

**İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ PROGRAMLAR ENSTİTÜSÜ
HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KADININ ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMINA İLİŞKİN CEDAW
HÜKÜMLERİ VE BUNLARIN UYGULANMASI ÇERÇEVESİNDE
KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ PRENSİPLERİ**

SELEN TAN

116612012

Dr. Öğr. Üyesi Dolunay Özbek

İSTANBUL

2018

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
ABSTRACT	iv
GİRİŞ	1
1. KADINA KARŞI HER TÜRLÜ AYRIMCILIĞIN ORTADAN KALDIRILMASI SÖZLEŞMESİ (CEDAW)	4
1.1. Genel Bilgi	4
1.2. Madde Analizi	10
1.2.1. Genel Yükümlülükler	11
1.2.2. İstihdam Alanı	20
1.2.2.1. Çalışma Hakkı ve Eşit İşçilik Hakları	22
1.2.2.2. Evlilik veya Analık Sebebiyle Yapılan Ayrımcılığın Kaldırılması	28
1.3. Uygulama ve Denetim Mekanizması	31
1.4. Değerlendirme	35
2. ULUSLARARASI İNSAN HAKLARI YÜKÜMLÜLÜK UYGULAYICILARI	37
2.1. Devletler ve Sorumluluk	37
2.2. Yatay Etki Prensibi ve Özen Yükümlülüğü Standardı	42
2.3. Küreselleşme ve Uluslararası Hukuk	49
2.3.1. Genel Bilgi	49
2.3.2. Devlet Dışı Aktörler ve Sorumluluk	54
2.3.3. Küresel İlkeler	55
2.3.4. Rehber İlkeler	58
2.4. CEDAW Özelinde Devlet Dışı Aktörler ve Özen Yükümlülüğü	63
3. KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ PRENSİPLERİ (WEPs)	68
3.1. Genel Bilgi	68
3.2. Prensiplerin Analizi	71
3.2.1. Üst Düzey Liderlik	71
3.2.2. Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı	72

3.2.3. Sağlık, Güvenlik, Şiddet Görmeme.....	74
3.2.4. Eğitim.....	75
3.2.5. Tedarik Zinciri Uygulamaları.....	76
3.2.6. Toplumsal Liderlik	77
3.2.7. Ölçüm ve Raporlama	78
3.3. Uygulama	79
3.4. Değerlendirme	81
SONUÇ.....	85
KAYNAKÇA	93

KISALTMALAR

Bkz.	:	Bakınız
Ch	:	Chapter
Dn.	:	Dipnot
I.	:	Issue
K.	:	Karar
Md.	:	Madde
No.	:	Numara
RG	:	Resmi Gazete
S.	:	sayılı
sf.	:	Sayfa
T.	:	Tarih
vd.	:	Ve devamı
Vol.	:	Volume

ABSTRACT

This study establishes the link between the liabilities of the state parties of the Convention on Elimination of All Kinds of Discrimination Against Women ('CEDAW') as to the participation of women to business life; and the responsibilities of the private legal persons in business life under the Women's Empowerment Principles ('Principles'), developed by the United Nations. In the light of the principles of the human rights law, the states, having the obligation to protect and realize human rights, should take all appropriate measures as to preventing, investigating or punishing violations by third parties, within the limits of the due diligence standard.

Further, multinational companies, being one of the most important non-state actors which become prominent in the neo-liberal world, have taken over a vital role in human rights law. Therefore, the area of employment has become one of the areas which are most open to human rights abuse. However, a system where the power held by those non-state actors being used for protection or advocacy for rights would offer a framework where the rights are more efficiently and strongly protected. Indeed, the United Nations has been carrying on studies on responsibility of the companies to respect human rights, and integrating the horizontal effect in addition to the vertical effect of the international human rights law.

In this respect and especially for the purposes of the participation of women in economic life, the scope and aspects of the obligations and responsibilities of the states, being the main duty-bearer in current systems and main legal documents, and non-state actors, being the new players in the international law platform, needs to be specified; methods and practices as to strengthening the responsibilities of the non-state actors need to be developed. The purpose of this study is to specify the scope and aspects of those obligations; to draw the systematic link between those and the responsibilities of the non-state actors; and to inform the reader on those responsibilities as to participation of women in economic life.

ÖZET

İşbu çalışma, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ('CEDAW') tahtında taraf devletlerin, kadının çalışma hayatına katılımı özelinde sahip oldukları yükümlülükler ile, iş hayatındaki özel hukuk kişilerinin de gönüllülük esasına dayanarak katılımıda bulunabileceği, Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilen Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri'nin ('Prensipler') doğurduğu özel sorumluluklar arasındaki ilişkiyi kurmaktadır. İnsan hakları hukuku prensipleri ışığında, hakları koruma ve gerçekleştirme yükümlülüğü bulunan devletlerin, üçüncü kişilerce gerçekleştirilebilecek olan hak ihlallerine ilişkin olarak, bunları engellemek, soruşturmak ve adil şekilde cezalandırmak için özen yükümlülüğü çerçevesi dahilinde gereken tüm önlemleri alması gerekmektedir.

Bununla birlikte neo-liberal akımın etkisini devam ettirdiği dünya düzeninde öne çıkan devlet dışı aktörlerin en önemlilerinden olan şirketler, insan hakları hukukunda da önemli bir rol edinmiş durumdadırlar. Bu bağlamda istihdam alanı, ihlale en açık olan alanlardan biri haline gelmektedir. Ancak bahse konu devlet dışı aktörlerin de ellerinde bulundurdıkları gücün hak savunuculuğu ve koruyuculuğuna yönelik olarak kullanıldığı bir düzen, hakların daha kuvvetli ve daha etkili korunduğu bir çerçeve ile karşımıza çıkmaktadır. Nitekim Birleşmiş Milletler de son yıllarda şirketlerin insan haklarına saygı duyma sorumluluğuna ilişkin çalışmalar yürütmekte, uluslararası insan hakları hukukunun dikey ilişkisine ilaveten, yatay ilişkiyi de sistem içerisine sokmaktadır.

Bu bağlamda ve özellikle de kadının ekonomik hayata katılması meselesine ilişkin olarak, mevcut belge ve sistemler içerisinde esas yükümlülük taşıyıcı olan devletler ile, uluslararası hukuk zemininde nispeten yeni oyuncular olan devlet dışı aktörlerin sorumluluk ve yükümlülüklerinin kapsam ve unsurları belirlenmeli, özellikle devlet dışı aktörlerin sorumluluk çerçevesinin güçlendirilmesine yönelik yöntem ve uygulamalar geliştirilmelidir. İşbu çalışmanın amacı, bu yükümlülüklerin hukuki

tespitini yaparak bunların kapsam ve unsurlarını belirlemek, aralarındaki sistemsel ilişkiyi çizerek okuyucuyu devlet dışı aktörlerin kadının ekonomik hayatına katılımına ilişkin sorumluluklarına dair bilgilendirmektir.



GİRİŞ

Kadının insan hakları ve cinsiyet temelli ayrımcılık özelinde, uluslararası hukuk tahtındaki yükümlülükler ele alındığında tematik olarak öne çıkan en önemli belge, şüphesizdir ki, Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme ('CEDAW' ya da 'Sözleşme') olacaktır. CEDAW, taraf devletlere, kadına karşı yapılan her türlü ayrımcılığın hayatın her alanından kaldırılmasına ilişkin olarak tüm uygun önlemleri alma yükümlülüğü getirmekte; bunun özelinde ise belirli bazı alan ve kadın gruplarını ayrıca ele almaktadır. İşbu çalışma özelinde ayrıca ele alınacak olan istihdama ilişkin hükümleri tahtında CEDAW, kadınlara karşı cinsiyet temelli ayrımcılığın kaldırılmasına yönelik olarak bu alanda da mücadele edilmesi ve iş, meslek, çalışma ve istihdam şartları bakımından da cinsiyet eşitliğinin sağlanması için taraf devletlerce tüm uygun önlemlerin alınmasını gerekli kılmaktadır.

Sözleşme, diğer uluslararası insan hakları belgeleri ile benzer şekilde, ele aldığı haklar bakımından yalnız devlet eliyle değil, diğer kişilerce ortaya konulabilecek olan ihlallere yönelik olarak da bir koruma sağlamaktadır. Bu bağlamda taraf devletlerin, yetki alanı dahilindeki gerçek ve tüzel kişilerin Sözleşme'ye aykırılık teşkil edebilecek olan davranış veya eylemlerine ilişkin olarak özen yükümlülüğü çerçevesinde bahse konu hakları korumaya yönelik önlemleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Devletlerin almakla yükümlü olduğu bu önlemlerin kapsamına, ayrımcılık yasağına yönelik mevzuat düzenlemeleri gibi, yetki alanındaki özel hukuk kişilerini yükümlülük altına sokabilecek önlemler de girmektedir ki, bu anlamda ve bu çalışma özelinde, özel hukuk tüzel kişilerinin işlem ve eylemleri bu kapsamda değerlendirilmelidir.

Buna ilaveten, küreselleşme sonrası ve bununla paralel şekilde uluslararası hukuk aktörleri olarak öne çıkan devlet dışı aktörlerin gerçekleştirebilecekleri hak ihlallerine dair doğabilecek sorumluluğun çerçevesi, yalnızca devletlerin belirli

uluslararası antlaşmalar tahtında sahip oldukları özen yükümlülüğü ile sınırlı kalmamaktadır. Özellikle Birleşmiş Milletler'in son yıllardaki çalışmaları sonucu oluşturulan bir takım belgeler ile, devlet dışı aktörlerin de insan hakları ihlallerinden sorumlu olabileceğine yönelik bir çerçeve çizildiğinden bahsedilebilir. Bahse konu özel hukuk kişilerin, kadının insan hakları özelinde sahip olduğu yükümlülüklerle ilişkin olarak, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler'in (*UN Global Compact*) tematik bir uzantısı olarak kaleme alınan Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri'nin ('**WEPs**' veya '**Prensipler**') de bu bağlamda ele alınması gerekmektedir.

Prensipler, kadının işyeri, piyasa ve toplum içerisinde güçlendirilmesine yönelik bir davranış kodu niteliğinde olmakla, devlet dışı aktörlere, kadının güçlendirilmesine ve dolayısıyla cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesine yönelik öneriler sunmaktadır. Katılımı gönüllülük esasına dayanan bu Prensipler'in, imzacı kişilere hukuki anlamda bir yükümlülük öngörmekten ziyade, bunların birer öneri veya rehber niteliği taşıdığı ifade edilebilecektir.

Bu kapsamda işbu çalışmada, CEDAW tahtında genel olarak ve özel olarak istihdama ilişkin mevcut yükümlülükler tespit edilecek, devletlerin esas yükümlülük uygulayıcıları olarak buna yönelik olarak üstlenmiş oldukları yükümlülüklerin çerçevesi çizilecektir. Ardından devlet dışı aktörlerin uluslararası insan hakları hukuku alanında edindiği yer tespit edilerek, bunların hak ihlallerine ilişkin sorumluluklarının kapsam ve sınırı belirlenecek, bununla bağlantılı olarak Prensipler'in içeriği ve yarattığı etki ışığında devletler ile devlet dışı aktörlerin sorumlulukları arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılacaktır.

Kapsamı itibariyle belirtilmelidir ki kadının çalışma hayatına katılımı ile ifade edilmek istenen, kadının yalnızca istihdama erişiminden öte, kadının istihdamın her alanında eşitlik prensibi gereğince muamele görmesi ve gerek istihdama erişim konusunda, gerekse de istihdam sürecinde kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır. Nitekim konuya ilişkin temel düzenleme olarak nitelendirilebilecek

olan ve aşağıda detayları ile incelenen CEDAW'ın 11. maddesi de, çalışma hakkı kapsamında istihdama erişim, istihdama ilişkin eşit seçim kriterine sahip olma hakkından, istihdam suresince eşit muamele gorme, eşit çalışma şartlarına sahip olma, iş guvenliğinin sağlanması hakkına kadar, tm sureci kapsamına alacak şekilde dzenlenmiştir. Benzer şekilde Kadının Glendirilmesi Prensipleri de şirketlere, kadının “ekonomik yaşam içinde yer alabilmelerini sağlamak amacıyla” glendirilmesini tleyen ilkeler getirmekte, uygulama alanını yalnızca kadının istihdama erişimi hakkı ile sınırlı tutmamaktadır.

Bu noktada ne çıkarılması gereken bir diğer husus, kadının ev içi emeğinin değerlendirilmesi konusu olmaktadır. Öyle ki, kapsamın ‘istihdama erişim hakkı’ temelinde değerlendirilmesi, meseleyi kadınların, ‘erkeklerle eşit bir ev dışı istihdama’ erişim hakkı ile sınırlamaktadır. Bunun ise, istihdam anlayışının eril bir iş modeli üzerine inşa edilmesinden, yani ‘istihdam’ anlayışına karşılık gelen iş tanımının ev dışı emeğe işaret ettiği ve bunun da, geleneksel olarak erkeğe zglenen eril bir alan olmasından kaynaklandığı savunulabilecektir. Oysa kadınların, ev içinde üstlendikleri görevler dikkate alındığında, bu bağlamda sarf edilen emeğin değerinin düşürüldüğünü, çalışma hakkı bağlamında bunların da ev dışı istihdam surecindeki emek ile eşit kriterine sahip olacak şekilde değerlendirilmesi gerektiği aşıkardır. Dolayısıyla hem ev dışı istihdama ilişkin olarak kadının önüne konulan sistematik bariyerlerin, hem de ev içi emeğe ilişkin olarak bunun çalışma hayatı kapsamında değerlendirilmiyor olma sorunsalının birlikte ele alınması gerekmektedir.

Dolayısıyla belirtirmelidir ki işbu çalışmanın başlığında yer verilen “kadının çalışma hayatına katılımı” ifadesiyle hem kadının, bugün eril bir tutumla erevesi çizilmiş olan çalışma hayatına, yani ev dışı istihdama katılması; hem de kadına özgü emeğin çalışma hayatına katılması; böylelikle bu eril çerçevenin ortadan kaldırılması ile yeni bir “alışma hayatı” anlayışı çizilmesi ifade edilmek istenmiştir.

1. KADINA KARŞI HER TÜRLÜ AYRIMCILIĞIN ORTADAN KALDIRILMASI SÖZLEŞMESİ (CEDAW)

1.1. Genel Bilgi

Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) ('CEDAW' veya 'Sözleşme'), müzakere sürecinin ötesinde, tarihsel süreç itibarıyla oldukça köklü bir mücadelenin ürünüdür. Fransız Devrimi ile ortaya çıkan ve II. Dünya Savaşı sonrası şekillenmeye başlayan insan hakları kavramı; bununla birlikte hız kazanan kadın mücadelesiyle kadın hakları, insan haklarının ayrılmaz bir parçası olarak görülmeye başlanmıştır; zamanla insan haklarına ilişkin cinsiyet temelli bir algı dönüşümü yaşanmıştır¹. 1945 senesinde Birleşmiş Milletler Şartı'nın ("BM Şartı") kabulüyle kurulan Birleşmiş Milletler çatısı altında kadının insan haklarına dair mücadelenin tohumları, 1946 senesinde Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nin ("ECOSOC") fonksiyonel bir komisyonu olarak kadın hakları özelinde çalışmalar yürütmesi amacıyla Kadının Statüsü Komisyonu'nun ("CSW") kurulmasıyla atılmıştır². CSW'nin kurulması ve çalışmalarına başlaması ile mücadele hız kazanmış ve uluslararası düzenleme yolundaki ilk zafer, 1967 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nca, taslak metni CSW tarafından kaleme alınmış olan Kadına Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Bildirgesi'nin (*Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women*) ('DEDAW') kabul edilmesiyle kazanılmıştır³. Buna ilaveten CSW, 1975 senesinin Uluslararası Kadın Yılı ilan edilmesi, ardından 1976 – 1986

¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Şafak Parlak Börü, 'Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye'nin Konumu', Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Özel Sayı: Kadın ve Hukuk, Yıl:30, 2017, sf.45.

² CSW, Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nin 21 Haziran 1946 tarih ve 11(II) sayılı Kararı ile kurulmuştur. Kararın tam metni için bkz. (http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/pdf/CSW_founding_resolution_1946.pdf), (25 Mayıs 2015).

³ Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 7 Kasım 1967 tarih ve 2263 (XXII) sayılı Kararı. Kararın tam metni için bkz. (<http://www.un-documents.net/a22r2263.htm>), (25 Mayıs 2018); Beate Rudolf / Marsha A. Freeman / Christine M. Chinkin, *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: A Commentary*, Oxford University Press, 2012, sf. 5.

döneminin Kadın Onyılı ilan edilmesi ve bunu takip eden Meksiko, Kopenhag ve Nairobi’de düzenlenen Dünya Kadın Konferansları’na öncülük ederek faaliyetlerine devam etmiştir⁴.

Bu süreçte uluslararası kadın hareketinin de kazandığı ivme ile 1976-1986 döneminin Kadın Onyılı ilan edilmesini takiben, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 16 Aralık 1976 tarih ve 31/133 sayılı kararı⁵ ile Kadın Onyılı Gönüllü Fonu (*Voluntary Fund for the UN Decade for Women*) kurulmuş, ve 1985 senesinde 39/125 sayılı genel kurul kararı ile yetkileri genişletilerek bu fon, BM Kadın Kalkındırma Fonu (**‘UNIFEM’**) adını alarak özerk bir şekilde ve Birleşmiş Milletler Kalkındırma Programı (**‘UNDP’**) ile işbirliği içerisinde çalışmalarına devam etmiştir. UNIFEM, 2010 yılının Haziran ayında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 64/289 sayılı kararı ile Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi’nin (**‘UN Women’**) kurulması ile, Kadınların İleriye Götürülmesi Birimi (*Division for Advancement of Women*), Toplumsal Cinsiyet Özel Danışmanı Ofisi (*Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women*) ve Birleşmiş Milletler Kadınların İlerlemesi için Uluslararası Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (*International Research and Training Institute for the Advancement of Women*) ile birleşerek bu çatı altında faaliyetlerini sürdürmüştür⁶.

Atılan bu adımların temelinde, bir taraftan “kadının insan hakları” kavramının ortaya çıkarak şekillenmesi, öte yandan her toplumda yaşanan cinsiyet temelli ayrımcılık üzerine inşa edilmiş olan sorunların görünür kılınması ile birlikte

⁴ Detaylı bilgi için bkz. Elizabeth Evatt, ‘Finding A Voice for Women’s Rights: The Early Days of CEDAW’, The George Washington International Law Review, Vol.34, 2002-2003 (“Finding A Voice for Women’s Rights”), sf.515; Nazan Moroğlu, Kadınların İnsan Hakları Sözleşmesi, Oniki Levha Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2009 sf.9 vd.

⁵ Kararın tam metni için bkz. (<https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/303/16/IMG/NR030316.pdf?OpenElement>), (25 Mayıs 2018).

⁶ Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 21 Temmuz 2010 tarih ve 64/289 sayılı Kararı, s.8. Kararın tam metni için bkz. (http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/289), (25 Mayıs 2018).

uluslararası arenada bir düzenleme yapılması ihtiyacının yatmakta olduğu söylenebilir. Zira uluslararası insan hakları hukukunun temel belgelerinde ayrımcılık meselesi ele alınmış olsa da, tematik ve somut olarak kadının insan haklarına yönelmiş bir hukuki metnin varlığından söz edilememekteydi. Nitekim 19 Haziran 1945 tarihli Birleşmiş Milletler Anlaşması (**‘BM Şartı’**), ırk, cinsiyet, dil veya din temelli ayrımcılık gözetmeksizin her bireyin hak ve özgürlüklerinin güçlendirilmesine ilişkin uluslararası işbirliğine vurgu yapmış⁷ ve insan hakları hukukunun mihenk taşı olarak sayılabilecek olan 1948 tarihli Evrensel İnsan Hakları Bildirisi (**‘EİHB’**) herhangi bir ayrım gözetilmeksizin herkesin, EİHB’de belirtilen bütün hak ve özgürlüklerden yararlanabilmesini hükme bağlamıştır⁸. Bunlara ilaveten, hukuki niteliği itibariyle antlaşma niteliğini haiz olan uluslararası insan hakları hukuku belgelerinden en önemlileri olan 1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (**‘ICESCR’**) ile yine 1976 tarihli Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi (**‘ICCPR’**) de taraf devletlere, metinler içerisinde tanınan hakların herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılmaksızın herkes tarafından kullanılmasını güvence altına alma yükümlülüğü yüklemektedir⁹. Tüm bu metinler esasen, ayrımcılık meselesine vurgu yapmış olsalar da, temelde eşitlik varsayımı üzerine kurulmuş metinler olup, ayrımcılığa maruz kalan grup olan kadınlar özelinde ne ayrı bir düzenleme getirmiş, ne de ayrı bir uygulama öngörmüşlerdir¹⁰. Tüm bunlara ilaveten DEDAW’ın, niteliği itibariyle hukuki bağlayıcılığı olan uluslararası bir antlaşmadan ziyade, bağlayıcılığı olmayan bir karar niteliğinde olması, kadının insan haklarına yönelik detaylı ve bağlayıcı bir hukuki belge

⁷ BM Şartı’ndaki cinsiyet ayrımcılığı atıfları için bkz. BM Şartı Md. 1/3, 13/1(b), 55/1(c), 76/1(c). BM Şartı’nın Türkiye Büyük Millet Meclisi (**‘TBMM’**) tarafından 4801 sayılı Onay Kanunu (RG. 24.08.1945–6902) ile kabul edilen Türkçe tam metni için bkz. (<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/3-30.pdf>), (25 Mayıs 2015).

⁸ Bkz. Evrensel İnsan Hakları Bildirisi Md. 2. Evrensel İnsan Hakları Bildirisi’nin Türkçe tam metni için bkz. Mehmet Semih Gemalmaz, Uluslararası İnsan Hakları Hukuku Belgeleri, II.Cilt: Uluslararası Sistemler, 1. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul, 2010, sf.3 vd.

⁹ Bkz. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi Madde 2/2, 3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin Türkçe tam metni için bkz. Gemalmaz, sf.22 vd.; Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi Madde 2/1, 3. Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi’nin Türkçe tam metni için bkz. Gemalmaz, sf.96 vd; Evatt, “Finding A Voice for Women’s Rights”, sf.516-517; ICESCR ve ICCPR hakkında detaylı bilgi için bkz. Ademola Abass, International Law Complete Texts, Cases and Materials, Oxford University Press, Second Edition, 2014, sf.901 vd.

¹⁰ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.25-26.

ihtiyacını somutlaştırmış ve bu şekilde başlayan süreç Sözleşme taslağının hazırlanmaya başlamasıyla neticelenmiştir¹¹.

Müzakere sürecinin neticesinde Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 18 Aralık 1979 tarih ve 34/180 sayılı kararı ile kabul edilmiş, 1 Mart 1980 tarihinde New York merkez ofisinde Birleşmiş Milletler üyesi devletlerin imza, onay ve katılımına açılmıştır. Yürürlük tarihi olarak 27. madde hükmü tahtında yirminci devletin onay veya katılma belgesinin ilgili makama tevdi edilmesini takip eden otuzuncu gün belirlenmekle, Filipinler'in de onayı ile bu şartı sağlayan Sözleşme, 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 25 Mayıs 2018 tarihi itibarıyla Sözleşme'ye, Türkiye de dahil olmak üzere 189 devlet taraftır¹².

Sözleşme, münhasıran kadın haklarına yönelmiş ve cinsiyet eşitliğinin elde edilmesine ilişkin detaylı düzenlemeler içeren ve hukuki bağlayıcılığa sahip olan tek belge olması sebebiyle, Birleşmiş Milletler düzeyinde, kadının insan haklarının korunmasına ilişkin kaleme alınmış olan en önemli metin olarak değerlendirilmektedir¹³. Buna ilaveten vurgulanmalıdır ki CEDAW, insan hakları algısının toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşıyan bir forma dönüşmesi sürecinin en önemli ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır ki; tüm bu sebeplerle de kadının insan

¹¹ Sözleşme'nin hazırlanma sürecine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Moroğlu, Kadınların İnsan Hakları Sözleşmesi, s.5 vd; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 6 vd.; The United Nations and the Advancement of Women, 1945 – 1995, UN Blue Books Series, Vol. VI, Revised Edition, 1996, sf. 4 vd. (https://digitallibrary.un.org/record/214867/files/DPI_1804_%5BST_%5DDPI_1804-EN.pdf)

¹² Sözleşme, 11.6.1985 T. 3222 S. “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin Uygun Bulunduğuna Dair Kanun”, 01.07.1985 T. 85/9722 S. Bakanlar Kurulu kararı ile onaylanmıştır (RG.14.11.1985-18898). Sözleşme, Türkiye bakımından 19.01.1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Taraf devletlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. (https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en), (25 Mayıs, 2018).

¹³ Rudolf / Freeman / Chinkin, s. 13; Simone Cusack / Lisa Pusey, ‘CEDAW and the Rights to Non-Discrimination and Equality’, 14 Melbourne Journal of International Law, 54 (2013), sf. 57; Feride Acar, ‘Türkiye’de Kadının İnsan Hakları: Uluslararası Standartlar, Hukuk ve Sivil Toplum’, Kadın Hakları Uluslararası Hukuk ve Uygulama, İnsan Hakları Hukuku Çalışmaları, Gökçeçiçek Ayata / Sevinç Eryılmaz Dilek / Bertil Emrah Oder (der), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Temmuz 2010, İstanbul, (‘Türkiye’de Kadının İnsan Hakları’), sf.17; Börü, sf.43.

hakları temel bir bildirgesi, eski BM Genel Sekreteri Kofi Annan'ın tabiriyle bir “dönüm noktası” olarak nitelendirilmektedir¹⁴.

Sözleşme'ye atfedilen bu önemin, cinsiyet temelli ayrımcılığı hususi olarak ele almasının yanında konuyu ele alış biçimiyle de ilgili olduğu söylenebilecektir. Zira Sözleşme, ideal bir eşitlik anlayışından değil, cinsiyet temelli somut bir ayrımcılık fikrinden hareket etmektedir¹⁵. Gerçekten de gerek Sözleşme'nin tarihsel süreci ile hazırlık aşamasına gerekse de Sözleşme'nin lafzına bakıldığında, cinsiyet temelli ayrımcılığın varlığının peşinen kabul edildiği ve Sözleşme'nin de somut olarak varlığı kabul edilen bu ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını amaçladığı görülebilmektedir¹⁶. Taraf devletler aynı zamanda kadının insan haklarının evrensel niteliğini ve dolayısıyla, kadının insan haklarının, insan hakları kavramından ayrı düşünülemeyeceğini Sözleşme tahtında kabul etmişler; bu hakların öznesi olarak başka bir temelde ayırım yapılmaksızın, tüm kadınları göstermişlerdir¹⁷. Nitekim gerek Sözleşme tahtında gerekse de Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi (“**Komite**”) çalışmalarında, kırsal kesimde yaşayan kadınlar veya kadın ticareti mağduru kadınlar gibi özgül sorunları olabilecek olan kadın gruplarının ayrıca değerlendirilerek hükme bağlanması, Sözleşme ve uygulayıcısı olan Komite'nin bu konudaki hassasiyetinin bir göstergesidir¹⁸.

