

Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi ve Uluslararası Hukuktaki Mevcut Düzenlemeler

Gökçe Maraşlı¹

Öz

Bu çalışmada kadınların istihdamda yaşadıkları sorunlar öncelikle ayrımcılık kavramıyla ilişkilendirilerek anlatılmıştır. Kadınların iş yaşamında uğradıkları ayrımcılıklar toplumsal cinsiyet ile doğrudan ilişkili bir meseledir, bundan dolayı çalışmanın ilk iki bölümünde istihdamdaki ayrımcılık açıklanmış, sonrasında bunun toplumsal cinsiyet ile ilişkisinden bahsedilmiştir. Çalışmanın üçüncü kısmında ise istihdamda cinsiyet temelli ayrımcılığa yönelik uluslararası alanda öne çıkan birtakım sözleşmeler ve düzenlemelere yer verilmiş, içeriklerinden bahsedilmiş ve bu husustaki eksikliklere değinilerek çözüm önerilerine yer verilmiştir.

Anahtar Kavramlar: Toplumsal Cinsiyet, Ayrımcılık, Uluslararası Düzenlemeler, Cinsiyet Temelli Ayrımcılık

Giriş

Kadınların tarihin belirli safhalarında yüzleştikleri eşitsiz ve ayrımcı uygulamalar farklı şekil ve kurumlar yoluyla kendini göstermiş, ancak kadınların bu çeşitli ayrımcılık biçimlerine karşı gösterdikleri sürekli mücadele durumu varlığını hiç değiştirmemiştir. Kadınların cinsiyetleri üzerinden belirlenen ve toplumsal cinsiyet aracılığıyla biçimlenen çeşitli rol ve görevleri kadının ikincil statüsünü pekiştirmek için kullanılmıştır. Öyle ki kadın ve erkek arasında yaratılan eşitsizlik ve ayrımcılık, birincil ve ikincil konumlar yaratmıştır. Bu konumlardan birincil olan daha ayrıcalıklı ve güvenli alanlarda erkekler var olabilirken kadınlar daha güvencesiz olan ikincil alanlarda kalmaya zorlanmıştır.

Bu durumun en bariz yansımaları çalışma yaşamında kendini göstermektedir. Kadınlar sanayi devriminin ardından değişen üretim ve tüketim dengeleriyle birlikte aktif olarak çalışma yaşamına dahil edilmiştir. Özellikle hızlanan üretim zincirinde daha az ücretle daha çok çalışan eleman ihtiyacı kadınların çalışma yaşamına dahil edilmelerinde etkili olmuştur. Ancak kadınlar esas iş gücü yerine yedek iş gücü olarak değerlendirilmiş, güvencesiz ve enformel

¹ Yakın Doğu Üniversitesi, Kamu Hukuku Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi

alanlarda istihdam edilmişlerdir. Bu durumun sebeplerinden biri işverenlerin tutum ve bazı politikalarıyla bir diğer nedeni kadınların eğitim hakkına yeterli erişimlerinin olmamasıyla ilgilidir. Kadınların çalışma yaşamı ve istihdam alanında yaşadıkları sorunlara bütüncül bir şekilde bakıldığında bunların birer ayrımcılık türü olduğu ve kaynağını bir takım toplumsal rol ve değerden aldıkları görülmektedir. Bu toplumsal roller ise toplumsal cinsiyet olarak adlandırılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri ne kadar keskin ve katıysa kadınlara yönelik ayrımcı uygulamalar da o denli derinleşmekte ve kendini göstermektedir.

Son yıllarda dünyada sağ iktidarların yeniden yükselişi ve güncellik kazanan savaş politikaları toplumsal cinsiyet rollerinin de keskinleşmesine neden olmaktadır. Özellikle daha az gelişmiş ve gelişmekte olan, katı geleneklere sahip toplumlarda kadınların başta çalışma hakkı olmak üzere diğer tüm insan hakları ve eşit yurttaşlık vaadi risk altındadır.

1.Eşitlik ve Ayrımcılık

Eşitlik ve ayrımcılık birbirinden ayrı iki kavram olsa da aslında her biri diğeri ile sağlanmak istenen koruma için elzemdir. Eşitliğin sağlanabilmesi için ayrımcı uygulamaların önlenmesi, ayrımcılığın önüne geçilebilmesi için hem şekli hem de maddi eşitliğin sağlanabilmesi gerekmektedir. Eşitlik, eşit şartlarda olanlara eşit davranma gereksinimi olarak tanımlanabilir. Eşitlik bir ilke olarak ilk kez Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi'nin 1.maddesinde düzenlenmiştir.² Modern hukuk bakımında vazgeçilmez bir ilke olan eşitliğin iki farklı boyutu vardır, bunlar şekli eşitlik ve maddi eşitliktir. Şekli eşitlik bugün yasal düzenlemelerdeki eşitliği ifade etmektedir. Buna göre kanunların önünde herkesin eşit olması bir şekli eşitlik anlayışıdır.³ Bunun bir gereği olarak herkese eşit muamele yapılması ve keyfi ayrımcı uygulamalardan kaçınılması gerekmektedir.⁴ Ancak şekli eşitliğin vadettiği koruma, gerekli tedbirlerin alınmaması ve mevcut ve yapısal eşitsizliklerin gözetilmemesi halinde yalnızca yazılı metinler üzerinde sağlanabilen bir koruma olma riski barındırır. Bundan dolayı şekli eşitliğin yanında maddi eşitliğin de sağlanması gerekmektedir. Bahsedilen maddi eşitlik, kişiler arasındaki eşitliği düzenlerken, kişilerin mevcut durumlarıyla ilgili mevcut şartları ve farklılıkları, bu

² Korkut, L., Ayrımcılık Karşıtı Hukuk, Adres Yayınları, Ankara, 2019, s.11

³ Konuk, B. Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, S.: 8 (Özel), Y. 2013,, s.1728

⁴ Gül i. Karan U., Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2011, s. 6

farklılıklara yol açan yapısal eşitsizlikleri gözetmektedir.⁵ Eşitliğin tam ve gerçek olarak sağlanabilmesi için şekli korumalar kadar toplumsal ve yapısal eşitsizlik ve engellerin dikkate alınarak hazırlanan politikaların izlenmesi gerekmektedir.

Ayrımcılık yasağının hukuki olarak ilk düzenlenişi ise 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne dayanır. Ayrımcılık, hem toplumsal hem de hukuksal bir meseledir. En genel tanımına göre ayrımcılık kişinin doğuştan sahip olduğu ya da sonradan sahip olduğu bir takım özelliklerinden dolayı uğradığı eşit olmayan bazı davranış ve uygulamalardır.⁶ Hukuka göre ayrımcılık, eşit kabul edilen kişilerin, geçerli bir neden olmamasına rağmen uğradıkları eşitsizliklerdir.⁷ Ayrımcılık, kişi ya da kişilerin bir takım aşağılayıcı özelliklere sahip oldukları ya da bir gruba ait olmak için gerekli olduğu ileri sürülen özelliklere sahip olmadıkları gerekçesiyle dışlama ve ayırma tabi tutulmaları sürecidir.⁷ İş piyasası bakımından işin özelliği ile ilişkisi olmayan faktörler, örneğin cinsiyet ya da inanç, pozitif ya da negatif bir değere yol açıyorsa bu durumda ayrımcılıktan söz edilebilir.⁸⁹ Ayrımcılığın oluşabilmesi için öncelikle hiyerarşik bir toplum örgütlenmesine ihtiyaç vardır. Bu örgütlenmenin devamı ve meşruluk kazanabilmesi görevini ise ayrımcı dil kullanılması üstlenmektedir.⁹ Bu sayede ayrımcılık olağandışı değil olması gereken bir hale bürünür.

Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği düzenlemelerine göre ayrımcılık dört kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve makul uyumlaştırma kaçınma halleridir. ILO ise ayrımcılığı üç kategoride toplar. Bunlar; doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve sistematik ayrımcılıktır.¹⁰ Doğrudan ayrımcılık, bir kişi ya da grubun ırk, etnik köken, din, cinsiyet, cinsel yönelim gibi neden ya da nedenlerden dolayı, hak ve özgürlüklerini eşit şekilde kullanmasını zorlaştırma ya da engellemeye yönelik her türlü söylem ve eylemdir.¹¹ Örneğin bir işe alımda, başvuru kadınların ileride hamile kalıp işi aksatacağı belirtilerek, kadın yerine erkek adayların işe alınması doğrudan ayrımcılık örneğidir. 2018

⁵ Konuk s.1728-1729

⁶ Tokol, A. Sosyal Dışlanma- Ayrımcılık, Sosyal Politika Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2021 , s.158

⁷ Göregenli, M., Ayrımcılığın Meşrulaştırılması, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2008, s.15 ⁷ Doğrul, 2007; 15

⁸ Özen Kutanis, R., Ulu S., İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 35/2016, s.360

⁹ Erikli, S., Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.2, S. 1, Y.2020, s.42

