

KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMINA YÖNELİK ENGELLEME VE AYRIMCILIĞA KARŞI ULUSLARARASI MEKANİZMALARIN VAR OLAN YAPTIRIM GÜCÜ VE OLMASI GEREKENLERE İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Yurdağül KOCA¹

ÖZET

Kadının çalışma yaşamına katılımına yönelik engelleme ve ayrımcılığın temelleri toplumbilimciler tarafından avcı-toplayıcı döneme dayandırılmakla birlikte günümüz yaşamına yansımaları çok çeşitli olmuştur. Söz konusu ayrımcılık kadının istihdamı öncesi, istihdam süreci ve sonrasında dahi devam edebilmektedir. Kadının çalışma yaşamına katılımına yönelik engelleme ve ayrımcılığın önlenmesine ilişkin özellikle Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği nezdinde uluslararası düzenlemeler olmakla birlikte, söz konusu düzenlemelerin yaptırım gücü uluslararası hukuka hâkim olan ‘devletlerin egemenliği ilkesi’ nedeniyle kısıtlıdır. Bu noktada çalışma kapsamındaki çözüm önerileri ise uluslararası mekanizmaların yaptırım gücünün artırılması ve kadının çalışma yaşamına katılımına yönelik teşviklerin artırılması şeklinde kategorize edilmiştir. Uluslararası mekanizmaların yaptırım gücünün genişletilmesi, güçlendirilmesi ve çeşitlendirilmesi, uluslararası işbirliğinin artırılması, kadın haklarına yönelik ihlal bildirim süreçlerinin güçlendirilmesi, ihlal sonrası da kadın haklarının korunması, denetimlerin güçlendirilmesi, hak diplomasisi ve uluslararası kamuoyu baskısının sağlanması, uluslararası ahlaki ve etik standartların ihdas edilmesi; ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmesi, kadın girişimcilerin desteklenmesi, çok taraflı iş birliği ve fonların oluşturulması ve son olarak iş yerlerinde farkındalık ve eğitim programlarının düzenlenmesinin sağlanması suretiyle kadının çalışma yaşamına katılımına yönelik engelleme ve ayrımcılıkla etkili bir biçimde mücadele edilebilmesi sağlanabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik, Kadın, Ayrımcılık.

¹ Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi; Kişisel Verileri Koruma Kurumu Uzman Yardımcısı.

GİRİŞ

Sanayi Devriminden önce çeşitli ekonomik faaliyetlerin içerisinde yer alan kadın, Sanayi Devrimi ile birlikte 18'inci yüzyılın ortalarında işçi statüsünde ücretli şekilde çalışmaya da başlamıştır². Kadınların çalışma hayatına ilişkin diğer önemli olay ise İkinci Dünya Savaşı'dır. Erkek işgücünün önemli oranda savaşa katılımıyla işgücünde ortaya çıkan boşluk kadın işgücünün katılımıyla doldurulmuş olmakla birlikte savaş sonrası işgücüne katılan kadınların bir bölümü eve dönüş yapmış olsa dahi mühim bir kısmı çalışmaya devam etmiştir³.

Türkiye'de ise 20'nci yüzyılın başlarında başlayan savaşlar sonucu erkek işgücünün orduya katılmasıyla kadınlar işgücüne katılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra sanayileşme, kentleşme, göç, kadınlara tanınan haklar ile (eğitim hakkı, kadın erkek eşitliği, meslek edinme vb.) kadınlara işgücünde önemli bir imkân sağlanmıştır. Kadının küresel düzeyde çalışma yaşamına katılımı ile bu hususta yeni düzenlemeler yapılmasını gerekli kılmıştır. Bu düzenlemeler uluslararası veya ulusal düzeyde gerçekleşmiş olup çalışma hayatında kadının hukuki statüsünü düzenleyen usul ve esaslar bakımından uluslararası düzenlemelerin önemi büyüktür. Nitekim kadının çalışma yaşamındaki statüsünü etkileyen ve toplumdaki topluma değişen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlar kimi zaman toplumun temel ve kültürel yapısı ile ilgili iken, kimi zamanda toplumun sosyo-ekonomik yapısı ile ilgilidir⁴. Bunlar arasındaki en önemli faktörün toplumsal yapı olduğu söylenebilir. Nitekim aile içerisinde, çocuk/hasta/yaşlı bakımı gibi sorumlulukların genellikle kadına yüklenmesi nedeniyle kadın işgücüne aktif olarak katılamamakta olup bu da kadının çalışma yaşamında ikincil bir konuma gelmesine sebep olmuştur⁵.

Kadın ve erkek işgücüne atfedilen değer toplum bilimciler tarafından avcı-toplayıcı döneme kadar dayandırılabilir. Bu toplumlarda erkeklere verilen işlerin genellikle

² **Makal, Ahmet**, "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri, Mayıs 2001, s.2; **Özhavzalı, Müzeyyen/Yiğit Kayhan, Nazife**, Kadın ve Çalışma Hayatı, İksad Publishing House, 2020, s.12; **Gürçan, Nurettin**, Türk İş Yaşamında Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Üzerine Kavramsal Bir Tartışma: Dikey Ayrışma, Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi, S: 5(1), 2022, s. 133-158, s.136, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2019507>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

³ **Yılmaz, Pınar**, Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Ayrımcılık: Ortaya Çıkış Biçimleri, Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014, s.3; **Yorgun, Sayım**, Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı, Sosyo Ekonomi Dergisi, 2010, s.168-190. s.170.

⁴ **Özhavzalı/Yiğit Kayhan**, s.28.

⁵ **Yorgun, Sayım**, Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı, Sosyo Ekonomi Dergisi, 2010, s.168-190.

“avlanma” olduğu görülürken kadınlara verilen işlerin genellikle “toplama” olduğu, bu iş bölümünün nedeninin ise kadın ve erkeğin fiziki özelliklerine dayandığı diğer bir ifadeyle cinsiyete dayalı bir iş bölümünün yapıldığının görüldüğü ifade edilmektedir⁶. Toplumsal hayatta erken dönemlerde işlerin genellikle fiziksel güce dayanması, kadının çalışma hayatında yedek konuma düşmesine sebep olmuş bu da fiziksel güce dayanan iş bölümünün zamanla çalışma yaşamında ‘kadına yönelik ayrımcılığa’ dönüşmesine neden olmuştur. Bu ayrımcılık kadının istihdam aşamasında başlamakla birlikte, çalışma süresince de devam etmektedir⁷. Nitekim ücretlendirme ve terfi gibi hususlarda eşitsizliğin yanı sıra kadının ‘estetik emek⁸’ olarak nitelendirilmesi çalışma yaşamına katılımında cinsiyet ayrımcılığını körüklemektedir⁹.

Her ne kadar teknolojik gelişmeler sayesinde esnek çalışma saatlerine geçilmesi, ailenin küçülmesi ile birlikte çekirdek aileye geçiş, eskiden “ev işi” olarak değerlendirilen işlerin piyasada yapılması başlanması, ev işlerini kolaylaştıran cihazların yaygınlaşması ve ev ekonomisinin gelişmesi kadının çalışma hayatını kolaylaştırmış olsa da¹⁰ çalışma yaşamında kadına yönelik ayrımcılık her toplumda çok farklı şekillerde devam etmektedir¹¹. Örneğin kadınların işgücüne katılımında en büyük cinsiyet eşitsizliğine sahip ülke G-20 ülkeleri arasında yer alan Suudi Arabistan’dır¹². Uzun süre Suudi Arabistan’da, kadınların birçok sektörde çalışmasını sınırlayan katı kısıtlamalar olmakla birlikte son yıllarda reform çabalarıyla bazı kısıtlamalar hafifletilmiş olsa da hala bazı sektörlerde kadınların çalışmasına izin

⁶ **Yorgun, Sayım**, Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı, Sosyo Ekonomi Dergisi, 2010, s.168-190; **Bora, Aksu**, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Çayır, K. ve M. Ayan Ceyhan (Editör) Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2012, İstanbul.

⁷ **Kartal, Mustafa/Çoban, Orhan**, “Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği”, Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der. 2018; (39): 67-81.

⁸ Müşteriyi cezbetme çabasıyla kadının emeği metalaştırılmakta ve kadın bedeninin ticarileşmesiyle kendini göstermektedir. İşverenler tarafından kadın bedeninin estetik görünümü şekillendirilerek bir rekabet avantajı olarak kullanılmaktadır. Bakınız. **Özbucak Albar, Banu**, Kadınlara Yönelik Ayrımcılık, Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 8, 2019, s.281.

⁹ **Özbucak Albar, Banu**, Kadınlara Yönelik Ayrımcılık, Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 8, 2019, s.274-286, s.281.

¹⁰ **Yorgun, Sayım**, Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı, Sosyo Ekonomi Dergisi, 2010, s.168-190, s.172-173.