¹⁴ Börü, sf. 48; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 6 vd.; The United Nations and the Advancement of Women, 1945 – 1995, UN Blue Books Series sf.5; Kofi Annan'ın beyanlarını içeren 10 Aralık 1999 tarih ve SG/SM/7258 WOM/1152 sayılı BM Basın Açıklaması için bkz. (<http://www.un.org/womenwatch/daw/news/pressop.htm>).

¹⁵ Börü, sf.50.

¹⁶ Gülay Arslan, ‘Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller)’, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (İUHFM) Cilt 63, S. 43, İstanbul 2004, sf.6; Dubravka Simonovic, ‘Global and Regional Standarts on Violence Against Women: The Evolution and Synergy of the CEDAW and Istanbul Conventions’, Human Rights Quarterly, V.36, 2014, sf.591.

¹⁷ Börü, sf.50; Acar, Türkiye’de Kadının İnsan Hakları, sf.17; Bertil Emrah Oder, ‘Kadının İnsan Haklarının Uluslararası Düzeyde Korunması’, Kadın Hakları Uluslararası Hukuk ve Uygulama, İnsan Hakları Hukuku Çalışmaları, Gökçeçiçek Ayata / Sevinç Eryılmaz Dilek / Bertil Emrah Oder (der), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Temmuz 2010, İstanbul, sf.26.

¹⁸ Bkz. CEDAW Md. 14; Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (‘CEDAW Committee’), Concluding Observations on the Seventh Periodic Report of Turkey, CEDAW/C/TUR/CO/7, 25 July 2016, prg. 23, 30, 43, 47 vd.; Raporun tam metni için bkz. (<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsqWC9Lj7ub%2fHrJVf1GxZMHGA7a8NMuuPAcpYb6%2f%2fHb%2biROP%2fXx8KEvW%2fA5Au%2fX3GM%2b7H4h73KfvOIunNqsmG7sU8Rx%2fWAJVBpZ8zZVKZhxC>), (25 Mayıs 2018)

Ayrımcılığın varlığının ön kabulü ile birlikte, Sözleşme yalnızca ayrımcılık tanımını geniş tutmakla kalmamış, aynı zamanda hayatın her alanındaki ayrımcılığı da hedef almıştır. Bu bağlamda Sözleşme incelendiğinde, politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer her türlü alanda var olan ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını amaçladığı görülebilecektir; Sözleşme'nin bu kapsamda düzenlemeye konu etmiş olduğu bir diğer önemli husus ise, bu her türlü alana, özel alanı da dahil etmesidir¹⁹. Nitekim CEDAW tahtında taraf devletler, “herhangi bir kişi veya kuruluşun kadınlara karşı ayırım yapma girişimini önlemek için bütün uygun önlemleri alma” yükümlülüğü altındadırlar²⁰. Dolayısıyla Sözleşme'nin yalnızca kamusal değil, özel alanda da eşitliği sağlamayı hedeflemesi ve dolayısıyla ayrımcılığın yalnızca resmi olarak değil, fiilen de ortadan kaldırılmasını öngörmesi meselesi burada önem taşımaktadır²¹. Gerçekten de CEDAW, gerek *de jure*, gerekse de *de facto* eşitliği hedeflemekte, eşitliğin yalnızca soyut bir ideal değil, somut bir eylem olarak hayata geçirilmesini amaçlamaktadır ki, kalıplaşmış rollere dayalı önyargıların, kalıp yargıların ve diğer geleneksel uygulamaların ortadan kaldırılmasına yönelik ayrıca bir düzenlemeye sahip olması dahi, başlı başına bir gösterge olarak değerlendirilebilecektir²².

Buna ilaveten, cinsiyet temelli ayrımcılığı önceden ele alan diğer uluslararası hukuk belgelerinden farklı olarak, ayrımcılığın bir “hak” olarak değerlendirilerek bunun üzerinden tanımlanması, Sözleşme'nin konuya yaklaşımına ilişkin bir diğer gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır²³. Nitekim 22 Aralık 2000 tarihinde yürürlüğe giren Sözleşme'ye Ek İhtiyari Protokol²⁴ tahtında denetim mekanizması

¹⁹ Cusack / Pusey, sf.62; Acar, sf.17; Jo Lynn Southard, ‘Protection of Women’s Human Rights Under The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women’, Pace University School of Law, International Law Review, V.VIII, 1996, sf.25; Rikki Holtmaat / Christa Tobler, ‘CEDAW and the European Union’s Policy in the Field of Combating Gender Discrimination’, 12 Maastricht Journal of European and Comparative Law, 399, 2005, sf.404.

²⁰ CEDAW Md. 2/1(e).

²¹ Mai Chen, ‘Protective Laws and the Convention on the Elimination of All Kinds of Discrimination Against Women’, Women’s Rights Law Reporter, Rutgers – The State University, Vol: 15:1, 1993, sf.2; Simonovic, sf.592.

²² Oder, sf.26; Börü, sf.50.

²³ Oder, sf.24; Cusack / Pusey, sf.56.

²⁴ Detaylı bilgi için bkz. Moroğlu, sf.54 vd.

olarak görev yapacağı kabul edilen Komite, vermiş olduğu genel yorumlarda da bu hususa değinmiş, ayrımcılık yasağını “ayrımcılığa uğramama hakkı” olarak tanımlamıştır²⁵. Sözleşme tahtında ayrımcılığın tanımı ve kapsamı ile taraf devletlerin buna ilişkin yükümlülüklerine Bölüm 1.2.1’de detaylarıyla değinilecektir.

Sözleşme, yapısı itibariyle ayrımcılığın tanımı, Taraf devletlerin kadına karşı ayrımcılığı önlemesine dair genel esaslar ve kabul edilmesi gereken temel prensipler, kadının güçlendirilmesi hususu, fırsat ve uygulama eşitliği bağlamında alınması gereken özel önlemler, toplumsal cinsiyet normlarının eşitlik prensibi çerçevesinde kalacak şekilde değiştirilmesi, kadın ticareti ve fuhuş istismarının önlenmesi gibi hususları ele almasının ardından, ayrımcılığın özel alan ve pratikler bağlamında ortadan kaldırılmasına ilişkin özel hükümler getirmiştir. Bu bağlamda kadınların politika ve kamu hayatı ile uluslararası temsil ve faaliyetlerine katılmaları meseleleri ayrıca ele alınmıştır. Sözleşme aynı zamanda vatandaşlığın kazanılması hususunda eşitlik prensibini düzenlemekte iken, özel olarak eğitim, istihdam, sağlık, aile ve evlilik ilişkileri alanlarına ilişkin düzenlemeler de getirmektedir.

1.2. Madde Analizi

CEDAW, tematik olarak, kadının “ayrımcılığa maruz kalmama hakkı” temelinde oluşturulmuştur. Hükümleri kapsamında pek çok alan ve pratiği hedefleyerek bu alan ve pratikler ile ilgili olarak, 1. maddede tanımı yapılmış olan ayrımcılığın, gerek *de jure*, gerekse *de facto* olarak ortadan kaldırılmasını ve eşitliğin sağlanmasını hedeflemektedir²⁶.

²⁵ CEDAW Committee, General Recommendation No.28 on the core obligations of States parties under article 2 of the CEDAW, CEDAW/C/GC/28, 16 December 2010, (‘CEDAW GR No. 28’), prg.9. Belgenin tam metni için bkz. (<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/60/PDF/G1047260.pdf?OpenElement>), (25 Mayıs 2018).

²⁶ Feride Acar, “Kadının İnsan Hakları”, İnsan Hakları Hukuku ve Kadın, Yayına Hazırlayan: Bihterin Vural Dinçkol, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayın No:6, İstanbul 2003, s.25.

1.2.1. Genel Yükümlölükler

CEDAW'ın 1. maddesi, Sözleşme hükümleri bakımından “kadına karşı ayrımcılık” kavramını tanımlamaktadır. Buna göre kadına karşı ayrımcılık, *“kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlamayı”* ifade etmektedir.

Sözleşme tahtında tanımı yapılmış olan ayrımcılık, gerek Sözleşme'nin amacından, gerekse de tanımdan anlaşılacağı üzere, kadın cinsiyetine yapılan cinsiyet temelli ayrımcılıktır. Nitekim Sözleşme'nin ayrımcılığı tanımlayan 1. maddesi, ayrımcılığı, biyolojik cinsiyet temelinden tanımlamaktadır. Bununla birlikte Sözleşme'nin diğer hükümleri, Sözleşme'nin amaç ve ruhu dikkate alınarak okunduğunda²⁷, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın da hedef alınarak bu bağlamda da bir eşitlik anlayışının öngörölmüş olduğu anlaşılabilir²⁸. Nitekim Komite de genel yorumlarında bu hususa yer vermiş, Sözleşme'nin kapsamı bağlamında geniş ve kapsayıcı bir tutum benimseyerek toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığı da Sözleşme tahtında koruma altına almıştır²⁹.

Bu maddede yapılan ayrımcılık tanımı ile şekillenen eşitlik anlayışına ilişkin olarak Sözleşme, eşitliğin bir ölçütü olarak erkek merkezli dünyayı belirlemiş ve eşitliği erkeklik üzerinden tanımlamış olmasına dair pek çok eleştiriye maruz kalmış olsa

²⁷ Bu konuda özellikle bkz. CEDAW Md. 2(f), Md. 5/1 ve Md. 16.

²⁸ Cusack / Pusey, sf. 58-59.

²⁹ CEDAW GR No.28, prg. 3, 5, 16-17; CEDAW Committee, General Recommendation No.25 on article 4, paragraph 1 of the CEDAW, on temporary special measures, CEDAW/C/GC/25, 2004 ('CEDAW GR No. 25'), Ek 1, prg. 5, 7, 11, Belgenin tam metni için bkz. [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf), (25 Mayıs 2018) ; Cusack / Pusey, sf.58, 59; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 59, 64.

da³⁰, bu tanım mümkün olabildiğine geniş tutulmuştur. Komite de düzenlemiş olduğu yorumlar ve vermiş olduğu kararlar ile tanımın bu kapsayıcı niteliğini desteklemektedir³¹.

Yapısı itibariyle CEDAW'daki ayrımcılık tanımı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ('ILO') 5 Haziran 1958 tarih ve 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi ("ILO No. 111"), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu'nun ('UNESCO') 14 Aralık 1960 tarihli Eğitimde Ayrımcılığa Karşı Sözleşme ('CADE') ve Birleşmiş Milletler'in 21 Aralık 1965 tarihli Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesi'nde ('CERD') yer alan ayrımcılık tanımlarına benzer bir yapıya sahiptir³². Ancak CEDAW, münhasıran ele aldığı konu itibariyle, bu sözleşmelerdeki ayrımcılık tanımına benzer şekilde simetrik koruma sağlamaksızın, özel olarak kadına karşı yapılan cinsiyet temelli ayrımcılığı ele alarak asimetrik bir koruma sağlamaktadır³³.

İçeriği itibariyle ise Sözleşme'nin, ayrımcılık kapsamına giren eylemler bakımından "*cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama*" ile hak ve özgürlüklerin "*tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan*" eylemler olmak üzere iki ayaklı bir tanım öngördüğü söylenebilecektir³⁴. Bu kapsamda "*cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama*", cinsiyet temelinde kadın ve erkeğe karşı farklı davranışta bulunulması, erkeklere sağlanan imkan ve hakların kadınlara sağlanmasını reddeden inanç biçimleri ve

³⁰ Sözleşme'de eşitlik ile ilgili belirlenen kriterin cinsiyeti ile eşitliğin erkeklik ve erkek merkezli senaryolar üzerinden tanımın eleştirisi için bkz. Southard, sf.26; Hilary Charlesworth, 'What are Women's International Human Rights?', Human Rights of Women: National and International Perspectives, Rebecca J. Cook (ed), Pennsylvania Studies in Human Rights, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 1994, sf.68 vd.; Sandra Fredman, / Beth Goldblat, Discussion Paper Gender Equality and Human Rights, UN Women, No: 4, New York, July 2015, sf.16.

³¹ Cusack / Pusey, sf.60; Ayrımcılık tanımına ilişkin daha detaylı bilgi için bkz. CEDAW GR No 25; CEDAW GR No.28.

³² Cusack / Pusey, sf. 60; Charlesworth, sf. 64, 65; Bahse konu antlaşmaların Türkçe metinleri için sırasıyla bkz. Gemalmaz, sf. 299 vd., 309 vd., 335 vd.

³³ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 57 vd.; Holtmaat / Tobler, sf.403.

³⁴ Southard, sf. 29.

sosyal pratiklerin benimsenmiş olması ile kadınlara, bunların aynı haklara erkeklerden daha sınırlı bir erişim ve yararlanmalarına sebep olacak şekilde sınırlamalar uygulanması olarak açıklanabilir³⁵. Bazı hukuk düzenlerinde zinanın yalnızca kadınlar bakımından bir suç olarak düzenlenmesi meselesinin tam olarak bu konuya işaret ettiği de söylenebilir³⁶; ancak unutulmamalıdır ki, bu tip düzenleme veya uygulamaların Sözleşme’deki tanım itibariyle ayrımcılık sayılabilmesi için biyolojik veya toplumsal cinsiyete açıkça atıfta bulunulması gerekmemekte olup, bu da Sözleşme’nin dolaylı ayrımcılığı da kapsama aldığı bir göstergesidir. Buna ilaveten Sözleşme’nin yorumundan ve Komite’nin yorum ve kararlarındaki “*taraf devletlerin, kadına karşı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yapılmamasını sağlamakla mükellef*” olduklarına yönelik ifadeleri ile dolaylı ayrımcılığın Sözleşme kapsamına alındığı anlaşılmaktadır³⁷.

Ayrımcılık tanımının ikinci ayağını ise hak ve özgürlüklerin “*tanınmasını, kullanılmasını veya bunlardan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan*” eylem veya uygulamalar oluşturmakta olup, bu ifade ile Sözleşme ayırım, mahrumiyet veya kısıtlamanın etki veya amacına odaklanmaktadır. Bu kapsamda bir eylem, davranış veya politika, pratikte henüz sonuç doğursun veya doğurmasın, münhasıran biyolojik veya toplumsal cinsiyet bazında farklı olmakla, kadınların haklara erişimini engelleme amacını taşıyor olsa dahi, kadına karşı yapılmış bir ayrımcılıktan bahsedilebilecektir³⁸. Buna ilaveten, amacının ne olduğunun bir önemi olmaksızın, yarattığı etki itibariyle kadının hak ve özgürlük kullanımı üzerinde olumsuz etki yaratan uygulama veya politikalar da,

³⁵ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.59; Cusack / Pusey, sf. 60.

³⁶ Bu konuyla ilgili detaylı bilgi için bkz. Southard, sf. 29.

³⁷ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.60; Margareta Wadstein, “Implementation of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women”, SIM Newsletter, The Netherlands Quarterly of Human Rights, Vol.6, No.4, 1988, sf.9; Arslan, s. 12; Dolaylı ayrımcılık kavramının detayları için bkz. İdil Işıl Gül / Ulaş Karan, Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi, İnsan Hakları Hukuku Çalışmaları, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, Şubat 2011, sf.10; CEDAW GR No. 28 prg. 16; Komite’nin kadına karşı dolaylı ayrımcılık tanımı için bkz. CEDAW GR No. 28 prg. 16: “*[...] kadına karşı dolaylı ayrımcılık, kanun, politika, program veya pratiklerin kadın ve erkek temelinde tarafsız görünmesine rağmen uygulamada, önceden var olan eşitsizlikler ele alınmadığı için kadına karşı ayrımcılık etkisi yaratması durumunda ortaya çıkar [...]*”.

³⁸ Southard, sf.29, 30; CEDAW GR No. 28, prg. 16.

Sözleşme'nin bahse konu ikinci ayağına dahil olarak kadına karşı ayrımcılık teşkil edebilecek yapıdadır³⁹. Buna ilişkin olarak, bahse konu eylem ve uygulamanın ayrımcılık kapsamında sayılabilmesi için, bunun biyolojik veya toplumsal cinsiyet temelli olduğunun ve kadının insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmasına ilişkin olumsuz etki yarattığının, yani bunları engellediğinin, ortadan kaldırdığının veya bunu amaçladığının gösterilmesi yeterli olmaktadır. Belirtilmelidir ki CEDAW'ın kurduğu asimetrik koruma sistemi, kadının hak ve özgürlüklerden yararlanmasına ilişkin olarak olumlu etki yaratan ayrımcı pratikleri Sözleşme tahtında ayrımcılık kapsamına almamaktadır⁴⁰.

Buna ilaveten Sözleşme, ayrımcılığın ortadan kaldırılması bakımından söz konusu alanları sınırlı olarak saymamakta, “*politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki*” tüm hak ve özgürlüklere ilişkin koruma sağlamaktadır⁴¹. Nitekim Komite'ye göre “*CEDAW'ın ruhu, içerisinde sayılı haklarla sınırlı olmaksızın, kadın ve erkek eşitliğinin elde edilmesi yönünde ayrımcılık teşkil eden bir etki yaratan tüm hakları kapsamakta*”, bu bağlamda Sözleşme tahtında açıkça düzenlenmemiş olan yaşam hakkı, adil yargılanma hakkı gibi haklar da, Sözleşme'nin koruması kapsamında sayılmaktadır⁴².

Sözleşme'nin önceliği, cinsiyet eşitliğine yönelik olarak kadına karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır⁴³. Yukarıdaki paragraflarda detaylandırıldığı üzere CEDAW, temel hedefi olan ayrımcılığı açıkça tanımlasa da, pek çok

³⁹ Komite'nin bu yöndeki açıklaması için bkz. CEDAW GR No. 28, prg.5: “[...] Kadın ile erkeğe eşit veya tarafsız davranma, eğer önceden var olan toplumsal cinsiyet temelli dezavantajları ve kadınların karşılaştığı eşitsizlikleri göz önüne almadığı için kadınların herhangi bir hakkı kullanımını engelliyor veya etkiliyor ise, kadına karşı ayrımcılık teşkil edebilir[...]”.

⁴⁰ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 61.

⁴¹ Cusack / Pusey, sf. 60; Anne F. Bayefsky, ‘The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law’, Human Rights Law Journal, Vol.11, No: 1-2, 1990, sf.5-8; Arslan, sf.12.

⁴² Atıf için bkz. CEDAW GR No. 28, prg. 7; Detaylı bilgi için bkz. CEDAW Committee, General Recommendation No.19, Violence Against Women, A/47/38, 1992, (‘CEDAW GR No.19’), prg. 7(a), Belgenin tam metni için bkz. (http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GE_C_3731_E.pdf), (25 Mayıs 2018); Ayrıca bkz. Vertido v. Philipines (1 September 2010) Communication No.18/2008, CEDAW/C/46/D/18/2008.

⁴³ CEDAW GR No. 25, prg.4.

hükümünde karşımıza çıkan eşitlik anlayışının tanımını yapmamıştır. Bu bağlamda Sözleşme, Komite yorum ve kararları da göz önünde bulundurularak incelendiğinde esasen farklı eşitlik teorilerini kapsamına aldığı görülebilecektir⁴⁴.

En temel eşitlik anlayışlarından olan biçimsel eşitlik anlayışı, kadın ve erkeğin eşit muameleye tabi tutulmalarını öngörür. Bu anlayış kanuni düzenlemelerin, kadın ve erkeğe eşit davranmasını gerektirir ve *de jure* eşitliğin sağlanmasını amaçlar⁴⁵. Bu yaklaşım, eşitliğin tanım itibariyle tüm bireylere eşit davranılmasına işaret ettiği ön kabulünden yola çıkmaktadır. ICCPR ve ECHR’de bu yaklaşımın benimsendiği görülebilir⁴⁶. CEDAW’ın 7(a) ve 9. maddelerinde biçimsel eşitliğin izlerini görebiliriz. Komite de pek çok yorum ve kararında biçimsel eşitliği gerekli kılmakta, kadın ve erkeklerin kanun önünde eşit haklara sahip olmaları gerekliliğini vurgulamaktadır⁴⁷. Ancak gerek Komite’nin diğer yorum ve kararları, gerekse de Sözleşme’nin bütünüyle yorumlanması sonucunda tek başına biçimsel eşitliğin, Sözleşme ile amaçlanan eşitliğin gerisinde kaldığı anlaşılabacaktır. Nitekim Komite açıkça, taraf devletlerden biçimsel eşitliğe ilaveten ve bu anlayışın ötesinde bir performans beklendiğini, ayrımcılığın ortadan kaldırılması için biçimsel eşitliğin sağlanmasının yeterli olmayacağını ifade etmektedir⁴⁸.

Bu bağlamda, aynı muamelenin eşitliği sağlayacağı fikrini reddeden ve hatta eşitliğin, farklı muamele gerektirdiğini savunan maddi eşitlik anlayışı öne çıkmakta⁴⁹ ve Sözleşme’nin özellikle 3 ve 4. maddesinde somutlaşmakla birlikte,

⁴⁴ Eşitlik teorileriyle ilgili detaylı bilgi için bkz. Cusack / Pusey, sf.63 vd.; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 53 vd.

⁴⁵ Cusack / Pusey, sf.63.

⁴⁶ Detaylı bilgi için bkz. David Harris / Michael O’Boyle / Edward Bates / Carla Buckley, Law of the European Convention on Human Rights, Oxford University Press, 2nd Edition, 2009, Ch.15, sf.581 vd.; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 54.

⁴⁷ CEDAW Committee, Concluding Observations (Malawi), CEDAW/C/MWI/CO/6, 5 February 2010, prg 12-15; CEDAW Committee, Report No. A/61/38, 34th, 35th and 36th Session, 2006, (‘A/61/38’), prg. 382 vd.

⁴⁸ CEDAW GR No.25, prg.6 vd.

⁴⁹ CCPR tarafından da kabul edilen bu eşitlik anlayışı için bkz: Human Rights Committee, General Comment No. 18, 1989, (‘CCPR GC No.18’), prg.13: “[...] Farklılığın makul ve objektif sebepleri var ise ve amaç, Sözleşme tahtında meşru olan amaca ulaşmak ise, her farklı muamele ayrımcılık teşkil etmez [...]”. Belgenin tam metni için bkz. UN International Human Rights Instruments, No. HRI/GEN/1/Rev.9 (Vol. I), 27 Mayıs 2008, sf.198.

Komite'nin pek çok yorum ve kararında, özellikle *de facto* eşitlik meselesine yapılan atıflarda maddi eşitlik anlayışı karşımıza çıkmaktadır⁵⁰. Maddi eşitlik, biyolojik, sosyal ve kültürel olarak yapılanmış bazı farklılıkların, farklı muamele gerektirdiğini kabul ederek, kadın ve erkeğin eşit muamele görmesini gerektiren biçimsel eşitlik modelinden farklılaşmaktadır⁵¹.

Maddi eşitlik modelinden yola çıkarak Komite, esasen ön kabulünden yola çıkılan ayrımcılık meselesine ilişkin olarak, var olan ayrımcılığın ve eşitsizliğin maddi olarak ortadan kaldırılmasını, bunların altında yatan sebeplere yönelik çalışmalara bağlamış, “*kadının durumunun ancak bu yolla iyileştirilebileceğini*” belirtmiştir⁵². Komite'nin, maddi eşitliğin bir parçası olarak gördüğü dönüştürücü eşitlik modeli, ancak var olan egemenlik anlayışı ve sosyal yapıların tam olarak dönüştürülmesi sonucunda maddi olarak gerçek eşitliğin elde edilebileceğini savunmakta, ve 2(f) veya 5. madde dahil olmak üzere Sözleşme'nin pek çok hükmünde karşımıza çıkmaktadır⁵³. Toplumsal cinsiyet meselesini en iyi ele alan eşitlik yaklaşımı olarak değerlendirilen dönüştürücü eşitlik modeli, bu yapılar temelindeki güç ve kaynakların tekrardan yapılandırılmasını ve paylaşımını, sosyal yapı, kurum ve sistemlerin köktenci bir yaklaşımla dönüştürülmesini, bunlara ilaveten de önyargı, kalıpyargı ve rol kalıplarının değiştirilmesi veya ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapılmasını gerektirmektedir⁵⁴. Komite, genel yorumlarında, gerek *de jure* gerek *de facto* eşitliğe atıflar yaparak eşitlik anlayışı ve uygulanması

⁵⁰ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.54; CEDAW GR No. 25, prg 8; A/61/38, prg. 52 vd., 424 vd.; CEDAW Committee, Concluding Observations (Armenia), CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1, 02.02.2009, prg. 12–13; CEDAW Committee, Concluding Observations (Germany), CEDAW/C/DEU/CO/6, 12.02.2009, prg. 25–6.

⁵¹ Cusack / Pusey, sf.63.

⁵² CEDAW GR No.25, prg 10; Cusack / Pusey, sf.63; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.63.

⁵³ Sandra Fredman, ‘Beyond the Dichotomy of Formal and Substantive Equality: Towards a New Definition of Equal Rights’, Temporary Special Measures: Accelerating *de facto* Equality of Women under Article 4(1) UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, Ineke Boerefijn / Fons Coomans / Jenny Goldschmidt / Rikki Holtmaat / Ria Wolleswinkel (eds), Intersentia, 2003, (‘Beyond the Dichotomy of Equality’), sf. 111.

⁵⁴ Fredman, ‘Beyond the Dichotomy of Equality’, sf.112; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.55; CEDAW GR No. 25, prg.8 vd; Cusack / Pusey, sf.64.

bakımından esnek yaklaşımlar benimseyerek, esasen tüm yaklaşımları bünyesine almakla gerçek eşitliğe ulaşmayı hedeflemiştir⁵⁵.

Yukarıda kapsamı belirtilen ayrımcılık tanımı çerçevesinde CEDAW taraf devletlere, kadına karşı yapılan her türlü ayrımcılığı kınama ve tüm uygun yollardan yararlanarak bunu ortadan kaldıracı politikalar kabul etme yükümlülüğü yüklemektedir. Bunu düzenleyen 2. madde hükmü, diğer maddelerde koruma altına alınan hakların korunması bakımından bir “genel yükümlülük” maddesi niteliğinde olup, Sözleşme’nin amacı, konusu ve uygulanması bakımından kritik bir role sahiptir⁵⁶. Bu niteliği ilgili maddenin, diğer maddelerle birlikte okunmasını gerektirir; nitekim 5 ila 16. maddelerde düzenlenen özel taahhütlerin uygulanması, Sözleşme’nin temel amaç ve konusunu da düzenleyen 3 ve 4. maddelerine ilaveten, genel yükümlülük maddesi olan 2. madde ile birlikte değerlendirildiği takdirde mümkün olabilecektir⁵⁷. Komite de ilgili maddenin bu niteliğini desteklemekte, hatta konuyu ayrı bir genel tavsiye kararında ele almaktadır⁵⁸. Komite’ye göre 2. maddede belirtilen yükümlülükler, Sözleşme’nin diğer maddi hükümleri ile “ayrılmaz bir şekilde bağlıdır”⁵⁹.

