanak veren emeğin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini geliştirmeye zorunludur. (m 3/e)[100]

1972'de Paris zirvesinde 9 üye devlet ekonomik birliğe önem verdikleri kadar sosyal birliğe de önem vereceklerini açıklamasıyla, sosyal politika alanında yeni ve ikinci adımların atılması çağrısında bulunarak Avrupa sosyal politikasına yeni bir ivme kazandırmıştır. Bu çerçevede iktisadi gelişmişlik düzeyi ve vatandaşların hayat standardı farklılıklarına işaret edilmiş ve AB'ye iktisadi konulara olduğu kadar sosyal konulara da önem vererek, insani bir çehre kazandırılmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Bu gelişmeler ışığında ilk sosyal politika eylem programı 1974'de hayata geçirilmiştir. AET bu dönemde çıkardığı ve üyelerin kendi iç mevzuatlarına aktarmak zorunda olduğu yönergeler, sosyal politikaya ivme kazandırılması yönünde önemli adımlar olmuştur.

1974 Sosyal Eylem Programı şu yönergeleri içermiştir: [101]

- Kadın ve erkeğe, ücret, işe erişim, mesleki eğitim, terfi, çalışma şartları ve sosyal güvenlik konularında eşit davranılması. Bu yönergeler, cinsiyete dayalı tüm

[99] Mesut Gülmez, *Avrupa Birliği'ne Sosyal Politika*, Ankara: Türkiye AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayınları, 2003, s. 7.
[100] Gülmez, a.g.e., s. 7.
[101] Gülmez, a.g.e., s. 7.

ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını amaçlıyordu. Hedef sadece fırsatlarda değil, sonuçlarda da eşitliği sağlayabilmektir.

- İş Hukuku ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, özellikle de toplu işten çıkarmalar, şirketlerin transferi ve iflas konularında, işçilere bilgilendirme ve danışılma hakkının verilmesi.
- İşte sağlık ve güvenliğin sağlanması için, kimyasal, fiziksel ve biyolojik araçlar, kaza sonucu meydana gelen zararlar, asbest, gürültü seviyesi gibi konularda çıkarılan yönergeler.

Sosyal Eylem Programı, sosyal politika alanında ortaya çıkan sorumlulukları Topluluk düzeyinde tanımlamıştır. Üye ülkelere Topluluk hedef ve normlarına göre, kendi içlerinde yapacakları düzenlemeler ile Topluluk düzeyinde sosyal uyumun sağlanması yönünde görevler vermiştir.

AET içerisinde sosyal alanda ortaya konan gelişmelere rağmen 1960'ların sonunda ekonomik ve siyasi gelişmişliğin tek başına Topluluğun sosyal sorunlarını çözmeye yetmediğinin anlaşılması üzerine Topluluğun belli sektör ve bölgelerinin genel ekonomik gelişmenin gerisinde kaldığı da anlaşılmıştır. Bu nedenle Roma Antlaşması sonrasında sosyal politikanın güçlendirilmesine çalışılmıştır. Toplulukta politikasının gelişimi açısından bir diğer önemli gelişme 1973 yılında yaşanan ilk petrol krizidir. Bu dönemde sorunların sadece yaşanan olaylar sonucu olmadığı anlaşılmış ve Avrupa sanayisi tartışılmaya başlanmıştır. Topluluk ülkeleri bu dönemde sanayi toplumu olmanın sonuçlarını da görmeye başlamışlardır. Özellikle ilk petrol krizi sonrasında ulusal ekonomilerde yaşanan artan sosyal harcamalar, işsizlik ve durgunluk birçok üye ülkenin mali kriz yaşamasına neden olmuştur. Bu dönemde demokratik kurumlar ve sosyal hukuk devleti teminatı altındaki kazanılmış sosyal haklar AT üyesi ülkelerde yeni politikaların tespitinde hareket alanını kısıtlamıştır. Bu açıdan sermaye birikimini sağlama ve çalışanları koruma gereği üye ülkelere ek yükler getirmiştir. Bu nedenle, yetersiz ekonomik büyüme devam ettiği halde, Topluluğun sosyal politikasında, refah artışının sağlanmasından önce gelen endişeler ön plana çıkmıştır. Topluluğun sosyal politikasında yaşanan bu değişimler, ekonomik durgunluğun, işsizliğin ve iç ve dış

rekabet baskısının azaltılması amacıyla yeniden düzenleme ve esneklik yaklaşımlarını gündeme getirmiştir.[102]

1980'li yıllarda Avrupa'da sosyal boyutun önemi giderek artmıştır. Sosyal politika, iktisadi ve sosyal alanda üye ülkelerin yakınlaşmasını arttıracak bir araç olarak görülmeye başlanmıştır. Bununla birlikte 1980'lerin ortalarına dek sosyal politika, genel olarak tartışmalı ve durgun bir seyir izlemiştir. Bir yanda Komisyon AB istihdam tedbirlerini genişletmeye çalışırken, diğer yanda İngiltere hükümetinin sosyal politika tedbirlerine yönelik muhalefeti ve emek piyasasını kuralsızlaştırma çabalarıyla karşılaşılmıştır. Böylece 80'li yıllar sosyal politika açısından durgun geçen yıllar olmuştur.[103] Bu anlamda, sosyal politika alanında kaydedilen önemli gelişme de 1984 yılında Toplulukta İkinci Sosyal Eylem Programının kabul edilmesi olmuştur. Ancak bu program ilkine göre daha yetersiz kalmış, sadece beş temel konuya ağırlık verilmiştir. Bunlar; gençlerin işsizliği, yeni teknolojilere geçiş, iş güvenliği, sosyal güvenliğin maliyeti ile bunun işletmenin rekabeti ve işçilerin yaşam standartları üzerine etkisi ve Avrupa düzeyinde sosyal taraflar arasında diyaloğun sağlanmasıdır. Toplulukta diğer bir gelişme de, Komisyon tarafından malların, hizmetlerin, sermayenin ve işgücünün serbest dolaşımı önündeki tarife dışı engeller kaldırılarak, tek pazarın kurulması amacıyla Beyaz Kitap olarak bilinen raporun hazırlanmasıdır.[104]

Meryem Koray, sosyal bütünleşme konusu gündeme geldikçe Avrupa'da tek bir sosyal modelden söz edilip edilmeyeceği konusundan bahseder. Avrupa Konseyi, Avrupa Komisyonu ve Avrupa düzeyindeki sosyal tarafların, "Avrupa Sosyal Modeli" gibi bir kavramdan söz ettikleri görülmekle birlikte, bu konunun hayli tartışmalı olduğunu ifade eder. "Mesele iki yönlüdür; birincisi Avrupa Toplum Modeli denilince ne kastedilmektedir; ikincisi de Avrupa'da tek bir modelden söz edilebilir mi? Komisyon'un 1994 yılında yayımladığı ve Avrupa Sosyal Politikası: Birleşmeye Doğru Bir Yol başlıkla Beyaz Kitap'ta, Avrupa sosyal modelinden ne anlaşıldığı konusunda bazı değerleri ortaya koyduğunu görüyoruz (EC, 1994): Buna göre, demokrasi ve insan hakları, piyasa ekonomisi, serbest toplu pazarlık gibi sendikal haklar, fırsat eşitliği,

[102] Aysel Tokol, *Uluslararası Sosyal Politika,* Bursa: Ezgi Kitabevi, 1995, s. 108.
[103] Tokol, a.g.e., s. 109.
[104] Tokol, a.g.e., s. 109.

sosyal refah ve dayanışma Avrupa toplum modelinin ortak değerleri olarak ortaya konmakta ve bu değerlerin bir maliyet değil, rekabetin sürdürülebilmesi açısından da önemli özellikler olduğu belirtilmektedir. Ortaya konan değerlerden şöyle bir sonuç çıkarmak mümkün: AB düzeyinde Avrupa toplum modeliyle, sosyal politika uygulamalarında farklılaşan refah devletleri değil, ekonomik, siyasal ve sosyal yapısında öne çıkan temel değerler kastedilmektedir; böyle olunca da bu temel değerler çerçevesinde bir modelden söz etmek mümkün olabilmektedir."[105]

AT; bir yandan yeni ülkelerin katılımı ile genişlerken, diğer yandan ise bütünleşmenin içeriğini güçlendirmeye yönelik faaliyetler içerisine girmiştir. Bu alandaki en önemli adımlardan bir tanesi, 1985 yılında kabul edilen ve 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi (The Single European Act) ile atılmıştır. Roma Antlaşması'nda önemli değişiklikler yapılmasına sebep olan Avrupa Tek Senedi ile yeni ortak politikalar saptanarak; bu çerçevede Roma Antlaşması'na sosyal politika, ekonomik ve sosyal uyum, çevre gibi konularda yeni maddeler eklenmiştir. Ayrıca, "işbirliği usulü" adı verilen bir sistem çerçevesinde Avrupa Parlamentosu'na Komisyon'un yasa koyma önerilerini ikinci kez değerlendirmek suretiyle yasama sürecini daha yakından etkileme imkanı verilmiştir.

1 Temmuz 1987'de yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi sosyal politika alanında çeşitli yenilikleri de beraberinde getirmiştir. Ancak Avrupa Tek Senedi'nin bütünleşme yandaşları ile ulusal egemenlik ilkesi savunucuları arasında bir uzlaşma belgesi olması nedeniyle sosyal politika globalleşmiştir. Temelde Roma Antlaşması'ndaki yaklaşımı değiştirmeyen Senet, genel bir sosyal politika yolunu açmamıştır. Oybirliği bu alanda kural olmayı sürdürmüştür. Senet ile gerçekleştirilen iki olumlu noktadan ilki işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda oybirliği ilkesinde gedik açılması ve sosyal ortakların Topluluk sosyal politikasının uygulamaya konulmasında kaçınılmaz bir öğe olarak tanımasıdır. Avrupa Tek Senedi'nin onaylanmasıyla 1970'li yılların sonlarında duraklayan Topluluk sosyal mevzuatı yeniden harekete geçmiştir. Ancak iş hukuku ve

[105] Koray, a.g.e., s. 268.

sosyal politika sorunlarının büyük bölümü için oybirliği kuralı geçerliliğini korumuştur. Avrupa Tek Senedi sosyal politika alanında şu kurallara yer vermiştir: [106]

- Ulusal Mevzuatların yakınlaşması için Avrupa Topluluklarının yetkilerinin arttırılması (m 100 A)
- Sosyal ortakları Topluluğun sosyal yapılanmasına katarak Komisyonu, eğer isterlerse sosyal ortaklar arasında Avrupa düzeyinde sözleşmesel ilişkilere varabilecek sosyal diyaloğu geliştirmekle görevlendirilmiş olması. (m 118 B)
- Toplulukların özellikle en az gelişmiş bölgelerin yararına olmak üzere Avrupa'nın ekonomik ve sosyal uyumunu güçlendirme eylemini geliştirme ve sürdürmesini öngörmesi (m 130A- 130E)

Tek Avrupa Senedi ile giderilemeyen bazı eksik noktaların giderilmesi ve Avrupa Sosyal Alanının oluşturulmasına ilişkin çalışmalar 9 Aralık 1989'da İşçilerin Temel Sosyal Hakları'na İlişkin Topluluk Şartı'nın kabul edilmesiyle sürdürülmüştür. Avrupa Sosyal Şartı; işçilerin tüm Avrupa ülkelerinde eşit çalışma şartlarına sahip olmalarını sağlamak amacına yönelik olarak oluşturulmuştur. Bununla beraber İngiltere'nin sosyal politika alanındaki olumsuz tutumunu aşmak için geri kalan 11 üye devlet sosyal politika alanında ilerleme sağlamak amacıyla, Sosyal Şartta öngörülenler doğrultusunda aralarında uzlaşmaya varmışlardır.

3.1.1.2 Maastricht Antlaşmasından Amsterdam ve Nice Düzenlemelerine Kadar Sosyal Politika

Amacı Avrupa bütünleşmesini daha ileri düzeye götürmek, ekonomik ve parasal birlikte ile siyasal birliği gerçekleştirmek olan, dolayısıyla temelde ve öncelikle sosyal bir nitelik taşımayan ancak önceki metinlere göre "sosyale" daha çok vurgu yapan Maastricht Antlaşması, Avrupa Tek Senedi gibi Roma ve Paris Antlaşmalarına bazı değişiklikler getirmiş ve birliğin sosyal amaçlar listesini genişletmiştir. Ancak buna rağmen İngiltere'nin yaklaşımı nedeniyle Maastricht Antlaşması beklenen Avrupa Sosyal Birliği'ni gerçekleştirememiştir. Antlaşma Roma Antlaşması'nın topluluğa

[106] Gülmez, a.g.e., s. 24–25.

sosyal politika alanında sadece yaşam düzeyinin hızlandırılmış ilerlemesi görevini veren 2. maddesinde değişiklikler getirmiştir. Topluluğun tümünde ekonomik etkinliklerin uyumlu ve dengeli gelişimini özendirme, çevreye saygı gösteren sürekli ve enflasyonist olmayan bir büyüme, ekonomik başarımların yüksek düzeyde uyumu, ileri bir istihdam ve sosyal koruma düzeyi, yaşam düzeyinin ve kalitenin yükseltilmesi, ekonomik ve sosyal uyum ve üye devletlerarasında dayanışma görevlerini önemli ölçüde genişletmiş ve 1957'de yer verilmeyen yeni görevler eklenmiştir. 3. madde ise bu amaçlara ulaşmak için topluluğun eylem olanaklarını genişletmiştir. Bu açıdan Sosyal Fon'un görevleri de arttırılmıştır.[107]

Avrupa Birliği (Maastricht) Antlaşması, kabul edilmesi öncesinde ve Almanya Avrupa Ekonomik ve Parasal Birliği'nin güçlendirilmesini amaçlayan bir sosyal politikadan yana olduğunu açıklamıştır. Topluluk içinde yaşanan tartışmalar sonrasında bir uzlaşmaya varılmış, bir sosyal protokolün oluşturulması gerektiği kabul edilmiştir. Bunun sonunda da Maastricht'te sosyal antlaşma kabul edilmiştir. Antlaşma, protokol olarak Maastricht Antlaşmasına eklenmiştir.

Sosyal antlaşmanın (Sosyal Protokol) iki temel konusu bulunmaktadır. Bunlar yönergelerin daha kolay kabulü ve yürürlüğe girmesi ile sosyal diyaloğun güçlendirilmesi, kısacası sosyal tarafların aralarında sözleşme yapabilmesidir. Gerçekte Tek Senet, sosyal tarafların aralarında sözleşme ilişkisi kurmasına zaten imkân veriyordu. Bu hüküm Sosyal Antlaşma'nın 4. maddesinde yinelenmiştir. Buna göre sosyal sözleşmeler Konsey tarafından kabul edilerek bağlayıcı yönerge haline gelebilecekti. [108]

AET Antlaşmasının eski 118. maddesi Komisyon'a üye devletler arasında "sendika kurma ve işveren ile işçiler arasında toplu sözleşme yapma hakkı ile ilgili konularda yakın işbirliği sağlama" görevi vermiştir. Ancak bir iyi niyet ifadesi dışında pek çok sosyal politika hükmü gibi bu hükmün de bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Maastricht Antlaşması'nın da girişinde kurucu devletler "özgürlüğe, demokrasiye ve insan hakları ile temel özgürlüklere ve hukuk devleti ilkelerine" ve 1961 Avrupa Sosyal Şartı'na ve

[107] Gülmez, a.g.e., s. 33.
[108] Tonguç Çoban, *"Avrupa Birliği Genişleme Süreci ve Sosyal Boyut"*, Çalışma Grubu Raporları, Osman Yıldız (der), Ankara: Türkiye AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayınları, 2003, s. 35.

1989 tarihli Topluluk Sosyal Şartı'na bağlılıklarını teyit etmişlerdir. Böylece Maastricht Antlaşması ile de sosyal politika ve sendikal haklar alanında somut adımlar atılmamış ancak AB'nin bağlı olduğu değerler ve kendini bağlı saydığı sosyal şartlar açıkça ifade edilerek sendikal hakların hukuksal dayanakları güçlendirilmiştir. Amsterdam Antlaşması ile de sendikal hakları güvence altına alan Avrupa Sosyal Şartı ilk kez topluluğun birincil hukuk kurallarından biri haline gelmiştir. [109]

3.1.1.3 Amsterdam ve Nice Düzenlemelerinden Günümüze Sosyal Politika

1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması özellikle sosyal diyalog alanında önemli yenilikler getirmiştir. Avrupa istihdam stratejisinin uygulanması konusunda sosyal taraflara aktif bir rol vermiştir. Bu çerçevede 1970'lerde kurulan, ancak zaman içinde işlevini yitiren Daimi İstihdam Komitesi yeniden canlandırılmış ve Avrupa Merkez Bankası, Avrupa Konseyi, Avrupa Komisyonu ve sosyal tarafların katılımıyla gerçekleşecek makroekonomik bir diyalog kurmuştur. Böylece sosyal taraflarla AB kurumları arasında süren sosyal diyalog güçlenmiştir. Ancak sosyal tarafların Avrupa düzeyinde hazırladıkları sözleşmelerin yönergeye dönüşmesi, sadece Komisyon Topluluk düzeyinde bir düzenleme ihtiyacı duyarsa gündeme gelebilmektedir, ancak bu durum tarafların aralarında sözleşme yapabilmesine engel değildir. Ancak ücret, örgütleme özgürlüğü grev hakkı gibi konular kapsam dışında tutulduğu gibi, bu konularda imzalanacak sözleşmelerin konsey tarafından yönerge haline gelmesi mümkün değildir.[110]

Amsterdam Antlaşması, yeni 136–148. maddeler yoluyla Sosyal Protokolü, Avrupa Topluluğu Antlaşmalarına dâhil etmiştir. 136. madde (eski 117. madde) sosyal politikaların Avrupa Topluluğu ve üye devletlerin ortak sorumluluğu olduğunu teyit etmiştir. Bu açıdan sosyal politikanın amaçları:

---

[109] Aziz Çelik, Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1, Sendikal Notlar, Sayı 24, Kasım 2004'te yayınlanmıştır. Kaynak: http://paribus.tr.googlepages.com/a_celik2a.pdf, s. 16-17, (15.12.2007)
[110] Çoban, a.g.e., s. 38.

- İstihdamın teşviki
- İyileştirilmiş yaşama ve çalışma şartları
- Uygun sosyal koruma
- İşçi ve işveren arasında sosyal diyalog
- Sürekli yüksek istihdam sağlama
- Dışlamayla mücadele etmeye yönelik olarak insan kaynaklarının geliştirilmesi (Antlaşmanın eski 1. md) olarak sıralanmaktadır.

Amsterdam Antlaşması 137. maddesine göre Konsey öncelikle parlamentoyla ortak karar usulüne uygun olarak ve Ekonomik ve Sosyal Komite ve Bölgeler Komitesiyle danışarak aşağıdaki alanlarda nitelikli çoğunlukla yönergeler çıkarmaktadır:

- İşçilerin sağlık ve güvenliği
- Çalışma şartları
- Emek piyasasından dışlananların entegrasyonu
- İşçilerin bilgilendirilmesi ve danışılması
- Emek piyasası fırsatları ve işteki tutumlar bağlamında kadın ve erkekler arasındaki eşitlik

Ayrıca Amsterdam Antlaşması AB için yeni bir istihdam stratejisi belirlemiştir. Amsterdam Antlaşması ile tanımlanan bu strateji üye ülkelerin istidam politikalarını belirli amaç ve hedefler doğrultusunda koordine etmelerini öngörmüştür. Avrupa İstihdam Stratejisinin istihdamı geliştirmeye yönelik amaçları şu şekildedir: "*Genel anlamda ekonomi için ve özelde işgücü piyasası için yüksek seviyeli bir istihdam oranı yakalamak, işsizliğe karşı yürütülen pasif mücadeleden vazgeçilerek sürdürülebilir bir istihdam ve yeni iş yaratma stratejisine yönelmek, Avrupalı firmalara ekonomik değişikliklere uyum sağlayabilecekleri şekilde iş güvencesini ve yeni ekonomiye adapte edilebilirliği uyumlulaştırarak yeni bir iş örgütlenme modelini teşvik etmek. Bireylere yaşam boyu eğitime katılabilmeleri yolunda imkân sağlamak, işgücü piyasasındaki herkese iş imkânı için eşit fırsatlar sağlamak*." [111]

[111] Oğul Zengingönül, *"Sosyal Modelin Modernleşmesi Ekseninde Avrupa Birliği'nin İstihdam Politikalarında Esneklik Arayışı"*, Çimento İşverenler Dergisi, Sayı. 4, Cilt. 17, 2003, s. 6–7.

Şubat 2003'te yürürlüğe giren Nice Antlaşması ile sosyal politika alanında var olan durum genel hatlarıyla korunmakla birlikte, nitelikli çoğunlukla alınacak sosyal politika konuları sınırlı da olsa genişletilmiştir. Ekim 2004 AB Roma Zirvesi'nde imzalanan AB Anayasası, onay süreci tamamlanıp yürürlüğe girmediği için Nice Antlaşması ile Topluluk Antlaşması'nda yapılan değişiklikler sonucunda ortaya çıkan metin, AB'nin sosyal politika ile ilgili halen yürürlükte olan antlaşma hükümlerini ifade etmeye devam etmektedir.

Nice Zirvesinde ise karar alma mekanizmalarında sorun yaşanmaması için oyçokluğu ile karar verilen alanlar genişletilerek, oybirliği ile karar alınan alanların daraltılması konusunda antlaşmaya varılmıştır. Oybirliği ilkesinin uygulandığı yetmiş Antlaşma maddesinden yirmi dokuzunda nitelikli çoğunluk sistemine geçilmesine karar verilmiştir. Ancak, sanayi politikası, vergilendirme, ayrımcılığı engellemeye yönelik kurallar, sosyal güvenlik, sosyal koruma, toplu temsil ve üçüncü ülke vatandaşlarının çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeler, aile hukuku ve iltica gibi bazı önemli alanlarda özellikle İngiltere ve Fransa'nın ısrarları sonucu oybirliğinin devam etmesine karar verilmiştir.

3.2 AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATINDA AYRIMCILIK YASAĞI

AB'nde sosyal politika alanında egemen olan temel politikalardan biri kadın erkek eşitliğinin sağlanmasıdır. Zaman içinde antlaşma hükümleri doğrultusunda, "her iki cinse eşit davranma ilkesi" ve "fırsat eşitliği ilkesi" çerçevesinde kadının çalışma koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda bu kısımda ilk olarak AB'nde cinsiyet temelli ayrımcılığın ne şekilde algılandığı ve kadın erkek eşitliği sağlanmasının gerekçeleri incelenecektir.

3.2.1 Avrupa Birliği'nde Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Kavramı ve Kapsamı

Ayrımcılık kavramı hukuk alanında ilk olarak azınlıkların haklarının korunması konusunda gündeme gelmiştir. Bugün için uluslararası hukukta ayrımcılık yasağı genel bir hukuk ilkesi olarak benimsenmektedir. Uluslararası toplum ırk, etnik köken, din ya

da benzeri nedenlerle belli bir grubun tercih edilmesi ve diğer grupların herhangi bir biçimde dışlanması anlamına gelen ayrımcılığı, en azından kurumsal düzeyde onaylamamaktadır. AB de çeşitli düzenlemelerle ayrımcılığın önüne geçmeye çalışmaktadır. Genel olarak kişilerin sahip oldukları niteliklerden dolayı bulundukları ortamın imkânlarından eşit miktarda yararlanmalarına engel olunması anlamına gelen ayrımcılık kavramı, özellikle Birlik belgelerine doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak yansımıştır.

Bir çalışanın sadece cinsiyet farklılığından dolayı olumsuz şartlara ve muameleye maruz kalması durumunda doğrudan ayrımcılıktan söz edilmektedir. Doğrudan ayrımcılığın en fazla rastlanıldığı hali aynı ya da eşdeğer iş karşılığına eşit ücretin ödenmemesi halidir. Bu durum için eşit işe eşit ücret ilkesinin yanı sıra "eşit değerli işe eşit ücret" ilkesi kabul edilerek 10 Şubat 1975 tarih ve 75/117 sayılı Konsey Yönergesiyle uygulamaya konulmuştur.[112]

AB içerisinde çalışma koşulları bakımından karşılaşılan doğrudan ayrımcılık üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlar; işe giriş aşamasında doğrudan ayrımcılık, çalışma esnasında doğrudan ayrımcılık ve iş ilişkisinin bitiminde doğrudan ayrımcılıktır.

"Doğrudan ayrımcılık kavramını ortaya çıkaran temel kriter işe alınma aşamasında sadece cinsiyet farkından kaynaklanan bir sebepten dolayı çalışmak üzere başvuran kişinin başvurusunun reddedilmesidir. Hukuki temeli 76/207 sayılı Konsey Yönergesinin 3/1. Maddesine dayanan bu kriter, Adalet Divanının içtihadıyla uygulamaya yönelik ayrıntıları bakımından daha da belirginleşmiştir. Bu durum Dekker-VJV-Centrum davası sonucunda Divanın aldığı karara dayanmaktadır. Buna göre Elisabeth J. P. Dekker VJV Centrum tarafından verilmiş bir ilana eğitim görevlisi olarak çalışmak üzere başvurur. Bayan Dekker'e hamile olup olmadığına ilişkin olarak sorulan soruya Dekker olumlu yanıt verir ve iş başvurusu yalnızca hamileliği sebebiyle kabul edilmez. Konunun Adalet Divanına intikali sonucunda Divan tarafından 8 Kasım

[112] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 720.

1990 tarihinde verilen karara göre bu durum doğrudan ayrımcılık olarak değerlendirilmiştir."[113]

Avrupa Birliği bünyesinde dolaylı cinsiyet ayrımı da ele alınmıştır. Buna göre dolaylı cinsiyet ayrımı; "*açıkça cinsiyet ayrımı üzerine kurulu olmayan, ancak açıkça cinsiyet ayrımı üzerine kurulu ayrımla aynı sonuca varan cinsiyet ayrımı"* olarak tanımlanmıştır. Topluluk ülkelerinin bazılarında gizli cinsiyet ayrımı açık bir biçimde tanımlanmışken; bazılarında ise tanımlanmasa da gizli cinsiyet ayrımına yol açan uygulamalar yasaklanmıştır. [114]

AB içerisinde dolaylı ayrımcılığın ise iki şekilde ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bunlar; evlilikten ya da aile içindeki konumdan kaynaklanan dolaylı ayrımcılık ve kısmi süreli çalışmadan kaynaklanan dolaylı ayrımcılıktır.

"Genel olarak dolaylı ayrımcılık biçimi genellikle evlilik sonucunda medeni halin ya da vatandaşlık statüsünün değişmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumun bir örneği, Adalet Divanının 20 Şubat 1975 tarih ve 21/74 sayılı kararına konu olan Jeanne Ariola ve Avrupa Komisyonu arasındaki davadır. Buna göre, daha önce Belçika vatandaşlığına sahip bulunan Ariola, bir İtalyan'la evlenmesi sonucunda eşinin vatandaşlığını almış, bu durumun sonucunda da İtalya'daki işyerinde sahip olduğu "yabancı" statüsünü, dolayısıyla da maaşına ilave olunan yabancılık zammını kaybetmiştir. Duruma edilen itiraz sonucunda dava Adalet Divanına intikal etmiş, Divan da verdiği kararda Bayan Ariola'nın dolaylı bir ayrımcılığa maruz kaldığını kabul etmiştir."[115]

3.2.2 Avrupa Birliği'nde Kadın Erkek Eşitliğinin Gerekçeleri

Avrupa Birliği'ni oluşturan antlaşmalarda sosyal politika konusunda sınırlı düzenlemelere yer verilmiştir. Avrupa sosyal politikasının birinci evresi olarak kabul edilen kuruluştan 1970'lerin başlarına kadar olan dönemde, sosyal politika tek başına

[113] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 720.
[114] Nihal Coşkun, *"İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliği",* Çelik İş Dergisi, Sayı. 21, Nisan 2007, s. 65.
[115] Arısoy ve Demir, a.g.m., 722.

bir politika alanı olarak değil, özellikle ekonomik politikanın bir eki olarak ele alınmıştır. Bu nedenle toplulukların ilk evresinde sosyal politika üye devletlere ait işler arasında ele alınmıştır. Bununla beraber ücretlerin ve sosyal hizmetlerin kural olarak antlaşma dışında tutulması kararına rağmen sosyal politikaların da ekonomik düzenlemelere paralel gelişeceği görüşü hâkim olmuştur.

Genel olarak kadın erkek eşitliği ve toplumsal cinsiyetin her alana dâhil edilmesine yönelik projeler 1990'larda sunulsa da, esas olarak eşit işe eşit ücret politikası kurulduğu günden bu yana AB'ni işgal etmiştir. AB'nin kuruluşunda kadın erkek için eşitlik politikası, daha sonra işe girmede, iş koşullarında, sosyal güvenlik gibi konularda, hiç kimseye cinsiyeti nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaması amacıyla giderek eşit davranma ilkesinin ve fırsat eşitliği ilkesinin kabulüyle geliştirilmiştir.

AB hukukunda kadın ve erkek arasındaki eşitliğe verilen önem ve bu alandaki ayrımcılıkla mücadelenin temel gerekçeleri arasında öncelikli olarak yer verilen faktör, genellikle sanıldığının aksine sosyal adaleti sağlama düşüncesi değil, ekonomik verimliliği güvence altına alma kaygısıdır. Buna göre, meslek yaşamında kadın-erkek eşitliği konusunda üye ülkeler arasındaki uygulamaların büyük ölçüde birbirinden farklı olması durumunda ulusal iş hukuku mevzuatıyla uyumlu olarak kadın çalışanlarına daha az ücret ödeyen işletmeler rakipleri karşısında haksız bir üstünlük elde edebilmekteydi. Dolayısıyla bu alanda getirilecek bir standartlar bütünüyle haksız rekabetin önüne geçilmek istenmiştir.[116]

Kadın-erkek eşitliği konusunda getirilen düzenlemelerin bütünleşme sürecinin iç dinamiklerinden kaynaklanan gerekçelerinin yanı sıra, konuya ilişkin kaynaklarda bir de dış etkenden bahsedilmektedir. Buna göre Avrupa Birliği'nde kadın-erkek eşitliği konusunda getirilen düzenlemelerin bir diğer gerekçesi de bu alandaki uluslararası normlara, özellikle de Uluslararası Çalışma Örgütünün 100 Sayılı "Eşit Değerde İş İçin

[116] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 718

Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Çalışma Sözleşmesi"ne Birlik düzeyinde uyum sağlamak amaçlanmıştır.[117]

3.3 AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATI'NDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

Avrupa Topluluğu içerisinde, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerin genel çerçevesi, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine yöneliktir. Bu çerçevede kadınların işsizliğini önlemekten, eğitim alanında kadın ve erkek çocuklar arasında fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik birçok düzenleme AB hukuku içerisinde yer almıştır. İşe alınma süreci, kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesi, eşit işe eşit ücret, sosyal güvenlik alanlarında yapılan düzenlemeler, bu alan içerisinde değerlendirilmektedir.

Topluluk hukuku, kadın ve erkeklere eşit fırsatlar tanınmasını ve eşit muameleye tabi tutulmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu konuda Roma Antlaşması'ndan AB Anayasası'na uzanan çok geniş bir mevzuat alanı bulunmaktadır. Bu kısımda genel hatlarıyla bu mevzuat incelenecek ve kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik mevzuat değerlendirilecektir.

3.3.1 Kurucu Antlaşmalarda Kadın Erkek Eşitliği

Avrupa Birliği hukukunda birincil hukuk kaynakları olarak değerlendirilen kurucu antlaşmalarda kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik önemli maddelere yer verilmiştir. Bu açıdan ilk olarak Avrupa Birliği mevzuatının en önemli kaynağını oluşturan kurucu antlaşmalar incelenecektir.

3.3.1.1 Roma Antlaşması

En genel ifadeyle Avrupa Birliği'nde sosyal güvence ve istihdam politikası üye ülkeler arasında farklı olmakla beraber, çalışma şartları, emeklilik, yoksullukla mücadele, sosyal güvenlik, sağlık, yaşlıların bakımı, sosyal yardım, ayırımcılıkla mücadele gibi

[117] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 719.

alanlarda belli standartlara uyulmaktadır. Avrupa Birliği'nin sosyal politikası, kadın erkek eşitliği, çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçi ve işveren kesimleri arasında bir diyalog ortamı oluşturulması ve üye ülkelerin sosyal politikaları arasında uyum sağlanmasını amaçlamaktadır. Avrupa düzeyinde sosyal politika, belli bir sektör temelinde değil ekonomik bütünleşme amacıyla oluşturulan AET/AT çerçevesinde gelişmiştir. Bu aşamada da Roma Antlaşması'nın sosyal politikaya önemli katkısı olmuştur.

AB kuruluş sürecinde "kadın erkek için eşit işe eşit ücret ilkesinin" kabulüyle başlayan eşitlik politikası, daha sonra işe girmede, iş koşullarında sosyal güvenlik gibi konularda, hiç kimseye cinsiyeti nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapılmaması amacıyla giderek eşit davranma ilkesinin ve fırsat eşitliği ilkesinin kabulüyle geliştirilmiştir.

Avrupa Birliği çerçevesinde çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemeler Roma Antlaşmasının hazırlık çalışmalarına dayanmaktadır. Bu kapsamda çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin önemli bir parçasını oluşturan ücret eşitliği ilkesi Roma Antlaşmasının 119. maddesine girebilmiştir. *Madde 119'e göre*:[118]

"*Her üye devlet ilk dönem içinde kadın ve erkekler için aynı işte aynı ücret prensibini uygular ve bunu devam ettirir... Cinsiyet farkı gözetilmeksizin işçi ücretlerinin eşitliği;*

- *Aynı iş için parça başına ödenen ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması;*
- *Zaman esasına göre ödenen bir işçi ücretinin aynı işler için eşit olması anlamına gelmektedir.*

Görüldüğü gibi kurucu antlaşmanın 119. maddesi cinsiyet ayrımcılığını yasaklamakta ve ücret eşitliğinin tüm üye ülkelerce sağlanması gereği dile getirilmektedir. 119. maddenin temel gerekçesi her ne kadar ekonomik temelli olsa da, yetmişli yıllardan itibaren ekonomik gelişmenin sosyal ve toplumsal reformlarla desteklenmesi gerektiği yolundaki düşünceye bağlı olarak söz konusu madde hükümleri farklı bir anlam

[118] Coşkun, a.g.m., s. 63-64.

kazanmaya başlamıştır. Bu dönem sonrasında ikincil hukuk tasarruflarıyla konunun sosyal boyutuna da ağırlık verilmeye başlanmıştır.[119]

Hiç kuşku yok ki eşit işe eşit ücret ilkesini düzenleyen 119. maddenin kabul edilmesinde Fransa'nın özel bir çabası etkili olmuştur. Anayasasına bu ilkeyi ilk kez geçiren Fransa, Birliğin kuruluş yıllarında diğer üye ülkelerin haksız rekabetine maruz kalmamak için bu konuda ısrarlı olmuştur.