¹⁰ Erikli s.44

¹¹ Gül ve Karan, s.14

yılında yapılan bir araştırmaya göre işe alım esnasında ayrımcılığa uğradığını düşünen kadınların oranı %40 iken erkeklerde bu oran %19'dur.¹² Dolaylı Ayrımcılık, ilk anlamıyla ayrımcılık anlamına gelmese dahi aranan bazı kriterlerin bazı kişi ve gruplar bakımından olumsuz etki yaratacak biçimde olmasıdır.¹³ Dolayısıyla ayrımcılık, kişinin akrabalık bağı ve başka ilişki biçimlerinden dolayı bağlı olduğu başka bir kişinin özelliklerinden dolayı ayrımcılığa uğramasıdır.¹⁴ Makul uyumlaştırma yapılmaması ise kurumun kendisinden, işverenden ya da başka bir kişi ya da kurumdan kaynaklanan ve dezavantaja neden olan halleri ortadan kaldıracak tedbirlerin alınmaması halidir.¹⁵

Dolaylı ayrımcılığın temelini, ölçütün kendisinden ziyade yarattığı etki oluşturur.¹⁶ Temmuz 2006 tarihinde kabul edilen Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi'ne (Çatı Direktif) göre eşit davranma ilkesi yalnızca çalışma koşulları bakımından değil, işe başvuru ve alım süreçlerinde de uygulanmalıdır.¹⁷

1.2 İstihdamda Ayrımcılık

İstihdam kısaca tanımlanacak olursa, bir ülkedeki çalışabilir işgücünün ekonomik faaliyetler için çalışma yaşamına dahil edilmesi anlamına gelmektedir. İstihdamı dar anlamda istihdam ve geniş anlamda istihdam olarak ikiye ayırmak mümkündür. Geniş anlamda istihdam, bir ekonomideki tüm faktörlerin üretime dahil edilmesi, tüm faktörlerden yararlanılması olarak tanımlanabilir. Dar anlamda istihdam ise üretim sürecinde emeğin girdi olarak dahil edilmesidir.¹⁸

¹² Erikli, s.44-45

¹³ Gül ve Karan s.15

¹⁴ Gül ve Karan, s.17

¹⁵ Gül ve, Karan , s.19

¹⁶ Doğan Yenisey, K., Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.7; Manav, E., "2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013

¹⁷ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 05 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) (OJ L 204, 26.07.2006, s.23- 36 (s.1275)

¹⁸ Şahin, L., Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar, Açık Erişim Ders Notu, Çalışma Ekonomisi Bölümü, İstanbul Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, İstanbul, 2021

İstihdamda karşılaşılan ayrımcılıklar çok yönlü ve boyutlu olabilmektedir. Kişi bu tür ayrımcılıklarla hem işe alım kriterleri hem de çalışma koşulları esnasında karşılaşabilmektedir. Bir gruplandırılma yapılacak olursa istihdamda ayrımcılık üç gruba ayrılabilir. Bunlar; istatistiksel ayrımcılık, tercih ayrımcılığı ve terfi ayrımcılığıdır. İstatistiksel ayrımcılık, henüz işe alım esnasında işveren ya da yönetici konumundaki kişinin, işe başvuran kişiyle ilgili istatistiksel bilgileri dikkate alarak karar vermesidir. Bu istatistikler hangi kişilerin işlerine daha çok aidiyet geliştirebildiği, kimlerin işten ayrılma konusuna daha yatkın olabileceği gibi önyargı doğuran uygulamalar yaratmaktadır.¹⁹ Kadın çalışanlar açısından oldukça yaygın bir durumdur. Çünkü işverenler, kadına yönelik istatistikleri dikkate alarak, önyargılı biçimde kararlar vererek ayrımcılık yapabilmektedir. Henüz işe alım sürecinin başında, işe alım ile ilgili tüm kriterleri karşılamasına rağmen doğurganlığı üzerinden karşılaştığı önyargılar kadın çalışanların iş yaşamına girebilmeleri yönünde bir engeldir. Kişinin çalışma hakkı henüz sürecin başında gasp edilmektedir.

Tercih ayrımcılığı temelini bazı kişilerin bazı iş ve işlemler için belli kişilerle çalışmak istediği konusunda tercihlere sahip olduğu düşüncesinden alır.²⁰ Tercih ayrımcılığı da kendi içinde üçe ayrılır. Bunlar işveren, işçi ve müşterilerin ayrımcılığıdır. İşveren ayrımcılığına göre, bazı işverenler sadece düşük ücreti kabul etmesi halinde kadınlarla çalışmayı kabul eder. İşçi ayrımcılığında ise erkek çalışanlar kadın çalışanlar ile bir arada olmayı istemeyebilir.

Müşteri ayrımcılığında ise erkek bir müşterinin, satın alacağı mal ve hizmeti kadın çalışandan almak istememesi durumu söz konusudur.²¹ Bazen tercihten dolayı kadınlara karşı işverenin kesin önyargısı olarak tanımlanmaktadır.²²

1.2.1 İstihdamda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, toplumsal cinsiyete göre belirlenen roller ve normlar temelinde yapılan her türlü ayırım, dışlama ve kısıtlama şeklinde ifade edilmektedir.²³ Başka bir ifadeyle

¹⁹ Özen Kutanis ve Ulu, s.361

²⁰ Doğrul, H.G., Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi 2007, s.19-23

²¹ Özen Kutanis ve Ulu s.361

²² Flabbi L, Prejudice and Gender Differentials in the US Labor Market in The Last Twenty Years, Journal of Econometrics, 2010, s. 190

²³ Spears Brown C., Bigler S., Chu, H., An Experimental Study of The Correlates and Consequences of

cinsiyet ayrımcılığı; kadınların siyasal, ekonomik, kültürel veya diğer alanlarda sahip oldukları haklardan yararlanmalarını engelleme amacını taşıyan her türlü ayırım, dışlama ve kısıtlamayı ifade eder.²⁴

Kadınlara yönelik ayrımcılık tarihin çok eski safhalarından beri süre gelmekte ve hemen her alanda kadınlar ayrımcılığın çeşitli şekilleriyle yüzleşmek ve mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Kadınların en çok ayrımcılığa uğradığı alanlardan birini çalışma hakkına erişim, dolayısıyla çalışma yaşamına katılım oluşturmaktadır. Çalışma hayatına katılırken de çalışma hayatının içindeyken de bu ayrımcılık kendini göstermektedir. Çalışma yaşamındaki ayrımcılık unsurları toplumsal yaşamdaki diğer ayrımcılık unsurlarıyla benzerdir. Kadınların ikinci sınıf kabul edildiği ve kadın erkek arasında güç dengesizliği olduğu inancı bu durumu beslemekte ve devam ettirmektedir. Öyle ki kadınlar esas işgücü yerine yedek işgücü ya da destekleyici işgücü olarak görülmektedir. Diğer birçok alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da kadınların karşı karşıya kaldıkları sorunların büyük çoğunun temeli cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanmaktadır. Burada cinsiyet ayrımcılığı değişik şekillerde ortaya çıkabilir. Kadınların kendi niteliklerine uygun işlere yönlendirilmemesi ya da erkek çalışanlardan daha düşük ücret almaları cinsiyet ayrımcılığının örneklerindedir.²⁵

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı açık ve örtülü ayrımcılık olarak ikiye ayrılır.²⁶ Açık ayrımcılık, söz konusu işle ilgili, hem kadın hem de erkek çalışanların gerekli özellik ve niteliklere sahip olmasına karşın bir gruba ayrıcalıklı davranılması yani diğer grubun ayrımcılığa uğramasıdır. Bir iş için oluşturulan ilana sadece erkek adayların başvurabileceğinin yazılması bunun örneklerden biridir.²⁶ Örtülü ayrımcılık ise açık bir şekilde yapılmasa ve de ayrımcılık gibi görünmese dahi belirlenen bazı kriterler dikkate alındığında bir grup için ayrımcılığa neden olan ayrımcılık türüdür. Örneğin küçük çocukları olduğu gerekçesiyle kadınların gece vardiyasında çalıştırılmaması, işten çıkarmalarda genellikle yarı zamanlı

Perceiving Oneself To Be The Target of Gender Discrimination, Journal of Experimental Child Psychology, 2010, s.101)

²⁴ Dalkıranoglu, T., Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Uygulanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s. 41

²⁵ Mandıracıoğlu, A., Çalışma Yaşamında Kadının Sağlık ve Sosyal Sorunları, 4320. Ulusal Kadın Kadın Çalışmaları Toplantısı Kadın Sorunlarının Çözümüne Dair Yöntem, Strateji, Politikalar, Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği, 1998, s. 105

²⁶ Dalkıranoglu, s.42-43

²⁶ Özen Kutanis ve Ulu s.362

çalışan kadınların tercih edilmesi cinsiyete dayalı örgütlü ayrımcılığa örnek olarak gösterilebilir.²⁷

İş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir diğer boyutunu dikey ve yatay ayrımcılık oluşturmaktadır. Dikey ayrımcılık aynı meslek grubu içinde kadınların erkeklerden daha alt kategorilerde yer almaları ya da yükselmelerinin daha zor bir seviyede durmasıdır.²⁸ İşveren ya da yönetici pozisyonundaki kişilerin toplumsal cinsiyet algıları kadınların işyerlerinde bu tarz ayrımcılıklara uğramasına neden olmaktadır.²⁹ Yatay ayrımcılık ise kendi içinde ücret ve meslek ayrımcılığı olarak ikiye ayrılır.³⁰ Meslek ayrımcılığı esasen bir işin “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ikiye ayrılmasıdır.³¹ Ücret ayrımcılığı işe aynı işin aynı koşullarda yapılmasına rağmen eşit işe eşit ücret ödenmemesidir.³³

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları ve deneyimledikleri ayrımcı uygulamalar oldukça çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Açık ya da örtülü, yatay ya da dikey, isimlendirme ve gruplandırmalar ayrımcı uygulamalara göre değişiklik gösterebilir. Ancak bir takım değerlendirme kriterleri dikkate alındığında en çok yaşanan ayrımcı uygulamaların dört temel gruba ayrılabilmesi mümkündür. Bu gruplar; enformel iş gücü, ücret eşitsizliği, cam tavan uygulaması ve eğitimde karşılaşılan ayrımcılıklardır.