Bu bağlamda Sözleşme’nin bahsedilen genel yükümlülük ve temel amaç hükümleri, taraf devletlere üçlü bir yükümlülük getirmemektedir. Bu kapsamda taraf devletler, “ayrımcılığı kamu makamlarının hukuk ve eylemlerinde ve özel hukuk kişilerinin elinde ortadan kaldırmak, ilke ve programlar ile kadının fiili

⁵⁵ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.63.

⁵⁶ Arslan, sf.15; CEDAW GR no.28, prg.6, 41; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.72; Southard, sf. 10

⁵⁷ Southard, sf. 31; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.72; Rebecca J. Cook, ‘State Accountability Under the Convention on the Elimination of All Kinds of Discrimination Against Women’, Human Rights of Women: National and International Perspectives, Rebecca J. Cook (ed), Pennsylvania Studies in Human Rights, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 1994, sf.230; CEDAW Committee, Report No. A/53/38/Rev.1, 10.07.1998, sf. 49 vd.

⁵⁸ CEDAW GR No. 28; Diğer uluslararası insan hakları sözleşme organlarının genel yükümlülük maddelerinin değerlendirilmesi için bkz. Human Rights Committee, General Comment No. 3, Article 2 – Implementation at the national level, 1981; Committee on Economic, Social and Cultural Rights (‘CESCR’), General Recommendation No. 3, The Nature of the State Parties’ Obligationsn under Article 2 paragraph 1 of the Covenant, fifth Session, 1990. Belgelerin tam metni için sırayla bkz. UN International Human Rights Instruments, No. HRI/GEN/1/Rev.9 (Vol. I), 27 Mayıs 2008, sf. 174 vd, 7 vd.; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 73.

⁵⁹ CEDAW GR No.28, prg.6.

statüsünü güçlendirmek ve hukuki veya sosyal yapı ve davranışlarda hüküm süren toplumsal cinsiyet ilişkilerini ve zarar veren toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını ele almakla” mükelleftirler⁶⁰.

Sözleşme’nin 2. maddesi temelde, “*kadına karşı her türlü ayrımcılığı kınama [ve] bu ayrımcılığı ortadan kaldıracı bir politika izleme*” yükümlülüğü getirmekte ve bu bağlamda izlenmesi gereken yollar ile alınması gereken hukuki, idari ve diğer önlemleri sıralamaktadır⁶¹. Devletlerin ayrımcılığı “kınama” yükümlülüğü, kavramsal olarak mümkün olduğunca kuvvetlendirilmiş olup, sürekliliği haiz ve derhal hayata geçirilmesi gereken bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmakta ve Sözleşme tahtında açıkça ele alınmış olsun ya da olmasın, her türlü ayrımcılığı kapsamaktadır. Başka bir ifade ile devletlerin kınama yükümlülüğü altında olduğu ayrımcılık, mevzuatta, uygulamada, örf ve adet kurallarında, geleneklerde, kültürde veya diğer uygulamalarda var olan, doğrudan veya dolaylı, bireysel veya sistematik tüm ayrımcılık tiplerine işaret etmektedir⁶².

Buna ilaveten devletin “politika izleme” yükümlülüğü ise, kadına karşı yapılan her türlü ayrımcılığı ortadan kaldıran bir politika geliştirme ve bunu uygulamayı kapsar. Komite’ye göre bahse konu politika, kanuni ve kanuni olmayan önlemleri içermeli, hayatın tüm alanlarını kapsayacak şekilde ve hak sahibi sıfatıyla kadın odaklı olarak ve farklı tiplerde ayrımcılığa uğrayan özel kadın gruplarına vurgu yapılarak geliştirilmeli ve uygulanmalı, bu süreçlere kadınların aktif katılımı sağlanmalı ve kadınların bu haklar ile hak arama yollarına ilişkin bilgi sahibi kılınması gerekmektedir⁶³.

⁶⁰ CEDAW GR No.25, prg 7; Rikki Holtmaat, “The CEDAW: A Holistic Approach to Women’s Equality and Freedom”, Women’s Human Rights: CEDAW in International, Regional and National Law, Anne Hellum / Henriette Sindig Aasen (eds), Cambridge University Press, 2013, sf. 105; Börü sf. 51; Cusack / Pusey, sf.57; Holtmaat / Tobler, sf.410.

⁶¹ Evatt, “Finding A Voice for Women’s Rights”, sf. 517.

⁶² CEDAW GR No.28, prg. 9, 15, 29; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.75, 76.

⁶³ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.76, 77; CEDAW GR No.28, prg. 24 vd.

Böylelikle bu madde kapsamında devletler, gerek *de jure* gerekse de *de facto* ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak ayrımcı anayasa, kanun, düzenleme, teamül ve uygulamaları değiştirmeyi veya ortadan kaldırmayı, bu bağlamda mahkemeler eliyle de gereken önlemleri almayı, organlarının Sözleşme'ye uygun davranmasını sağlamayı, ve herhangi kişi, kurum veya kuruluş tarafından kadına karşı yapılan ayrımcılığı engellemek ve ortadan kaldırmak için gereken tüm önlemleri almayı taahhüt etmektedirler⁶⁴. Yüklediği yükümlülüğün niteliği itibariyle hem genel olarak Sözleşme'nin, hem de özel olarak 2. maddenin, hem belirlenmiş bazı eylemleri ifa etmeyi veya bunlardan kaçınması gerektiren davranış yükümlülüğü (*obligation of conduct*), hem de belirlenmiş bazı hedefleri, herhangi yollar ile gerçekleştirmeyi gerektiren sonuç yükümlülüğü (*obligation of result*) getirdiği söylenebilecektir⁶⁵. Bu kapsamda incelendiğinde maddede yüklenen “kadına karşı yapılan her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması” ile alt bentlerde getirilen bazı önlemler birer sonuç yükümlülüğü olarak⁶⁶; diğer alt bentlerinde sayılan önlemler ise, derhal alınabilecek belirli önlemleri sıralayarak, bu önlemlerin alınmasını gerekli kıldığından, davranış yükümlülüğü olarak karşımıza çıkmaktadır⁶⁷. Sonuç yükümlülüğü, yalnızca belirlenen sonucun ulaşılmasına ilişkin olup, kullanılacak yöntem veya alınacak önleme ilişkin herhangi bir sınırlama getirmemekte ve Sözleşme özelinde de yansımaları, ayrımcılığın ortadan kaldırılması sonucuna, “*bütün uygun önlemler*” alınarak ulaşılmasını gerektirerek bulmaktadır. Bu bağlamda taraf devletlere, bahsedilen hedefe ulaşmak üzere alınacak önlemler konusunda geniş bir takdir yetkisi tanınmakta ve halin icabına en uygun olan önlemi tespit etme yetkisi devletin kendisine verilmektedir⁶⁸. Dolayısıyla her devlet, hangi önlemlerin bu kapsamda

⁶⁴ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.72; Cook, sf. 230; Ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ilişkin politikaların uygulanmasına yönelik adımları belirlemesine rağmen, ayrımcılığın temel nedeni olan patriarkal düzenden bahsetmiyor olmasına ilişkin eleştiri için bkz. Southard, sf.32.

⁶⁵ Cook, sf.232; Yearbook of the International Law Commission, Report of the Commission to the General Assembly on the work of its twenty-ninth session, Vol. II, Part Two, 1977, sf.12.

⁶⁶ Bkz. CEDAW Md. 2/(b), (e), ve (f).

⁶⁷ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.78; Cook, sf.232; Sonuç ve davranış yükümlülüğü ile ilgili daha detaylı bilgi için bkz. Yearbook ILC, s.12 vd.; The Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights, 20 Human Rights Quarterly, 691 (1998), sf. 694.

⁶⁸ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.78; Uluslararası insan hakları hukukunda takdir yetkisi (*margin of appreciation*) doktrini hakkında detaylı bilgi için bkz. Thomas A. O'Donnell, ‘The Margin of

uygun olduğunu, uluslararası standardın da altında kalmamak şartı ile halin icabına, kendi hukuki, politik ve sosyal çevresine bağlı olarak takdir edecektir⁶⁹. Bu hususta devletlerin, uluslararası yükümlülük taşıyıcıları olarak, gereken özeni göstermeleri gerekmekte olup, bu standarda, “*özen yükümlülüğü standardı*” adı verilmektedir. Bu hususa aşağıda Bölüm 2.2’de ayrıntılarıyla değinilecektir.

İşbu çalışmanın amacı bakımından 2. maddeye ilişkin üzerinde durulması gereken bir diğer husus, ilgili madde tahtında taraf devletlerin, özel kişi veya kuruluşlar tarafından kadına karşı yapılabilecek olan ayrımcılığı engellemek üzere tüm uygun önlemleri alma yükümlülüğü altına girmiş olmalarıdır. Bahse konu 2(e) maddesi CEDAW’ın, ihlaller bakımından yatay etki prensibini kabul ettiğinin göstergesi niteliğinde olup, devletin bu hususta gereken özeni göstererek tüm uygun önlemleri almasını gerektirir. Devletin özel kişiler tarafından sebep olunan ihlallere karşı sorumluluğuna ilişkin olarak da, yukarıda bahsedilen ve aşağıda ele alınacak olan “özen yükümlülüğü” standardı uygulanmaktadır.

1.2.2. İstihdam Alanı

CEDAW’ın 11. maddesi taraf devletlere, istihdam alanında Sözleşme’de tanımlandığı şekliyle ayrımcılığı önlemek ve kadın-erkek eşitliği temelinde kadınlara eşit haklar sağlamak için tüm uygun önlemleri alma yükümlülüğü getirmektedir. Bu kapsamda devletler, çalışma, eşit istihdam, meslek ve iş seçme, eşit ücret ve sosyal güvenlik haklarını koruyucu önlemler almakla mükelleftir. İlgili hüküm aynı zamanda, evlilik ve analık sebebiyle istihdam alanında kadına karşı yapılan ayrımcılığı önlemek ve kadının etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla alınabilecek önlemleri sıralamıştır ki bunlar, evlilik ve analık sebebiyle işten çıkarılmanın engellenmesi, analık izinlerinin düzenlenmesi, çocuk bakım

Appreciation Doctrine: Standards in the Jurisprudence of the European Court of Human Rights’, Human Rights Quarterly, Vol.4, 1982, sf. 474-496; Eyal Benvenisti, ‘Margin of Appreciation, Consensus, and Universal Standards’, New York University Journal of International Law & Politics, Vol.31:843, 1999, sf. 843-854.

⁶⁹ Cook, sf.233.

tesislerinin kurulması dahil olmak üzere destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanması, hamilelik süresince gerekli korumanın tesis edilmesi gibi hususları kapsamaktadır. İlgili madde aynı zamanda, bahse konu hükümler kapsamında belirtilen önlemlerin ve düzenlenen mevzuatın, periyodik olarak incelenmesi ve gerekli görülür ise değiştirilmesi, uzatılması veya kaldırılmasını öngörmektedir⁷⁰. Bu maddenin, önceki Bölüm 1.2.1’de bahsedildiği üzere genel yükümlülük maddesi teşkil eden 2. ve taraf devletlere, ekonomik ve sosyal hayatın diğer alanlarında erkeklerle kadınların eşit haklardan yararlanabilmeleri için gereken önlemleri alma yükümlülüğü yükleyen 13. maddesi ile birlikte okunması gerekmektedir⁷¹.

Tematik olarak istihdam alanını düzenleyen 11. madde, esasen ILO mevzuatı ve düzenlemeleri ile paralel düzenlemeler içermektedir⁷². Bu düzenlemelerdeki simetrik koruma sisteminden ziyade kadınların lehine asimetrik bir koruma sağlayan madde, istihdam alanındaki ayrımcılık meselesini iki ayrı yönden ele almakta, ilk olarak kadın ve erkeğin, eşitlik prensibi temelinde eşit işçilik haklarına sahip olmalarına yönelik taraf devletlere gereken önlemlerin alınmasını, ikinci olarak da çalışma hakkının verimli bir şekilde kullanılabilmesini sağlamak için evlilik veya analık sebebiyle kadına karşı yapılan ayrımcılığı engelleme yükümlülüğü getirmektedir⁷³.

⁷⁰ CEDAW, Md. 11.

⁷¹ Southard, sf.51.

⁷² ILO’nun benzer düzenlemeleri için bkz. ILO No. 111; ILO Protocol of 1990 to the Convention concerning Night Work of Women Employed in Industry (Revised), 1948; ILO Convention concerning the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (**‘ILO No.103’**); ILO Convention No. 156 concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981; Konu aynı zamanda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı’nda da ele alınmış ve Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri de, tarımsal olmayan sektörle ilgili olarak kadının gelir getiren işlerdeki payının artırılmasına yönelik göstergeler ile konuya işaret etmiştir. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 281 vd.

⁷³ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.284.

1.2.2.1. Çalışma Hakkı ve Eşit İşçilik Hakları

Ayrımcılığın kaldırılması ve eşitliğin sağlanması ile ilgili olarak 11. maddenin birinci fıkrası, kadının çalışma hakkı, eşit iş imkanlarına sahip olma hakkı, iş ve mesleğini serbestçe seçme hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı ile işin cinsinin eşit şekilde değerlendirilmesi hakkı, çalışma şartları bağlamında üreme yetisi de bu kapsamda sayılmak üzere sağlık ve güvenlik hakkını ele almıştır⁷⁴. Sözleşme geneline hakim olduğu üzere bu madde özelinde de, çalışma ve istihdama ilişkin diğer hakların kanuni bir eşitlik temelinden ziyade fiili, *de facto* bir eşitlik temelinde sağlanmasından; kadınlara, erkeklere verilmiş olan hakların verilmesinden ziyade gerçek eşitliğin sağlanması gerektiğinden bahsedilmelidir. Zira aynı şekilde konumlandırılmayan kadın ve erkek arasında bu hususta eşitliğin sağlanması, özellikle maddi eşitlik bağlamında bazı önlemlerin alınmasını gerektirecektir⁷⁵.

Bu bağlamda (a) bendinde düzenlenen çalışma hakkı, konuyla ilgili diğer düzenlemelerden farklı olarak, vazgeçilmez bir hak olarak düzenlenmiştir⁷⁶. Bununla birlikte ICESCR Komitesi de çalışma hakkının, diğer hakların gerçekleştirilmesi için esaslı nitelikte ve insan onurunun ayrılmaz bir parçasını oluşturduğunu ifade etmiştir⁷⁷.

Çalışma hakkının tanınması, kadının tam istihdamı için gereken şartların sağlanması ve insana yaraşır iş imkanının yaratılmasını kapsamaktadır⁷⁸. Bu noktada Sözleşme’de yer alan çalışma ve istihdam hakkı bağlamındaki “iş” kavramından da bahsetmek gerekecektir. Bu ifadenin, eril bir iş modeli üzerine kurulduğu, dolayısıyla da maddi karşılığı olan ve ev dışında ifa edilen işleri kapsamına aldığı, ev içi emeğin, 11. madde bağlamında ve çalışma hakkı

⁷⁴ Wadstein, sf. 15, 16.

⁷⁵ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.285.

⁷⁶ Sandra Fredman, “Engendering Socio – Economic Rights”, Women’s Human Rights: CEDAW in International, Regional and National Law, Anne Hellum / Henriette Sindig Aasen (eds), Cambridge University Press, 2013, (‘Engendering S&E Rights’), sf.240; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.285.

⁷⁷ CESCR, General Comment No.18, E/C.12/GC/18, 6 February 2006, (‘CESCR GC No.18’).

⁷⁸ CESCR GC No.18, prg.3.

çerçevesinde koruma altına alınmadığı aşıkardır⁷⁹. Ancak Komite, kadınlarının büyük bir çoğunluğunun maddi bir karşılığı olmayan ev içi işlerde, evin dışında çalışan kadınların ise pek çoğunun ücret almadan veya sosyal bir güvencesi olmadan, genelde erkek bir aile bireyi tarafından yönetilen aile işletmelerinde çalıştığına işaret ederek bu konuya değinmiştir. Buna yönelik olarak Komite taraf devletlere, bu hususlara dair verilerin toplanarak kadının ev içi veya dışı emeğinin karşılığının verilmesini, kadına sosyal güvence ve diğer sosyal faydaların sağlanmasını, hatta ev içi emeğin değerlendirilerek gayri safi milli hasılaya eklenmesini tavsiye etmiştir⁸⁰.

Kadınları, öncelikli olarak ev içi hizmet sağlayıcısı olarak kodlayan toplumsal dinamikler ile kadını ev, aile, çocuk ve bunların bakımıyla özdeşleştiren sosyal normların, yukarıda bahse konu edilen tam istihdam ve dolayısıyla çalışma hakkına ilişkin olumsuz etkiler bıraktığı aşıkardır. Nitekim Sözleşme'nin amaç ve konularından biri de, ayrımcılığın maddi olarak ortadan kaldırılarak gerçek eşitliğin elde edilmesi ve bu bağlamda da dönüştürücü bir yaklaşım benimsenmesidir⁸¹. Dolayısıyla 11. madde hükmü, Sözleşme'nin genel yükümlülük maddeleriyle birlikte okunarak, kadının çalışma hakkının tam olarak ve eşitlik prensibi temel alınarak sağlanabilmesi için, bahse konu norm ve dinamiklerin köktenci bir yaklaşımla değişmesi gerektiğini, kadının gelişmesi ve ebeveyn rollerinin eşit olarak paylaştırılması dahil olmak üzere yapısal olarak önlemlerin alınması gerektiği söylenebilir⁸².

İlgili madde hükmünün ele aldığı bir diğer husus, (b) bendinde düzenlenen eşit istihdam imkanları ile eşit seçim kıstaslarına tabi olma hakkı olarak karşımıza çıkmaktadır. Eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı; Sözleşme'nin gerektirdiği maddi eşitlik anlayışı da göz önüne alındığında, halihazırdaki eşitsizliğin

⁷⁹ Southard, sf.51; Kadının özel alandaki bu iş yükü, Sözleşme'de ele alındığı şekliyle çalışma hakkını ifa etmesine büyük ölçüde engel olacaktır, ayrıntılı bilgi için bkz. Fredman, Engendering S&E Rights, sf.240.

⁸⁰ CEDAW GR No.16, prg.241; CEDAW GR No. 17, prg.242; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.288.

⁸¹ Eşitlik anlayışlarına ilişkin detaylı bilgi için bkz Bölüm 1.2.1.

⁸² Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 286, 287.

sebeplerini doğru ve etkili şekilde ele alan bazı önlemlerin alınmasını gerektirecektir. Bu bağlamda, kadınların gerekli eğitim seviyesine ulaşabilmeleri için gereken eğitim hakkının, teknik olarak edinilmesi gereken bilgileri edinebilmeleri için gereken mesleki eğitim alma hakkının ve kadının ilgili pozisyonlar veya mesleklere ilişkin imkanlara erişim hakkının da bu kapsamda değerlendirilmesi gerekmektedir⁸³.

Buna ilaveten istihdamda eşit seçim kistaslarına tabi olma hakkı da, hükmün amacına uygun olarak, madde kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda özellikle evlilik veya analık ile ilgili sebepler dahil olmak üzere, kalıplaşmış yargılar ve kültürel normlar temelinde pek çok kadının, farklı seçim kriterlerine tabi tutularak istihdam dışına itilmesi sayılabilir⁸⁴. Evlilik ve analık temelindeki ayrımcılık hususuna Bölüm 1.2.2.2’de detaylarıyla yer verilecektir.

Buna ilaveten 11. madde, serbestçe iş ve meslek seçme hakkı, eşit çalışma koşullarına tabi olma hakkı, mesleki eğitim hakkı, eşit ücret alma ve işin değerlendirilmesinde eşit davranılma hakkını da kapsama almıştır⁸⁵. Komite özellikle serbestçe meslek ve iş seçme hakkı bağlamında mesleki ve sürekli eğitim hakkına vurgu yapmakta, kadınları iş dünyasında geri planda tutan kalıplaşmış rol ve algıların da dönüştürülerek kadınların üst düzey ve iyi kazanan pozisyonlarda var olmasına müsait ortam sağlanmasına vurgu yapmaktadır⁸⁶. Çalışma koşulları bağlamındaki eşit muamele ile ilgili olarak ise Komite, terfiye hak kazanma hususunda ayrımcı pratiklerin önüne geçilmesi gerektiğini savunmaktadır. Nitekim Komite, bazı ülkelerde kadınların eğitim seviyesinin erkeklerden daha üst düzeyde

⁸³ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.288; Komite’nin “mesleki ayrım” adını verdiği ayrım ve bunun eğitim yoluyla ortadan kaldırılmasını tavsiye ettiği kararları için bkz. CEDAW Committee, Concluding Observations (Peru), CEDAW/C/SR.582, 04.02.2003; CEDAW Committee, Report No. A/58/38, 2003, (‘A/58/38’) prg. 130-133; Komite’nin, eşit işe eşit ücret hakkını da mesleki ayrım kapsamında değerlendirdiği kararlarına ilişkin bkz. CEDAW Committee, Report No. A/57/38, 2002, (‘A/57/38’) prg. 105-108.

⁸⁴ CESCR General Comment No.20, Non Discrimination in Economic, Social and Cultural Rights (Article 2, paragraph 2 of the ICESCR), E/C12/GC/20, 02.07.2009, (‘CESCR GC No.20’), prg.20.

⁸⁵ CEDAW Md.11/1(c).

⁸⁶ A/57/38, prg. 99, 100, 108, 444.

olmasına karşın parlamento, akademi ve finans sektöründe düşük olmasını, terfi hususunda uygulanan ayrımcı pratikler temelinde değerlendirmektedir⁸⁷. İşin değerlendirilmesi meselesi de, eşit ücret alma hakkıyla bağlantılı olmakla birlikte⁸⁸, ilgili madde hükmünün esasen kadın emeğini değersizleştiren pratik ve anlayışları ele almayı amaçladığı söylenebilecektir. Nitekim kadının emeği esasen, ev yönetimi, çocuk bakımı gibi, hayatın devam ettirilebilmesi için elzem nitelikte işlere yönelmiş olsa da, küresel işgücünün üçte ikisini kadınlar oluşturur iken gelirin yalnızca yüzde onunun kadınların elinde olması, bu hususu çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır⁸⁹. Dolayısıyla işin cinsinin değerlendirilmesi hususunun, bu emeğin ve işin her türlüşünün değerlendirilmesinde ele alınması gerekmektedir.

Madde kapsamında açıkça düzenlenmemiş olsa da Komite, işyerindeki cinsel tacizi de bu kapsamda değerlendirmekte, bunun bir şiddet biçimi olduğunu ve istihdamda eşitsizliği ciddi ölçüde etkileyebileceğini ifade etmektedir⁹⁰. Aynı zamanda bu durumun, oluşturduğu şartlar açısından bakıldığında, kadın açısından caydırıcı, düşmanca, aşağılayıcı bir ortama sebep olabileceği⁹¹, ve bu durumun da, kadının gereken profesyonel performansı gösterememesi sonucunu doğurması son derece olağandır⁹². Bu yaklaşım, cinsel tacizi bir ayrımcılık tipi olarak analiz etmesinin yanında, çalışma ve terfi şartları bakımından da bir tür dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirmektedir⁹³.

⁸⁷ A/58/38, prg. 124; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 290

⁸⁸ Southard, sf.54.

⁸⁹ Southard, sf.52 vd; Katarina Tomaševski, Women and Human Rights, Zed Books, Atlantic Highlands, London, N.J, 1993, sf.50.

⁹⁰ CEDAW GR No.19, prg. 17, 18.

⁹¹ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council, on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, Official Journal of the European Union, L 204/23, 26.07.2006, Md. 2(d). Belgenin tam metni için bkz. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=en>), (25 Mayıs 2018).

⁹² European Commission, Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 'Sexual harassment in the Workplace in the European Union', 1998, sf. 122 vd. Belgenin tam metni için bkz. (<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>), (25 Mayıs 2018).

⁹³ Bu değerlendirmeye ilişkin detaylı bilgi için bkz. Joan Fitzpatrick, 'The Use of International Human Rights Norms to Combat Violence Against Women', Human Rights of Women: National and International Perspectives, Rebecca J. Cook (ed), Pennsylvania Studies in Human Rights,

Komite, 13 numaralı genel tavsiye kararında, eşit işe eşit ücret meselesini tematik olarak ayrıca ele almış, henüz imzalamamış olan devletleri, ILO'nun temel konvansiyonlarından olan 1951 tarihli ILO Kadın ve Erkek İşçilerin Eşit Değerdeki İşler İçin Eşit Şekilde Ücretlendirilmesi Konvansiyonu'nu (*ILO Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*)⁹⁴ ('**ILO No.100**') imzalamaları yönünde teşvik etmiş ve taraf devletlere konuyla ilgili adımlar atılmasını tavsiye etmiştir⁹⁵. Ancak Komite, ev içi emeğin de ev dışı emek ile eşit kıstaslarda değerlendirilmesi gerektiği fikrine yer vermemiştir.

Bu bağlamda Komite'nin genel tavsiyelerinde ele alındığı ve yukarıda da atfı yapıldığı üzere, kadınların büyük bir kısmının ev içi işlerde, dışarıda çalışanların ise güvencesiz işlerde çalışıyor olması hususu, ilgili madde kapsamındaki hakim endişe olmakla birlikte, Sözleşme'nin hassas gruplara yönelme eğilimi, çalışamayacak durumdaki kadınların ayrıca ele alınmasını gerektirmiştir. Buna göre emeklilik, sakatlık, yaşlılık dahil olmak üzere geçici veya uzun dönemli çalışamama hallerine özel sosyal güvenlik hakları özel olarak düzenlenmiş, Komite de bu hallerde ihtiyaç sahibi olan bireylerin daha çok kadınlar olduğuna işaret etmiştir⁹⁶.

İster geçici, ister uzun dönemli olsun tüm çalışamama hallerinde faydalanılabilecek sosyal yardım ve güvencelerin, önceki çalışma şart ve süreleriyle bağlantılı olduğundan hareketle, bu durumdaki kadın gruplarındaki hassasiyet rahatlıkla anlaşılabilir. Nitekim çalışma süreleri boyunca herhangi bir sosyal

University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 1994, sf. 554; Elizabeth Evatt, 'Eliminating Discrimination against Women: The Impact of the UN Convention', Melbourne University Law Review, Vol:18, 1991, sf.440,441.

⁹⁴ ILO Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, No.100, 29.06.1951, 165 UNTS 303; CEDAW Madde 11'deki "ücret" teriminin de geniş yorumlanması ve ILO No.100 tahtında tanımlandığı şekliyle anlaşılması gerekmektedir, detaylı bilgi için bkz. ILO No. 100, Md.1(a); Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.292.