"Kurucu Antlaşmada yine aynı başlık altında yer alan 117 ve 118. Maddelerde de işgücünün içinde bulunduğu çalışma koşullarının iyileştirilerek zaman içinde kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitliği sağlamak üzere üye ülkeler arasında sıkı bir işbirliğine gidilmesi yolunda hükümler bulunmaktadır. Bu hükümlerin de 119. Maddeyle birlikte AB'nde kadın-erkek eşitliğine ilişkin hukuk normlarının dayanağını oluşturdukları belirtilmektedir.[120]

3.3.1.2 Maastricht Antlaşması'nda Yer Alan Düzenlemeler

Maastricht Antlaşması (1993) ağırlıklı olarak ekonomik bir antlaşma olmasına rağmen birliğin siyasi kimliğini ortaya koyması açısından önemlidir. Sosyal politika alanında birlikten daha ileri bir seviyede olan İsveç'in de birliğe katılmasının etkisiyle Maastricht Antlaşmasının eki olan Sosyal Politika Sözleşmesi hazırlanmıştır. Sosyal diyaloğun öneminin belirtildiği bu sözleşmede ilk defa sosyal taraflara -UNICE, ETUC, CEEP- yasa yapma rolü verilmiştir. Antlaşma'nın 137. Maddesinde Komisyon'un istihdam, çalışma koşulları, sağlık, güvenlik, sosyal güvenlik, sosyal koruma gibi çalışma yaşamı ile ilgili konularda teklif hazırlamadan önce sosyal tarafların görüşlerini almak zorunluluğu tanımlanmıştır. Sosyal taraflar kendileri ile ilgili konularda doğrudan görüş bildirebilirler veya komisyon tarafından görüşleri sorulabilir. Sosyal taraflar arasında bugüne kadar annelik izni, kısmi çalışma ve belirli süreli çalışmaya ilişkin üç çerçeve antlaşması imzalanmıştır. Bu antlaşmalar daha sonra komisyon yönergesi haline getirilmiş ve birlik düzeyinde uygulamaya konulmuştur. 1 Kasım 1993'de Maastricht Antlaşması'nın yürürlüğe girmesiyle Avrupa Birliği adı alınmış ve siyasal birlikteliğe

[119] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 719.
[120] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 724.

giden yol, bu kurucu antlaşma ile hukuksal boyutunu kazanmıştır. Topluluk Şartı'nın da ek bir protokol olarak antlaşmaya dâhil edilmesi ile artık bu şart Birlik düzeyinde uygulanabilir metin haline gelmiştir.[121]

Maastricht Antlaşması'nın ek sosyal şartı olan 2 ve 6'ıncı maddeleri, eşitlikle ilgili olarak şu düzenlemeleri getirmiştir: Madde 2/1'de; eşit veya eşdeğerde ise eşit ücret ödenmesinin yanı sıra, kadın ve erkekler arasında çalışma alanında fırsat eşitliğinin sağlanması ve iş yerinde eşit davranma ilkesinin yaşama geçirilmesi hükmüne yer verilmektedir. Madde 6/3'te; birliğin, üye devletlerinde kadın ve erkek eşitliği konusunda alınan önlemleri desteklemesi öngörülmüş ve üye devletlerin eşitlik sağlanana kadar kadınlar lehine çeşitli imtiyazlı düzenlemeler (affirmative action) kabul etmesine de bir engel olmadığı vurgulanmıştır.

3.3.1.3 Amsterdam Antlaşması ile Toplumsal Cinsiyetin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi (Gender Mainstreaming)

AB'de fırsat eşitliğine ilişkin çabalar en önemli bir gelişmenin de yolunu açmıştır. 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması, kadın ve erkek eşitliğini Topluluğun temel görevlerinden biri olarak belirlemiştir. Bu antlaşması ile Konsey'e cinsiyete dayalı ayrımcılığın kaldırılması için etkin kararlar alma yetkisi de tanınmıştır. Ayrıca AB politikalarını oluşturan eğitimden tarıma, ulaştırmadan çevreye her alanda, kadın erkek eşitliğinin yaşama geçirilmesi gerektiği hükmüne de yer verilmiştir. Topluluğa kadın ve erkek eşitliği alanında eylem için kendi hukuki dayanağını verecek şekilde değiştirilmiştir.[122]

Avrupa Birliği Kuruluş Antlaşmalarının Değiştirilmesine İlişkin 2.10.1997 tarihli Amsterdam Antlaşması'nın 2, 3, 13 ve 143'üncü maddeleri ise eşitlikle ilgili aşağıdaki hükümleri taşımaktadır;[123]

---

[121] Aysun Sayın, *Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007, Ankara, s. 26–27

[122] Ercan Han, Nurhan Erdem, *İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları*, Ankara: Türkiye Kamu-Sen Ar-ge Yayınları, 2004, s. 100.

[123] *AB'ye Giriş Sürecinde TC Anayasası ve Kadın Erkek Eşitliği Politikaları*, Ankara: KSSGM Yayınları, 2000, s. 85–88.

Madde 2: Birliğin görevi, ortak bir pazarın, ekonomik ve parasal birliğin kurulmasını; 3. ve 4. maddelerde belirlenmiş ortak politikaların uygulanması ve ortak önlemlerin alınmasıyla bütün üye devletler için uyumlu, dengeli ve sürdürülebilir ekonomik bir gelişmeyi, istihdamın büyük oranda arttırılmasını, güçlü bir sosyal güvenliğin sağlanmasını, kadın-erkek için eşit davranma ilkesinin gerçekleştirilmesini, istikrarlı, enflasyonsuz bir büyümeyi, yüksek derecede rekabet ortamının ve ekonomik hizmetlerde tutarlılığın sağlanmasını, çevrenin etkin bir şekilde korunmasını, çevrenin kalitesinin yükseltilmesini ve üye ülkeler arasında ekonomik ve sosyal birliği ve dayanışmayı sağlamak için yapılan tüm girişimleri desteklemektedir.

Madde 3: Maddenin 1. fıkrasında, üye devletlerin ticaret, rekabet, sosyal politika ve çevreden tüketici haklarına, tarımdan balıkçılığa kadar olan politika alanları sayılmıştır. 2.fıkra; birliğin, birinci fıkrada belirtilen tüm alanlarda eşitsizliklerin kaldırılması, kadın ve erkeklere eşit davranılması ilkesinin uygulanması için çalışmalar yapacağını belirtmektedir.

Madde 13: Konsey; bu antlaşma hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla, antlaşmayla birliğe devredilen yetkiler çerçevesinde, komisyonun önerileri doğrultusunda ve Avrupa Parlamentosunun görüsünü alarak, oybirliğiyle alacağı kararlarla, cinsiyet, ırk, din, etnik köken, dünya görüsü, bedensel özür, yaş ya da cinsel tercihle ilgili ayrımcılığı önlemek için çalışacaktır.

Her tür ayrımcılığı engellemek üzerinde temellendirilen 13. maddede kadın-erkek eşitliğinin sağlanması da teminat altına alınmıştır. Birçok ayrımcılığı yer aldığı bir maddenin altında cinsiyet ayrımcılığının da yer alması; kadın erkek eşitsizliği kapsamını daraltan bir durumdur. Çünkü kadın erkek eşitsizliği köklü bir toplumsal alt yapısı olan; ataerkil sistemin örgütlediği toplumsal normlarla şekillenen son derece kemik bir yapıdır. Kadın erkek eşitsizliği toplu bir ayrımcılık maddesi altında konumlandığında eşitsizliğin kapsamı daralır. Aysun Sayın'ın da ifade ettiği gibi; *"Feminist hareketin bu konudaki eleştirisi ise kadın erkek eşitsizliğinin diğer*

eşitsizliklerden ve ayrımcılık biçimlerinden çok daha köklü ve yaygın olduğu argümanı ile ayrı bir başlık altında düzenlenmesi gerekliliği üzerinedir."[124]

Antlaşma'nın "Sosyal Politika, Eğitim, Mesleki Eğitim ve Gençlik" olarak belirlenen Başlığının "Sosyal Hükümler" kısmının 141 Maddesi "eşit işe eşit ücret" prensibi üzerinden ayrıntılı bir biçimde şekillenir:[125]

Madde 141:
1. Her Üye Devlet kadın ve erkek işçilere aynı iş veya aynı değere sahip iş için ücret eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlar.

2. Bu Madde uyarınca "ücret", işçinin işverenden istihdam edilmesine karşılık aldığı, doğrudan veya dolaylı olarak, nakdi veya ayni, olağan temel veya asgari haftalık veya aylık ücret ve diğer herhangi bir bedel anlamına gelir. Cinsiyete dayalı ayrımcı olmayan eşit ücret:

a- Aynı iş için parça başına ödenen ücretin ölçü birimi üzerinden hesaplanması;

b- Zaman esasına göre ödenen ücretin, eşit olması anlamına gelir.

3. Konsey, 251. Maddede belirtilen usul uyarınca hareket ederek ve Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danıştıktan sonra, aynı iş veya aynı değere sahip iş için aynı ücret ilkesi dahil olmak üzere, istihdam ve meslek konularında erkekler ve kadınlara eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkelerinin uygulandığını temin eden önlemeleri alır.

4. Çalışma hayatında erkekler ve kadınlar arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak için, eşit muamele ilkesi, Üye Devletlerin az sayıda temsil edilen cinsiyetin mesleki faaliyette bulunmasını veya mesleki kariyerlerindeki dezavantajların engellenmesi veya telafi edilmesini kolaylaştırmaya yönelik belirli avantajlar sağlayan önlemleri muhafaza veya kabul etmelerini engellemez.

---

[124] Sayın, a.g.e., s. 29-30
[125] *Amsterdam Antlaşması: Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları*, Yayına Hazırlayan: Cenk Bolayır, İktisadi Kalkınma Vakfı, İKV:162, İstanbul 2000, s. 48

Amsterdam Antlaşması, AB toplumsal cinsiyet politikalarının oluşturulmasında yeni bir yaklaşımın ön plana çıkmasının habercisi olmuştur. Bu yaklaşım toplumsal cinsiyetin tüm ana politikaların oluşturuluş ve işleyiş süreçlerine en başından dahil edilmesi olarak tanımlayabileceğimiz "gender mainstreaming" yaklaşımıdır. Söz konusu yaklaşıma Antlaşma'da gönderim yapılmasıyla eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik etkin politika oluşturmak anayasal bir nitelik kazanır. AB toplumsal cinsiyet politikalarında eşitlik yaklaşımından, pozitif ayrımcılık ve "gender mainstreaming"e uzanan sürecin belirlenmesinde Birlik üyesi ülkelerde faaliyet gösteren kadın örgütleri oldukça etkili olmuştur.[126]

3.3.2 Kadın Erkek Eşitliğine Yönelik Direktifler

Kadın-erkek eşitliğine ilişkin Avrupa Birliği Direktifleri, uluslararası düzeyde elde edilmiş kazanımların toplandığı ve en üst düzeyde uygulanmaya çalışılan direktiflerdir. Avrupa Birliği'nin tüm politika ve programlarında toplumsal cinsiyet temelli bir bakış açısı bulunmaktadır. Kadın ve erkeğe eşit fırsatlar tanınması; demokrasinin temel prensibi olarak görülmekte, Birliğin gelecekte ekonomik başarı ve sosyal bir bütünlük sağlayabilmesinin çok önemli bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Birliğin bütün kurumlar tarafından her düzeyde gerçekleştirilmesi gereken bir zorunluluk olarak kabul ettiği kadınlara eşit fırsatlar sağlanması ve eşit muamele uygulanması, AB sosyal politikasının da temel bir unsurudur.

Kadın ve erkeklere eşit olanaklar sağlanmasına dair Topluluk Politikası, 1957 yılında Roma Antlaşmasının 119. maddesinde "aynı işte çalışan kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi" prensibine yer verilmesiyle başlamıştır. 1970'li yılların başlarından itibaren Avrupa Birliği Komisyonu, hazırladığı direktif taslaklarının yanı sıra, bilinç arttırma kampanyaları ve bu konudaki çalışmaları destekleme yolu ile konuyu sadece Birliğe üye olan ülkeler düzeyinde değil; bölge ülkelerinin de gündemine taşımıştır. Maastricht ve Amsterdam Antlaşmaları ile kadın ve erkeğe eşit fırsatlar sağlanması gereğini, çalışma hayatının dışındaki sosyal ve siyasal alanlara da taşımıştır. 1970'li

[126] Derya Demirler, *Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Politikaları: Bir Ön Değerlendirme*, http://www.feminisite.net/news.php?act=details&nid=463, (27.03.2008)

yıllarda AB Komisyonu, 1974 yılındaki Sosyal Politika Faaliyet Programını ve 1975 yılındaki çalışma hayatında kadın ve erkeklere muamele eşitliği memorandumunu temel alarak ve Maastricht ve Amsterdam Antlaşmalarına dayanarak hazırladığı kadın erkek fırsat eşitliğine yönelik çok sayıdaki direktif taslağını Avrupa Birliği Konseyine sunmuştur. Bu taslaklar konsey tarafından kabul edilmiş, üye devletlerden ve aday ülkelerden bu alanlarda ulusal yasalarını söz konusu direktiflere uygun olarak düzenlemeleri istenmiştir. Ayrıca Avrupa Komisyonunun tavsiye kararlarında bu konuya özenle değinilmiştir. Bu açıdan bu kısımda tüm AB ülkelerinde geçerli oldukları için sözleşmelerin ve AB mevzuatı oluşturulurken en çok tercih edilen yol olduğu için direktifler (yönerge) incelenecektir.

3.3.2.1 75/117/EEC Sayılı Eşit Değerde İşe Eşit Ücret İlkesine İlişkin Direktif

Avrupa Konseyi tarafından 19 Şubat 1975'ten itibaren yürürlüğe girecek şekilde çıkarılan bu direktif Roma Antlaşmasının 119. maddesinin uygulaması ve uygulanmaya yönelik ayrıntıları düzenlemek amacıyla çıkarılmıştır. Buna göre getirilen temel hükümler şunlardır:[127]

- *Eşit işe eşit ücret" ilkesiyle birlikte "eşit değerde işe eşit ücret" ilkesi de benimsenmekte, ücret eşitliği ilkesi çerçevesinde ücret kapsamına asli ücret ve diğer bütün ödemelerin dâhil olduğu, ücretlendirme konu ve şartlarında cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın önleneceği güvence altına alınmaktadır (Madde 1/1).*
- *Ücretin belirlenmesi esnasında erkek ve kadınlar için aynı ölçütler geçerli olacaktır (Madde 1/2).*
- *Üye devletlerin ulusal mevzuatlarında ücret eşitliği ilkesine aykırı uygulamalardan dolayı mağdur olanlar için bu kişilerin şikâyetlerini dile getirebilecekleri yasal mekanizmaların oluşturulması öngörülmektedir (Madde 2).*

[127] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 725.

- *Üye devletler, kanun, tüzük ve idari hükümlerden kaynaklanan ve ücret eşitliği ilkesine aykırı bir biçimde ayrımcılığa yol açan düzenlemeleri ortadan kaldıracaklardır (Madde 3).*
- *Üye devletler, toplu iş sözleşmelerinde, ücret belirleme cetvellerinde ve ücret sözleşmelerinde ücret eşitliği ilkesine aykırı durumdaki hükümleri geçersiz kılmak ya da değiştirmek üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler (Madde 4).*
- *Ücret eşitliği ilkesini ihlal eden bir işverene karşı hukuki yollardan hakkını arayan bir işçinin işini kaybetmemesi için gerekebilecek tedbirler üye devletler tarafından alınacaktır (Madde 5)*

3.3.2.2 76/207/EEC Sayılı İşe Başvuruda, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muameleye İlişkin Direktif

AB'nde çalışma yaşamında kadın ve erkek eşitliği doğal olarak öncelikli olarak işe alınma, daha sonra da çalışma şartlarında eşit muamele gerektirmektedir. Bu konudaki eşit muamele ilkesi de 1976'da 207 Sayılı direktif ile getirilmiştir.

Direktifin ilk maddesinde belirtildiği gibi amaç kadın ve erkeğe işegirişte, kariyerlerinde ve mesleki eğitimlerinde çalışma koşullarında ve sosyal güvenlik alanlarında eşit davranılmasını sağlamaktır. Direktifin hükümleri şunlardır:[128]

- *Kişinin özellikle, medeni durumundan ya da aile içindeki konumundan dolayı dolaylı ya da doğrudan ayrımcılık yapılması, eşit davranma ilkesine aykırıdır (Madde 2/1).*
- *İşin niteliği, mesleğin veya verilen mesleki eğitimin konusu itibariyle cinsiyetin vazgeçilmez bir özellik ya da koşul olduğu durumlarda cinsiyet ayrımcılığı yapılması, eşit davranma ilkesiyle aykırılık oluşturmaz (Madde 2/2).*
- *Hamile kadınların veya anaların korunmasına ilişkin hükümler eşit muamele ilkesinin ihlali anlamına gelmezler, hatta bu hükümler eşitsizlikleri önlemeyi amaçlarlar (Madde 2/3).*

[128] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 725-726.

- *İstihdam alanında kadın ve erkeğe fırsat eşitliğinin tanınmasını veya devam eden eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı amaçlayan tedbirler eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmazlar. Bu tedbirler genellikle kadınların çalışma hayatına daha etkin katılımlarını amaçlayan destek ve teşvik programları olduğundan bazı durumlarda "olumlu ayrımcılık" uygulamalarına yaklaşabilmektedir. Söz konusu hüküm bu sebeple getirilmiştir (Madde 2/4).*
- *Eşit muamele ilkesi ise alınmada ve çalışma koşullarında cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılık yapılmaması anlamında olup, ulusal düzeydeki kanun, tüzük ve diğer hukuki tasarruflarda, hizmet akitlerinde ve toplu iş sözleşmelerinde, işletme ve işyeri yönetmeliklerinde bu ilkeye aykırı olarak yer alan hükümler geçersiz kılınacak ya da değiştirilecektir (3/1 ve 3/2. Maddeler).*
- *Eşit muamele ilkesinin uygulama alanı işten çıkarmayı da kapsar (Madde 5).*
- *Eşit muamele ilkesini ihlal eden işverenlere karşı başvurulacak hukuki prosedürler üye devletler tarafından belirlenecektir (Madde 6).*
- *Eşit davranma ilkesini ihlal eden işverenlere karşı hukuki yollara başvuran işçilerin işveren tarafından işten çıkarılmalarını engelleyici tedbirler alınacaktır (Madde 7).*
- *Eşit muamele ilkesiyle aykırılık teşkil etmeyen istisnai meslek alanlarındaki uygulamalar üye devletler tarafından düzenli aralıklarla denetlenecek, bu alanlardaki uygulamaların haklı sebeplere dayanıp dayanmadıkları belirlenecektir (Madde 9).*

İşe alınmada ayrımcılığa bir örnek verecek olursak; eleman aranıyor ilânında eğer "30 yaşını doldurmuş, askerlikle ilişkisi olmayan hukuk mezunu alınacaktır" denilmişse, bu ilânda ayrımcılık olduğunda kuşku yoktur. Söz konusu yönerge açısından, eşitliğin sağlanması için ilânda "30 yaşını doldurmuş, erkeklerde askerlikle ilişkisi olmayan hukuk mezunları alınacaktır" denilmesi gerekmektedir. Bununla beraber kadın ile erkek arasındaki biyolojik farklılık nedeniyle doğum öncesi ve sonrası izin hakkı açısından eşit davranma ilkesine istisna getirilmesi doğal olarak ayrımcılık şeklinde nitelendirilmemektedir.[129]

[129] Nazan Moroğlu, *"TC Anayasası'nda Kadın Erkek Eşitliği",* http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=2808, (12.12.2007)

3.3.2.3 79/7/EEC Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Direktifi

Birlik içerisinde eşit muamele ilkesinin getirildiği üçüncü alan sosyal güvenliktir. 19 Aralık 1979 tarihli ve 79/9 sayılı yönerge ile Konsey sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkek eşitliğini gerçekleştirmeyi amaçlayan düzenlemelere yer vermiştir. Direktif kapsamında kendi hesabına çalışanlar, ücretliler, hastalık ve kaza ya da kendi istekleri dışında işsizlik nedeniyle çalışmaları kesintiye uğrayanlar, bağımsız çalışanlar ve aktif işsizler yer almaktadır. [130]

Direktifin sosyal güvenlik alanında eşit muamele ilkesine ilişkin olarak getirdiği başlıca hükümler şunlardır:[131]

- *İşe giriş şartları, prim ödeme yükümlülüğü, primlerin ve ödemelerin hesabı ile eşlere ve bakıma muhtaç olanlara yapılacak yardımlar konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılığın her türlüsü yasaktır (Madde 4/1).*
- *Anaların korunmasına ilişkin hususi düzenlemeler eşit muamele ilkesini ihlal etmezler (Madde 4/2).*
- *Üye devletler, ulusal sosyal güvenlik mevzuatlarında eşitlik ilkesiyle çelişen tüm hukuki düzenlemeleri kaldıracaklardır (Madde 6).*

Ancak bu direktif, sadece devletin zorunlu sosyal güvenlik sistemi ve anılan sosyal güvenlik planlarını destekleyen veya onların yerine geçen yardımları düzenlemiştir. Direktif, aile yardımı, sigortalının ölümü halinde mirasçıların haklarını ve emeklilik yaşı gibi konuları kapsam dışı bırakmıştır. Bu sebeple 86/378/EEC sayılı direktif hazırlanmıştır.[132]

---

[130] *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, s. 188.
[131] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 726-727.
[132] Nevin Şenol, Ceren İsat, Aysun Sayın, *Avrupa Birliğine Giriş Sürecini İzleme Programı- Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye,* Open Society Institute, İstanbul, 2004, sunuş bölümü

3.3.2.4 86/378/EEC Sayılı İşyerlerinde Uygulanan Sosyal Güvenlik Sigortalarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele Direktifi

Bu direktif 79/7 sayılı direktif ile düzenlenmemiş olan konulara açıklık getirilmek için amaçlanmıştır. Buna göre, işletme veya işletme gruplarında, mesleki bir sektörde veya bağımsız olarak çalışanların kanunla belirlenmiş sosyal güvenlik yardımlarının yanı sıra, onların yerine geçen özel sosyal sigorta yardımları bu direktifin kapsamına girmiştir. (Madde 2/1) Bu çerçevede hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazası, meslek hastalığı ve işsizlik riskleri temel konulardır. (Madde 4/1).[133] Bu konulara ilişkin olarak 86/378 sayılı direktifin getirdiği başlıca hükümler şunlardır:[134]

- *Sigorta programlarının amaçlarında, bu programlara katılıma ilişkin düzenlemelerde, primlerin ödenmesinde ve hesaplanmasında, süresinde ve sigorta yardımlarının tahakkukunda, özellikle medeni hal ve aile içindeki konumdan kaynaklanacak şekilde cinsiyet ayrımı yasaktır (Madde 5).*
- *Emeklilik hakkının kazanılmasında emeklilik yaşının kadınlar ve erkekler için farklı olarak belirlenmesi eşit muamele ilkesine aykırıdır (Madde 6).*
- *Üye devletler, bu Yönerge ile belirlenen hükümlere aykırı toplu sözleşme hükümleriyle işyeri yönetmelik hükümlerini geçersiz kılacak tedbirleri almakla yükümlüdür (Madde 7).*

3.3.2.5 86/613/EEC Sayılı Serbest Meslek Sahipleriyle Tarım Alanında Çalışan Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele ve Anaların Korunması Hakkında Direktif

86/613 sayılı ve 11 Aralık 1989 tarihli bu direktif, kendi hesabına çalışan kadın ve erkekler arasında eşit muamele ilkesine uyulması hükmünü getirmiştir. Direktif ile eşit muamele ilkesinin uygulanma alanı genişletilmiş; tarım başta olmak üzere profesyonel mesleklerde çalışan kadınları da kapsamıştır.[135]

---

[133] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 727.
[134] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 727.
[135] *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, s. 189.

Direktif ile kabul edilen başlıca hükümler şunlardır:[136]

- *Yetkili makamların görüşü alınarak hangi kimyasal maddelerin hamile veya emzikli kadınların sağlığını tehlikeye sokacağı belirlenecek (Madde 3/1),*
- *Kadınların bu maddelerin kullanıldığı yerlerde çalışmaları yasaklanacaktır (Madde 4/1).*
- *Hamile veya emzikli kadınlar için işyerinde uygun şartlar oluşturulacak, ya da bu kişiler işyerinde daha uygun yerlere yerleştirilecek (Madde 5/2),*
- *Uygun bir yer veya iş yoksa belirli bir süre izin verilecektir (Madde 5/3).*
- *Hamile çalışan kadınlar hamilelikleri süresince, loğusa veya emzikli kadınlar ise belirli bir süre boyunca gece mesaisi yapmayacaklardır. Ayrıca kadınların gece işlerinin gündüze transfer edilmesi, transfer mümkün değilse işin bir süre bıraktırılması gerektiği hükme bağlanmıştır (Madde 7).*
- *Kadın çalışanların hamilelikleri halinde doğum öncesi ve sonrasını kapsayacak şekilde en az 14 haftalık analık izni verilecek, bu iznin bitimine kadar iş sözleşmesi sona erdirilemeyecektir (Madde 8).*
- *Ayrıca doğum sonrasında gerekecek tıbbi kontroller için de ücretli izin verilecektir. Yönerge hükümlerine aykırı uygulamalar söz konusu olduğunda, mağdur durumdaki kadın çalışanın ulusal düzeyde hakkını nasıl arayacağına ilişkin prosedürler üye devletlerce düzenlenecektir. (Madde 9)*

3.3.2.6 92/85/EEC Sayılı Gebe, Doğum Yapmış ve Emzikli Kadın Çalışanların, Çalışma Hayatında Sağlık ve Güvenlik Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Direktif

Direktif; gebe, doğum yapmış ve emzikli kadın çalışanların, çalışma hayatında sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesini teşvik eden önlemleri belirtmeyi amaçlamakta ve aşağıdaki hükümleri içermektedir[137]:

[136] Arısoy ve Demir, a.g.m., s. 728.
[137] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Genel Müdürlüğü, *Avrupa Birliğinde Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Anlayışı,* Tam metin için bkz. http://www.ksgm.gov.tr/uaiab.html, (17.12.2007)

- *Hamile, loğusa veya emzikli kadınların birçok açıdan özel risk grupları içinde yer aldığı ve bunların güvenlik ve sağlıkları için özel önlemler alınmasının zorunlu olduğu gerçeği,*
- *Hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanlar kadın ve erkeğe eşit muamele yapılmasına ilişkin direktif hükümleri dışında tutulmalıdır.*
- *Bazı faaliyet türleri hamile, loğusa veya emzikli kadınları tehlikeli iş, yöntem veya çalışma koşullarına maruz bırakmak gibi özel bir risk grubu oluşturabilirler. Böyle risklerin belirlenip sonuçlarının kadın çalışanlar veya onların temsilcilerine bildirilmesi gereklidir.*
- *Kadın çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehdit eden risklerin oluşup, oluşmadığı daima izlenmeli ve elde edilen sonuçlara göre kadın çalışanların korunması için gerekli önlemler alınmalıdır.*
- *Hamile, loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanlar, sağlık ve güvenlikleri açısından tehlike yaratabilecek gece işlerinde de çalıştırılmamalıdır.*
- *Doğum sonrası izin en az kesintisiz-(ardışık) 14 hafta süreyle verilmeli, bu iznin doğumdan önce ya da sonra alınabilmesi hakkı tanınmalı, doğum izni en az iki hafta olmalıdır.*
- *Özel durumlarından dolayı işten atılma riski, hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanlara, önemli fiziksel ve ruhsal zararlar verebilir. Bu tür işten çıkarılabilme hükümleri yasaklanmıştır.*

3.3.2.7 96/34/EEC Sayılı Ebeveyn İzni Direktifi

Direktif, çalışan ebeveynin aile ve iş hayatı sorumluluklarının uzlaşmasını kolaylaştırmaya yönelik asgari ihtiyaçları tespit etmektedir. Buna göre, çocuğun doğması veya evlat edinilmesi halinde çocuğun bakımı için kadın ve erkek işçilerin en az üç aylık izin hakkı olacaktır. Çocuğun sekiz yaşına kadar olan süre içinde bu izin hakkının kullanılması üye devletler tarafından belirlenecektir. Üye devletler izin hakkını çalışan işçilerine vermek için bir yılı geçmemek üzere bir hizmet süresi zorunluluğu getirebilir. İşyeri geçerli nedenler tespit ettiği takdirde izin hakkı ertelenebilir. Üye devletler bu izin süresince çalışanlarını feshe karşı koruyucu ve işe döndüğünde aynı veya eşdeğer bir işte çalışması için gerekli önlemler almakla yükümlüdür. İşçinin ailevi

izninin başlangıç tarihinde kazanılmış hakları ve bu izin süresince ulusal kanunlar, toplu sözleşmeler veya uygulamalarda doğan değişikliklerce kazanacağı hakları muhafaza edilir. Ayrıca üye devletler bu izni kullanan işçinin sosyal güvenlik kapsamında yer alması ile ilgili düzenlemeleri yapmalıdır.[138]

Aysun Sayın'ın aktarımıyla; Birlik politikaları üzerinden yürütülen feminist tartışmalar, temel eleştirinin Birlik mevzuatının sonuçlarda eşitlik sağlamaya yönelik kapsayıcı politikaları ne kadar ürettiği veya verimlilik sağlama üzerinden ne kadar politika geliştirdiği eksenindedir. Sayın'ın referans gösterdiği Sylvia Walby'nin ifade ettiği "AB'nin ekonomiyi düzenleme konusunda gücü olmakla birlikte, cinsiyet eşitliği ile ilgili diğer alanlar üzerindeki güçleri sınırlı görünüyor" tespiti; Birliğin güçlerini hangi alanlarda kullanmayı tercih ettiği ve bunun nedenleri ile ilgilidir. "Eşitlik mi yoksa farklılık mı" sorusu üzerinden sorunsallaşan bir diğer tartışma alanı feminist tartışmaların bir diğer odak noktasını oluşturur. Bu tartışmaları ele aldığı çalışmasında Walby; "AB bağlamında bu tartışma, AB'nin cinsiyet ilişkilerine yönelik stratejisinin sadece erkeklerle aynı şekilde hareket edebilen kadınlar için etkili olan dar bir pratiği uygulamaya geçirip geçirmediği" sorusu üzerine yoğunlaşır.[139]

Sayın'ın da ifade ettiği gibi; AB'nin yeni stratejisi olan kadın erkek eşitliğini ana plan ve politikalara yerleştirme yaklaşımı, hukuki müdahaleleri, bağlayıcı olan mevzuat ile değil de yumuşak hukuk olarak tanımlanan ikincil mevzuatlarla desteklemektedir. Bu mevzuatlar; zorlayıcı olmaktan çok tavsiye niteliği taşıdığından müdahalelerin etkinliğini sınırlamaktadır. Yönergeler ise, birincil hukuk altında yer aldıklarından ve bağlayıcı olduklarından; AB'nin cinsiyet eşitsizliğine müdahalesinin merkezinde yer alan hukuki düzenlemelerdir.[140] Türkiye'nin annelik sözleşmesine taraf olmaması durumu, AB'nin cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğinin ne kadar sınırlı olduğuna örnektir.

Bu tartışmalar ve eleştiriler özellikle annelik ile ilgili yönerge üzerinde yoğunlaşır. Aysun Sayın'ın aktarımıyla; annelik ile ilgili yönergeye Roberta Guerrina'nın feminist

[138] Sayın, a.g.e., s. 99-100
[139] A.g.e., s. 5-6
[140] A.g.e., s. 7

araştırmalarda eşitlik ve farklılık üzerinden gerçekleştirilen tartışmaları ele aldığı, annelik ve eşit haklar politikaları üzerinden yaptığı analizinde bu yönergeyi eleştirir. Guerrina'ya göre bu düzenleme; yalnızca formel istihdamda yer alan kadınları kapsadığı ve dolayısıyla özel ve kamusal alan ayrımını pekiştirdiği, anne olarak kadınları formel istihdamda özel bir kategori olarak ele aldığı ve istihdamın genel erkek egemen yapısına dair bir düzenleme getirmediği için toplumsal cinsiyet rollerini ve buna bağlı işbölümünü yeniden üretmesi üzerinedir. Yalnızca annelik ile ilgili bir yasal düzenlemenin iş yaşamını toplumsal cinsiyet ayrımcılığından kurtarmayacağını; hatta tam tersine erkek çalışanlar, erkek gibi çalışan kadınlar ve anne olarak çalışanlar diye üçe ayırarak, anne ve çocuk arasında olması gereken ilişkinin yalnızca bu çerçevede ele alınmasını sağladığını vurgulayan Guerrina; AB'nde iş yaşamını düzenleyen mevzuatta babalar için böyle bir sorumluluk tanımlanmadığı için Birlik politikalarının toplumsal iş bölümüne dayalı cinsiyet ayrımcılığını görmezden geldiğini söylemektedir. [141]

Sayın'ın da ifade ettiği gibi kadınların geleneksel olarak çocukların bakımından sorumlu olmaları, istihdam fırsatlarının önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. Kadınlar, iş taahhütlerini ve çalışma saatlerini çocuğunun ihtiyaçlarını karşılamak için azaltmak zorunda kaldıkları sürece; işverenler de, kadınlara daha az kârlı ve az sorumluluk gerektiren işler vermektir. Bu da iş piyasasındaki cinsiyetçi yapılanmayı pekiştirmektedir.[142] İşte tam da bu noktada gene temel feminist eleştirilerden birine dönmekteyiz: Kadınların toplumsal yaşamda ihtiyacı olan eşitlik mi yoksa toplumsal cinsiyetin farkındalığı mı?

Annelik iznine getirilen feminist eleştiriler üzerinden hazırlanan ve Avrupa Birliği yönergeleri içerisinde yer alan ebeveyn izni düzenlemesi; hem uygulamayı üye devletlerin iradesine bıraktığı (yerindelik ilkesi) için hem de bakım hizmetleri ile ilgili bir yasal düzenleme ile desteklenmediği için eleştirilmektedir. Ebeveyn izni ile beraber, çocuk bakım hizmetleri ile ilgili düzenlemeler; toplumsal cinsiyet önyargılarını da değiştirmeye yönelik bir adım olacaktır. Çocuk bakımı; artık sadece anne üzerinden tanımlanmayacaktır ve babalara doğru genişleyen bir anlayış gelişecektir. Bu anlayış da; toplumsal cinsiyet önyargıları ile ilgili toplumsal bir dönüşüme neden olacaktır. Avrupa

[141] A.g.e., s. 8-9
[142] A.g.e., s. 11

Birliği düzeyinde gerçekleşen bu tartışmalar; kadınların istihdama etkili katılımının sağlanması, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması ve çocuk doğum oranlarının arttırılması üzerinden yürütülmekte ve bu üç başlıkta kazanım elde edilebilmesi için hem ebeveyn izni düzenlemesinin hem de bakım hizmetleri düzenlemesinin olması gerekliliğinin altı çizilmektedir. Ebeveyn izni düzenlemesi Birlik mevzuatında yer almakla beraber bu düzenlemenin uygulanmasına bakıldığında ise yetersiz olduğu görülmektedir.[143]

Ancak bu yetersizliklere rağmen cinsiyet eşitliği politikalarının AB'nin yasal mevzuat konusu alanına alınması tüm bu olumsuzlukların giderilmesi, değiştirilmesi ve geliştirilmesi için feminist kadın gruplarına ve sivil toplum kuruluşlarına alan açmakta ve AB'nin bu alandaki politikalarının yeniden şekillenmesinde etkili bir role sahip olma fırsatı sunmaktadır. Bu anlamda Sayın'nın[144] da tezinde yer verdiği Avrupa Kadın Lobisi'nin çalışmaları, AB içinde cinsiyet eşitliği politikalarının etkili bir biçimde kullanılması, kadın erkek eşitliğinin toplumsal yaşam pratikleri içinde sağlanması, kadın haklarına yönelik saldırıların açığa çıkarılması konularında ulusal düzeyde hükümetlere baskı kurulması yönünde çalışmaktadırlar. Avrupa Kadın Lobisi'nin çalışma yaşamına dair politikalarda AB'nin bakım hizmetlerinin yeterliliği ve erişimi ile ilgili düzenlemeleri üzerine eğilir. Lobi tarafından önerilen düzenlemeler ise şöyledir: "Avrupa da bakım hizmetlerine erişim, hizmetlerin yeterliliği ve kalitesi ile birlikte düşünülecek olan bu hizmetlerin nasıl karşılanacağına dair örneğin organizasyonu ve mali kaynağı gibi konularda metotların koordinasyonunun sağlanması, aile yaşamı ve iş yaşamının dengede gitmesi için yapılan düzenlemelerin devamlılığının sağlanması, AB kapsamında kadın ve erkeğin ailesel sorumlulukları eşit olarak paylaşmasının başarılması, özel hayatın ve çalışma yaşamının sorumluluklarının kadın ve erkek arasında eşit paylaşılması için sosyal güvenlik hususunda kadın ve erkek eşitliği üzerine olan 79/7 sayılı yönergede / direktifte yer alan hakların ücretli aile izninin de eklenmesi ile yenilenmesi, 96/34 sayılı ebeveyn iznini düzenleyen direktifte yer alan izin süresinin uzatılmasının ve ücretlendirilmesinin sosyal güvenlik haklarını da kapsayacak biçimde yeniden düzenlenmesi, sosyal alanda ailevi sorumluluklara uygun olacak biçimde iş

[143] A.g.e., s. 11-13
[144] A.g.e., s. 16

organizasyonunda çalışma sürelerinin ve iş takviminin hem kadınlar hem de erkekler için kısaltılması şeklinde tanımlanmıştır."[145]

3.3.2.8 97/80/EEC Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yükümlülüğüne İlişkin Direktif

Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yükümlülüğü'ne Dair 15 Aralık 1997 tarih ve 97/80 sayılı direktife göre "muamele eşitliği ilkesi deyimi, cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı her nevi ayrımcılığın olmaması" anlamına gelecektir. Direktife göre kanıt yükümlülüğü muamele eşitliği ilkesinin ihlal edilmediğini kanıtlamak davalı tarafa aittir. Direktif üye devletlerin davacı tarafa daha uygun bir kanıtlama yöntemi kabul ettirmelerine engel olmayacaktır. [146]

3.3.2.9 2000/78/EEC İşe Alma ve Mesleğe İlişkin Direktif

Direktifin; Üye Devletlerde eşit muamele ilkesinin uygulanması amacıyla işe alınma ve mesleki açıdan din, inanç, maluliyet, yaş ve cinsel yönelime dayalı nedenlerle ayrımcılık yapılmaması amacıyla genel çerçeve çizmektedir.