Enformel İş gücü

Her ne kadar küreselleşen dünya yeni istihdam alanları yaratmış, genişleyen iş sahaları ve ekonomik etkenler kadınların çalışma yaşamına daha aktif katılımını sağlamışsa da yeni iş alanları yeni ayrımcılık biçimlerini de beraberinde getirmiştir. Kadınların iş yaşamına katılımları artsa da kadınların çoğunlukta olduğu alanlar yasal güvence ve korumalardan yararlanılamayan, daha düşük ücretli enformel iş alanlarıdır.³² Enformel yani kayıt dışı istihdam kavramı ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen Dünya İstihdam

²⁷ Dalkıranoglu, s.42-43

²⁸ Dalkıranoglu s.48

²⁹ ILO, S.4

³⁰ Erikli, s.47

³¹ Parlaktuna, İ., Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, Ege Akademik Bakış, 2010, s.1229

³³Erikli, s.47

³² Şahbaz Kılınç, N., Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, S.4 Y.4, S.9, s.122

Programı dahilindeki Kenya Raporu'nda kayıt dışı yani enformel sektör olarak kullanılmıştır.³³ (SGK): “niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan bireylerin sarf etmiş oldukları emeğin gün veya ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi”³⁴ şeklinde tanımlamaktadır.

Esnek ve sınırsız kabul edilen kadın emeği küresel dünyada, alternatif işgücü olarak ve daha ziyade enformel iş piyasasında istihdam edilmektedir.³⁵ Kayıt dışı yani enformel istihdamın hem işçi hem işveren hem de devlet bakımından ayrı ayrı olumsuz sonuçları bulunur.³⁶ Kayıt dışı çalışan işçiler, sigorta yardımından, sağlık sigortası gibi sigorta haklarından yararlanamaz. Emeklilik hakkına erişemez, ölüm yaşlılık hallerinde sigorta yardımı alamaz. Bunların yanında iş güvencesizliği ve gelir düzensizliği yaşar.³⁷

Ücrette Eşitsizlik

Kadınların iş yaşamında en çok karşılaştıkları ayrımcılık uygulamalarından biri de ücret ayrımcılığıdır. İş yaşamında istihdam edilse dahi, kadınların bir bölümü eşit işe eşit ücret kriterinin dışında bırakılmaktadır. Aynı işi yapan, aynı özelliklere sahip çalışanlardan erkek olanların kadınlara göre daha fazla maaş alması istisnai bir durum değildir. Kadınların erkeklerden daha düşük ücret almalarının genel nedenlerini önyargı sahibi işveren ve yöneticiler, insan sermayesi farklılıkları, kadınların çoğunlukla yarı zamanlı işlerde çalışması, iş endüstrisi, seyahat planları, iş ve işyeri ayrımı oluşturmaktadır.³⁸ ILO'nun 2020-2021 Küresel Ücret Raporu'na göre asgari ücretin altında kazanan gruplar içinde kadınlar, genç işçiler, eğitimsiz işçiler çoğunluktadır.⁴¹

³³ Kalaycı, C., Kalan, E., Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi, Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi 2017, s.18

³⁴ SGK 2013

³⁵ Şanlıurfa İş Hayatında Kadının Yeri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri Projesi, 2011, s. 19-20

³⁶ Cerev, G., Yıldırım S., Türkiye'de Kadınların Enformel Çalışması ve İşgücü Piyasalarındaki Konumu, Karatahta İş Yazıları Dergisi 7, 2017, s.62

³⁷ Umutlu, S., Öztürk., M., İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.2020, C.25, S.3, s.301

³⁸ Pınar, M., McCuddy M. K., Birkan İ., Kozak M., Gender Diversity in The Hospitality Industry: An Empirical Study in Turkey, International Journal of Hospitality Management, 30.s.74; Francois, P., Gender Discrimination Without Gender Difference: Theory and Policy Responses, Journal of Public Economics, , 1998, 31 ⁴¹

International Labour Organisation, “Wages und Minimum Wages in The Rime Of Covid-19” Global Wage Report 2020-21, Geneva, December 2020 s. 4.

İş yerlerinde ücret ayrımcılığı iki şekilde görülebilir. Bunun ilk ve en bariz örneği kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha düşük ücret almasıdır. Aynı işi yapan, aynı vasıf ve yeteneklere sahip çalışanlar arasında kadınlar cinsiyetlerinden ötürü daha az ücretle çalıştırılmaktadır. İkinci örnek ise kadınların yoğun olarak çalıştıkları endüstrilerde ücretlerin düşük olmasıdır.³⁹ Kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerde maaşların çalışan kadın sayısına bağlı olarak düşük olduğu görülmektedir.

Kadınların daha düşük ücretlerde çalışma zorunda kalmalarının bir diğer sebebi ise toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı yaşadıkları zaman kısıtlılığıdır. Özellikle belirli nitelikler gerektiren işler için gerekli olan kurs, seminer ve mesleki içi eğitimlere katılımında kadın çalışanlar sorun yaşamakta ve buna bağlı olarak daha düşük ücretli işlerde çalışmak durumunda kalmaktadırlar.

Görünmez Kriter “Cam Tavan”

Kadınların işgücüne katılımı kadar iş piyasası içinde mevki kazanmaları, yükselmeleri ve terfi almaları konularında da çeşitli ayrımcılıklar söz konusudur. Öyle ki yönetici konumundaki kadınların sayısı oldukça azdır.⁴⁰ Kadınların iş kolları ve çalışma alanları değişse dahi, çalışma yaşamına egemen olan erkek norm ve değerleri varlığını sürdürmektedir.⁴¹ Bu durumu en iyi açıklayan kavram, ilk kez 1986 yılında Carol Hymowitz and Timothy Schellhardt’in çalışan kadınlara ilişkin hazırladıkları raporda kullandıkları “Cam Tavan Etkisi”dir. Cam tavan etkisi, çalışma yaşamında özellikle terfi alma , yükselme esnasında kadınların önündeki görünmeyen engellerdir, ki bu engellerin başında cinsiyete dayalı önyargılar gelmektedir.⁴² Çalışma yaşamında terfi ve atama kriterleri bakımından cinsiyet oldukça belirleyici bir kriteri oluşturmaktadır. “Cam Tavan” olarak açıklanan bu durum kadınlar bakımından görünür olmayan, gayri resmi bir terfi kriterini ifade etmektedir.⁴³ Cam tavan, düşünüldüğünün aksine oldukça yaygın bir durumdur. Kadınların daha az istihdam edildikleri iş alanlarından, sıkı şekil

³⁹ Özen Kutanis, s.362-363

⁴⁰ Hersby, M. D., Jetten, J., Ryan, M. K., Schmitt, M. T., Responding to Group-Based Discrimination: The Impact of Social Structure on Willingness to Engage in Mentoring, Group Processes & Intergroup Relations, 14 (3), 2011, s.319.

⁴¹ Özen Kutanis ve Ulu, s.363

⁴² Özen Kutanis ve Ulu, s.363

⁴³ İpçioğlu,İ., Eğilmez, Ö., Şen, H., Cam Tavan Sendromu İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.10, S. 26, Y. 2018 s. 687.

şartlarının olduğu memuriyet kadrolarına ve kadınların çoğunluğu oluşturdukları iş kollarına değin terfi ve atamalarda cam tavan uygulaması mevcuttur.⁴⁴

Kadınların yönetici pozisyonunda olamama nedenleri bu pozisyonlar için gereken nitelik ve beceriye sahip olamamalarından ziyade kadınların gerekli donanıma sahip olmadığı inancı, kadınların kendini geliştirme olanaklarına sahip olamayışı ya da belirli başka sorumluluklardan dolayı bunu tercih etmemeleri⁴⁵, yöneticilere yönelik değerlendirme kriterleri ve süreçlerinin başarı ölçütlerinin düşürülmesi ve getirilen yeni başarı ölçütleriyle terfilerin formalleşmesinin engellenmesi, kadınların uluslararası kariyer ve görev konularında çekingen olması, uluslararası bazı şirketlerin kadınlarla iş yapmak istememesinden⁴⁶ kaynaklanmaktadır.

Cinsiyete dayalı önyargıların yanında, kadınların terfi almalarına engel oluşturan bir diğer durum kadınların sahip oldukları ev içi sorumluluklardır. Kadınların hem ev içi hem iş yaşamlarında sahiplendikleri sorumlulukların çokluğu, terfi için gereken kriterleri karşılamaları konusunda zorlayıcı olmaktadır.⁴⁷

Nitelikli Eğitime Erişememe

Belirli nitelikleri gerektiren işlerde çalışabilmek için belirli eğitimleri almış olmak gerekmektedir. Kadınların gerek eğitim hakkı gerek mesleki içi eğitimlere erişimleri erkeklere göre daha güç ve kısıtlıdır. Kız çocuklarının okula gönderilmek istenmemesi, kadınların yükseköğrenim çağında evlendirilmesi ya da bu eğitimden alıkonulması, çalışan kadınların meslek içi eğitimlere ya da mesleklerinde kendilerini geliştirecek eğitimlere, iş dışı sorumluluklarından dolayı yeterince zaman ayıramamaları eğitim yönünden ayrımcılık sonuçları doğurur.