¹¹ Kadın çalışanların çalışma hayatında karşılaştığı engeller ‘cam tavan’, ‘beton tavan’, ‘cam yürüyen merdiven’, ‘sızdıran boru’, ‘cam duvar’, ‘yapışkan zemin’, ‘cam kapı’, ‘kraliçe arı sendromu’ ve ‘cam uçurum’ gibi metaforlarla ifade edilmektedir. Bunlar genellikle kariyer devamlılığı, orta ve üst düzey yöneticiliğe terfi, yönetici pozisyonu için işe alım şeklindedir. Ayrıntılı bilgi için bakınız. **Coşkun, Ömer Faruk**, Kadınların Kariyer Yolculuklarındaki Engellere Metaforik Bir Bakış, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, C:11, S:4, s. 2048-2062, s.2057.

¹² **Naseem, Sana/Dhruva, Kamini**, Issues and Challenges of Saudi Female Labor Force and the Role of Vision 2030: A Working Paper, International Journal of Economics and Financial Issues, C:7, S:4, s.23-27, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/364529>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

verilmemekte ve cinsiyet ayrımcılığı devam etmektedir¹³. Yine Afganistan'da Taliban'ın ülkenin kontrolünü ele geçirmesi ile birlikte kadınların iş hayatına katılımı büyük ölçüde sınırlandırıldığı gibi kadınların 'temel insan hakları'na ilişkin de sınırlamalar artan oranda devam etmektedir¹⁴. Diğer taraftan, İran'da kadınlar iş seçimleri de dahil olmak üzere ciddi ayrımcılık ve engellerle karşı karşıya kalmaktadır. İran anayasası, İslami ilkelere uygun olarak, kadın ve erkeklerin hukuk önünde eşit korumayı ve tüm insan haklarından yararlanmalarını garanti etmekle birlikte, herkese özgürce meslek seçme hakkını içerirken, kadınlar bakımından söz konusu hakları ciddi şekilde sınırlamaya devam etmektedir¹⁵. Yemen'de ise ataerkil sosyal normlar ve silahlı çatışma mevcut cinsiyet eşitsizlikleri ile birlikte 2022 yılı Nisan ayında kadınlara eşlik etmek için İslami bir erkek vasi gerektiren mahrem şartının getirilmesi cinsiyet ayrımcılığını daha da körüklemiştir¹⁶.

Kadının çalışma hayatına yönelik cinsiyet ayrımcılığı yalnızca Suudi Arabistan, Yemen ve Afganistan gibi orta doğu ülkeleri değil diğer ülkelerde (gelişmiş ülkeler de dahil) de farklı şekillerde görülmektedir. Örneğin Japonya'da geleneksel kültürel ve sosyal adetler nedeniyle Japon işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı hüküm sürmeye devam etmekte olup¹⁷ bu durum kadınların liderlik pozisyonlarına erişmesi engelleyebilmektedir. Yine Güney Kore'de ise kadın işçilerin, meslektaşları erkek işçilere göre daha düşük ücret alması ve terfide ise dezavantajlı durumda olması söz konusudur¹⁸.

Görüleceği üzere kadının çalışma hayatına katılımına yönelik cinsiyet ayrımcılığı her ülkede farklı şekillerde mevcut olup bu ayrımcılığın önlenmesi açısından uluslararası veya ulusal düzeyde hukuki düzenlemeler büyük öneme sahiptir. Bu çalışma kapsamında öncelikle söz konusu ayrımcılığın önlenmesi bakımından kadınların çalışma yaşamına katılımına yönelik engelleme ve ayrımcılığa karşı uluslararası mekanizmalar ve söz konusu

¹³ **Saikali, Sussan**, Saudi Women in the Workforce, The Arab Gulf States Institute in Washington, Erişim Adresi: <https://agsiw.org/saudi-women-in-the-workforce/>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

¹⁴ U.S. Department of State Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, Report on the Taliban's War Against Women (17 Kasım 2001), Erişim Adresi: <https://2001-2009.state.gov/g/drl/rls/6185.htm>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

¹⁵ **Mittelhammer, Barbara/Spheeri Far, Tara/Tahmasebi, Sussan**, Rethinking the EU's Approach to Women's Rights in Iran (25 Nisan 2023), Erişim Adresi: <https://carnegieeurope.eu/2023/04/25/rethinking-eu-s-approach-to-women-s-rights-in-iran-pub-89559>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

¹⁶ ACAPS, Women's Economic Empowerment in the Yemeni Context (6 Haziran 2023), Erişim Adresi: https://www.acaps.org/fileadmin/Data_Product/Main_media/20230606_acaps_thematic_report_yemen_womens_economic_empowerment_in_the_yemeni_context.pdf, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

¹⁷ **Barrett, Kelly**, Women in the Workplace: Sexual Discrimination in Japan, Human Rights Brief C:11, S:2, 2004, s.5-8, Erişim Adresi: <https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1352&context=hrbrief>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

¹⁸ **Lee, Kyeongah**, "The gender wage gap: evidence from South Korea" IZA Journal of Labor Economics, C:11, S:1, 2022, s.1-36, Erişim Adresi: <https://doi.org/10.2478/izajole-2022-0005>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

mekanizmaların yaptırım gücüne yer verilmiş ve son olarak olması gerekenlere ilişkin çözüm önerilerine yer verilmiştir.

I. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMINA YÖNELİK ENGELLEME VE AYRIMCILIĞA KARŞI ULUSLARARASI MEKANİZMALAR

Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği bünyesinde pek çok düzenleme ile kadınların çalışma yaşamına katılımına yönelik engelleme ve ayrımcılığa karşı mücadeleye edilmeye çalışılmaktadır.

A. Birleşmiş Milletler (United Nations)

1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (Universal Declaration of Human Rights)

Birleşmiş Milletler teşkilatı içerisinde 1947 yılında ‘Kadının Statüsü Komisyonu’ oluşturulmuş, 1948 yılında ise İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 2’nci maddesi ile herkesin söz konusu beynamede yer alan tüm haklardan ayırım gözetilmeksizin yararlanacağı düzenlenmiştir. Yine İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23’üncü maddesinde ise özellikle ‘herkesin çalışma hakkının olduğu’ ve ‘herkesin eşit iş karşılığında, eşit ücret hakkı olduğu’ düzenlenmiştir.

2. Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)

2.1. CEDAW’ın Kapsamı

Birleşmiş Milletler tarafından 1979 yılında kabul edilen ‘Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi¹⁹’ (CEDAW, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) Türkiye tarafından 1986 yılında onaylanmıştır. CEDAW’ın amacı sözleşmeye taraf ülkelerde kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önüne geçilmesi suretiyle kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasıdır.

¹⁹ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 34/180 of 18 December 1979 entry into force 3 September 1981, in accordance with article 27(1), Erişim Adresi: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw.pdf>, Erişim Tarihi: 19.12.2023; **Arslan, Gülay**, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2004, C:62, S:1-2, s.3-43, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95911>, Erişim Tarihi: 19.12.2023; **Parlak Börü, Şafak**, Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2017 (Özel Sayı), s.43-63, Erişim Adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1715>, Erişim Tarihi: 03.01.2024.

CEDAW'ın üçüncü maddesinde; taraf devletlerin kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak amacıyla, özellikle sosyal, politik, kültürel ve ekonomik alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda – erkeklerle eşit olarak, temel insan hakları ve temel özgürlüklerden – yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla yasal düzenleme dâhil bütün uygun önlemleri almakla yükümlü olduğu, dördüncü maddesinde anneliğin himayesi amacıyla CEDAW'da belirtilenler dâhil, sözleşmeye taraf devletlerin alacağı özel önlemlerin, ayrımcı olarak nitelendirilemeyeceği düzenlenmiştir.

CEDAW'ın on birinci maddesinin birinci fıkrasında ise taraf devletlerin, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için bütün uygun önlemleri alacağı, bu önlemlerin özellikle 'çalışma hakkının vazgeçilmez bir hak olduğu', 'istihdam hususunda eşit seçim kıstası uygulanması ve kadınların erkeklerle eşit istihdam hakkına sahip olma hakkının olduğu', 'serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı', 'eşit ücret hakkı', 'ücretli izin ve sosyal güvenlik hakkı' ile 'emniyetli koşullarda çalışma hakkı ve sağlığın – kadının doğurganlığın – korunması hakkı' hususlarına ilişkin olması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

CEDAW'ın on birinci maddesinin ikinci fıkrasında ise sözleşmeye taraf devletlerin evlilik ve analık sebebiyle (örneğin hamilelik izni, analık izni veya evlilik sebebiyle kadının işten çıkarılmasının önlenmesi) kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve çalışma hakkını etkin bir biçimde sağlamak amacıyla uygun önlemlerin alınması; ücretli olarak analık izni verilmesi veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar verilmesi ve kadının hamileliği süresince zararlı olduğu bilinen işlerde kadınlara özel koruma sağlanması gerektiği düzenlenmiştir.

CEDAW'ın 17'nci maddesi uyarınca ise bir denetim organı kurulmuş olup söz konusu denetim organı Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi' (Komite)dir.

