

Dr. A. Eda MANAV

Adalet Bakanlığı Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü Tetkik Hakimi

## Sendikal Faaliyetlerden Yararlanmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

### GİRİŞ

Her toplum kadın ve erkeğe ekonomik, kültürel, sosyal ve kurumsal birtakım nedenlerle bir cinsiyet rolü yüklemektedir. Kadın ve erkeğe yüklenen bu roller yaşanan coğrafyaya ve zamana göre değişmektedir. Toplumsal cinsiyet de söz konusu roller sonucu ortaya çıkmış sosyolojik bir olgudur. Kadınlar işgücünün ve bu bağlamda çalışma hayatının bir parçası olmasına rağmen, toplum içinde kadınlara ve erkeklere yüklenen sorumluluklar ve kadın ve erkekten beklentiler farklıdır. Erkekler ile kadınlara farklı standartlar uygulanması, eğitim ve kendini geliştirme konularında kadınlara sınırlı olanaklar tanınması, farklı ücret uygulamaları, kadınların karar alma mekanizmalarına daha az katılımının sağlanması toplumsal cinsiyet ayrımcılığının bir göstergesi olmakla birlikte, söz konusu durum sendikal faaliyetlerden yararlanma bakımından da karşımıza çıkmaktadır. Sendikalarda kadın üyelerin,

yöneticilerin sayısının azlığı bu durumu doğrulamaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planı (2008-2013) ile çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerde toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alacak yenilikler yapılması planlanmaktadır. Bu bağlamda 18.10.2012'de kabul edilen ve 07.11.2012'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile getirilen, kuruluşların faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek durumunda olduklarına ilişkin düzenlemenin değerlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmüştür.

Bu çerçevede çalışmamızda öncelikle eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, bu bağlamda toplumsal cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyet eşitliği açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra sendikal faaliyetlere katılımında toplumsal cinsiyet eşitliği, bu konudaki düzenlemeler ve sendikal faaliyetlere katılımında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapılmasının yaptırımları incelenmiştir.

## 1. EŞİTLİK İLKESİ VE AYRIMCILIK YASAĞI

### A. Genel Olarak

Eşitlik sözcüğü “iki veya daha çok şeyin eşit olması”, “kanunlar yönünden insanlar arasında ayırım bulunmaması” anlamına gelmektedir<sup>1</sup>. Eşitlik ilkesi ise aynı durumda bulunan kişilerin aynı hak ve yükümlülüklerle sahip olması, aynı davranışlara muhatap olmasını ifade etmektedir<sup>2</sup>. Ayrımcılık kavramı, sözlük anlamı itibariyle bir kimsenin herhangi bir kişisel özelliği nedeniyle mağdur edilmesidir. Diğer bir ifade ile, bir kimseye sahip olduğu bireysel bir özelliği nedeniyle diğer kimselerden farklı davranılması, söz konusu ayrıcalıklı muamele nedeniyle bazı kişilerin mağdur edilmesi anlamına gelmektedir<sup>3</sup>. Aynı konumdaki iki kişiye ya da gruba farklı, farklı konumdaki iki kişiye ya da gruba aynı davranılması halinde ayrımcılıktan söz edilir<sup>4</sup>. Ayrımcılık yapılmasında pozitif ayrımcılık hariç, her zaman olumsuz nitelikte bir davranış söz konusudur.

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı genellikle aynı şeyi ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Ayrımcılık yasağı kavramı eşitlik ilkesi ile birlikte kurallaştırılarak, uygulamada eşitlik ilkesinin içini dolduran bir terim olmuştur<sup>5</sup>. Eşitlik ilkesinin temelinde adalet ve hakkaniyet düşüncesi bulunmaktadır ve adalet düşüncesi ile eşitlik ilkesi çoğu zaman aynı anlamı ifade eden terimler olarak kabul edilmektedir<sup>6</sup>.

Eşitlik, iki şeyin aynı ya da özdeş olduğu şeklinde anlaşılmasına karşın, hukuki eşitlik, gerçek eşitlikle aynı şey değildir. Bu nedenle eşitlik ilkesinden söz ederken, doğadaki hiçbir şeyin veya durumun birebir aynı olmadığını bilmekte, eşitsizliğin varlığı da doğal olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda mutlak eşitlikten söz edilemez. İnsanın içinde bulunduğu durumu, özellikleri, nitelikleri ve ihtiyaçları açısından farklılıklar vardır. Eşitlikten söz ederken, bir kişiyi diğerlerinden ayıran özellikleri ve birbirleriyle benzerlikleri, kişi ya da grupları birbirinden ayırıcı

ölçütleri ayrı ayrı değerlendirmek gerekir<sup>7</sup>. Diğer bir ifade ile, aynı veya benzer durumda olan kişilere farklı davranılmaması ve ayrıcalık tanınmaması, farklı durumda olanlara farklı işlem yapılabilmesi eşit davranma yükümlülüğünün bir gereğidir<sup>8</sup>.

Ayrımcılık genellikle insanların diğerlerine göre eşit olmayan durumda veya dezavantajlı durumda bulunması ile ortaya çıkar. Ayrımcılığa maruz kalanlar; kadınlar, engelliler, yaşlılar, çocuklar, sendikal haklarını kullananlar, cinsel tacize ya da psikolojik tacize uğramış olanlar ya da cinsel yönelime sahip olan insanlar olabilir. Bu grupların hepsi ayrımcılıktan zarar görebilir. Eşit muamele veya ayrımcılık yasağı ilkelerinin amacı, bu durumu düzeltmek ve önlemektir. Bir başka ifade ile, ayırım yasağına ilişkin kurallar kişileri bazı özellikleri ve tercihleri nedeniyle birtakım menfaatlardan yoksun bırakılmaya veya söz konusu sebeplerle olumsuz davranışa maruz kalmaya karşı koruyan normlar olarak kabul edilir<sup>9</sup>.