Özellikle kız çocuklarının okula gönderilmemesi, henüz çocukluk çağında okuldan koparılmaları ve ev işleriyle ilgilenmek zorunda bırakılmaları iş yaşamına başlamadan çalışma haklarının ellerinden alınmasına neden olmaktadır. UNICEF tarafından 2016 yılında

⁴⁴ Çelik, A., Volkan, A., İşgören Bulma ve Seçiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi: İzmir'deki A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik bir Araştırma, Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, C. 14, S.1, Y. 2017 s. 93

⁴⁵ Cooper Jackson, J., Women Middle Managers' Perception of The Glass Ceiling, Women in Management Review, 16 (1) 2001, s. 35- 37

⁴⁶ Linehan, M., Scullion, H., Challenges for Female International Managers: Evidence from Europe, Journal of Management Psychology, 16 (3), 2001, s.216

⁴⁷ O'Mahony, G. B., Sillitor, J. F., 'Identifying The Perceived Barrier To Participation In Tertiary Education Among Hospitality Employees, International Journal of Contemporary Hospitality Management, 13(4) 2001, s.208

yayımlanan rapora göre kız çocukları, erkek çocuklarına oranla 160 milyon saat daha fazla ev içi emek mesaisi harcamaktadır.⁴⁸ Dünyanın birçok yerinde kız çocukları oyun oynama, kendini geliştirme ve okula gitme şansına erişememekte ya da çocukluk döneminden çok çabuk koparılmak istenmektedir. Okula gidemeyen kız çocukları ya düşük ücretli işlerde istihdam edilmekte ya da çalışma hakkına hiçbir zaman erişememektedir.

Bu sayılan dört grubun yanında kadınların iş koşullarının iyileştirilmesi için sendikal faaliyetlerin dışına itilmeleri ya da kendilerini bu faaliyetlerin dışında kabul etmeleri de bir ayrımcılık biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Grev hakkı ve sendikal örgütlenme, sağlık hizmetlerine erişim tüm çalışanların temel haklarıdır ve birçok ülke anayasasında koruma altına alınmıştır. İşçilerin daha iyi çalışma koşullarına erişimi için bu haklara erişebilmeleri büyük bir önem taşımaktadır. Ancak özellikle sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılımı kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha az aktif durumdadır.⁴⁹ Sendikal örgütlenme ve sendika faaliyetlerinin uzun süre erkekler tarafından yürütülmesi ve erkek işi olarak değerlendirilmesi bu durumla ilişkilidir.⁵⁰

Sayılan dört grup kadınların iş yaşamında en çok maruz kaldıkları ayrımcılık biçimlerini tasvir etmektedir. Ancak bunların yanında, çok fazla değinilmeyen ve özellikle muhafazakar toplumlarda kadınların ayrımcılığa uğramasına neden olan görünmez bir koşul daha mevcuttur. Kadın işçilerin üzerinde dolanan bu gölge koşul “namus” ölçütüdür. Kadınlara işyerlerinde “kızım, kardeş” gibi söylemlerin temelinde de bu yatmaktadır. İşverenlerin kadın çalışanlar bakımından güvenli bir ortam yarattıklarına dair söylemlerinde namus referanslarına rastlanır. Bu ev dışı üretime katılmış kadının üzerindeki denetimin devam etmesi anlamına gelmektedir.

⁴⁸ <https://www.unicef.org/turkiye/bas%C4%B1n-b%C3%BCltenleri/unicef-k%C4%B1z-%C3%A7ocuklarga%C3%BCndelik-ev-i%C5%9Fleri-i%C3%A7in-her-g%C3%BCn-erkek-%C3%A7ocuklardan-160-milyon>

⁴⁹ s.302

⁵⁰ Kocacık, F., Gökkaya,, Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1): 2005, s.212

2. Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yerinin Feminist Teori ve Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Değerlendirilmesi

İstihdamda yaşanan ayrımcılığın feminist teori bakımından da ele alınması gerekir, zira bu sayede iş yaşamındaki eşitsizliklerin cinsiyet perspektifini anlamak mümkün olacaktır. Feminist teori kadınların iş piyasası içindeki konumlarını ve koşullarını toplumsal cinsiyet bağlamında ele alır. Toplumsal cinsiyet, toplumdaki inanış kültür ve ideolojilerce şekillendirilir.⁵¹ Cinsiyete dayalı işbölümü, kadın erkek arasında yapılan işbölümünün toplumsal ve kültürel yapısını belirtir.⁵² Yapılan bu işbölümüyle kadın ev içinde ve ücretsiz olan ev işleri ve bakım veren rolünde, erkek ise ev dışında ve ücretli işlerle görevlendirilir.⁵⁶ Ancak cinsiyete dayalı işbölümü sadece teknik bir işbölümü değildir.⁵³ Buna göre kadınlar daha alt pozisyonlarda daha az ücret ödenen işlerle görevlendirilir ve böylece maddi denge kadının aleyhinde kalır.

Toplumsal cinsiyet ile belirlenen roller, kamusal ve özel alanda ikili cinsiyet üzerinden kadın ve erkeklere belirli roller verir. Bu rollerin daha keskin hissedildiği toplumlarda kadınlar ev içinde evdeki bakıma ihtiyaç duyan çocuklara, diğer yetişkinlere ve yaşlılara ücretsiz bakım emeği vermenin yanında ev içindeki diğer işlerle ilgilenir. Erkek ise kamusal hayattaki aktördür ve ev geçimini sağlamakla görevlidir.⁵⁸

Biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet birbirinin aynı iki kavram değildir. Biyolojik cinsiyet, doğum ile kişiye atanır. Ancak toplumsal cinsiyet, toplumsal kural ve değerler aracılığıyla inşa edilir.⁵⁴ Toplumsal cinsiyet yalnızca kadın ve erkeklere biçilen rolleri belirlemez, kadın ve

⁵¹ Ostergaard, L., "Gender", Gender and Development. A Practical Guide, içinde, (Derlem: Lise Ostergaard) Londra ve Newyork: Routledge, 1992

⁵² Taborga, C. ve Bearyl L., Cins Bakışı Sözlüğü, Çev. Ertuğrul Kürkçü ve Nadire Mater, İstanbul: IPS İletişim Vakfı Yayınları Yayın No:3, 2000 ⁵⁶ Çatal s.24

⁵³ , Molyneux, M., Ev Emeği Tartışması ve Ötesi, Kadının Görünmeyen Emeği: Maddeci Bir Feminizm Üzerine, içinde, (Derleme: Gülnur Savran ve Nesrin Tura) İstanbul: Kardelen Yayınları, 1992, s.119 ⁵⁸ Erikli, s.41

⁵⁴ Çatal, E.Ö., Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 1, S.1., Güz 2011, s.15

erkek arasındaki eşitsiz güç ilişkilerini de tanımlar.⁵⁵ Toplumsal cinsiyet, cinsiyet ile aynı anlama gelmemekle birlikte meşruyetini bu cinsiyetler üzerinden kazanmaktadır. Buna göre toplumsal cinsiyet doğuştan gelmez, toplum tarafından kadın ve erkeklerin üzerine dikilir toplumsal beklentilerin bir sonucudur.⁵⁶

Toplumsal cinsiyet ilişkileri incelenirken diğer yandan ataerkilliğe de bakmak gerekmektedir. Hartman'a göre ataerkillik, maddi bir temele dayanan, erkeklerin kadınlar üzerinde tahakküm kurmasını sağlayan ilişkiler biçimi ve erkek erkeğe dayanışma içeren toplumsal ilişkilerdir.⁵⁷ Ataerkil bir sistemde kadının hem ev içi hem de evin dışındaki emeği kontrol altındadır, bu sayede kadın ikincil konumu devam ettirilebilir.⁵⁸ Burada ataerkillik, toplumsal cinsiyet üzerinde temellendirilen hiyerarşik ilişkileri düzenleyen bir kontrol aracı durumundadır.⁵⁹

Özellikle ataerkinin daha baskın olduğu toplumsal yapılarda kadınların iş yaşamına katılıp katılmayacağı kadar hangi iş kolunda çalışacağı gibi kararların alımında da kadının hayatındaki erkekler, ki bunlar çoğunlukla baba ya da koca rolündeki kişilerdir, söz sahibidir. Örneğin Türkiye'nin Tokat İlinde işçi statüsündeki 298 kadınla yapılan bir araştırmada kadınların %41,6'sının hangi işi yapacağına ve işyerine baba koca, amca vb. ailedeki erkeklerin karar verdiği görülmüştür.⁶⁵ Kadınların çalışma yaşamına katılımı kadar çalışma yaşamı içinde yükselebilmeleri terfi alabilmeleri, idareci konumda olabilmeleri de bir sorundur. Aynı çalışmada yer alan 298 kadından sadece bir tanesi usta başıdır.