2.2. Taraf Devletlerin Sözleşme Kapsamındaki Yükümlülükleri

CEDAW'ın 18'inci maddesinde taraf devletler sözleşme hükümleri uyarınca kadın hakları alanında aldıkları önlemleri ve elde ettikleri sonuçları düzenli olarak Komite'ye

raporlamakla yükümlüdür²⁰. Söz konusu raporlar Komite tarafından incelenmekte olup tespit edilen eksiklikler çerçevesinde taraf devletlere çeşitli önerilerde bulunulabilmektedir²¹.

2.3. Bireylerin ve Grupların Komiteye Başvuru Hakkı

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol²² (İhtiyari Protokol), Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 6 Ekim 1999 tarihinde kabul edilmiş olup 22 Aralık 2000 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir²³. Ek İhtiyari Protokol'ün kabul edilmesinin amacı kadın haklarına yönelik etkin bir denetim mekanizması oluşturulmasıdır. Ek İhtiyari Protokol'ün 2'nci maddesi uyarınca sözleşmede yer alan haklardan herhangi birinin sözleşmeye taraf devlet tarafından ihlal edildiği ve bu suretle mağdur olduğu iddiasıyla bireyler ve gruplar tarafından Komite'ye başvurulabilmesi mümkündür. Söz konusu başvuru İhtiyari Protokol'ün 8'inci maddesi uyarınca incelenecektir²⁴. İhtiyari Protokol'de her ne kadar bireylere, gruplara ve hatta devletlere sözleşmenin taraf ülkelerden biri tarafından ihlal edildiği yönünde Komite'ye başvuru imkânı tanınsa da sözleşmede, sözleşme hükümlerini ihlal ettiği tespit edilen ülkeye yaptırım uygulanabilmesi bakımından doğrudan bir mekanizma bulunmamaktadır.

3. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu

1995 yılında düzenlenen Dünya Kadın Hakları Konferansı'nda Beijing Deklarasyonu (Pekin Deklarasyonu) kabul edilmiştir. Deklarasyonda kadınların hakları konusunda geniş ve kapsamlı stratejik hedeflere ve eylem planlarına yer verilmiş olup kadının çalışma hakkı ve bu hakkın korunması da hedefler arasındadır. Pekin Deklarasyonunda başta genç kadınlar ve çalışma hayatına yeni giren kadınlar olmak üzere, kadınlara yönelik eğitim, öğretim ve

²⁰ Türkiye'nin Komite'ye sunduğu raporlar için bakınız. İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, Erişim Adresi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/140-kadnlara-kars-ayrmlgn-onlenmesi-komitesi/>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

²¹ **Arslan, Gülay**, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2004, C:62, S:1-2, s.3-43, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95911>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

²² **Ulutaş, Ahmet**, Uluslararası Hukuk Perspektifinden Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Konusundaki Bölgesel ve Küresel Düzenlemeler ile Yeni Çareler, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2023, Cilt:8, Sayı:1, s. 179-207.

²³ **Özkan, Gizem**, Kadına Yönelik Şiddet- Aile İçi Şiddet ve Konuya İlişkin Uluslararası Metinler Üzerine Bir İnceleme, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017, Cilt:7, Sayı:1, s. 533-564, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/744941>, Erişim Tarihi: 03.01.2024.

²⁴ United Nations General Assembly, 'Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women', Erişim Adresi: https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-08/OP_CEDAW_en.pdf, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

yeniden öğretim politikaları geliştirmek ve uygulamak, yapılacak eylemler arasında sayılmıştır²⁵.

4. BM Kadın Birimi (UN Women)

UN Women, Birleşmiş Milletler sistemi içerisinde kadın haklarının korunmasına odaklanan kilit bir aktör olarak faaliyet göstermekte olup, kadın hakları hususundaki küresel çabaların koordine edilmesi, yönlendirilmesi ve desteklenmesi amacıyla 2010 yılında kurulmuştur²⁶.

Yukarıda sayılanların haricinde Birleşmiş Milletler tarafından Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi İçin Hedefler (SGD 5), Namibya İlkeleri ve BM Genel Kurulu tarafından 1993 yılında kabul edilen Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi ve Ortadan Kaldırılması İçin Çağrı gibi pek çok eylem de bulunmaktadır. Birleşmiş Milletlerin altı ana organından biri olan BM Güvenlik Konseyi'nin Afganistan'daki Taliban yönetiminin BM kadın çalışanlarına getirdiği çalışma yasağını kınadığı 27 Nisan 2023 tarihli ve 2681 sayılı kararı bu eylemlerden biridir²⁷.

5. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, International Labour Organization)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel hedeflerinin arasında kadın ve erkeklerin insan onuruna yaraşır şekilde çalışma ortamına sahip olması yer almaktadır. ILO'nun kadının çalışma yaşamına ilişkin olarak pek çok düzenlemesi bulunmaktadır.

1935 tarihli ve 45 sayılı 'Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme' uyarınca kadınların yeraltında çalıştırılması kadının yaşı kaç olursa olsun yasaklanmıştır²⁸. 1951 tarihli 100 sayılı 'Eşdeğer İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme' çalışma hayatında kadın ve erkeğin

²⁵ Beijing Declaration and Platform for Action, Erişim Adresi: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf> Erişim Tarihi:19.12.2023.; **Özkan, Gizem**, s.553.

²⁶ United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women, Erişim Adresi: [²⁷ International Commission of Jurists, "Afghanistan: Taliban's treatment of women and girls should be investigated as the crime against humanity of gender persecution – new report", Erişim Adresi: <https://www.icj.org/afghanistan-talibans-treatment-of-women-and-girls-should-be-investigated-as-the-crime-against-humanity-of-gender-persecution-new-report/>, Erişim Tarihi: 03.01.2023.](https://www.un.org/youthenvoy/2013/07/un-women-the-united-nations-entity-for-gender-equality-and-the-empowerment-of-women/#:~:text=In%20July%202010%2C%20the%20United,and%20the%20Empowerment%20of%20Women. Erişim Tarihi: 19.12.2023.</p></div><div data-bbox=)

²⁸ **Yılmaz, Pinar**, s.16; **Yorgun, Sayım**, s.178.

eşitliğinin sağlanması adına mühim bir adımdır²⁹. 1952 tarihli ve 102 sayılı ‘Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme’ uyarınca işveren tarafından sağlık yardımı yapılması gereken hallere hamilelik ve doğum da eklenmiş ve bu hallerde kazancın durmasını takiben analık yardımı verilmesi düzenlenmiştir. 1958 tarihli 111 sayılı ‘Çalışma ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme’ ile kadın ve erkek arasında çalışma hayatına katılımında fırsat eşitliğini önleyen ayrımcılığın önlenmesi amaçlanmıştır³⁰.

1981 tarihli 156 sayılı ‘Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınması Hakkında Sözleşme’de ise iş ortamında yeterli sayıda çocuk bakım ünitelerinin bulunması, sosyal destek hizmetlerinin aile sorumluluklarına yönelik sunumu, doğum sonrasında babaya çocuğun bakımı için izin verilmesi ve aile sorumlulukları nedeniyle işten ayrılanlara işe geri dönebilme olanağının getirilmesi gibi düzenlemeler, kadını ve aileyi korumayı amaçlayan, istihdam güvencesi sağlayan hükümler içermektedir³¹.

1990 tarihli 171 sayılı ‘Gece Çalışması Hakkında Sözleşme’de gece çalışmasına ilişkin hükümler kadın-erkek ayırt etmeksizin düzenlenmekle birlikte, sözleşmenin yedinci maddesi uyarınca kadının doğumundan önce ve sonraki sekiz haftalık dönemler bakımından gece çalışmasına alternatif çalışma usulleri uygulanması öngörülmüştür³².

2000 tarihli 183 sayılı ‘Kadının Doğum ve Doğum Sonrası Çalışması Hakkında Sözleşme’ kadının çalışma hayatına katılımına ilişkin en önemli düzenlemelerden biri olup pek çok değiştirilmiş bir sözleşmedir. Sözleşmede kadınlara doğum sonrası verilecek iznin altı haftadan, toplamda ise 14 haftadan az olamayacağı; kadının hamileliği nedeniyle ayrılmak zorunda kaldığı işine ayrı kademedede dönebilmesi imkânın sağlanması gerektiği; kadının doğum sonrası çalışma hayatına geri dönmesinden sonra günde bir veya daha fazla emzirme izni alabilmesi ve doğum nedeniyle işten çıkarılması yasağına ek olarak doğum sonrası kadına hastalık yardımı yapılması gerektiği de düzenlenmiştir³³.

²⁹ **Tüzünkan, Demet**, Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Nisan 2016, Sayı:12, s.313-324, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/309529>, Erişim Tarihi: 19.12.2023. s.317.

³⁰ **Yılmaz, Pınar**, s.16-17; **Tüzünkan, Demet**, s.317.