### B. Ayrımcılık Nedenleri

Ayrımcılıkla ilgili düzenlemelere (AY. m. 10, İş K. m.5, TCK. m.122, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi K. m.25 (eski Send. K. m.31), Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında K. m.14) bakıldığında, cinsiyet, dil, ırk, renk, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep, özürllülük-engellilik, sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetler ayrımcılık nedenleri olarak görülmektedir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi K. m. 26/3'e göre, “Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür.” Bu bağlamda sendikaların üyelerine sendikal faaliyetlerden yararlanma bakımından ayrımcılık yapmaması gerekmektedir. Sendikal faaliyetin tam olarak neyi ifade ettiğinin tespiti de önem taşıyan bir husustur. Sendikaların, tüm üyelerinin söz konusu faaliyetlerden eşit şekilde, yukarıda belirtilen ayrımcılık nedenleri dolayısıyla farklı bir muameleye maruz kalmaksızın yararlanma-

larını sağlama yükümlülüğü vardır.

### C. Türk İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı ile İlgili Düzenlemeler

Anayasa'nın 10. maddesinde, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir... Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır." denilmiştir.

Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Anayasa Mahkemesi'ne göre eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez<sup>10</sup>.

Anayasa'nın 50. maddesinde "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. ..." kuralıyla kadınların çalışma koşulları bakımından küçüklerle birlikte özel olarak korunacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile bir taraftan işverenlerin genel anlamda eşit davranma yükümlülüğü öte yandan bazı ayrımcılık yasakları özel olarak düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 5. maddesinin 1. fıkrasında genel anlam-

da; dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılık yasağı hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin 2. fıkrasında sözleşme türü nedeniyle ayrımcılık, 3. fıkrasında cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yasaklanmıştır. İş K. m.5/2 ile getirilen sözleşme türü nedeniyle ayrımcılık, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından Kanunun 12. maddesinde, kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmeleri bakımından ise Kanunun 13. maddesinde kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nda düzenlenen bu ayrımcılık halleri dışında Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi K. m.25 (eski Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi) ile sendikal nedenlere dayalı ayrımcılık, 5378 s. Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 14. maddesi ile de özürllük (engellilik) nedeniyle yapılan ayrımcılık yasaklanmıştır.

### D. Uluslararası Mevzuatta Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı ile İlgili Düzenlemeler

Uluslararası mevzuata baktığımızda, pek çok uluslararası belgede eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına ilişkin düzenlemeler olduğunu görmekteyiz. 26 Haziran 1945'te imzalanan ve Türkiye tarafından da kabul edilen Birleşmiş Milletler Antlaşması'nda, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nde<sup>11</sup>, Ekonomik, Kültürel, Sosyal Haklar Sözleşmesi'nde<sup>12</sup> ayrımcılık yasaklarına ve eşitlik ilkesine yer verilmiştir.

Ülkemizin de onayladığı 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı, 1935 tarih ve 45 sayılı Maden Ocaklarında ve Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, 1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Çalışma Sözleşmesi, 1958 tarih ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, 1952 tarih ve 102 sayı-

lı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme ile 1964 tarih ve 122 sayılı İstihdam Politikası Hakkında Sözleşme ve Tavsiye Kararı da, kadınları koruyan uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarındanır.

Yukarıda belirttiğimiz hükümlerin yanı sıra istihdam alanında eşitlik ilkesi ile ilgili pek çok Avrupa Birliği direktifi de bulunmaktadır. 75/117 sayılı “İşe Girme, Mesleki Eğitim, Yükselme ve Çalışma Koşulları Açısından Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranılması İlkesinin Hayata Geçirilmesine İlişkin Direktif”<sup>13</sup>, 97/80 sayılı “Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne İlişkin Direktif”, 2000/43 sayılı “İrk veya Etnik Kökene Dayalı Ayrımcılık Yapılmamasına İlişkin Direktif”<sup>14</sup>, 2000/78 sayılı “İş ve Meslekte Eşit Davranmaya İlişkin Direktif”, 2006/54 sayılı “Kadın ve Erkekler İçin İstihdam Alanında Eşit Fırsatlar ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair Direktif” bu düzenlemeler arasında sayılabilir.

Türkiye; Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Konseyi'nin kadın-erkek eşitliğini hedefleyen belgelerine taraf olmuş ve Avrupa Birliği'ne cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme konusunda taahhütlerde bulunmuş, bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bakış açısını yasal düzenlemelerine yansıtmayı kabul etmiştir. Bu çerçevede İstihdamda Kadın-Erkek Eşitliği Kanunu'nun çıkarılması isabetli olabilir. Ancak şu anda böyle bir yasa olmadığı için ilgili kanunlarda bu hususta değişiklikler yapılması gerekmektedir<sup>15</sup>.

## II. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

### A. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

#### 1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal olarak baktığımızda, kadın ve erkeklerin farklı olduğu eğiliminin çok yaygın olarak kabul edildiğini görmekteyiz. Bireyin cinsiyetinin o kişinin yapabilecekle-

rini, yapamayacaklarını ve ilgi alanlarını belirleyici olduğu düşünülür. Ancak cinsiyet sadece bireyin biyolojik özellikleri hakkında bilgi verir<sup>16</sup>.

Toplumsal cinsiyet, farklı kültürlerde, farklı zamanlarda, farklı yerlerde kadın ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen roller ve sorumluluklar ile ortaya çıkan cinsiyet kimliklerini ifade eder<sup>17</sup>. Cinsiyet terimi kadın ve erkek olmanın biyolojik ve fizyolojik yönünü belirtmek üzere kullanılırken, toplumsal cinsiyet terimi ile toplumun kadın ve erkekte beklenenleri kastedilir<sup>18</sup>. Bu kavram cinsiyet terimi tanımının biyolojik temelli olarak sınırlanmasından kurtulmak amacıyla kullanılmaktadır<sup>19</sup>. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı olarak kadın ve erkeğin kamusal ve özel alanın her düzeyinde eşit haklar, eşit fırsatlar ve eşit sorumluluklara sahip olması anlamına gelir<sup>20</sup>.