Kadın ve erkek arasında iş bölümü ve iş yaşamına katılım arasındaki farklılıklar arasındaki sert ve keskin ayırım sanayi devrimine dayanır. Sanayi devriminden sonra ev içi üretim ve üretim yani ücretli ve ücretsiz üretim ayrımı ortaya çıkmış , cinsiyete dayalı işbölümü kavramı da böylece belirginleşmiştir.⁶⁰

⁵⁵ Toluay, M., İnsan Hakları Hukukunda Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Yasağı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, 2019, s. 13.

⁵⁶ Bora, A., Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası, İletişim Yayınları, İstanbul, 2016, s.22

⁵⁷ Çatal, s.25

⁵⁸ Çatal, s.25

⁵⁹ Folbre, N., Who Pays for the Kids?: Gender and the Structures of Constraint, New York, Routledge, 1994

⁶⁵ Çatal, s.28-29

⁶⁰ İlkaracan, İ. Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları Metis Yayınları İstanbul, 2010, s.7

Kadınların iş gücü içinde yer alması toplumsal cinsiyet eşitliği ile doğrudan ilgili bir meseledir. Kadının ev içi ücretsiz emeği bırakarak iş gücü piyasasında yer almak istemesi ait olmadığı bir alana girmek istemesi şeklinde yorumlanmakta, ve emeği gerekliden ziyade “ek iş gücü” biçiminde değerlendirilen ayrımcı uygulamalar ile karşılaşmasına yol açmaktadır.⁶¹

Çalışma yaşamına katılım, kadınlar bakımından sadece ekonomik özgürlükleri ile ilgili bir mesele değildir. Çalışma hayatına katılımın artmasıyla birlikte kadınlar kendilerini geliştirecek imkanlara erişebilmekte, özgüven kazanmakta ve aile ve toplum içindeki rolleri iyileşmektedir.⁶² Kadınların istihdam edilmesi salt ekonomik değil siyasal ve toplumsal açıdan da önemlidir. Örneğin kadın istihdamının %5 oranında artması demek yoksulluğun %15 oranında azalması anlamına gelir.⁶³ Bunun yanında kayıt dışı alanlarda kadın çalışanların fazlalığı kadınların formel alanlarda istihdam edilmesi halinde kayıt dışı işçi çalıştırılmasıyla da mücadele anlamına gelecektir. Bir başka açıdan bakıldığında, çalışan kadınların kendi sosyal sigortalarına sahip olacak olmaları sosyal sigorta sistemi bakımından da olumlu sonuçlar doğuracaktır.⁶⁴ Ancak kadınların iş yaşamına katılımlarının etkileri bunlarla sınırlı değildir. Kadının iş yaşamına katılıp ücretli emek sistemine geçişi kadın erkek eşitliği açısından da önemlidir, çünkü ekonomik bağımlılık ortadan kalkacaktır. Bunun yanında kadına yönelik şiddet ile de ilişkili bir durumdur. Kadınların ekonomik özgürlüklerine kavuşmaları daha güvenli yaşam alanlarına gidebilme şanslarını artıracaktır.⁷¹

Kadınların kendi içlerinde maruz kaldıkları çatışmalar da aktif çalışma hayatına katılırken tereddütte kalmalarına ya da bundan kaçınmalarına neden olur. Bunun temeli yine toplum tarafından belirlenen ve kadına atfedilen değerlerle ilgilidir. Kadının iyi bir anne, iyi bir eş, evi çekip çeviren, her zaman fedakarlık yapması beklenen konumu çalışma yaşamı ile karşı karşıya geldiğinde kadınlar iki rolden birini seçmeleri gerektiği tereddüdüne kapılabilmektedir. Bu çatışmayı aşıp çalışma yaşamına katılan kadınlar ise bu kez hem iş yaşamından kaynaklanan hem de ev içinde onları bekleyen sorumluluklar ile karşı karşıya kalmaktadır.⁶⁵

⁶¹ Dalkıranoglu, s.47

⁶² Umutlu, Öztürk, s.298

⁶³ Ger, N., Kadın Girişimciler Finansmana Erişimde Güçlük Çekiyor, İşveren, C. 53, S. 2, Y. 2015, s. 48; Türktan, G., Ülkemizde ve Dünyada Kadın Girişimciliğinin Görünümü, Gelişme Potansiyeli ve Kadının Şirketlere ve Ekonomiye Sunduğu Fırsatlar, İşveren, C.53, S.2, 2015, s.47

⁶⁴ Balcı Gökçeoğlu, Ş., Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2017/3, s.1266

⁷¹ Balcı Gökçeoğlu s.1266

⁶⁵ Umutlu, Öztürk, s.298

Kadınlara ev içi emek bakımından yüklenilen roller, evdeki diğer kişilere nazaran çok daha fazladır. Bununla birlikte çalışma hayatında maruz kaldıkları güvencesiz çalışma koşulları, enformel istihdam şekilleri, belirsiz ve esnek çalışma gün ve saatleri, işveren ve yöneticilerin kadın çalışanlardan beledikleri yüksek performans gibi etkenler aile ve iş yaşamının birlikte yürütülmesini oldukça zorlaştırır. Bu durumda kadın çalışanların ya ailelerine ayıracakları ya da işe ayıracakları süre arasında bir seçim yapma mecburiyetleri doğar ki bu da aile içi çatışmaları beraberinde getirmektedir. Çalışan bir kadın ile çalışan bir erkeğin mesaiye kalması diğer aile üyeleri tarafından aynı tepkilerle karşılanmamaktadır. İş için ayrılan süre aile içi emekten azaltılan süre demektir ki ev içinde kadın beklenen rollere aykırı olarak kabul edilmektedir. İş ve aile çatışması, kişilerin rolleri arasında yaşanan bir çatışma/rol çatışması türüdür.⁶⁶ Kadınların çalışma yaşamına katılımları artmış olsa da cinsiyete dayalı iş bölümü geçerliliğini korumaktadır. Bir yandan işçi/çalışan diğer yandan ev kadınlığı olarak iki ayrı rolü yerine getirmeye çalışmak zorluklara neden olmaktadır. Bu durum çalışan kadınlar için iki ayrı mesai anlamına gelmektedir. İlki iş yaşamında üstlendikleri, diğeri ise ev içinde kendilerinden beklenen yemek, ütü temizlik yaşlı bakımı gibi işlerden kaynaklanmaktadır.⁶⁷

3. Uluslararası Hukuk Bakımından Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Ayrımcılığı Önleyici Düzenlemeler

Yasalar ve düzenlemeler oluşturulurken hukukun ihtiyaçlara cevap verebiliyor olması elzemdir. Ancak bunun için hukuku toplumsal yapıdan kaynaklanan sorunların dışında ve eşitsizlikleri görmez biçimde inşa etmemek gereklidir. Cinsiyet körü geleneksel hukuk uygulaması kadınların maruz kaldıkları eşitsizlik ve ayrımcılıkların giderilememesi ve derinleştirilmesine yol açacaktır. Kadınların yaşadıkları ve cinsiyetlerinden ötürü maruz kaldıkları deneyimlerin dikkate alındığı düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.⁶⁸ Kadınların istihdam alanında eşit şartlarda ve ayrımcılığa uğramadan çalışabilmeleri için son yıllarda çok çeşitli ve nitelikli uluslararası düzenlemeler yapılmış, eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır. Ancak cinsiyetler arası eşitsizlik salt yazılı metinlerin varlığıyla giderilemeyecek kadar derin ve köklü bir mevzudur. Hazırlanmış ve yürürlüğe konmuş belgeler özelinde bakıldığında da kadınlara yönelik ayrımcılığı engelleme ve önlemeye yönelik önemli gelişmeler yaşandığı değerlendirilse dahi

⁶⁶ Umutlu, Öztürk, s.303

⁶⁷ Aydın, E., Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, s.24-25

⁶⁸ Akgü, E. A., Avrupa Birliği Hukuku Bakımından İstihdamda Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Yasağı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2022 s.16

maddi gerçeklik tam olarak bu durum ile örtüşmemektedir.⁶⁹ Kadınlar varlıklarını kabul ettirmek, cinsiyet eşitliğini sağlamak, toplumsal standartları kadınlar bakımından yeniden tanımlamak , onur kırıcı ve tehdit altında değil saygı ve güvenlik içinde yaşam ısrarını sürdürmektedir.⁷⁰

3.1 Avrupa Birliği Hukuku

Avrupa Birliği, Birliğin oluştuğu tarihten bu yana cinsiyet eşitliği ve fırsat eşitliğini sağlama ve destekleme ideali sunmaktadır. Avrupa Birliği hukukunda uzun bir süredir gözetilen ilkelerden biri de cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanmasına dair ilk düzenleme, 1957 tarihli Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın (ATA) 119. maddesidir. Bu maddeye göre kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret ilkesi belirlenmiştir.⁷¹

1993 tarihli Maastricht Antlaşması ile 96/34 sayılı Ebeveyn İzni Yönergesi düzenlenmiştir. Bu yönergenin özelliği iş yaşamındaki sorumlulukların yanında ev yaşamındaki ev içi sorumluluklar bakımından da cinsiyet eşitliğinin hedeflemesidir.⁷²

1999 tarihli Amsterdam Antlaşması'nın 2. maddesinde cinsiyet eşitliği birliğin temel hedefi haline getirilmiş ve 3. madde ile gerekli tedbirlerin alınması gerekliliği dile getirilmiştir. Sözleşmeye eklenen istihdam maddesi ile “Avrupa İstihdam Stratejisi” öngörülmüş ve bu kapsamda cinsiyetler arası fırsat eşitliği için politikalar izlenmesi hususu düzenlenmiştir.