³¹ **Tüzünkan, Demet**, s.317.

³² **Baysal, Mustafa**, İş Kanunu’nda Yer Alan Gece Tanımına İlişkin Bir Düzenleme Önerisi, İş ve Hayat Dergisi, C:6, S:11, s.100-118, s.107, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1388349>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

³³ **Tüzünkan, Demet**, s.317-318.

B. Avrupa Birliği (European Union)

Avrupa Birliği'nin (AB) kuruluş anlaşması olan Avrupa Birliğinin İşleyişı Hakkındaki Anlaşmanın (Treaty on the Functioning of the European Union, TFEU) 288'inci maddesine göre Birliđin yetkilerinin kullanılması için tüzük, direktif, karar, tavsiye ve görüşler kabul edilebilecektir. Tüzükler AB üye ülkelerinde doğrudan yürürlüğe girmekte iken, direktifler doğrudan yürürlüğe girmemekte olup üye devletlere belirli bir hedefi kendi ulusal yasaları içinde nasıl uygulayacaklarını belirleme yetkisi tanınmaktadır. Bu nedenle, direktifler, uygulamaya yönelik olarak üye ülkelere belirli bir esneklik sunmaktadır.

Avrupa Birliğinde kadının çalışma hayatına katılımına yönelik ayrımcılıkla mücadele amacıyla yayınlanan pek çok direktif bulunmaktadır. Bunlar;

'Kadın ve Erkekler Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının Yakınlaştırılması Konusunda 10 Şubat 1975 tarih ve 75/117/EEC sayılı Direktif',

'İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 76/207/EEC sayılı Direktif ve Bu Direktifi Değiştiren 23 Eylül 2002 tarih ve 2002/73/EC sayılı Direktif',

'Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Tedricen Yürürlüğe Konulmasına Dair 19 Şubat 1978 tarih ve 79/7/EEC sayılı Direktif',

'Özel Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 24 Temmuz 1986 tarih ve 86/378/EEC sayılı Direktif ve Bu Direktifi Değiştiren 20 Aralık 1996 tarih ve 96/97/EC sayılı Direktif',

'Tarım Sektörü Dâhil Serbest Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına ve Serbest Çalışan Kadınların Hamilelik ve Doğum Hallerinde Korunmasına Dair 11 Kasım 1986 tarih ve 86/613/EEC sayılı Direktif',

'Hamile, Loğusa ve Emziren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesine Dair 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85/EEC sayılı Direktif',

'UNICE, CEEP ve ETUC tarafından Akdolan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair 3 Haziran 1996 tarih ve 96/34/EC sayılı Direktif ve Bu Direktifi Değiştiren 2010/18/EC sayılı Direktif',

‘Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair 15 Aralık 1997 tarih ve 97/80/EC sayılı Direktif’,

‘İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele için Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına Dair 27 Kasım 2000 tarih ve 2000/78/EC sayılı Direktif’,

‘Kadın ve Erkek Arasında Mal ve Hizmetlere Erişimde Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair 13 Aralık 2004 tarih ve 2004/113/EC sayılı Direktif’,

‘75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC ve 97/80/EC sayılı Direktifleri Birleştiren İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesine Dair 5 Temmuz 2006 tarih ve 2006/54/EC sayılı Direktif’

şeklinde sıralanabilir³⁴.

II. ULUSLARARASI MEKANİZMALARIN YAPTIRIM GÜCÜ

Kadının çalışma hayatına katılımına yönelik ayrımcılıkla mücadele amacıyla yürürlüğe konulan uluslararası mekanizmaların yaptırım gücü düzenlemenin niteliğine göre değişmektedir.

A. BM Düzenlemelerinin Yaptırım Gücü

Kadının çalışma hayatına katılımına yönelik BM düzenlemelerinden en önemli olduğu söylenebilecek olan CEDAW’da kadınların taraf ülkelerde sözleşme kapsamında haklarının ihlal edildiğine yönelik yapılan bir başvurunun sonucunda ihlal kararı verilmesi durumunda ihlal eden ülkeye doğrudan bir yaptırım uygulanamamaktadır. Öte yandan, Komite tarafından sözleşme hükümlerini ihlal eden devletlere, uluslararası baskı uygulanması söz konusu olabilir. Diğer taraftan ülkenin sözleşmeyi ihlalden ötürü uluslararası itibarının zedelenmesi de mümkündür. CEDAW’ın yaptırım mekanizması, devletler arasındaki iş birliği ve diyalog esaslı üzerine kurulu olması ve Komite’nin kararlarının da bağlayıcı olmaması nedeniyle Komite’nin kararlarının yaptırım gücünün kısıtlı olduğunun söylenebilmesi mümkündür. Sözleşmeye taraf devletlerin uluslararası baskıyı ve kınamayı da göze alarak sözleşme kapsamında kadınlara tanınan hakları kısıtlamasının önünde bir engel bulunmamaktadır.

³⁴ Yılmaz, Pınar, s.20-25.

Genellikle devletlerin çalışma standartlarına uyumlu bir şekilde davranmalarını teşvik etmek ve çalışanların haklarını güvence altına almak amacıyla oluşturulan ILO sözleşmelerinin yaptırım gücü sınırlıdır. Sözleşme hükümlerine uyulmaması durumunda uluslararası kamuoyu oluşturulması ve ihlalin meydana geldiği ülkenin ILO'ya bildirilebilmesi mümkün olmakla birlikte ILO sözleşmeleri ile belirlenen standartlara devletler tarafından uyulmaması durumunda, ILO'nun yaptırım gücünün iş birliği ve diyalog üzerine kurulu olması nedeniyle, doğrudan bir yaptırım mekanizması bulunmamaktadır.

B. AB Direktiflerinin Yaptırım Gücü

Yukarıda da belirtildiği üzere Avrupa Birliğinde kadının çalışma hayatına katılımına yönelik ayrımcılıkla mücadele amacıyla kabul edilen hukuki düzenlemeler direktif olarak yürürlüğe konulmuş olup TFEU'nun 288'inci maddesi uyarınca direktifler, doğrudan yürürlüğe girmemekte olup üye devletlere belirli bir hedefi kendi ulusal yasaları içinde nasıl uygulayacaklarını belirleme yetkisi tanınmaktadır. Bu nedenle, direktifler, uygulamaya yönelik olarak üye ülkelere belirli bir esneklik sunmaktadır.

TFEU'nun 258'inci maddesi uyarınca bir üye devletin AB hukukunu ihlal ettiği düşünüldüğünde Avrupa Birliği Komisyonu tarafından Avrupa Birliği Adalet Divanı'na başvurulabilir. Adalet Divanı tarafından ihlalin varlığı tespit edilirse üye devlete düzeltici önlemler alma çağrısında bulunabilmektedir. TFEU'nun 260'inci maddesine göre ise ihlalin varlığının tespiti üzerine düzeltici önlemlerin alınması çağrısına uyulmadığında Avrupa Komisyonu yeniden Adalet Divanına başvurarak gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilecektir. Anılan madde uyarınca üye devlete maddi cezalar ve diğer yaptırımlar uygulanabilecektir. Ancak kadının çalışma hayatına katılımına yönelik ayrımcılığa ilişkin Avrupa Birliği düzenlemelerinin Avrupa Birliği'nin yapısı nedeniyle BM ve ILO gibi mekanizmalardan daha etkili olduğu söylenebilecektir. Nitekim Avrupa Birliği, Avrupa kıtasında ekonomik iş birliği temeline dayalı olarak kurulmuş olup zamanla bu iş birliği daha geniş bir entegrasyon ve dayanışma alanına evrilmiştir.

C. Genel Değerlendirme

Görüleceği üzere kadınlarına çalışma yaşamına katılımına yönelik engelleme ve ayrımcılığa yönelik uluslararası mekanizmaların yaptırım gücü kısıtlı olup bu durum esasen doğrudan uluslararası hukukla ilgili bir problemdir. Nitekim, kadın hakları ihlalleri genellikle

kültürel, toplumsal ve siyasal dinamiklerle sıkı sıkıya bağlı olup uluslararası hukukun söz konusu ihlallere karşı mücadele etmesini zorlaştırmaktadır.