Toplumsal cinsiyet kavramı 1970'lerin başından itibaren kullanılmaya başlanmış ve böylelikle cinsiyet ve toplumsal cinsiyet şeklinde ayrım yapılmıştır<sup>21</sup>. Toplumsal cinsiyet kavramının temeli aslında 19. yüzyıl feminist hareketlerine dayanmaktadır<sup>22</sup>. Bu kavramı ilk kullananlar arasında olan Ann Ockley'e göre cinsiyet (sex) biyolojik olarak kadın-erkek ayrımını ifade eden bir terim iken, toplumsal cinsiyet (gender) kadın-erkek arasında toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeyi ifade eder. Diğer bir ifade ile, toplumsal cinsiyet bir kültür sorunudur ve kadınların dişil, erkeklerin eril olarak sosyal sınıflandırılmasını içerir<sup>23</sup>. Kadın-erkek eşitliği kavramının yerini toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının alması, söz konusu eşitliğin sağlanması için kadın odaklı politikardan ziyade toplumun genelini kapsayacak politikaların gerçekleştirilmeye başlanması sonucunu doğurmuştur<sup>24</sup>.

Toplumsal cinsiyet kavramı aslında “belirlenme-öğrenme-değişme” olmak üzere üç temel öğeden oluşur. Kadın ve erkekler için hangi davranışların doğru, hangilerinin yanlış olduğu ve kadınlar ile erkeklerin hangi işleri yapıp, hangilerini yapamayacakları

toplumsallaşma sürecinde belirlenir ve toplumsal kültür içinde öğrenilir. Bu bağlamda kadın ve erkeğe toplum içinde yüklenen roller de zaman içinde mekana ve kültüre göre değişir<sup>25</sup>.

## 2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği modern demokrasinin ve insan haklarının temel prensiplerinden biridir<sup>26</sup>. Avrupa Birliği'nde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı 1999 yılında Amsterdam Anlaşması ile oluşmuştur. Bu anlaşma, toplumsal cinsiyet kavramının istihdam alanına yansımaları için önemli bir araç olmuştur<sup>27</sup>. 2000 yılında Lizbon'da toplanan Avrupa Konseyi, çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele fikrini şekillendirmiş ve toplumsal cinsiyet eşitliği fikri 2005 yılında Lizbon Stratejisi ile istihdam alanında daha da gelişme göstermiştir. Ekonomik, sosyal, kültürel ve sivil hayatta ve daha pek çok alanda kadın ve erkeklerin karar alma mekanizmalarına katılmaları konusunda eşitlik sağlanmıştır<sup>28</sup>.

2006 tarihli Yeni Eşit Muamele Direktifi (2006/54 sayılı İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair Direktif) toplumsal cinsiyetin istihdam alanında gelişmesinde en önemli düzenlemelerden birisidir. Direktifin amacı, "meslek ve istihdam konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır." Direktifin 27. maddesine göre, "Üye devletler, eşit muamele ilkesinin sağladığı koruma bakımından bu Direktifte yer alanlardan daha elverişli hükümler koyabilirler veya bunları muhafaza edebilirler."

Toplumumuza baktığımızda, kadınların erkeklere göre kimi durumlarda ikinci planda kalması toplumsal cinsiyet ile ilgili bir husustur. Toplumsal, ekonomik ve siyasi olarak karar alma süreçlerine kadınların katılımı daha az olmaktadır. Bu durum da cinsiyetler arası hiyerarşik ayrımcılık yapılmasına neden olabilmektedir<sup>29</sup>. Bu ayrıcalıklar kadın ve erkek arasındaki biyolojik temelli

cinsiyet ayrımcılığından ziyade, toplumun kadın ve erkeğe yüklediği roller ile bağlantılıdır. Nitekim kadının özel yaşamdaki konumu, kamusal alana katılımının önünde engel oluşturabilmektedir. Aile içi birtakım sorumlulukların kadına yüklenmesi; erkeğin kamusal alana katılımını özendirirken, kadınlar açısından kimi zaman olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Türkiye'de kadınların istihdama katılımda erkeklerin gerisinde olduğu görülmektedir. Kadınların sosyal ve ekonomik gelişmelerden yararlanabilmeleri, çalışma hayatına katılımları ile yakından ilgilidir. Nitekim çalışma yaşamı kadınlara bir taraftan ekonomik özgürlük sağlarken, diğer taraftan kadınların özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını artırmakta, aile içindeki konumlarını iyileştirmektedir<sup>30</sup>. Yasal düzenlemelere bakıldığında, kadınların işgücüne katılımında herhangi bir ayırım olmamasına rağmen, aile yaşamındaki sorumlulukları, onları çalışma hayatından uzaklaştırmakta, çalışma hayatına girebilen kadınların da işinden ayrılmasına ya da kariyerinde yükselebileme ve potansiyelini ortaya koyabilmesinin önünde engel oluşturabilmektedir.

2004/113 sayılı Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkeklere Eşit Muamele Prensibinin Uygulanması Direktifinin 12. maddesine göre, "Üye devletler, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmadan bütün insanlara eşit muamele yapılmasını destek, teşvik ve izlenmesi için bir organ ya da organlar oluşturacaktır." 2006/54 sayılı İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair Direktif'in 20. maddesine göre de, "Üye devletler; cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmaksızın bütün insanlara eşit muamele edilmesini teşvik ve analiz etmek, gözetlemek ve desteklemek için bir organ veya organları görevlendirir ve bunun için gerekli düzenlemeleri yapar." Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği kurumu taslak modeli oluşturulması konusunda çalışmalar yapılmaktadır.