2007 yılında kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı (Temel Haklar Şartı) 20. maddesi ile kanun önünde eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Temel Haklar Şartı'nın 21. maddesine göreyse cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer her türlü düşünce, bir ulusal azınlığa, doğum, engellilik, yaş, cinsel tercih ya da benzeri bir nedene bağlı olarak ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Temel Haklar Şartı'nın 23. maddesinde ise kadın ve erkek arasında eşitlik düzenlenmiştir. Buna göre ;“*Kadın ve erkek arasındaki eşitlik; istihdam, çalışma ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda sağlanmalıdır. Eşitlik ilkesi, eksik temsil edilen cinsiyet lehine olan tedbirlerin muhafazasını*

⁶⁹ Toluay, s. 19

⁷⁰ McKinnon, a.g.e, s.1285.)

⁷¹ Konuk, s. 17302

⁷² Akgün, s.19

veya kabul edilmesini engellemez” denilerek kadın erkek arasındaki eşitliğin iş piyasası alanında da sağlanması gerektiği düzenlenmiştir.⁷³

3.2 ILO Sözleşmeleri

Eşdeğerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme

1951 tarihli Eşdeğerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmede hem ücret hem de eşit ücret kavramına yer verilmiştir. Buna göre, aynı kabul edilen iş için eşit ücret verilmesi gerekliliği düzenlenmiştir. Aynı sözleşme kapsamında alınan 90 sayılı tavsiye kararında devletlerin eşit ücret için gerekli önlemleri almaları gerektiği belirtilmiştir.⁷⁴ İstihdam alanında kadın ve erkek arasında eşitlik olması gerekliliği Sözleşmenin 2. maddesinde düzenlenmiştir. İş bu maddeye göre sözleşmeyi kabul eden devletlerin kadın ve erkek çalışanlar arasında ve tüm işçiler bakımından ücret eşitliğini sağlamaları gerekmektedir. Devletler bu yükümlülükleri kendi iç hukuklarına uygun herhangi bir yol ile gerçekleştirebilir.⁸² Eşit ücret bakımından aranan kriter, objektif ölçütlere göre yapılacak değerlendirmenin ışığında, yapılan işin eşdeğer ve nitelikte bir iş olmasıdır.

Çalışma (İş) ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında 111 Sayılı Sözleşme

111 sayılı sözleşme istihdamda eşitliğin sağlanabilmesi hususunda birçok bakımdan önemli özellikler taşımaktadır. Öncelikle sözleşmenin 1. maddesinde ayrımcılık kavramı oldukça geniş biçimde tanımlanmıştır. Buna göre ayrımcılık, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakılmadan 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 şeklinde tanımlanmıştır.⁷⁵ Sözleşmenin bir diğer önemli özelliği pozitif ayrımcılık düzenlemesine yer vermiş olmasıdır. 5. maddede *Herhangi bir üye, varsa temsilci, işveren ve işçi teşekkülleriyle yapılacak görüşmeden sonra cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını*

⁷³ Akgün, s.18-19

⁷⁴ Kaya, P. A., Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi, Dora Yayıncılık, Bursa, 2009, s. 38

⁸² Akgün, s.29

⁷⁵ Çalışma (İş) ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme, 4 Haziran 1958

⁸⁴ Akgün, s.30

karşılama amacını güden özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağına karar verebilir. Denilerek devletlerin gereken hallerde özel tedbirler alabileceği düzenlenmiştir. Sözleşmenin bir gereği olarak taraf devletler ayrımcılığı önlemek ve ortadan kaldırmak için, iş ve meslek edinilirken ve çalışma boyunca eşitliğin sağlanabilmesi için ulusal politikalar geliştirmek ve bunları takip etmek yükümlülüğündedirler.⁸⁴

Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında 156 Sayılı Sözleşme

1981 tarihli olan 156 sayılı Sözleşme özellikle ev içi emek ve ailenin bakım yükünden kaynaklanan sorumluluklardan ötürü iş yaşamından mahrum kalınmamasını amaçlamaktadır. Tüm çalışanlar bakımından fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için özellikle yerel politika ve düzenlemelerde ev içi bakım ve aile üyelerine bakım ile ilgili hususta, bu yükümlülükleri bulunan çalışanların durumunun göz önünde tutulması gerekliliği düzenlenmiştir.⁷⁶

Sözleşmenin 3. maddesinde ailelerin bakım yükünü taşıyan ve çalışan ya da bu koşullarda olup çalışmak isteyen kişilerin herhangi bir ayrımcılığa uğramadan iş ve aile dengelerini sağlayabilmeleri için ilgili politikaların hazırlanması gerekliliği düzenlenmiştir.⁷⁷ Bunun yanında Sözleşmedeki bir diğer önemli düzenleme aile içi bakım yükü olan çalışanlara bu bakım yükünden dolayı ihtiyaç duydukları yardımın sağlanabilmesi ve çocuk ve yaşlılar için bakım hizmetlerinin karşılanabilmesi için gerekli adımların atılması hususuna yer verilmesidir. Bu devletlerin kreş ve yaşlı bakım için gerekli hizmetler gibi faaliyetler konusunda politikalar oluşturmaları anlamına gelmektedir. Gerçekten de özellikle çalışan kadınların yaşadıkları en büyük sorunlardan biri kreşlerden yararlanmada yaşanan güçluktur. Bu sorun her ne kadar çocuğun her iki ebeveynini ilgilendirir gibi gözükse de, kadına yüklenen annelik rolü göz önünde tutulduğunda kadınların yüzleştiği bir problem olduğu görülmektedir. Kreş ücretlerini karşılayamayan ya da uygun hizmeti veren kreşi bulamayan kadınlar çocuklarını bırakabilecekleri uygun ve güvenilir başka bir yer bulamadıklarında çocuklara bakmak için iş yaşamlarından vazgeçmek zorunda kalmaktadırlar. Bundan dolayı bu durum kadınların çalışma hakkı ile doğrudan doğruya ilintili bir durumdur. Cinsiyetler arası eşitliği sağlamaya yönelik

⁷⁶ Akgün, s.33

⁷⁷ Workers With Family Responsibilities Convention, C: 156, 3 June 1981

hedefi olan her devletin çocuk ve yaşlıların bakımı için gerekli hizmet ve yerlerin oluşturulması ve faaliyete geçmeleri için uygun politikalar hazırlayıp hayata geçirmesi gerekmektedir.

Analığın Korunmasına İlişkin 183 Sayılı Sözleşme

Kadınların iş yaşamına dahil olurken ve sonrasında, yaşadıkları en büyük ayrımcılık kaynaklarından biri de anneliktir. Zira anneliğin kadının temel görevi olarak görülmesi ve kutsallaştırılması nedeniyle kadının birincil görevi haline getirilmekte ve kadının iş yaşamında dışlanmasına neden olmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak 1952 tarihli Analığın Korunmasına İlişkin Yeniden Gözden Geçirilmiş 103 Sayılı Sözleşme hazırlanmış, ardından bu sözleşmenin gözden geçirilmiş hali olan 183 sayılı sözleşme düzenlenmiştir.⁷⁸ 103 Sayılı Sözleşme ile belirlenen hedef gebelik durumunda kadın çalışanların korunabilmesidir. Ancak bu koruma sadece gebelik yani doğum sürecini kapsamamakta gebelikle ilişkili olan tüm durumları kapsamaktadır. Özellikle doğum sonrasında emzirme ve süt izni, gebelik ile bağlantılı hastalıklar bakımından kadınların işyerinde yaşayacakları sıkıntıların önüne geçilmek istenmiştir. Bu oldukça yerinde bir düzenlemedir.⁷⁹ Çünkü birçok kadın çalışan doğum izni tamamlandı işyerine geri döndüğünde emzirmek için işten ayrılmada sorun yaşamaktadır. Özellikle küçük bebeklerin sık sık anne sütüne ihtiyaç duymaları ve beslenme aralıkları dikkate alındığında bu düzenleme mevcut bir olgunun karşılığıdır.

Doğum izni bir başka önemli husustur. Sözleşme ile doğum sonrası zorunlu izin süresi her halükârda en az 6 hafta olarak belirlenmiş ancak tam sürenin belirlenmesi devletlerin kendi ulusal düzenlemelerine bırakılmıştır. Kadın çalışanların gereksinim duyacakları tüm maddi ve tıbbi yardımlar için hak talep edebilmesi ve bu hak taleplerinin karşılanması hususunda ulusal yetkili makamların sorumluluğu düzenlenmiştir.⁸⁰ 2000 yılında 103 sayılı Sözleşme 183 Sayılı Sözleşme olarak revize edilmiştir. 183 Sayılı Sözleşmede doğum izni 12 haftadan 14 haftaya çıkarılmış, doğum sonrası oluşabilecek komplikasyonlar için de düzenleme yoluna gidilmiştir. Kadınların hem gebelik dönemi hem de sonrasında gebelik ve doğum sonrası ile ilgili sebeplerle sözleşmelerinin feshedilmesi yasaklanmış ve kadınların çalışma hakkı güvence altına alınmıştır. 183 sayılı Sözleşme birtakım özel önlem de öngörmektedir. Bunlardan biri de kadınların işe alım esnasında sıklıkla karşılaştıkları gebelik durumu ile ilgili sorulardır.