Bu direktif ayrımcılığı, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olarak tanımlamıştır. Madde 2'de doğrudan ayrımcılık; bir kişinin cinsiyetine bağlı olarak başkasına oranla daha az tercih edilir şekilde davranışa maruz kalması, benzer bir durumla daha önce karşılaşmış veya karşılaşacak olması olarak tanımlanır. Dolaylı ayrımcılık ise; tarafsız bir değerlendirmenin, kriterin veya pratiğin, geçerli bir amacı ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli araçları olmaksızın, belli bir cinsiyeti diğerine göre daha dezavantajlı bir konuma sokması olarak tanımlanır. Aynı maddede; taciz de kavram olarak; bireyin cinsiyetine bağlı olarak, onurunu zedelemeyi amaçlayan ve etkileyen, rahatsızlık verici, düşmanca, aşağılayıcı, rezil edici ve saldırgan olan bir ortamda istenmeyen davranışların ortaya çıkması şeklinde tanımlanmıştır. Bu direktifte madde 7'de pozitif

---

[145] A.g.e., s. 19

[146] Dilek Baybora, *"Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliği"*, Çimento İşveren Dergisi, Sayı. 2, Cilt. 21, Mart 2007, s. 50–51.

eylem başlığı altında, üye devletler tam eşitliği temin edebilmek için pozitif eylem/ önlem alabilir ibaresi yer almaktadır.[147]

3.3.2.10 2002/73/EEC Cinsel Tacize İlişkin Direktif

1976 yılında kabul edilen eşit davranma borcuna ilişkin direktifte yenilikler yapılması kararının alınması ardından AB'nde Avrupa Parlamentosu ve Konseyi cinsel tacizin önlenmesi amacıyla 2002/73 sayılı direktifi kabul etmiştir. Direktif, üye ülkelerin eşit davranma borcuna ilişkin yasal düzenlemeleri arasında uyum sağlamayı amaçlamıştır. Böylece bu direktifin kabulü ile birlikte, üye devletler, cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayırımcılık olarak tanıyacaklardır. [148]

Direktifin 2. maddesinin 2. fıkrası, tacizi ve cinsel tacizi cinsiyet temeline dayalı bir ayırımcılık olarak nitelendirmekte ve böyle bir davranışın kadın ve erkek arasında ayırımcılık oluşturacağını kabul etmektedir. Buna göre, *'cinsel taciz insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış'* olarak tanımlanmıştır.[149]

3.3.2.11 2004/113/EEC Sayılı Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkeklere Eşit Muamele Edilmesi Prensibinin Uygulanması Direktifi

2004/113/EC sayılı "mal ve hizmetlere ulaşımda kadın ve erkeklere eşit muamele" direktifinin amacı; üye devletlerde kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin etkili kılınması yaklaşımı ile mal ve hizmetlere ulaşımda cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele etmek için genel bir çerçeve çizmektir. Bu direktifin kapsamı gereği direkt ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz tanımlamalarını Madde 2'de yapar. Madde 3'te yer alan direktifin kapsamı[150]:

---

[147] Sayın, a.g.e., s. 104
[148] Erdem Özdemir, *"İşyerinde Cinsel Taciz",* Çalışma ve Toplum**,** Cilt. 4, Sayı. 11, 2006, s. 83.
[149] Özdemir, a.g.m., s. 84.
[150] T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Genel Müdürlüğü, *Avrupa Birliğinde Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Anlayışı,* Tam metin için bkz. http://www.ksgm.gov.tr/uaiab.html, (18.12.2007)

- *Topluluğa ihsan edilen yetkilerin sınırları dahilinde, bu direktif, kamu ve özel sektör ile kamusal organlar dahil, halk için üretilen ve özel ve aile hayatının alanı dışında arz edilen mal ve hizmetleri sağlayan bütün şahıslara ve bu kapsamda yapılan işlemlere uygulanacaktır.*
- *Kişinin sözleşme partneri seçme özgürlüğüne, bu seçim partnerin cinsiyetine dayalı olarak yapılmadığı sürece, zarar vermez.*
- *Medya ve reklamların içeriği ile eğitime uygulanmayacaktır.*
- *İstihdam ve işle ilgili konulara uygulanmayacaktır. Bu direktif, serbest çalışma ile ilgili hususlara, bu hususlar Topluluğun diğer yasal düzenlemelerinde yer aldığı ölçüde, uygulanmayacaktır.*

3.3.2.12 2006/54 Sayılı Direktif

Kadın ve erkek eşitliğine ilişkin pek çok AB yönergesini yürürlükten kaldırıp, bu yönergelerdeki esasları Adalet Divanı içtihatları doğrultusunda gözden geçirerek, bütünleşik bir metin haline sokan 2006/54 sayılı direktifte; Birlik hukukunun temel ilkelerinden biri olarak kadın erkek eşitliği gösterilip, bu eşitliği sağlamanın Avrupa Birliğinin ödevi ve amacı olduğunun altı çizilmiştir. Direktifin 3. maddesinde, üye devletlerin çalışma hayatında kadın ve erkekler arasında gerçek anlamda eşitliği hayata geçirmek amacıyla tedbirler alıp, bu yöndeki tedbirleri sürdürebileceği özel olarak düzenlenmiştir.[151]

3.4 AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATI'NDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE DAİR DİĞER DÜZENLEMELER

AB'nde kadın erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler kurucu antlaşmalar ve direktifler ile sınırlı değildir. Birlik gerek 2000'li yıllardaki değişimin bir ürünü olan Anayasa (taslağı), gerekse sosyal politika alanındaki önemli karar, şart ve tavsiyelerde konuya yer vermeye çalışmıştır. Bu kısımda kısaca konuyla ilgili belgeler incelenecektir.

[151] Doğan Yenisey, *"İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı",* Çalışma ve Toplum, Sayı. 11, Cilt. 4, s. 72.

3.4.1 Avrupa Birliği Anayasası'nda Kadın Erkek Eşitliği

AB Anayasa taslağında kadın erkek eşitliği ilk olarak 3 maddede Birliğin amaçları başlığı altında ele alınmıştır. Burada "Birlik, toplumsal dışlamaya ve ayrımcılığa karşı savaşır ve toplumsal adaleti ve korumayı, kadın erkek eşitliğini, nesiller arası dayanışmayı ve çocuk haklarının korunmasını destekler."[152] ifadesi ile genel olarak kadın erkek eşitliğinin Birliğin amaçları arasında olduğu vurgulanmıştır.

AB Anayasası İkinci Bölümü "Birlik Temel Haklar Şartı" olarak adlandırılmış olup, buna dâhil olan Üçüncü Başlıkta "Eşitlik" adını almıştır. Madde II – 20'de: "*Herkes hukuk önünde eşittir*" ifadesi açıkça yer almış; 21. fıkrasında ise; "*Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik nitelik, dil, din veya inanç, siyasi veya herhangi bir görüş, ulusal bir azınlığa üye olma, bir özellik, doğum, sakatlık veya cinsel tercihe dayanan her türlü ayrımcılık yasaktır*" denmektedir.

Kadın erkek eşitliği başlıklı 23. fıkrada ise "*istihdam, çalışma ve ücret dâhil olmak üzere her alanda, erkeklerle kadınlar arasında eşitlik sağlanacaktır. Eşitlik ilkesi, yeterli ölçüde temsil edilemeyen cinsiyetin lehine belirli bazı avantajlar sağlayan önlemlerin sürdürülmesini veya kabul edilmesini engellemeyecektir*." denilerek çalışma hayatında kadın erkek eşitliğine vurgu yapılmıştır. Madde II–33, aile yaşamı ve mesleki yaşamdan bahsetmektedir. *"Aile, yasal, ekonomik ve toplumsal korunmadan yararlanacaktır. Aile yaşamıyla mesleki yaşamın uzlaştırılması için, herkes, annelikle ilgili bir nedenden dolayı işten çıkarılmaya karşı korunma hakkına ve çocuğun doğmasını veya evlat edinilmesini müteakip ücretli doğum izni ve ebeveyn izni alma haklarına sahiptir."*

"Birliğin Politikaları ve İşleyişi " başlıklı Üçüncü Bölümde; "Genel Uygulamaya Yönelik Maddeler" adlı Birinci Başlık çerçevesinde Madde III-2'de *"Birlik, bu bölümde belirtilen tüm faaliyetlerde, eşitsizlikleri ortadan kaldırma ve kadın-erkek eşitliğini teşvik etme amacını güder"* ve Madde III-3'de *"Belirtilen faaliyetler ve politikaların*

[152] Tam metin için bkz. *"Avrupa için Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı",* Brüksel, 18 Temmuz 2003, http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/abanayasataslak.pdf, (19.12.2007)

tanımlanması ve uygulanmasında Birlik, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, sakatlık, yaş veya cinsel tercih ayrımcılığına karşı mücadele etmeyi hedefler" ifadesi yer almaktadır. Aynı bölümün Ayrım Yapmama ve Vatandaşlık" adlı İkinci Başlığına ait Madde III-8'de; "Anayasa'nın diğer hükümlerini ihlal etmeyecek şekilde ve Anayasa tarafından Birliğe verilen yetkiler dahilinde, bir Avrupa yasası veya Bakanlar Konseyi'nin çerçeve yasası, cinsiyet, ırksal ya da etnik köken, din veya inanç, özürlülük, yaş veya cinsel tercih gerekçelerine dayanan ayrımcılıkla savaşılması için gereken tedbirleri alabilir. Bakanlar Konseyi, Avrupa Parlamentosu'nun rızasını aldıktan sonra oybirliğiyle hareket eder." şeklinde belirtilmektedir.

Aynı bölümün, "İç Politikalar ve Faaliyetler" olarak belirlenen Üçüncü Başlığının III. Kısmının "Sosyal Politika" başlığı ile tanımlanan II. Bölümünde yer alan Madde III-103'te; *"18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Haklar Antlaşması'nda ve 1989'da imzalanan İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Antlaşması'nda belirtilen temel sosyal hakları göz önünde bulunduran Birlik ve Üye Devletler; ilerleme sürdürülürken uyumlulaşmayı mümkün kılmak için istihdamın teşvik edilmesi, gelişmiş yaşama ve çalışma koşulları, uygun sosyal koruma, sosyal ortaklar arasındaki diyalog, sürekli yüksek istihdam ve işten çıkarmalarla savaş görüşü doğrultusunda insan kaynaklarının geliştirilmesi konularını hedef alırlar. Birlik ve Üye Devletler, bu amaçla, özellikle sözleşmeli ilişkiler alanında, farklı ulusal uygulama biçimlerini ve Birlik ekonomisinin rekabetçi yeteneğinin korunması gereğini göz önünde bulundurarak hareket ederler. Böyle bir kalkınmanın, sosyal sistemlerin uyumlulaştırılmasının lehine olacak şekilde yalnızca iç pazarın işleyişinden değil, aynı zamanda Anayasa'da belirtilen prosedürlerden ve yasa, tüzük veya idari tedbirlerce belirlenen hükümlerin yakınlaştırılmasından doğacağına inanmaktadırlar."* ifadelerine yer verilmektedir. Madde III–104; *"Birlik, Madde III-103'de belirtilen hedeflere ulaşma düşüncesi içinde, aşağıdaki alanlarda Üye Devletlerin faaliyetlerini destekler ve tamamlar:*

- *Çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması için özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi;*
- *Çalışma koşulları;*

- *Çalışanların sosyal güvenliği ve sosyal koruma;*
- *Çalışanların, iş akitlerinin sona ermesi durumunda korunması;*
- *Çalışanlara bilgi ve danışma sağlanması;*
- *6. paragrafa tabi olacak şekilde, ortak belirleme de dahil olmak üzere, çalışanların ve işverenlerin temsil edilmesi ve çıkarlarının topluca savunulması;*
- *Birlik topraklarında yasal olarak ikamet eden üçüncü ülkelerin vatandaşları için istihdam koşulları;*
- *İşgücü piyasasının dışında bırakılmış kişilerin Madde III-183'ü ihlal etmeyecek şekilde geri kazandırılması;*
- *İşgücü piyasası fırsatları ve işte karşılaştıkları muamele açısından kadın-erkek eşitliği;*
- *Toplumsal dışlamayla savaşma;*
- *Çalışanların sosyal güvenliği ve sosyal koruma maddesini ihlal etmeyecek şekilde, sosyal koruma sistemlerinin çağdaşlaştırılması."* olarak belirlenmiştir.

Aynı başlığın Madde III-108'de ise, "*üye ülkeler eşit veya eş değer iş için kadın – erkek arasında eşit ücret prensibinin uygulanmasını sağlamalıdırlar*" ifadesi yer almıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da ücretin tanımı yapılmıştır. Buna göre "*ücret; işveren tarafından işçinin çalışması karşılığında nakit veya başka türlü verilen doğrudan ya da dolaylı olağan temel veya asgari ücret veya maaş ve herhangi diğer ödemelerdir*". Madde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmadan eşit ücret ilkesinden bahsetmiştir. Buna göre:

- Aynı parça başına ücret ödemesi için aynı ölçme birimi esas alınarak hesaplama yapılacaktır.
- Aynı iş için zaman esasına göre çalışma ödemesi aynı olacaktır.

Ayrıca aynı madde uyarınca "*Avrupa yasaları veya çerçeve yasaları, eşit işe veya eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesi de dâhil olmak üzere, istihdam ve meslek konularında erkeklerle kadınların eşit fırsatlara sahip olmaları ve eşit muamele görmeleri ilkesinin uygulanmasını sağlayacak tedbirleri alır. Söz konusu yasalar veya çerçeve yasaları, Ekonomik ve Soysal Komite'ye danıştıktan sonra kabul edilir.*" ve *"Eşit muamele ilkesi,*

çalışma hayatında erkeklerle kadınlar arasında uygulamada tam eşitliğin sağlanması düşüncesiyle, hiçbir Üye Ülkeyi, yeterli ölçüde temsil edilmeyen cinsiyetin mesleki bir faaliyette bulunmasını veya mesleki kariyerlerin dezavantajlarına karşı korunmasını veya tazmin edilmesini kolaylaştırmak amacıyla bazı avantajlar sağlayan tedbirleri sürdürmekten ya da benimsemekten alıkoymaz." ifadelerine yer verilmiştir.

3.4.2 Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı

Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı, Avrupa sosyal alanı ve çalışma ilişkilerinde Avrupa modeli oluşturulması çabalarının bir ürünü olarak Aralık 1989 da kabul edilmiştir. Şart büyük ölçüde çalışanların haklarına yöneliktir. Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı, çalışma ve yaşam koşullarının birçok yönünü düzenleyen, olmazsa olmaz türünden temel ilkeleri hükme bağlamaktadır.

Avrupa Topluluk Şartı; işçilerin tüm Avrupa ülkelerinde eşit çalışma şartlarına sahip olmalarını sağlamak amacına yönelik olarak oluşturulmuştur. Bununla beraber İngiltere'nin sosyal politika alanındaki olumsuz tutumunu aşmak için geri kalan 11 üye devlet sosyal politika alanında ilerleme sağlamak amacıyla, Sosyal Şartta öngörülenler doğrultusunda aralarında uzlaşmaya varmışlardır. Şartın içerdiği konular ise temel başlıklarıyla şu şekildedir:[153]

- Serbest dolaşım hakkı
- İstihdam ve ücretler
- Yaşama ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi hakkı
- Sosyal güvenlik hakkı
- Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı
- Mesleki eğitim hakkı
- Kadın ve erkeklere eşit muamele hakkı
- İşçilere bilgi verme, danışma ve yönetime katılma hakkı
- İşyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması hakkı

[153] Veysel Bozkurt, *Avrupa Birliği ve Türkiye,* İstanbul: Alfa Yayınları, 1997, s. 249–250.

- Çocukların ve yetişkinlerin korunması hakkı
- Yaşlıların korunması hakkı
- Özürlülerin korunması hakkı

En genel ifadeyle Avrupa Konseyi'nin Sosyal Şartı'na ve ILO sözleşmesine dayanan Topluluk Şartı Avrupa emek piyasasında garanti altına alınacak sosyal hakları belirlemiştir. Sosyal şart, hukuki bağlayıcılığı olmayan bir metin olduğu için Komisyon, uygulama önlemlerini içeren ve üye devletler tarafından Yönergeler yoluyla alınması gereken bir eylem programı hazırlamıştır. Eylem programının uygulanması için kullanılacak metotlar ağırlıklı olarak danışma sürecine dayanmakta ve bu süreçte danışma kuralları ve sosyal diyaloğun rolüne açıkça vurgu yapılmıştır.

Sosyal Şart, giriş bölümü ve 30 maddeden oluşmaktadır. Şartın 15.maddesine göre; Avrupa Topluluğu çalışanı, mesleki eğitime başvurma ve çalışma yaşamı süresince mesleki eğitimden yararlanma hakkına haiz olmalıdır. Eğitime başvurmada uyrukluk esasına dayanan ayrımcılık yapılamaz. Yine Şart'ın 16. maddesine göre; Kadın ve erkeğe muamele eşitliği sağlanmalıdır. Kadın ve erkekler için fırsat eşitliği geliştirilmelidir. Bu bağlamda, özellikle ise başvurma, ücretler, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, eğitim, mesleki eğitim ve mesleki gelişim alanlarında kadın erkek eşitliği ilkesinin uygulanmasını temin amacı ile çabalar yoğunlaştırılmalıdır. Kadın ve erkeğin mesleki ve ailevi sorumluluklarını bağdaştırmalarını sağlamak amacıyla önlemler geliştirilmelidir.

Rıdvan Karluk'un da ifade ettiği gibi Konsey, tüm bu sosyal hakların uygulamaya geçirilmesinin öncelikle üye devletlere ait bir alan olduğunu ve bunun yasa koyucuların alacağı önlemlerle veya toplu iş sözleşmeleri ile olabileceğini belirtmektedir. Antlaşma, ücret, örgütlenme özgürlüğü, grev hakkı ve lokavt hakkı gibi bazı sosyal politika konuları; Üye Devletler'in yetki alanında bırakılır. Komisyon 1989 tarihli faaliyet programında, ancak tek pazarın sosyal boyutlarının ve Topluluğun ekonomik ve siyasal dayanışmasının zorunlu kıldığı durumlarda Topluluk düzeyinde düzenleme yapılacağını bildirmektedir.[154]

[154] Karluk, a.g.e., s. 471.

3.4.3 Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Şartın 20.maddesi kanun önünde eşitlik ilkesini hükme bağlamaktadır. Kanun önünde eşitlik ilkesi, tüm Avrupa Anayasalarında yer almaktadır. 21.maddeye göre, cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanış, siyasi veya herhangi diğer bir görüş, ulusal azınlığa aidiyet, mülkiyet, doğum, özürlülük, yaş veya cinsel tercih ve topluluk antlaşmaları kapsamında vatandaşlık temelinde ayrımcılığı yasaklamaktadır. Cinsiyet temelinde ayrımcılığın diğer ayrımcılık biçimleri ile 21. maddede sayılıp yasaklanmasının yanı sıra, 23. maddede kadın erkek eşitliği üzerinde durulmaktadır.

23. Madde uyarınca, istihdam, çalışma ve ücret dâhil olmak üzere kadın erkek eşitliği her alanda sağlanmalıdır. Eşitlik ilkesi, daha az temsil edilen cins lehine özel avantajlar getiren önlemlerin sürdürülmesine veya kabulüne engel olmayacaktır. Şartın 33.maddesine göre; Ailevi, mesleki yaşamı bağdaştırabilmek üzere herkes, analıkla ilgili bir nedenle işten çıkarılmaya karşı korunma hakkını, ücretli doğum iznine ve doğum veya evlat edinme sonrası ebeveyn iznine sahiptir.

3.4.4 Lüksemburg Zirvesi

Amsterdam Antlaşması sonucunda getirilen hükümler doğrultusunda Yeni İstihdam Stratejisi, 1998 Lüksemburg Zirvesi ile eyleme geçirilmiştir. Lüksemburg istihdam politikasının temel unsurları; istihdam edilebilirlik, uyum gücü/ intibak yeteneği, girişimcilik, kadın ve erkekler için eşit fırsatlar tanınması konularını kapsar. Kadın ve erkekler için eşit fırsatlar kapsamında AB üyesi devletler, kadınların ve erkeklerin eşit kariyer fırsatlarına sahip olmalarını sağlamak ve özürlü insanların emek piyasasına entegrasyonlarını iyileştirmekle sorumludur. Bu konuda yapılması gerekenlerin başında daha çok sayıda kadının çalışma hayatına girebilmelerini ve geçmişte erkeklerin başat olduğu branşlara ve mesleklere giriş olanağına sahip olmalarını sağlamaya yönelik tedbirler almak gelmektedir. Kadınların çalışma hayatına girmelerini veya orada kalmalarını kolaylaştırmak için, çocuklara ve yaşlılara hizmet veren bakım tesislerinin mevcudiyetini iyileştirmek; örneğin çocuk yetiştirmek için verilen bir aradan sonra

kadınların ve erkeklerin çalışma hayatına geri dönmelerini zorlaştıran engelleri tedricen kaldırmak gerekmektedir. Yanı sıra; özürlü insanların iş bulmada yaşadıkları güçlüklere özel dikkat gösterilmelidir.[155]

3.4.5 Lizbon Stratejisi ve Kadın Erkek Eşitliği

Kasım 1997 yılında Lüksemburg Zirvesi'nde kabul edilen Avrupa İstihdam Stratejisi Avrupa istihdam politikasının temellerinin belirlenmesini hedeflemiştir. Mart 2000'de yapılan Lizbon Zirvesinde, Avrupa İstihdam Stratejisi yeniden ele alınmış ve sürdürülebilir büyüme, istihdamın niceliksel ve niteliksel olarak iyileştirilmesi ve 2010 yılına kadar sosyal uyumun güçlendirilmesi konularında uzlaşmaya varılmıştır. Zirvede ayrıca gelecek 10 yılda daha rekabetçi ve dinamik bir bilgi ekonomisi haline gelmesi, tam istihdama ulaşılması, istihdamı %70'e ve kadın istihdamını da %60'a kadar arttırmak gibi somut hedefler ortaya konulmuştur.

Avrupa Konseyi'nin 23–24 Mart 2004 tarihlerinde Lizbon'da gerçekleştirilen zirvesi, AB ekonomi ve sosyal politikasında stratejik bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Bu zirvede, gelecek on yıla ilişkin stratejik bir hedef belirlenmiştir. Bu hedef, "dünyanın en rekabetçi, dinamik ve bilgiye dayalı ekonomisi olmak, daha çok ve daha iyi işler yaratarak ve sosyal bütünleşmeyi gerçekleştirerek sürdürülebilir bir ekonomik gelişme sağlamaktır.[156]

Lizbon hedefi, "*daha çok sayıda daha iyi iş ve daha büyük bir toplumsal uyum için, sürdürülebilir büyümeyi gerçekleştirecek, bilgiye dayalı rekabetçi ve dinamik bir dünya ekonomisi haline gelmek*"[157] olarak tanımlamıştır. Lizbon stratejisi temel olarak dört önemli politika hedefi belirlemiştir. Bunlardan eşit fırsatlar yaratılması hedefi, özellikle kadın ve erkek çalışanlar açısından istihdam eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik olarak kabul edilmektedir.

---

[155] Sayın, a.g.e., s.35-36

[156] Naci Gündoğan, *"Avrupa Birliği'nde Yeni Bir Yönetişim Biçimi Olarak Açık Koordinasyon Yöntemi ve Avrupa İstihdam Stratejisi"*, Çimento İşveren Dergisi, Cilt. 20, Sayı. 1, 2000, s. 14.

[157] Tuncay Özilhan, *"AB Lizbon Stratejisi Hükümetin ve Özel Sektörün Gündemini Oluşturmalı"*, Görüş, Mart 2003, s. 7.

Avrupa Komisyonunca fırsat eşitliği konusunda yapılan açıklamada: "*Fırsat eşitliği kavramı, kadınların katkılarına da erkeklerinki kadar değer veren ve de mesleki ve ailevi görevler arasındaki dengeyi gözeten bir toplumsal yeniden yapılanmanın anahtarıdır. Fırsat eşitliği, kadınların ve erkeklerin insanlık onuruna saygılı ve her iki cinsin de yönetimde ve karar mekanizmalarında aynı derecede temsil edildiği bir kültürü teşvik etmektedir*"[158] denilmektedir.

3.4.6 Kadın Erkek Eşitliği Üzerine Sosyal Eylem Programları

Avrupa Birliği, sosyal eylem programları ile de kadın erkek eşitliği konusunda düzenlemeler getirmiştir. "Avrupa Birliği'nde Sosyal Politika ve Gelişimi" ana başlığı altında daha önce birinci ve ikincisini incelediğimiz Beş Eylem Planı olarak hazırlanmıştır. 1974 Sosyal Eylem Programı kadın ve erkeğe eşit davranma ilkesi üzerinden sorunsallaştırılmıştır. Pozitif eylem ve özel önlem politikalarının Birlik çerçevesinde benimsenmesini amaçlamaktadır. Özellikle kadın işçiler için eşit muamele ve ebeveyn izninin yaşama geçirilmesi birinci eylem programının belirleyicileri arasındadır.

1986–1990 yılları arasında 2. Sosyal Eylem Programı kabul edilmiştir. İlk Eylem programına göre yetersiz görülen planın kapsamında, eğitim öğretim faaliyetleri, asgari düzeyde tutulan hukuki düzenlemeler, aile ve çalışma yaşamını uyumlaştırmaya yönelik teşvik programları yer almaktadır.

1991–1995 tarihleri arasında 3. Ortak Eylem Programı uygulamaya konmuştur. Bu programla birlikte kadınların siyasi karar alma mekanizmalarına katılımı sağlanmaya çalışılmıştır. Kadın ve erkekler için fırsat eşitliği merkezinde kadınların toplumsal statüsünün iyileştirilmesi, 3. Eylem Planı'nın ana eksenini oluşturmaktadır. Birinci ve ikinci eylem programlarında yer alan pozitif eylem kavramı yerini kadın erkek eşitliğini ana plan ve politikalara yerleştirme yaklaşımına (gender mainstreaming) bırakmıştır.

---

[158] Nazan Moroğlu, *"TC Anayasası'nda Kadın Erkek Eşitliği"*, http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=2808, (12.12.2007)

1996–2000 tarihleri arasında hayata geçirilen 4. Eylem Programı'nın temel sorunsalını, kadın erkek eşitliğinin ana plan ve politikalara oluşturmaktadır. Program; kadınların karar verme süreçlerine katılımını; siyasi, ekonomik ve sosyal kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu anlamda çok büyük önem taşır.

2001–2005 yılları arasında gerçekleşen 5. Eylem Programı ise, toplumsal cinsiyet tüm ana politikaların oluşturuluş sürecine en başından dahil edilmesi yaklaşımını temel almaktadır. Avrupa Toplulukları Komisyonu tarafından hazırlanan "Komisyonun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Oluşturulacak Topluluk Çerçeve Stratejisine Yönelik Görüşleri" adını taşıyan tebliğ; toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması ile kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin geliştirilmesi yönünde Avrupa Birliği Antlaşması'nın 3 (2). Maddesinde belirtilen hedefe ulaşmak için tüm Topluluk üyelerinin katkıda bulunabileceği bir eylem çerçevesi oluşturmayı amaçlamaktadır.[159]

Tebliği, geçmiş yıllarda Topluluk düzeyinde uygulanan politikaların aşağıdaki kilit unsurlarını incelemektedir:

- Fırsat eşitliği alanında yasal müktesebat ve Avrupa Adalet Divanının konuyla ilgili içtihat hukuku,
- Topluluğun 1995 yılında Pekin'de düzenlenen BM Dördüncü Dünya Kadın Konferansında benimsenen Eylem Platformuna ilişkin taahhüdü ve bu yöndeki takip çalışmaları,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ana plan ve programlara yerleştirilmesine (gender mainstreaming) ilişkin stratejiyi destekleyen orta vadeli Topluluk eylem programı (1996–2000) başta olmak üzere kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliği konusunda Topluluğun hayata geçirdiği programlar,
- NOW (Kadınlar İçin Yeni Fırsatlar) girişimi ve yeni yönetmelikler (1996–2000) başta olmak üzere Yapısal Fonların özel eylemler aracılığıyla son on yıl içinde cinsiyet eşitliğine sağladığı katkı ve bunun yanı sıra Avrupa İstihdam Stratejisi'nin 1997 yılından bu yana sağladığı önemli katkı,

---

[159] Avrupa Toplulukları Komisyonu, *Komisyonun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Oluşturulacak Topluluk Çerçeve Stratejisine Yönelik Görüşleri 2001–2005*, 2000, http://statik.iskur.gov.tr/tr/dis_iliskiler/toplum_cerceve_stratejisi.htm, (21.01.2008)

- Kadın haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik girişimler ve bunların yanı sıra dış ilişkiler ve işbirliği politikalarının geliştirilmesi alanındaki girişimler,
- Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin sağladığı destek,
- Amsterdam Antlaşmasının kadın ve erkekler arasındaki eşitliğini güçlendiren hükümleri

Tebliğ; öncelikle demokrasinin Avrupa Birliği, Üye Ülkeler, Avrupa Ekonomik Alanı Devletleri ve aday ülkelerin temel değeri ve Birliğin genişleme politikasının da önemli bir unsuru olduğunun altını çizer. Bu demokrasi anlayışının ise tam anlamıyla hayata geçirilmesi; kadınların ve erkeklerin ekonomide, karar alma süreçlerinde, sosyal, ekonomik ve sivil hayatta eşit bir şekilde yer almasına ve yaşamın her alanında eşit bir şekilde temsil edilmesine bağlıdır. Topluluğu yasal çerçevesi kadın ve erkeklerin kanun önünde eşitliğini teminat altına almaktadır. Cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi Birliğin dış ilişkiler ve işbirliği geliştirme politikalarının önemli bir unsurudur ve özellikle kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi AB'nin üçüncü ülkelerde insan haklarını geliştirme politikalarının ayrılmaz bir parçasıdır. Ayrıca, eşit muameleye ilişkin mevzuatın hayata geçirilmesi AB'ye üyelik başvurusunda bulunan ülkelerin uymak zorunda oldukları topluluk müktesebatının tamamlayıcı bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Tebliğde Üye Devletlerde kadınların konumunda önemli ilerlemeler kaydettiği ancak uygulamada kadın ve erkeklerin eşit haklardan yararlanmadığı, günlük yaşamda cinsiyet eşitliğinin hala yeterli düzeye çıkarılamadığını ifade eder. Kadınlara yönelik süregelen şiddet ve kadınların temsil eksikliği, yapısal cinsiyet eşitsizliklerinin devam ettiğini göstermektedir. Kadınların ve erkeklerin hayatlarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyecek politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini hedeflediği takdirde bu sorunla mücadele etmek mümkündür. Politikalar oluşturulma ve uygulama aşamasında kadınların ilgi, ihtiyaç ve istekleri; erkeklerinki ile aynı önemi taşımaktadır. Komisyon, bu amaçla, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ana plan ve programlara yerleştirilmesi ilkesini (gender mainstreaming) 1996 yılında benimsemiştir. Bu tebliğle Komisyon, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ana plan ve programlara yerleştirilmesi ilkesinin pekiştirilmesini ve işler hale getirilmesi amaçlamaktadır. Halen sürmekte olan eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için toplumsal cinsiyet eşitliği

politikalarının ana plan ve programlara yerleştirilmesi ilkesinin benimsenmesinin yanı sıra, kadınların lehine özel önlemler alınması da gerekmektedir.[160]

Topluluğun cinsiyet eşitliği için gelecekte yürüteceği çalışmalar, kapsamlı bir strateji biçimi alacaktır. Bu strateji, politikaları uyarlayarak ve/veya kadınların toplumsal statüsünü geliştirmek üzere planlanan eylemleri uygulamaya koyarak cinsiyet eşitliğini geliştirmeye yönelik tüm Topluluk politikalarını birleştirecektir. Bu yaklaşım, kadın ve erkeklere eşit fırsatlar tanımak üzere çeşitli bütçe başlıkları altında finansmanı sağlanan ve farklı bölümler halinde yürütülen faaliyet ve programları içeren önceki Topluluk eylemiyle kıyaslandığında önemli bir değişime işaret etmektedir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çerçeve Stratejisi, birbirinden ayrı tüm girişimleri ve programları açık değerlendirme kriterleri, izleme araçları, karşılaştırmalı değerlendirme, cinsiyet eşitliğini sağlama ve değerlendirme etrafında oluşturulan tek bir çatı altında yürütmeyi amaçlamaktadır. Bu yaklaşım, cinsiyet eşitliğini geliştirme konusunda kapsamlı Topluluk faaliyetlerinin profilini çizecek, bu faaliyetlerin etkililiğini üst düzeye çıkarmak ve Komisyon içinde ve dışında görünür kılmak üzere konuya ilişkin eksiklikleri ve açıkları belirleyecek ve böylelikle bu faaliyetlerin bir bütün olarak tutarlılığını sağlayacaktır. Bütünsel çerçeve stratejisi ayrıca sonuçların izlenmesi ve daha iyi dağıtılmasına da olanak tanıyacaktır.[161]

Lizbon Avrupa Konsey; Komisyon ve Üye Devletleri, istihdam politikalarında fırsat eşitliğine yönelik uygulamaları, mesleki ayrımcılığın azaltılması ve özellikle de çocuk bakımına yönelik olanakları arttırarak aile ve iş yaşamını dengelemeye yardımcı olmaya yönelik politikalar da dahil olmak üzere, tüm yönleriyle daha da ileri düzeye taşımaya yönlendirmektedir. Lizbon Avrupa Konseyi'nin ekonomik yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacına ulaşmak için kadın istihdam oranını 2010 yılına kadar %60'ın üzerine çıkartılma hedefi; kadınların yeni ekonomiye tam entegrasyonuna işaret eder. Kadınların bilgiye dayalı ekonomiye katılımlarının desteklenmesinin yanı sıra; bilgiye dayalı ekonomiye eşit bir şekilde erişim sağlayan ve bu bağlamda toplumsal cinsiyeti merkeze alan yöntemlerin teşvik edilmesi gerekmektedir. Lüksemburg'da karara bağlanan istihdam sürecini daha da ileri götürmek üzere Topluluk Çerçeve

[160] A.g.e.
[161] A.g.e.

Stratejisi; yapısal fonların toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme yönünde kullanılmasına olanak sağlanması için;

- Kadınların işgücü piyasasına girmelerini engelleyen etkenleri azaltmak amacıyla vergi indirim sistemlerinin gözden geçirilmesini teşvik edecektir;
- Yaşam boyu öğrenimi ve aktif işgücü piyasası önlemlerinden kadınların daha fazla yararlanmasını teşvik edecektir;
- Özellikle ilgili eğitim ve öğretim programlarına katılmalarını sağlayarak kadınların istihdam edilebilirliğini ve Bilişim Teknolojileri ile ilgili işlere girmelerini teşvik edecektir;
- Avrupa İstihdam Stratejisinde toplumsal cinsiyetle ilgili konuların daha iyi izlenmesine imkan tanımak üzere gerektiğinde ulusal istatistik sistemlerinin geliştirilmesini ve eşgüdümlü bir şekilde yürütülmesini destekleyecektir;
- Komisyonun bu görevleri yerine getirmesine destek vermek üzere, ekonomide toplumsal cinsiyet konusunda çalışacak bir uzmanlar grubu oluşturulmasını teşvik edecektir.[162]

Kadınların karar alma süreçlerinde yeterli düzeyde temsil edilmemesinin Topluluk düzeyinde eylem gerektiren önemli bir demokratik eksiklik olması doğrultusunda siyasi ve ekonomik karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması konusunda ilerleme kaydedilmiştir. Kadın ve erkeklerin karar alma süreçlerine dengeli katılımına ilişkin Konsey Tavsiyelerinin uygulama sonuçlarının ele alındığı Komisyon raporunda, 1996 yılından beri uygulanan politikalardan olumlu bir sonuç elde edildiği belirtilmiştir. Bununla birlikte, bu sonuçlar 1996 yılında ortaya konulan beklentileri karşılamamıştır. Bu nedenle daha ileri düzeyde eyleme geçilmesi gerektiği açıklanmıştır. Topluluk, üçüncü ülkelerle ilişkilerinde ve özellikle insan haklarıyla ilgili politikalarında, kadın ve erkeklerin sivil topluma, ekonomik yaşama ve siyasete eşit düzeyde katılımını ve başta kadınlar olmak üzere belirli grupların seçim süreçlerinde yer almalarını aktif olarak teşvik etme kararı almıştır.