## B. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)

Eylem Planı, Türkiye’de 2008-2013 döneminde kadın ve erkeklerin yaşamlarının çeşitli alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi amacıyla hedef ve uygulama stratejilerinin yanı sıra temel politika yapıcılarını da tanımlayan entegre politika dokümanı olarak ortaya çıkmıştır. Eylem planının temel amacı kadına karşı ayrımcılığı önlemek ve kadınların sosyal ve ekonomik konumlarını iyileştirmektir. Bununla birlikte, Ulusal Eylem Planı’nın ülkemizde yasalar önünde sağlanmış olan kadın erkek eşitliği anlayışına rağmen uygulamada varlığını sürdüren toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesinde önemli bir araç olması planlanmaktadır<sup>31</sup>.

Bu eylem planı çerçevesinde işgücü piyasasında var olan cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edilerek, kadın ile erkek arasında ücret farklılıklarının azaltılması hedeflenmektedir. Bu bağlamda “İş Kanununun toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alacak tanımları da içerecek şekilde yeniden gözden geçirilmesi, kadınlar ve erkekler arasında eşit işte farklı ücret uygulamalarına ilişkin veri üretimi, kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılıklarının giderilmesine yönelik çalışmalar yapılması, kadınların istihdama girişte ve çalışma hayatında karşılaştığı her türlü ayrımcılığa karşı gerekli önlemlerin alınması” strateji olarak belirlenmiştir<sup>32</sup>.

## III. SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIMDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

### A. Genel Olarak

Kadın ve erkekler arasında yapılan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, kadınların sendikalarda üye olabilmesi ya da karar alma mekanizmalarında etkin olabilmelerini olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda sendikalarda kadın delege ya da kadın yönetici kotası getirilmesi, yönetim kurulunda mutlaka kadın-

ların da olması, ayrımcılığı önleyici uygulama olarak düşünülebilir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, aslında kadınlar lehine pozitif ayrımcılık yapılmasını gerektiren bir durumdur.

2000/43 (m.5) ve 2000/78 (m.7) sayılı Avrupa Birliği direktiflerinde olumlu eylem ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Olumlu (pozitif) ayrımcılık, belli alanlarda az temsil edilen gruplara, fırsat eşitliğini sağlayabilmek için olumlu anlamda bazı ayrımcılıklar yapılmasını sağlayan program veya politikalar<sup>33</sup>. Burada belirli bir grup lehine ayrımcılık yapılmaktadır. Olumlu ayrımcılıkta ayrımcılık yaratan durum, eşitlik ilkesini zedelememektedir. Nitekim lehine ayrımcılık yapılan kimseler daha önceki aşamalarda belli nedenlerden dolayı ayrımcılığa maruz kalmış ve diğer bireylerle aralarında olması gereken eşitlik bozulmuştur. Dolayısıyla olumlu ayrımcılıkla izlenen amaç bu kimseleri sanki maruz kaldıkları ayrımcılık hiç mevcut olmamışçasına diğer bireyler veya gruplarla eşit hale getirmektedir<sup>34</sup>.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi açısından kadınlar lehine bir ayrımcılık yapılması gerekir. Bu noktada pozitif ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için yapılmaktadır. Nitekim toplumsal cinsiyetin temelinde kadının içinde bulunduğu sosyolojik, kültürel konum, toplumun kadına yüklediği rol bulunmaktadır. Maalesef ki, toplumun kadından beklentileri ile erkekten beklentileri kadının çalışma hayatında kimi alanlarda ikinci planda kalmasına sebep olabilmektedir.

İstihdam alanında kadın erkek eşitliği, bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği tam olarak sağlanıncaya kadar kadın istihdamını artırıcı, teşvik edici birtakım önlemlerin alınması da pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilmelidir. Bu çerçevede söz konusu yükümlülüğün yerine getirilip getirilmediği denetiminin yapılabilmesi için sendikalara toplumsal cinsiyet eşitliği planları yapma ve kadın-erkek yönetici, delege oranlarına ilişkin istatistiki veri tutma zorunluluğunun getirilmesi isabetli olacaktır<sup>35</sup>.

## B. Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Sendikal Faaliyetlere Katılım

Sendikal faaliyet, sendika üyesi olsun ya da olmasın sendikaların ortak ekonomik, sosyal hak ve menfaatlerini gerçekleştirme amacıyla düzenlenen herhangi bir etkinliğine katılma olarak tanımlanabilir<sup>36</sup>. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi K. m.26'ya göre, "(1) Kuruluşlar, tüzüklerinde yer alan konularda serbestçe faaliyette bulunur. (2) Kuruluşlar, çalışma hayatından, mevzuattan, örf ve adetten doğan uyuşmazlıklarda işçi ve işverenleri temsilen; sendikalar, yazılı başvuruları üzerine iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doğan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptir."

Maddede kuruluşların faaliyetleri düzenlenmiştir. Ancak kuruluşların hangi faaliyetlerde bulunabileceklerinin belirlenmesinde eski Sendikalar Kanunu'nda olduğu gibi tek tek bu faaliyetlerin sayılması yerine, bu konu kuruluşun tüzüklerine ve çalışma programlarına bırakılmış ve kuruluşların serbestçe faaliyette bulunması esası getirilmiştir. Ancak kuruluşlar faaliyetlerini üyeleri arasında eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasaklarına uymak suretiyle yerine getirmek zorundadır<sup>37</sup>.