Uluslararası mekanizmaların yaptırım gücünün sınırlı olmasının temel nedeni ‘devletin egemenliği ilkesi’dir. Nitekim uluslararası hukuk, devletlerin arasında eşitlik ve egemenlik prensibi üzerine kuruludur. Uluslararası toplumda davranış kurallarının ihlali sebebiyle uluslararası toplumun gösterdiği tepki ve yaptırımlar, ulusal hukuklardan çok daha farklıdır. Uluslararası hukukun temellerinin yeni atıldığı, örf ve adet hukukunun uluslararası hukukun temel kaynakları olduğu 19’uncu yüzyılda, İngiliz filozof Austin’e göre ‘devletin egemenliği ilkesi’nin hakim olduğu egemen devletler için müşterek bir kanun koyucu olamayacağı ve egemen devletleri bağlayacak biçimde karar almaya ve ihlal halinde zorlamaya yeterli bir mahkeme de bulunmadığından, uluslararası hukuk medeni toplumların kendi aralarındaki ilişkilerinde riayet etmeye razı oldukları örfler bütünüdür³⁵. Diğer taraftan, günümüze kadar uluslararası hukukun gelişimi ve kuralların çoğunun yazılı hale getirilmiş olması da dikkate alınarak uluslararası hukukun yaptırım gücünün de arttığı yorumu yapılabilecek olsa da 21’inci yüzyıldaki hak ihlalleri dikkate alındığında söz konusu yaptırımların sınırlı olduğu ve hiçbir zaman ‘devletin egemenliği ilkesi’nden daha kuvvetli olamayacağı söylenebilir. Devletlerin uluslararası hukuk kurallarına uymasının nedeni ‘uluslararası hukuk kurallarının rızai niteliği’, ‘devletlerin ekonomik ve teknolojik bakımından günden güne ve artan oranda birbirine bağımlı hale gelmesi’ ve ‘mütekabiliyet’ şeklinde sayılmakla birlikte³⁶ bu gerekçelerin ihlal eden devlet bakımından geçerli olmadığı durumlarda hak ihlalleri de artan oranda devam etmektedir. Ekonomik yaptırımlar, ambargolar vb. çeşitli mali yükler hak ihlallerinin önlenmesinde caydırıcı nitelikte olabilmekte birlikte her durumda etkili olamamaktadır. Bu yaptırımların hak ihlallerini sonlandırmaya yetmemesi durumunda ise kuvvet kullanılması dahil zorlayıcı tedbirler gündeme gelebilmekle birlikte ‘yaşam hakkının ihlali’ gibi çekirdek haklardan birinin ihlali söz konusu olmadıkça zorlayıcı tedbirlerin uygulanmasının da mümkün gözükmemesinin yanı sıra söz konusu tedbirlerin uygulanması durumunda ortaya çıkacak muhtemel zararlar arasında orantı bulunmamaktadır.

İnsan haklarına ilişkin düzenlemeler ‘insan’ olmaktan kaynaklanan ana hakların toplumsal gruplar arasında ayırım gözetilmeksizin uygulanması gerektiği kabulü üzerine inşa edilmiş olup devlet egemenliğine mündemiç olan baskıcı eğilimleri denetim altına almayı hedefler. Tarih boyunca ortaya çıkan insan hakları ihlalleri çoğunlukla ya devletler tarafından

³⁵ **Gündüz, Aslan**, Milletlerarası Hukuk, 7. Baskı, İstanbul, Beta Basım, 2014, s.11.

³⁶ **Gündüz, Aslan**, s.13-14.

bizzat gerçekleştirilmiş ya da devletlerin insan haklarının korunması konusunda gerekli siyasi iradeyi göstermemeleri yüzünden ortaya çıkmıştır. İnsan haklarının korunması, başlangıçta iç hukuk mevzuu olarak değerlendirilmiş olmakla birlikte giderek daha fazla oranda uluslararası hukukun konusu haline gelmiştir. İnsan hakları hukuku da bu sebeple uluslararası hukukun en hızlı ilerleyen dalıdır³⁷.

Devletler genellikle sebep oldukları insan hakları ihlallerinin başka devletler tarafından protesto edilmesini ya da kendilerine karşı diğer devletlerin müeyyideler uygulamasını egemenliklerine müdahale olarak değerlendirmektedir.

Egemenlik ilkesini etkili bir biçimde kullanan ve uluslararası toplumda güçlü olan devletler, diğer hükümetleri ülkelerinde gerçekleşen insan hakları ihlalleri nedeniyle eleştirmektedir. Ülkelerinde insan hakları sebep olan devletler ise güçlü devletleri, insan hakları konusunda üzerlerine düşenleri yapmadıkları ya da insan haklarına yapılan vurgunun insan onurunu ziyade siyasi çıkar gözetilmesi suretiyle yapılması nedeniyle eleştirmektedir. İnsan hakları ve siyaset ilişkisini inceleyen kimi yazarlar tarafından devletlerin insan haklarına yaptıkları vurgunun çoğu kez insan onuru ve insan yaşamının korunmasından ziyade devletlerin stratejik çıkarları sebebiyle gerçekleştiğini, bunun da liberal demokrasiyi benimseyen devletlerin stratejik çıkarları sebebiyle gerçekleştiğini ifade etmektedir³⁸. Bu da insan haklarının, özelde ise kadın haklarının, korunması noktasında çelişkili uygulamalarının doğmasına neden olmaktadır.

Devletlerin egemenliği ilkesi, uluslararası alanda kadın haklarının korunması konusundaki çabaları zorlaştıran temel bir faktördür. Uluslararası mekanizmaların yaptırım gücünün sınırlı olmasının arkasındaki temel engel, devletler arasında eşitlik ve egemenlik prensibine dayanmasıdır. Bu ilke, devletlerin iç işlerine müdahaleyi sınırlayarak, uluslararası topluluğun hak ihlallerine karşı etkili bir şekilde hareket etmesini engellemektedir.

Kadın hakları ihlalleri genellikle kültürel, toplumsal ve siyasi dinamiklerle bağlantılı olduğundan, uluslararası toplumun müdahalede bulunması karmaşık hale gelmektedir. Devletler, uluslararası hukukun genellikle rızai nitelikte olması ve egemenlik ilkesinin baskın olması nedeniyle, kendi iç işlerine müdahaleye karşı direnç göstermektedir. Bu durum, kadın hakları ihlallerine karşı etkili yaptırımların uygulanmasını güçleştirmektedir.

³⁷ **Kızılsümer Özer, Deniz**, 'İnsan Haklarının Uluslararası Düzeyde Korunması', Balta, Evren (Ed.) Küresel Siyasete Giriş Uluslararası İlişkilerde Kavramlar, Teorileri Süreçler, Birinci Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2014, s.351-368.

³⁸ **Kızılsümer Özer, Deniz**, s.354.

Uluslararası toplumun, devletlerin egemenlik ilkesine saygı göstererek kadın hakları ihlallerine karşı etkili bir şekilde mücadele etmesi için daha etkili mekanizmalar geliştirmesi gerekmektedir. Bu durumun uluslararası hukukun evrimi ve toplumsal normların değişimiyle birlikte düşünülmesi gerekmektedir. Ayrıca kadın haklarının korunması konusundaki çabaların, devletlerin egemenliği ilkesi karşısında daha etkili bir denge bulmasını sağlayacak yolların araştırılmasını gerektirmektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise söz konusu denge gözetilerek kadının çalışma yaşamına katılımına yönelik engelleme ve ayrımcılığa ilişkin uluslararası mekanizmaların yaptırım gücünün artırılmasına ilişkin çözüm önerilerine yer verilmiştir.

III. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMINA YÖNELİK ENGELLEME VE AYRIMCILIĞA KARŞI ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Kadınların çalışma yaşamına katılımına yönelik engelleme ve ayrımcılığa karşı çözüm önerileri iki başlık altında incelenmiştir. Bunlardan birincisi uluslararası mekanizmaların yaptırım gücünün artırılması, ikincisi ise kadının çalışma yaşamına katılımına yönelik teşviklerin artırılmasıdır.

A. Uluslararası Mekanizmaların Yaptırım Gücünün Artırılması

1. Yaptırım Yetkilerinin Genişletilmesi, Güçlendirilmesi ve Çeşitlendirilmesi

Yukarıda da ifade edildiği üzere, CEDAW'ın yaptırım mekanizması, devletler arasındaki iş birliği ve diyalog esası üzerine kurulu olup Komite'nin kararlarının da bağlayıcı olmaması nedeniyle Komite'nin kararlarının yaptırım gücünün kısıtlı olup, Sözleşmeye taraf devletlerin uluslararası baskıyı ve kınamayı da göze alarak sözleşme kapsamında kadınlara tanınan hakları kısıtlamasının önünde bir engel bulunmamaktadır. Bu çerçevede CEDAW kapsamında Komitenin yaptırım yetkilerinin güçlendirilmesi ve genişletilmesi gerekmektedir. Yaptırım gücünü artırmak için, sözleşmelere taraf devletlere uygulanan yaptırımlar daha etkili ve caydırıcı hale getirilebilir. Örneğin, ekonomik yaptırımlar, ticaret kısıtlamaları veya uluslararası fonların kesilmesi gibi daha güçlü önlemler düşünülebilir. İhlal eden devletlere uygulanan yaptırımlar çeşitlendirilebilir. Bunlar arasında diplomatik baskı, uluslararası mahkemelere başvurulması, ticaret kısıtlamaları, diplomatik izolasyon, mülteci politikalarının gözden geçirilmesi gibi çeşitli önlemler bulunabilir.