⁹⁵ CEDAW Committee General Recommendation No.13, Equal Remuneration for Work of Equal Value, 1989.

⁹⁶ A/58/38, prg. 357; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.294.

güvenceden yararlanmamaları, yararlanabilseler dahi eşit durumdaki erkeklerden daha düşük ücrete hak kazandıkları, ve çalışma sürelerinin, evlilik veya analık dahil, çeşitli sebeplerden ötürü erkeklerden görece daha kısa olması sebebiyle, maddede sayılı çalışmama hallerinde hak kazandıkları ödenek, aynı durumdaki bir erkek işçiye kıyasla daha düşük olacaktır⁹⁷.

Dolayısıyla bu hususta gerçek eşitliğin sağlanabilmesi için, gerek kadın emeğinin değerlendirilmesi, gerekse de kadının var olan kalıp ve roller itibariyle kesintiye uğrayan istihdam süresi göz önüne alınarak, yukarıdaki çalışmama hallerinde söz konusu olabilecek sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanma kriterlerinin düzenlenmesi gibi maddi önlemlerin alınması gerekmektedir⁹⁸. Benzer şekilde ICESCR'deki çalışma hakkı⁹⁹ ile ilişkilendirilmiş olan ücretli izin meselesinin de ele alınması ve bu hususta gerçek eşitliğin sağlanması, kadınların sorumluluklarının ev içinde ve toplumdaki ücretlendirilmeyen emeği de göz önüne alınarak düzenlenmesi ile gerçekleştirilebilir¹⁰⁰.

Çalışma hakkının tanınması bağlamında 11. madde, güvenli ve sağlıklı çalışma şartlarını ayrıca ele almıştır. Bu bağlamda ILO'nun uzun süredir benimsemiş olduğu, kadının gece çalışma veya ağır kaldırma gerektiren işler ile maden işlerinde çalışmasını engellemeye ve bunlara dair yasaklar koymaya yönelik yaklaşımının esasen, kadınları belirli kalıpyargılar içerisinde hapsedmeye devam ettiği, sosyal ve kültürel normların dönüşmesine engel olduğu ve kadınları istihdam pazarından uzaklaştırdığı yönünde bir değerlendirme yapmak mümkün olacaktır¹⁰¹.

⁹⁷ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.294 vd.

⁹⁸ Fredman, 'Engendering S&E Rights', sf.240.

⁹⁹ ICESCR, Md. 7'de düzenlenen adil ve uygun işte çalışma hakkı, kadın ve erkeğe dinlenme hakkının eşit şekilde tanınmasını öngörmektedir.

¹⁰⁰ United Nations Department of Economic and Social Affairs (Statistics Division), 'World's Women 2005 Progress in Statistics', ST/ESA/STAT/SER.K/17, New York, 2005, sf. 47.

¹⁰¹ William Breen Creighton, Working Women and the Law, Mansell Publishing, London, 1979, sf.26-37; Hanna-Beate Schöpp-Schilling, 'The Nature and Scope of the Convention', The Circle of Empowerment: Twenty-five Years of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Hanna-Beate Schöpp-Schilling/ Cornelis Flinterman (eds), Feminist Press at the City University of New York, 2007, sf. 173, 174; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf. 296.

Komite'nin, kadının gece çalışma gerektiren işlerde veya maden işlerinde çalışma yasağına ilişkin herhangi bir karar veya tavsiyesi henüz bulunmamakla birlikte Avrupa Adalet Divanı'nın, bu düzenlemeleri kadına karşı ayrımcılık olarak değerlendirdiği kararları bulunmaktadır¹⁰².

Doğurganlığın korunması meselesi bu noktada, analıktan ayrı olarak ve hem kadının, hem de erkeğin doğurganlık yetisine işaret edecek şekilde koruma altına alınmıştır. Bununla birlikte kadının doğurganlığının korunması, biyolojik durum itibariyle fetüsün korunmasını da kapsama alacağından, ek önlemler alınmasını gerektirebilecektir. Ancak bahsedilen bu korumanın, evrensel şekilde kabul edilmemiş olan bazı önlemler gerektirebileceğini belirtmek gerekir. Nitekim ABD Üst Derece Mahkemesi, ceninin korunmasına ilişkin benimsenen prensiplerin, kadının eşit istihdam imkanını kısıtladığını ve dolayısıyla, kadına karşı ayrımcılık teşkil ettiğine kanaat getirmiştir¹⁰³.

1.2.2.2. Evlilik veya Analık Sebebiyle Yapılan Ayrımcılığın Kaldırılması

Doğurganlık meselesiyle bağlantılı olarak, 11. maddenin 2. fıkrası, istihdam alanında kadına karşı evlilik veya analık temelinde yapılan ayrımcılığın kaldırılmasını özel olarak ele almaktadır. Madde hükmü, bu tip ayrımcılığın ortadan kaldırılması için alınması gereken önlemleri sıralamıştır. Bu bağlamda Sözleşme hükümlerinin, analığın korunmasına yönelik açık bir düzenleme içermediğinin kabulü gerekir. Ancak bu durum açıkça zikredilmese de, madde hükümlerinin analığı teşvik eder şekilde kaleme alınmış olduğunu savunan yazarlar mevcuttur¹⁰⁴. Komite'nin bu yönde dile getirdiği endişelerin temelinde, analığın kadının esas

¹⁰² Case C-345/89, *Ministere Public v Stoeckel*, [1991] ECR I - 4047; Case C-197/96, *Commission v France* [1997] ECR I - 1489. Bu kararlarında Avrupa Adalet Divanı, kadının gece işlerinde çalışma yasağının, eşit muamele prensibini ihlal teşkil ettiğine ve eğer kadınların gece vakti saldırıya uğrama riski daha fazla ise bunun engellenmesine ilişkin gereken önlemlerin alınması gerektiğine karar vermiştir.

¹⁰³ *United Automobile Workers v. Johnson Controls*, 499 U.S. 187 (1991).

¹⁰⁴ Wadstein, sf.16.

görevi, ekonomik bir faaliyetle bağlantılı olan çalışma hayatının ise erkeğin temel görevi olarak görülmesine sebep olan kalıplaşmış yargılar ve bunların kültürel olarak teşvik edilmesi meselesi ve bunların yaratmış olduğu *de facto* eşitsizlik modeli yatmaktadır¹⁰⁵.

Bu bağlamda alınması gereken temel önlemlerin başında, hamilelik, analık veya evlilik ile bağlantılı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak sayılmaktadır. Bu hüküm, maddenin bütünüyle okunması sonucu, yalnızca işten çıkarmayla ilgili olmaktan öte, çalışma hakkının geniş anlamıyla etkin şekilde kullanılması kapsamında işe kabul edilme ve istihdam esnasındaki çalışma şartları bakımından da uygulanmalıdır¹⁰⁶. Zira kadınlar, evlilik veya hamilelik ihtimallerine veya durumlarına binaen istihdam edilmemekte, ücretli istihdam alanının dışına itilmektedir. Bu bağlamda Komite, hamilelikten kaynaklanan istihdam engelleri hakkındaki endişelerini dile getirmiş, taraf devletlere bu yönde önlemler alma yükümlülüğü getirmiştir¹⁰⁷. Bu hususta ilgili maddenin, istihdamla ilgili konularda eşit seçim kıstaslarını öngören 11/1(b) hükmü ile örtüşen bir koruma sağladığı ifade edilebilir.

Özellikle analık halinin çalışma şartları bakımından ayrımcılık yaratmaması ve bu durumdaki kadınlara yönelik olarak gerçek eşitliğin sağlanması için ücretli analık izni konusunu 11. madde hükmü, ayrıca düzenlemiştir. Bu bağlamda taraf devletler, ücretli analık izni ve benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermekle mükelleftir¹⁰⁸. Ücretli analık iznine ilişkin süre belirtilmemiş olup, bu hususta ILO'nun düzenlemeleri öne çıkmakta, ILO ise antlaşmalar tahtında bu süreyi en az 14

¹⁰⁵ CEDAW Committee Report No. A/53/38, 1998, prg. 74. Benzer kararlar için bkz. A/57/38, prg. 285; CEDAW Committee Report No. A/41/45, 1986, prg. 185; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.298.

¹⁰⁶ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.299.

¹⁰⁷ CEDAW Committee Concluding Observations (Mexico), CEDAW/C/MEX/CO/6, 25.08.2006, prg. 30; Aynı şekilde CESC de, toplumsal cinsiyet rol ve tipleriyle ilgili olduğundan bahisle “*bir kadının, hamile kalabileceği ihtimaline binaen istihdam edilmekten imtina edilmesi veya kalıp yargılara dayanan bir ön kabul ile kadınların erkekler kadar işe vakit ayırmak istemeyeceğinden bahisle daha düşük seviyedeki veya yarı zamanlı olan pozisyonlara atanması, ayrımcılık teşkil eder*” şeklinde ifade etmiştir, ayrıntılı bilgi için bkz. CESC GC No.20, prg.20.

¹⁰⁸ CEDAW Md. 11/2(b).

hafta¹⁰⁹, tavsiyelerinde ise esasen arzu edilen alt sınırı 16 hafta olarak belirlemiştir¹¹⁰.

Kadının analık sebebiyle fiili ayrımcılığa maruz kalmaması, bir diğer yönden, çocuk bakımı işe iş dünyasının sorumluluklarının dengelenerek kadınların kamusal hayata katılımının artırılmasını gerektirecektir. Bu bağlamda makul fiyatlı ve erişilebilir çocuk bakım tesislerinin, ebeveynlerin iş dünyasına katılımına yardımcı olmasından hareketle CEDAW, çocuk bakım tesislerinin kurulması meselesini de ayrıca ele almıştır. Bu konuyu açıkça ele alan ilk düzenleme olan CEDAW¹¹¹, madde lafzında taraf devletlere yalnızca teşvik etme yükümlülüğü getiriyor olsa da, bazı kararlarında çalışan annelerin erişimine uygun kılınacak kreş sayısının artırılması gerektiğini de açıkça belirtmiştir¹¹².

Hamilelik esnasında zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel korumanın sağlanması da, kadınlar açısından, hem kadın hem erkeğin doğurganlığını koruyan madde 11/1(f) bendi ile benzerlik sağlamaktadır¹¹³.

Yukarıda çizilen çerçevenin, özellikle de analık durumunun korunmasına ilişkin mesleki güvenlik, ücretli izin, bakım tesislerin kurulması, zararlı işlere ilişkin koruma sağlanması gibi hususlarda koruyucu mevzuat niteliğinde olduğu söylenebilir. Ancak bu tip hal ve korumalar, niteliği itibariyle patriarkal bir çerçevede kullanıma müsait uygulamalar olduğundan Sözleşme'nin ilgili maddesi taraf devletleri, bu koruyucu mevzuatın bilimsel ve teknik gelişmelere binaen ve

¹⁰⁹ Bu konudaki düzenlemeler için bkz. ILO Convention No 100; ILO Convention No 103; ILO Convention concerning the Revision of the Maternity Protection Convention (revised) (ILO Convention No 183) (adopted 15 June 2000, entered into force 7 February 2002) 2181 UNTS 253.

¹¹⁰ ILO Recommendation R191: Maternity Recommendation Concerning the Revision of the Maternity Protection Recommendation (1952), 88th Conference Session, Geneva, 30 May 2000.

¹¹¹ ILO'nun konuya ilişkin sonraki düzenlemeleri için bkz. ILO Workers with Family Responsibilities Convention, (adopted 23 June 1981, entered into force 11 August 1983) 1331 UNTS 295, Md.5.

¹¹² CEDAW Committee Report No. A/59/38, 2004, prg. 253–4; A/58/38, prg. 133.

¹¹³ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.302.

periyodik olarak incelenerek, ayrımcılığın bir bahanesi olarak gösterilmesinin engellenmesine yönelik olarak yükümlü kılmaktadır¹¹⁴.

Madde, bütününe bakıldığında istihdam alanında kadına karşı yapılan ayrımcılığa ilişkin olarak, Sözleşme'nin geneline de uygun şekilde gerçek eşitliğe işaret etmektedir. Nitekim konuyla ilgili olarak, Sözleşme'nin de temel kaynak olarak kabul ettiği Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı da, kadınların sürekli eğitime erişiminin sağlanması, çalışma hayatına ilk defa veya tekrardan girecek olan kadınlar için istihdam programlarının teşvik edilmesi, kadınların üst düzey pozisyonlara ilişkin olarak eşit katılımlarının teşvik edilmesi ve kadınların geleneksel olmayan işler üstlenmeleri, özellikle bilim ve teknoloji alanında meslekler seçmeleri yönünde teşvik edilmesine dair gereken önlemlerin alınması gibi gerçek eşitliğin sağlanmasına yönelik maddi önlemlere işaret etmiştir¹¹⁵.

Yukarıdakiler ışığında taraf devletler, madde 11 kapsamında istihdam alanında kadın ve erkek eşitliği temelinde kadına karşı ayrımcılığı önlemek amacıyla, yukarıda ele alınan hususlar başta olmak üzere ve geçici özel önlemler de dahil olmak üzere, gereken tüm önlemleri almakla yükümlüdürler¹¹⁶. Devletlerin bu bağlamda tanıma, koruma ve gerçekleştirme yükümlülüklerinin çerçevesi ve bunların detaylarına Bölüm 2.1'de detaylarıyla değinilecektir.

1.3. Uygulama ve Denetim Mekanizması

Sözleşme'nin denetim mekanizması, 17. madde tahtında kurulan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi Komitesi'dir ('**Komite**'). Birleşmiş Milletler'in antlaşmaya dayalı denetim usullerinden biri olan ve taraf devletlerin kendi vatandaşları arasından aday gösterdikleri ve farklı coğrafi bölge

¹¹⁴ Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.302; Southardt, sf.55.

¹¹⁵ Beijing Declaration and Plan for Action (Beijing Declaration) (adopted 15 September 1995) UN Doc A/CONF.177/20 and A/CONF.177/20/Add.1, Strategic objective F.5 (e) and (g).

¹¹⁶ CEDAW Md. 4, 11; Rudolf / Freeman / Chinkin, sf.307.

ve hukuk sistemlerinin eşit şekilde temsil edilmesi prensibi temelinde seçilen yirmi üç adet uzmandan oluşan Komite'nin, diğer BM antlaşmaya dayanan insan hakları mekanizmalarından farklı olarak, yalnızca hukukçulardan değil, farklı profesyonel donanıma sahip kişilerden oluşması, Komite'nin farklı alanlardan farklı bakış açılarını barındırma prensibinin bir göstergesi olarak göze çarpmaktadır¹¹⁷. Komite üyeleri, vatandaşları oldukları ülkeler tarafından aday gösterilseler dahi belirtilmelidir ki, ülkelerini temsilen değil, kendi şahsi kapasiteleri ile görev yapmaktadırlar¹¹⁸.

Komite temelde, kendisine Sözleşme tahtında tanınan yöntemler yoluyla taraf devletlerin Sözleşme'ye uygunluğunun denetimini gerçekleştirmekte olup, bunun da ötesinde Komite faaliyetlerinin, Sözleşme'nin anlam ve kapsamını da şekillendirme yetisine sahip olduğu ve Komite'nin uygulama ve yorumları ile Sözleşme'nin sistematik bir şekilde gelişmesine olanak sağladığı ve dolayısıyla Sözleşme'nin 'yaşayan' niteliği ile işbirliği içerisinde olduğu söylenebilir¹¹⁹.

Komite bu bağlamda, devletlerin Sözleşme'nin 18. maddesi kapsamında dönemsel olarak sunmakla yükümlü oldukları ve Sözleşme hükümlerinin gerçekleştirilmesi amacıyla almış oldukları hukuki, adli, idari ve diğer önlemler ve gelişmeleri içeren raporları inceleyerek, ilgili devletin Sözleşme'nin etkili yürürlüğüne yönelik olarak attığı adımları ve başkaca önlemler alınmasını gerektiren diğer hususları değerlendirmektedir¹²⁰. Bu değerlendirme yetkisi Komite'ye Sözleşme tahtında tanınmış olup, bunun kabulü de taraf devletlere, ilk rapor Sözleşme'nin kabulünden

¹¹⁷ Birleşmiş Milletler tahtındaki denetim usullerinin şarta dayalı ve antlaşmaya dayalı usuller olarak incelenmesine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Pınar Çağlı, 'Evrensel Periyodik Gözden Geçirme Usulü ve Türkiye İncelemesi', Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Yıl: 31 Sayı: 1, 2011, sf.155.

¹¹⁸ Evatt, "Finding A Voice for Women's Rights", sf.519; Chikako Ohara, Convention on Elimination of All Kinds of Discrimination Against Women (CEDAW): A Fact Sheet, Congressional Research Service Report for Congress, The Library of Congress, Mart 1999, sf. CRS-2.

¹¹⁹ Simonovic, sf. 595.

¹²⁰ Evatt, "Finding A Voice for Women's Rights", sf.518; Taraf devletlerin sunmakla yükümlü olduğu raporların biçimsel ve içerik bakımından tabi olduğu kurallar için bkz. Taraf Devletlerin Hazırladığı Raporlar İçin Rehber Kurallar (*Guidelines for Preparation of Reports by States Parties*), CEDAW/C/7/Rev.3, (<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/AnnexI.pdf>), (25 Mayıs 2018).

itibaren bir yıl içerisinde ve sonraki raporlar da, Komite tarafından aksi talep edilmediği sürece her dört yılda bir olmak üzere dönemsel olarak bahsedilen içeriğe sahip raporlar sunma yükümlülüğü getirmektedir¹²¹. Komite, bu raporların değerlendirilmesi ve nihayetinde nihai gözlemlerini (*concluding observations*) oluşturması sürecinde, ilgili taraf devlete ilişkin olarak sivil toplum kuruluşları, bağımsız insan hakları kuruluşları ve mekanizmaları, konuyla ilgili Birleşmiş Milletler veya diğer uluslararası organizasyonların temsilcilerinin sundukları gölge raporlar ve verdikleri diğer bilgileri de göz önünde bulundurmaktadır¹²². Komite, yeterli bulmadığı hususlarda ilgili devletten ek bilgi talep edebileceği gibi, taraf devlete konuyla ilgili sorular da yöneltebilir. Her halde taraf devlerin raporunun veya rapor sunmadığı halde bu durumun değerlendirilmesi, ilgili devletin temsilcilerinin de davet edildiği bir toplantıda gerçekleştirilmekte ve nihai gözlemler bu şekilde oluşturulmaktadır¹²³.

Bu süreçte belirtilmelidir ki Komite'nin her devlet için dönemsel olarak düzenlediği bu nihai gözlem raporları, taraf devletlere yeni yükümlülükler getirmekten ziyade, devletlerin Sözleşme hükümleriyle ne ölçüde uyumlu oldukları, hükümleri ne derece uyguladıklarına ilişkin değerlendirmelerine ve eksik bulduğu hususlara yönelik tavsiyeleri içermekte ve devletlerin halihazırda Sözleşme hükümlerinden doğan yükümlülüklerinin detaylandırılmasından ileri gitmemektedir¹²⁴. Komite'nin bu bağlamda, taraf devletler ile girdiği diyalogun yapıcı niteliğinin, Sözleşme'nin amacı ve kurmayı hedeflediği rejim ile paralel şekilde ilerlediği söylenebilir¹²⁵.

Sözleşme'nin Komite'ye tanımış olduğu bir diğer yetki ise, 21. madde kapsamında teklif ve genel tavsiyelerde bulunabilme yetkisidir¹²⁶. Buna göre Komite, gerek

¹²¹ CEDAW Md. 18.

¹²² Simonovic, sf.595.

¹²³ Arslan, sf.33; Ohara, sf.CRS-3.

¹²⁴ Ohara, sf.CRS-3; Umut Belek Erşen, Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, sf.63.

¹²⁵ Komite ile taraf devletlerin diyalogunun yapıcı niteliği için bkz. Simonovic, sf.595.

¹²⁶ CEDAW Md.21.

Sözleşme'ye ve denetim usullerine ilişkin teknik ve usuli konularda, gerekse de Sözleşme hükümlerine ilişkin olarak görüş bildirebilmekte, yorumda bulunabilmektedir¹²⁷.

Bu iki usulün haricinde Komite, kendisine 15 Ekim 1999 tarihli İhtiyari Protokol¹²⁸ ("İhtiyari Protokol") tahtında tanınmış olan görev ve yetkileri icra etmektedir. Bu kapsamda İhtiyari Protokol ile Komite'nin yetkisi genişletilmiş ve 2. maddede tanıtılmış olan bireysel başvuru usulü kapsamında başvuruları inceleme ve karara bağlama ile ağır ve sistematik ihlaller söz konusu olduğunda 8. maddesinde düzenlenen soruşturma usulünü yürütme yetkisi de bu kapsama alınmıştır¹²⁹. Bu usuller, bireysel veya sistematik bir şekilde gerçekleştirilen ihlallerin uluslararası platforma taşınarak görünür kılınması yönünden oldukça önemli olmakla, bunların tanınması ile Komite'nin yetkisi genişletilmiş ve Komite, yarı-yargısal bir mekanizma halini almıştır¹³⁰.

Bireysel başvuru usulü taraf devletler aleyhine, kişiler veya kişi grupları, CEDAW tahtında korunan haklardan birinin ihlali ve dolayısıyla ilgili devletin Sözleşme tahtındaki yükümlülüklerine uymadığı iddiası ile Komite'ye şikayet başvurusunda bulunabilecek, Komite ise bu başvuruyu inceleyerek görüş ve karar bildirebilecektir¹³¹. Buna ilaveten Komite, Sözleşme tahtında korunan hakların yaygın veya sistematik şekilde ihlal edildiğine kanaat getirmesi veya basitçe, bu hususta güvenilir bir bilgi edinmesi halinde soruşturma usulüne başvurma hakkına sahiptir¹³².

¹²⁷ Simonovic, sf.596; Ohara, sf.CRS-3; Evatt, "Finding A Voice for Women's Rights, sf.535.

¹²⁸ CEDAW İhtiyari Protokolü, Birleşmiş Milletler'in A/RES/54/4 numara ve 15.10.1999 tarihli Genel Kurul Kararı ile kabul edilerek imzaya açılmıştır. Türkiye, İhtiyari Protokol'ü 4770 sayılı Onay Kanunu ile (RG. 02.08.2002 - 24834) 30.07.2002 tarihinde kabul ederek İhtiyari Protokol'e taraf olmuştur.

¹²⁹ İhtiyari Protokol, Md. 2, 8.

¹³⁰ Simonovic, sf.596; Arslan, sf.25; Eva Herzer, 'CEDAW', Women Lawyers Journal, Fall/Winter, V: 85, 2000, sf.23; Henry J. Steiner / Philip Alston, International Human Rights in Context, Oxford University Press, 2000, sf.190.

¹³¹ Bireysel başvuru usulüne ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Arslan, sf.33 vd.

¹³² Soruşturma usulüne ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Gülay Arslan Öncü, "Ulusüstü İnsan Hakları Hukukunda Soruşturma Usulü", Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Yıl: 31, Sayı: 1, 2011.

Bu noktada belirtilmelidir ki, tüm bu denetim usullerinin nihayetinde elde edilen karar, tavsiye, görüş ve yorumlar, uyulmadıkları halde herhangi bir hukuki yaptırım öngörmezler; bunların bağlayıcılıkları, taraf devletlere konuyla ilgili “ilham verme” noktasında, politik olarak varlığını korumakta ve Sözleşme’ye değer yükleme (*add value*) noktasında önem kazanmaktadır¹³³.

1.4. Değerlendirme

Kadının temel insan hakları beyannamesi olarak değerlendirilen CEDAW, gerek ayrımcılık sorununu ele alış şekli bakımından, gerek kapsayıcı niteliği bakımından en temel insan hakları belgelerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim işbu çalışma özelinde ele alınan istihdam alanına ilişkin de, temel meseleleri ayrı ayrı vurgulayarak ele almakla, esasen oldukça detaylı düzenlemeler içerdiği söylenebilecektir. Ancak gerek kullandığı dil, gerek raporlama ve denetim mekanizmaları, gerekse de somut çıktılara bakıldığında, esasen CEDAW’ın kurmak istediği yapının, zorlayıcıdan ziyade, nispeten daha beyan edici bir niteliği olduğundan bahsedilebilecektir.

Nitekim Sözleşme maddelerinde yer alan ve devletlerin yükümlülük çerçevesini belirleyen ifadeler, katı, keskin ve belirli olmaktan ziyade, daha yumuşak ve geniş niteliğe sahip olup, yükümlülük muhatabı olan devletlere bir nevi serbesti tanıyan bir şekilde kaleme alınmıştır. Gerçekten de özellikle yüklenen sonuç yükümlülüğü çerçevesinde bakıldığında taraf devletlerin “tüm uygun önlemleri alması”, her devletin halin icabını kendisi değerlendirerek, bu değerlendirme ışığında bir adım atması, bu da madde hükümlerinde belirtilen neticelere ulaşma anlamında taraf devletlerin takdir yetkisi kullanması anlamına gelmektedir. Bunun ötesinde, özellikle de Sözleşme’nin denetim mekanizması ele alındığında, Komite’nin yarı

¹³³ Evatt, “Finding a Voice for Women’s Rights”, sf.519 vd; Komite’nin denetim mekanizmasının etkili olmadığı yönündeki eleştirel yaklaşım için bkz. Hanna-Beate Schöpp-Schilling, ‘Treaty Body Reform: The Case of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women’, Human Rights Law Review, 7:1, 2007 (“Treaty Body Reform”).

yargısal bir makam olduğundan hareketle görülebilecektir ki esasen, gerek devletlerin bu konudaki takdir yetkisinin, gerekse de Sözleşme'ye uygunluk bakımından performansının değerlendirilmesi meselesi ve bu değerlendirme neticesinde Komite'nin karar formunda elde ettiği sonuçlar, denetim mekanizmasınınca tematik olarak iletilen birer tavsiye niteliğinden öteye gidememektedir.

Nitekim Türkiye dahil pek çok taraf devlet ele alındığında, özellikle yukarıda ele alınan dönemseller raporlama süreçlerinde Komite ile girilen diyalogların, aynı sorunlu alanlar çerçevesinde ilerlediği, ve atılan adımların yetersiz kalarak somut ve köktenci çözümler üretilmediği görülebilecektir. Bu durumun sebebi, şüphesizdir ki, oluşturulmak istenen rejimin kapsayıcı niteliği ihtiva etmesi amacıyla katı yaptırımlardan kaçınılarak, getirilen yükümlölüklerin hukuki ağırlığının yumuşatılması, böylelikle ve dolayısıyla da Komite'ye yargısal bir kuvvet tanınmamış olmasıdır. Kuşkusuz, Sözleşme ile ortaya konulan ve devletlerce taahhüt edilen hususlar, hukuki birer yükümlölük niteliğinde olup, dolayısıyla uluslararası hukuk bağlamında, yerine getirilmesi gereken bir yükümlölüğün varlığından bahsedilebilecek; ancak herhangi katı bir yaptırım sunmaması sebebiyle katı bir hukuki metinden veya maddi olarak uluslararası sorumluluğu gerektiren bir yapıdan bahsedilemeyecektir.