⁷⁸ Akgün, s.30

⁷⁹ Akgün, s.30-31

⁸⁰ Akgün, s.31 ⁹⁰

Erşen, a.g.e., s. 15

Sözleşme uyarınca işe alım esnasında kadın başvuruculardan gebelikle ilgili bir izin ya da belge istenmeyecektir.

3.3 Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW)

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW) BM tarafından 1979 yılında ve 34/108 sayılı karar ile kabul edilmiştir. CEDAW kadınların hakları bakımından oldukça önemli bir sözleşmedir. Bu sözleşme ile toplumsal cinsiyet kavramına değinilmiş kadınların uğradıkları ayrımcılıklar ilk kez bu kadar kapsamlı biçimde ele alınmıştır. Bu anlaşma ile cinsiyet ayrımcılığı ilk kez toplumsal cinsiyet kavramı kapsamında ele alınmıştır.⁹⁰ Bunun yanında kadınların uğradıkları ayrımcılıklara karşı belirli standartlar geliştiren tek uluslararası belge olma özelliğindedir.⁸¹

Sözleşmede ayrımcılığın insan onuru ile ilişkisi ele alınmış ve ayrımcı uygulamaların insan onurunu zedelediği belirtilmiştir. Sözleşme uyarınca taraf devletler tüm kadınlara karşı ayrımcılığı engelleme ve kısıtlamaların sona erdirilmesi için politikalar izleme yükümlülüğündedir.⁸²

Sözleşme sadece doğrudan değil dolaylı ayrımcılığı da yasaklar. Ayrıca 4. maddesinde geçici özel önlemlere değinilmiş yani pozitif ayrımcılık uygulamalarının mümkün ve gerekli olduğu düzenlenmiştir. Sözleşme'nin 10. maddesi eğitim alanında cinsiyet eşitliğini düzenlemektedir.

Buna göre taraf devletlere eğitim alanında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bir takım yükümlülükler yükler. Özellikle kadınların belirli eğitimlere erişimi ve aynı nitelikte eğitimler alabilmeleri, aynı sınavlara tabi tutulmaları, karma eğitim, kız çocuklarının erken yaşta eğitim hayatından çıkarılmamaları gibi hususlara değinilmiştir.⁸³

Çalışma Hakkı sözleşmenin 11. maddesinde düzenlenmiştir. Sözleşme uyarınca taraf devletlerin iş yaşamında eşitliği sağlayıcı ve ayrımcılığı önleyici önlemler almaları gerekmektedir. Özellikle işe alım esnasında objektif kriterler uygulanması, çalışma yaşamında eşit muamele, sosyal güvenlik hakkı gibi hususlar düzenleme altına alınmıştır. Aynı zamanda gebelik durumunda kadın çalışanın haklarının korunması için de aynı maddenin 2. fıkrasında koruyucu hususlara değinilmiştir.

⁸¹ Moroğlu, N., Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 13, S. 1, Y. 2016 s. 289

⁸² <https://nazanmoroglu.com/kadinin-insan-haklarina-yonelik-uluslararasi-sozlesmeler>

⁸³ Akgün, s.42-43

Sözleşme oldukça kapsayıcı düzenlemeler içermekle birlikte, sözleşmeye taraf devletlerin sözleşmeden kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetleyecek bir mekanizma sözleşmede öngörülmemiştir. Bundan kaynaklı eksikliğin giderilebilmesi için Kadının Statüsü Komisyonu ve Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Kaldırılması Komitesi tarafından hazırlanan ve Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'na 6 Ekim 1999 tarihinde kabul edilerek 2000 yılında yürürlüğe giren İhtiyari Protokolde kapsamlı bir denetim yetkisi düzenlenmiştir.⁸⁴ Bu ihtiyari protokol sayesinde, sözleşmedeki hakları ihlal edilen kadınların iç hukuk yollarını tükettikten sonra bireysel başvuru yoluna gitme imkanları doğmuştur.

İhtiyari Protokolde iki prosedür öngörülmüştür. Bunlardan ilki hakları ihlal edilen kadınların CEDAW komitesine bireysel başvuru yapmasına imkan tanıyan iletişim prosedürü, diğeri ise komiteye sistematik ihlallerle ilgili yapılan başvurularla ilgili soruşturma yapma ve tavsiyede bulunma imkanı tanıyan iletişim prosedürüdür. Ancak kadınların bireysel başvuruda bulunabilmesi için aleyhinde başvuru yapılan devletin sözleşmeye ve protokole taraf olması gerekmektedir. Ayrıca başvurunun yapılabilmesi için iç hukuk yollarının tüketilmiş olması ve de bu iç hukuk yolları tüketilirken dava dilekçelerine, sözleşmedeki bir haklarının ihlal edildiğinin eklenmesi gerekmektedir.

3.4 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)

Avrupa Birliği İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) getirdiği kapsamlı korumanın yanında, diğer uluslararası insan hakları sözleşmelerinden çok daha kapsamlı ve bağlayıcı bir denetim mekanizması sunmaktadır. Bu denetim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi aracılığıyla sağlanmakta ve AİHM'in verdiği kararlar taraf devletler bakımından bağlayıcı olmaktadır. Bu denli etkili ve bağlayıcı bir koruma mekanizması diğer insan hakları metin ve düzenlemelerinde söz konusu değildir.⁸⁵

Çalışma hakkı, AİHS'te düzenlenen haklardan biri değildir. Bu durumun çalışma hakkının ikinci kuşak haklardan olmasıyla yakın bir ilişkisi vardır.⁸⁶ Ancak bu çalışma hakkı ile ilişkili başvuruların AİHM kapsamına alınmasına engel olmamıştır. Çünkü Özel Hayat ve Aile

⁸⁴ <https://nazanmoroglu.com/kadinin-insan-haklarina-yonelik-uluslararasi-sozlesmeler>

⁸⁵ Çatal, B., İnsan Haklarının Korunmasında, Bölgesel ve Uluslararası Mekanizmalar, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, C. 1, S. 1, 2018, s. 69-99

⁸⁶ Birtane, Ş., Özel Hayata Saygı Hakkı (AİHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma ve Mesleki Hayat İlişkisi, Anayasa Yargısı, C. 32, S.2, 2021, s.59

Hayatına Saygı başlığıyla düzenlenen 8. madde oldukça geniş yorumlanabilen bir maddedir. AİHM'e konu ile ilgili yapılan başvurularda da bunun örneklerine rastlanmaktadır. AİHM'e yapılan örnek bir başvuruda mahkeme başvuranın cinsiyeti nedeniyle işten çıkarılmasında sözleşmenin 8. maddesi ile bağlantılı olarak 14. maddenin de ihlal edildiğine karar vermiştir.⁸⁷ Davaya konu olayda başvuran girdiği yazılı sınavda başarılı olmasına rağmen "erkek olmadığı" ve "askerliğini yapmadığı" gerekçesiyle önce atanmamış sonrasındaysa ataması yapıldıktan sonra aynı gerekçelerle işine son verilmiştir. Başvurucu işten çıkarılma nedeninin cinsiyetinden kaynaklı olduğunu iddia etmiştir. Mahkeme yapmış olduğu incelemede güvenlik görevlisi olarak çalışma koşul ve risklerinin cinsiyetler bakımından bir ayrımı haklı kılmadığı sonucuna varmıştır. Ayrıca başvuranın ilgili işi yapamayacağına dair herhangi bir kanıt sunulmadığı da belirtilmiştir. Ve yapılan değerlendirme sonucunda sözleşmenin 8. Ve 14. Maddelerinin ihlal edildiğine hükmedilmiştir.⁸⁸

Sonuç ve Çözüm Önerileri

Kadınların istihdam alanında eşit şartlarda ve ayrımcılığa uğramadan çalışabilmeleri için son yıllarda çok çeşitli ve nitelikli uluslararası düzenlemeler yapılmış eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır. Ancak cinsiyetler arası eşitsizlik salt yazılı metinlerin varlığıyla giderilmeyecek kadar derin ve köklü bir mevzudur. Hazırlanmış ve yürürlüğe konmuş belgeler özelinde bakıldığında da kadınlara yönelik ayrımcılığı engelleme ve önlemeye yönelik önemli gelişmeler yaşandığı değerlendirilse dahi mevcut durum tam olarak bu durum ile örtüşmemektedir. Çalışma yaşamında şekli eşitliğin yanında maddi yani görünür eşitliğin sağlanması elzemdir. Getirilen bazı kriter ve düzenlemeler bunu karşılama noktasında yetersiz kalmaktadır.

İstihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi öncelikli olarak ulusal ve uluslararası birtakım düzenlemeler yapılmasını gerektirmektedir. Anayasalar, yasalar ve uluslararası sözleşmeler nezdinde düzenlenen ayrımcılık yasakları cinsiyete dayalı ayrımcılığı her bakımdan engelleyici biçimde düzenlemeli bunun yanında cinsiyet eşitsizliğine duyarlı düzenlemeler geliştirilmelidir. Burada esas dikkat edilmesi gereken husus cinsiyet körü düzenlemelerden kaçınılmasıdır. Devletlere kadınların eğitim ve çalışma hakkını koruyacak ve geliştirecek politikaları izleme yükümlülükleri getirilmeli ve bunları denetleyecek

⁸⁷ . Emel Boyraz / Turkey (Appl. No.61960/08)

⁸⁸ Kılıçkaya, Z., Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 2, 2016, s. 155-156

mekanizmalar geliştirilmelidir. Öyle ki şu an birçok sözleşme ve metinde devletler cinsiyet ayrımcılığını önleme yükümlülüğü altındadır. Ancak mevcut sözleşmeler denetim mekanizmaları bakımından yetersizdir. İzleme komisyonları kadar yaptırım mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Bu yaptırım mekanizmaları etkin ve caydırıcı olması da gerekmektedir. Uluslararası alandaki bu yaptırım gücü eksikliği mevcut sözleşmelerin uygulanması noktasında etkinliklerinin zedelenmesine neden olmaktadır. Bugün en etkili mekanizma varsayılan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi dahi yeteri kadar caydırıcı nitelik taşımamaktadır. Uluslararası hukukta, temel insan haklarının yok sayıldığı kimi devletlerin varlığına yönelik gerekli adımların atılması hususunda yeterli bir gelişme gösterilmemiştir. Ancak kız çocuklarının silah zoruyla okullarından alıkondukları yapılar mevcutken daha etkin önlemlere ihtiyaç vardır. Hukukun üstünlüğün sağlanması ve bunun için kolektif bir çabanın gösterilmesi gerekmektedir.

Çalışma yaşamında cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için fırsat eşitliği hususundaki eksikliklerin de giderilmesi gerekmektedir. Cinsiyet eşitliği sadece işe alımda yahut terfide cinsiyetler arası görünür bir eşitlikten ibaret değildir. Kadınlar, henüz eğitim hayatının başından kadın olmalarından ötürü toplumsal ön kabuller/ön yargılar sebebiyle belirli meslek gruplarına yönlendirilebilmektedir. Bu durum özellikle daha saygın ve güvenceli kabul edilen meslek gruplarına kadınların dahil olamaması anlamına gelir. Kadınlar düzensiz, daha az ücretli işlere yönelmek durumunda kalmaktadırlar. Kız çocuklarının eğitim oranının artırılmasına yönelik politikalar dahi kadınların istihdama katılım oranlarını değiştirecektir. Kadınların çalışma yaşamına katılımları küçük yaşlardan itibaren üzerlerine yüklenen sorumluluk ve engellemelerle doğrudan ilişkilidir. Toplumsal eşitsizliği görerek ve görünür kılarak yapılan düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Kaynakça

1. Akgün, E. A., Avrupa Birliği Hukuku Bakımından İstihdamda Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Yasağı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2022
2. Aydın, E., Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, s.24-25
3. Balcı Gökçeoğlu, Ş., Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını

- Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2017/3
4. Birtane, Ş., Özel Hayata Saygı Hakkı (AIHS 8. Madde) Bağlamında Çalışma ve Mesleki Hayat İlişkisi, Anayasa Yargısı, C. 32, S.2, 2021
 5. Bora, A., Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası, İletişim Yayınları, İstanbul, 2016
 6. Cerev, G., Yıldırım S., Türkiye’de Kadınların Enformel Çalışması ve İşgücü Piyasalarındaki Konumu, Karatahta İş Yazıları Dergisi 7, 2017
 7. Cooper Jackson, J., Women Middle Managers’ Perception of The Glass Ceiling, Women in Management Review, 16 (1) 2001
 8. Çatal, B., İnsan Haklarının Korunmasında, Bölgesel ve Uluslararası Mekanizmalar, Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi, C. 1, S. 1, 2018
 9. Çatal, E.Ö., Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 1, S.1., Güz 2011
 10. Çelik, A., Volkan, A., İşgören Bulma ve Seçiminde Cinsiyet Ayrımcılığının Etkisi: İzmir’deki A Grubu Seyahat Acentalarına Yönelik bir Araştırma, Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, C. 14, S.1, Y. 2017
 11. Dalkıranoglu, T., Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Uygulanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s. 41
 12. Doğan Yenisey, K., Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.7
 13. Doğrul, H.G., Kentsel Alanlarda Kadın İşgücü Arzının Belirleyicileri ve Kadın İşgücü Arzının Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi 2007
 14. Erikli, S., Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.2, S. 1, Y.2020
 15. Flabbi L, Prejudice and Gender Differentials in the US Labor Market in The Last Twenty Years, Journal of Econometrics, 2010

16. Folbre, N., Who Pays for the Kids?: Gender and the Structures of Constraint, New York, Routledge, 1994
17. Francois, P., Gender Discrimination Without Gender Difference: Theory and Policy Responses, Journal of Public Economics, , 1998
18. Ger, N., Kadın Girişimciler Finansmana Erişimde Güçlük Çekiyor, İşveren, C. 53, S. 2, Y. 2015
19. Göregenli, M., Ayrımcılığın Meşrulaştırılması, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2008, s.15
20. Gül i. Karan U., Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2011
21. Hersby, M. D., Jetten, J., Ryan, M. K., Schmitt, M. T., Responding to Group-Based Discrimination: The Impact of Social Structure on Willingness to Engage in Mentoring, Group Processes & Intergroup Relations, 14 (3), 2011
22. İlkaracan, İ. Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları Metis Yayınları İstanbul, 2010
23. İpçioğlu,İ., Eğilmez, Ö., Şen, H., Cam Tavan Sendromu İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.10, S. 26, Y. 2018
24. Kalaycı, C., Kalan, E., Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi, Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi 2017
25. Kaya, P. A., Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi, Dora Yayıncılık, Bursa, 2009
26. Kılıçkaya, Z., Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 18, S. 2, 2016
27. Kocacık, F., Gökçaya,, Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1): 2005
28. Konuk, B., Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi
29. Korkut, L., Ayrımcılık Karşıtı Hukuk, Adres Yayınları, Ankara, 2019

30. Linehan, M., Scullion, H., Challenges for Female International Managers: Evidence from Europe, *Journal of Management Psychology*, 16 (3), 2001
31. Manav, E., “2000/43, 2000/78, 2006/54 Sayılı AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye’deki Uygulamalar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel Sayı, 2013
32. Mandıracıoğlu, A., Çalışma Yaşamında Kadının Sağlık ve Sosyal Sorunları, 4320. Ulusal Kadın Kadın Çalışmaları Toplantısı Kadın Sorunlarının Çözümüne Dair Yöntem, Strateji, Politikalar, Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği, 1998
33. Molyneux, M., Ev Emeği Tartışması ve Ötesi, Kadının Görünmeyen Emeği: Maddeci Bir Feminizm Üzerine, içinde, (Derleme: Gülnur Savran ve Nesrin Tura) İstanbul: Kardelen Yayınları, 1992
34. Moroğlu, N., Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 13, S. 1, Y. 2016
35. O’Mahony, G. B., Sillitor, J. F., ‘Identifying The Perceived Barrier To Participation In Tertiary Education Among Hospitality Employees, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(4) 2001
36. Ostergaard, L., Gender”, *Gender and Development. A Practical Guide*, içinde, (Derlem: Lise Ostergaard) Londra ve Newyork: Routledge, 1992
37. Özen Kutanis, R., Ulu S., İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 35/2016
38. Parlaktuna, İ., Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, *Ege Akademik Bakış*, 2010
39. Pınar, M., McCuddy M. K., Birkan İ., Kozak M., Gender Diversity in The Hospitality Industry: An Empirical Study in Turkey, *International Journal of Hospitality Management*
40. Spears Brown C., Bigler S., Chu, H., An Experimental Study of The Correlates and Consequences of Perceiving Oneself To Be The Target of Gender Discrimination, *Journal of Experimental Child Psychology*, 2010
41. Şahbaz Kılınç, N., Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, S.4 Y.4, S.9

42. Şahin, L., Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar, Açık Erişim Ders Notu, Çalışma Ekonomisi Bölümü, İstanbul Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, İstanbul, 2021
43. Şanlıurfa İş Hayatında Kadının Yeri, Sorunlar ve Çözüm Önerileri Projesi, 2011
44. Taborga, C. ve Bearyl L., Cins Bakışı Sözlüğü, Çev. Ertuğrul Kürkçü ve Nadire Mater, İstanbul: IPS İletişim Vakfı Yayınları I Yayın No:3, 2000
45. Tokol, A. Sosyal Dışlanma- Ayrımcılık, Sosyal Politika Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2021
46. Toluay, M., İnsan Hakları Hukukunda Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Yasağı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, 2019
47. Türktan, G., Ülkemizde ve Dünyada Kadın Girişimciliğinin Görünümü, Gelişme Potansiyeli ve Kadının Şirketlere ve Ekonomiye Sunduğu Fırsatlar, İşveren, C.53, S.2, 2015
48. Umutlu, S., Öztürk., M., İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.2020, C.25, S.3
49. Workers With Family Responsibilities Convention, C: 156, 3 June 1981
50. Moroğlu, N., Kadının İnsan Haklarına Yönelik Uluslararası Sözleşmeler, <https://nazanmoroglu.com/kadinin-insan-haklarina-yonelik-uluslararasi-sozlesmeler>
51. Emel Boyraz / Turkey (Appl. No.61960/08)