2. Uluslararası İş Birliğinin Artırılması

Kadın haklarına yönelik ihlallerin önlenmesine yönelik kurulan uluslararası mekanizmaların, kadın haklarına yönelik ihlallerle mücadelede daha etkili bir küresel çaba sağlamak amacıyla birbirleriyle ve diğer uluslararası kuruluşlarla daha yakın iş birliği içinde olması ve karşılıklı bilgi paylaşımının artırılması, kadın hakları ihlallerinin tespiti, önlenmesi ve giderilmesi konusunda daha hızlı ve etkili bir yanıt verilmesine olanak sağlayabilir. Ayrıca, bu iş birliği sayesinde uluslararası toplum, kadın haklarına yönelik ihlallerin kökenlerini daha iyi anlayabilecek ve bu sorunlarla mücadelede daha kapsamlı ve sürdürülebilir stratejiler geliştirebilecektir. İş birliği yoluyla oluşturulan ortak platformların, uluslararası toplumun kaynaklarını daha etkili bir şekilde kullanmasına ve kadın hakları konusundaki çabalarını güçlendirmesine de yardımcı olabilecektir.

3. İhlal Bildirim Süreçlerinin Güçlendirilmesi

Kadın hakları ihlallerinin bildirilmesine ilişkin süreçlerin daha etkili ve uluslararası toplumda bilinir hale getirilmesi sağlanarak ihlal bildirim süreçlerinin güçlendirilebilmesi mümkündür. Bireyler ve sivil toplum örgütlerinin, bu süreçlere daha kolay erişebilmesi ve ihlalleri bildirme süreci daha şeffaf ve hızlı olmasının sağlanması suretiyle daha etkili bir ihlal bildirim süreci tesis edilebilecektir.

4. İhlal Sonrası Kadınların Korunması

Kadınların temel hak ve hürriyetlerine ilişkin ihlallerin meydana geldiği devletlerin egemenlik alanından kaçmak istemesi durumunda bu duruma maruz kalan kadın ve/veya kız çocuklarının uluslararası korumaya ihtiyaç duyan mülteciler olarak değerlendirilmesi kadın haklarının ihlal edilmesi sonrasında da etkili mekanizma yaratılmasına katkı sağlayacaktır. Zira, kadınlar ve kız çocukları, zulme maruz kaldıkları ülkelerden kaçarak güvenli bir sığınak aramaktadırlar. Uluslararası toplumun bu mültecilere yönelik sorumluluğu, onların yaşadıkları cinsiyet temelli şiddet ve ayrımcılık gibi acil durumlarla başa çıkabilmeleri için gerekli korumayı sağlamaktır. Bu bağlamda, mülteci kadınlar ve kız çocuklarına özel koruma tedbirleri ve destek hizmetleri sağlanması, söz konusu bireylerin bu travmatik deneyimlerini atlatabilmeleri ve topluma uyum sağlayabilmeleri adına hayati bir önem arz etmektedir.

1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme³⁹ cinsiyet temelli ayrımcılığa ve kadın mültecilere özel hükümleri doğrudan içermemekte olup genel olarak mültecilere geniş bir tanım ve koruma sağlamak üzere yürürlüğe konulmuştur. Sözleşmenin amacı cinsiyet temelli ayrımcılığı ele almaktan ziyade mülteci statüsüne sahip kişilere genel bir koruma sağlanması olmakla birlikte haklarının ihlal edilmesi nedeniyle mülteci statüsünde değerlendirilen kadınların durumlarına, iltica ettikleri ülkedeki haklarına ilişkin özel hükümlere söz konusu sözleşmede yer verilmesi kadın haklarının ihlal sonrası korunması bakımından da önem arz etmektedir.

5. Denetimlerin Güçlendirilmesi

Uluslararası mekanizmalar, kadın haklarının korunmasına ilişkin sözleşmelere taraf olan devletlerin sözleşmeler kapsamındaki taahhütlerini daha etkili bir şekilde izleyebilmek ve değerlendirebilmek adına daha katı izleme ve denetim mekanizmaları geliştirebilir. Bu sayede, sözleşmeciler devletlerin uluslararası standartlara uygun hareket etmelerini sağlama amacı yerine getirilebilir. İhlal söz konusu olduğunda ise ihlale ilişkin hızlı ve etkili müdahale edilebilmesi için özellikle hızlı yanıt mekanizmaları kurulabilmesi söz konusu olabilir. Bu mekanizmalar, cinsiyet temelli ayrımcılık, şiddet ve benzeri ihlallerle ilgili şüpheler ortaya çıktığı anda devreye girebilecek, soruşturma süreçlerini hızlandırabilecek ve bu sayede sorumluların hesap verebilirliğini güçlendirebilecektir. Bu şekilde, uluslararası toplumun, insan haklarına saygı göstermeyen durumlar karşısında etkili ve adil bir yanıt verebilmesine, aynı zamanda sözleşmeciler devletlerin taahhütlerini daha ciddi bir şekilde gözden geçirmelerine yardımcı olabilecektir.

6. Hak Diplomasisi ve Uluslararası Kamuoyu Baskısı

Halk diplomasisi ve uluslararası kamuoyunun, kadın hakları ihlallerine karşı duyarlılık oluşturarak önemli bir değişim mekanizması haline gelebilmesi mümkündür. Uluslararası medya, sosyal medya platformları gibi araçlar kullanılarak, küresel düzeyde kadın hakları ihlallerine dikkat çekilmesi ve baskı oluşturulması mümkündür. Bu mekanizmalar, ihlal eden devletlere karşı küresel bir ses oluşturulmasını sağlayarak uluslararası toplumu harekete geçmeye teşvik edebilecektir. Bu, başta çalışma hakkı olmak üzere temel hakları ihlal edilen kadınların sesini dünya genelinde duyurarak uluslararası kamuoyunun bu konudaki

³⁹ İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi, “İnsan Hakları Hukuku Bilgi Bankası”, Erişim Adresi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/114-multecilerin-hukuki-durumuna-dair-sozlesme/>, Erişim Tarihi: 03.01.2024.

duyarlılığını artırılmasına ve baskı oluşturulması suretiyle ihlal eden devletleri sorumluluk almaya çağırma noktasında etkili olabilecektir.

Kadın haklarına yönelik ihlallerde belki de en etkili kullanılan mekanizma hak diplomasisi ve uluslararası kamuoyu oluşturulması çalışmaları olsa da global düzeyde kadın haklarının ihlaline yönelik etkisi sınırlı kalmaktadır. Bu durumun pek çok nedeni bulunmaktadır. İlk nedenin medya ve kamuoyu yorgunluğu olduğu söylenebilir. Nitekim devamlı biçimde benzer konuların gündemde olması, medya ve kamuoyu yorgunluğuna neden olarak kadın hakları ihlallerine yönelik yürütülen hak diplomasisinin beklenen etkiyi gösterememesine, aksine uluslararası toplumun kadın hakları ihlallerine karşı duyarsızlaşmasına yol açtığı dahi söylenebilecektir. Diğer bir neden ise toplumsal ve kültürel farklılıklardır. Kadın hakları anlayışı, kültürden kültüre farklılık göstermekte olup bazı ülkelerde, kadın hakları ihlalleri toplumsal normlar ve kültürel pratiklerle meşrulaştırılabilmektedir. Bu çerçevede belirlenen uluslararası temellerin öncelikle uluslararası toplumlarda sonrasında ise tek tek ulusal toplumlarda benimsenmesinin, kanıksanmasının sağlanması gerekmektedir.

Yapılan farkındalık çalışmaları, eğitimler, medya araçlarının kullanılması suretiyle temel düzeyde bir bilinç yaratılmaya çalışılması bireylerde empati yorgunluğuna sebep olabilmektedir. Mikro toplum olarak ifade edilebilecek ulusal toplumlarda dahi değişim çok uzun zaman alabilmektedir. Nitekim toplumsal değişim genellikle uzun bir süreç olup büyük değişimleri hemen görmek zor olabilmektedir. Bu nedenle, küçük başarıların vurgulanması ve insanlara ve gerekirse devletlere bu konuda küçük adımların da önemli olduğunu anlatılması önemlidir. Bu çerçevede kadın haklarının korunması için belirlenen uluslararası prensiplere uygun hukuki düzenlemelerin ulusal düzeyde yürürlüğe konulması söz konusu olduğunda bu olumlu olaylara da uluslararası basında yer verilmesi, söz konusu devletlerin teşvik edilmesi suretiyle olumlu yönde bir etki yaratılması mümkün olabilecektir.

7. Uluslararası Ahlaki ve Etik Standartlar

Kadın haklarına yönelik ihlallerle etkin bir şekilde mücadele edilebilmesi için uluslararası toplumda ortak bir etik ve ahlaki standartların belirlenmesi kritik önem taşımaktadır. Bu durum kadın haklarına yönelik toplumsal farklılıkları azami düzeyde sınırlamakla kalmayıp uluslararası bilincin oluşmasına da katkı sağlayacaktır. Bu standartlar, kadın haklarına saygıyı teşvik eden, eşitlik ilkesini vurgulayan ve cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklayan prensiplere dayanmalıdır. Uluslararası bir anlayış oluşturulması, devletlere bu

standartlara uyum sağlama yükümlülüğü getirebilmesi suretiyle kadın haklarına ilişkin ihlallere yönelik etkili bir mekanizma oluşturulması sağlanabilecektir.