[162] A.g.e.

- Avrupa ölçeğinde ve ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde seçilmiş kadınlar arasında ağ kurulmasını teşvik etmek ve bu amaçla AB'ye Üye Ülkelerde ve Avrupa Parlamentosunda kadın ve erkeklere eşit fırsatlar konusunda çalışan Parlamento komisyonları arasında bir ağ oluşturulmasını desteklemek;
- Eğitim süreçlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda bilinç düzeyini yükseltmek ve toplumsal cinsiyet dengesinin önemini vurgulamak;
- S eçilmiş siyasi yapılarda seçim sisteminin, yasal düzenlemelerin, kontenjan uygulamalarının, hedeflerin ve diğer önlemlerin etkilerini değerlendirmek;
- Gelişmekte olan ülkelerin kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasına yönelik yasal ve idari eylemleri de kapsayacak şekilde ulusal ve yerel düzeyde ve sivil toplumda cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda kurumsal ve işlemsel kapasitelerini geliştiren programları desteklemek;
- Komisyon tarafından oluşturulan komitelerde ve uzmanlık gruplarında cinsiyet dağılımında kaydedilen gelişmeleri izlemek; 96/694 sayılı Konsey Tavsiye Kararını desteklemek ve bu karara ilişkin uygulamaları izlemek;
- Hem seçilmiş yapılarda hem de siyasi partilerde cinsiyet dengesinin sağlanması gerekliliğini vatandaşlara anlatan bilinçlendirme faaliyetleri düzenlemek ve kadınların özellikle 2004 yılındaki Avrupa Parlamentosu seçimlerine katılmak için siyasette fiilen yer almalarını teşvik eden faaliyetler yürütmektir.[163]

Kadın ve erkeklerin sosyal haklara eşit erişimi ve bu haklardan bütünüyle yararlanması, toplumun temel dayanak noktalarından birini oluşturmaktadır. Çoğu kadının sosyal haklardan eşit düzeyde yararlanmamasının nedenlerinden birisi, bazı sosyal hakların çağdışı, eve ekmek getiren aile reisi kavramına dayanması; diğeri ise söz konusu hakların kadınların genellikle aile ile meslek yaşamı arasında kaldığını ve bunun getirdiği yükü taşımak zorunda olduğunu dikkate almamasıdır. Sosyal güvenlik sistemlerinin çoğu için geçerli olan bu durum, Avrupa Birliğinde "yoksulluğun kadınlaştırılması" olgusunun nedenlerinden birisini oluşturmaktadır. Pek çok örnekte, kadınların mevcut sosyal haklar konusunda uygun bilgiye erişim imkanı bulamadığı veya ulaşmak için çaba harcamadığı görülmektedir. Bu hakların bir kısmı, Avrupa Birliği mevzuatının bir parçası haline gelmiştir. Bu yönde yürütülecek eylemler, başta

[163] A.g.e.

sosyal güvenlik olmak üzere doğum izni, doğum yardımları ve çalışma süresine ilişkin Topluluk mevzuatının daha ileri düzeyde uygulanmasını amaçlayacaktır. Gelişmekte olan ülkelerde, kadınlar beslenme, sağlık, eğitim, siyasi karar alma ve mülkiyet haklarından yararlanma açısından ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktır. Kalkınma işbirliği programlarına toplumsal cinsiyet konusunun dahil edilmesine ilişkin Konsey Tüzüğünde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi ve kadınların üstlendikleri rolün geliştirilmesinin hem sosyal adalet hem de kalkınma için büyük önem taşıdığı belirtilmektedir. Sosyal alanda ilgili Topluluk mevzuatının (doğum izni, doğum yardımı, çalışma süresi, yarı zamanlı veya belirli süreli iş sözleşmeleri) daha geniş ölçüde bilinmesinin sağlanması ve bu yöndeki uygulamaların izlenmesi doğrultusunda;

- Meslek ve istihdam dışında kalan konularda kadın ve erkeklerin eşit muamele görmelerini sağlamak üzere Antlaşmanın 13. Maddesini esas alan bir direktif önermek;
- Sosyal alana ilişkin yürürlükteki mevzuatların Üye Ülkelerde uygulanıp uygulanmadığını takip etmek ve uygulamaları değerlendirmek;
- Sosyal alandaki Avrupa Birliği mevzuatı ve içtihat hukuku konusunda, Sivil Toplum Kuruluşlarını, sosyal tarafları, iş müfettişlerini ve hukukçuları bilgilendirmeyi amaçlayan çalışmaları desteklemek;
- Avrupa Birliği sosyal mevzuatı hakkında AB vatandaşlarını bilgilendirme ve bilinçlendirmeyi amaçlayan faaliyetleri desteklemektir.164

Topluluğun kadınların ve erkeklerin günlük yaşamlarını etkileyen politika ve faaliyetlerinin (örneğin, ulaşım, halk sağlığı, insan hakları politikaları ile Antlaşmanın 13. Maddesini esasında uygulanan ayrımcılıkla mücadele programını da kapsayan dış ilişkiler) oluşturulması, uygulanması ve değerlendirilmesine yönelik süreçlere toplumsal cinsiyet yaklaşımının dahil edilerek uygulamaların izlenmesi amacıyla belirlenen eylemler ise;

[164] A.g.e.

- Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ana plan ve programlara yerleştirilmesi ilkesinin sosyal koruma alanında ve bu alana yönelik olarak Konsey tarafından tanımlanan tüm hedefler bağlamında uygulanmasını sağlamak.
- Sosyal dışlanmanın ve özellikle de giderek hız kazanan 'yoksulluğun kadınlaştırılması' olgusunun ortadan kaldırılması için bu sorunlarla mücadele etmek amacıyla Topluluk tarafından başlatılan tüm tedbirlerde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ana plan ve programlara yerleştirilmesi ilkesini gözetmek.
- Sosyal alana ilişkin Topluluk mevzuatının daha yaygın ölçekte bilinmesi ve anlaşılmasını sağlamak ve gerekirse yeni bir Topluluk mevzuatı için öneri geliştirmek.
- Kalkınma işbirliği alanında, kadın ve erkeklerin beslenme, eğitim, sağlık bakımı, üreme sağlığı, mülkiyet ve adalete eşit erişimini sağlamayı hedefleyen eylem ve programları desteklenmek.
- Kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna özen göstermeyi bir görev olarak benimsemelerini sağlamaya yönelik ulusal bilinçlendirme kampanyalarını desteklemek şeklindedir.165

Toplumsal yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesine yönelik çalışmalar, ırk ya da etnik köken, din ya da inanç, engellilik, yaş ve cinsel tercihe bakılmaksızın tüm kadın ve erkeklerin insan hakları ve temel özgürlüklerden tam anlamıyla yararlanmalarını amaçlamaktadır. Ayrıca, eşit muameleye ilişkin yasal mevzuatın uygulanması konusunda yaptırım mekanizmalarının geliştirilmesini ve güçlendirilmesini ve kadınların haklarının eşitliği ve insan hakları konularında bilinç kazanmalarını amaçlamaktadır. Bu konuda gerçekleştirilecek eylemler, hukukçuların eşitliğe ilişkin mevzuat konusunda eğitim almalarını ve bu mevzuat konusunda sivil toplum kuruluşlarının bilgilendirilmelerini kapsayacaktır. Ayrıca; birden fazla ayrımcılıkla karşılaşan kadınlarla (örneğin, göçmen statüsündeki kadınlar, engelli kadınlar, yaşlı kadınlar, sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya bulunan kadınlar, vb) ya da şiddete ve/ veya cinsel istismara maruz kalan ya da kalma olasılığı olan kadınlara yönelik çalışmalara özel bir önem verilmesi gerektiği belirtilmektedir. Avrupa Birliği, kadınlara karşı şiddet ve kadın ticareti ile mücadele etmek amacıyla Avrupa çapında uygulanmak üzere bir politika geliştirmiştir. Bu politikanın teme araçlarından birisi,

165 A.g.e.

kadın ve çocuk ticaretine karşı işbirliğini güçlendirmek üzere geliştirilen STOP programıdır. Bunu, şiddet kurbanlarının bilgilendirilmelerine ve korunmalarına ilişkin uygulamaları geliştirmeyi hedefleyen DAPHNE girişimi ve DAPHNE programı (2000–2003) izlemiştir. 1999 yılında kadına karşı aile içi şiddet konusunda bir bilinçlendirme kampanyası başlatılmıştır. Komisyon tarafından yürütülen bir araştırma, AB düzeyinde bu alanlardaki eylemlerin daha da geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Kadın ve erkeklere eşit muamele konusunda Topluluk hukuku ile içtihadının izlenmesi, eğer gerekirse yeni bir mevzuat önerisi geliştirilmesine dair eylemler;

- 75/117 sayılı Direktifin gözden geçirilmesi ve bu Direktifin geliştirilmesini sağlayacak olasılıkları ortaya koymak. Bu amaçla, yasal başvuru olanaklarının işleyişinin gözden geçirilmesi ve eşit ücrete ilişkin yasal mevzuatın uygulanmasını sağlamak üzere iş müfettişliği birimlerinin görev ve yetkilerinin arttırılması amacıyla Üye Devletlere çağrıda bulunmak;
- İş güvenliği ve işçi sağlığıyla ilgili uygulamaların toplumsal cinsiyet boyutunu ortaya koyacak araştırmalar yapmak ve bu yönde veri toplamak. Toplanan veriler ışığında, yeni bir mevzuata ihtiyaç duyulup duyulmadığını belirlemek;
- AB'ye üye ve aday ülkelerde hukukçuların, iş müfettişlerinin ve sosyal tarafların eşitliğe ilişkin mevzuat ve kadınların insan hakları konusunda bilgilendirmesi; ve bu yöndeki eğitim faaliyetlerini desteklemek;
- AB'ye aday ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin Topluluk mevzuatının uygulamaya konulmasını desteklemek üzere geliştirilen yapıları izlemek;
- Bu hedef doğrultusunda Komisyon tarafından belirlenen görevlerin gerçekleştirilmesine yardımcı olmak üzere AB'ye üye ve aday ülkelerde yerel uzmanlar ağı oluşturulmasına ilişkin çalışmaları desteklemek.
- Kadın ve erkeklere eşit muamele konusunda Topluluk mevzuatı hakkında sivil toplum kuruluşlarının bilinçlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilecek bilgilendirme faaliyetlerini desteklemek olarak belirlenmiştir.

Kadın haklarının insan hakkı olduğu bilgisinin yaygınlaştırılması konusunda;

- AB içerisinde ve AB'ye aday ülkelerde kadınların, özellikle de birden fazla ayrımcılıkla karşı karşıya kalan kadınların (özellikle, göçmen statüsündeki kadınlar ve etnik azınlık mensubu kadınlar) insan hakları esasında güçlendirilmelerini hedefleyen bilinç yükseltme ve bilgilendirmeye yönelik faaliyet ve kampanyaları desteklemek;
- AB'ye üye ve aday ülkelerde toplumsal cinsiyetle ilişkili insan hakları ihlallerine ve cinsiyet ayrımcılığı vakalarına ilişkin karşılaştırılabilir verilerin sistematik biçimde derlenmesini amaçlayan ağların oluşturulmasına yönelik girişimleri desteklemek;
- Avrupa Birliği ve AB'ye aday ülkeler ile kalkınma işbirliği bağlamında, kadınların insan hakları konusuyla ilgili sivil toplum kuruluşları ile uluslararası kuruluşlar arasında işbirliği ve bilgi paylaşımına ilişkin uygulamaları geliştirmek ve güçlendirmek;
- Silahlı çatışmaların yaşandığı durumlarda toplumsal cinsiyetle ilişkili insan hakları ihlallerine karşı bilinçlendirme çalışmalarını desteklemek;
- AB'ye üye ülkelerin topraklarına giriş yapan ve bu topraklarda kalan üçüncü ülke vatandaşları ile sığınmacılıkla ilgili konularda kadınların kendilerine özgü ihtiyaçlarının ve/ veya belirli hallerinin tam anlamıyla göz önünde bulundurulmasını sağlamak olarak şekillenmiştir.

Toplumsal cinsiyetle ilişkili şiddet ve cinsel istismara yönelik insan kaçakçılığıyla mücadele edilmesi ise;

- Kadınlara karşı şiddetin ortadan kaldırılması amacıyla özellikle DAPHNE ve STOP programları ekseninde yürütülen mücadeleyi desteklemek ve güçlendirmek;
- İnsan kaçakçılığı bağlamında, çıkış, transit geçiş ve varış noktası durumundaki AB dışı ülkelerde, özellikle AB'ye aday ülkelerde ve AB içerisinde, ulusal yetkililer ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içerisinde bilgilendirme kampanyaları düzenlemek;
- AB'ye üye ülkeler arasında ve özellikle de AB ile AB'ye aday ülkeler arasında insan kaçakçılığıyla mücadele bağlamında güvenlik ve yargı birimlerinin eğitimine ve bilinç kazanmalarına yönelik çalışmaları desteklemek; bu birimlerin ülkeler arası işbirliği çalışmalarını, bilgi alışverişinde bulunmaya ve başarılı uygulamaları paylaşmaya yönelik çalışmaları desteklemek;

- Kadın ticaretiyle mücadele için atılacak adımlara ilişkin ilkeleri belirleyen 1998 tarihli Komisyon tebliği uyarınca, cinsel istismar amacıyla insan kaçakçılığı suçunun mağdurlarına kısa süreli oturma izni sağlamak;
- AB içerisinde, AB'ye aday ülkelerde ve üçüncü ülkelerde kadınlara yönelik aile içi şiddetle mücadele konusunda yürütülen faaliyetleri geliştirmek ve sürdürmek;
- AB'ye üye ve aday ülkelerde kadınlara karşı şiddet olgusuyla ilgili araştırma, veri toplama ve bilgi paylaşımı ile bilginin dağıtımına yönelik çalışmaları desteklemek eylemleri ile şekillenmiştir.

Toplumsal cinsiyet rollerinin ve kalıplaşmış yargıların değişmesi alanı; eğitim, öğretim, basın-yayın organları, güzel sanatlar, kültür ve bilim yoluyla toplumsal cinsiyet rollerini tanımlayan ve bu rolleri etkileyen tutum, davranış, norm ve değerlerin değişmesine ihtiyaç duyulması doğrultusunda geliştirilecek çalışmaları kapsamaktadır. Mevcut kültürel önyargıların ve kalıplaşmış sosyal yargıların ortadan kaldırılması Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurulmasında en önemli noktayı oluşturmaktadır.

Özetle; tüm bu saptamalar doğrultusunda hazırlanan Kadın ve Erkek Eşitliği İçin Topluluk Çerçeve Stratejisi'nde tespit edilen beş farklı müdahale alanı; ekonomik yaşam; eşit katılım ve temsil, sosyal haklar, toplumsal hayat ile cinsiyet rolleri ve klişeler olarak tanımlanmıştır. Toplumsal cinsiyet politikalarının ana plan ve politikalara yerleştirilmesi kavramı Avrupa Birliği düzenlemelerinde yerini almıştır.

3.4.7 Kadın Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası

AB'nde kadın erkek eşitliği alanında 2006 – 2010 yılları arasında etkili olacak eylem planı 1 Mart 2006'da kabul edilmiştir. Yol haritası önceki dönemde yapılan çalışmaları da dikkate alarak ve Komisyon'un tavsiyelerini dikkate alarak eşitsizliğin giderilmesi amacıyla önlemleri hayata geçirmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda 2006–2010 döneminde strateji 6 temel önceliğin sağlanmasını hedeflemektedir. Bunlar: [166]

[166] *"A Roadmap for Equality Between Women and Men: 2006–2010",* the European Union Official Site, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html, (20.12.2007)

- Kadın ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık
- Mesleki ve özel yaşamın uzlaştırılması
- Karar verme sürecinde eşit temsil
- Cinsiyet temelli şiddetin tüm çeşitlerinin ortadan kaldırılması
- Cinsiyet temelli zihniyetin ortadan kaldırılması
- Gelişim politikalarında eşitliğin sağlanması

Bu amaçlar özellikle Lizbon stratejisiyle hedeflenenlere ulaşmak açısından önemli kabul edilmektedir. Çünkü Lizbon stratejisi Birliğin istihdam alanında zayıf olduğu konuları kapsamakta ve bunlara özel politikalar geliştirerek istihdam alanında da Birliği ABD ve Japonya ile rekabet edebilir hale getirmeyi hedeflemektedir.

Avrupa Komisyonu tarafından yayınlanan Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası 2007 Yılı İlerleme Raporu, 27 üyeye ulaşan ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında ellinci yılını kutlayan Avrupa Birliği'nin eşitlik politikasının iki öncelikli alanın merkezinde yer aldığını vurgulamıştır. Bunlar; büyüme ve istihdam ve nüfus değişiklikleridir. Buna göre, 2006 yılı içinde kaydedilen gelişmeler İlerleme Raporu'nda şu şekilde ifade etmiştir:[167]

23 ve 24 Mart 2006 tarihinde Avrupa Konseyi'ne üye devletler Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paktı'nı imzalayarak, kadın istihdamının artırılması ile iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanması için politikalar üretmeyi taahhüt etmişlerdir. Hedef, 2010 yılına kadar 3 yaşına kadar olan çocukların yüzde 33'ü ve 3 ile 6 yaş arası çocukların yüzde 90'ı için çocuk bakım hizmetleri sağlamaktır. Komisyon, sosyal ortaklara danışarak, Topluluğun esnek çalışma modelleri, kreş ve gündüz bakımevleri, analık ve ebeveyn izinleri konularını da içine alan iş, aile ve özel yaşamının uzlaştırılması üzerine bir müdahale planı üzerinde çalışmıştır. Haziran 2006'da yürürlüğe konan 2006/54/EC Direktifi ile cinsiyet eşitliği yasal çerçevesi sadeleştirilerek, istihdamda kadın ve erkeklerin eşit muamelesi hükümleri de güncellenmiş ve böylece yasal çerçeve büyük ölçüde iyileştirilmiştir. Üye devletlere, Ağustos 2008'e kadar direktifin kendi yasalarına aktarılması için zaman tanınmıştır. Aralık 2006'da Avrupa Cinsiyet Eşitliği Kurumu

[167] İşveren, *Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası 2007 Yılı Raporu,* Nisan 2007

Kanunu kabul edilmiş olup, Kurum'un kadın-erkek eşitliğini sağlamak için gereken politikaların geliştirilmesinde önemli ölçüde teknik destek vermesi beklenmektedir.

Yoksulluğun özellikle kadınları etkilediği gerçeğinden yola çıkıldığında, sağlık ve sosyal güvenlik sistemlerinin her zaman kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde yapılanamadığı görülmüştür. Mart 2006 Avrupa Konseyi toplantısında kabul edilen sosyal koruma ve içermede açık koordinasyon çalışmasında kadın-erkek eşitliği önemli hedeflerden biri haline getirilmiştir. Komisyon, öncelikle kadınların maruz kaldığı, şiddet ve insan ticaretinden etkilenenlerin sayılarını belirlemek üzerine yeni bir strateji ortaya koymuştur. Euromed işbirliği kapsamında Akdeniz bölgesindeki toplumlarda kadınların rolünün güçlendirilmesi için beş yıllık bir Eylem Planı kabul edilmiş, plana göre bölgedeki kadınların sosyal, politik, ekonomik ve kültürel çevrelerdeki rollerinin güçlendirilmesinde AB ve Akdeniz ülkeleri arasındaki işbirliğini oluşturulan çerçeve stratejiler belirlenmiştir.

Lizbon Stratejisi'nin uygulamaya konmasından bu yana kadın işgücü, Avrupa'da istihdamda büyümenin motoru olmaya devam etmektedir ve 2000 yılından beri Avrupa'da yaratılan 8 milyon işten 6 milyonuna kadınlar istihdam edilmiştir. Bu gelişme devam ederse, 2010 yılı için hedeflenen yüzde 60 kadın istihdamı oranına ulaşılabilecektir. Rapora göre, işgücü piyasasına katılımda, mesleki ve sektörel ayrımcılık göstergelerine bakıldığında cinsiyet eşitliği açısından bir gelişme kaydedilememiştir. Bu sebeple, kadın istihdamında yaşanan artışın, zaten yoğunlukla kadınların istihdam edildiği sektörlerde gerçekleştiği görülebilir. Her 10 kadından 4'ü sivil hizmetler, eğitim, sağlık ve sosyal işler alanlarında çalışmakta ve bunların yarısı kadarı büro ya da satış elemanı veya düşük becerili işlerde istihdam edilmektedirler. Yüksek öğretim mezunlarının %59'unun kadınlardan oluşmasına rağmen, seçilen bölümler büyük ölçüde cinsiyet kalıpları içinde kalmıştır. Mezun kadınlara bakıldığında %50'den fazlası, öğretmenlik, sosyal bilimler, el sanatları ve sağlık alanlarına yöneldikleri görülmektedir. Mezun erkeklerin ise, %25'ten azı aynı alanlara ilgi göstermişlerdir.

4. AVRUPA BİRLİĞİ YOLUNDA TÜRKİYE'DE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

Avrupa ve Türkiye arasındaki ilişkiye dair tartışmalar, 17 Aralık 2004'te Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği için müzakerelere başlama kararı almasıyla birlikte başladı. AB'ye giriş sürecinin ivme kazanması ile Kopenhag Kriterlerine uyum amacıyla gerçekleştirilen yasal ve idari kazanımların pek çoğu elde edildi. 17 Aralık 2004'te alınan, müzakereye başlama kararı ise hem AB hem de Türkiye açısından bir "milat" olmanın ötesinde, "değişim yönünde gösterilen bir iradenin" beyanı oldu. Söz konusu değişimden etkilenecek kesimlerin başında gelen kadınların, sürece müdahil olması ve artık içinde olmaya aday olduğumuz yapının en önemli eksenlerinden biri olan toplumsal cinsiyet politikalarına ilişkin kaynağını yerel gerçeklerden alan bir yaklaşım geliştirmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayatlarımızda da somut ifadesini bulması bakımından son derece anlamlıdır.[168]

4.1 TÜRK HUKUKUNDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE YÖNELİK DÜZENLEMELER

Türk hukuku kadın erkek eşitliğine yönelik önemli düzenlemeler açısından birçok ülkeden ileri konumdadır. Özellikle Anayasa ve çalışma hukuku alanında yapılan düzenlemeler kadın erkek eşitliği alanında ayrımcılığı önlemeye yöneliktir. Bu açıdan AB yolunda yapılan uyumlaştırma çalışmalarına geçmeden önce ilk olarak Türk hukukundaki kadın erkek eşitliğine yönelik mevzuat incelenecektir.

4.1.1 Türk Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık Kavramları

Eşitlik ilkesi kişileri keyfi muameleye maruz kalmaktan koruyan demokrasi ve hukuk devletinin en önemli ilkelerinden birisi kabul edilmektedir. Türkiye'de Anayasa Mahkemesi de eşitlik ilkesine aykırılığın aynı zamanda hukuk devleti ilkesine de

[168] Demirler, a.g.m.

aykırılık oluşturduğunu kabul etmektedir. Eşitlik ilkesi bir yandan hukuk kurallarının genel olmasını, diğer yandan da kişilere eşit davranılmasını gerektirmektedir.[169]

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 14. md.'si "*Bu sözleşmede tanınan herhangi bir hak ve özgürlüklerden yararlanma; cinsiyet, ırk, renk, din, dil, siyasi ya da başka bir görüş, ulusal ya da toplumsal köken, bir ulusal azınlıktan olma, mülkiyet, doğum veya başka bir statü gibi herhangi bir nedenle ayırımcılık yapılmaksızın güvence altına alınır*" hükmüne yer vermektedir. Anayasamızda her alan yasa önünde eşitlik ilkesi Sözleşme'dekiyle aynı sözcüklerle dile getirilmese de, ayırımcılık yasağı ile eşitlik ilkesi iç içe geçmiş kavramlardır. Eşitlik ilkesi eşit statüde olanlara eşit bir biçimde davranılmasını ve eşit olmayan statüdekilerin de farklı muamele görmesini gerektirir; bu gereklere, objektif ve makul bir neden olmaksızın uymamak ayırımcılık yaratmak şeklinde yorumlanmaktadır.[170]

4.1.2 Anayasal Açıdan Eşitlik Kavramı ve Kapsamı

Türkiye'de eşitlik kavramı hukuksal anlamda en kapsamlı ifadesini 1982 Anayasasında bulmuştur. 1982 Anayasasında, eşitlik ilkesi 10. maddede düzenlenmiştir. 10. maddeye göre: [171]

"*Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır*".

Yine 1982 Anayasası'na göre, 49. madde çalışma yaşamına kadın erkek eşitliği konusunda herkesin yasa önünde eşit olması ve kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahip olması genel ilkesi

[169] İnceoğlu, a.g.m., s. 48.
[170] İnceoğlu, a.g.m., s. 56.
[171] İnceoğlu, a.g.m., s. 48.

çerçevesinde, "çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" ibaresine yer vermiştir. Bu hüküm aynı zamanda 50. madde ile de uyumlu kabul edilmektedir. Anayasanın 50. maddesi "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." ifadesi ile 49. maddeyi tamamlamıştır. [172]

Anayasa 55. maddesi doğrudan kadın erkek eşitliğine yönelik olmayan ücretle ilgili bir düzenlemedir. Bu maddeye göre "ücret emeğin bir karşılığıdır. Devlet çalışanların yapıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır." denmektedir. Anayasa 60. maddesi ise sosyal güvenlikle ilgili bir maddedir ve devletin bu amaçla gerekli tedbirleri alacağı hükme bağlanmıştır. [173]

4.1.3 Yeni Anayasa Tasarısının Cinsiyet Eşitliği Açısından İncelenmesi

13 Eylül 2007 tarihinde kamuoyuna açıklanan yeni Anayasa Taslak metni, kadın erkek eşitliği konusunu bir kez daha gündeme getirmiştir. Anayasa Kadın Platformu "Anayasa, sadece Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi değil, Avrupa Sosyal Şartı, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve eki tavsiye kararları gibi Türkiye'nin taraf olduğu tüm ilgili sözleşme, direktif ve sözleşmeler referans alınarak hazırlanmalıdır" çerçevesinde taslakta değişiklikler talep etmektedir.

"Herkesin insan haysiyetinden kaynaklanan evrensel hak ve hürriyetlere sahip olduğu inancıyla hareket eden, her türlü ayrımcılığı reddeden, farklılıklarımızı kültürel zenginliğimizin kaynağı olarak gören bir eşitlik anlayışına sahip biz Türk Milleti; insan haklarına ve hukukun üstünlüğüne dayanan demokratik ve lâik Cumhuriyetin kurum ve kurallarını düzenleyen bu Anayasayı, egemen irademizin ve Cumhuriyetimizin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'ün çağdaş uygarlık hedefi ile ebedî barış idealine olan bağlılığımızın ifadesi olarak kabul ve teyit ederiz." olarak belirlenen Anayasa Taslağı'nın başlangıç maddesinde Anayasa Kadın Platformu'nun değişiklik talebi,

[172] *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, s. 190.
[173] Baybora, a.g.m., s. 43.

“Anayasanın gerekçesinde ve başlangıç maddesinde, “her türlü *ayrımcılığı, ırkçılığı, sorunların şiddet yoluyla çözümünü reddeden; toplumsal barış ve uzlaşmayı amaçlayan**;** farklılıklarımızı kültürel zenginliğimizin kaynağı olarak gören bir eşitlik anlayışına sahip *Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları*” olarak insan haklarına ve hukukun üstünlüğüne *dayalı, eşitlikçi, çoğulcu, katılımcı ve özgürlükçü bir demokrasi ve sosyal adalet ilkelerine bağlı, çevreye ve hayvan haklarına duyarlı***,** demokratik ve laik Cumhuriyetin kurum ve kurallarını düzenleyen bir anayasal düzen içinde yaşama kararlılığı net bir biçimde belirtilmelidir.” doğrultusunda olmuştur.

Devletin temel amaç ve görevlerini içeren ve **“**Devletin temel amaç ve görevi, insan haysiyetini korumak, kişilerin hak ve hürriyetlerini kullanmalarının önündeki bütün engelleri kaldırmak ve halkın huzur, güvenlik ve refahını sağlamak suretiyle insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaktır.” Şeklinde tanımlanan Madde 4; Anayasa Kadın Platformu’nca **“**Devletin temel amaç ve görevi, *demokrasiyi*, insan onurunu korumak; *kadın-erkek eşitliğini fiilen sağlamak;* kişilerin hak ve özgürlüklerini *sosyal hukuk devleti ve adalet ilkelerine aykırı olarak sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal* bütün engelleri kaldırmak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak suretiyle insanların maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaktır.“ olarak düzeltilmiştir.

Eşitlik ilkesini içeren ve yeni Anayasa Taslağı’nda yer alan Madde 9, aşağıdaki hükümleri içermektedir.

“(1) Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.
(2) Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.
(3) Kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler gibi özel surette korunmayı gerektiren kesimler için alınan tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.
(4) Devlet organları ve idare makamları, bütün eylem ve işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır.”

Kadınların bu doğrultudaki talepleri ise;

"(1) Herkes dil, ırk, *etnik köken*, renk, cinsiyet, *cinsel yönelim, cinsiyet kimliği*, siyasal düşünce, felsefî inanç, din, mezhep, *medeni hal, yaş, engellilik* ve benzeri nedenlerle ayırım gözetilmek-sizin yasa önünde eşittir.

(2) *Doğrudan, dolaylı veya sonuçlardaki her türlü ayrımcılık yasaktır.*

(4) Devlet, kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasının fiili olarak gerçekleştirilmesi, kadın-ların önündeki mevcut engellerin kaldırılması, hayatın tüm alanlarında gerçek bir fırsat ve uygulama eşitliği yaratılması ve atamayla ve seçimle oluşan tüm karar organlarında kadınların eşit temsil ve katılımını sağlamak dahil hukuksal ve kurumsal tüm geçici özel önlemleri almakla yükümlüdür. Bu özel önlemler eşitlik ilkesine aykırı sayılamaz.

(5) Sosyal devlet ilkesinin gereği olarak engelliler, çocuklar ve yaşlılar lehine alınacak özel önlemler eşitlik ilkesine aykırı sayılamaz" olarak belirtilmiştir.

Seçme, seçilme ve siyasi faaliyette bulunmayı içeren Madde 36'nın ikinci fıkrasında Yeni Taslakta yer alan "Seçimler ve halkoylaması serbest, eşit, gizli, tek dereceli, genel oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre, yargı organının yönetim ve denetimi altında yapılır. Yurt dışında bulunan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının oy hakkını kullanabilmelerini sağlayacak esaslar kanunla belirlenir." hükmü; Kadın Platformu'nun "Seçimler ve halkoylaması serbest, eşit, gizli, tek dereceli, genel oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre, *cinsiyetler arası eşit temsil ve katılımı fiilen sağlayacak şekilde özel önlemler alınarak* yargı organının yönetim ve denetimi altında yapılır. Yurt dışında bulunan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının oy hakkını kullanabilmelerini sağlayacak esaslar yasayla belirlenir." hükmü ile değiştirilmek istenmektedir.

Siyasi Parti Kurma Hürriyetini içeren 37. Madde'nin 5. fıkrasında "Devlet, siyasî partilere, yeterli düzeyde ve hakça malî yardım yapar. Partilere yapılacak yardımın, partilerin alacakları üye aidatının ve bağışların tâbi olduğu esaslar kanunla düzenlenir." şeklinde belirlenen hüküm; "Devlet, siyasî partilere, *cinsiyetler arası fırsat eşitliğini sağlamayı da gözeterek kullanılmak üzere* yeterli düzeyde ve hakça malî yardım yapar. Partilere yapılacak yardımın, partilerin alacakları üye aidatının ve bağışların tâbi olduğu esaslar yasayla düzenlenir" olarak düzeltilmek istenmektedir.

Siyasî partilerin uyacakları esasları içeren 38. Maddenin 1. fıkrası; "Siyasî partilerin tüzük ve programları ile fiilleri, insan haklarına, Devletin bağımsızlığı ve bölünmez bütünlüğüne, demokrasiye, cumhuriyete ve lâikliğe aykırı olamaz." İfadeleri ile tanımlanmaktadır. Kadın Platformu *talebi ise*; "Siyasî partilerin tüzük ve programları ile fiilleri, insan haklarına, Devletin bağımsızlığı ve bölünmez bütünlüğüne, demokrasiye, cumhuriyete ve lâikliğe aykırı olamaz. *Siyasi parti teşkilatlarının tüm karar organları cinsiyetler arası eşit temsil ve katılımı fiilen sağlayacak esaslara göre oluşur" şeklindedir.*

Kamu Hizmetlerine Girme Hakkını içeren Madde 39'un 3. fıkrası; **"**Yasama, yürütme ve yargı organları dahil olmak üzere, kamu hizmetinde görev alanların mal bildiriminde bulunmaları ve bu bildirimlerin tekrarlanma süreleri kanunla düzenlenir." olarak yeni taslakta yer almaktadır. Kadın Platformu'nun değişiklik talebi ise; *"Göreve alınmada görevin gerektirdiği nitelikler saklı kalmak kaydıyla cinsiyetler arası eşitliği sağlamak esastır ve bunun için devlet özel destekler dahil olmak üzere gereken her türlü önlemi alır" şeklindedir.*

"Vatan hizmeti, her vatandaşın hakkı ve ödevidir. Bu hizmetin Türk Silâhlı Kuvvetlerinde veya kamu kesiminde ne şekilde yerine getirileceği veya getirilmiş sayılacağı kanunla düzenlenir."olarak tanımlanan Madde 40'a Kadın Platformu'nun değişiklik talep etmektedir: "*Ekonomik ve sosyal yaşamda yüzyıllardır süren negatif ayrımcılık nedeniyle eğitim, iş ve benzeri alanlarda her türlü yarışa dezavantajlı olarak başlayan kadınların bir de zorunlu vatan hizmeti uygulamasıyla yükümlü tutulması ihtimalini içermesinden dolayı, günümüz koşullarında kadınlar açısından ek sorunlar doğuracağı için bu maddenin değiştirilmesini talep ediyoruz."*

Ailenin korunmasını içeren ve "Aile, toplumun temelidir; eşler arasında eşitliğe dayanır ve her türlü hukukî, ekonomik ve sosyal korunmadan yararlanır." Olarak tanımlanan Madde 43;
Anayasa Kadın Platformu tarafından aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

(1) Aile, eşler arasında eşitliğe, *ev işleri, çocukların bakım ve yetiştirilmesinde ve diğer tüm bakım işlerinde eşit sorumluluğa* dayanır ve her türlü hukukî, ekonomik ve sosyal korunmadan yararlanır.
(2) Devlet, aile içi şiddet ve namus cinayetlerinin insanlık suçları olduğunu kabul eder ve önlenmesi için her türlü önlemi almakla yükümlüdür.

Eğitim ve öğrenim hakkını içeren Madde 45'in 1.fıkrasında tanımlanan "Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından mahrum bırakılamaz." hükmü; "Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. *Devlet eğitim ve öğrenimden kadınların her düzeyde eşitçe yararlanması için gerekli özel önlemleri almakla yükümlüdür.*" olarak düzenlenmiştir.

Çalışma ile ilgili esasları içeren Madde 46;
(1) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları ve işsizleri korumak, istihdamı artırmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.
(2) Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz.
(3) Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar, çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Kadınlar ve erkekler arasında işe alınma, çalışma şartları ve ücretler bakımından ayrımcılık yapılamaz.
(4) Çalışanlar dinlenme, ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık izin haklarına sahiptir.
(5) Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır.
(6) Asgarî ücretin tespitinde, çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu göz önünde bulundurulur.
Anayasa Kadın Platformu bu Maddenin isminin "Çalışma ve Dinlenme Hakkı" olarak değiştirilmesini önermektedir ve aşağıdaki düzenlemeleri talep etmektedir:
(Yeni fıkra: *1) Her T.C. vatandaşı eşitlik ilkesiyle uyumlu bir biçimde gelir karşılığı çalışma hakkına sahiptir.*
(2) Devlet, çalışanların yaşam düzeyini yükseltmek, çalışanları, işsizleri ve iş gücü dışında kalanları korumak, istihdamı artırmak ve *aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasını sağlamakla yükümlüdür ve* bunun için gerekli tüm önlemleri alır.
(3) Kimse, *yaşına ve gücüne* uymayan işlerde çalıştırılamaz.