Ülkemizde kadınların belirli sektör ve mesleklerde çalışabileceği düşüncesi, toplumsal cinsiyet rolleri ile kadınlara yüklenen aile içi sorumluluklar da kadınların örgütlenmesinin önünde engel oluşturmaktadır<sup>38</sup>. Kadınların sendikal sürece katılmalarının önündeki engellerden birisi kadının toplumsal cinsiyet rolünden dolayı "evinin kadını, eş" olarak görülmesi olmakla birlikte, kadının ücretli istihdama geç katılması, daha çok sendikalaşmanın olmadığı sektörlerde istihdam edilmesi, sendikaların erkek egemen yapıları da kadın katılımını engellemiştir<sup>39</sup>.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2009 verilerine göre sendikalı işçi sayısı 3 milyon 232 bin 679'dur. Toplam üye sayısının % 17'si kadındır. Kadın üye sayısının

en fazla olduğu sektör ise tekstildir. Son derece düşük olan kadın üye oranının ise sendikalarda yönetsel temsile yansımadağı görülmektedir<sup>40</sup>. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın verilerine göre, 28 iş kolunda faaliyet gösteren 91 sendikanın başkanlarından yalnızca beşi kadındır. Toplam 481 Yönetim Kurulu üyesinin ise sadece 32'si kadındır<sup>41</sup>.

Günümüzde toplumsal cinsiyet bağlamında işçi sendika ve konfederasyonlarının faaliyetlerine bakıldığında, söz konusu sendika ve konfederasyonların tamamına yakınının 8 Mart günü kadına yönelik çeşitli faaliyetler yaptıkları görülmektedir. Bu faaliyetler kadınlara yönelik eğitimler, grevdeki kadın işçilerle dayanışma toplantıları ve ziyaretleri, kadın çalışanların haklarına ilişkin broşürler çıkartılması gibi toplumsal cinsiyet bilincini artırmaya ve kadın dayanışmasını yükseltmeye yönelik etkinliklerdir. Ancak çoğu sendikanın kadın üyelerine yönelik faaliyetleri yalnızca yılda bir gün gerçekleştirilmesi, sendikaların cinsiyet eşitliği politikalarını program ve faaliyetlerine dâhil etmemelerinden kaynaklanmaktadır<sup>42</sup>.

Örneğin İngiltere'ye baktığımızda, İngiltere'nin kamu sektöründe örgütlü en büyük sendikası Kamu Çalışanları Sendikası (UNISON)'dır ve UNISON'un temel amacı cinsiyet eşitliğini sağlamaktır. Sendika bu amaçla bütün seçilmiş yapılarda kadınların üyelikleri oranında temsil edilmesini bir hedef olarak görmektedir. Bu durum aynı zamanda sendika içinde üye dağılımını (part-time, full-time, siyah, kadın, lezbiyen, özürlü vb.) yansıtan "geniş bir temsili" de sağlama olanağı vermektedir. Bu temsil oranının yanı sıra, kadınların ve diğer grupların toplu pazarlık gündeminin oluşturulması ve sendikal yapılara aktif olarak katılması da önemli bir husustur<sup>43</sup>.

Kadın işçilerin örgütlenmesini teşvike yönelik faaliyetler yapılması, kadın (cinsiyet eşitliği) büroları kurulması, kadın konferansları düzenlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan sendika eğitimleri verilmesi, sendika tüzüklerinde ve toplu iş sözleşmelerinde toplumsal cinsiyet

ayrımcılığını önlemeye yönelik düzenlemeler yapılması, yönetsel düzeyde kadınların temsilini artırmayı amaçlayan olumlu eylem programları geliştirilmesi gibi her tür sendikal faaliyet toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini ve farkındalığını artıracaktır<sup>44</sup>. Toplumsal cinsiyet bakış açısı, kadına yüklenen geleneksel rolleri değiştirmeksizin, kadınların işgücüne ve sendika üyeliğine katılımını artırmayı sağlayacaktır<sup>45</sup>.

Kadın komiteleri kurulması, konferanslar yapılması, kadınları geliştirme ve eğitme sementinerleri verilmesi de bu bağlamda örgütlenmenin önemini gösterecektir. Kadınların kendi önceliklerini oluşturması, sorun ve taleplerini paylaşmaya yönelik toplantı yapması; sendika düzeyinde ve kendi örgütlerinde kendi temsilcilerini seçmesi, iletişim, tanıtım, bilgisayar, eğitim ve öğretimi içeren fonlara sahip olması, sendikal faaliyetlere katılımının teşvik edilmesi, dezavantajlı üyelerin tam katılımı için olanaklar sağlanması da toplumsal cinsiyet eşitliğini gösterir<sup>46</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz bilgiler ışığında, kadın çalışanların sorunlarını inceleyen ve ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik öneriler hazırlayan, kadınların sendikalarda karar alma sürecine katılımını özendirilen ve fırsat eşitliğini teşvik eden faaliyetler gerçekleştirilmesi, sendikaların bir kısmının yönetim kademelerinde kadın komiteleri kurulması, toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını yerleştirmeye yönelik birimlerin oluşturulması önemli ve giderilmesi gereken bir ihtiyaçtır. Ülke düzeyinde oldukça güçlü ve yaygın örgütlenmeye sahip sendika ve konfederasyonlarda kadın komitelerinin, platformlarının yaygınlaştırılması, güçlendirilmesi ve etkin bir yapıya kavuşturulması toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının geliştirilmesini sağlayacaktır<sup>47</sup>. Bu bağlamda işçi-işveren sendika ve konfederasyonlarında var olan kadın birimlerin etkinliğinin artırılması ve kadın birimleri olmayan işçi-işveren sendika ve konfederasyonları ile meslek odalarında bu birimlerin kurulması Ulusal Eylem Planı çerçevesinde strateji olarak belirlenmiştir<sup>48</sup>.