B. Kadının Çalışma Yaşamına Katılımına Yönelik Teşviklerin Artırılması

Kadınların çalışma yaşamına yönelik engelleme ve ayrımcılığa karşı uluslararası mekanizmaların gücünün artırılması ihlalde bulunan devletlerin söz konusu ihlalleri sonlandırmasında, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında önemi büyük olmakla birlikte, kadının çalışma yaşamına katılımına yönelik teşviklerin artırılması ihlallerin önüne geçilmesinde daha etkin olacaktır. Nitekim uluslararası hukukun yapısı gereği yaptırımlar çoğu durumda etkili olamamaktadır.

1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi

CEDAW ve ILO Sözleşmeleri kapsamında sözleşmeciler devletlere toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verilmesi yükümlülüğü getirilmesi gerekmektedir. Devletlerin, işverenlerin, eğitim kurumları ve diğer paydaşların, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim programları düzenlemesi kadınların işgücüne katılımını teşvik etme ve ayrımcılığı önlemede katkı sağlayacaktır.

2. Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi

İstihdam sürecinde ayrımcılığa maruz kalan kadınların işgücüne katılımı, kadın girişimcilerin desteklenmesi suretiyle en aza indirgenebilir. Uluslararası sözleşmeler kapsamında devletlere, kadın girişimcileri desteklemek için teşvik edici politikalar oluşturma ve kadınların iş hayatında liderlik rollerini üstlenmelerini teşvik etme kadınların iş hayatındaki pozisyonunu kuvvetlendirecektir.

3. Çok Taraflı İş Birliği ve Fonların Oluşturulması

Uluslararası kuruluşlar ve gelişmiş ülkeler, kadınların ekonomik katılımlarını güçlendirmek amacıyla stratejik bir yaklaşım benimseyerek çok taraflı fonlar ve projeler oluşturabilirler. Bu fonların, kadın girişimcilerin desteklenmesi, iş kurma süreçlerinde finansal erişimin artırılması ve/veya işletme kapasitelerinin güçlendirilme amaçlarıyla tasarlanabilmesi mümkündür. Ayrıca, eğitim ve mesleki gelişimi teşvik eden projeler aracılığıyla da kadınların iş dünyasında daha etkin roller üstlenmelerinin sağlanabilmesi mümkündür. Bu çabaların, kadınların ekonomik bağımsızlığını artırarak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kapsamlı bir stratejinin parçasını oluşturabileceği söylenebilir.

4. Ekonomik Politikaların Revize Edilerek Kadın İstihdamının Teşvik Edilmesi

Kadınların çalışma yaşamında ayrımcılığa en çok maruz kaldığı süreçler hamilelik⁴⁰, doğum ve emzirme süreçleridir. İşverenler istihdam sürecinde özel yaşamına dair soruları (evli olup olmadığı, hamile olup olmadığı ve hamile kalmayı düşünüp düşünmediği vb.) kadına sormakta çekinmemektedir. Nitekim bu gibi durumlar işverenler açısından “işgücü kaybı” olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede ekonomik politikaların yenilenerek, kadın istihdamı teşvik edilebilir, esnek çalışma modelleri, kreş olanakları, eğitim fırsatları gibi politikalar ile kadınların işgücüne katılımının artırabilmesi mümkündür. Yine bu süreçte işverenlere mali teşvikler, vergi indirimleri uygulanması suretiyle kadın istihdamının artırılabilmesi de mümkündür.

5. İş Yerlerinde Farkındalık ve Eğitim Programlarının Düzenlenmesinin Sağlanması, Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Bağımsız Denetimler

İş yerlerinde, kadınların çalışma yaşamına katılımını artırmaya yönelik özel farkındalık ve eğitim programları geliştirilmesi suretiyle işverenlerin, çalışanların ve işyeri kültürünün cinsiyet eşitliği ilkelerine uygun bir şekilde gelişmesine katkıda bulunulabilir.

Diğer taraftan, Bakıcı ve Aydın'ın kadınların iş yaşam dengesini ataerkilliğin şekillendirmedeki rolünün ortaya konulduğu çalışmasında hükümetler tarafından konulan kuralların toplumun kadın-erkek eşitliğine yönelik bakış açısını değiştirme de yeterli olmayacağı, bu sebeple işverenlerin hem işe alım süreçlerinde hem de bünyelerinde çalışan kişilere yönelik cinsiyet eşitliğine dayanan bir yaklaşımı benimseyip benimsemedikleri denetlenmesi gerektiği, bu denetimin ise bağımsız denetim kuruluşları tarafından gerçekleştirilebileceği isabetle ifade edilmiştir⁴¹.

SONUÇ

Kadınların çalışma yaşamına katılımında görülen cinsiyet ayrımcılığını, tarihsel süreç içindeki evrimi ve farklı ülkelerdeki örnekleri ele alınmıştır. Sanayi Devrimi'nden itibaren kadın işgücünün statüsündeki değişim, savaşlar ve toplumsal yapıdaki rollerin etkisi incelenmiştir. Ulusal düzeyde kadınlara sağlanan haklar ve uluslararası düzenlemelerin önemi büyük olmakla birlikte cinsiyet ayrımcılık hala varlığını sürdürdüğü belirtilmiştir. Çalışmanın

⁴⁰ Bkz. **Pettet, Kaitlyn**, Workin' 9:00-5:00 For Nine Months: Assessing Pregnancy Discrimination Laws In Georgia, Georgia State University Law Review, 2017, C:33, S:3, s.771-804.

⁴¹ **Bakıcı, Cansu/Aydın, Erhan**, Türkiye'de Kadın Çalışanların İş Yaşam Dengesini Şekillendirmede Ataerkilliğin Rolü, Economics Business and Organization Research, C:2, S:2, 2020, s.82-98.

sonuçları, kadınların iş hayatındaki eşitsizliklere dikkat çekmekte ve uluslararası düzeyde daha etkili çözümlerin gerekliliğini vurgulamaktadır.

Bu çalışmada, kadınların çalışma yaşamına katılımına yönelik engelleme ve ayrımcılıkla mücadelede uluslararası mekanizmalar incelenmiştir. Birleşmiş Milletler bünyesinde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve CEDAW gibi belgelerle kadın haklarına vurgu yapılmış, ayrımcılığın önlenmesi için ulusal düzeyde alınması gereken önlemler belirtilmiştir. ILO'nun kadın çalışanlar için çıkardığı sözleşmeler ve Avrupa Birliği'nin kadın-erkek eşitliği ilkesine yönelik direktifleri ele alınmıştır. Pekin Deklarasyonu ve UN Women gibi girişimler, küresel düzeyde kadın haklarına odaklanmıştır. Bu uluslararası mekanizmaların, kadınların çalışma hayatındaki eşitsizliklere karşı mücadelede etkili olduğu görülmektedir. Ancak, bu alandaki sorunların çözümü için daha fazla çaba sarf edilmesi, ulusal düzeyde uygulama ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Kadın haklarına yönelik bu uluslararası çabaların, toplumların kadınların iş yaşamındaki eşitsizliklere karşı daha duyarlı ve adil politikalar geliştirmelerine katkıda bulunması beklenmektedir.

Son olarak uluslararası mekanizmaların kadının çalışma hayatına katılımına yönelik ayrımcılıkla mücadeledeki yaptırım gücü ele alınmıştır. BM'nin CEDAW düzenlemeleri ile ihlal durumlarında doğrudan yaptırım uygulanamamakla birlikte uluslararası baskı ve itibar kaybına neden olabilir. ILO sözleşmeleri, devletler arası iş birliği ve diyalog üzerine kurulu olduğundan doğrudan yaptırım mekanizmasına sahip değildir. AB direktifleri, üye devletlere esneklik tanısa da ihlal durumunda maddi cezalar ve yaptırımlar uygulanabilmesi diğer düzenlemelere göre söz konusu düzenlemelerin etkisini artırmaktadır.