(4) Küçükler ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar, çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar. *Kadınlar hamilelik ya da yeni doğum yapma gibi doğurganlık hakları açısından korunurlar.* Kadınlar ve erkekler arasında işe alınma, çalışma şartları ve ücretler bakımından ayrımcılık yapılamaz. *Evlilik, hamilelik ve doğum nedeniyle işten çıkarma yapılamaz.*

(5) Çalışanlar dinlenme, ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık izin haklarına sahiptir.

Yeni fıkra: *(6) Kamu ve özel sektör işe alımlarında kadın-erkek eşitliği ilkesi esastır ve devlet bu ilkenin uygulanması için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür.*

(7) Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli önlemleri alır.

Yeni fıkra: *(8) Kamu ve özel sektör ayrımı gözetilmeksizin işverenler çocuk bakım hizmetleri sağlamakla yükümlüdür.*

Sendika kurma hakkını içeren 47. Madde'nin 2. fıkrası "Sendikaların ve üst kuruluşlarının kuruluş, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz." şeklinde belirlenirken;

"Sendikaların ve üst kuruluşlarının kuruluş, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz *ve cinsiyetler arası eşit temsil ve katılım ilkesine uygun olarak belirlenir*." talebiyle karşılanmaktadır.

Sağlık ve sosyal güvenlik hakları ile sosyal yardım ve hizmetleri belirleyen Madde 49'da aşağıdaki hükümlere yer verilmiştir.

(1) Herkes, sağlık ve sosyal güvenlik haklarına sahiptir.

(2) Devlet, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimlerini, malûl ve gazileri, engellileri, yaşlıları ve korunmaya muhtaç çocuklar gibi kesimleri özel olarak korur.

(3) Devlet, bu hakları sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilâtı kurar.

Anayasa Kadın Platformu ise bu maddeye kadınlarla ilgili iki yeni fıkra eklemiştir:

(1) Herkes, sağlık ve sosyal güvenlik haklarına sahiptir.

(2) Devlet, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimlerini, malûl ve gazileri, engellileri, yaşlıları ve korunmaya muhtaç çocuklar gibi kesimleri özel olarak korur.

Yeni fıkra *(3) Devlet, ev kadınları da dahil olmak üzere tüm kadınların sağlık ve sosyal güvenlik haklarına sahip olmaları için özel önlemler alır.*

Yeni fıkra *(4) Devlet kadınların üreme sağlığı ve doğurganlık hakları konularında ücretsiz sağlık ve eğitim hizmetleri sağlamak, gebelik ve sonrasında destekleyici politikaları hayata geçirmekle yükümlüdür.*
(5) Devlet, bu hakları sağlayacak gerekli önlemleri alır ve teşkilatı kurar

TBMM'nin Kuruluşu Madde 51'in 1.fıkrasında tanımlanan **"** Türkiye Büyük Millet Meclisi, genel oyla seçilen beşyüzelli milletvekilinden oluşur." hükmü; **"**Türkiye Büyük Millet Meclisi, *cinsiyetler arası eşit temsil ve katılım esaslarına uygun olarak belirlenen seçim çevrelerinden*, genel oyla *ve nispi temsil esasına göre* seçilen ..... milletvekilinden oluşur.**"** olarak düzenlenmiştir.

Seçimlerin Genel Yönetimi ve Denetimini içeren Madde 55'in 3. fıkrası**; "** Yüksek Seçim Kurulu, yedi asıl, dört yedek üyeden oluşur. Üyelerin altısı Yargıtay, beşi Danıştay Genel Kurullarınca kendi üyeleri arasından üye tamsayılarının salt çoğunluğunun gizli oyu ile dört yıllığına seçilir. Süresi bitenler yeniden seçilebilir. Üyeler, salt çoğunluk ve gizli oyla aralarından bir başkan ve bir başkanvekili seçerler." Olarak belirlenmiştir. Kadın Platformu'nun değişiklik talebi ise şu şekildedir: **"***Yüksek Seçim Kurulu, seçim sonucunda her bir cinsiyetin artı/eksi 5 tolerans payıyla en az yüzde 50 temsil ve katılımını sağlama ilkesine uymayan aday listelerini reddetme ve listelerini bu ilkeye uygun olarak düzeltmeyenlerin seçim dışı bırakılmasına karar vermek yetkisine sahiptir."*

Türkiye Büyük Millet Meclisinin İç Düzeni ve Çalışma Esaslarını içeren Madde 71'in 2. ve 5. fıkraları aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

"(2) Başkanlık Divanı, Meclisteki siyasî parti gruplarının milletvekili sayısı oranında katılmalarını sağlayacak şekilde kurulur. Siyasî parti grupları Meclis Başkanlığı için aday gösteremezler.

(5) Başkanvekillerinin, kâtip üyelerin ve idare amirlerinin sayısı ve seçim usulleri Meclis İçtüzüğünde belirlenir."

Kadın Platformu'nun düzenlemeleri ise aşağıdaki gibidir:
"(2) Başkanlık Divanı, Meclisteki siyasî parti gruplarının milletvekili sayısı oranında katılmalarını ve *cinsiyetler arası eşit temsili* sağlayacak şekilde kurulur. Siyasî parti grupları Meclis Başkanlığı için aday gösteremezler.
(5) Başkanvekillerinin, kâtip üyelerin ve idare amirlerinin sayısı ve seçim usulleri Meclis İçtüzüğünde *cinsiyetler arası eşit temsil ilkesi gözetilecek şekilde* belirlenir."

İçtüzük ve Siyasi Parti Gruplarını içeren Madde 72'nin 2.fıkrası**;** "İçtüzük hükümleri, siyasî parti gruplarının, Meclisin bütün faaliyetlerine milletvekili sayısı oranında katılmalarını sağlayacak şekilde düzenlenir." Olarak tanımlanırken; **"**İçtüzük hükümleri, siyasî parti gruplarının, Meclisin bütün faaliyetlerine milletvekili sayısı oranında ve *cinsiyetler arası eşit temsil ilkesi çerçevesinde* katılmalarını sağlayacak şekilde düzenlenir." talebiyle karşılanmıştır.

Bakanlar Kurulu Kuruluşunu tanımlayan Madde 84'ün 3. fıkrası**; "** Bakanlar, milletvekilleri veya milletvekili seçilme yeterliğine sahip olanlar arasından Başbakanca seçilir ve Cumhurbaşkanınca atanır; gerektiğinde Başbakanın önerisi üzerine Cumhurbaşkanınca görevlerine son verilir." Olarak taslakta yer almaktadır. Platform; 3. fıkrayı "Bakanlar, milletvekilleri veya milletvekili seçilme yeterliğine sahip olanlar arasından, *cinsiyetler arası eşit temsil esasına uygun olarak* Başbakanca seçilir ve Cumhurbaşkanınca atanır; gerektiğinde Başbakanın önerisi üzerine Cumhurbaşkanınca görevlerine son verilir." Olarak düzenlemiş ve yeni bir fıkra eklemiştir: "*Başbakan, Başbakan yardımcıları ve Bakanların seçim ve atamalarında cinsiyetler arası eşit temsil ilkesi gözetilir."*

Merkezi idareyi içeren Madde 95'e Kadın Platformu tarafından ek bir fıkra getirilmiştir: "*Yeni fıkra (4) Merkezi idare teşkilatının oluşturulmasında cinsiyetler arası eşit temsil ve katılım ilkesi uygulanır ve teşkilatın her düzeyinde bu eşitliği sağlamakla yükümlü özel kurullar oluşturulur."*

Mahalli idareleri içeren Madde 96'nın 3. fıkrası "Mahallî idarelerin seçimleri, 36. maddedeki esaslara göre dört yılda bir yapılır. Ancak, milletvekili genel veya ara

seçiminden önceki veya sonraki bir yıl içinde yapılması gereken mahallî idareler genel veya ara seçimleri, milletvekili genel veya ara seçimleriyle birlikte yapılır."
(3) Mahallî idarelerin seçimleri, 36. maddedeki esaslara *ve cinsiyetler arası eşit temsil ve katılım ilkesine uygun olarak* dört yılda bir yapılır. Ancak, milletvekili genel veya ara seçiminden önceki veya sonraki bir yıl içinde yapılması gereken mahallî idareler genel veya ara seçimleri, milletvekili genel veya ara seçimleriyle birlikte yapılır.
Yeni fıkra (8) Mahalli idarelerin tüzel kişilikleri cinsiyetler arası eşit temsil ve katılım ilkesine uygun olarak oluşturulur, bu amaçla cinsiyetler arası eşitliği sağlamakla görevli kurullar oluşturmak başta olmak üzere gerekli tüm düzenlemeler yapılır ve önlemler alınır.

Yükseköğretim Kurulunu içeren Madde 101'in "Yükseköğretim Kurulu onbir üyeden oluşur. En az dördü farklı üniversite ve yükseköğretim kurumlarında görevli profesörler arasından olmak üzere, üyelerden altısı Bakanlar Kurulu tarafından seçilir. Üyelerden beşi ise farklı üniversite ve yükseköğretim kurumlarında görevli profesörler arasından kanun tarafından belirlenen usullere göre üniversitelerce seçilir." Olarak tanımlanan 2.fıkrası**; "** Yükseköğretim Kurulu, *üniversite ve yükseköğretim kurumlarında görevli profesörlerin kendi aralarından seçeceği* onbir üyeden oluşur. *Üyeler, cinsiyetler arası eşit temsil ilkesine uygun olarak seçilir" olarak düzenlenmiştir.*

Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarını içeren Madde 102'ye Platform tarafından *yeni fıkra eklenmiştir: "Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının yönetimleri cinsiyetler arası eşit temsil ve katılım ilkesine uygun olarak belirlenir."*

Ayrıca Anayasa Taslağı'na Ek Madde Önerisi yapılmıştır**:**
"Anayasada, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın bir aracı olarak, ulusal eylem planları hazırlayacak ve uygulanmasını denetleyecek, kendine ait bir bütçesi olan**,** bağımsız bir Kadın-Erkek Eşitliği Ulusal Mekanizmasına yer verilmelidir. " [174]

[174] *Demokratik, Özgürlükçü ve Eşitlikçi Bir Anayasa İçin; Anayasa Kadın Platformu'nun Talepleri,* Bakınız tam metin için: http://www.bianet.org/bianet/kategori/bianet/103342/anayasa-kadin-platformunun-talepleri-tam-metin, (10.12.2007)

Yukarıda incelediğimiz Anayasa Kadın Platformu'nun Yeni Anayasa Taslağı üzerinde talep ettiği düzenlemeler; Türkiye'de faaliyet gösteren Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının toplumsal cinsiyet eşitliği taleplerini içermektedir. Yeni Anayasa Taslağında talep edilen değişikliklerin kazanımı; toplumsal cinsiyet politikalarının ana plan ve politikalara yerleştirilmesi açısından da son derece önemli bir noktada durmaktadır.

4.1.4 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından

Türk iş hukukunda eşitlik ilkesi geleneksel olarak eşitlere eşit davranılması biçimindeki şekli eşitlik anlayışına dayanmaktadır. Şekli eşitlik anlayışı modern iş hukukunda ayırımcılık yasağı biçiminde ifade edilmiştir. [175]

10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu genel olarak işverenler ve işçiler arasında çalışma şartlarına ilişkin tarafların hak ve sorumluluklarını düzenleyen temel kanun niteliğindedir ve iş hukukunun da merkezinde yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu eski yasada yer almayan "eşit davranma ilkesi"ni yürürlüğe koyarak bu alanda önemli bir eksikliği gidermiştir. 1982 Anayasasının 10. maddesinde yer alan cinsiyet ayrımcılığı ilkesi eski iş kanununda da kendine yer bulsa da; eşit davranma ilkesi ile daha geniş kapsamlı bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemelerde ne zaman ve hangi konulara dayalı ayırımcılık yapılamayacağı yasada özellikle bazı ayırımcılık türleri açısından ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Genel ayırımcılık yasağına ilişkin madde 5/1'de "iş ilişkisinde" ayırım yasaklanmışken, cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayırımcılık "iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde" yasaklanmıştır (madde 5/3). Konunun önemi nedeniyle cinsiyet nedeniyle ücret ayırımcılığı ayrı bir fıkrada düzenlenmiştir.[176]

[175] Yenisey, a.g.m., s. 69.
[176] Yenisey, a.g.m., s. 67.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesi, "iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep vb. sebeplere dayalı ayrım yapılamaz" şeklinde düzenlenmiştir. Ücret eşitliği ise, 5. maddenin 4. ve 6. fıkralarında "aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük bir ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz" hükmüyle yer almıştır.

4857 sayılı iş kanununda cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılmayacağı ve bu durumun hukuki sonuçları düzenlenmiş olmakla birlikte, Avrupa Birliği direktiflerinde ifade edildiği şekilde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık şeklinde bir ayrıma gidilmemiştir.

Türk iş hukukunda devamsızlık tazminatsız işten çıkarılma kapsamında değerlendirilmektedir. Bu nedenle analık halinde devamsızlık yapılması durumunda konunun iş hukuku açısından nasıl değerlendirileceği önem kazanmaktadır. Buna göre 4857 sayılı yasa gereğince gebelik ve analık hali gerekli koşulların sağlanması durumunda yeni iş kanunumuzla beraber işverenin bildirimsiz fesih hakkı kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu nedenle her devamsızlık hali kanunda belirtildiği 4857 sayılı iş kanunu ILO sözleşmelerine uygun olarak sözleşmenin feshi sonucunu yaratmayacaktır. Bu durumun en genel nedeni de işçinin işveren karşısında iş güvencesinin sağlanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre 4857 sayılı iş kanununun feshin geçerli sebebe dayandırılması başlıklı 18. maddenin d bendine göre "*Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler*" ile işçinin sözleşmesi feshedilemeyecektir. [177]

4857 Sayılı İş Kanunumuza göre kadınların sahip olduğu bazı diğer haklar ise şu şekildedir: [178]

- *Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde kadınların çalıştırılması yasaktır. (madde 72)*

[177] "4857 Sayılı İş Kanunu", Madde 18.
[178] A.g.e.

- *On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. (madde 73)*
- *Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir. (madde 88)*

Bunun dışında hamilelik durumunda kadınlara bazı haklar da tanınmıştır. 4857 sayılı kanunla analık halinde çalışma ile ilgili yapılan düzenleme; 1475 sayılı yasada yer aldığı haliyle doğumdan önce 6, doğumdan sonra 6 haftalık doğum izni, yeni yasada 8'er haftaya çıkarılmıştır. Çoğul gebeliklerde bu süre 10 hafta olacaktır. Ayrıca yeni yasaya göre, sağlık durumu hekim raporuyla uygun görüldüğü takdirde kadın işçi dilerse doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilecektir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenecektir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verilebilecek ve hekim raporuyla gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi, ücretinde bir değişiklik yapılmaksızın sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılabilecektir. Ayrıca kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat izin verilecek ve bu sürenin ne zaman kullanılacağını işçi kendisi belirleyecek ve bu süre günlük çalışma süresinden sayılacaktır.[179]

Günümüzde çeşitli düzenlemelerle cinsiyete dayalı ayrımcılık kapsamına alınan "cinsel taciz suçu" yeni iş kanunumuzda da yer almıştır. 4857 sayılı Kanunda, işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ve tacize uğrayan işçinin korunması amacına yönelik olarak özel düzenlemelere yer verilmiş bulunmaktadır. Nitekim İş Kanununun 24. maddesinin II. bendinin (d) fıkrasına göre, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması, işçi bakımından haklı fesih nedeni oluşturacaktır. Ayrıca, Kanuna göre;

[179] Pir Ali Kaya, *"4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler"*, http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=174&hit=zend&pg=m, (23.12.2007)

işveren, başka bir işçiye cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir (m.25/II, c).[180]

4857 sayılı İş Kanunu 1. fıkrasında dolaylı ayırımcılık yasağına yer vermemişken, cinsiyet veya gebelik nedeniyle yapılan ayırımcılık açısından dolaylı ayırımcılık yasağını özel olarak belirtmiştir. Böylece Türk iş hukukunda da şekli eşitlik anlayışının ötesine geçilerek maddi eşitlik yönünde bir adım da atılmıştır.[181]

Genel olarak bakıldığında 4857 sayılı Türk İş Kanunu ikinci bölümde incelediğimiz "Avrupa Birliği Direktifleri" ile uyumlu kabul edilmektedir. Ancak Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yükümlülüğü'ne Dair 15 Aralık 97/80 sayılı direktif uyarınca muamele eşitliği ilkesinin ihlal edilmediğini kanıtlamak davalı tarafa aittir. Direktif üye devletlerin davacı tarafa daha uygun bir kanıtlama yöntemi kabul ettirmelerine engel olmayacaktır. (madde 4,1.2) İş Kanunumuzun eşit davranma ilkesini düzenleyen maddeye göre ise işverenin eşit davranma ilkesine aykırı davrandığını işçinin ispatlama yükümlülüğünün olduğu ve işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durum ortaya koyduğunda işverenin böyle bir ihlalin olmadığını ispatlamakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. [182]

Direktifte eşitlik ilkesinin ihlal edilmediğini ispat etmekle yükümlü taraf davalı olurken; iş kanunumuzdaki düzenlemede eşitlik ilkesinin ihlalini ispatlama yükümlülüğü işçiye bırakılmış, ancak işçinin bu durumun varlığını güçlü bir şekilde ispatlaması halinde işverene ispat yükümlülüğü getirilmiştir. Dolayısıyla direktifle bu maddenin tam olarak uyumlu olduğunu söyleyemeyiz [183]

Bununla beraber AB ve Türkiye mevzuatındaki bir farklılık da ana baba izni ile ilgilidir. Analık/babalık izni konusundaki Avrupa direktifi, hem kadınların hem de erkeklerin, bir çocuk doğduğunda veya evlat edinildiğinde, analık/babalık izni kullanma hakkına sahip

[180] Özdemir, a.g.m., s. 86.
[181] Yenisey, a.g.m., s. 72.
[182] Baybora, a.g.m., s. 51.
[183] Baybora, a.g.m., s. 51.

oldukları belirtilmektedir. Oysa Türkiye uygulamasında yalnızca annenin böyle bir hakkı bulunmaktadır.

4.1.5 Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından

İş hukuku açısından önemli olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda da analık durumuyla ilgili ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. Buna göre 4. bölümde işlendiği şekliyle analık sigortası yardımları düzenlenmiştir. Analık sigortası kadın çalışanın doğum esnasında geçici olarak çalışamaması halinde iyileşmesi ve ücretinin ödenmesi için kurulmuştur. Halen yürürlükte olan Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının analığı halinde, gebelik muayenesinin yaptırılması ve gerekli sağlık yardımlarının sağlanması, doğumda gerekli sağlık yardımlarının sağlanması, emzirme yardım parası verilmesi, sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi ve analık hali sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi yardımları sağlanacaktır. Aynı kanun 44. maddesine göre de "Gebelik muayenesi ve gerekli görülecek tedavi Kurumca önceden belli edilen hekim veya ebeler tarafından yapılacaktır. Sigortalı, gebeliğin altıncı ayı sonuna kadar gebelik muayenesi yaptırmaz yahut hekim veya ebenin lüzum gösterdiği muayene ve tedavilere devam etmezse bu yüzden ileri gelecek iş göremezlik hallerinde verilecek ödeneklerin % 50'yi geçmemek üzere bir kısmı kurumca düşürülebilecektir."

Bunun dışında sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısının doğurması halinde, doğum sırasında ve doğumdan sonra gerekli sağlık yardımlarıyla ilaçların ve sağlık malzemesinin sağlanması amacıyla doğum yardımı yapılacaktır. Sosyal Sigortalar Kanunumuzun kadına sağladığı haklardan biri de emzirme yardımıdır. Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması dolayısıyla sigortalı erkeğe, çocuğun ölü doğmaması şartıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca onanacak tarifeye göre her çocuk için bir emzirme yardımı yapılacaktır.

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 47. madde hükmü uyarınca "sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması dolayısıyla sigortalı erkeğe, çocuğun ölü

doğmaması şartıyla, Çalışma Bakanlığı'nca onanacak tarifeye göre her çocuk için bir emzirme yardımı yapılır".

Madde 48'e göre ise; "analık sağlık yardımları ile emzirme yardımlarından veya maktu gebelik ve doğum para yardımlarından yararlanabilme koşulları; sigortalı kadın için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün analık sigortası primi ödenmiş olması; sigortalı erkek için, doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olması ve sigortalının doğum yapan kadınla doğumdan önce evlenmiş bulunmasıdır".

4.1.6 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısının Cinsiyet Eşitliği Açısından İncelenmesi

Mart 2008 itibariyle gündemin merkezine oturan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı, Türkiye'de başka bir eylemlilik sürecine vesile olmuştur. Yeni Tasarı; feminist perspektiften hareket eden sivil toplum kuruluşlarını harekete geçirmiştir. Mart 2008'de Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) çalışma gurubu tarafından hazırlanan "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı Kadınlara Nasıl Bir 'Sosyal Güvenlik' Vaat Ediyor?" adlı rapor; yeni yasa tasarısının kadınlara getireceklerini ayrıntılı bir biçimde incelemiştir.[184]

Bir sosyal güvenlik sisteminden beklenen, toplumsal yaşamda varolan eşitsizlikleri görerek ve devletin yeniden dağıtım rolünü kullanarak, ülkedeki tüm vatandaşlara insan onuruna yaraşır bir yaşlılık, doğum ve ebeveynlik ve işsizlik dönemi sunması; kaza, hastalık ve engellilik koşullarında gelir ve bakım güvencesi ve ölüm durumunda arkada kalanlara gelir güvencesi sağlamasıdır. Türkiye'de 50 yıllık geçmişi dahilinde zaten sınırlı ve yetersiz olan sosyal güvenliğin, bu Tasarı ile hem kapsadığı nüfus hem de sunulan hizmetler açısından geriye gittiği görülmektedir. TBMM Plan ve Bütçe Alt Komisyonu'nda görüşmeleri tamamlanan Sosyal Güvenlik (Sigortalar) Yasa Tasarısı,

---

184 *"Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı Kadınlara Nasıl Bir 'Sosyal Güvenlik' Vaat Ediyor?"* Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG), Mart 2008, Ankara, tam metni için bakınız: http://www.keig.org/yayinlar/SSGSS_10mart2008_web.pdf , (17.03.2008)

Türkiye'de yasa koyucuların kadınlara bakış açısını göstermek açısından çok önemli bir belge teşkil etmektedir. Bu Tasarı aynı zamanda, yasa koyucunun günümüz ve gelecek için nasıl bir toplum kurguladığını sergilemekte ve bu kurgunun gerçekleşmesini hızlandırmak için gerekli olan yasal değişiklikleri düzenlemektedir. Bu değişim sürecinde aile ve toplumsal yaşamda kadınlara biçilen rol; Tasarı'nın kanun dilinin sistematiği içinde bazen örtük, bazen de gayet açık olarak düzenlenmiş hükümlerle yapılandırılmaktadır.

Tasarı, nüfusun önemli bir bölümünü sosyal güvenlik sisteminin dışına itmektedir. Sistemin içine girebilen sigortalıların büyük bir bölümü de dayatılan koşulları yerine getiremediği için birçok haktan mahrum kalacaktır. Tasarı sadece sosyal haklar kümesini daraltmakla kalmamakta; iddia edilenin tam tersine, nüfusun birçok kesimini dışlamaktadır. Toplumun tüm fertlerini, vatandaşlık konumlarından kaynaklanan bir hak (Anayasa 60. madde) olarak sistemin içine dahil etmek yerine; esas öznesi olarak, çalışan ve prim ödeyen, yani kayıtlı çalışanları seçmiştir. Devletin yeniden dağıtıcı rolü gittikçe artan oranda, belirli gruplara ve sadece geçici dönemler için verilen sosyal yardımlara dönüşerek; dar bir alana sıkıştırılmaktır. Oysa daha özgürlükçü ve eşitlikçi bir topluma doğru evrilmenin önemli koşullarından biri, insanların erişebildiği sosyal haklar kümesini genişletmektir. Kapsam içine alınan, yani prim ödeyen nüfusun önemli bir bölümü de sadece kâğıt üzerinde sigortalı durumda kalacaktır. Bu kişiler, ya dayatılan yararlanma/ hak kazanma koşullarını (özellikle yaşlılık sigortası) sağlayamadığı ya da istenen katılım paylarını (özellikle sağlık hizmetlerinde) ödemeye gücü yetmediği için birçok alanda sosyal güvenlik korumasından yoksun kalacaktır. Sosyal güvenlikten dışlanan grupların başında kadınlar gelmektedir.

Ev kadınları ve sigortasız çalışan/ çalıştırılan kadınlar, sosyal güvenlik açısından eşlerine ve babalarına (eğer sigortalıysalar) bağımlı kılınmıştır. Bu uygulamanın ardında yatan bakış açısının iki önemli uzantısı mevcut:

Birincisi; bu Tasarı, kadınların emek verdikleri bakım hizmetlerini yok saymaktadır. Kadınlar; gelir getirici bir işte çalışsınlar ya da çalışmasınlar, sigortalı olsunlar ya da olmasınlar, aile ve toplumun ihtiyaç duyduğu bakım hizmetlerinin (ev işleri, çocuk,

yaşlı ve hasta bakımı gibi) hemen hemen tümünü üstlenmiş durumdadırlar. Oysa, bu hizmetlerin büyük çoğunluğu kamunun, işverenin ve erkeklerin yapması gereken ama ne yazık ki yapmadığı işlerdir. Bir yandan, bütçe yetersizlikleri ve IMF'nin şart koştuğu faiz dışı fazla hedefleri bahane edilerek sosyal hizmetler daraltılmakta; diğer yandan da, küresel rekabet koşulları bahane edilerek işveren yükümlülükleri azaltılmaktadır. Böylelikle, bu bahsettiğimiz kesimlerin yerine getirmekten kaçındıkları sorumluluklarının ikamesi olan bakım hizmetleri; yoğunluğu artarak kadınların üzerine yıkılmakta ve kadınların ev kadını rolleri daha da pekiştirmektedir. Kadınlar ev işlerine daha fazla emek sarf etmek zorunda kaldıkça gelir getirici işlere yönelememektedir. Sosyal güvenlik sistemi kadınları, toplumsal üretime katkıda bulunan bireyler olarak desteklemek ve korumak yerine; baba veya kocalarına bağımlı ve onların himayesi altında varlıklar olarak görmeyi tercih etmektedir. Yanı sıra; baba ve kocaları vasıtasıyla sağlanan sosyal güvenlikleri ise, son derece düşük bir düzeyde tutulmaktadır.

İkincisi ise; bu Tasarı, ev içinde ya da dışında ücret ve gelir karşılığı çalışan birçok kadını da sosyal güvenlik sisteminin dışına itmektedir. Bu grup kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Birincisi, Tasarı'nın yasal olarak sosyal güvenlik sisteminden muaf tuttuğu ücret ve gelir karşılığı çalışanlar; örneğin ev hizmetlerinde çalışan (gündelikçi) kadınlar, tarımda geçici (mevsimlik) işçiler, geliri asgari ücretin altında olup gelir vergisinden muaf olan küçük üreticiler, esnaf, ev eksenli çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri. İkinci olarak ise; kayıtdışı çalışanlar, yani yasal olmayan bir çalışma ilişkisi içinde olup, işverenlerin sigortasını yatırmadığı kadınlar. Hükümetler uzun yıllardır sık sık verdikleri demeçlerde kayıtdışı çalışma ilişkilerini ortadan kaldırmayı vaat etmişler ama elle tutulur hiçbir somut adım atılmamıştır. Dolayısıyla ücret ve gelir elde eden bu kadınlar da; bireysel olarak kendi çalışma ilişkileri üzerinden değil, ancak kocalarının ve babalarının vasıtasıyla sosyal güvenlikten yararlanabilecektir. Bu Tasarı'nın birey olarak sosyal güvenlik sisteminden dışladığı, ancak koca ve babasının himayesi altında olduğu sürece bazı haklardan yararlanabilecek kadınların toplam olarak sayısı 17–18 milyon civarındadır. Tasarı, bu grupların, kendi isteklerine bağlı olarak sosyal güvenlik sistemine dahil olabileceklerini de ifade etmektedir. Örneğin, ayda 250 YTL kazanan ev eksenli çalışanın kadının ayda 194 YTL prim ödeyerek sigortalı olması durumu söz konusudur. Eğer tasarı, ülkede çalışma ve gelir koşullarındaki eşitsizlikleri

değerlendirerek, dışlayıcı değil de kapsayıcı bir anlayış benimseseydi; bu gruplar için istence bırakmadan, ödeme güçleri oranında, düşük bir prim belirleyebilirdi. Bu Tasarı, toplumda kadınlar ve erkekler arasında varolan eşitsizlikleri derinleştirmeye ve artırmaya yönelik bir yapı sergilemektedir.

Tasarı, kişiler arasındaki farklılıkları ve eşitsizlikleri büyük ölçüde görmezden gelmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin bir kararında şöyle denilmektedir: "Farklı durumda olanlara, yani eşit olmayanlara, farklı kurallar uygulanması, yani eşit olmayanların eşitsizliği eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz". Eşit olmayanlara eşitmiş gibi davranılması toplumdaki eşitsizliklerin büyümesine yol açacaktır. Bu Tasarı; farklılıkların tanınıp, eşitlik pratiklerinin içine yerleştirildiği bir sistemden ne yazık ki uzakta durmaktadır. Kadınlar/ erkekler, düşük gelirliler/ yüksek gelirliler, çalışmaya çok erken yaşta başlayanlar/ üniversiteyi bitirdikten sonra başlayanlar gibi birçok farklılık ve eşitsizlik; bu tasarıda yok sayılmaktadır. Bu Tasarı, kadınları özgürleştirici değil, tam tersine kadınların üstündeki sosyal kontrolü artırıcı bir rol oynayacaktır. Son yıllarda kadın-erkek eşitliğine yönelik (TCK, Medeni Kanun gibi) atılmış bazı olumlu adımlar, ekonomik ve sosyal açıdan güvencesizleştirici/ yoksullaştırıcı tercihlerin tehdidi altında ne yazık ki etkisini yitirecektir. Kadın ve erkekler arasında varolan eşitsizlikleri doğalmış gibi sunarak, kadınların erkeklere olan bağımlılığını daha da artıracaktır. Bu bakış açısı, kadınların belli bir yaşa geldiklerinde evlenmelerini ve evlilik içinde kalmalarını öngörmektedir. Kadınların bağımlı kılındığı sigortalı bir erkeğin ölmesi durumunda ise, sosyal güvenlik sistemi kadınlara ölüm aylığı ödemektedir. Ancak, sistem bu rolünü de çok uzun süre sürdürmek istememekte; bu nedenle kocası ölen kadınlara tekrar evlendikleri durumda evlenme ödeneği vererek tekrar bir erkeğin himayesine geçmesine teşvik etmektedir. Evliliği ve aileyi bu denli vazgeçilmez sayan devletin kendi topladığı istatistikler, kadınların aile içinde yaşadığı baskıyı ve şiddeti açık bir şekilde sergiliyor.

1980 sonrasında deneyimlenen toplumun geniş kesimleri için ücretlerin düşmesi, gelirlerin daralması, kayıtdışı çalışmanın artması, göçün yoğunlaşması, daha uzun çalışma saatleri, yoksulluk, yalnız yaşayan kadın sayısındaki artış ve ailenin tüm fertlerinin geçim mücadelesine katılması; ev içinde ve dışında kadınların emeği ile

karşılanılan hizmetleri artırmış ve bu artıştan yeni riskler ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik sistemi ise bu artan risklere karşı hiçbir önleyici mekanizma geliştirmemiştir. Ayrıca, Sosyal Güvenlik Yasası (tazmin edici) ile İş Yasası'nın (önleyici) birbiriyle uyum içinde ve birbirini tamamlar nitelikte olması gerekir. Oysa, yürürlükteki İş Yasası kayıtdışı (güvencesiz) ve esnek çalışma biçimlerini artırır niteliktedir. Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısı ise, kayıtdışı çalışma yokmuş gibi bir kabulden hareket etmekte ve bu grubun sosyal güvenlikten dışlanması sonucunu doğurmaktadır. Devletin sosyal hizmetleri kıstığı bir ortamda, çalışma koşullarının ağırlaşması ve ücretlerin düşmesi, devletin sorumluluğunda olan birçok hizmetin kadınların üzerine yıkılmasına neden olmaktadır. Oysa, aile ve toplumsal yaşam içinde diğerlerine bakmakla yükümlü kılınan, emekleri yok sayılan ve karşılığı ödenmeyen kadınlar, daha öncekilerde olduğu gibi, bu Tasarı'da da, evin erkekleri tarafından himayeye ve bakılmaya muhtaç bireyler konumunda sunulmaktadır.

Yeni Yasa Tasarısı ve Alt Komisyon Metni'ne bakıldığında ise; birçok hükmü iptal edilen 5510 sayılı yasada varolan, tüm nüfusun Genel Sağlık Sigorta sistemi içinde yer almasını zorunlu kılan temel yaklaşımın muhafaza edildiği görülmektedir. Kapsam açısından tüm nüfusu kavradığı için ilk bakışta olumlu gibi görünen bu yaklaşımın öngördüğü hak ve yükümlülükler incelendiğinde, yürürlükteki sistemden daha kötü sonuçlar doğuracaktır. Kurulması öngörülen Genel Sağlık Sigortası sisteminde iki grup insan tanımlanmaktadır: Birincisi, genel sağlık sigortalı; ikincisi de bakmakla yükümlü olunan (bağımlı) kişidir ve bağımlıların çok büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır.

Tasarının yürürlüğe girdiği tarihten sonra yetim sıfatı taşıyan, çalışmayan ve aynı zamanda evli olmayan kadınlar; artık genel sağlık sigortalısı olarak prim ödemekle (72 YTL) yükümlü kılınmaktadır. Zaten çok düşük düzeyde ölüm aylığı veya gelirle yaşam mücadelesi vermekte olan bu durumdaki kadınlar, mevcut haklarını yitirmekte ve daha derin bir yoksulluğa itilmektedir. Cezaevi işliklerinde çalışan hükümlü ve tutukluların bağımlısı konumunda olanların yararlandıkları sağlık sigortaları da ellerinden alınacaktır. Cezaevinde yatan hükümlü ve tutukluların büyük çoğunluğu erkek olup, bakmakla yükümlü oldukları kişilerin önemli bir bölümü kadın ve çocuklardır. Yeni

Yasa Tasarısı'na göre bu kadınlar da kendi sağlık sigorta primlerini yatırmak zorunda kalacaklardır.

Sosyal Güvenlik Yasa Tasarısı süreci, aynı Yeni Anayasa Tasarısı sürecinde olduğu gibi tüm kadın sivil toplum kuruluşlarını eylemlilik süreci içerisine sokmuştur. Sosyal Haklar İçin Kadın Platformu adı altında pek çok sivil toplum örgütünden kadınlar;

- Kadın ve erkeklere işsizlik, kaza, hastalık, malulluk, yaşlılık, ölüm hallerinde ve tüm kadınlara analık ve doğurganlık hallerinde sosyal güvence sağlanması;
- Kadınlara sosyal haklarının baba ve kocalarından bağımsız olarak tanınması;
- Kadınlara ev içinde harcadıkları emeğin karşılığı olarak erken emeklilik, cinsiyete dayalı yıpranma payı/ fiili hizmet zammı haklarını tanınması; maddeleri kapsamında yasa tasarısının geri çekilmesi için girişimde bulunmuşlardır. Kadın ve erkek arasındaki toplumsal eşitsizliği daha da pekiştiren bu yasa tasarısı Avrupa Birliği yolunda Türkiye'nin toplumsal cinsiyet politikalarının ana plan ve politikalara yerleştirilmesi konusunda eksi bir ivme kazanmasını sağlayacaktır.