Dolayısıyla bahse konu yükümlölüklere riayet etmeme, uluslararası mecrada bir itibar kaybına veya sosyal ya da siyasal bir takım sonuçlara sebep olabileceksen de, hukuki bir yaptırım söz konusu olmayacaktır. Bu durum devletlerin, yalnızca şekli bir saik ile rejime dahil olmuş görünme isteğini tatmin etmekte; Sözleşme'nin en temel ilke ve prensiplerinin ihlali halinde dahi bunun sonuçlarını, denetim mekanizmasının yalnızca ihlali tespit etme eylemi ile sınırlı tutmakta, ve rejime tam anlamıyla dahil olma çabasını, yine tarafların takdir yetkisine terk etmektedir.

Bununla birlikte, Sözleşme ve Komite'nin bu yumuşak yapısına karşın, bir esnek hukuk rejiminden bahsedilemeyeceğinin de belirtilmesi gerekir. Bu rejime ilişkin

detaylı bilgiye aşağıda Bölüm 2.3.1’de yer verilecektir. Dolayısıyla bir rehber veya ilke niteliğinde de olmayan ve nispeten yükümlülük niteliğini haiz olan Sözleşme hükümleri’nin katı hukuk kurallarından tek farkı, yaptırım meselesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Uluslararası mecrada hukuki birer yükümlülük olarak, taraf devletlerin uyması gereken hukuk kuralları olarak karşımıza çıkabilecekleri gibi, belirtilmelidir ki, yargısal makamlar huzurunda da ileri sürülebilecektir. Nitekim uluslararası yargı makamlarının CEDAW hükümlerine yer verilen kararları mevcuttur¹³⁴.

Bahse konu niteliği de göz önüne alındığında belirtilmelidir ki konu özelinde, kadının ekonomik hayata katılım oranının düşüklüğü, bu düzenlemelere rağmen, yalnızca Türkiye’den ziyade, küresel bir mesele olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda halen eşit olmayan ücret veya diğer şartlar, işyerinde taciz ve şiddet eğilimi, istihdam sürecinin herhangi bir noktasında, biyolojik veya kalıp yargılara dayanan toplumsal sebepler ile herhangi bir şekilde gerçekleştirilen ayrımcı uygulamalar, veya eşitlik varsayımından hareketle düzenlenen ve fakat *de facto* eşitliği sağlayamayacak olan bazı mevzuat veya pratikler, istihdamın her alanında ve her sektörde, erkek düzenin dayatmaları olarak hayatımızın, maalesef ki, içinde yer almaktadır.

2. ULUSLARARASI İNSAN HAKLARI YÜKÜMLÜLÜK UYGULAYICILARI

2.1. Devletler ve Sorumluluk

Uluslararası hukuk, yapı itibarıyla ve kabaca, uluslararası aktörlerin politik değer ve çıkarlarını yöneten bir hukuk dalı olarak tanımlanmakla; uluslararası aktörler ise, uluslararası ehliyeteye sahip uluslararası kişiler olarak ifade edilmektedir¹³⁵. Devletler esasen, uluslararası ehliyeteye sahip olan ve geleneksel anlayışla, uluslararası

¹³⁴ Örnek olarak bkz. *Opuz v. Turkey* (2010) 50 EHRR 28 (‘Opuz v. Türkiye’).

¹³⁵ Martti Koskenniemi, ‘What is International Law For?’, *International Law*, Malcolm D. Evans (ed), 1st Edition, Oxford University Press, 2003, sf. 89 vd.

zeminde hak iddia eden, yükümlülük altına girebilen ve faaliyette bulunabilen tek erk olarak karşımıza çıkmakta, bunların yanında zamanla, dünyada yaşanan dönüşümler sonucu, uluslararası organizasyonlar ve diğer tüzel kişiler de yerlerini almaktadır. Bu hususa aşağıda Bölüm 2.3’de detaylarıyla değinilecektir.

Uluslararası insan hakları hukuku anlamında da durum benzerdir. Zira bu sistemin inşası, uluslararası hukuk süjesi olan devlet ile o devletin egemenlik alanı içerisindeki birey arasındaki dikey ilişki dinamiğinde yer alan yükümlülük sahibi ve hak sahibi ilişkisi temelinde gerçekleşmiştir. Günümüzde oluşmuş ve/veya oluşmakta olan istisnaları bir kenara bırakır isek devletler, insanlara tanınmış olan hak ve özgürlüklere saygı duyma konusundaki temel yükümlülük sahibi aktörler olarak karşımıza çıkmaktadırlar¹³⁶. Dolayısıyla bu yükümlülük ihlalinin, uluslararası sorumluluğu doğurması mümkündür.

Uluslararası hukuk bağlamında devletlerin sorumlu olmaları haline ilişkin temel kaynak, Uluslararası Hukuk Komisyonu’nun (**‘ILC’**) hazırlamış olduğu ve 2001 senesinde ILC genel kurulu tarafından kabul edilen Devletlerin Uluslararası Haksız Eylemlerinden Sorumluluğuna İlişkin Maddeler (*Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts*) (**‘ILC Maddeleri’**) metni olarak karşımıza çıkmaktadır¹³⁷. ILC Maddeleri, devletlerin uluslararası alanda sorumluluklarının doğması hususunu ele alarak, kural olarak devletlerin, kendi haksız eylem ve ihmallerinden sorumlu olduklarını düzenlemiştir¹³⁸. Bu bağlamda devletlerin sorumluluğu, uluslararası hukuktan doğan yükümlülüklerin ihlalinin teşkil eden bir eylem veya ihmalin, devlete isnat edilebildiği hallerde söz konusu olabilecektir ki, bu hususta önem arz eden nokta, isnat edilebilirliğin tespiti¹³⁹.

¹³⁶ Henry J. Steiner, ‘International Protection of Human Rights’, International Law, Malcolm D. Evans (ed), 1st Edition, Oxford University Press, 2003, sf. 776.

¹³⁷ ILC on 10 August 2001: Report of the International Law Commission, Fifty-third Session, A/56110, Chapter IV.

¹³⁸ ILC Maddeleri Md. 1, 2.

¹³⁹ ILC Maddeleri Md.2; Malanczuk, s.254 vd; James Crawford / Simon Olleson, ‘The Nature and Forms of International Responsibility’, International Law, Malcolm D. Evans, 1st Edition, Oxford University Press, 2003, sf.453.

ILC Maddeleri kural olarak, devlet organlarını eylem ve ihmallerinin devlete isnat edilebileceğini düzenlemiştir. Bu bağlamda ismi ne olursa olsun, kamu erklerinden birini yerine getirmek üzere devlet yapılanması içerisinde yer alan oluşum, devlet organı olarak işlem görecektir ve bunun eylem ve ihmallerinin, kural olarak devlete isnat edilebilirliği mümkün olacaktır¹⁴⁰.

Buna ilaveten ILC Maddeleri, özel kişiler için ayrı bir düzenleme getirmiş, bunların eylem ve ihmallerinin kural olarak devletin eylem ve ihmali olarak değerlendirilemeyeceğini kurala bağlamıştır. Bununla birlikte özel hukuk kişilerinin, ilgili eylem veya ihmale ilişkin olarak devletten talimat aldığı veya devlet tarafından yönlendirildiğinin ya da kontrol edildiğinin sabit olması durumunda bu eylem ve ihmali, devlete isnat edilebilmesi mümkündür¹⁴¹. Buna ilaveten devletin, eylem veya ihmali, isnat edilebilirlik çerçevesinde sayılmamasına karşın, bunu sonuçlarıyla birlikte kabul ederek kendi sorumluluğuna ilişkin adım atması da, ILC Maddeleri'ne göre mümkün olacaktır¹⁴².

Ancak uluslararası insan hakları hukuku bakımından düşünüldüğünde, devletlerin kendi organları veya yukarıda çerçevesi çizildiği şekliyle, istisnai hallerde özel kişiler eliyle gerçekleştirebilecek olan ihlallerden sorumlu tutulabilmelerinin ötesinde, devletin temel insan hakları koruyucusu olma görevinden hareketle, daha farklı bir yapılanmaya ihtiyaç olduğu görülecektir. Nitekim insan hakları düşüncesinin tarihsel süreç içerisinde geliştirilmesiyle devletlerin insan hakları konusundaki taahhüt ve yükümlülüklerine ilişkin de yüklü çalışmalar yapılmış ve

¹⁴⁰ ILC Maddeleri, Md. 4, 5.

¹⁴¹ ILC Maddeleri Md.8; Abass, sf.551; Crawford / Olleson, sf.457; Kontrol şartına ilişkin olarak Uluslararası Adalet Divanı'nın "etkili kontrol" testi için ayrıca bkz. *Case Concerning Military and Paramilitary Activities in and Against Nicaragua (Nicaragua v. United States of America)* [1986] ICJ Rep 14, prg. 105 - 115; *Case Application of the Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide (Bosnia and Herzegovina v. Serbia and Montenegro)*, [2007] ICJ Rep 43, prg. 406.

¹⁴² ILC Maddeleri Md.11.

buna ilişkin olarak da ILC Maddeleri kapsamı dışında, insan hakları hukukuna özel bir sorumluluk çerçevesi geliştirilmiştir.

Buna göre uluslararası insan hakları hukuku teorisi, uluslararası hukukun süjesi ve temel yükümlülük uygulayıcıları olarak devletlere çok katmanlı bir yükümlülük yüklemektedir. Akademik olarak geliştirilen bu sistem, uluslararası insan hakları rejimleri denetim mekanizmaları tarafından da benimsenerek uygulamaya alınmıştır. Buna göre insan hakları hukukunun devletler nezdinde doğurduğu yükümlülük, koruma, saygı duyma ve gerçekleştirme yükümlülükleri olacak şekilde üçlü bir yapıya sahiptir¹⁴³.

Bu yapılanmaya göre devletler, ilgili insan hakları sözleşmeleri tahtında düzenlenmiş olan haklara saygı duyma yükümlülüğüne sahiptirler. Haklara saygı duyma yükümlülüğü, devletlerin sahip olduğu en eski ve geleneksel yükümlülük olmakla, devletlerin bu haklara doğrudan veya dolaylı olarak müdahale etmekten kaçınmasını gerektirmektedir¹⁴⁴. Bu bağlamda devletlere “müdahalede bulunmama” temelinde negatif bir yükümlülük getirmektedir¹⁴⁵. Nitekim Komite de CEDAW tahtında bu yükümlülüğü, devletlerin kadının insan haklarını eşitlik prensibi çerçevesinde kullanmasını engelleyici herhangi bir hukuki, adli, idari veya kurumsal bir önlem alınmaması veya düzenleme yapılmaması olarak ifade etmektedir¹⁴⁶.

¹⁴³ Henry Shue, *Basic Rights: Subsistence, Affluence and U.S. Foreign Policy*, Princetown University Press, 1980, sf.5-6; Philip Lynch / Philip O'Brien / Paula O'Brien / Beth Midgley, 'Protecting, Respecting and Fulfilling Human Rights', *Alternative Law Journal*, Vol:30, 2005, sf.153; James Crawford, *Brownlie's Principles of Public International Law*, Oxford University Press, 8th Edition, 2012, sf.642, 643; Human Rights Committee General Comment No.31, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, 26.05.2004 ('CCPR GC No.31'), prg. 5 vd.; CESCR General Comment No.12, *The Right to Adequate Food*, 12.05.2009, prg. 15; CEDAW GR No.28, prg.9.

¹⁴⁴ Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights, Maastricht, January 22-26, 1997, prg.6; Lynch / O'Brien / O'Brien / Midgley, s.153.

¹⁴⁵ Boyar, sf. 54.

¹⁴⁶ CEDAW GR No.28, prg.9.

Bahse konu sistem, yukarıda bahsi geçen negatif yükümlülüklerin yanında pozitif yükümlülükler de getirmektedir¹⁴⁷. Bu bağlamda devletin insan haklarını gerçekleştirme ve koruma yükümlülükleri, bir “kaçınma” formundan ziyade aktif adımların atılmasını gerekli kılmakta, bahse konu hakkın “*hayata geçirilmesi noktasında gerekli adımların atılması ve tedbirlerin alınmasını*” gerektirmektedir¹⁴⁸. Nitekim devlet, insan haklarını gerçekleştirmeye yönelik olarak, hakların özgürlük ve eşitlik prensibi temelinde tam anlamıyla kullanılması, ve bu hakka erişimi olmayanların ise hakka tam olarak erişim ve kullanımının sağlanması için gerekli adımları atmakla yükümlü kılınmıştır¹⁴⁹. Bu noktada devletlerin yükümlülüğü, bu amaçlar ışığında gerekli görülen tüm hukuki, idari, adli veya kurumsal tüm adımların atılarak hakların gerçekleştirilmesini sağlamaktır. CEDAW özelinde bu boyutun, 4. madde tahtında düzenlenen özel önlemlerin alınması yükümlülüğünü de kapsadığı söylenebilecektir¹⁵⁰.

Buna ilaveten ve işbu çalışma özelinde önem arz eden sonuncu boyut ise, pozitif bir yükümlülük olarak devletin koruma görevi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda devletler, insan haklarını üçüncü kişilerce gerçekleştirilebilecek olan ihlallere karşı korumak, bu yönde pozitif adımlar atmak, önlemler almakla mükelleftir¹⁵¹. Dolayısıyla böyle bir halde devletin sorumluluğu, bahse konu hak ihlali temelinde doğmaktan ziyade, bunun önlenmesine ilişkin olarak ilgili hakkın korunması yükümlülüğünün ihlali temelinde doğacaktır. Zira devlet dışı bir aktör tarafından gerçekleştirilmiş olan bir ihlale ilişkin olarak devletin sorumluluğu, yukarıda çerçevesi çizilmiş olan isnat edilebilirlik kriteri çerçevesinde mümkündür. Devletin bu noktada sorumluluğunun doğabileceği ikinci halin temelindeki hukuki

¹⁴⁷ Boyar, sf. 54; Olivier de Schutter, International Human Rights Law: Cases, Materials, Commentary, Cambridge University Press, 2010, sf.411.

¹⁴⁸ İdil Işıl Gül / Ulaş Karan, Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2011 (‘Ayrımcılık Yasağı’), sf.195.

¹⁴⁹ Committee on ESCR, GC No.12, prg.15; Maastricht Guidelines prg.6.

¹⁵⁰ CEDAW GR No.28, prg.9; CEDAW Md.4.

¹⁵¹ Lynch / O’Brien / O’Brien / Midgley, sf.153.

mesale, hakkın ihlal değil, koruma yükümlülüğünün yerine getirilmemesi hali olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁵².

Devletlerin bu koruma yükümlülüğü, hem özel kişiler tarafından gerçekleştirilebilecek olan ihlallerin engellenmesine, hem de engellenememiş olan ihlallere ilişkin olarak soruşturmaya, cezalandırmaya ve telafi etmeye, yeterli çözümü sağlamaya yönelik olarak gerekli tüm önlemlerin alınmasını gerektirmektedir¹⁵³.

2.2. Yatay Etki Prensibi ve Özen Yükümlülüğü Standardı

Geleneksel olarak birey ve devlet arasında ve bunların ilişkisi çerçevesinde kurularak ilerlemiş olan insan hakları, dünyadaki diğer gelişmeler ile birlikte dönüşerek, farklı zeminlerde de uygulanabilir hale gelmiştir¹⁵⁴. İnsan haklarının bahse konu birey-devlet arasındaki ilişki üzerindeki etkilerine dikey etki, bu zeminde oluşan ihlallere ise dikey ihlaller adı verilmektedir¹⁵⁵. Ancak zamanla ve aşağıda Bölüm 2.3’de detayları verilecek olan küreselleşme dönüşümü ile birlikte, birey ve birey gruplarının da uluslararası alanlarda görünür hale gelmeleri sonucu, insan hakları ve hak ihlallerinin bireyler arasındaki ilişkileri de etkilemeye başladığı izlenmektedir. İnsan haklarının bu dinamikler üzerindeki etkisine ise yatay etki prensibi adı verilmiştir. Esasen yukarıda bahsi geçen koruma yükümlülüğüne ilişkin olarak da, bu yükümlülüğün, insan haklarının yatay etkisinin kabulüyle geliştirilmiş olduğu söylenebilir. Niteliği itibariyle bir özel hukuk meselesi olabilecek olan bir dinamiğin, dolaylı olarak kamu hukuku perspektifinden, devletin sorumluluğu çerçevesinden değerlendirilmesi söz konusudur. Bu etki prensibi ile devletler, pozitif adımlar atmak suretiyle koruma yükümlülüğünü yerine getirmek, yatay ihlallere karşı hakları korumakla mükelleftir¹⁵⁶.

¹⁵² Schutter, sf.366 vd.

¹⁵³ CCPR GC No.31, prg.8; Schutter, sf.365 vd.

¹⁵⁴ Boyar, sf. 56.

¹⁵⁵ Reyhan Sunay, ‘İnsan Haklarının Yatay Etkisi ve Devletin Sorumluluğu’, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:23, Sayı:1, Yıl: 2015, sf.11, 12.

¹⁵⁶ Gül / Karan, Ayrımcılık Yasası, sf.139-140; Sunay, sf.27 vd; Boyar, sf.61.

Yatay etki prensibi, pek çok insan hakları belgesi ve kuruluşu tarafından kabul edilmiş, özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ('AİHS') denetim organı olan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ('AİHM'), yatay ihlallere ilişkin kapsamlı ve önemli bir içtihat oluşturmuştur¹⁵⁷.

1985 tarihinde sonuçlanan X ve Y v. Hollanda davasında başvuru Bay X, akıl hastası olan kızı Y'nin uğradığı cinsel saldırı neticesinde şikayette bulunmak istemiş, ancak Hollanda kanunları gereğince şikayetin mağdur tarafından şahsen yapılması gerektiğinden ve şartlar itibarıyla kızı Y, işlem yapamayacağından, şikayette bulunamamıştır. Bu halde mağdur Y'nin, etkili bir soruşturma ve cezalandırma mekanizmasından faydalanamamasından hareketle, AİHS'nin 8. maddesinde korunan özel hayatın gizliliği hakkının ihlal edildiği ileri sürülmüştür. Bahse konu hakka ilişkin olarak bir yatay ihlalin söz konusu olduğu, devletin önleme yükümlülüğünü yerine getirmediği, ancak bunun da ötesinde, ihlalin oluşmasını takiben, koruma yükümlülüğünün bir diğer kısmını teşkil edecek şekilde yeterli soruşturma, cezalandırma ve telafi mekanizmaları sağlama konusunda gerekli özeni göstermediği tespit edilmiştir. Nitekim Hollanda'nın cinsel saldırıya ilişkin olarak şahsi şikayeti öngören ilgili mevzuatı, kısıtlanmış olmayan zihinsel özürli kişilere yönelik olarak herhangi bir düzenleme içermemekte, bu kişileri mevzuat kapsamı dışında bırakmaktadır. Bu durum, bahse konu mağdurlara yönelik olarak koruma yükümlülüğünün ihlal edilmesi anlamına gelecektir ki, nitekim AİHM, Hollanda'nın madde 8'e ilişkin olarak gereken özeni göstermediğine karar vermiştir¹⁵⁸.

Benzer şekilde AİHM, Türkiye aleyhine karara bağladığı ve ev içi şiddete ilişkin olan Opuz v. Türkiye davasında da gereken korumanın sağlanmadığı gerekçesini öne sürmüştür¹⁵⁹. Dava, eski eşinden uzun seneler ve çok defalar psikolojik ve

¹⁵⁷ Sunay, sf.29; Boyar, sf.60 vd.

¹⁵⁸ *X and Y v. Netherlands* (1986) 8 EHRR 235 ('X and Y v. Netherlands').

¹⁵⁹ Bkz. Dn. 134

fiziksel şiddete maruz kalan N.O.'nun, ve aynı kişi tarafından şiddete maruz bırakılarak en son ölümüne sebep olunan annesinin, yeterli korumaya erişememesine ilişkindir. Nitekim ilgili mevzuat, konuyla ilgili kovuşturmayı mağdurun şikayetine bağlı kılmakta, soruşturmanın devam edebilmesini de mağdurun en az on günlük iş görmezlik raporu alması şartına bağlamaktadır. Mahkeme, bu durumdan dolayı yatay ihlaller bakımından koruma sağlanamaması ve gerekli önlemlerin alınmaması halinin, mağdurlar nezdinde takip eden ve şiddeti artarak devam eden mağduriyetler yarattığını, bu sebepten de devletin, yeterli korumayı ve güvenceyi sağlamadığını ve dolayısıyla koruma yükümlülüğünü yerine getirmediğini hükme bağlamıştır¹⁶⁰.

Belirtilmelidir ki devletin yatay etki prensibi çerçevesinde hakları koruma yükümlülüğüne ilişkin olarak sonuç yükümlülüğünde ziyade, davranış yükümlülüğünden bahsedilmelidir. Zira bu yükümlülüğün kapsamı, bu ihlallerin engellenmesi, soruşturulması, cezalandırması ve telafi edilmesi değil, bunlara yönelik olarak gerekli tüm önlemlerin alınması ve tüm adımların atılmasını kapsamaktadır. Dolayısıyla bu yükümlülüğe ilişkin olarak sonucun elde edilmesi değil, bu sonucun elde edilmesine, yani ihlalin engellenmesine veya etkili bir şekilde soruşturulmasına, cezalandırılmasına ve çözüm sunulmasına ilişkin olarak devletin, insan hakları koruyucusu sıfatıyla gereken özeni göstererek önlem alması, düzenlemeler yapması öne çıkmaktadır. Koruma yükümlülüğünün ihlalinin tespiti ise, bahse konu insan hakkına karşı gerçekleşen ihlalinin gerçekleşip gerçekleşmemesinden öte, devletin bu ihlali önlemeye, soruşturmaya, cezalandırmaya veya çözüm üretmeye yönelik olarak ve atabilecek olup da atmadığı adımlar olup olmadığının tespit edilmesi gerekecektir¹⁶¹.

Yukarıda da incelendiği üzere davranış yükümlülüğüne ilişkin olarak uluslararası insan hakları hukuku, özen yükümlülüğü prensibini uygulamaktadır. Nitekim koruma yükümlülüğüne ilişkin olarak da devletin, yatay ihlallerin önlenmesi,

¹⁶⁰ Opuz v. Türkiye, prg. 128 vd.

¹⁶¹ Schutter, sf.365, 366.

soruşturulması, cezalandırılması ve telafi mekanizmaları geliştirilmesine yönelik olarak, özen yükümlülüğü çerçevesinde gerekli tüm adımları atması gerekmektedir¹⁶².

Özen yükümlülüğü standardı, esasen köklerini 1800'lü yıllardaki yabancıların ve mallarının korunması çerçevesinden almaktadır¹⁶³. Temelde devletin, özel kişi veya kuruluşlar tarafından ortaya konulan insan hakları ihlalleri bakımından kendisinden beklenen seviyede bir özen ile davranması, bu özen çerçevesinde ihlale herhangi bir kişi eliyle de olsa, doğrudan veya dolaylı olarak dahil olmamış olsa dahi, bu ihlali engellemek, soruşturmak ve cezalandırmak için, kendisinden beklenen özeni göstermesi gerekmektedir¹⁶⁴. Burada kullanılan özen yükümlülüğü standardını esasen, devletin yatay ihlallerden kaynaklanan sorumluluğunun bir sınırı olarak görmek mümkündür; nitekim devlete isnat edilebilir bir eylem olmadığından ve koruma yükümlülüğü sonuç değil, aksine davranış yükümlülüğü getirdiğinden, devletin yalnızca gereken özeni göstermediği ölçüde sorumluluğu söz konusu olabilecektir¹⁶⁵.

Bu bağlamda devletin, yatay ihlali engellemek, oluşan ihlalleri etkili bir şekilde soruşturmak, cezalandırmak ve mağdura çözüm sunmak konusunda alınabilecek tüm hukuki, adli, yargısal, idari, kurumsal veya benzeri önlemleri alması, alınabilecek tüm adımları atması gerekmektedir¹⁶⁶. Özen yükümlülüğü standardı, Amerika Kıtası İnsan Hakları Mahkemesi'nin, çizdiği hukuki çerçeve bakımından büyük öneme sahip olan ve Manfredo Velásquez'in kayboluşunu konu edinen 1988 tarihli *Velásquez Rodríguez v Honduras* davasında, özellikle bugün kullanılan

¹⁶² Schutter, sf.414.

¹⁶³ Bkz. Reports of the International Arbitral Awards, Vol.XXIX, pp.125-134, Alabama Claims of the United States of America v. Great Britain, 1872; Francisco Forrest Martin / Stephen J. Schnably / Richard J. Wilson / Jonathan S. Simon / Mark V. Tushnet, International Human Rights and Humanitarian Law: Treaties, Cases and Analysis, Cambridge University Press, 2006, sf.153.

¹⁶⁴ Doktrinde bazı yazarlar, “iyi yönetilen bir hükümetten benzer durumda beklenebilecek olma” kriterini kullanmaktadırlar, bkz. Martin / Schnably / Wilson / Simon / Tushnet, sf. 72 vd.

¹⁶⁵ Schutter, sf.248.

¹⁶⁶ United Nations General Assembly Resolution No. A/RES/64/137, (11 February 2010); United Nations General Assembly Resolution No. A/RES/65/187, (23 February 2011); Human Rights Council Resolution No. A/HRC/14/L.12, 14.06.2010.

kapsamı ile ilk defa ele alınmıştır¹⁶⁷. Davada, dönemde askeri yönetimin var olduğu Honduras’da, herhangi bir yakalama emri olmaksızın, sivil giyimli ve silahlı kişiler tarafından, plakası olmayan bir arabaya zorla bindirilmek suretiyle aniden gözaltına alınan Angel Manfredo Velásquez Rodríguez, tanık ifadelerine göre işkenceye ve kötü muameleye maruz bırakılmış, bir süre sonra da kendisinden haber alınamamıştır. Honduras hükümeti kolluk kuvvetlerinin bu olaya herhangi bir müdahalesinin veya ilişkisinin söz konusu olmaması sebebiyle sorumlu olamayacağını iddia etmiştir. Ancak mahkeme Honduras’ın, Amerika İnsan Hakları Sözleşmesi’nin Taraf devletlere, tüm bireylerin belirtilen hak ve özgürlüklerden belirtilen şekillerde faydalanmasını sağlama ve bunun için gerekli tüm önlemleri alma yükümlülüğü yükleyen 1. maddesine aykırı davrandığına hükmetmiş ve *“insan haklarını ihlal eden ve doğrudan devlete yüklenemeyen (örneğin, özel bir hukuk kişinin eylem olması veya eylemi gerçekleştiren kişinin tespit edilememesi sebebiyle) yasadışı bir eylemden, eylemin kendisi sebebiyle değil, ihlali engellemeye veya buna yanıt verilmesiyle ilgili gereken özeni göstermediği sebebiyle devletin uluslararası hukuk kapsamında sorumluluğunun doğabileceğini”* belirtmiştir. Başka bir ifade ile Honduras hükümeti, kişinin yaşam ve kötü muameleye maruz kalmama hakkının ihlali sebebiyle değil, bu ihlalin önlenmesi, soruşturulması ve sorumluların cezalandırılmasına ilişkin olarak göstermesi gereken özeni göstermemesi sebebiyle sorumlu tutulmuştur. Bununla birlikte kararda, özen yükümlülüğünün devletler açısından tüm insan hakları için uygulanabilir olduğu, bunun bir sonucu olarak devletin, insan haklarına yapılan ihlalleri engellemek, soruşturmak ve cezalandırmakla mükellef olduğu, bir hukuk sisteminin varlığının bu yükümlülüğün ifası için yeterli olmayacağı, ve devletin aynı zamanda hakların etkin bir şekilde kullanımından emin olduğu bir yönetim biçimi benimsemesi gerektiği ifade edilmiştir¹⁶⁸.