## IV. SENDİKAL FAALİYETLERE KATILIMDA TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞINI ÖNLEMeye YÖNELİK DÜZENLEMELER VE TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI YAPILMASI DURUMUNDA UYGULANACAK YAPTIRIMLAR

### A. Sendikal Faaliyetlere Katılımda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığını Önlemeye Yönelik Düzenlemeler

Günümüzde kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmaları, insan haklarının bir gereği olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda kadınların siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik hayata katılımını sağlayacak tüm haklardan erkeklerle eşit şekilde yararlanmaları gerektiği kabul edilmektedir<sup>49</sup>. Uluslararası insan hakları belgelerinde, uluslararası sözleşmelerde, yasalarda yer almasına rağmen, kadınlar için hala hayatın temel alanları olan eğitim, sağlık, çalışma hayatı, siyaset ve karar alma mekanizmalarına katılım açısından fırsat eşitliğinin sağlanamadığı görülmektedir<sup>50</sup>. Bu bakımdan da toplumsal cinsiyet eşitliğinin Türkiye'de uzun bir geçmişi olmakla birlikte günümüzde önemi daha da artmış bulunmaktadır. Bu amaçla bu konuda yasal düzenlemelerin çerçevesi genişletilmiş ve kadınların toplumdaki önemini artırmayı hedefleyen devlet politikaları yaygınlaştırılmıştır.

Bu kapsamda başta Anayasa'da olmak üzere Türk Ceza Kanunu'nda, Türk Medeni Kanunu'nda ve İş Kanunu'nda pek çok düzenleme yapılmıştır. Şiddetle mücadeleye ilişkin 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi de bu konuda atılmış en önemli adımlardan biridir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi K. m. 26/3'e göre, "Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve



ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.” Maddenin üçüncü fıkrasının ikinci cümlesi “Avrupa Birliği'nin İş Haya-tında Ayrımcılıkla Mücadeleye İlişkin 2006/54 sayılı direktifi ve kuruluşların faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi“ gereği dikkate alınarak komisyonca eklenmiştir<sup>51</sup>.

Eski Sendikalar K. m.33/son'a göre, “Sendika ve konfederasyonlar faaliyetlerinden yararlandırmada, üyeleri arasında eşitliğe uymak zorundadır.” Bu çerçevede sendika faaliyetlerinden yararlandırmada eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Sendikaların üyeleri arasında makul ve gerekli olmak koşuluyla ayırım yapabilmesi mümkündür; ancak AY. m.10 çerçevesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, din ve mezhep, aile, zümre sınıf bakımından ayrımcılık mutlak olarak yasaklanmıştır<sup>52</sup>.

Eşitlik ilkesi mutlak anlamda tüm sendika üyelerine eşit davranma anlamına gelmemektedir. Bu ilke keyfi ayrımları önlerken, örneğin sendikaya üyelik tarihi vb. nedenler üyelerin toplu iş sözleşmesinden farklı şekilde yararlanması sonucunu doğurabilir (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi K. m.39)<sup>53</sup>.

Sendika üyelerinin lokal, kütüphane, misafirhane, sağlık, dinlenme ve spor tesisi, seminer, kurs faaliyetlerinden yararlanma hakları vardır (Eski Sendikalar K. m.32-33)<sup>54</sup>. Sendika üyelerinin sendikal faaliyetlerden yararlanma hakkı olduğu gibi sendikaların da sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinde ayrımcılık yasağına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun işlem yapma yükümlülükleri bulunmaktadır. Sendika üyeleri sendika yönetiminden mevzuat, sözleşme ve tüzükte öngörülen ilke ve kurallara uyulmasını isteme hakkına da sahiptir; ki bu hak aynı zamanda üyelerin eşit işlem görme hakkını da kapsamaktadır<sup>55</sup>.

## B. Sendikal Faaliyetlere Katılımda Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılması Durumunda Uygulanacak Yaptırımlar

Sendikaların üyelerini sendikal faaliyetlerden yararlandırmada toplumsal cinsiyet

ayrımcılığı yapmalarının spesifik bir yaptırımını mevzuatımızda bulunmamaktadır. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendikal ayrımcılık konusunda bir yaptırımını özel olarak düzenlemiştir. Ayrıma maruz kalan üye, sendikal nedenle ayrımcılığa uğramışsa söz konusu Kanun'un 25. maddesinde belirtilen sendikal tazminatı talep edebilir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi K. m.25'e göre, “(2) İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. (3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz. (4) İşverenin fesih dışında yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. (7) Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.” Kanun koyucu sendikal nedenlerle ayırım yapılmasını yasaklayıcı söz konusu düzenlemeyi getirirken cinsiyete dayalı herhangi bir ayrıma gitmemiş, kadın ve erkek bütün işçiler bakımından söz konusu nedenlerle ayırım yasaklamıştır.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığını ileri süren üyenin hangi yaptırımlardan yararlanabileceğine ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamakla birlikte, İş Kanunu m.5 te düzenlenen ayrımcılık tazminatı bu bağlamda bir yaptırım olarak düşünülebilir. Nitekim toplumsal cinsiyete yönelik yapılan ayrımcılık da ayrımcılığın bir türünü oluşturmaktadır.

Bu bağlamda İş K. m.5'e göre, “İş ilişkisin-

de veya sona ermesinde ayrımcılık yasaklarına aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükümleri saklıdır. 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin ayrımcılık yasağına ilişkin hükümlere aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

Söz konusu maddede eşit işlem yapma borcuna aykırı davranışın yaptırımını düzenlenmiştir<sup>56</sup>. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi K. m.26/3 çerçevesinde kuruluşların faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapmaları da ayrımcılık yasağı çerçevesinde değerlendirilebileceği için, sendikal faaliyetlerden yararlanmada toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan üyelerin bu düzenlemeden yararlanabilecekleri düşünülmektedir.

## SONUÇ

Sendikal faaliyet, genel olarak, sendikalara kanundaki ve sendika tüzüğündeki düzenlemeler ile tanınmış ve yasalarla yasaklanmamış faaliyetlerden her birini ifade etmektedir. Sendikalar faaliyetlerini yaparlarken üyeleri arasında ayırım yapmamak, eşit davranma ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerine uygun davranmak ile yükümlüdür.