Genel değerlendirmede, uluslararası mekanizmaların yaptırım gücünün sınırlılığının temel nedeninin “devletin egemenliği ilkesi” olduğu vurgulanmıştır. Bu ilke, uluslararası toplumun hak ihlallerine karşı etkili bir mücadelede zorluk yaratmaktadır. İnsan hakları ihlallerinin genellikle devletler arası eşitsizlik, egemenlik ve stratejik çıkarlar nedeniyle ortaya çıktığı belirtilmiştir. Sonuç olarak, devletlerin egemenlik ilkesi, uluslararası alanda kadın hakları ihlallerine karşı etkili bir mücadeleyi engellemektedir. Uluslararası toplumun daha etkili mekanizmalar geliştirmesi ve kadın hakları korumasını egemenlik ilkesi karşısında güçlendirmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, kadınların çalışma yaşamına katılımına yönelik engelleme ve ayrımcılığa karşı çeşitli çözüm önerileri bulunmaktadır. Uluslararası mekanizmaların yaptırım

gücünün artırılması amacıyla, CEDAW'ın yaptırım yetkilerinin genişletilmesi ve çeşitlendirilmesi önerilmektedir. Bu kapsamda ekonomik yaptırımlar, ticaret kısıtlamaları, uluslararası fonların kesilmesi gibi daha etkili önlemler düşünülmekte, ayrıca uluslararası iş birliğinin artırılması ve ihlal bildirim süreçlerinin güçlendirilmesi önerilmektedir.

Mülteci kadınlar ve kız çocuklarına özel koruma tedbirleri ve destek hizmetleri sağlanması, cinsiyet temelli şiddet ve ayrımcılıkla mücadelede etkili bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, uluslararası kamuoyu baskısı ve hak diplomasisi aracılığıyla kadın hakları ihlallerine duyarlılık oluşturulması önerilmekte, ancak medya ve kamuoyu yorgunluğu ile toplumsal ve kültürel farklılıkların bu çabaları sınırlayabileceği ifade edilmektedir.

Kadının çalışma yaşamına yönelik teşviklerin artırılması için toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi, kadın girişimcilerin desteklenmesi, çok taraflı iş birliği ve fonlar oluşturulması gibi öneriler sunulmuştur. Ekonomik politikaların yenilenerek kadın istihdamının teşvik edilmesi, iş yerlerinde farkındalık ve eğitim programlarının düzenlenmesi, bağımsız denetimlerle cinsiyet eşitliğinin sağlanması, mülteci politikalarının yenilenmesi gibi adımların kadınların iş hayatındaki pozisyonunu güçlendirebileceği vurgulanmıştır.

Bu önerilerin bir araya gelmesi, uluslararası toplumun kadın hakları ihlallerine karşı etkili bir mücadele yürütmesine ve kadınların çalışma yaşamına daha etkin bir şekilde katılımını teşvik etmesine yardımcı olabilecektir.

KAYNAKÇA

ACAPS, Women's Economic Empowerment in the Yemeni Context (6 Haziran 2023), Erişim Adresi:

https://www.acaps.org/fileadmin/Data_Product/Main_media/20230606_acaps_thematic_report_yemen_womens_economic_empowerment_in_the_yemeni_context.pdf, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

Arslan, Gülay, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller), İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 2004, C:62, S:1-2, s.3-43, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95911>, Erişim Tarihi: 19.12.2023;

Bakıcı, Cansu/Aydın, Erhan, Türkiye'de Kadın Çalışanların İş Yaşam Dengesini Şekillendirmede Ataerkilliğin Rolü, Economics Business and Organization Research, C:2, S:2, 2020, s.82-98.

Barrett, Kelly, Women in the Workplace: Sexual Discrimination in Japan, Human Rights Brief C:11, S:2, 2004, s.5-8, Erişim Adresi: <https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1352&context=hrbrief>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

Baysal, Mustafa, İş Kanunu'nda Yer Alan Gece Tanımına İlişkin Bir Düzenleme Önerisi, İş ve Hayat Dergisi, C:6, S:11, s.100-118, s.107, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1388349>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

Beijing Declaration and Platform for Action, Erişim Adresi: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf> Erişim Tarihi:19.12.2023.; Özkan, Gizem, s.553.

Bora, Aksu, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Çayır, K. ve M. Ayan Ceyhan (Editör) Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2012, İstanbul.

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 34/180 of 18 December 1979 entry into force 3 September 1981, in accordance with article 27(1), Erişim Adresi: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw.pdf>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

Coşkun, Ömer Faruk, Kadınların Kariyer Yolculuklarındaki Engellere Metaforik Bir Bakış, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, C:11, S:4, s. 2048-2062, s.2057.

Gürcan, Nurettin, Türk İş Yaşamında Kadın Çalışanlara Yönelik Ayrımcılık Üzerine Kavramsal Bir Tartışma: Dikey Ayrışma, Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi, S: 5(1), 2022, s. 133-158, s.136, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2019507>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

International Commission of Jurists, “Afghanistan: Taliban’s treatment of women and girls should be investigated as the crime against humanity of gender persecution – new report”, Erişim Adresi: <https://www.icj.org/afghanistan-talibans-treatment-of-women-and-girls-should-be-investigated-as-the-crime-against-humanity-of-gender-persecution-new-report/>, Erişim Tarihi: 03.01.2023.

İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi, Erişim Adresi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/140-kadnlara-kars-ayrmlcgn-onlenmesi-komitesi/>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi, “İnsan Hakları Hukuku Bilgi Bankası”, Erişim Adresi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/114-multecilerin-hukuki-durumuna-dair-sozlesme/>, Erişim Tarihi: 03.01.2024.

Kartal, Mustafa/Çoban, Orhan, “Emek Piyasasında Kadın Çalışanlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı: Kahramanmaraş Tekstil Sektörü Örneği”, Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der. 2018; (39): 67-81.

Kızılsümer Özer, Deniz, ‘İnsan Haklarının Uluslararası Düzeyde Korunması’, Balta, Evren (Ed.) Küresel Siyasete Giriş Uluslararası İlişkilerde Kavramlar, Teorileri Süreçler, Birinci Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2014, s.351-368.

Lee, Kyeongah, “The gender wage gap: evidence from South Korea” IZA Journal of Labor Economics, C:11, S:1, 2022, s.1-36, Erişim Adresi: <https://doi.org/10.2478/izajole-2022-0005>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

Makal, Ahmet, “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Tartışma Metinleri, Mayıs 2001.

Mittelhammer, Barbara/Spehri Far, Tara/Tahmasebi, Sussan, Rethinking the EU’s Approach to Women’s Rights in Iran (25 Nisan 2023), Erişim Adresi: <https://carnegieeurope.eu/2023/04/25/rethinking-eu-s-approach-to-women-s-rights-in-iran-pub-89559>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

Naseem, Sana/Dhruva, Kamini, Issues and Challenges of Saudi Female Labor Force and the Role of Vision 2030: A Working Paper, International Journal of Economics and Financial Issues, C:7, S:4, s.23-27, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/364529>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

Özbucak Albar, Banu, Kadınlara Yönelik Ayrımcılık, Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 8, 2019, s.281.

Özhavzalı, Müzeyyen/Yiğit Kayhan, Nazife, Kadın ve Çalışma Hayatı, İksad Publishing House, 2020, s.12.

Özkan, Gizem, Kadına Yönelik Şiddet- Aile İçi Şiddet ve Konuya İlişkin Uluslararası Metinler Üzerine Bir İnceleme, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017, Cilt:7, Sayı:1, s. 533–564, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/744941>, Erişim Tarihi: 03.01.2024.

Parlak Börü, Şafak, Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2017 (Özel Sayı), s.43-63, Erişim Adresi: <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1715>, Erişim Tarihi: 03.01.2024.

Pettet, Kaitlyn, Workin' 9:00-5:00 For Nine Months: Assessing Pregnancy Discrimination Laws In Georgia, Georgia State University Law Review, 2017, C:33, S:3, s.771-804.

Saikali, Sussan, Saudi Women in the Workforce, The Arab Gulf States Institute in Washington, Erişim Adresi: <https://agsiw.org/saudi-women-in-the-workforce/>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

Tüzünkan, Demet, Kadın İşgücüne Yönelik ILO Sözleşmeleri ve Uygulanırlığı: Mevzuatlar Açısından Türkiye-İtalya Karşılaştırması, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Nisan 2016, Sayı:12, s.313-324, Erişim Adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/309529>, Erişim Tarihi: 19.12.2023. s.317.

U.S. Department of State Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, Report on the Taliban's War Against Women (17 Kasım 2001), Erişim Adresi: <https://2001-2009.state.gov/g/drl/rls/6185.htm>, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

Ulutaş, Ahmet, Uluslararası Hukuk Perspektifinden Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Konusundaki Bölgesel ve Küresel Düzenlemeler ile Yeni Çareler, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2023, Cilt:8, Sayı:1, s. 179-207.

United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women, Erişim Adresi: <https://www.un.org/youthenvoy/2013/07/un-women-the-united-nations-entity-for-gender-equality-and-the-empowerment-of-women/#:~:text=In%20July%202010%2C%20the%20United,and%20the%20Empowerment%20of%20Women>. Erişim Tarihi: 19.12.2023.

United Nations General Assembly, 'Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women', Erişim Adresi: https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-08/OP_CEDAW_en.pdf, Erişim Tarihi: 19.12.2023.

Yılmaz, Pınar, Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Ayrımcılık: Ortaya Çıkış Biçimleri, Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014, s.3;

Yorgun, Sayım, Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı, Sosyo Ekonomi Dergisi, 2010, s.168-190. s.170.