¹⁶⁷ Velásquez Rodríguez Case, Judgment of July 29, 1988, Inter-American Court of Human Rights (Ser. C) No. 4 (1988) (‘Velásquez Rodríguez v Honduras’).

¹⁶⁸ Velásquez Rodríguez v Honduras, prg.166 vd.

Esasen insan haklarını yatay ihlallerine ilişkin söz konusu olan pek çok uluslararası dava sürecine konu olmuş ve denetim mekanizmalarının kararlarında ele alınmış olsa da, özen yükümlülüğü standardının sınır ve kapsamının tam olarak belirlenmiş olduğu söylenemeyecektir. Konuya ilişkin olarak genellikle üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilen ihlallerin ev içi şiddet vakalarında karşımıza çıkması, ve bunun oldukça yaygın olması sebebiyle, özen yükümlülüğüne ilişkin yapılan çalışmalar ve oluşturulan mahkeme içtihadı da çoğunlukla bu alana özel olarak geliştirilmiştir¹⁶⁹. Konu özelinde ilk olarak Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı'nın devletlerin alması gereken önlemlere ilişkin olan bölümünde, özellikle kadın sunneti, kız bebeklerin öldürülmesi ve kadına karşı şiddet olgularına vurgu yaparak, bu konulardaki ihlallere ilişkin olarak alınması gereken hukuki, idari ve yargısal önlemlere vurgu yapılmıştır¹⁷⁰.

1994 senesinde Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Şiddet Özel Raportürlüğü'ne atanan Radhika Coomaraswamy, özellikle kadına karşı şiddet, yatay ihlaller ve devletlerin yükümlülükleri üzerine çalışmalar yapmış, konuya ilişkin düzenlediği iki geniş kapsamlı raporun ilkinde bu vakalara karşı gereken önlemi almayan devletlerin, en az failler kadar sorumlu olması gerektiğini, devletlerin bu noktada gereken özeni göstermek durumunda olduklarını ifade etmiştir¹⁷¹. Buna ilişkin olarak her topluma uygulanabilecek belli kriter veya standartların geçerli olamayacağını, ancak belirli standartların olması gerektiğini ifade ederek, kadına karşı şiddet vakalarına ilişkin olarak bu konuda kapsamlı bir mevzuat kabul edilerek

¹⁶⁹ Recep Doğan, 'Kadının Şiddete Karşı Korunmasında Devletin Özen Yükümlülüğü ve Uluslararası Standartlar', Ankara Barosu Dergisi, 2016/2, sf. 93; Andrew Byrnes / Elenaor Bath, 'Violence Against Women, the Obligation of Due Diligence, and the Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – Recent Developments', Human Rights Review, Vol.8, 2008, s.518; U.N. Economic and Social Council, Commission on Human Rights UN Doc. no. E/CN.4/2006/61 (20 January 2006), Integration of the Human Rights of Women and gender Perspective: Violence Against Women ('Y.E. Raporu'), U.N. Economic and Social Council, Commission on Human Rights, Report of the Special Rapporteur on Violence Against Women, Its Causes and Consequences, pt. II, 26, U.N. Doc. E/CN.4/1996/53 (5 February 1996), ('Coomaraswamy Raporu 1996').

¹⁷⁰ Rashida Manjoo, 'State Responsibility to Act with Due Diligence in the Elimination of Violence Against Women', International Human Rights Law Review, 2, 2013, sf.248; Pekin Eylem Planı, prg. 124 (c), (d) ve (i).

¹⁷¹ Coomaraswamy Raporu 1996, prg.39.

bunun uygulanmasının sağlanmasını, resmi koruma önlemleri uygulanmaya başlanmasını, etkili soruşturmalar yürüterek suçluların adil bir şekilde cezalandırılmasını bu kapsamda kilit adımlar olarak değerlendirmiştir¹⁷².

Buna ilaveten, Coomaraswamy'nin ikinci kapsamlı raporu da devletin özen yükümlülüğüne vurgu yapmış, hatta bu konuya yönelik olarak yapılması gerekenleri sıralamış, böylelikle uluslararası standartlara dair bir nevi kontrol listesi oluşturmuştur. Bahse konu listenin, kabul edilmesi gereken hukuki düzenlemeler, yargı sisteminde yapılması gereken değişiklikler ve özellikle ev içi şiddet konusunda sağlanabilecek diğer teknik destek mekanizmalarına odaklandığı görülmektedir¹⁷³.

Coomaraswamy'nin ardından aynı pozisyona atanan Yakın Ertürk de konuyu düzenlediği raporlar ile daha farklı boyutları ile ele almıştır. Ertürk, özen yükümlülüğü standardının işlev ve önemine vurgu yapmış, ancak kapsam ile içeriğinin tam olarak belirlenmemiş olduğunu ifade etmiştir. Meselenin usuli boyutuna da değinen Ertürk, herhangi diğer yetkiden farklı olarak bu yükümlülüğün ifasının bir başkasına devredilemeyeceğini ve bizzat devlet tarafından ifa edilmesi gerektiğini, ayrımcılık yasağı ve eşitlik temelinde, tüm vakalara eşit seviyede özen gösterilmesi gerektiğini ve bu standardın, iyi niyet kuralları çerçevesinde, amacına uygun olarak ve hedefe yönelik bir şekilde uygulanması gerektiğini belirtmiştir¹⁷⁴. Bunlara ilaveten Ertürk, kadına karşı şiddete ilişkin olarak devletlerin sahip olduğu özen yükümlülüğünün, uluslararası örf ve adetin bir kuralı olarak görülmesi gerektiğini ifade etmiştir ki bu da, bu standardın evrensel olarak tanınarak uygulanması gereken bir kural halini alacak düzeyde bir mutabakat olduğunun kabulünü gerektirmektedir¹⁷⁵.

¹⁷² Coomaraswamy Raporu 1996, prg.120.

¹⁷³ U.N. Economic and Social Council, Commission on Human Rights, Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective - Violence Against Women, UN Doc. E/CN.4/1999/68, 10 Mart 1999, prg.25.

¹⁷⁴ Y.E. Raporu, prg.14, 34 vd.

¹⁷⁵ Y.E. Raporu, prg.29; Lee Hasselbacher, State Obligations Regarding Domestic Violence: The European Court of Human Rights, Due Diligence, and International Legal Minimums of Protection,

Bu değerlendirmeler ışığında denilebilir ki devletin özen yükümlülüğü çerçevesinde sorumlu olması, devlet yetkililerinin özel kişilerce gerçekleştirilen bahse konu yatay ihlali bilmesi, veya bilmesi için makul şartların oluşmuş olması halinde, bu duruma rağmen ihlali engellemek, soruşturmak, failleri yargılamak ve adil bir şekilde cezalandırmak konusunda atması gereken adımların tamamını atmıyarak, gerekli özeni göstermemiş olması halinde söz konusu olacaktır. Bu noktada ihlalin engellenmesi için gerekli hukuki adımların atılması, mevzuatın incelenerek sorunlu kısımların tespit edilerek değiştirilmesi veya hakkın korunması ya da muhtemel ihlalin önlenmesi için gereken diğer mevzuat ve politikaların değiştirilmesi veya kabul edilmesi, yargı sisteminin eşitlikçi politikalar izlemesi ve mevzuatı gerektiği gibi uygulayabilmesi, soruşturmanın gizlilik ve eşitlik prensibi ile ve adil şekilde yürütülmesi ve faillerin adil bir şekilde ve hukukun gerektirdiği şekilde cezalandırılarak cezalarının infaz edilmesi için gerekli tüm adımların atılması, uluslararası sözleşmelere taraf olunması ve ilerleme durumunun ilgili denetim mekanizmalarına raporlanması, bu kapsamda atılabilecek olan adımlar olarak görülebilecektir¹⁷⁶.

2.3. Küreselleşme ve Uluslararası Hukuk

2.3.1. Genel Bilgi

Özellikle son birkaç on yıllık süreçte dünyanın gerek ekonomik, gerek sosyal ve kültürel, gerekse de hukuki anlamda pek çok dönüşüm geçirdiği aşıkardır. Bunların temelinde, esasen oldukça karmaşık olduğundan bahisle yeknesak bir tanıımı yapılamayan küreselleşme sürecinin yer aldığından bahsedilebilecektir¹⁷⁷. Her

Northwestern University Journal of International Human Rights, Vol. 8, 2009, sf.199; Uluslararası hukukun kaynaklarından olan örf ve adet kurallarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Hugh Thirlway, The Sources of International Law, International Law, Malcolm D. Evans, 1st Edition, Oxford University Press, 2003, sf. 124 vd.

¹⁷⁶ Committee Against Torture and other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, General Comment No. 2, CAT/C/GC/2 (24 January 2008), prg.18; Manjoo, s.246.

¹⁷⁷ Ali Tarık Gümüş, 'Küreselleşme ve Sosyal Devlet' Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 18 Sayı: 1 Yıl: 2010, sf. 100.

yönüyle tanımlanması oldukça zor olan bu süreç, temelde ekonomik bir kavram olsa da sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi alanların tamamını doğrudan etkiliyor olması ve bu farklı etmen ve olguların birbirine yaklaşması süreci olarak ifade edilmektedir¹⁷⁸. Dolayısıyla devamlılık arz eden bu süreçte, bahse konu alanların genişletilerek farklı aktör ve rolleri kapsayacak bir hal alacak şekilde dönüştüğü yorumu yapılabilecektir. Neticede münhasır devlet egemenliğinden ziyade, pek çok devlet dışı aktörün rol kapsamlarının ve oyun alanlarının genişlediği, ve bunların da bir tür uluslararası hukuk süjesi olarak gerek uluslararası ekonomi, gerekse de uluslararası hukuk zemininde yer aldığından bahsedilebilir¹⁷⁹. Özellikle teknoloji devrimiyle savunuculuk sistemleri güçlenen ve kamuoyu farkındalık ve desteğini artıran sivil toplum kuruluşları ile uluslararası kuruluşlar ve ellerinde bulundurdıkları ekonomik güç dolayısıyla çokuluslu şirketler, devletin egemenlik gücünü paylaşacak seviyede aktörler olarak karşımıza çıkmaktadırlar¹⁸⁰.

Küreselleşme süreci ile bu aktörlerin uluslararası norm üretim ve uygulama sürecine dahil olması ile, uluslararası hukukun da, önemli ölçüde yapısal değişiklikler geçirdiği söylenebilecektir. Nitekim bu aktörler, küreselleşme ürünü olarak ortaya çıktığı söylenebilecek olan yeni normatif yapılar tahtında, bazı uluslararası kural ve normların muhatabı haline gelmişlerdir¹⁸¹. Bu yapıların en önemlilerinden birinin, hukuk ve sosyal bilimciler tarafından sıkça tartışılan ve işbu

¹⁷⁸ Alexis M. Taylor, *The United Nations and the Global Compact*, New York Law School Journal of Human Rights, Vol. XVII, 2001, sf.975; Philip Cemy, *Globalization and Other Stories: The Search for a New Paradigm for International Relations*, International Journal 51, 1996, sf. 626.

¹⁷⁹ Burnst Weston / Anna Grear, *Human Rights in the World Community*, University of Pennsylvania Press, 4th Edition, 2016, sf.51; Gümüş, sf.101; Özalp, “küresel bir sorumluluk topluluğu” oluştuğunu ifade etmiştir. Bkz. Osman Nuri Özalp, *Küreselleşmenin Uluslararası Hukuka Etkileri*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: LXXI, Sayı: 1, 2013, sf. 943.

¹⁸⁰ Özalp, sf.932; Steven Ratner, *Corporations and Human Rights: a Theory of Legal Responsibility*, Yale Law Journal, Vol. 111, 2001, sf.445 vd; Philip Alston / Ryan Goodman, *International Human Rights, The Successor to International Human Rights in Context*, Oxford University Press, 2013, sf. 1461.

¹⁸¹ Dinah Shelton, ‘Introduction: Law, Non-Law and the Problem of Soft Law’, *Commitment and Compliance: The Role of Non-Binding Norms in the International Legal System*, Dinah Shelton (ed), Oxford University Press, 2003, ref. Alston/ Goodman (‘Law, Non-Law and the Problem of Soft Law’), sf.86,87.

Çalışma özelinde de esas önem arz eden, esnek hukuk olarak tabir edilen hukuk kuralları olduğu sylenebilecektir¹⁸².

Genel olarak akademik çevrede kabul edilmiş yerleşik bir tanıımı bulunmayan esnek hukuk kuralları genellikle, antlaşma katılığına, yani hukuki bağlayıcılığına sahip olmayan ancak bazı davranış beklentilerini düzenleyen uluslararası belgeler olarak deėerlendirilmektedirler¹⁸³. Bazı yazarlar, esnek hukuk kurallarının, geleneksel yapıdaki hukuk kuralları ile politik söylemler arasında ara bir bölmede yer aldığını ifade etmiřlerdir¹⁸⁴. Her ne kadar yeknesaklaşmış bir tanıma sahip olmasa da, bu kapsamda değerlendirilen geniş bir belge yelpazesi bulunmaktadır. Esnek hukuka ilişkin genel değerlendirme, hukuki bağlayıcılığa sahip olsa da esnek ykmllkler içeren antlaşmaların, hukuki bağlayıcılığa sahip olmayan kuruluş, kişi veya gruplar tarafından geliştirilen karar, protokol, tüzük, ileti, rehber veya kılavuzların, davranış kodlarının veya benzer belge veya kuralların esnek hukuk olarak değerlendirilebileceği ynndedir¹⁸⁵. Esnek hukuk kavramının tanımındaki normatif eksiklikler ile kapsamındaki bu çeşitliliğe karşın, bu kapsamdaki hukuk kurallarının tamamının hukuki bağlayıcılıktan yoksun olduğunu ve fakat taraflar arasında bazı beklentiler oluşturmaya yönelik olarak ortak bir anlayış ve mutabakatı temsil ettiğini ifade etmek mmkndr¹⁸⁶.

¹⁸² Shelton, 'Law, Non-Law and the Problem of Soft Law', sf. 87.

¹⁸³ Dinah Shelton, 'Normative hierarchy in international law', American Journal of International Law Vol.100, 2006, sf.319; Justine Nolan, 'The Corporate Responsibility to Respect Rights: Soft Law or Not Law?', Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?, Surya Deva / David Bilchitz (eds), Cambridge University Press, 2013, sf.139; Gregory C. Shaffer / Mark A. Pollack, 'Hard vs. Soft Law: Alternatives, Complements and Antagonists in International Governance', Minnesota Law Review, Vol.94, 2010, sf.712 vd.

¹⁸⁴ Peter Malanczuk, Akehurst's Modern Introduction to International Law, 7th Revised Edition, Routledge, Taylor & Francis, 1997, sf.54; Shelton, 'Law, Non-Law and the Problem of Soft Law', sf. 87.

¹⁸⁵ Christine M. Chinkin, 'The Challenge of Soft Law: Development and Change in International Law', International and Comparative Law Quarterly, Vol.38, 1989, sf.850, 851; Alan E. Boyle, 'Some Reflections on the Relationship of Treaties and Soft Law', International and Comparative Law Quarterly, Vol. 48, 1999, sf.901; Nolan, sf. 143; Bryan H. Duzin, 'Why Does Soft Law Have Power Anyway?', Asian Journal of International Law, Vol. 7, 2017, sf.361; Bu hususta yapısalcı ve pozitivist yaklaşımlar hakkında detaylı bilgi için bkz. Shaffer / Pollack, sf.713 vd.

¹⁸⁶ Paul F. Diehl / Charlotte Ku, The Dynamics of International Law, Cambridge University Press, New York, 2010, sf.123; Andrew T. Guzman / Timothy L. Meyer, International Soft Law, Journal of Legal Analysis, Vol: 2, No: 1, Spring 2010, sf.174.

Bu kapsamda esnek hukuku katı hukuk kurallarından ayıran ölçütleri tespit etmek kolay olmasa da, öne çıkan ayırım, hukuki bağlayıcılık temelinde karşımıza çıkmaktadır. Nitekim esnek hukuk belgeleri, gerek hukuki formları, gerek getirdikleri yükümlülük, sorumluluk veya beklentinin niteliği, gerekse de icra edilebilirliği bakımından, katı hukuk kurallarından ayrılmaktadır ki tüm bunlar, hukuki bağlayıcılıkla özdeşleşmektedir. Özellikle metin içerisindeki ifadeler, belgenin oluşum süreci, uluslararası makamların belge ile ilgili değerlendirmeleri ve yaklaşımları, bu değerlendirme noktasında önem arz etmektedir¹⁸⁷.

Ancak esnek hukuk kurallarının, teknik olarak hukuki bağlayıcılığı haiz olmasalar dahi, devlet ve devlet dışı aktörler üzerinde, göz ardı edilmeyi engelleyecek ölçüde bir baskı kurdukları söylenebilecektir. Nitekim herhangi bir katı hukuk belgesi kapsamına alınmamış olsa da ortak bir anlaşmanın ürünü ve uluslararası topluluk içerisindeki davranışların düzenlenmesi bakımından kuvvetli etmenler olarak değerlendirilmesi gereken bu kuralların, teknik bir husus ardına saklanılarak göz ardı edilmesinin ne tam anlamıyla iyi niyet göstergesi olacağından, ne de politik, sosyal ve toplumsal çerçevede kabul göreceğinden bahsedilebilecektir¹⁸⁸.

Esnek hukuk belgeleri, genellikle gerek müzakere ve tamamlama süreç masraflarının daha düşük olması, gerek katı bir yaptırım gerektiren kuralları ihtiva etmediğinden mutabakata varmanın daha kolay olmasından bahisle süreç bakımından hızlı ilerlemesi ve katı bir metnin ihtiyaç duyduğundan daha ağır bir çalışma gerektirmemesinden hareketle, sıkça tercih edilmektedir¹⁸⁹. Buna ilaveten, gerek uyum bakımından esneklik sağlaması, gerekse de basit bir sözleşme teorisinden hareketle, ihlali halinde katı hukuki bir yaptırımdan ziyade, uyum bakımından işbirliğine vurgu yaparak gerek finansal, gerekse de hukuki bakımdan

¹⁸⁷ Boyle, s.901, 910.

¹⁸⁸ Malanczuk, s.54; Ademola Abass, Complete International Law: Text, Cases and Materials, 2nd Edition, Oxford University Press, 2014, s. 74.

¹⁸⁹ Kenneth W. Abbott / Duncan Snidal, "Hard and Soft Law in International Governance", Legalization and the World Politics, Judith L. Goldstein / Miles Kahler / Robert O. Keohane / Anne-Maria Slaughter (eds), The MIT Press, 2001; Nolan, sf. 143.

daha hafif bir sonucun söz konusu olabilmesi, ve katı bir metne kıyasla çok daha kolay değişiklik yapılarak yeni koşullara uyarlanabilmesi de, bu kuralların tercih edilmesinin sebeplerindendir¹⁹⁰.

Esnek hukuk kuralları, yürürlükteki katı hukuk kuralların yorumlama, güçlendirme veya ne şekilde uygulanacağını gösterme amacıyla kullanılmakla birlikte¹⁹¹, katı hukuk kurallarının düzenlenmesi öncesinde, gerek inşa edilmek istenen rejim ve kuralların uygulamadaki yapı, pratik ve eksikliklerini anlamak, gerekse de bu taslak metni geliştirmek, esnek bir geçiş süreci sağlamak amacıyla, bir geçiş dönemi belgesi niteliğinde olacak şekilde de esnek kurallarına başvurulduğu ifade edilebilir¹⁹².

Konuya insan hakları ve iş dünyası, özellikle de çok uluslu şirketler özelinde bakıldığında, esnek hukuk kavramının önemli ölçüde rol oynadığı ifade edilebilecektir. Kurumsal sorumluluk kavramının son dönemde ortaya çıkması ve bu kapsamda düzenleyici metinler olarak kurumsal hak ihlallerini engellemek amacıyla çok paydaşlı zeminlerde hazırlanan davranış kodları, rehberler ve kılavuzların, katı metinler olmaktan ziyade esnek hukuk kuralları olduğundan bahsedilmelidir. Özellikle bu metinlerin otoriter gücü incelendiğinde, yukarıda bahsedilen bağlayıcılık çerçevesi içerisinde olmasa da kurumsal sorumluluğu düzenleyen bu metinlerin, kurumsal davranış standartlarını ortaya koyarak normatif bir değer ortaya koydukları ifade edilmektedir. Bu noktada kurulan rejimin sosyal bir baskı, sosyal bir bağlayıcılık oluşturduğuna vurgu yapılarak, bu şekilde çerçevenin uygulanmasının piyasanın kendisine bırakılarak, rejimin oluşturulması

¹⁹⁰ Guzman / Meyer, sf. 177 vd; Boyle, sf. 903, 912; Diehl / Ku, sf. 124 vd.

¹⁹¹ Bir esnek hukuk belgesi olan UNEP Tehlikeli Atıkların Taşınmasına İlişkin Kahire Kılavuzu'nun (*United Nations Environment Program, Cairo Guidelines and Principles for the Environmentally Sound Management of Hazardous Wastes*), bağlayıcılığı olan Basel Tehlikeli Atıkların Hareketi Konvansiyonu (*Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes and Their Disposal*) kapsamındaki yükümlülükleri güçlendiren, detaylandıran bir belge olması buna örnek teşkil etmektedir.

¹⁹² Boyle, sf.904 vd.; Nolan, sf. 143; Malanczuk, sf. 54; Guzman / Meyer, sf. 176; 1986 Nükleer Kaza Halinde Erken Bildirim Sözleşmesi'ne (*Convention on Early Notification of a Nuclear Accident*) temel teşkil eden Uluslararası Atomik Enerji Ajansı (*International Atomic Energy Agency*) Kılavuzu (IAEA Kılavuzu - IAEA/INFCIRC/321) buna örnek teşkil etmektedir.

sürecinin olduğu gibi denetim sürecinin de çok paydaşlı bir yaklaşım ile ele alındığının, ve çoklu bir yönetim sistemi kurulduğunun kabulü gerekecektir¹⁹³.

2.3.2. Devlet Dışı Aktörler ve Sorumluluk

Yukarıda çerçevesi çizilen dönüşümler, ekonomik, politik ve hukuki güç kazanan devlet dışı aktörlerin, aynı zamanda uluslararası hukuk dahilinde insan haklarına ilişkin bazı sorumlulukları da beraberinde getirecektir¹⁹⁴. Geleneksel olarak sınırsız egemen olan devletin sahip olduğu bazı insan hakları yükümlülüklerinin, yeni egemen yapılar bakımından da bahis konusu olabilmesi, bu sürecin yarattığı bir dönüşüm olarak karşımıza çıkmakta, ve son yıllarda bu yönde yapılan çalışmalar, konuyu daha görünür kılmaktadır¹⁹⁵.

Esasen devlet dışı aktörler ile uluslararası insan hakları hukuku arasındaki ilişkinin kurulmaya başlanması, 1970'lere dayanmaktadır. 1975 senesinde Birleşmiş Milletler nezdinde Çokuluslu Şirketleri Merkezi'nin kurulmasıyla çalışmalara başlanmış, şirketlerin insan haklarını desteklemeleri anlayışının kurala bağlanmasına ilişkin olarak ilk adım, 1977 senesinde bu merkez tarafından Çokuluslu Şirketlerin Davranış Kodları Taslağı'nın (*Draft Code of Conduct on Transnational Corporations*) hazırlanmasıyla atılmıştır¹⁹⁶. Bu metnin kabul edilmemesine ve hatta iş dünyası ile insan hakları arasında kurulmak istenilen bağa yapısal olarak karşı çıkılmasına rağmen çalışmalar devam etmiş, 2000 yılında Çokuluslu Şirket Rehberi (*Guidelines for Multinational Enterprises*) ('GMEs'), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı tarafından ('OECD') kabul edilmiştir. Açıkça gönüllülük esasına dayanan ve esnek hukuk niteliğini haiz olan GMEs,

¹⁹³ Nolan, sf. 144 vd.; Boyle, sf.907.

¹⁹⁴ Alston / Goodman, sf.1463.

¹⁹⁵ Ratner, sf. 446.

¹⁹⁶ Nolan, sf.146 vd; Çokuluslu Şirketlerin Davranış Kodları Taslağı hakkında detaylı bilgi için bkz. Seymour J. Rubin, 'Transnational Corporations and International Codes of Conduct: A Study of the Relationship between International Legal Cooperation and Economic Development', American University International Law Review, Vol. 10, 1995.

uygulanacak hukuk bağlamında ulusal hukuka da atıfta bulunarak kılavuzdaki kuralların, bu kapsamda uygulanmasını belirterek taraflara bir nevi esneklik tanımıştır¹⁹⁷.

Aynı yıllarda Birleşmiş Milletler'in de benzer çabalar içerisinde olduğu, 1999 senesinde temel metni tanıtılan ve 9500'ü aşkın katılımcı ile günümüze ulaşan, sürdürülebilirlik anlamında faaliyette bulunan en önemli girişim olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Girişimi ile kendini göstermektedir¹⁹⁸. Bu girişimin temel aldığı metin, oldukça geniş bir kitle tarafından kabul edilerek işletmelerin sürdürülebilirlik anlamında aktif rol almaları meselesine ilişkin temel belgelerden birini teşkil etmektedir.

2.3.3. Küresel İlkeler

Dönemin Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından 1999 senesinde İsviçre, Davos'ta gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumu'nda tanıtılan 9 maddelik Küresel İlkeler, 25 Temmuz 2000'de BM Genel Kurulu tarafından resmi olarak kabul edilmiş; ve 2004 senesinde, metne onuncu ve son ilke eklenerek bugünkü halini vermiştir¹⁹⁹.

Metin, kurumsal oyuncular olan şirketleri yalnızca mali ve ticari süreç ve çıktılarına değil, insana, topluma ve üzerinde yaşadığımız dünyaya verebilecekleri katkılara özen göstermeye teşvik etmekte, kurumsal sürdürülebilirliğe vurgu yapmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO İşyerindeki Temel İlke ve Haklar Deklarasyonu, Rio Çevre ve Kalkınma Deklarasyonu ve Birleşmiş Milletler

¹⁹⁷ Shaffer / Pollack sf. 797.