Sendikal faaliyetlerden yararlanma bakımından toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin olarak Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile getirilen hüküm yeni bir düzenlemedir. 1970'lerin başından itibaren kullanılmaya başlanan bu kavram, cinsiyet kavramından farklılık arz etmektedir. Cinsiyet, biyolojik olarak kadın-erkek ayrımını ifade ederken, toplumsal cinsiyet bir kültür sorunudur ve kadın ve erkeğin kamusal ve özel her alanda eşit haklar, fırsatlar ve sorumluluklara sahip olması anlamına gelmektedir.

Toplumumuza baktığımızda ekonomik,

sosyal ve siyasi karar alma süreçlerine kadınların katılımının oldukça az olduğu görülmektedir. Bu durum da toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ile bağlantılıdır. Toplumun kadına yüklediği rol, kadından beklentileri kimi yerlerde kadını çalışma hayatından, sendika üyeliğinden, sendikada yönetici pozisyonunda olmaktan uzaklaştırmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi bakımından sendikalarda delege ve yöneticilik konusunda kadın kotası getirilmesi, sendikaların yönetim kurullarında mutlaka kadınlara da yer verilmesi, kadın komiteleri kurulması, toplu iş sözleşmesinin yapılmasında ve toplu pazarlık sürecinde kadın katılımının sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulayıcı eğitimler verilmesi, sempozyumlar düzenlenmesi, sendika tüzüklerinde ve toplu iş sözleşmelerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik düzenlemeler yapılması gibi faaliyetler toplumsal cinsiyetin önemini ve farkındalığını artıracaktır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, aslında kadınlar lehinde pozitif ayrımcılık yapılmasını gerektiren bir durumdur.

Sendikaların üyelerini sendikal faaliyetlerden yararlandırmada toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapmalarının spesifik bir yaptırımını mevzuatımızda bulunmamakla birlikte, sendikal nedenle ayrımcılığa maruz kalan üyeler Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi K. m.25 çerçevesinde sendikal tazminat talep edebilir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalanlar, söz konusu ayrımcılık da ayrımcılığın bir türü olduğu için, İş K. m.5 çerçevesinde ayrımcılık tazminatı talep edebilir.

## DİPNOTLAR

- 1 Gaye Burcu Yıldız, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008, s.30. Ayrıca bu kavram hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Can Tuncay, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s.8, 59.
- 2 Yıldız, s.31.
- 3 Yıldız, s.69.
- 4 Agata Brzezinska, Gender Equality in the Case Law of the European Court of Justice, 2009, s.8. Bkz. <http://ebookbrowse.com/ies-working-paper-2-2009-agata-brzezi%C5%84ska-pdf-d419534706>.

- 5 Kübra Doğan Yenisey, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum*, 2006/4, s.63; Yıldız, s.69.
- 6 Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul 2012, s.471; Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Bası, Ankara 2012, s.658; Tuncay, *Eşit Davranma*, s.10-11; Ertuğrul Yuvalı, *İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu*, Ankara 2012, s. 12.
- 7 Sibel İnceoğlu, "Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum*, 2006/4, s.49-50.
- 8 Süzek, s.472; Mollamahmutoglu/Astarlı, s.654. Ayrıca bkz. Tuncay, *Eşit Davranma*, s.5, 23; Yıldız, s.65.
- 9 Süzek, s.471.
- 10 Bkz. Yuvalı, s.40; İnceoğlu, s.53-54.
- 11 Beyannamenin 1. maddesine göre, "Bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğarlar." 2. maddesine göre, "Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin Bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir."
- 12 Sözleşmenin 7. maddesine göre, a) "Hiçbir ayrıma tabi tutulmaksızın, özellikle kadınların, erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmalarının güvence altına alınması, eşit işe eşit ve adil ücret verilmesi, b) Herkese işinde daha yüksek mevkilere atanma sırasında, kıdem ve ehliyetten başka bir ölçüye tabi olmaksızın eşit imkânlar sağlanması" gerekmektedir.
- 13 Bu Direktif 23.09.2002 tarihinde çıkarılan 2002/73 sayılı Direktif ile değiştirilmiştir.
- 14 Direktifin 17/2 maddesine göre, "Komisyon raporu; sosyal taraflar ve ilgili sivil toplum örgütlerinin yanı sıra uygun görülen hallerde İrkçılık ve Yabancı Düşmanlığı Avrupa İzleme Merkezi'nin görüşlerini dikkate alacaktır. Toplumsal cinsiyetin (gender) toplumsal yaşamın gündem maddelerinden birini teşkil etmesi ilkesi ile uyumlu olarak bu rapor; diğer hususlar arasında, kadın ve erkekler hakkında alınan önlemlerin yarattığı etkilerinin değerlendirilmesine de olanak sağlayacaktır. Komisyon'a ulaştırılan bilgiler ışığında bu rapor, gerekirse, bu Direktifin gözden geçirilmesi ve güncelleşmesi için önerileri ihtiva edecektir."
- 15 Kadriye Bakırcı, "İstihdamda Cinsiyetlerarası Eşitlik ve İş Mevzuatında Yapılması Gereken Değişiklikler", *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*, Koç Üniversitesi Yayınları, 2010, s.264.
- 16 Meltem Çiçeklioğlu, "Toplumsal Cinsiyet", *Geniş Ufuklar-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, İzmir, 2012, s.17.
- 17 Melek Bütün, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları*, Ankara 2011, s.11.
- 18 Müge Toker Erdoğan, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Medya Okuryazarlığının Rolü*, Ankara 2010, s.9; Çiçeklioğlu, s.19.
- 19 Bütün, s.11.
- 20 Gülsün Büker, *Türkiye'de Kadının Statüsü ve Kadın Erkek Eşitliği*, [http://library.atilim.edu.tr/kurumsal/pdfs/110329\(2\)-sunum.pdf](http://library.atilim.edu.tr/kurumsal/pdfs/110329(2)-sunum.pdf).
- 21 J. Whelehon Pilcher I 2004, *50 Key Concepts in Gender Studies*, London, 2004, s.56; naklen Erdoğan, s.9.
- 22 Brzezinska, s.5.
- 23 K. Bhasin, *Toplumsal Cinsiyet, Bize Yüklenen Roller*, İstanbul 2003; naklen Bütün, s.11.
- 24 Meryem Meltem Tatlıer Baş, *Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi*, Ankara 2011, s.15.
- 25 Bütün, s.12; Tatlıer Baş, s.15; Çiçeklioğlu, s.20.
- 26 Brzezinska, s.5.
- 27 Brzezinska, s.12.
- 28 Brzezinska, s.5.
- 29 Erdoğan, s.10-11; Bütün, s.13.
- 30 Bkz. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*, Ankara 2008, s.14; [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski\\_site/Pdf/TCEUlusalEylemplanı.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusalEylemplanı.pdf).
- 31 Bkz. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*, Ankara 2008, s.6; [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski\\_site/Pdf/TCEUlusalEylemplanı.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusalEylemplanı.pdf).
- 32 Bkz. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*, Ankara 2008, s.41; [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski\\_site/Pdf/TCEUlusalEylemplanı.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusalEylemplanı.pdf).
- 33 Yuvalı, s.91.
- 34 Yıldız, s.83-84.
- 35 Bakırcı, s.264.
- 36 Yıldız, s.148.
- 37 Madde gerekçesi için bkz. Tez-Koop-İş Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kasım 2012.
- 38 Çağla Ünlütürk Ulutaş/Hatice Zuhul Pala, "Sendikalarda Kadın Sesi:Türkiye'de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", <http://www.sosyalhaklar.net/2012/Bildiriler/UnluturkUlutas-Pala.pdf>, s.293.
- 39 Ayşe Alican, "Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar", *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İsparta 2007, s.94.
- 40 Ulutaş/Pala, s.294-295. Kadınların sendikalardaki temsiline ilişkin olarak üç işçi konfederasyonunun (DİSK, TÜRK-İŞ ve HAK-İŞ) merkez yönetim kurulunda kadın üye bulunmadığını görmekteyiz. Bkz. Ulutaş/Pala, s.294-295.
- 41 Bkz. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*, Ankara 2008, s.50; [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski\\_site/Pdf/TCEUlusalEylemplanı.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusalEylemplanı.pdf).