4.1.7 5237 Sayılı Ceza Kanunu Açısından Kadın Erkek Eşitliği

Ayırımcılık suçu, Türk Ceza Kanunu'nun ikinci kitabının ikinci kısmının hürriyete karşı suçlara ilişkin 122'nci maddesinde düzenlenmiştir. Maddede; " *Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;*

- *Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan,*
- *Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,*
- *Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen, Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir"*[185] denilmektedir.

[185] Caner Yenidünya, *"5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Ayrımcılık Suçu"*, Çalışma ve Toplum, Cilt. 5, Sayı. 11, s. 98.

En genel ifadeyle ayrımcılık yasağı bir takım sosyal hakların aynı anda herkese tanınamaması ya da bazı kimselerin bir takım hizmetlerden tam olarak yararlanamamalarını kapsamamaktadır. Yine bazı fiili eşitsizlikleri dengelemek ya da gidermek için getirilen ayırımlar ve farklı gruplara farklı statülerin uygulanması da eşitlik prensibine aykırı ve keyfi ayırımcılık sayılmamaktadır. Zira bu ihtimalde, fiilen eşitsizlik durumunda bulunan ve korunması gereken gruba ayırım yaparak dengeleyici-koruyucu önlemleri almamak, eşitsizlikleri korumaktır. Bu nedenle "olumlu-pozitif ayırımcılığın" hukuka uygun olduğunu söylemek gerekir. Örneğin kadınlar için asgari çalışma kotaları konularak bu oranların güvenceye bağlanması ya da işyerlerinde hükümlü veya özürlü çalıştırma yükümlülükleri klasik eşitlik anlayışını zedeler gibi gözükse de aslında fiili eşitsizlikleri gidermeye yönelik olumlu pozitif ayırımcılık tercihleridir33. Bu tür düzenlemeler yapılması veya tasarruflarda bulunulması 122'nci madde kapsamında değerlendirilemez.[186]

4.2 İLERLEME RAPORLARINDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların hayatın tüm alanlarında ayrımcılıkla yüz yüze kalmamaları amacıyla yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Bunun dışında sosyal ve siyasal alanlarda da eşit fırsatlar yaratılması için bu ilerlemelerin sürmesi amacıyla birlik politikalarının yakınlaştırılması da gündeme gelebilmektedir. 1998 yılında Türkiye AB'ne tam adaylık statüsünü kazanmadan önce ilk ilerleme raporu yayınlanmıştır. 1999 yılı itibariyle Helsinki Zirvesi'nde aday statüsünü kazanmış ve AB müktesebatına uyum çalışmaları başlamıştır. Helsinki Zirvesi sonrası ilk rapor 2000 yılında yayınlanmıştır ve bu rapor doğrultusunda ilk Katılım Ortaklığı Belgesi oluşturulmuştur. Siyasi ve ekonomik kriterler çerçevesinde AB müktesebatına uyum değerlendirmelerini içeren raporlar; 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 ve 2007 yıllarında yayınlanan raporları takip etmiştir. Türkiye'nin ilerleme raporlarında kadın erkek eşitliği, siyasi kriterler çerçevesinde müktesebata uyum açısında son derece önemlidir. Bu kapsamda genel hatlarıyla tüm raporlar bu bölümde incelenecektir.

[186] Yenidünya, a.g.m., s. 105.

4.2.1 1998 İlerleme Raporu

Avrupa Birliği ülkelerinde kadınların hayatın tüm alanlarında ayrımcılıkla yüz yüze kalmamaları amacıyla yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Bunun dışında sosyal ve siyasal alanlarda da eşit fırsatlar yaratılması için bu ilerlemelerin sürmesi amacıyla birlik politikalarının yakınlaştırılması da gündeme gelebilmektedir. 1998 yılında Türkiye AB'ne tam adaylık statüsünü kazanmadan önce ilk ilerleme raporu yayınlanmıştır. 1999 yılı itibariyle Helsinki Zirvesi'nde aday statüsünü kazanmış ve AB müktesebatına uyum çalışmaları başlamıştır. Helsinki Zirvesi sonrası ilk rapor 2000 yılında yayınlanmıştır ve bu rapor doğrultusunda ilk Katılım Ortaklığı Belgesi oluşturulmuştur. Siyasi ve ekonomik kriterler çerçevesinde AB müktesebatına uyum değerlendirmelerini içeren raporlar; 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 ve 2007 yıllarında yayınlanan raporları takip etmiştir. Türkiye'nin ilerleme raporlarında kadın erkek eşitliği, siyasi kriterler çerçevesinde müktesebata uyum açısında son derece önemlidir. Bu kapsamda genel hatlarıyla tüm raporlar bu bölümde incelenecektir.

4.2.2 1999 İlerleme Raporu

1999 İlerleme Raporu kadın erkek eşitliği alanında bir düzenleme getirmemişse de ekonomik, sosyal ve kültürel haklar konusunda gelişme olmadığını belirtmiştir. Bununla beraber istihdam ve sosyal işler başlığı altında da; "sağlık, sosyal güvenlik, işgücü ve fırsat eşitliği alanında Türk mevzuatının müktesebat ile uyumlulaşma derecesi sınırlıdır" ifadesine yer verilmiştir.

Medeni ve siyasal haklar başlığı altında kadınların statüsüyle ilgili olarak, Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Kaldırılması BM Sözleşmesi'ne Türkiye'nin koymuş olduğu tüm çekincelerin Temmuz 1999'da kaldırılmasının olumlu bir gelişme olduğu belirtilmiştir. Söz konusu çekinceler, Türk Medenî Kanunu'nun evliliğe ve aile ilişkilerine dair hükümlerine aykırılık gerekçesiyle 14 yıl önce konulduğu ifade

edilmiştir. [187] (BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi bölümünde Türkiye'nin hangi maddelere çekince koyduğu incelenmiştir.)

Türkiye'nin 1999 yılında koyduğu tüm çekinceleri kaldırması İlerleme Raporu için önemli bir adım sayılmaktadır.

4.2.3 2000 İlerleme Raporu

2000 ilerleme raporu öncelikli olarak fırsat eşitliği açısından kadın erkek eşitliğinin halen sağlanamadığını belirtmiş; ayrıca töre cinayetleri de dâhil aile içinde kadınlara karşı şiddetin ileri boyutlarda olmasına yer vermiş ve eleştirmiştir. Sosyal politika ve istihdam başlığı altında belirtildiği gibi; fırsat eşitliği bakımından kadın-erkek eşitsizliği hâlâ büyüktür. Doğu Türkiye başta olmak üzere, kızlar için okullaşma oranlarının düşük olması nedeniyle okumaz-yazmazlık oranı kadınlar için %25, erkekler için %6 civarındadır. Kadınların eğitim durumunu iyileştirmek için daha çok çalışma gerekmektedir. Muamele eşitliği açısından, AT müktesebatı ile uygunluk henüz sağlanmamıştır. Eşit muamele ilkesinin uygulanmasını ve icra edilmesini sağlamak için çabalara ihtiyaç vardır. Özellikle, öğretim ve eğitim yoluyla kadın okuryazarlığını arttırmak ve kadınlar için kentsel istihdamı geliştirmek üzere eylemler tasarlanması gerektiği raporda kendisine yer bulmuştur.

Medeni Kanun ile ilgili olarak, erkekler ve kadınlar arasında belli ölçüde hukuki ayrımcılık (özellikle aileye ve kadınların çalışma yaşamına ilişkin) devam etmektedir. Mevcut rejim, örneğin, kocanın aile reisi olduğunu ve evlilik birliğini tek başına temsil ettiğini öngörür. Böylece koca, aile reisi olarak, çocukların kanuni velayetine sahip olan taraftır. Kadın STK'lerinin katkılarıyla, Medeni Kanun'da değişiklikler hazırlanmıştır ve halen parlamentoda müzakere edilmektedir. Töre cinayetleri dahil, aile içinde kadınlara karşı şiddet sorunu, hâlâ ciddi bir kaygı konusudur. Bununla beraber raporda

[187] *"1999 İlerleme Raporu"* tam metin için bkz., http://www.belgenet.com/arsiv/ab/ab_rapor99.html, (27.12.2007)

Türk Anayasası'nın kadın erkek eşitliğini garanti ettiği ve ayrımcılık yapmama ilkesinin getirildiği olumlu olarak yer almıştır. [188]

4.2.4 2001 İlerleme Raporu

2001 İlerleme Raporu'nda öncelikli olarak Anayasa reform paketinde ekonomik ve sosyal hakları garanti altına alan değişikliklerin uygulamaya konulduğundan bahsedilmiştir. Partilerarası Uzlaşma Komisyonu'nun çalışmasını temel alan Anayasa değişikliği paketi ile 1982 Anayasası'nın 34 maddesi değiştirilmiştir. Yapılan değişikler düşünce ve ifade özgürlüğü, işkencenin önlenmesi, sivil yönetimin güçlendirilmesi, örgütlenme özgürlüğü ve kadın-erkek eşitliği konularını da kapsamaktadır. Değişikliklerin bir bölümü Kopenhag kriterleri, Katılım Ortaklığı Belgesi ve Ulusal Program ile bağlantılıdır. Bu açıdan kadın erkek eşitliği de bu kapsamda değerlendirilmiştir. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar başlığı altında, Anayasa reform paketi ekonomik ve sosyal hakları garanti altına alan değişiklikleri uygulamaya koymuştur. Kadın erkek eşitliğinin güçlendirilmesi (madde 41 ve 66) bu başlıklar arasında yer almaktadır. Bunun dışında bu raporda namus cinayeti olarak adlandırılan kadınlara yönelik şiddetin halen kaygı verici olduğu belirtildikten sonra bu cinayetlerin sorumlularına hala indirilmiş cezaların uygulanmasına izin veren mevzuat eleştirilmiştir. Bununla beraber eğitim açısından kadınların durumuna dikkat çekilmiş ve okuryazarlığın erkeklere göre kadınlar açısından düşük olması raporda belirtilmiştir. Kentsel alanda yasayan eğitimli genç nüfusun issizlik oranı ise %25'e yükselmiştir. İssizlik göstergeleri kadın ve erkekler için farklılık arz etmemektedir. Kırsal alanda ise, büyük ölçüde Türk tarım sektöründeki ücretsiz aile işçiliği uygulaması nedeniyle kayıtlı issizlik göreceli olarak düşük kalmıştır. Okuryazar oranı uluslararası standartlarla kıyaslandığında çok düşük kalmaktadır. 1999'da 12 yas üzeri nüfusta okuryazar oranı erkeklerde %94 kadınlarda ise ancak %77 olarak kaydedilmiştir. Son yıllarda bu durumun iyileştirilmesi için çaba sarfedildiği de raporda belirtilmiştir. [189]

---

[188] *"2000 İlerleme Raporu"* tam metni için bkz., http://digm.meb.gov.tr/uaorgutler/AB/AB%20BELGELER/ilerleme_raporu_2000_TUR.pdf, (27.12.2007)

[189] *"2001 İlerleme Raporu"* tam metni için bkz., http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/, (27.12.2007)

4.2.5 2002 İlerleme Raporu

2002 İlerleme Raporu'nda Yeni Medeni Kanun'un kadın-erkek eşitliğinin artırılması ile ilgili güvencelerin güçlendirilmesine yönelik hükümler içerdiği belirtilmiştir. Rapor bu döneme kadarki raporlar içinde kadın erkek eşitliğine en fazla yer veren metin olması bakımından da önemlidir. Bu açıdan önceki raporlar çok genel değerlendirmelere yer verirken; 2002 raporunda kadın erkek eşitliğine dair daha detaylı değerlendirmeler yer almıştır. Ayrıca raporda özelikle yeni Medeni Kanun'un kabul edilmesini gayet olumlu bir gelişme olarak değerlendirmiştir.[190]

2002 İlerleme Raporu'nda Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar başlığı altında kadın erkek eşitliğine ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Kadın erkek eşitliği alanında Anayasa'nın 41. maddesinin Ekim 2001'de değiştirilmesine uygun olarak aile reisliği kaldırılmış ve aile hayatında kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği getirilmiştir. Özellikle, eşlerin eşit hak ve yükümlülüklerinin teminat altına alınmasına ilişkin değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Babanın çocuğu tanımayı reddetmesi durumunda, annenin hamilelik ve doğum masraflarına ilişkin hakları genişletilmiştir. Evlilik içinde edinilen malların, eşler arasında eşit olarak paylaştırılmasını öngören madde, yeni Medeni Kanunun yürürlüğe girmesinden sonraki evliliklere uygulanacaktır.

Kadın memurların işyerinde pantolon giymesini yasaklayan 1982 tarihli yönetmelik, 3 Ocak 2002 tarihinde değiştirilmiştir. TBMM İç Tüzüğü, bu değişiklik ile uyumlu değildir. Diyanet İşleri Başkanlığı, Mayıs 2002'de, kadınların camilerde erkeklerle birlikte ibadet edebilmelerine ilişkin bir dizi fetva yayınlamıştır. Hemşirelik okullarında öğrencilerin bakirelik testlerine tabi tutulmasına izin verilmesine dair yönetmelik, Şubat ayında yürürlükten kaldırılmıştır.

Mevzuat gereği, kadınlar bazı işlerde çalışamamakta ve fiiliyatta kadın ve erkeğe eşit ücret verilmemektedir. Kadınların politikaya aktif katılımı düşüktür. Halen, TBMM'nin 550 milletvekilinden sadece 23'ü kadındır. Namus cinayetleri ceza indiriminden yararlanmakta ve uygulamada bu cezalar, sanığın reşit olmaması durumunda daha da

[190] *"2002 İlerleme Raporu"* için bkz, http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/, (27.12.2007)

indirilmektedir. Türkiye'nin, Avrupa Sosyal Şartının 7. (çocuğun korunma hakkı) ve 17. (annelerin ve çocukların sosyal ve ekonomik korunma hakkı) maddelerine hâlâ uyum sağlamadığı belirtilmektedir. Bununla beraber kadınların fiilen eşit ücret almadığı ve siyasette katılımlarının düşük olması eleştirilmiştir.

Ayrımcılıkla mücadele konusunda, Türkiye, Nisan 2002'de Her Türlü Irk Ayrımcılığının Önlenmesine dair 1969 tarihli BM Sözleşmesini onaylamıştır. Ağustos 2002'de, Türkiye, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine ilişkin BM Sözleşmesinin ihtiyari Protokolünü onaylamıştır. Ayrımcılığın önlenmesine ilişkin AİHS'nin 12 No.lu Ek Protokolü hâlâ onaylanmamıştır. Türkiye'de ayrımcılığa karşı, kapsamlı özel hukuk veya idare hukuku düzenlemeleri bulunmamaktadır. AT Antlaşmasının 13.üncü maddesine dayanan, Topluluğun ayrımcılık yapılmamasına ilişkin müktesebatının iç hukuka aktarımı ve uygulanması açısından çok yol katedilmesi gerekmektedir.[191]

4.2.6 2003 İlerleme Raporu

2003 İlerleme Raporu öncelikli olarak Türkiye'nin 2003 yılı içinde Topluluk program ve ajanslarına katılımının 26 Şubat 2002 tarihinde Türkiye ile imzalanan Çerçeve Antlaşması temelinde gerçekleştirildiğini belirtmiştir ve kadın-erkek eşitliği, ayrımcılıkla mücadele, sosyal dışlanmayla mücadele programları da bunlar arasındadır. Rapora göre kadın ve erkek arasında eşit muameleye ilişkin olarak, 2002 yılında kabul edilen yeni Medeni Kanun rapor dönemi boyunca uygulanmıştır. Özellikle, eşit ücret, istihdamda eşit muamele, ebeveyn izni ve yasal ve mesleki sosyal güvenlik programlarında eşit muamele konularında daha fazla uyumlaştırma yapılması gereklidir.[192]

2003 Raporunda ilk olarak medeni ve siyasi haklar başlığı altında kadınlara yönelik şiddetin kaygı verici boyutta olduğunu belirtmiştir. Yine ekonomik ve sosyal haklar başlığı altında 6. uyum paketi ile getirilen yenilikler düzenlenmiştir. Cinsiyet eşitliğine

---

[191] A.g.e.
[192] *"2003 İlerleme Raporu"* için bkz.,
http://www.yayed.org/resimler/ekler/223_ek.pdf?tipi=1&turu=X&sube=0, (27.12.2007)

ilişkin olarak namus cinayeti ile ilgili yeni düzenlemelerde ceza indirimini düzenleyen Türk Ceza Kanunu'nun ilgili maddesi yürürlükten kaldırılması ve evlilik dışı doğan çocuğun 'şeref kurtarmak saikiyle' öldürülmesi halinde verilen cezanın arttırılması olumlu olarak belirtilmiştir. Bu bölümde belki de 2003 ilerleme raporunun kadın erkek eşitliği alanındaki en önemli görüşü de yer almıştır. Buna göre:

"*Mayıs 2003 tarihli yeni İş Kanunu, iş ilişkisinde ırk, etnik köken, din ve ideoloji sebepleri yanında, cinsiyete dayalı olarak da ayrım yapılmaksızın eşit davranma ilkesini benimsemektedir. Bununla birlikte, mevzuat, istihdamda ayrımcılığın etkili bir şekilde önlenmesini henüz teminat altına almamaktadır. AB mevzuatında düzenlenen ve Avrupa Sosyal Şartının 1(2) ve 20'nci maddelerinde belirtilen şekilde, cinsiyet eşitliğini desteklemek üzere daha fazla çaba gösterilmelidir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartının çalışan kadınların analık açısından korunma hakkını düzenleyen 8'nci maddesini henüz kabul etmemiştir." i*fadesi ile İş Kanunu'ndaki düzenlemenin eksikliği eleştirilmiştir.

2003 İlerleme Raporu'nda Medeni Kanun düzenlemesi olan evlilik sırasında edinilmiş mallara katılmaya imkân veren hükümlerin uygulanmasının sınırlı olduğu belirtilmiş; ayrıca kadınların siyasette çok kısıtlı yer aldığını eleştirmiştir. Bunun yanı sıra Meclis İç Tüzüğünün kamu görevlileri için pantolon giyme yasağını kaldıran hüküm ile uyumlu olmadığı da belirtilmiştir.

4.2.7 2004 İlerleme Raporu

Raporda kadın erkek eşitliğine yönelik olarak öncelikle Helsinki Zirvesi'nden bu yana kaydedilen ilerlemeler başlığı altında; " *Ekonomik ve sosyal özgürlüklere ilişkin olarak, kadın erkek eşitliği ilkesi güçlendirilmiştir. Yeni TCK uyarınca, "namus cinayeti" işleyenler ömür boyu hapis cezasına çarptırılacak ve bekâret testi, bir hâkim veya savcı tarafından resmi olarak yetki verilmedikçe yasaklanacak, evlilik-içi cinsel saldırı ceza gerektiren bir suç olacaktır. Bununla birlikte esas olarak, kadına karşı şiddet ciddi bir*

sorun oluşturmaya devam etmektedir."[193] denilerek mevzuattaki ilerlemeye rağmen uygulamadaki aksaklılar dile getirilmiştir.

Raporda ayrıca birçok kadının aile içinde fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kaldığı; cinsel taciz, zorla ve erken yaşta evlendirme, gayrı resmi dini nikâh, çok eşlilik, kadın kaçakçılığı ve namus cinayetlerinin sürdüğü de belirtilmiştir. Bunun yanı sıra aile içi şiddet konusunda güvenlik güçlerinin genellikle kadınların şikâyetlerini araştırmadığı da eleştirilmiştir. Raporda eleştirilen bir diğer konu ise "Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü"nün kuruluşuna ilişkin yasanın kabul edilmemesidir.

2004 İlerleme Raporu bir önceki yıla göre kaydedilen ilerlemeleri genel olarak değerlendirirken, kadın ve erkeklere eşit muameleye ilişkin olarak: "*Türkiye'de Yeni İş Kanunu'nun kabul edilmesi, anayasal değişikliklerin sunulması ve uygulama yönetmeliklerinin kabul edilmesiyle bazı ilerlemeler kaydedilmiştir. Özellikle analık izni, eşit ücret, istihdama erişim, ispat yükü ve kanuni ve mesleki sosyal güvenlik konularında daha ileri düzeyde uyumlaştırma gereklidir*" demektedir.

2004 yılında açıklanan ilerleme raporunda kadın erkek eşitliğine yönelik en dikkat çekici ifade hiç kuşku yok ki, 'Ekonomik ve Sosyal Haklar' başlıklı bölümde cinsiyet eşitliği yolunda önemli ilerlemelerin kaydedildiğidir. Bu dönemde Anayasa'nın eşitlik konusunu düzenleyen 10. maddesine 2004 yılında "*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür"* ifadesinin eklenmesinin yanı sıra Ceza Kanunu'nda yapılan çeşitli düzenlemeler de etkili olmuştur.

2004 İlerleme Raporunun kadın erkek eşitliği yönünden en önemli eleştirisi ise siyasal alanda kadınların temsil sorunu oluşturmuştur. Bu açıdan rapor parlamentoda bakanlıklardan yalnızca bir kadının hükümette yer almasını eleştirmiştir. Ayrıca yerel yönetimlerde de kadınların temsilinin çok düşük olması da eleştirilere hedef olmuştur. Raporda dikkat çekilen bir diğer konu ise Meclis İç Tüzüğü'nde kadın kamu

[193] *"2004 İlerleme Raporu"* için bkz., http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/ilerle2004.pdf, (12.12.2007)

görevlilerine pantolon giyme yasağının kaldırılmamış olmasıdır. Ayrıca ayrımcılık alanında kadınların istihdama katılımının düşük olması ve yüksek düzeylerde seyreden genç ve kadın işsizliği, başlıca sorunlar olmaya devam etmektedir.

4.2.8 2005 İlerleme Raporu

2005 İlerleme Raporu'nda Yeni Ceza Yasası'nın önemli iyileştirmeler sağlasa da; genel olarak kadın hakları konusunda kaydedilen gelişmelerin azlığı eleştirilmiştir. Türkiye'deki kadınlar açısından endişe yaratmaya devam eden başlıca alanlar olarak aile içi şiddet, "namus cinayetleri", yüksek okuma-yazma bilmeme oranı ile Parlamento'ya, yerel temsil organlarına ve işgücü piyasasına düşük oranda katılım sayılmıştır. [194] Bu konular, durumun iyileştirilmesi için gerekli somut önlemleri de sıralamakta olan Avrupa Parlamentosu'nun Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği konusundaki son raporunda da belirtilmiştir. [195]

2005 Raporu'nda kadın hakları alanında 'Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Kuruluş Yasası'nın Kasım 2004'te yürürlüğe girmiş olması olumlu bir gelişme olarak sayılmıştır. Bir önceki raporda belirtildiği gibi güvenlik güçlerinin aile içi şiddet hallerinde etkisiz kalması raporda yer almıştır. Bu açıdan Özellikle, aile içi şiddet kurbanlarıyla ilgilenen - sosyal uzmanlar, kolluk kuvveti mensupları, sağlık personeli ve yargı mensupları gibi - personelin daha da eğitilmesi gereklidir ve bu tür şiddete maruz kalanlara danışmanlık hizmeti sunulmasına ilişkin kaynaklar daha geniş biçimde ulaşılabilir kılınması gerekmektedir. Bunun yanı sıra sığınma evleri ile ilgili düzenlemeler olumlu karşılanmakta birlikte bunun uygulamada da başarılması tavsiye edilmiştir.

---

[194] *"2005 İlerleme Raporu"* için bkz., http://ab.calisma.gov.tr/belgeler/Ilerleme2005tr.pdf, (19.12.2007)

[195] Bunun yanı sıra Avrupa Toplulukları Komisyonu tarafından sunulan "Türkiye ile Katılım Ortaklığı'nın Kapsadığı İlkeler, Öncelikler ve Koşullara Dair konsey Kararı İçin Öneri" ve Eki: "Katılım Ortaklığı Belgesi"nde de, Türkiye'nin kadın hakları alanında yapması gerekenler şu şekilde sıralanmıştır: Özellikle Medeni Kanun, yeni Ceza Kanunu ve Ailenin Korunmasına İlişkin Kanun olmak üzere kadın haklarına ilişkin mevzuatın uygulanması, Namus adına işlenen suçlar da dâhil olmak üzere kadına yönelik her şiddete karşı önlemlerin takibi. Mevcut mevzuata uygun olarak, hâkim ve savcılar, kolluk kuvvetleri, belediyeler ve diger sorumlu kurumlar için özel ihtisas eğitimi sağlanması ve daha büyük belediyelerde şiddete maruz kalma riski olan kadınlar için sığınma evleri kurulması, Eğitim, iş piyasası ve siyasi ve sosyal yasama katılım dâhil olmak üzere kadının toplumdaki konumunun daha da geliştirilmesi ve bu hedeflerin yerine getirilmesini teminen kadın örgütlerinin gelişmesinin desteklenmesi. (Dinçkol, a.g.m., s. 112.)

2005 İlerleme Raporunda en önemli eleştirilerden biri cinsiyet temelli ayrımcılık olarak belirtilmiştir. Kadınların % 20 ile yüksek okuma-yazma bilmeme oranı ve her yıl okula gitmeyen yarım milyon kız çocukları rapora göre büyük sorun oluşturmaktadır. Özellikle Güneydoğu'da kız çocukların sadece % 75,2'si okula kayıtlıdır. Ülkenin bütününde ise bu oran % 91,8'dir. Bununla birlikte, geçen yılki İlerleme Raporu'nda değinildiği üzere, kızların eğitim görmeleri amacıyla çeşitli kampanyalar olumlu gelişme olarak belirtilmiştir. Ayrımcılığın bir başka göstergesi olarak kadınların işgücüne katılımı % 25,4'lik oranla hala en düşük orana sahip OECD ülkeleri arasında yer almaya devam etmektedir. Birçok kadın hala kayıt dışı sektörde çalışmakta ve bu nedenle sosyal güvenlik kapsamında yer almamaktadır.

Kadınlara ve erkeklere eşit muamele edilmesiyle ilgili olarak, istihdamda ayrımcılığı yasaklayan AB yönergelerinin iç hukuka aktarılmasına dair bir ilerleme kaydedilmemiştir. Özellikle ebeveyn izni, eşit ücret, istihdama erişim, ispat külfeti ve kanuni ve mesleki sosyal güvenlik alanlarında hala daha fazla uyum ihtiyacı vardır. Türk hukuku ayrıca, eşit muamele ilkesinin uygulanmasının temininde meşru çıkarı olan derneklerin, AB mevzuatında öngörüldüğü şekilde, şikâyetçi adına veya şikâyetçiye destek olarak, hukuki veya idari süreçlere katılımına imkân tanımalıdır.

4.2.9 2006 İlerleme Raporu

2006 İlerleme Raporu'nda özellikle Güneydoğu'daki kadın intiharları, kız çocuklarının nüfusa kayıt ettirilmemesi ve sığınma evlerinin etkinliği konusunda iyileştirmeler yapılmamıştır. Ayrıca kadınların eğitimleri ve kız çocuklarının okula gönderilmemesi büyük sorun oluşturmaya devam etmektedir. Ekonomik ve Sosyal Haklar başlığı altında kadın haklarına ilişkin olarak, "namus cinayetleri, kadın ve çocuklara yönelik şiddet" ile ilgili olarak kurulan Parlamento Komisyonu raporunu tamamlanmıştır. Basında geniş yankı bulan rapor, uygulamaya yönelik bazı tavsiyeler içermektedir. Raporda yer alan tavsiyeler konusunda Temmuz ayında yayımlanan Başbakanlık Genelgesiyle, şiddetin önlenmesine öncelik verilmek suretiyle atılacak adımlar sıralanmış ve bunlardan

sorumlu olacak devlet kurumları belirlenmiştir. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, bu faaliyetlerin eşgüdümünü sağlamakla görevlendirilmiştir.

Yasal çerçeve genel olarak tatmin edici olmakla birlikte uygulamada zorluklar sürmektedir. Ailenin Korunması Yasası sadece kısmen uygulanmaktadır. Yeni Ceza Kanununda yer alan töre cinayetlerini suç için ağırlaştırıcı sebep olarak kabul eden hükümlere rağmen mahkemelerce alınan kararlar tatmin edici bir tablo çizmemektedir. Bazı vakalarda mahkemeler en yüksek sınırdan (ömür boyu hapis) cezalara hükmederken, bazılarında ise özellikle de suçu işleyen reşit değilse daha hafif cezalar verebilmektedir. Töre cinayetleri ve aile baskısı sonucunda meydana gelen kadın intiharları özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde devam etmektedir. Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Şiddet Özel Raportörünün ilk bulgularına göre, intiharların sebepleri zorla evlilik, aile içi şiddet ve üreme hakkından mahrum bırakılmaktır. Yoksulluk, kentleşme, yerinden edilme ile iç göç ve böylelikle kadının değişen sosyoekonomik konumu; intihar vakalarının gerçekleştiği çerçeveyi ortaya koymaktadır. Kadın intiharlarının, özellikle Güneydoğu'da yeterince soruşturulmadığı belirtilmiştir. Güneydoğu'nun bazı bölgelerinde kız çocukları hala doğumla birlikte nüfusa kaydettirilmemektedir. Bu durum, bu kızlar ve kadınlar uygun şekilde izlenmediği için zorla evlilik ve töre cinayetleriyle mücadeleyi güçleştirmektedir. Aile içi şiddete maruz kalmış kadınlara yönelik sığınma evlerinin arttırılması gerekmektedir. Meclis tarafından 2004 yılı Temmuz ayında kabul edilen Yerel Yönetimler Kanununda yer alan hükümler henüz tam olarak uygulanmamaktadır. Nüfusu 50.000'in üzerinde olan tüm Belediyeler, sığınma evi sağlamakla yükümlüdür. [196]

2006 İlerleme Raporu genel olarak cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konusunda yasal çerçevenin tatmin edici olduğunu belirttikten sonra; uygulamada, özellikle ülkenin fakir bölgelerinde uygulamada sorunların olduğunu belirtmektedir. Bu açıdan kadınların istihdamının % 23'lük oranla, düşük bir düzeyde olması, kadınların parlamento ve yerel yönetimlerdeki temsil oranındaki düşüklük ve işgücü piyasasına hâkim olan ayrımcılık en önemli sorunlar olarak dile getirilmiştir. Bu açıdan 2006 raporunda kadın erkek ayrımcılığı ile mücadele alanında her hangi bir gelişme kaydedilmediği vurgulanmıştır.

[196] *"2006 İlerleme Raporu"* için bkz., http://www.disisleri.gov.tr/NR/rdonlyres/9033EEB0-E80C-46D0-AB4D-A5767882853A/0/IlerlemeRaporu_8Kasim2006_TamamininCevirisi1.pdf, (19.12.2007)

Irk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa ilişkin AB yönergelerinin aktarımı tamamlanmamıştır.

Kadının işgücü piyasasına katılımı, OECD ülkeleri arasında en düşüktür. Genel olarak, Türkiye'de kadın hakları konusunda artan bir kamuoyu duyarlılığı oluşmuştur. Ancak, özellikle ülkenin yoksul bölgelerinde kadın haklarına tam saygı kritik bir sorun olmaya devam etmektedir. Yasal çerçeve genel olarak tatmin edici olsa da uygulama yetersiz kalmaktadır. Buna karşılık, eğitim seviyesinde ve kalitesinde gelir –cinsiyet -ve bölgesel farklılıklar kayda değer şekilde devam etmektedir. Kadınlar, eğitimsizlik ve yüksek okuma-yazma bilmeme oranı yüzünden ayrımcı uygulamalara karşı korumasız kalmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı ve UNICEF tarafından yürütülen kızların eğitimi kampanyası, aksi takdirde okula gidemeyecek olan 62,000 kız çocuğunun 2005 yılında okula başlamasını sağlamıştır. 2006 yılında kampanya 81 ilin tümüne yayılmıştır. Okula kayıtları arttırmak ve okulların fiziksel koşullarını iyileştirmek amacıyla düzenlenen özel sektör kampanyaları da devam etmiştir.[197]

İstihdam politikası ile ilgili olarak az ilerleme kaydedilmiştir. Özellikle kadınların durumuna ilişkin olmak üzere düşük işgücü katılımı ve istihdam oranları; genç nüfusun yüksek düzeyde işsizliği, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü ve kentsel/kırsal işgücü piyasaları arasındaki büyük fark başlıca zorlukları teşkil etmektedir. 2005 yılında genel istihdam oranı %43,4'e düşmüştür, işsizlik oranı ise %10,3'de kalmıştır. Kayıt dışı istihdamın boyutları endişe vermeye devam etmektedir. Kayıt dışı istihdam, genel istihdamın %50,1'ini; tarım sektöründeki istihdamın ise %88,2'sini teşkil etmektedir. [198]

Eşit fırsatlar alanında, özellikle doğum izni, eşit ücret, istihdama eşit erişim, ispat külfeti, kanuni ve mesleki sosyal güvenlik alanlarında daha ileri düzeyde uyuma ihtiyaç bulunmaktadır. Ek olarak, AB müktesebatının gerektirdiği Eşitlik Kurumu hala kurulmamıştır. Kadınların işgücüne katılımı çok düşük seviyededir (%25'in altında) ve kadınların istihdam oranı %20 civarına düşmüştür. [199]

[197] A.g.e.
[198] A.g.e.
[199] A.g.e.

4.2.10 2007 İlerleme Raporu

2007 İlerleme Raporu öncelikli olarak Türkiye'de cinsiyete dayalı ayrımcılık ile ilgili ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar alanında kısıtlı bir gelişme kaydedildiğini ve daha fazla uyum gerektiğini ifade etmiştir.[200]

2007 İlerleme Raporu'nda da diğer raporlarda belirtildiği gibi kadın istihdamının düşük olması ve kadına yönelik toplumsal baskının hala sürdüğü eleştirilmiştir. Genel olarak kadınların şiddetten korunması yönünde gelişme sağlansa da; uygulamada daha fazla olumlu gelişme sağlanması gerektiği belirtilmektedir. Çünkü ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitim düzeyi, sağlık ve siyasi güç açısından kadın ve erkek arasındaki fark belirgin düzeydedir. Irk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa ilişkin AB Direktiflerinin aktarımı tamamlanmamıştır. Ayrımcılığın önlenmesi ve eşit muamelenin teşviki için etkin ve bağımsız bir "Eşitlik Kurumu" oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Ayrımcılıkla mücadele ve eşit fırsatlar alanında kısıtlı bir gelişme kaydedilmiştir ve daha fazla uyum gerekmektedir. Türkiye İş Kurumu tarafından işe alımlarda cinsiyet ayrımını yasaklayan bir genelge yayımlanmıştır. Erkek hemşirelere artık izin verilmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılım oranının düşüklüğü ve eğitim imkanlarına erişimi endişe kaynağı olmaya devam etmektedir. Kadınlar ülkedeki siyasi ve ekonomik hayata katılımları bakımından düşük düzeyde kalmaya devam etmektedirler. Bir sivil toplum örgütü tarafından kadınların siyasete katılımları konusundaki bilinci artırmaya ve 2007 Temmuz ayında yapılan seçimde kadın adayların teşvik edilmesine yönelik kampanya, kamuoyunun dikkatini bu konuya çekmekte başarılı olmuştur. Parlamento'da daha fazla kadın için duyulan gereksinim ve bu amaçla kadın üyeler için kota getirilmesi olanağı kamuoyunda tartışılmıştır. 2007 seçimlerinde bir önceki Parlamentoya kıyasla iki misli kadın milletvekili (51) Parlamentoya seçilmiştir. [201]

---

[200] *"2007 İlerleme Raporu"* için bkz., http://www.kesk.org.tr/belgeler/2007IlerlemeRaporu_Tr.pdf, (19.12.2007)
[201] A.g.e.