¹⁹⁸ Nolan, sf.149; Küresel İlkeler'i kabul eden katılımcı sayısı, 25 Mayıs 2018 tarihi itibarıyla 9687 olarak belirtilmiştir. Bkz. (<https://www.unglobalcompact.org/>).

¹⁹⁹ Mariko Shoji, 'Global Accountability of Transnational Corporations: The UN Global Compact as a Global Norm', Journal of Eastern Asia & International Law, Vol. 29, 2015, sf. 30; Alexis M. Taylor, The United Nations and the Global Compact, New York Law School Journal of Human Rights, Vol. XVII, 2001, sf.978; Ayrıca Kofi Annan'ın basın açıklamasının tam metni için bkz. (<https://www.un.org/press/en/1999/19990201.sgsm6881.html>).

Yolsuzluğa Karşı Sözleşme metinlerinden türetildiği ifade edilen metin, insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzluğa ilişkin hususları vurgulayarak şirketleri bu değerleri desteklemeye çağıran kurumsal bir girişim olarak karşımıza çıkmaktadır²⁰⁰. Metne göre şirketler, insan haklarını desteklemeli, haklara saygı duymalı ve hak ihlallerine dahil olmamalı, sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü, zorunlu işçi ve çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmesini, ve istihdamda ayrımcılığa son verilmesini desteklemeli; çevre sorunlarına ilişkin ihtiyati yaklaşımlara, çevre dostu yeniliklerin gelişmesine ve çevresel sorumluluğun artmasına destek vermeli ve her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir²⁰¹.

Bu bağlamda Küresel İlkeler, 10 (on) ve üzeri çalışan istihdam eden ve istisnai etik sebeplerle UN tarafından kara listeye alınmamış olan her işletmenin katılımına açıktır²⁰². Tamamen gönüllülük prensibine dayanan Küresel İlkeler metninin herhangi bir hukuki bağlayıcılığı bulunmadığından, metin ve ilkelere uyumun da gönüllülük esasında devam ettiğinin kabulü gerekir²⁰³. Nitekim girişimin, metne uygunluğu analiz ettiği veya bunun denetimini yürüttüğü herhangi bir mekanizması veya organı bulunmamaktadır. Bununla birlikte katılımcı şirketlerin, ilkelerin uygulanmasına yönelik çalışmalarına ilişkin olarak yıllık beyanlarda bulunmaları beklenmektedir. Bir nevi raporlama gerekliliği olarak görülebilecek olan bu süreç, bir yargılama veya denetim süreci olmaktan ziyade, bilgilerin paydaşlarla paylaşılarak, istenilen çok paydaşlı zeminin oluşturulmasına yönelik olarak şeffaflık ilkesinin teşviki olarak görülmelidir²⁰⁴. İlerleme rapor beyanlarında şirket üst yönetiminin beyanları, ilkelerin uygulanması bağlamında uygulamada

²⁰⁰ BM Küresel İlkeler Metni, tam metin için bkz. (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>); Jean-Philippe Therien / Vincent Pouliot, The Global Compact: Shifting the Politics of International Development?, Global Governance, 12, 2006, sf.55-56.

²⁰¹ Bkz. BM Küresel İlkeler Metni.

²⁰² Girişim, çalışan sayısına sınırlama getirilmesinin sebebini idari sınırlamalar olarak belirtmiştir, bkz. (<https://www.unglobalcompact.org/about/faq>).

²⁰³ Shoji, sf.30; Bkz. (<https://www.unglobalcompact.org/about/faq>).

²⁰⁴ Shoji, sf.40; UN Global Compact Policy on Communicating Process, 2013 ('COP Prensipleri'), tam metin için bkz. (https://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/COP_Policy.pdf); Konuyla ilgili ayrıca bkz. (<https://www.unglobalcompact.org/about/faq>).

gerçekleştirilen eylemler ve sonuçların değerlendirilmesi hususlarında bilgiler yer almalıdır²⁰⁵. Bununla birlikte, ilkelere riayet hususuna ilişkin hukuki bir bağlayıcılık söz konusu olmamasına karşın, ilerleme raporu sunma gerekliliği, bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki, sunması gereken tarihlerde rapor sunmayan şirket öncelikle uyarı alacak, buna rağmen ve uyarıdan itibaren bir yıl içerisinde gereklilikleri sağlamaz ise Küresel İlkeler girişiminden ihraç edilecek, ve bu durum, girişimin internet sitesinde duyurulacaktır²⁰⁶. Girişimin, bir nevi hukuki yaptırımla eşdeğer bir şekilde ihraç müessesini geliştirdiği söylenebilecektir; zira bu durum şirketlerin, güçlendirmek istedikleri kurumsal kimlik ve yaratmak istedikleri algıya zarar verecek niteliktedir²⁰⁷.

Küresel İlkeler'in, özel sektör aktörlerinin insan hakları ihlallerinden doğan sorumluluklarından ziyade, kurumsal sosyal sorumluluk anlayışını teşvik eder yönde bir tutumu benimsediği söylenebilir²⁰⁸. Nitekim metin, bir sorumluluk çerçevesi çizmekten kaçınmış, ele alınması öngörülen hususları belirterek bunlara yalnızca dikkat çekmekle yetinmiş ve şirketin sürdürülebilirlik performansına ilişkin bir politika çerçevesi sunmayı amaçlamıştır.

Küresel İlkeler metninin geliştirildiği sıralarda yine Birleşmiş Milletler çatısı altında, aynı konuda yürütülen bir diğer çabanın ürününün de, 2003 senesinde tamamlanan Birleşmiş Milletler Çokuluslu Şirketlerin ve Diğer Ticari İşletmelerin İnsan Haklarına Dair Sorumluluklarına İlişkin Normlar (*UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*) ('**BM Normları**') adı verilen metin olduğu söylenebilir. Ancak bu taslak metin, insan haklarını 'özellettiği' ve zorlayıcı

²⁰⁵ Shoji, sf.41; COP Prensipleri, s.1.

²⁰⁶ COP Prensipleri, sf.3.

²⁰⁷ Shoji, sf.42.

²⁰⁸ Shoji, sf.30.

olduğu gerekçesiyle istekle karşılanmamış, Birleşmiş Milletler organları tarafından da kabul edilmemiştir²⁰⁹.

2.3.4. Rehber İlkeler

BM Normları'nın istenilen etkiyi yaratamayarak kabul edilmemesi ile Birleşmiş Milletler, başkaca bir yoldan ilerleyerek, İnsan Hakları Komisyonu eliyle Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'nden iş dünyası ve insan haklarına yönelik çalışmak üzere bir özel raportör atamasını talep etmiştir²¹⁰. Böylelikle BM Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından göreve getirilen Profesör John Ruggie, üç yıllık bir çalışmanın ardından 2008 senesinde hazırladığı rapor ile, 'kavramsal ve ilkesel bir çerçeve' sunmuştur²¹¹. "Koruma, saygı duyma ve çözüm bulma" çerçevesi (*protect, respect, remedy framework*) olarak da anılan bu çerçeve temelde, devletlerin insan haklarını, üçüncü kişilerin yol açabileceği ihlallere karşı koruma yükümlülüğü, şirketlerin insan haklarına saygı duyması yükümlülüğü ve etkili çözüm bulma yollarına erişimin sağlanması olmak üzere üç boyutlu olarak inşa edilmiştir²¹². Hazırlanan bu çerçevenin BM İnsan Hakları Konseyi tarafından kabul edilmesi ile bu çerçeve üzerinde daha detaylı ve operasyonel bir şekilde çalışılarak, 2011 senesinde özel raportörün konuyla ilgili son raporunu sunması ile BM İnsan Hakları Konseyi tarafından kabul edilecek olan BM İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeler metni (*UN Guiding Principles on Business and Human Rights*) ('**Rehber İlkeler**') oluşturulmuştur²¹³.

²⁰⁹ Nolan, sf. 149 vd; BM Normları'na ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. David Kinley / Justine Nolan / Natalie Zerial, 'Reflections on the United Nations Human Rights Norms for Corporations', *Companies and Securities Law Journal*, Vol. 25, 2007, sf.34 vd.

²¹⁰ Commission on Human Rights, Agenda Item 17, E/CN.4/2005/L.87 (15 Nisan 2005).

²¹¹ Human Rights Council, Promotion and Protection of All Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, Including the Right to Development, A/HRC/8/5 (7 Nisan 2008) ('Ruggie 2008 Raporu').

²¹² Ruggie 2008 Raporu; Nolan, sf.151; Erika R. George / Candace D. Gibson / Rebecca Sewall / David Wofford, "Recognizing Women's Rights at Work: Health and Women Workers in Global Supply Chains" *Berkeley Journal of International Law*, Vol:35, 2017, sf.37;

²¹³ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, Guiding Principles on Business and Human Rights. Metnin tamamı için bkz. Human Rights Council, Report of the Special Representative of the Secretary - General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/17/31 (21 March 2011) ('Ruggie 2011 Raporu') sf. 6; Metnin

Rehber İlkeler, bahse konu üç boyutlu temeline uygun şekilde, her bir bölümün içerisine kurucu ve operasyonel ilkelerin yer aldığı üç bölüm ve toplam 31 (otuzbir) ilkedен oluşmaktadır²¹⁴. Belgenin yapısal bir unsuru olarak ayrı bölümler altında ele alınmış olsa da, bu üç boyutun birbirini tamamlayıcı nitelikte olmasından hareketle, bunların bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmek gerekir²¹⁵.

Devletin Koruma Yükümlülüğü

Devletin insan haklarını üçüncü kişilerin yol açabileceği ihlallere karşı koruma yükümlülüğü esasen, uluslararası hukuk tarafından çizilmiş ve yukarıda Bölüm 2.1’de detaylandırılmış olduğu üzere tanıma, koruma ve riayet yükümlülükleri çerçevesinde inşa edilmiştir. Buna göre devletler, kendi yargı yetkileri içerisindeki bireylerin haklarını ihlal etmemekle yükümlü oldukları gibi, aynı zamanda ticari işletmeler dahil olmak üzere üçüncü kişilerin bu haklara ilişkin olarak yol açabileceği ihlallere karşı da, bu ihlali engelleme, ve gerçekleşmesi halinde soruşturma, cezalandırma ve etkili çözüm yolları sunma yükümlülüğü altındadır²¹⁶.

Devletin, insan haklarını koruma yükümlülüğü ile ilgili olarak sahip olduğu bu yükümlülüğün bir sonuç değil, davranış yükümlülüğü niteliğinde olduğunun belirtilmesi gerekir. Nitekim devletin, ihlale ilişkin olarak yukarıda belirtilen çerçevede bir koruma sağlamaya yönelik olarak özen yükümlülüğüne uygun davranması beklenmektedir. Dolayısıyla devletin sorumluluğu bu hususta, gerekli adımları atmaması, bu yönde hukuki, idari ve yargısal önlemleri almaması halinde söz konusu olabilecektir. Bahse konu gereklilik kriterinin değerlendirilmesi,

tamamı için ayrıca bkz.
(http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)

²¹⁴ Ruggie 2011 Raporu, sf. 6 vd.

²¹⁵ Ruggie 2011 Raporu sf. 6 vd; UN General Assembly, Implementing the Responsibility to Protect – Report of the Secretary - General, A/63/677 (12 January 2009) (‘2009 Raporu’) prg. 2.

²¹⁶ Ruggie 2011 Raporu sf. 6 vd; 2009 Raporu, prg. 13.

devletlerin kendi yetkisine bırakılmıştır²¹⁷. Devletlerin yükümlülük çerçevesi, Bölüm 2.1’de detayları ile incelendiğinden, bu bölümde tekrar yer verilmeyecektir.

Şirketlerin Saygı Duyma Sorumluluğu

Rehber İlkeler’in ikinci boyutu, şirketlerin insan haklarına saygı duyma sorumluluğu çerçevesinde şekillenmiştir²¹⁸. Özel sektör aktörlerine ilişkin çizilen bu çerçevenin, devletlere ilişkin olan yapıdan farklı olarak bir yükümlülükten ziyade, bir sorumluluk olarak karşımıza çıktığına dikkat çekmek gerekmektedir. Zira Rehber İlkeler’in getirdiği bu yapısal farklılık, insan hakları bakımından devletlerin geleneksel olarak sahip olduğu ve hukuki normlarla şekillenen yükümlülükten ziyade, sosyal beklentiler ile inşa edilen bir sorumluluk çerçevesi çizmektedir²¹⁹. Bu noktada belirtilmelidir ki şirketlerin hukuken faaliyetlerini yürütebilmeleri için hukuki normlara uymaları gerekse de, faaliyetlerin devam edebilmesi için her ülke, sektör ve alana göre farklılık gösterebilecek bazı sosyal normlara uymaları beklenmektedir. Bu sosyal normlara ilişkin olarak en temel beklenti, insan haklarının ihlal edilmemesine yönelik beklentidir ki, nitekim sorumluluk kapsamı, bu temel üzerinden oluşturulmuştur. Dolayısıyla hukuken çizilen bir “riayet” sınırına ilaveten, şirketlerin içerisinde rahatlıkla faaliyet gösterebileceği sosyal beklentilerce çizilen bir saygı duyma çerçevesinden bahsedilmektedir ki, konuya ilişkin rapor ve çalışmaların bir kısmında bu durum, kanımca isabetli bir şekilde, şirketin “sosyal lisansı” olarak anılmaktadır²²⁰. Bu sosyal çerçevenin uygulanmasına yönelik olarak ise, hukuki süreçlerden ziyade, günümüz ekonomik ve sosyal çerçevesi göz önünde bulundurulduğunda, şirketler için neredeyse hukuki bir yargılama kadar önemli olabilecek bir kamuoyu

²¹⁷ 2009 Raporu, prg. 14.

²¹⁸ BM Rehber İlkeler (‘GP’) No. 11-24.

²¹⁹ Carlos Lopez, ‘The ‘Ruggie Process’: from Legal Obligations to Corporate Social Responsibility’, Surya Deva / David Bilchitz (eds), Cambridge University Press, 2013, sf.59; Nolan, sf.155.

²²⁰ Ruggie 2008 Raporu, prg.54; 2009 Raporu, prg.46; Lopez, sf.65.

değerlendirmesi söz konusu olacaktır²²¹. Ruggie'nin, bu değerlendirme sürecini “*courts of public opinion*” şeklinde ifade ederek, sosyal sorumluluğa bir nevi normatif bir değer yüklediği ifade edilmektedir²²².

Bu bağlamda öncelikle, öngörülen saygı duyma sorumluluğunun, faaliyette bulunulan sektör, boyut veya yapısı her ne şekil veya ölçüde olursa olsun tüm ticari işletmelere (*business enterprises*), ve herhangi belge tahtında koruma altına alınmış olursa olsun, tüm insan haklarına ilişkin olarak uygulanacağı belirtilmelidir²²³.

Kapsamı itibariyle bahse konu sorumluluğun, insan hakları üzerinde yaratılabilecek olumsuz etkilere sebep olmaktan veya bunların yaratılmasına katkıda bulunmaktan kaçınılması, ve doğrudan dahil olunmasa dahi; işletmenin faaliyet, ürün, servis veya iş ilişkileri ile doğrudan bağlantılı olan tüm olumsuz etkileri engellemek veya azaltmaya yönelik önlemler alınması şeklinde iki boyutlu olduğu söylenebilecektir²²⁴. Bununla ilgili olarak özellikle, ihlal kavramı yerine olumsuz etki kavramının öne çıkarılmasına dikkat çekilmelidir. İnsan hakları üzerinde yaratılabilecek olan olumsuz etki, Rehber İlkeler tahtında, bir haktan yararlanabilme durumunun ortadan kaldırılması veya azaltılması olarak tanımlanmakta ve hak ihlallerinden daha geniş kapsamda bir etkiyi ifade etmektedir²²⁵. Dolayısıyla şirketlerin Rehber İlkeler kapsamında kaçınması gereken haller, teknik anlamda hak ihlallerinden ziyade, oluşabilecek olan olumsuz etkilere kadar genişletilmiştir.

Yukarıdaki çerçeveden anlaşılmaktadır ki ilgili kapsamda şirketin, olumsuz etki yaratılmasına doğrudan faaliyetleri ile sebep olması, buna doğrudan veya başka bir

²²¹ Karin Buhmann, ‘Navigating From ‘train wreck’ to being ‘welcomed’: Negotiation Strategies and Argumentative Patterns in the Development of the UN Framework’, Surya Deva / David Bilchitz (eds), Cambridge University Press, 2013, s.53.

²²² Ruggie 2008 Raporu; Nolan, s.155; 2009 Raporu, prg.46-49; Lopez s.65.

²²³ GP Giriş Bölümü, GP No:12, 14; George / Gibson / Sewall sf.37, 38.

²²⁴ GP No: 11, 13; Nolan, sf.155; George / Gibson / Sewall, sf.37.

²²⁵ United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012, sf.5

kişi vasıtası ile katkıda bulunması veya dahil olmamakla birlikte ilgili etkinin, şirket faaliyet, ürün, servis veya iş ilişkileri ile doğrudan bağlantılı olması şeklinde üç kategoriden bahsedilebilecektir.

Şirketlerden bu noktada, olumsuz etkiden kaçınılmasına ilişkin olarak şeffaflık prensibine uygun şekilde, çok paydaşlı bir katılım süreci sonunda ve üst yönetimce onaylanmış bir politika hazırlayarak bunu kamuya duyurmaları ve bu politikayı uygulamaları beklenmektedir²²⁶.

Buna ek olarak, olumsuz insan hakları etkilerini tespit etmek, engellemek, azaltmak ve bu etkilerin ne şekilde ele alındığını izah etmek adına, insan haklarına ilişkin risklerin değerlendirme ve yönetimini de kapsayan ve özen yükümlülüğüne uyduğuna yönelik bir sürece sahip olması beklenmektedir. Bu sürece özen yükümlülüğü süreci (*due diligence process*) adı verilmiştir. Buna göre şirketler, gerçekleşmiş veya gerçekleşmesi mümkün olan olumsuz etkilere ilişkin olarak ve devamlılık arz edecek şekilde bu süreci yürütmek, etkileri tespit etmek, var olanlara ilişkin çözüm üretmek, gerçekleşmesi mümkün olanları engelleyici önlemler almak, etkileri ne şekilde ele aldığını açıklamak ve elde edilen sonuçlara uygun davranmak durumundadırlar²²⁷.

Şirketlerin saygı duyma sorumluluğuna ilişkin olarak, bunun devletin yükümlülüklerinden bağımsız olarak var olduğunu belirtmek gerekir²²⁸. Dolayısıyla şirketlerin insan haklarına saygı duyma sorumluluğunun varlığı, ilgili devletin bahse konu hakları korumaya dair var olan yükümlülükleri veya bunlara ilişkin performansı önem arz etmeksizin söz konusu olacaktır. Özellikle konu bakımından hukukun fazla güçlü olmadığı ülkeler söz konusu olduğunda daha fazla

²²⁶ GP No. 15, 16.

²²⁷ Cirlig, sf.232; Buhmann, sf.53; Ruggie 2008 Raporu, prg. 25; Cecilia sf.121 vd; GP No.13 vd.; Sürece ilişkin detaylı bilgi için bkz Nolan, sf.156; Buhmann, sf.53; Lopez, sf.60; Bu sürecin kurumsal sosyal sorumluluk süreçleri ile örtüştüğünü savunan görüşler için bkz. Lopez.

²²⁸ GP No.11; George / Gibson / Sewall sf.37; 2009 Raporu, prg. 48.

önem ve anlam kazanan bu yapıda, bu ülkelerde faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerin, saygı sorumluluğu çerçevesinde davranması beklenmektedir.

Etkili çözüm yolları

Devletlerin bahse konu yükümlülüklerine, şirketlerin de çerçevesi çizilmiş olan sorumluluklarına uygun davranmış olmaları, ihlalin doğmasını engellemeyebilir. Bu durumda, mağduriyetin en aza indirilebilmesi için Rehber İlkeler, alınan tüm önlemlere karşın gerçekleşmiş olan ihlallere ilişkin olarak, etkili telafi mekanizmalarının geliştirilmesi gerektiğini düzenlemiştir²²⁹. Bu noktada mümkün olan en iyi ve etkili şekilde çözüm üretmek adına devletlerin yargı mekanizmalarının güçlendirilmesi, yarı yargısal mekanizmaların kabul edilmesi, ve hatta şirketlere ilişkin olarak kurum içi mekanizmalar veya şirket ya da devlet tarafından başkaca şikayet mekanizmaları geliştirilmesi mümkündür.

2.4. CEDAW Özelinde Devlet Dışı Aktörler ve Özen Yükümlülüğü

Yukarıda Bölüm 1.2’de detaylarıyla ele alındığı üzere CEDAW, genel yükümlülük maddesini teşkil eden 2. maddesinde, kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılarak cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak; işbu çalışma özelinde ele alınacak olan 11. maddesinde ise ayrımcılığa karşı istihdam alanında da mücadele edilerek bu alanda da eşitliğin sağlanması için taraf devletlerin tüm uygun önlemleri alması gerektiğini düzenlemiştir. Madde metninden, bu hususlarda taraf devletlere yüklenen yükümlülüğün hem davranış, hem sonuç yükümlülüğü yüklediği anlaşılabilecektir²³⁰.

Özen yükümlülüğü standardı üzerine ve özellikle kadına karşı şiddet meselesi üzerine eğilen çalışmalar, Komite tarafından da gerçekleştirilmiştir. Özellikle Sözleşme metninde, devlete yüklenen çoğu yükümlülük tüm uygun önlemlerin

²²⁹ GP No. 25-31.

²³⁰ CEDAW Md. 2, 11.

alınmasını gerektirse de, bu konuda bir sınırlama yer almamaktadır. Dolayısıyla Sözleşme tahtında korunan hakların yatay ihlallere karşı korunmasına ilişkin uygulanacak olan özen yükümlülüğü standardı, Komite çalışmalarıyla belirlenmiştir²³¹. Bu bağlamda Komite'nin kabul ettiği 19 sayılı genel yorum, kadına karşı şiddetin bir ayrımcılık türü olarak tanınması ve vücut bütünlüğü hakkının Sözleşme tahtında açıkça belirlenmemiş olsa dahi Sözleşme'nin hem bu hakkı koruma altına alacağını, hem de kadına karşı şiddetin, Sözleşme tarafından açıkça korunmakta olan pek çok hakkın ihlali olarak değerlendirileceğini ifade etmesi bakımından önem taşımaktadır. Bununla birlikte Komite aynı yorumda, özel kişilerce gerçekleştirilen şiddet eylemleriyle ilgili olarak devletlerin, özen yükümlülüğü çerçevesinde sorumlu olacağını belirtmiştir²³².

Özellikle ev içi şiddet bakımından, İhtiyari Protokol tahtında kurala bağlanmış olan bireysel başvuru mekanizması yoluyla Komite'nin dikkatine sunulan ve 2003 senesinde sonuçlandırılan A.T. v Macaristan uyuşmazlığının, özen yükümlülüğü ve yatay etki meselesiyle ilgili olarak Komite'nin vermiş olduğu ilk karar olması bakımından önem arz ettiğinin belirtilmesi gerekecektir²³³. Başvurucu Macaristan vatandaşı A.T., uzun bir süredir eşi L.F.'nin kendisine fiziksel şiddet uygulamakla birlikte ciddi ve ağır tehditlerde bulunduğunu belirtmiş ve herhangi bir sığınma evine gidemediğini, zira bulunduğu ülke olan Macaristan'da, kendisi ve biri engelli olan iki çocuğuna bakabilecek nitelikte bir sığınma evinin bulunmadığını ileri sürmüştür. Bununla birlikte başvuru, Macaristan iç hukukunda konuyla ilgili bir koruma tedbiri veya uzaklaştırma emrine yönelik herhangi bir düzenleme bulunmadığını belirtmiştir. Eşi L.F.'nin, başvurucuya yönelik uyguladığı fiziksel şiddet sebebiyle başvurucuya ilişkin pek çok darp raporu verilmiş, en son 2001 senesinde L.F., daha önce ayrılmış olduğu aile konutuna zorla girerek başvurucuyu,

²³¹ CEDAW Committee, General Recommendation No.12: Violence Against Women, U.N. Doc A/44/38, 1989.

²³² CEDAW GR No. 19, prg.9.

²³³ Ms. A.T. v. Hungary (26 January 2005) Communication No.2/2003, CEDAW/C/32/D/2/2003 ('A.T. v. Macaristan'). Kararın tam metni için bkz. (<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/decisions-views/CEDAW%20Decision%20on%20AT%20vs%20Hungary%20English.pdf>).

yatarak tedavi görmesini gerektirecek şekilde darp etmiştir. İlk derece mahkemesi L.F.'nin, başvurucuya belirli bir süredir şiddet uyguladığına ilişkin yeterli kanıt bulunmadığı ve kişinin mülkiyet hakkının, zilyetlik hakkını da kapsadığını ve bunun sınırlandırılmayacağını belirterek davanın reddine karar vermiştir. Başvurucu bunun üzerine kendi vücut bütünlüğünün, fiziksel ve ruhsal sağlığının ve hayatının ciddi tehdit altında bulunduğunu ve sürekli bir korku içerisinde yaşadığı gerekçesiyle Yüksek Mahkeme'ye başvurmuştur. 2 Ocak 2004 tarihli Komite başvurusu yapıldığında, Yüksek Mahkeme'deki süreci halen devam etmektedir. Buna ilaveten başvurucu, L.F. aleyhine yürütülen iki ceza soruşturmasının da kendisinin maruz kaldığı fiziksel şiddete ilişkin olduğunu, ancak bunlara dair duruşmalar henüz görülmemiş olsa da, yargılama süreçlerinin uzunluğu ve güvenliğinin ihlal edilme şiddeti göz önüne alındığında, CEDAW ve Komite genel tavsiyelerinde öngörülen şekilde bir korumanın kendisine sağlandığından bahsedilemeyeceğini ileri sürmüştür. Bu kapsamda Macaristan'ın, kanun önünde eşitlik hakkı, evlilikte eşitlik, ve devletlerin kadına karşı ayrımcılığa yönelik önlemleri almasını gerektiren yükümlülükler dahil olacak şekilde CEDAW'ın, 2. Maddesinin (a), (b) ve (e) paragrafları, 5. Maddesinin (a) paragrafı ve 16. Maddesine aykırı davrandığını ileri sürmüş, kendisi gibi pek çok Macar kadının bu korumanın var olmamasından dolayı yaşadıkları mağduriyete de dikkat çekerek Komite'den, Macaristan'a mevzuatın değişmesi ve şiddet mağdurlarına gereken desteğin sağlanmasına yönelik olarak gerekli tavsiyelerde bulunulmasını talep etmiştir²³⁴.