- 42 Ulutaş/Pala, s.296.
- 43 Betül Urhan, “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri:Çalışan Kadın Örgütlenmeleri”, Çalışma ve Toplum, 2009/2, s.96.
- 44 Ulutaş/Pala, s.294.
- 45 Ulutaş/Pala, s.298.
- 46 Urhan, s.96.
- 47 Bkz. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, Ankara 2008, s.23; [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski\\_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf).
- 48 Bkz. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, Ankara 2008, s.51; [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski\\_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf).
- 49 Bkz. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013,Ankara2008,s.9; [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski\\_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf).
- 50 Bkz. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013,Ankara2008,s.9; [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski\\_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf).
- 51 Madde gerekçesi için bkz. Tez-Koop-İş Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kasım 2012.
- 52 Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 3. Bası, Ankara 2009, s.128.
- 53 Sur, s.165.
- 54 Can Tuncay, Toplu İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2010, s.78-79.
- 55 Tuncay,Toplu İş, s.79.
- 56 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Yıldız, s.328 vd; Yuvalı, s.222 vd.

## KAYNAKLAR

- ALİCAN, Ayşe, “Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta 2007.
- BAKIRCI, Kadriye, “İstihdamda Cinsiyetlerarası Eşitlik ve İş Mevzuatında Yapılması Gereken Değişiklikler”, Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Koç Üniversitesi Yayınları, 2010.
- BAŞ, Meryem Meltem Tatlıer, Avrupa Birliği’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yansıtılması: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi, Ankara 2011.
- BRZEZINSKA, Agata, Gender Equality in the Case Law of the European Court of Justice, 2009 Bkz. <http://ebookbrowse.com/ies-working-paper-2-2009-agata-brzezi%C5%84ska-pdf-d419534706>
- BÜKER, Gülsün, Türkiye’de Kadının Statüsü ve Kadın

Erkek Eşitliği, [http://library.atilim.edu.tr/kurumsal/pdfs/110329\(2\)-sunum.pdf](http://library.atilim.edu.tr/kurumsal/pdfs/110329(2)-sunum.pdf).

- BÜTÜN, Melek, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları, Ankara 2011.
- ÇİÇEKLİOĞLU, Meltem, “Toplumsal Cinsiyet”, Geniş Ufuklar-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, İzmir, 2012.
- ERDOĞAN, Müge Toker, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Medya Okuryazarlığının Rolü, Ankara 2010.
- İNCEOĞLU, Sibel, “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, Çalışma ve Toplum, 2006/4.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Bası, Ankara 2012.
- SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 3. Bası, Ankara 2009.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul 2012.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, Ankara 2008, [http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski\\_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf).
- TUNCAY, Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982 (Eşit Davranma).
- TUNCAY, Can, Toplu İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2010 (Toplu İş).
- ULUTAŞ, Çağla Ünlütürk/PALA, Hatice Zuhul, “Sendikalarda Kadın Sesi:Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, <http://www.sosyalhaklar.net/2012/Bildiriler/UnluturkUlutas-Pala.pdf>.
- URHAN, Betül, “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri:Çalışan Kadın Örgütlenmeleri”, Çalışma ve Toplum, 2009/2.
- YENİSEY, Kübra Doğan, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, Çalışma ve Toplum, 2006/4.
- YILDIZ, Gaye Burcu, İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara 2008.
- YUVALI, Ertuğrul, İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, Ankara 2012.