Aile içi şiddet hala yaygındır. Töre cinayetleri, erken ve zorla evlilikler devam etmektedir. Aile içi şiddet ve töre cinayetlerine ilişkin güvenilir veriye erişim, bir sorun olmaya devam etmektedir. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi için başlatılan ve Hükümet, medya, özel sektör ve BM Nüfus Fonu tarafından desteklenen kampanyalar devam etmektedir. Askere alınanlar, mevcut müfredatın bir bölümü olarak, konuya ilişkin eğitim görmektedirler. Aile içi şiddete maruz kalan kadınlar için açılan sığınma evlerinin sayısı, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu, belediyeler ve kadın sivil toplum örgütleri tarafından işletilenler dahil olmak üzere 33'e yükselmiştir. Talebi karşılamak için daha fazla sığınma evine ihtiyaç bulunmaktadır ve sığınma evlerinin hizmetleri geliştirilmelidir. Kolluk kuvvetlerinin, hâkimlerin ve savcıların eğitimleri hızlandırılmalıdır. Cinsiyet eşitliği ve kadın hakları ve özellikle aile içi şiddet bağlamında, Ailenin Korunmasına Dair Kanun'da Nisan ayında yapılan değişikliklerle evli olmalarına rağmen fiilen ayrı evlerde yaşayan ve ayrı çalışma yerlerinde bulunan eşler kapsam içine alınmış ve şiddete başvuran aile bireyinin bir sağlık kuruluşunda muayene veya tedaviye mahkeme tarafından zorlanabilmesine yeni bir önlem olarak yer verilmiştir. Ayrıca kanun, mağdurların yasal süreçle ilgili yükünü hafifletmek amacıyla, başvurular ve mahkeme kararlarının uygulanması için ücret alınmamasını öngörmektedir. Ocak ayında Adalet Bakanlığı bir Genelge yayımlayarak, töre ve namus cinayeti davalarının savcılar tarafından ivedilikle, gizlilikle ve insancıl bir şekilde ele alınmalarını istemiştir. Ancak, kadınlar ülkedeki siyasi ve ekonomik hayata katılımları bakımından düşük düzeyde kalmaya ve şiddetin mağdurları olmaya devam etmektedirler.[202]

İstihdam politikası ile ilgili olarak fazla ilerleme kaydedilmemiştir. 2006'da işsizlik oranı %9,9'a düşmüş, toplam istihdam oranı -% 43,2- 2005'e göre biraz daha düşük olmuştur. 2006–2007 döneminde istihdam %44–45 civarında seyretmiştir. Özellikle kadın istihdam oranı %22–23 seviyesinde düşük seyretmeye devam etmiştir. İşgücü piyasasında, (özellikle kadınlarla ilgili) düşük işgücü katılımı ve istihdam oranları; genç nüfusun yüksek düzeyde işsizliği göze çarpmaktadır.[203]

[202] A.g.e.
[203] A.g.e.

2007 İlerleme Raporu'nda kadın erkek eşitliği alanında olumlu gelişmelere de değinilmiştir. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi için başlatılan ve Hükümet, medya, özel sektör ve BM Nüfus Fonu tarafından desteklenen kampanyalar öncelikli olarak olumlu bulunmuştur. Ayrıca "Kadın hakları alanında, yapılan değişikliklerle Ailenin Korunması Kanunu, ayrı yaşayan aile üyeleri de dâhil ailenin bütün bireylerini içerecek şekilde genişletilmiştir. Bu değişikliklerle, mahkeme sürecinde başvuru ve idari işlemler için alınan bütün harçlar kaldırılmıştır. Töre cinayetleri ve kadınlara yönelik aile içi şiddetle mücadele amacıyla yayımlanan Başbakanlık Genelgesi, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü eşgüdümünde uygulamaya konulmuştur. Kamu kurumları ve sivil toplum arasındaki eşgüdüm geliştirilmiştir ve genelgenin uygulanmasının izlenmesi amacıyla kamu kurumları ve kadın sivil toplum örgütleri ile düzenli toplantılar düzenlenmektedir.

4.3 AB MEVZUATINA UYUM AMACIYLA YAPILAN DÜZENLEMELER

Türkiye kadın ve erkek çalışanlara eşit muamele konusunda AB'nin sosyal politika programlarından olan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına katılmıştır. Yine Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından; Türkiye'de kadınların toplumsal fırsatlardan erkeklerle eşit biçimde yararlanmalarının sağlanması ve kadının insan haklarının korunmasına yönelik olarak hazırlanan, 2007–2008 yıllarında yürütülecek olan, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi" ülkemizin bu konudaki gelişimine önemli katkı sağlayacaktır.[204] Avrupa Komisyonu'nun 1,5 Milyon Avro'luk mali katkısı ile Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı Dış İlişkiler Müdürlüğü tarafından ortaklaşa uygulanacak olan projenin amaçları[205]:

- İletişim, eğitim ve diğer araçlarla Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitliğini gidermek,
- Toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün kurumsal kapasitesini güçlendirmek,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin tüm kamu politikalarına dahil edilmesini sağlamak,

[204] Sarıeroğlu, a.g.m., s. 34.
[205] İşveren, *Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası 2007 Yılı Raporu,* Nisan 2007

- Merkezi yönetim, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarının desteği ve katılımıyla toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kanunların uygulanmasını desteklemek,
- AB uygulamaları ve müktesebatına uygun olarak bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu modelinin oluşturulmasına katkıda bulunmak.

Projenin, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili farkındalığın artmasına katkıda bulunması ve Avrupa Komisyonu'nun toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yönergesinin gerekliliklerinin yerine getirilmesine yardımcı olması beklenmektedir.

Türkiye'nin kadın erkek eşitliği alanında AB'ne uyumu yolunda en önemli kazanımlarından biri Medeni Kanunda yapılan değişikliklerdir. 1 Ocak 2002'de yürürlüğe giren Yeni Medeni Kanun ile reislik tanımı tarihe karışmış; eşlerin evlilik birliğini beraberce yönetecekleri hükmü getirilmiş, evlilik birliğini temsil yetkisi eşlerin her ikisine birden verilmiştir. Bu kapsamda oturulacak evin seçiminde eşler söz sahibi olmuştur. Ayrıca yeni kanunla kadınların çalışmak için eşlerinden izin almaları gerektiği zorunluluğu kaldırılmış, eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı hükme bağlanmıştır. Yasayla mal rejiminde de dört temel ilke kabul edilmiştir. Bunlar:

- Edinilmiş mallara katılma, evlilikte edinilmiş mallardan eşit söz sahibi olma esasına dayanmaktadır.
- Mal ayrılığı, eşlerden her birinin yasal sınırlar içerisinde kendi mal varlığı üzerinde yönetim yararlanma ve tasarruf haklarını koruması esasına dayanmaktadır.
- Paylaşmalı mal ayrılığı, mal ayrılığından farklı olarak eşlerden hangisine ait olduğu tespit edilemeyen malların eşlerin paylı mülkiyetinde sayılması esasına dayanmaktadır.
- Mal ortaklığı eşlerin ortaklık mallarına bölünmemiş bir bütün olarak sahip olması esasına dayanmaktadır.

Yeni yasa ile taraflardan evlenirken veya evlendikten sonra bu dört rejimden birini seçme özgürlüğüne sahip olmuştur. 1 Ocak 2002 sonrası evliliklerde eğer herhangi bir

seçim yapılmamışsa yasal rejim olan edinilmiş mallara katılma rejiminin seçilmiş sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Yeni Medeni Kanun hükümlerine göre getirilen yeniliklerden biri de kadının yerleşim yerinin kocasının yerleşim yeri olduğunu düzenleyen kuralda yapılmıştır. Bunun yanı sıra velayette uyuşmazlık olduğunda kocanın oyunun üstünlüğüne ilişkin hüküm kaldırılmıştır. "Evin seçiminde de kocanın tercihi yerine kadın ve erkek eşit karar verir" hükmü getirilmiştir, eşler ikamet edilen konut üzerinde eşit söz sahibi olmuşlardır.

AB üye devletlerin birçoğunda aile içi şiddetin önlenmesi ve şiddet uygulayanın cezalandırılması için çıkarılmış özel bir yasa yoktur. Bu bakımdan Türkiye'de Ailenin Korunmasına Dair 4320 sayılı Kanunun çıkarılmış olması önemli bir gelişmedir. Buna rağmen kadına yönelik şiddet konusunda kolluk kuvvetleri uygulamada yasada belirtilenleri uygulamaktan uzak bir görünüm sergilemektedir.

Kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın en fazla yaşandığı alanlardan olan çalışma hayatında ayrımcılığın önlenmesi yolunda önemli gelişmeler de kaydedilmiştir. Bu kapsamda:[206]

- Kadın erkek ücret eşitliği
- İşe alınma, mesleki eğitim ve çalışma şartlarında muamele eşitliği
- Hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanların sağlık ve güvenliği

ile ilgili AB mevzuatı tamamen,

- Sosyal güvenlik alanında muamele eşitliği
- Tarım dâhil bağımsız çalışanların muamele eşitliği
- Cinsiyete dayalı ayrımcılıkta ispat mükellefiyeti ile ilgili AB mevzuatı ise büyük ölçüde uyumlaştırılmıştır.

97/80/EC sayılı "Cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda ispat mükellefiyeti hakkındaki" direktifle ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanununun iş ilişkilerini düzenleyen 5. maddesi

[206] *"AB Uyum Çalışmaları Hakkında Bilgi Notu",* http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/bakanlikcalismalarbilginotu.doc, (20.12.2007)

kapsamında cinsiyete dayalı ayırımcılık hallerinde işverenin ispat yükümlülüğü düzenlenmiş, ancak Direktiften farklı olarak bu yükümlülüğün işçinin bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması halinde işverene ait olacağı şeklinde ifade edilmiştir.

92/85/EC sayılı " Hamile, loğusa veya emzikli çalışan kadınların iş yerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesine ilişkin asgari önlemlerin belirlenmesi" direktifi ile ilgili olarak hamile, loğusa ve emzikli kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesine ilişkin asgari önlemler Direktife uygun olarak İş Kanununda düzenlenmiştir. Uygulamayı düzenleyen "Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartları ile emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair" yönetmelik 14.07.2004 tarih ve 25522 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

79/7/EEC, 86/613/EEC, 86/378/EEC (değiştiren 96/97/EC) sayılı "Sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe muamele eşitliği hakkındaki" direktiflerle ilgili olarak 2926 sayılı Tarımda Serbest çalışanlar yasamızda yapılan değişiklikle kadınlar için aile reisi olma zorunluluğu kaldırılarak eşit muamele ilkesi sağlanmıştır.

4.4 UYGULAMADA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ VE AB İLE KARŞILAŞTIRILMASI

Çalışmada incelediğimiz gibi Türkiye AB yolunda kadın erkek eşitliği alanında mevzuatını Birlik ülkeleri ile önemli oranda yakınlaştırmasına rağmen; uygulamada sorunlar devam etmektedir. Özellikle eğitim ve istihdam konusunda sorunların büyük olduğu ülkemiz; bu konularda AB yolunda önemli mesafeler kaydedilmesi gerekmektedir.

Türkiye ve AB arasında uygulamada kadın erkek eşitsizliğinin en önemli göstergesi hiç kuşku yok ki eğitim ve istihdam alanında yaşanmaktadır. İlerleme Raporlarında da belirtildiği gibi Türkiye'de kadınların eğitim ve istihdam durumu, AB'nin gerisinde kalmaya devam etmektedir.

Kırdan kente yönelik yoğun göçün yaşanıldığı, nüfusunun üçte birinin kırsal kesimde yer aldığı, kır ile kent arasında özellikle okullaşma oranları açısından büyük farklılıkların yaşandığı Türkiye'de; cinsiyetler arasında da kadınların okullaşma oranlarının düşük olması, AB ülkelerinden farklı problemleri de gündeme getirmektedir.[207] Türkiye'de okuma-yazma oranlarına bakıldığında kadınların erkeklerin gerisinde kalmaya devam ettikleri görülmektedir. 6 yaş ve üzeri nüfusun içinde, kadınlar arasında okuma yazma bilmeyenlerin oranı %30.07; erkekler arasında okuma-yazma bilmeyenlerin oranı ise %10.01'dir. Kısıtlı ekonomik olanakların erkek çocuk lehine kullanılması, erkek egemen toplumsal yapı, artan iç göçler ve düzensiz kentleşme bu tablonun ortaya çıkmasına yol açan ana etmenlerdir.[208] Geleneksel toplumumuzun kadına biçtiği en uygun rol, eş ve annelik olduğu için eğitimi olmayan kadın erken yaşta evlendirilmekte ve hemen çocuk doğurması beklenmektedir. Kadın böylece toplumda kabul ve saygı görmektedir. Böyle bir sistemde, çok çocuğu olan kadının toplumsal konumu yükselirken; eğitim, sosyal ve mesleki alanlarda ilerlemesi de engellenmektedir.[209]

Ülkemizde yükseköğrenim görmüş kadın sayısının, yükseköğrenim görmüş erkek sayısından az olması, kadınların yönetici kadrolarından uzak kalmasına da neden olmaktadır. Çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmalar; kadınların da öncelikle geleneksel rollerini benimsediklerini, iş sorumluluklarını ise ikinci plana attıklarını göstermektedir.[210]

Türkiye'de kadınlar ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edilmektedirler. Bu sektörde kadın çoğu zaman ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışan kadınların %88,3'ü sosyal güvenceden yoksundur; dolayısıyla ekonomik bağımsızlıklarını elde edememektedirler. Kırsal kesimde kadının çalışmasına karşılık elde ettiği şey, yaşamını sürdürebilmesi ve evlenmelerde babasına sağladığı başlık parasıdır. Ülkemizde ücretsiz aile işçiliği, yoğunluklu olarak kırsal alanlarda

---

[207] Ercan Tatlıdil ve Yota Xanthacou , *"Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa İstihdam Stratejisi",* Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt. 2, Sayı. 2, s. 11.
[208] Ebru Özberk, *Nüfus Politikaları ve Kadın Bedeni Üzerindeki Denetim,* Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2003, s. 110.
[209] Taşkın, a.g.m., s. 19.
[210] Kocacık ve Gökkaya, a.g.m., s. 204.

gözlenirken; kentlerde kadınlar genellikle bir ücret karşılığı işlerde çalışmaktadır.[211] Bunun yanı sıra 2003 verileri ile istihdam edilen kadınların ise %49,2'sini ilkokul, %12,1'ini lise ve lise dengi meslek, %11,7'sini yüksekokul ve fakülte ve %6,1'ini ilköğretim, ortaokul ve orta dengi meslek mezunları oluşturmaktadır.[212]

AB'nde de mevzuat alanında, kadın erkek eşitliği alanında gerçekleştirdiği reformlara rağmen Türkiye'ye oranla gelişmiş seviyede olmakla beraber uygulamada mevcut sorunlar devam etmektedir. Özellikle istihdam alanında karşılaşılan sorunların sürdüğü Birlik üyesi ülkelerdeki gelişmelerin incelenmesi, bu açıdan önem kazanmaktadır.

En genel ifadeyle dünyanın en gelişmiş ülkelerini barındıran AB'nde çalışma hayatında kadınların istihdam oranları, erkeklerin istihdam oranlarından daha düşük seviyededir. Ancak kadınların çalışma hayatına katılımları son yıllarda AB içerisinde de gelişim göstermiştir.

Avrupa Birliği İşgücü İstatistiği'ne göre ise 2004 yılı itibariyle 15–64 yaş grubu kadınlar arasında Birliğe üye ülkelerin bazılarında kadınların işgücüne katılım oranı; Danimarka'da %71,6, Belçika'da %52,6, Almanya'da %59,2, Fransa'da %57,4, İngiltere'de %65,6, İspanya'da %48,3, Yunanistan'da %45,2 iken Türkiye'de %24,3 olarak hesaplanmıştır.[213] Kısacası AB ülkelerinde halen kadınlarda %53, genelde %62 olan istihdam oranları, 2010 yılı hedefi olarak kadınlarda %60 genelde %70 olarak belirlenmiştir. Ülkemizde ise, bu oranlar halen kadınlarda %23,8 genelde ise %46 seviyesindedir.

AB'nin resmi istatistik kurumu Eurostat'ın 8 Mart Dünya Kadınlar Günü kapsamında yayımladığı rapora göre de Ocak 2007'de AB-27'de kadın işsizlik oranı %8,5 iken, erkek işsizlik oranı %6,5 olarak hesaplanmıştır. İrlanda, Letonya, Litvanya, Romanya ve İngiltere dışında tüm AB üye ülkelerinde kadınların işsizlik oranı, erkeklerden fazla durumdadır. Kadın ve erkekler arasında işsizlik oranlarının en farklı olduğu ülke ise Yunanistan. Yunanistan'da kadınların işsizlik oranı %13,3 iken, erkeklerin işsizlik oranı

[211] Kocacık ve Gökkaya, a.g.m., s. 202.
[212] Han ve Erdem, a.g.e., s. 30.
[213] Baybora, a.g.m., s. 40.

%5,9 olarak belirlenmiştir. AB'nin kadın erkek eşitliği alanında belki de en önemli artışı ise; eğitim alanında olmaktadır. Öyle ki AB ülkelerinde üniversite mezunlarının %59 gibi önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum kendini en fazla istihdam alanında göstermiştir. 2000 yılından bu yana yaratılan 8 milyon iş sahasının 6 milyonu kadınlar tarafından doldurulmuştur. Buna rağmen kadınlar, karar alma sürecinden dışlanmaya devam etmektedir. [214]

AB'ndeki genel eğilimin aksine Türkiye'de, kadınların işgücü piyasasına giriş hızının azaldığı da görülmektedir. Türkiye'de işgücüne katılım oranlarındaki düşüş eğiliminin birkaç nedeninin olduğunu söyleyebiliriz. İlk olarak, genç nüfusun öğrenimde geçirdiği sürenin son zamanlarda uzamış olmasıdır. Okullaşma oranının bütün öğrenim düzeylerinde son zamanlarda artması yanında zorunlu öğrenim süresinin beş yıldan sekiz yıla çıkarılması, işgücü piyasasına girişi geciktiren etmenlerden biri olmuştur. İşgücüne katılımda görülen düşüş eğiliminin ikinci nedeni, işgücünün yapısında görülen tarımsal etkinliklerden tarım dışı etkinliklere olan kayıştır. Son olarak erken emeklilik düzeninin de bu nedenler arasında olduğunu söyleyebiliriz.

Türk toplumunda kadınların iş hayatı açısından hala istenilen düzeye ulaşamamış olmasındaki önemli etkenlerden birisi, yapılan tüm reformlara karşın toplumun geleneksel baskısıdır. Egemen olan bu anlayışa göre, kadının yeri evidir ve asli görevi ev işi yaparak kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Bu yüzden kadının "dışarıda çalışması" asli görevleri arasında sayılmamaktadır. Kadının ev dışında ücretli olarak çalışması geleneksel ailelerde söz konusu değilken; 1950'lerden bu yana gelişen endüstrileşme ve bunun sonucu kentleşmenin gerektirdiği yaşam düzeyi, sadece erkeğin kazancı ile karşılanamayacak derecede yükselmiş ve bu durum kadının da gelir getirici bir işte çalışmasını zorunlu kılmıştır. Bunun yanı sıra; alt sosyo-ekonomik toplum kesiminde kadınların çalışmasını sadece ekonomik gerekçelerle açıklayan anlayışın son yıllarda değiştiğine ilişkin araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin Eraydın ve Erendil'in (1999) yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, hazır giyim sektöründe çalışan

[214] Didem Eryar Ünlü *"50 Yıl Sonra Avrupalı Kadınlar Hala Fırsat Eşitliği Arayışında",* http://www.ikturkiye.com/icerik/parantez/50-yil-sonra-avrupali-kadinlar-hala-firsat-esitligi-arayisinda.html, (19.12.2007)

kadınların %19,9'u geçim zorlukları nedeniyle, %46,9'u ise becerilerini kullanmak için çalışmaya başladıklarını ifade etmişlerdir.[215]

Günümüzde Türkiye'de fason üretimini büyük sanayi kuruluşları değil, küçük ve orta ölçekli işletmeler tercih ederek; kadınlara iş olanağı sağlamaktadır. Bu alanda tercih edilen kadınlar; genellikle köyden kente göç etmiş, büyük kentlerin varoşlarında yoksulluk içinde yaşayan kadınlardır. Bu alanda çalışan kadınlara verilen işlerin başında gömlek vb. giysilere ilik açma, çorap örme, küçük çaplı triko işleri, konserve yapımı, hediyelik eşya, hamak örgüsü, dantel ve örgü gibi el emeği yoğunluklu uzmanlık bilgisi gerektirmeyen işler gelmektedir. Hizmet sektörü dışında kalan kadınların yaptığı diğer işlerin başında, büyük kentlerde fabrika işçiliği, tezgâhtarlık, kasiyerlik, kuaförlük, terzilik vb. gelmektedir.[216]

"AB'de çalışan kadınların dörtte üçünden fazlası, hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Kadınların, ekonominin farklı sektörlerinde temsil edilme derecesi çok açık farklar göstermektedir. Ev, sağlık ve eğitim-öğrenim hizmetlerinde bu durum özellikle belirgindir. İstihdamın, mesleki statüye göre dağılımı, kadınlar ve erkekler arasında aynı değildir. Kadınların çoğu, iş gören statüsünde çalışmaktadır. Serbest meslek kategorisinde, erkeklere göre çok daha az sayıda kadın vardır."[217]

Kadın istihdamının genel olarak düşük olmasına rağmen, ilmi ve teknik elemanlar meslek kategorisindeki yüksek eğitimli, profesyonel kadınların Türkiye'deki oranı; kadın işgücünün çok daha yoğun olduğu birçok Batı ülkesiyle benzer oranlarda, hatta kimilerinden daha yüksektir. İlk bakışta çelişkili gibi gözüken kadın istihdamının Türkiye'deki bu yapısı, Erkut'un da saptadığı gibi kadın eğitimine karşı "ikili" bir yaklaşımdan kaynaklanmaktadır. Cumhuriyet Devrimleri'nin sağladığı fırsat eşitliğinden faydalanma şansına sahip, yüksek sınıf mensubu az sayıdaki kadının meslek sahibi olmalarına ve Batı'da halen erkek hegemonyası altında olan mühendislik, tıp, hukuk gibi alanlarda varlık gösterebilmelerine olumlu bakılırken; diğer kadınların çoğu için eğitim görmelerini desteklemekten ziyade köstekleyen geleneksel değerler ve

[215] Kuzgun ve Sevim, a.g.m., s. 15.
[216] Kocacık ve Gökkaya, a.g.m., s. 202.
[217] Emine Ulaçay Çavdır, *"Avrupa Birliği'nde Kadın",* http://www.abhaber.com/belgeler/AVRUPABIRLIGINDEKADIN.doc, s. 3. (19.12.2007),

uygulamalar söz konusudur. Eğitim seviyesi ile kadınların işgücüne katılımı önemli sıçramalar gösterirken, erkeklerin işgücüne katılımında eğitimin etkisi çok daha az belirleyicidir.[218]

AB'nde istihdam dağılımının bir sonucu olarak, kadınların geliri ve erkeklerin gelirleri arasında hala büyük farklar bulunmaktadır. Birlik içerisinde kadınların ücretlerinin, erkeklerin ücretlerinden %25 daha düşük olduğu tahmin edilmektedir.[219] Avrupa Topluluğu'nu kuran antlaşmanın 119. maddesinde, en baştan beri ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak bu ilke Birliğin her yerinde henüz tam anlamıyla uygulanmaya konmamıştır. Çeşitli yönergeler ve Adalet Divanı'nın çok sayıda kararıyla bu temel ilkenin hayata geçirilmesine çalışılmıştır. Bu mesleki sınıflandırma ve değerlendirme için yeni esasların oluşması, dolaysız ve dolaylı ayrımcılık türlerinin belirlenmesi ve ücret kuramının tanımlanmasına yol açmıştır. Ancak bu konuda ilerleme sağlayacak birçok düşünce henüz uygulamaya konmamıştır. Buna örnek, kanıtlama yükümlüğünün tersine çevrilmesine ilişkin öneridir. İşgücü piyasasında haksızlığa uğrayan pek çok kadın, kanıtlama yükümlülüğü kendilerine düştüğü için şikâyette bulunmaktan kaçınmaktadır. Dolayısıyla Avrupa Komisyonu ayrımcılıktan kuşkulanılması için makul gerekçelerin bulunması durumunda işveren ayrımcılık yapmadığını gösteren kanıtları sunması gerektiğini önermiştir. Halen bu konuda sosyal ortaklardan görüş alınmaktadır.[220]

AB'nden farklı olarak Avrupa Komisyonu'nun ilerleme raporlarında da belirtildiği üzere Türkiye'de en önemli kadın sorunlarından birini şiddet oluşturmaktadır. Türkiye'de kadına yönelik şiddet sıklığını Piar 1988 de %75, Aile İlişkileri Kurumu 1993 de %30 olarak bulmuştur. Türkiye'de yapılan çeşitli kesitsel çalışmalar, kadınların en az 1/3 ünün en az bir kere eşleri tarafından şiddete maruz kaldığını göstermektedir. Bununla beraber eğitimli ve çalışan kadınlar daha az şiddete maruz kalmaktadır.[221] Yapılan araştırmalardan Ankara'da yapılan birinde evlilik içi tecavüz ve hastaneye gitmeyi gerektirecek kadar ağır fiziksel şiddetten mağduriyetin 1/5'e kadar çıktığı, sözle

[218] İlkkaracan, a.g.m., s. 7.
[219] Çavdır, a.g.m., s. 3.
[220] Tülay Aydın, *"Avrupa Birliği'nde Sosyal Koruma ve Sosyal Güvenlik",* Çalışma Grubu Raporları, Osman Yıldız (der), Ankara: Türkiye AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayınları, 2003, s. 88–89.
[221] Taşkın, a.g.m., s. 21.

ve çeşitli aletlerle ölümle tehdit edilmenin alet cinsine göre %8–15 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ayrıca basına yansıyan namus cinayetinden ölen kadın sayısı, son yıllarda artmış ve 2000–2004 döneminde toplam 54'e ulaşmıştır. [222]

4.4.1 Türkiye'de Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının Avrupa Birliği Desteğiyle Yürüttüğü Projeler

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermeye yönelik çalışmalar, kadın sivil toplum örgütleri tarafından etkin olarak yürütülmektedir. AB tarafından desteklenen kadın sivil toplum örgütleri büyük oranla, aile içi şiddet, istihdam eşitsizliği, siyasi temsil eksikliği sorunlarına odaklı çalışmalar yürütmektedirler.

AB Konseyi'nde, uyum sürecinde sivil toplum örgütlerinin desteklenmesi konusu, Ekim 2004'de sunulan Türkiye'ye ilişkin ilerleme Komisyon raporunda gündeme gelmiştir. Komisyon raporunda, üye ülkeler ve Türkiye arasındaki kaygı ve algılamaların tartışabileceği bir diyalog geliştirilmesi tavsiye edilmiş ve derinlemesine bir diyalog geliştirebilmesinde sivil toplum örgütlerinin önemi vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra, sivil toplum örgütlerinin AB tarafından destekleneceği belirtilmiştir.[223] 17 Aralık 2004 tarihli AB Konseyi'nde ise, katılım müzakereleri ile eş zamanlı olarak "Her aday ülkeye derinleştirilmiş siyasi ve kültürel diyalog başlatılacağı ve halklar arasındaki ilişkinin ve anlayışın güçlenmesi amacıyla bu diyaloğa sivil toplumların da dahil edileceği belirtilmiştir."[224] AB ve Türkiye'de "kadın hakları ve fırsat eşitliği"[225] konularında çalışmalar yapan sivil toplum örgütleri arasında diyalog geliştirilmesi de, AB Konseyi'nin bu kararı kapsamına alınmıştır. Kadın odaklı çalışan sivil toplum kuruluşları arasında geliştirilen bu ilişkinin amacı olarak belirtilen; Türk toplumunda kadınların konumunun güçlendirilmesine ve toplumsal yaşamın tüm alanlarına aktif katılımlarının sağlanması ve Avrupa Parlamentosu tarafından Türkiye'de kadınların

---

[222] *"CEDAW Türkiye Raporu",* http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1344&Itemid=87, (26.12.2007)

[223] AB Komisyonun Üye ve Aday Ülkeler Sivil Toplumları Arasındaki Diyaloğa İlişkin Tebliği, http://www.ikv.org.tr/abguncel2.php?ID=1332, (12.03.1008)

[224] A.g.e.

[225] A.g.e.

siyasi, ekonomik ve sosyal alanlardaki rolü hakkında sunulan raporda belirtilen öneriler doğrultusunda aile içi şiddet gibi sorunların çözümüne katkıda bulunmasıdır.[226]

Türkiye'de kadın erkek eşitsizliğini giderme konusunda AB destekli projeler yürüten sivil toplum örgütlerinden Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Eylül 2002'de İstanbul'da kuruldu. Tüm Türkiye genelinde faaliyet göstermeyi hedefleyen KAGİDER, amacını "Kadının üreterek ve varlığını özgürce ortaya koyarak tüm karar süreçlerinde etkin rol aldığı bir dünya yaratmak" ve bu amaç doğrultusunda üstlenecekleri rolü de "Kadın girişimciliğini geliştirmek; ekonomik ve sosyal yaşamda kadının konumunu güçlendirmek."[227] olarak belirtmektedir. KAGİDER'in, AB destekli yürüttüğü "Avrupa Birliği Yolunda Kadın Projesi", Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde kadınları ilgilendiren konularda ve özellikle çalışma hayatındaki cinsiyet eşitsizliğini gidermek üzerine yoğunlaşmıştır. KAGİDER'in bu projeyi yönetirken, Akdeniz İş Kadınları Birliği (AFAEMME) / İspanya, Sanayi ve Ticaret Odası / Romanya, Kadın Girişimci Gelişimi Derneği (ADAF) / Romanya ve Uluslararası Profesyonel ve İş Kadınları Derneği (IAPBWB) / Bulgaristan olmak üzere dört resmi ortağı bulunmaktadır. Projenin finansmanı ise, %80 Avrupa Komisyonu ve %20 KAGİDER tarafından sağlanmaktadır. "Avrupa Birliği Yolunda Kadın Projesi" amaçları ise şu şekilde belirtilmektedir:

- "AB ile müzakere sürecine girmek ve bu sürece katkıda bulunmak, özellikle, iş gücünde bulunan kadınları ilgilendiren yönergelere, etkili katılım ve savunu programları aracılığıyla odaklanma.
- STK'ları, Türk Hükümetini ve çeşitli AB üye ülkelerini içeren tüm paydaşları bir araya getirerek, birlikte öğrenme, hareket etme ve değişme.
- AB dahilinde ve daha geniş alanlarda, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konularında güçlü bir ses oluşturmayı sağlayan bir ağ meydana getirmek."[228]

---

[226] A.g.e.
[227] http://www.kagider.org/?intPageStructureNo=16&sintLanguageID=0&bytContentType=2&intPageNo=11&strHitCountParam=2|10|0|171|355, (12.03.2008)
[228] http://www.kagider.org/, (15.03.2008)

KAGİDER'in bu amaçları gerçekleştirmeye yönelik çalışmalar arasında; Mayıs 2006 yılında "Avrupa Birliği Yolunda Kadın- İlk Adımlar" adı altında düzenlenen uluslar arası konferans, Ankara'da hükümet, Avrupa Komisyonu ve sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla gerçekleştirilen toplantılar, projenin resmi ortaklarını ziyaretler, Mart 2007 tarihinde düzenlenen "AB Üyeliği Yolunda Türkiye'de Kadın Haklarının Geliştirilmesi" seminerini içeren AB Bürokrasi ve Avrupa Parlamentosuna ziyaretler ve kadınların ekonomik, sosyal, politik, hukuki ve kültürel haklarını güçlendirmek ve karar alma süreçlerine kadınların katılımını desteklemek ve teşvik etmek amacıyla kamu kurumlarında lobi oluşturmaya odaklı savunu kampanyası düzenlenmesi yer almaktadır.[229] KAGİDER proje kapsamında yürütülen çalışmalar sonucunda, cinsiyet eşitsizliğini gidermeye yönelik Türkiye hükümetinden aşağıda sıralanan taleplerde bulunmuştur:

1. "TBBM'nde "Kadın Konuları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Daimi Komisyonu" kurulması;

2. Ortak ülkelerle (İspanya, Bulgaristan ve Romanya) yapılan toplantılarda şekillenen aşağıdaki konulardaki önerileri ve tavsiyelerin uygulaması;

   - Kadın haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen ve etkin olarak gözeten bir Ulusal Eylem Planı hazırlanması,

   - Özerk ama kanunların uygulanmasını takip eden ve cinsiyet eşitliğini savunan bir ulusal enstitü kurulması,

   - Namus cinayetleri ile mücadele ederken, kadın barınaklarının ve diğer kaynakların yeterli mevcudiyetinin sağlanması. Hükümet, merkezi ve yerel boyutta yetkililer ve kadın örgütleri arasındaki etkin işbirliğini geliştirmelidir. Özel kuruluşlar, bu sığınaklara para kaynağı sağlanmasında yardımcı olmalı ve kadın örgütleri, bu sığınakların yönetiminde temel ve önemli ortaklar olarak kabul edilmelidir.

[229] A.g.e.

Kadın STK'ların AB'ne katılım müzakerelerinde mümkün olabildiğince aktif olarak yer alması.

3. Siyasi partilerin, ulusal ve yerel seçimlerde kadınlar için bir kota sistemi uygulaması"[230]

Bunun yanı sıra, KAGİDER'in Avrupa Birliği Aktif İşgücü Programı kapsamında tamamladığı iki proje bulunmaktadır. AB ve İŞKUR desteği ile yürütülen "Kadın Girişimci İş Geliştirme Merkezi (KAGİMER) Projesi"nin amacı, İstanbul'da tam zamanlı hizmet veren bir iş geliştirme merkezi kurmaktır. Bu merkezde yürütülmesi hedeflenen çalışmalar ise, kadın girişimcilerin işletmelerinin kuruluş yıllarındaki başarı oranının yükseltilmesi ve KAGİDER üyesi başarılı kadın girişimcilerin deneyimlerinden faydalanılmasını sağlayacak bir iletişim ağının kurulmasıdır. Proje; 60 girişimci adayın eğitim alması, seçilen 5 girişimci projenin kuluçka hizmetinden faydalanması ve şirketlerini kurmasıyla tamamlanmıştır. Aynı kapsam ve destekle yürütülen "Su Damlası Projesi" de; Ankara, İzmir, Bursa ve Adana, Denizli, Gaziantep ve Kayseri illerinde 24 girişimci adayı kadının, insan kaynakları ve yönetim danışmanlığı şirketleri kurması ve 'mecburi hizmet' kapsamında 1000 kişinin "Meslek ve Kariyer Danışmanlığı" ve "Girişimcilik" semineri vasıtasıyla eğitilmesini sağlamasıyla tamamlanmıştır.[231]

KAGİDER'in çalışmalarının yanı sıra, kadın istihdamı konusunda AB desteği ile yürütülen bir başka proje de, 24 Temmuz 2007'de başlayan ve 30 Kasım 2008'de tamamlanması hedeflenen "Kadın Girişimciliğini Destekleme Projesi"dir. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) ve Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birlikleri (ESOB) tarafından 25 ilde uygulanan proje, kadın girişimciliğini arttırmak ve istihdam konusunda kadın erkek eşitsizliğini gidermek amacıyla AB tarafından finanse edilmektedir. Projenin yürütüldüğü merkez iller Adana, Ankara, Antalya, İstanbul, Konya, Nevşehir, Malatya, Manisa ve Samsun'dur. Bu merkez illere bağlı faaliyet yürütülen iller ise, Hatay, Kastamonu, Yozgat, Erzurum, Muğla, Tekirdağ, Kırklareli,

[230] A.g.e.
[231] http://www.kagider.org/?intPageStructureNo=17&sintLanguageID=0&bytContentType=2&intPageNo=25&strHitCountParam=2|18|0|298|865, (12.03.2008)

Düzce, Eskişehir, Tokat, Tunceli, Sivas, Balıkesir, Uşak, Ordu, Amasya'dır. "Kadın Girişimciliğini Destekleme Projesi"nin amacı şu şekilde belirtilmektedir:

- "Proje kapsamında verilecek hizmetlerin proje süresinin ve coğrafi kapsamının ötesinde de uygulanabilmesini teminen TESK ve ESOB'ların kurumsal yapıları çerçevesinde sürdürülebilir bir Kadın Girişimciliğini Destekleme Modeli geliştirmek ve uygulamak. Merkezlerin ve hizmetlerin sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi açısından TESK ve ESOB'larda kurumsal kapasitenin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.
- Kendi işlerini kurmak isteyen kadınlara girişimcilik eğitimi ve danışmanlık hizmetleri; mikro-işletme sahibi kadınlara ise iş geliştirme eğitimleri vermek."[232]

"Kadın Girişimciliğini Destekleme Projesi" kapsamında amaçlanan hedefleri gerçekleştirmeye yönelik; kadın girişimcilerin eğitim ihtiyaçlarının analizi, yerel eğitmen ve danışman veri tabanının oluşturulması, eğiticilerin eğitiminin verilmesi, eğitim materyallerinin hazırlanması, basımı ve 25 ilde kadınlara eğitim verilmesi ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesi konusunda ulusal ve yerel paydalarda, lobi, iletişim ve tanıtım faaliyetleri vasıtasıyla farkındalık yaratılması konularında çalışmalar yapılmaktadır.[233]

Kadınların ekonomik hayata katılımındaki eşitsizliği gidermek amacıyla AB Fonu tarafından desteklenen diğer bir girişim de, Gümüşhane'nin Kelkit İlçesi Kaymakamlığı tarafından hazırlanan ve Avrupa Komisyonu'ndan 453 bin 554 Euro'luk kaynak alan "Kadın İstihdamını Geliştirme" ve "Ana-Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması" başlıklı projeleridir. İlçede yaşayan 100 kadının iş sahibi olmasını hedefleyen "Kadın İstihdamını Geliştirme" projesi kapsamında bir "Kadın Eğitim ve Aktivite Merkezi" açılması planlanıyor. Proje koordinatörü Canan Sancar bu merkezin işlevini şu şekilde tanımlamaktadır: "Çalışmakta olan kadınlara iş beceri geliştirme ve kişisel kapasitelerini artırmaya dönük olanaklar sunulacak. İş yaşamına katılmak isteyen kadınlara da istihdam ortamları yaratılacak. El sanatları, dikiş-nakış, trikotaj, bilgisayar

[232] http://www.kadindestek.com/index-tr–01.html, (15.03.2008)
[233] A.g.e.

ve dil kurslarının yanı sıra kadınların sosyo-kültürel yönden gelişmelerini sağlayacak ev ekonomisi, kadın hakları, anne ve çocuk sağlığı, aile planlaması ve psikolojik danışmanlık hizmetleri verilecek."[234] Aynı kurum tarafından yürütülen "Ana-Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması" başlıklı proje ise, hem kadınların hem de çocukların sağlık hizmetlerinden daha iyi koşullarda yararlanmasını amaçlıyor. Bu amaç doğrultusunda proje kapsamında, 7 bin anne ve çocuğa sağlık hizmeti verilmesi, tam teşekküllü bir "Doğum Ünitesi" ve "Kan Bankası" kurulması, temel sağlık hizmetleri, doğum öncesi ve sonrası bakımı, bebek beslenmesi ve aile planlaması hizmetleri verilmesi hedefleniyor.

Bunun yanı sıra AB fonlarıyla desteklenen diğer sivil toplum girişimleri arasında; Ankara'da Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği Ümitköy Şubesi tarafından yürütülen "Ümitköy'den Sincanlı Kadınlara Eğitim Öğretim ve Üretim Projesi", Ardahan'da Türkiye Yardım Sevenler Derneği İstanbul Merkezi tarafından yürütülen "Çıldır-Kadın ve Genç Giriş Destekleme" projesi, Diyarbakır'da Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi tarafından yürütülen "Genç Kızlara Çocuk Bakıcılığı Kursu" ve Türkiye Aile Planlaması Derneği tarafından yürütülen "Kadın İstihdamını Estetisyenlik Eğitim ve Uygulama Merkezleri İle Geliştirme Projesi", İstanbul'da Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı tarafından yürütülen "Kadın Emeğinin Değerlendirilmesi" projesi, Manisa'da Manisa Belediyesi tarafından yürütülen "Kadının Çalışma Hayatına Katılmasının Artırılması" projesi, Sivas'ta Sivas Ticaret ve Sanayi Odası tarafından yürütülen "Kadın ve Genç Girişimcilerin Desteklenmesi" projesi ve Zonguldak'ta Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği Zonguldak Şubesi tarafından yürütülen "Çocuk Bakıcılığı Eğitim Projesi" yer almaktadır.[235]

1997 yılında kurulan ve en aktif kadın sivil toplum kuruluşları arasında yer alan Kadın Adayları Destekleme Derneği (KA-DER), kadınların siyasal alana katılımındaki eşitsizliği gidermeye yönelik çalışmalar yapmaktadır. Hem AB destekli ve hem de AB desteğinden bağımsız projeler yürüten KA-DER'in, kadınların siyaset alanında karar mekanizmalarına katılımını arttırmak amacıyla Ekim 2006 yılında başladığı ve Haziran 2007'de sonlandırdığı "Siyaset Okulu Projesi", İstanbul Ankara, Eskişehir, İzmir, Bursa

[234] http://www.gapdogukalkinma.com/abfonlar/kadin_ab_fon_33.htm, (14.03.2008)
[235] A.g.e.

ve Adana illerinde faaliyet göstermiş ve 9 okulu kapsamıştır. Projede siyasi partilerde aktif olarak görev yapan kadınlara yönelik teorik ve pratik bilgileri kapsayan eğitimler (Toplumsal cinsiyet, Türkiye Kadın Hareketi tarihi, Siyasette Erkek Egemenliği ile Mücadele, Kota, CEDAW, Siyaset Nedir?, Politik Partiler ve Seçim Sistemleri, Yerel Politika, Uluslararası Politika, Ekonomi, Avrupa Birliği, Kadın Bakış Açısından Siyaset[236]) verilmiştir. Proje kapsamında gerçekleştirilen aktiviteler arasında, AB Komisyonu üyesi Anita Gradin ve İsveç Parlamento üyesi Anne Ludvigsson'ın konuşmacı olarak siyaset okullarına katılması ve eğitimlere katılan siyasi partilerde aktif görev almakta olan kadınlar ve KA-DER proje koordinatörlerinin proje bitimde İsveç Parlamentosu'nu ve Stockholm Valiliği'ni ziyaret ederek siyasi katılım ve toplumsal cinsiyet konularında bakış açılarını derinleştirmişleri de yer almaktadır. Bu anlamda AB ile eğitimsel anlamda iletişim sağlanmış ve destek alınmıştır.

KA-DER'in, Avrupa Komisyonu'nun "Kalkınma İşbirliklerine Toplumsal Cinsiyet Konusunun Entegre Edilmesi" başlıklı hibe programı (B7–6220) kapsamında, Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) ve Eğitim Reformu Girişimi (ERG) ile ortak yürüttüğü "Eğitimde ve Toplumsal Katılımda Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması" projesinin amacı, eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini arttırarak Türkiye'nin sosyo-ekonomik kalkınmasına katkıda bulunmaktır. Güneydoğu Anadolu'da Diyabakır, Mardin, Şanlıurfa ve İstanbul'da yürütülen proje; Ocak 2005'de başlamış Aralık 2007'de sonlanmıştır. Projenin bu illerde ulaşmayı hedeflediği gruplar; okuryazar olmayan genç kız ve kadınlar, temel eğitim çağında kız çocukları bulunan anne babalar, toplum mensupları, yerel yetkililer, gazeteciler ve sivil toplum kuruluşlarıdır[237]. Ülke genelinde ise, politika belirleyiciler, medya kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarına ulaşmayı hedeflemektedir. Türkiye'de kız çocuklarına ve kadınlara eğitim hizmetleri ulaştırmayı ve bu yolla kadınların toplumsal yaşama katılımlarını engelleyen uygulama ve politikalara karşı mücadele etmek amacıyla geliştirilen Toplumsal Katılımda Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması projesinin üzerinde çalıştığı 3 temel faaliyet alanı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, anne baba seminerleri, toplumu bilgilendirme toplantıları, diyalog ziyaretleri ve toplumsal duyarlılık yaratacak iletişim çalışmalarının gerçekleştirildiği

[236] http://www.ka-der.org.tr/, (14.03.2008)
[237] http://www.kizlaricinegitim.net/page.aspx?nm=ProjeHakkinda, (13.03.2008)

"Temel eğitimdeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmaya yönelik toplum-merkezli bir model geliştirmek"[238]. Bu faaliyet alanı altında, geleneksel ve kırsal bölgelerde kız çocuklarının eğitiminin önünde engel teşkil eden ataerkil tutumlar, ebeveynlere ulaşılarak giderilmeye çalışılmıştır. İkinci olarak "Okuryazar olmayan kadın sayısını azaltmak, özel ve toplumsal alanda kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını attırmak". Bu faaliyet alanında KA-DER tarafından geliştirilerek uygulamaya konulan "İşlevsel Yetişkin Okuryazarlığı Programı" ve "Yurttaşlık Eğitim Programı"yla, okuma yazma bilmeyen kadınlara ve kız çocuklarına okur-yazarlık kurslarının yanı sıra; oluşan bu yeni okuryazarlık ve kadın destek eğitimine katılan genç kadınlar, bilinç yükseltme faaliyetleri ve toplum girişimleri aracılığıyla aile içinde karar alma mekanizmalarına, okul-aile birliklerine, yerel sivil toplum örgütlerine, yerel yönetimlere ve seçimlere daha fazla katılmaları için teşvik edilmiştir[239]. Üçüncü olarak da "Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için yerel ve ulusal politikaların oluşturulmasına katkıda bulunmak" başlığı altında; eğitimde cinsiyet eşitsizliklerinin izlenmesine yönelik yerel sivil izleme grupları ve ulusal izleme grubu oluşturulmuş, eğitimde cinsiyet eşitsizliği alanında tartışma platformları yaratacak yerel çalışma atölyeleri ve ulusal konferanslar gerçekleştirilmiş, eğitim alanında cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik "en iyi uygulamalar"ın saptanması ve yaygınlaştırılması için çalışılmış, okul terkinin izlenmesi ve değerlendirilmesi için bir izleme modeli geliştirilmiş ve kız çocuklarının eğitimi konusunda kaynak oluşturacak bir web sitesi hazırlanmıştır.[240]

[238] A.g.e.
[239] A.g.e.
[240] A.g.e.

5. SONUÇ

Tüm dünyada kadınlar çağlar boyunca, hem toplumsal hayatta, hem de çalışma hayatında ataerkil toplum düzeninin bir sonucu olarak çeşitli ayrımcı uygulamalarla karşılaşmışlardır. 21. yüzyılı yaşadığımız günümüzde de kadının birincil görevi ev ve aile sorumluluklarını yerine getirmek olarak görülmekte, bu nedenle kadın ve erkek arasında eşitliksiz uygulamalar devam etmektedir.

Öncelikli olarak günümüzde kadın erkek eşitsizliği toplumsal ilişkiler bağlamında biyolojik farklılıklardan değil, toplumsal cinsiyet eşitsizliği sonucunda oluşmaktadır. Bu açıdan yaşamın her alanında ikinci planda kalan kadınların bu eşitsiz durumla mücadelelerinde en önemli engelleri zihinlerdeki kalıplardır.

Çalışmada incelediğimiz gibi Türkiye'nin kadın erkek eşitsizliği ile mücadelesine dönük olarak yaptığı tüm reformlarda Avrupa Birliği'nin ilişkisi yadsınmamaktadır. Bu nedenle Birlik yolunda yapılan düzenlemeler Türk hukukunda kadın erkek eşitliği alanında önemli eksiklikleri gidermiştir. Özelikle Anayasa'nın eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddede devletin fiili eşitliği sağlamak için pozitif ayrımcılık ilkesini ifade etmesi önemli bir gelişme olmuştur.

İş yasasında yapılan düzenlemelerin yanı sıra ceza yasasında yapılan değişikliklerde de kadınlara yönelik şiddetin ve namus cinayetlerinin daha ağır cezalara çarptırılacak olması da önemli gelişmeler olarak değerlendirilebilecektir. Bu durum hem Türkiye'nin Avrupa Birliği yolunda önemli bir ilerleme hem de Türkiye'deki kadınların sorunlarına yönelik mevzuatın oluşturulması açısından olumlu gelişmeler kabul edilmektedir. Bununla beraber Türkiye'nin kadın erkek eşitliği alanında Avrupa Birliği'ne uyum kapsamında yapması gerekli mevzuat değişiklikleri de bulunmaktadır. Avrupa Birliği sosyal değil ekonomik bir örgüt olmasına rağmen Amsterdam Antlaşması sonrasında kadın erkek eşitliği alanında yürürlüğe konulan programlar önemli kazanımlar yaratmıştır. Ancak eşitsizliğin ve ayrımcılığın Avrupa Birliği içinde de günlük yaşamın bir parçası olmaya devam ettiğinin de dikkate alınması gerekmektedir.

Kadınların çalışma yaşamına bir ölçüde gölgeleriyle katıldıkları günümüz Türkiye'sinde sorunların önemli ölçüde olduğu açıktır. Kadınların kendi yaşam dünyalarını değiştirmeye yetecek bilgi birikiminden yoksun bırakılmaları, kadın istihdam ilişkisinin de birçok sorun barındırması, cinsiyete dayalı ayrımcılığın en fazla çalışma hayatında etkili olması sonucunu doğurmuştur. Bu nedenle genel olarak çalışmada iş yaşamındaki sorunlara ağırlık verilmiştir. Bunların yanı sıra insan haklarının önemli bir boyutunu oluşturan kadın hakları konusunda ülkemizde son yıllarda belirli aşamalar kaydedilse de, özellikle Avrupa Birliği standartları ile karşılaştırıldığında çalışan kadınların yaşadığı sorunlar devam etmektedir.

Türkiye'de çalışan kadınların bugünkü durumuna bakıldığında, hem sayısal oranlarının düşük olduğu, hem de çalışma hayatında eşitliği sağlamaya yönelik yasal desteğin zayıf olması nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Tüm bunların doğal bir sonucu olarak; çalışma alanı, geleneksel olarak hala erkek topluluğuna ait görülmektedir ve kadınlar çalışma yaşamı ve üretimin içinde var olmalarına rağmen üretimden yeterince pay alamamaktadırlar. Türkiye ve Avrupa Birliği arasında da uygulamada en önemli kadın erkek eşitsizliği alanı olarak kadın istihdamı gösterilmektedir.

Çalışmada incelediğimiz gibi AB ülkelerinde halen %53 olarak hesaplanan kadın istihdamı ülkemizde ancak %23,8 seviyesindedir. Bu oranın arttırılarak çağdaş düzeye gelmesi temel hedeflerden olmalıdır. Bu açıdan Türkiye'nin AB yolunda karşısına çıkacak en önemli problem, çalışma hayatındaki kadınların sorunları olacaktır. Çünkü istihdam açısından da baktığımızda ülkemizde kadın işsiz oranı erkeklerin 1,5 katı kadardır ve istihdam edilen kadınların yarısı da tarımda ücretsiz aile işçisi olarak görev yapmaktadır. Bu açıdan kadınların önemli bir bölümü üretime dışardan katılarak maddi bir karşılık almadan ailelerine katkıda bulunmaktadır. Bu durum AB ülkelerinde istihdamın yapısı ile zıt bir karakter çizmektedir. Ayrıca Türkiye'de kadının iş hayatına katılmasının önündeki en önemli engellerden biri eğitimsizlik ve özellikle mesleki eğitimden yoksun kalmalarıdır. Çünkü ülkemizde özellikle belli bölgelerde daha yüksek olacak şekilde her 4 kadından biri okuma-yazma olanağından dahi yoksun konumdadır. Kariyerinde ilerlemek isteyen kadın çalışanın erkek meslektaşına oranla daha fazla güç sarf etmek ve iş yerindeki çalışması yanında aile içi görevleri de sürdürmek zorunda

olduğu gerçekliği bir yana; toplumsal alanda ve siyasette ikinci planda kalması önemli sorun olmaya devam etmektedir. Özellikle çalışma yaşamında kadınlar çeşitli alanlarda ayrımcılık içeren uygulamalara maruz kalmaktadır. Bunları genel olarak işe almada, ücretlendirmede, terfi mekanizmalarında uygulanan ayrımcılık olarak sınıflandırmak mümkündür. Bununla beraber toplumsal hayatta, özellikle de kırsal kesimlerde kadına yönelik şiddet, namus cinayetleri ve baskı da sürmektedir.

Hayatın her alanında kadın ve erkek rollerinin belirlenmesi ve bu doğrultuda uygulanması, ayrımcılığın doğallaştırılması durumu ile de doğrudan ilişkilidir. Avrupa Birliği Antlaşmaları'nda ve direktiflerinde de incelediğimiz üzere özellikle istihdama yönelik gerçekleştirilen reformlar, kadının birincil işlevinin anne ve eş olduğunu bir kez daha perçinlemektedir. Özellikle annelik durumuna dair yapılan düzenlemelerde bu durum çok daha net bir şekle bürünür. Bir kadının –öncelikle- anne olarak çalışma saatlerinin düzenlenmesi, hayatının buna göre örgütlenmesi; ona pozitif anlamda verilen ayrıcalıklardan birisi olarak görülmesinin yanı sıra çocuk bakımının birincil sorumlusunun da kendisi olduğunu bir kez daha hatırlatır. Bu, olumlu bir tavır barındırırken; kadının ev içi rolünü de perçinler. Dolayısıyla kadınlara yönelik yapılan düzenlemelerde kadının toplumsal cinsiyet rolünü yeniden üretiyor olması, gerçek anlamda kadın erkek eşitliği için tatmin edici bir sonuç değildir. Tam da; kendini yüzyıllar boyu yeniden hem kadın hem de erkek tarafından üreten ve sağlamlaştırılan ataerkil zihniyetin devamı niteliğindedir. Pozitif ayrımcılığı içeren düzenlemeler ataerkil zihniyetle örülmüş toplumsal yapılar için son derece gereklidir. Fakat sisteme entegre edilen yasalar, hayatın örgütlenme biçimi ve pratikleri ile paralel gitmediği sürece sonuç kadınlar için çok farklı olmayacaktır. Bu sadece Türkiye'de değil, tüm dünyada çözülmesi gereken bir zihniyettir.

İstihdama dair yapılan düzenlemeler ise kadını üretim mekanizmasının içine almaya çalışırken ana çemberin dışında bırakmaktadır. Kadın, mümkünse zihinsel üretim alanında değil, bedensel üretim alanında yer alır ki bu durum hem kadının iş alanındaki gelişimini engeller hem de kadını daha da yoksullaştırır. Kadınlar, dünyanın yoksulları ve emekçileri olarak kabul edilmiş rolleriyle sistemin devamlılığını sağlar.

Türkiye, Avrupa Birliği'ne giriş sürecine ilişkin Kopenhag kriterlerine uyum hedefiyle gerçekleştirilen yasal ve idari reformlarla demokratikleşme ve kadın hakları bakımından önemli kazanımlar elde etmiştir. Bu kazanımlar Türkiye gibi ataerkil yapının son derece kemikleştiği ülkelerde önemli birer gelişmedir. Avrupa ve Avrupa'nın benimsediği kadın hakları kavramı, Türkiye gibi bir ülke için önemli bir çıkış noktasıdır. Ama bu, Avrupa'nın toplumsal cinsiyet eşitliğini ana plan ve politikalara yerleştirdiği ve tüm sosyal, kültürel ve politik örgütlenmeleri bu anlayış üzerinden şekillendirdiği anlamına da gelmez. Amsterdam Antlaşması'nda da incelediğimiz üzere cinsiyet ayrımcılığı, diğer ayrımcılık çeşitleri ile aynı başlık altında toplanmıştır -ki kadına uygulanan ayrımcılık en köklü, kemik ve toplumca olağan görülen bir ayrımcılık şeklidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi ise, var olan tutumların daha doğrusu tutumları besleyen ataerkil zihniyetin değişmesi doğrultusunda hareket edecek feminist iradenin örgütlenmesiyle gerçekleşecektir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

AB'ye Giriş Sürecinde TC Anayasası ve Kadın Erkek Eşitliği Politikaları, 2000, Ankara: KSSGM Yayınları

ALKAN, Ayten; 2006, *Belediye Kadınlara Da Hizmet Eder*, 2.Baskı, Ankara: Kader Yayınları

ALKAN, Ayten; 2005, *Yerel Yönetimler ve Cinsiyet,* Ankara: Dipnot Yayınları

Amsterdam Antlaşması: Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları, 2000, Yayına Hazırlayan: Cenk Bolayır, İktisadi Kalkınma Vakfı, İKV:162, İstanbul

BERKTAY, Fatmagül; 2004, *Kadının İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye*, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayını

BİÇERLİ, Mustafa Kemal; 2004, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları

BOZKURT, Veysel; 1997, Avrupa Birliği ve Türkiye, İstanbul: Alfa Yayınları

COWARD, Rosalind; 1993, *Kadınlık Arzuları***,** Ayrıntı, İstanbul

ÇAKIR, Serpil; 1996, *Osmanlı Kadın Hareketi*, Metis Yayınları

DONOVAN, Josephine; 1997, *Feminist Teori*, İletişim Yayınları

GÜLMEZ, Mesut, 2003, *Avrupa Birliği'ne Sosyal Politika*, Ankara: Türkiye AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayınları

HAN, Ercan, ERDEM, Nurhan; 2004, *İstihdam, İşsizlik ve Ücret Sorunlarına Çözüm Arayışları*, Ankara: Türkiye Kamu-Sen Ar-ge Yayınları

HERMANS, Stefaan**;** 2001, *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu*, İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları

Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim Çalışma Yaşamı ve Siyaset, Aralık 2000, Yayın No. TÜSAİD-T/2000–12/290

Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol, 2001, Ankara: TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

KARLUK, Rıdvan; 2005, *Avrupa Birliği ve Türkiye***,** İstanbul, Beta

KORAY, Meryem; 2005, *Avrupa Toplum Modeli*, İmge Kitapevi

PALMER, Margaret, HYMAN, Beverly; 1993, *Yönetimde Kadınlar*, İstanbul: Rota Yayınları

ŞENOL, Nevin, İSAT, Ceren, SAYIN Aysun, 2004, *Avrupa Birliğine Giriş Sürecini İzleme Programı- Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye***,** İstanbul, Open Society Institute

TAŞKIRAN, Tezer; 1973, *Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları*, Ankara: Başbakanlık Basımevi

TOKOL, Aysel; 1995, *Uluslararası Sosyal Politika*, Bursa: Ezgi Kitapevi

TUNÇOMAĞ, Kenan; 2003, CENTEL, Tankut; *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul: Beta Yayınları

YARAMAN, Ayşegül; 2001, *Resmi Tarihten Kadın Tarihine*, Bağlam Yayınları

YILDIZ, Osman (der); 2003, *Çalışma Grubu Raporları*, Ankara: Türkiye AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayınları

YÜKSEL, Melek Onaran; 2000, *Karşılaştırmalı Hukuk Işığında Türk İş Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği*, İstanbul: Beta Yayınları

75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, 1998, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları

Süreli Yayınlar

AKIN, Ayşe, DEMİREL, Simge; 2003 Özel Sayısı, "Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri", *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt. 25, Sayı. 4

ARIKAN, Gülay; 1987, "Çalışma Yaşamında Kadın", *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*

ARISOY, Alper, DEMİR, Nesrin; 2007, "Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt. 7, Sayı. 2

BAYBORA, Dilek; Mart 2007, "Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliği", *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı. 2, Cilt. 21

CAM, Erdem; Eylül Ekim 2003, Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları, *Çelik İş Sendikası Dergisi*, Yıl.3, Sayı.13

COŞKUN, Nihal; Nisan 2007, "İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliği", *Çelik İş Dergisi*, Sayı. 21

ÇELİKTEN, Mustafa; 2004/2, "Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı. 17

DİNÇKOL, Bihterin; Güz 2005/2, "Kadın Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl. 4, Sayı. 8

ECEVİT, Yıldız; 2003 Özel Eki, Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir?, Bu İlişki Nasıl Kurulabilir?"*Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt. 4, Sayı. 24

ERDUT, Tijen; 2005, "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", *Çalışma ve Toplum*, Yıl. 5, Sayı.6

ERKAL, Sibel; Nisan 2007, "Aile İçi Şiddet İnsan Hakları İhlalidir", *Çelik İş Dergisi*, Sayı. 21

EROĞLU, Kafiye, "Kadın Kuruluşları İçinde Üniversite Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin Yeri ve Önemi", *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt. 2, Sayı. 8

GÖNÜLLÜ, Müzeyyen, İÇLİ, Gönül; Mayıs 2001, "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 25, No.1

GÜNDOĞAN, Naci; 2000, "Avrupa Birliği'nde Yeni Bir Yönetişim Biçimi Olarak Açık Koordinasyon Yöntemi ve Avrupa İstihdam Stratejisi", *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt. 20, Sayı.1

GÜRKAN, Ülker; 1978, "Türk Kadınının Hukuki Statüsü ve Sorunları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı. 35

IŞIN, Güler; Eylül 2003, "Asıl Soru Hangisi?", *Pivolka*, Başkent Üniversitesi İİBF Yayını, Yıl.2, Sayı. 8

İÇLİ, Gönül; 1996, "Feminist Kuramın Aileye Bakışı", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı. 1

İNCEOĞLU, Sibel, 2006, "Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı, *Çalışma ve Toplum*, Sayı. 4

İŞVEREN, Nisan 2007, Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası 2007 Yılı Raporu

"Kadının ve Kadın Yurttaşın Haklar Bildirgesi", 1996, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Sayı. 45

KARA, Nurten; Bahar 2006, "Feminizm(ler)in Toplumsal Hareket Olarak Medyaya Yansı(ma)ması", *Küresel İletişim Dergisi*, Sayı 1

KARDAM, Filiz, TOKSÖZ, Gülay; 2004, "Gender Based Discrimination At Work in Turkey: A Cross Sectoral Overview", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59/4

KASAPOĞLU, Abdurrahman; 2005, "Kuran'a Göre Çocuklar Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı", *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt. 10, Sayı.1

KOCACIK, Faruk, GÖKKAYA, Veda; 2005, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt. 6, Sayı.1

KOCAER, Sibel; 2006, "Argo ve Toplumsal Cinsiyet", *Milli Folklor Dergisi*, Yıl. 18, Sayı. 71

KUZGUN, Yıldız, SEVİM, Seher; 2004, "Kadınların Çalışmasına Karşı tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt. 37, Sayı.1

SARIEROĞLU, Julide, "Çalışma Hayatı ve Kadın", *Çelik İş Sendikası Dergisi*

SALİHOĞLU, Hüseyin; Aralık 1988, "Almanya'da 19. Yüzyıldaki Kadın Hakları Tartışmalarına Bir Bakış", *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt. 5, Sayı. 2

SAVCI, İlkay; Ekim-Aralık 2000, "Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş ve İş Dışı Deneyimleri", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt. 55, Sayı. 4

TAŞKIN, Lale; 2004, Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadının Durumu, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt. 2, Sayı. 8

TATLIDİL, Ercan, XANTHACOU, Yota; "Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa İstihdam Stratejisi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt. 2, Sayı. 2,

TEMEL, Ayten, YAKIN, Mehmet, MİSCİ, Sema; 2006, "Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt. 13, Sayı.1

ÖZDEMİR, Erdem; 2006, "İşyerinde Cinsel Taciz", *Çalışma ve Toplum*, Cilt. 4, Sayı.11

ÖZİLHAN, Tuncay; Mart 2003, "AB Lizbon Stratejisi Hükümetin ve Özel Sektörün Gündemini Oluşturmalı", *Görüş*

YENİDÜNYA, Caner; "5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Ayrımcılık Suçu", *Çalışma ve Toplum*, Cilt. 5, Sayı. 11

YENİSEY, Doğan; "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum*, Sayı. 11, Cilt. 4

ZENGİNGÖNÜL, Oğul; 2003, "Sosyal Modelin Modernleşmesi Ekseninde Avrupa Birliği'nin İstihdam Politikalarında Esneklik Arayışı", *Çimento İşverenler Dergisi*, Sayı. 4, Cilt. 17

İnternet Kaynakları

"A Roadmap for Equality Between Women and Men: 2006–2010", http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_en.html, (20.12.2007)

AB Komisyonun Üye ve Aday Ülkeler Sivil Toplumları Arasındaki Diyaloğa İlişkin Tebliği, http://www.ikv.org.tr/abguncel2.php?ID=1332 (12.03.2008)

"AB Uyum Çalışmaları Hakkında Bilgi Notu", http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/bakanlikcalismalarbilginotu.doc, (20.12.2007)

Avrupa Toplulukları Komisyonu, *Komisyonun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Oluşturulacak Topluluk Çerçeve Stratejisine Yönelik Görüşleri 2001–2005*, 2000, http://statik.iskur.gov.tr/tr/dis_iliskiler/toplum_cerceve_stratejisi.htm, 21.01.2008

"Avrupa İçin Bir Anayasa Oluşturan Antlaşma Taslağı", Brüksel, 18 Temmuz 2003, http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/abanayasataslak.pdf, (19.12.2007)

Aziz Çelik, Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci–1, Sendikal Notlar, Sayı 24, Kasım 2004'te yayınlanmıştır. Kaynak: http://paribus.tr.googlepages.com/a_celik2a.pdf, s. 16–17, (15.12.2007)

ÇAVDIR, Emine Ulaçay; "Avrupa Birliği'nde Kadın", http://www.abhaber.com/belgeler/AVRUPABIRLIGINDEKADIN.doc, (19.12.2007)

"CEDAW Türkiye Raporu", http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1344&Itemid=87, (26.12.2007)

Derya Demirler, *Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Politikaları: Bir Ön Değerlendirme*, http://www.feminisite.net/news.php?act=details&nid=463, 27.03.2008

Demokratik, Özgürlükçü ve Eşitlikçi Bir Anayasa İçin; Anayasa Kadın Platformu'nun Talepleri, Bakınız tam metin için: http://www.bianet.org/bianet/kategori/bianet/103342/anayasa-kadin-platformunun-talepleri-tam-metin, 10.12.2007

"İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi", http://www.unhchr.ch/udhr/lang/trk.htm, (27.12.2007)

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tavsiye Edilmesine Dair Sözleşmeye İlişkin Seçmeli Ek Protokol, http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhak/pdf01/127-132.pdf, (28.12.2007)

"Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme",
http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhak/pdf01/133–135.pdf, (27.12.2007)

KAYA, Pir Ali, "4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler",http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=174&hit=zend&pg=m, (23.12.2007)

MOROĞLU, Nazan; "TC Anayasası'nda Kadın Erkek Eşitliği",
http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=2808, (12.12.2007)

"Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı Kadınlara Nasıl Bir 'Sosyal Güvenlik' Vaat Ediyor?"*Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG), Mart 2008, Ankara, tam metni için bakınız: http://www.keig.org/yayinlar/SSGSS_10mart2008_web.pdf,* (17.03.2008)

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Genel Müdürlüğü, *Avrupa Birliğinde Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Anlayışı,* Tam metin için bkz.
http://www.ksgm.gov.tr/uaiab.html (17.12.2007)

ÜNLÜ, Didem Eryar; "50 Yıl Sonra Avrupalı Kadınlar Hala Fırsat Eşitliği Arayışında",
http://www.ikturkiye.com/icerik/parantez/50-yil-sonra-avrupali-kadinlar-hala-firsat-esitligi-arayisinda.html, (19.12.2007)

"1998 İlerleme Raporu"
http://digm.meb.gov.tr/uaorgutler/AB/AB%20BELGELER/Ilerleme_Rap_1998.pdf
(27.12.2007)

"1999 İlerleme Raporu", http://www.belgenet.com/arsiv/ab/ab_rapor99.html,
(27.12.2007)

"2000 İlerleme Raporu",
http://digm.meb.gov.tr/uaorgutler/AB/AB%20BELGELER/ilerleme_raporu_2000_TUR.pdf, (27.12.2007)

"2001 İlerleme Raporu",
http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/ (27.12.2007)

"2002 İlerleme Raporu"
http://ekutup.dpt.gov.tr/ab/ (27.12.2007)

"2003 İlerleme Raporu",
http://www.yayed.org/resimler/ekler/223_ek.pdf?tipi=1&turu=X&sube=0, (27.12.2007)

"2004 İlerleme Raporu",
http://ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/ilerle2004.pdf, (12.12.2007)

"2005 İlerleme Raporu", http://ab.calisma.gov.tr/belgeler/Ilerleme2005tr.pdf, (19.12.2007)

"2006 İlerleme Raporu", http://www.disisleri.gov.tr/NR/rdonlyres/9033EEB0-E80C-46D0-AB4D-A5767882853A/0/IlerlemeRaporu_8Kasim2006_TamamininCevirisi1.pdf, (19.12.2007)

"2007 İlerleme Raporu", http://www.kesk.org.tr/belgeler/2007IlerlemeRaporu_Tr.pdf, (19.12.2007)

100 No'lu Sözleşme: Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme, http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html, (01.12.2007)

"156 Sayılı Aile Sorumluluğu Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Fırsat ve Muamele Sözleşmesi", http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html, (01.12.2007)

"158 Sayılı Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin Sözleşme", http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html, (01.12.2007)

"183 Sayılı Annelik Koruması Sözleşmesi", http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html, (01.12.2007)

ILO 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo.html, (01.12.2007)

http://www.kagider.org/?intPageStructureNo=16&sintLanguageID=0&bytContentType=2&intPageNo=11&strHitCountParam=2|10|0|171|355, (12.03.2008)

http://www.kagider.org/?intPageStructureNo=17&sintLanguageID=0&bytContentType=2&intPageNo=25&strHitCountParam=2|18|0|298|865, (12.03.2008)

http://www.kagider.org/, (15.03.2008)

http://www.kadindestek.com/index-tr-01.html, (15.03.2008)

http://www.gapdogukalkinma.com/abfonlar/kadin_ab_fon_33.htm, (14.03.2008)

http://www.ka-der.org.tr/, (14.03.2008)

http://www.kizlaricinegitim.net/page.aspx?nm=ProjeHakkinda, (13.03.2008)

Diğer Kaynaklar

CİNER, Özgür; 2003, *Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

ÖZBERK, Ebru; 2003, *Nüfus Politikaları ve Kadın Bedeni Üzerindeki Denetim*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

SAYIN, Aysun; 2007, *Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

EKLER

Tablo 1: Türkiye ve Avrupa Birliği'nde Bazı Ayrımcılık Alanlarında Kadının Durumu (2007)

	Türkiye %	Avrupa Birliği %
Üniversite Mezunu Kadın	41	59
Okuma Yazma Bilmeme	20,1	1
Parlamentoda Temsil	4,4	23
İstihdama Katılım	25	57,1
Ücret Eşitsizliği Oranı (e/k)	0,4	0,85
Kadın Ücretsiz Aile İşçisi	41,7	15,8
Üst Düzey Yönetici	21	31

Kaynak: Didem Eryar Ünlü "50 Yıl Sonra Avrupalı Kadınlar Hala Fırsat Eşitliği Arayışında", http://www.ikturkiye.com/icerik/parantez/50-yil-sonra-avrupali-kadinlar-hala-firsat-esitligi-arayisinda.html, (19.12.2007)

Tablo 2: Türkiye'de Kadınların Parlamentoya Katılım Oranı

Seçim Yılları	Kadın	Toplam	Kadın %
1935	18	395	4,6
1950	3	487	0,6
1965	8	450	1,8
1977	4	450	0,9
1987	6	450	1,3
1999	23	550	4,2
2006	25	550	4,4

Kaynak: Tarafımdan derlenmiştir.

Tablo 3: Türkiye'de Cinsiyet Açısından Nüfusa Göre Okur Yazarlık (%)

Seçim Yılları	Kadın	Erkek
1935	9,8	29,3
1945	16,8	43,7
1955	25,6	55,9
1965	32,8	64,1
1975	50,5	76,2
1985	68,2	86,5
1999	77,4	94,2

Kaynak: Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş, Eğitim Çalışma Yaşamı ve Siyaset, İstanbul: TUSİAD Yayınları, 2000, s. 34.

Tablo 4: Farklı Sektörler Açısından Kadın ve Erkek İşgücü (%)

Sektör	Kadın	Erkek	Toplam
Tarım	72.2	33.8	45.8
Endüstri	9.7	25.4	20.5
Hizmetler	18.1	40.8	33.7
Maaşlı İşçi	25.3	48.2	41.0
Kendi İşi/İşveren	9.7	38.3	29.4
Ücretsiz Aile İşçisi	65.1	13.5	29.6

Kaynak: Filiz Kardam ve Gülay Toksöz, "Gender Based Discrimination At Work in Turkey: A Cross Sectoral Overview", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 59/4, 2004, s. 4.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Sinem Göçmener

Sürekli Adresi : Seyitömer Mahallesi, Taşköprülüzade Sokak. No: 18/9
Şehremini - İstanbul

Doğum Yeri ve Yılı : İstanbul / 11.01.1979

Yabancı Dili : İngilizce

İlk Öğretim : Çapa İlköğretim Okulu - 1990

Orta Öğretim : Pertevniyal Anadolu Lisesi - 1997

Lisans : Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi - 2003

Yüksek Lisans : Bahçeşehir Üniversitesi - 2008

Enstitü Adı : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Program Adı : Avrupa Birliği İlişkileri

Yayımları :

Çalışma Hayatı : Be Quintessentially / Editör / 2007 – Devam etmekteyim.
Broadcasterinfo / Editör / 2005 - 2006
Müzik Sosyolojisi Üzerine Belgesel Projesi / Araştırmacı / 2004 – 2005