Komite, yatay etki veya özen yükümlülüğü meselesine açıkça değinmemiş olsa da, Macaristan devletinin ev içi şiddetin konu edildiği bu uyuşmazlıkla ilgili Sözleşme maddelerindeki yükümlülüklerini yerine getirmediğine; başvurucuya yönelik uygulanan şiddeti engelleme ve başvurucuyu bu anlamda koruma yükümlülüklerini yerine getirmediğinden hareketle, Sözleşme'yi ihlal ettiğine karar vermiştir. Dolayısıyla başvurucu ve çocuklarının derhal güvenlik altına alınması, hukuki

²³⁴ A.T. v. Macaristan, prg.7.1.

destek, barınma ve gereken tazminler dahil olmak üzere gereken hizmet ve desteklerden yararlandırılması; buna ilaveten Macaristan'ın, ev içi şiddet vakalarını engellemeye ve oluşan ihlallere cevap vermeye yönelik gereken özeni göstererek, ev içi şiddet mağdurlarının kanuni korumadan tam olarak yararlandığına emin olması, bu mağdurların adalete erişimini uluslararası standartlara çıkarması, ev içi şiddete ilişkin, koruma ve uzaklaştırma emri sistemlerini içeren özel bir kanun çıkarması gerektiğine karar vermiştir²³⁵.

Buna ilaveten Komite, devletlerin Sözleşme tahtındaki yükümlülüklerini büyük ölçüde detaylandığı 28 numaralı genel yorumunda, özen yükümlülüğü standardını daha geniş bir spektrumda kabul etmiştir²³⁶. Genel yorum, Sözleşme hükümlerinin uygulanabilmesi için 2. madde hükümlerinin ehemmiyetini vurgulamakta ve bu madde hükmünde belirtilen yükümlülüklerin, Sözleşme'nin diğer maddeleri ile ayrılmaz bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmekte, ayrıca Bölüm 1.2 ve 2.1'de açıklandığı şekliyle taraf devletlerin, Sözleşme tahtında, kadına karşı ayrımcılık yasağı ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin olarak, sahip oldukları üçlü yükümlülük çerçevesini ortaya koymaktadır. Buna göre taraf devletlerin saygı duyma yükümlülüğü, doğrudan veya dolaylı olarak bahse konu ayrımcılık yasağı ve eşitlik hakkına aykırılık doğurabilecek her türlü mevzuat, idari usul veya kurumsal yapılanmadan kaçınmayı, gerçekleştirme yükümlülüğü ise hem *de jure*, hem de *de facto* eşitliğin sağlanmasına yönelik olarak Sözleşme'nin 4. maddesinde öngörülen özel önlemler dahil olmak üzere, alınabilecek olan tüm önlemlerin alınmasını gerekli kılmakta; koruma yükümlülüğü ise, özel kişiler tarafından yapılabilecek her türlü ayrımcılığa karşı kadınları korumayı ve "herhangi bir cinsiyetin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine veya kadın ile erkeğin kalıplaşmış

²³⁵ A.T. v. Macaristan, prg. 9.6.II.(e); Komite benzer şekilde, kadına karşı şiddet meselesinin söz konusu olduğu diğer bazı kararlarında, şiddet eylemini soruşturma ve cezalandırma yönünden gerekli özenin gösterilmediği yönünde karar vermiştir, bkz. Sahide Goekce v. Austria (6 August 2007) Communication No. 5/2005 CEDAW/C/39/D/5/2005; Ayrıca bkz. Manjoo, sf.247

²³⁶ Andrew Byrnes, 'The Committee on the Elimination of Discrimination against Women', Anne Hellum / Henriette Sindig Aasen (eds), Cambridge University Press, 2013, sf.40.

rollerine dayalı uygulamaları ortadan kaldırmayı doğrudan hedef alan adımlar atmayı” gerektirmektedir²³⁷.

Yukarıda detaylarıyla belirtildiği üzere bahse konu koruma yükümlülüğünün, yatay etki prensibinin kabulünden hareketle çerçvelendiği söylenebilecektir. Nitekim konuya Sözleşme özelinde bakıldığında yatay etki prensibinin, doğrudan Sözleşme metni tarafından kabul edildiği görülebilecektir. Zira 2. maddenin (e) bendi, taraf devletlere yalnızca ayrımcılık yapmamaya yönelik, negatif bir saygı duyma yükümlülüğü değil, aynı zamanda ayrımcılık yasağı, eşitliği sağlama ve bunu gerçekleştirmeye yönelik olarak, yatay düzlemde oluşabilecek ihlalleri bir insan hakları meselesi olarak kabul ederek, bunun engellenmesi ve hakların korunması bakımından pozitif yükümlülükler de atfetmektedir.

Kadına karşı şiddet meselesine özel olarak yapılan çalışma ve geliştirilen doktrinin konuya uyarlanması, özellikle Ertürk’ün, özen yükümlülüğü standardını örf ve adet hukukunun bir parçası olarak değerlendirmesiyle daha mümkün kılınmıştır. Nitekim Komite, bahse konu 28 numaralı yorumunda, CEDAW tahtında devletlere yüklenen üçüncü kişiler tarafından gerçekleştirilebilecek ayrımcı eylemlere karşı gereken tüm önlemleri alma yükümlülüğüne ilişkin olarak, özen yükümlülüğü standardının uygulanacağını açıkça ifade etmiştir. Bu noktada taraf devletler, özel sektör aktörlerinin faal olduğu alanlar olan eğitim, istihdam, bankacılık, emlak veya sağlık gibi alanlarda gerekli düzenlemeleri yapmak, sağlık hizmetleri, çalışma şart ve standartları gibi konuları kanuni hükümlere bağlamak suretiyle düzenlemek dahil olmak üzere, özel kişilerin ayrımcılık yapmasını önleyici önlemleri almaya yönelik olarak kendilerinden beklenen özeni göstermeleri gerekmektedir²³⁸. Ancak Komite, bu önlemlerin yalnızca hukuki ve anayasal önlemler ile sınırlanmaması gerektiğini, ayrımcılığa karşı mücadele edilmesinin ve maddi eşitliğin sağlanmasının uygulamada gerçekleşmesi için, muhtemel ihlal durumlarına yönelik olarak etkili çözüm mekanizmalarının sağlanması, konuya ilişkin eğitimler

²³⁷ CEDAW GR No.28, prg. 15.

²³⁸ GR No.28, prg.13.

düzenlenmesi, ulusal insan hakları kuruluşlarının kurulması, özellikle cinsiyet ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve kadın ve kız çocuklarının eğitim ve güçlendirilmesi üzerine çalışan sivil toplum kuruluşlarının sayısının artırılması ve çalışmalarının desteklenmesi, hükümetin bu konuda güvenirliliğinin sağlanması dahil, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere gereken adımların atılması gerektiğini belirtmiştir²³⁹.

Dolayısıyla bu çerçevede, özellikle küreselleşme sürecinde dönüşen ekonomik düzende çoğunlukla özel aktörlerin elinde bulunan istihdam alanına ilişkin olarak da taraf devletler, Sözleşme'nin 11. maddesinde çerçevesi çizilmiş olduğu şekliyle iş ve çalışma şartları, süreçleri ve alanında cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve piyasadaki aktörlerin, Sözleşme tahtında taraf devletlerin yükümlenmiş olduğu yükümlülöklere uygun şekilde davrandığından emin olması gerekecektir. Teori itibariyle özen yükümlölüğü her ne kadar devletin sorumluluğunun bir sınırı olarak görölse de esasen bu kapsamda pek çok adımın atılması gerekecektir.

3. KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ PRENSİPLERİ (WEPs)

3.1. Genel Bilgi

Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri ('WEPs' veya 'Prensipler'), Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler İnsiyatifi (*United Nations Global Compact Initiative*) ('Küresel İlkeler') ve UNIFEM işbirliği neticesinde, kurumsal sürdürülebilirlik bakımından temel çerçeveyi çizen Küresel İlkeler'in toplumsal cinsiyet boyutunu ele alacak şekilde ve iş dünyasından, sivil toplum kuruluşlarından, üniversitelerden, kamu kurumlarından çok sayıda katılımcının içerisinde bulunduğı çok paydaşlı bir zeminde yürütölen yaklaşık bir yıllık çalışmanın ardından kaleme alınmış, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde yapılan bir basın açıklaması ile tanıtılmıştır²⁴⁰.

²³⁹ GR No.28, prg.36.

²⁴⁰ Seema Mohapatra, Time to Lift the Veil of Inequality in Health-Care Coverage: Using Corporate Law to Defend the Affordable Care Act, Wake Forest Law Review, Vol: 50, 2015, sf.176; Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi, UN Women Avrupa ve Orta Asya Bölge

25 Mayıs 2018 itibariyle Prensipler'i kabul eden işletme sayısı, 256 tanesi Türkiye menşei olmakla birlikte toplam 1854'tür²⁴¹.

Cinsiyet temelli eşitliğin sağlanmasına ilişkin olarak özel sektör işletmelerinin de istihdam, kariyer gelişimi, sağlık, güvenlik ve şiddetsizlik ile üretim, tedarik zinciri, pazarlama gibi hususlara ilişkin kabul edilecek olan ilkeler bazında cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak somut adımlar atmasını hedefleyen ve 2004 senesinde UN Women işbirliği ile hazırlanan Calvert Kadın Prensipleri (*Calvert Women's Principles*) esas alınarak hazırlanan Prensipler, kadının insan haklarının gerçekleştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının işyerinde, piyasalarda ve toplum genelinde güçlendirilmesi bakımından, şirketlerin kadının insan haklarına saygı duyulması yükümlülüğü ve bunların desteklenmesi taahhüdü ile kurumsal faaliyetin (*corporate action*) önemine vurgu yapmakta; ve kadının işyerinde, piyasalarda ve genel olarak toplumda güçlendirilmesine yönelik olarak kurumsal politikaların teşvikini hedefleyen ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmelere yöneltilmiş ilkelerden oluşmaktadır²⁴². Bu noktada belirtilmelidir ki Prensipler, ilave bir yükümlülük çerçevesi çizmekten ziyade, zaten var olan yükümlülük sınır ve standartları üzerine inşa edilmiştir; nitekim açıklama notunda Prensipler'in, özellikle CEDAW, ILO No. 111 ve 1998 tarihli ILO İşyerindeki Temel İlke ve Haklar Deklarasyonu²⁴³ olmak üzere uluslararası belgeler temel alınarak türetildiğine vurgu yapılmaktadır²⁴⁴.

Ofisi, 2017 ('WEPs Uygulama Rehberi'); Women's Empowerment Principles, the UN Global Compact and the Guiding Principles on Business and Human Rights, Explanatory Note, sf.1 Basın açıklaması metni için bkz. http://www.un.org/press/en/2010/100308_UNIFEM.doc.htm.

²⁴¹ Katılımcı listesi ve ayrıntılı bilgi için bkz. (<http://www.weprinciples.org/>).

²⁴² Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri, BM Küresel İlkeler ve İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeler: Açıklama Notu (*Women's Empowerment Principles, the UN Global Compact and the Guiding Principles on Business and Human rights - Explanatory Note*) (http://weprinciples.org/files/attachments/WEPs,_UNGC,_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_Explanatory_Note.pdf) ('Açıklama Notu') sf.1; Vijaya Nagarajan, "Regulating for Women on Corporate Boards: Polycentric Governance in Australia", *Federal Law Review*, Vol: 39, 2011, s.258; George / Gibson / Sewall / Wofford, s.35; Calvert Kadın Prensipleri'ne ilişkin detaylı bilgi için bkz. (<https://calvert.com/the-calvert-womens-principles.php>).

²⁴³ ILO Declaration Fundamental Principles and Rights at Work, (18 June 1998).

²⁴⁴ Açıklama Notu, sf.2.

Prensipier, normatif bir çerçeve çizmek veya yükümlölük doğuran bir girişim olmaktan ziyade, kurumsal kimlik ve sürdürülebilir kalkınma meselelerine ilişkin toplumsal cinsiyet boyutunun uygulamaya geçirilmesine dair rehberlik sunmayı amaçlamaktadır²⁴⁵. Dolayısıyla Prensipier'in, karşılıklı veya tek taraflı olarak sözleşmesel yükümlölükler doğuran bir hukuki belge olmadığı, ve Prensipier'in bu yapısının, tek taraflı bir beyan ile kabul edilebilir olmasını mümkün kıldığı ifade edilebilecektir. Yönetim kurulu başkanı destek beyanı (*CEO Statement of Support*) ('**CEO Destek Beyanı**') adı verilen bu beyan, Prensipier'i uygulama ve şirket uygulamalarına dahil etmeye yönelik niyetlerinin açık bir bildirisi niteliğindedir. Şirket liderleri bu metni imzalayarak, kadının güçlendirilmesi ile kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla Prensipier'i kabul ederek, bu konuda eyleme geçmeyi kabul ettiklerini ifade etmektedirler²⁴⁶.

Şirketler, bahse konu CEO Destek Beyanı'nı, kağıt üzerinde veya elektronik ortamda imzalayarak, dolduracakları bir form ile birlikte WEPs Sekreterliği'ne ulaştırmalıdır²⁴⁷. Beyan ve formun, yalnızca şirket yönetim kurulu başkanı (CEO) veya dengi seviyede görev yapan bir yöneticinin imzalaması şart koşulmuştur. Böylelikle Prensipier'i kabul eden ve bu yönde beyanda bulunan makamın, Prensipier'in uygulayıcısı olacak olan üst yönetim olması hedeflenmiştir. Bununla birlikte beyanın imzalanmasının, kadının güçlendirilmesine yönelik genel amaç ve hedefe ilişkin bir duyuru niteliğinde olduğu, böylelikle iş dünyası liderlerinin de konuyla ilgili olarak diğerlerini teşvik edeceği bir ortam sağladığı da ifade edilmektedir²⁴⁸.

Tüzel kişiliği haiz olan hükümet organları, insan hakları kuruluşları, kadın örgütleri gibi sivil toplum yapılanmaları, yerel Küresel İlkeler ağları, UN Women ülke ve

²⁴⁵ Bkz. (<http://weprinciples.org/Site/Faq/#1>).

²⁴⁶ CEO Beyanı Türkçe tercümesinin tam metni için bkz. ([http://weprinciples.org/files/attachments/CEO_Statement_of_Support-Turkish\[1\].pdf](http://weprinciples.org/files/attachments/CEO_Statement_of_Support-Turkish[1].pdf)).

²⁴⁷ Bkz. (<http://weprinciples.org/Site/HowToSign/>); Form metni için ayrıca bkz. (http://weprinciples.org/files/attachments/Form_for_Signing_the_CEO_Statement_of_Support_for_the_WEPs_Writable_PDF_Form.pdf).

²⁴⁸ Bkz. (<http://weprinciples.org/Site/Faq/#1>).

bölge ofisleri ile akademik oluşumların Prensipler’i uygulamaya yönelik katılımları teşvik edilmekle birlikte, CEO Destek Beyanı’nın yalnızca işletmelere özgülenmiş olduğunu ve Prensipler’in esasen, en az 10 (on) çalışanı bulunan şirketler, işletmeler ve diğer benzer ticari yapıları ifade eden kurumsal kuruluşlara (*corporate entities*) yönelik olarak imzaya açıldığının belirtilmesi gerekir²⁴⁹.

Belirtilmelidir ki CEO Destek Beyanı’nın imzalanarak Prensipler’in kabul edilmesi, şirketler üzerinde herhangi bir finansal yükümlülük doğurmuyor olsa da, platformun finansmanı bakımından üyelere maddi katkıda bulunması beklenmektedir. Bu kapsamda halihazırda Küresel İlkeler imzacısı olan şirketler, bu girişime katkıda bulunmalarından ötürü WEPs platformuna katkıda bulunmuş sayılmakta; Küresel İlkeler imzacısı olmayan devletlerin ise yıllık gelirlerine oranlanacak şekilde bir katkıda bulunmaları teşvik edilmektedir²⁵⁰.

3.2. Prensiplerin Analizi

Amaç ve konusu yukarıda Bölüm 3.1’de detaylandırılan Prensipler, kadının işyerinde, piyasada ve genel olarak toplumda ekonomik hayata katılımı yoluyla güçlendirilmesine yönelik olarak kaleme alınmış olan yedi adet ilkeden oluşmaktadır.

3.2.1. Üst Düzey Liderlik

Prensip No.1: “Cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik sağlanması”

²⁴⁹ 10 kişiden daha az çalışan istihdam eden mikro işletmeler, BM Küresel İlkeler Girişimi’nde de kapsama alınmamış, ve bunun sebebinin idari sınırlamalar olduğu belirtilmiştir. Herhangi bir ibare olmasa da, iki girişimin ortak yapı ve çalışmalarından dolayı, aynı sınırlamaların WEPs platformu için de geçerli olduğu varsayılabilir.

²⁵⁰ Bu katkı tutarı, yıllık geliri 250 milyon ABD Doları veya üzeri olan şirketler için 5.000 ABD Doları, 50 milyon ila 250 milyon ABD Doları arasında olanlar için 2.500 ABD Doları ve yıllık geliri 50 milyon ABD Doları’nın altında olan şirketler için 500 ABD Doları olarak, ve tavsiye niteliğinde olacak şekilde belirlenmiştir; bkz. (<http://weprinciples.org/Site/Faq/#1>).

Diğer ilkelerin tam olarak uygulanabilmesi için bir temel teşkil eden ilk prensip, konuyla ilgili olarak üst düzey kurumsal liderliğin yardımının alınmasını öngörmektedir²⁵¹. Bu bağlamda şirket içi üst yönetimin, konunun ulusal ve uluslararası hukuki çerçevesine ilişkin bilgi sahibi olması, buna göre cinsiyet eşitliğini prensip ve eylemleriyle teşvik etmesi, şirket içindeki tüm karar alma süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliğinin hedefleyen ve bunu teşvik eden politikalar yerleştirilmesi, aynı şekilde şirket dışı iletişim planının da bu temelde yeniden oluşturulması gerekmektedir²⁵². Prensipler'in altyapısal olarak bağlı olduğu çerçeveye de uygun şekilde, bu politikaların ve iletişim planlarının çok paydaşlı bir zeminde tartışılarak oluşturulmasına özen gösterilmeli, bunlara ilaveten cinsiyet eşitliğine yönelik olarak çalışan kurum veya platformlar ile işbirliği içerisinde olunmalıdır. Tüm bu çalışmalara esasen, eşitliğe yönelik olarak gerekli adımları atacak olan, başka bir deyişle prensiplerin uygulayıcısı olan üst yönetimin konuyla ilgili yeterli bilgiye sahip olarak ve gereken politikaları şirket kural ve uygulamalarına dahil ederek meselenin şirket idare, yönetim ve yapısı tarafından içselleştirilmesini sağlamasına ve böylelikle, gerek şirket içi, gerekse de şirket dışı faaliyetlerinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edebilmesine yöneliktir²⁵³. Bu noktada eşitliğe yönelik olarak şirket içi hedefler belirleyerek bu hedeflere yönelik olarak ilerleme durumunun performans değerlendirme kriteri olarak değerlendirilerek konuya dikkat çekilmesi ve ilave önem kazandırılması, ilk prensibin uygulamaya yansımaları olarak gösterilebilir²⁵⁴.

3.2.2. Fırsat Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı

Prensip No.2: “Tüm kadın ve erkeklere iş yaşamında adil davranılması, insan haklarına ve ayırım yapmama ilkesine saygı gösterilmesi, bu ilkelerin desteklenmesi”

²⁵¹ WEPs Uygulama Rehberi, sf.32.

²⁵² Hukuki çerçeve için bkz. CEDAW, Pekin Deklarasyonu, ILO Sözleşmeleri, BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, WEPs Uygulama Rehberi sf.33.

²⁵³ WEPs Uygulama Rehberi, sf.34.

²⁵⁴ UN Women, UN Global Compact, Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri Bilgilendirme Kılavuzu, 2. Baskı, 2011, ('Kılavuz') sf.2.

CEDAW'ın 11. maddesi kapsamında üzerinde durulan çalışma hakkı, eşit işe eşit ücret alma hakkı, meslek ve işini serbestçe seçebilme hakkı gibi, istihdam süreçlerine ilişkin hakları ve bu süreçlerde cinsiyet temelinde yapılan ayrımcılığın önüne geçilmesini amaçlayan düzenleme ve yaklaşımlar, Prensipler'in ikinci ilkesinde de kendini göstermektedir. Buna göre şirketler, işe alım sürecinde kadınlara yönelik cinsiyet, evlilik veya analık temellerinde herhangi bir ayrımcılık yapılmadığından, gerekirse kadın kotası uygulamaları ile kadın çalışanların istihdamına öncelik verildiğinden, çalışma şartlarına ilişkin olarak kadınların sosyal ve kültürel koşulları göz önünde bulundurularak gerekli esnekliğin sağlandığından ve bunların gereken hallerde özel korumalar sağlanacak şekilde düzenlendiğinden emin olmalıdırlar²⁵⁵. Burada ilgili prensibin gerekliliklerinin, fiili eşitlik üzerinde yaptığı vurgu, gözden kaçmamalıdır. Nitekim Uygulama Rehberi de, eşit muameleyi öngören stratejilerden ziyade, kadınların özel durum ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulmasına vurgu yapmıştır. Benzer şekilde Prensipler, eşit işe eşit ölçüde sosyal hak ve ücret ödenmesinin yanında, kadınların özellikle karar alma mekanizmaları ve üst yönetimde görev almalarına yönelik teşvik edilmesi ve gerekir ise buralarda kadın kotasının uygulanması ve bu seviyelerdeki çalışma şartlarında gerekli düzenlemelerin yapılmasını gerektirmektedir²⁵⁶.

Bu noktada analık ve doğum meselesinin, konuyla ilgili önemli bir sorunsal olması sebebiyle, ayrıca ele alınması gerekmektedir. Şirketlerin, doğum öncesi ve sonrasındaki süreçleri detaylarıyla inceleyerek var olan veya var olması mümkün olan sorunları tespit etmesi ve buna yönelik olarak gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Analık izninin yeterli ölçüde uygulandığından, babalık izninin yeterli ölçüde teşvik edildiğinden, doğum izni sonrası süt izninin kolaylaştırıldığından, çocuk bakım veya kreş hizmetleri sağlandığından, özellikle kadınların iş ile aile dengesini kurmalarına yönelik olarak gerekli yardımın

²⁵⁵ Detaylı bilgi için bkz. (<http://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/kadinin-guclenmesi/weps-nedir/>); WEPS Uygulama Rehberi, sf.38.

²⁵⁶ Kılavuz, sf.2.

sağlandığından emin olunması, Prensipler'e bağlı diğer her türlü uygulama örneği gibi, sektör ve faaliyet bazında farklılık gösterebilecek olan bu uygulamalar arasında sayılabilecektir²⁵⁷.

3.2.3. Sağlık, Güvenlik, Şiddet Görmeme

Prensip No:3: “Tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması”

İşyerindeki sağlık ve güvenlik ile şiddetsiz bir çalışma ortamının sağlanması, bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu kapsamda şirketin iş sağlık ve güvenlik politikası ile işe geliş-gidiş şartları dahil olmak üzere çalışma şartlarının, halihazırdaki güvenlik sorunları tespit edilerek ve kadınların özel durum ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmesi²⁵⁸, sağlık ve güvenlik ekipmanlarının sağlanarak tüm potansiyel risklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Buna ilaveten sağlık ile ilgili olarak tüm çalışanlara, kadın sağlığı ile aile içi şiddet mağdurları gibi özel koruma gerektiren gruplar da özel olarak dahil edilecek ve hizmet sağlayacak ekip içerisinde kadın uzman ve personel de bulunacak şekilde sağlık hizmeti sağlanması, sağlık hizmetlerine erişime ilişkin olarak kurum içi destek mekanizmaları oluşturulması, özel veya ek sağlık sigortası sağlanması, ve analık durumundaki kadınlara ilişkin olarak fiziksel ve psikolojik durumlarını da gözetecek şekilde sağlık ve destek hizmetleri sağlanması, bu prensibin gerekliliklerinden sayılabilecektir²⁵⁹.

Bir diğer önemli husus, işletmelerin çalışanlarına şiddetten tamamen arınmış bir çalışma ortamı sağlaması gerekliliğidir. Özellikle taciz ve şiddetin her türüsüne karşı sıfır tolerans politikası geliştirerek, taciz ve şiddet eylemlerinin engellenmesi,

²⁵⁷ WEPs Uygulama Rehberi, sf.38.

²⁵⁸ İşyerine yakın alanların ışıklandırılması, özellikle gece vardiyası gerektiren işlerde kadınlar için güvenli servis hizmeti imkanı sunulması veya bu alanlarda da kamera ile güvenlik hizmeti sağlanması buna örnek olarak gösterilebilir; detaylı bilgi için bkz. WEPs Uygulama Rehberi, sf.45.

²⁵⁹ Kılavuz sf.2, 7; Ayrıca bkz. (<http://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/kadinin-guclenmesi/weps-nedir/>)

Çalışanların bu yönde korunması ve gerek kurum içi destek ve telafi, gerekse de kurum dışı telafi mekanizmalarına başvurulmasına yönelik olarak teşvik ve destek sağlanması bu noktada önem arz etmektedir. Bu noktada şirketler, personelin bu yönde eğitilerek ve mağdur odaklı bir yaklaşımın benimsenerek ikincil mağduriyetin önüne geçmekle ykmldrlr²⁶⁰.

3.2.4. Eğitim

Prensip No.4: “Kadınların eğitim, kurs ve profesyonel gelişim imkanlarıyla desteklenmesi”

Bu noktada özellikle meslek edindirme kurslarının teşvik edilmesi ve desteklenmesinin yanında, özellikle kadınları, kalıplaşmış roller haricinde geleneksel olmayan işlere yöneltecek olan eğitimler, veya çalışanların eğitim durumuna göre okuma yazma eğitimleri de dahil olmak üzere kurum içi gerek mesleki, gerek kişisel gelişime yönelik eğitimlerin düzenlenmesi ne çıkmaktadır. Bu tarz eğitim, kurs ve mesleki gelişim imkanlarına kadınların sahip olduğu kısıtlı imkanlar göz önünde bulundurularak kadın ve erkeklerin bu süreçlere eşit olarak ulaşma imkanı sağlanarak, bu yönde gerekli önlemlerin alınması, bunlara ilaveten kadınlar için özel eğitim, rehberlik veya liderlik programlarının düzenlenmesi gerekmektedir²⁶¹. Özellikle uzmanlık veya özel bilgi gerektirebilecek olan pozisyon ve alanlarda kadın istihdamının denetlenmesi, kadın temsiline az olduğu hallerde bu durumun kadınların eğitim ile mesleki gelişim programlarına erişimde yaşadıkları sıkıntı ile ilgili olup olmadığının tespit edilmesi ve eğer gerekiyor ise, özellikle bu alan ve pozisyonlara ilişkin olarak kadınlara özel eğitimler sunulması bu prensip kapsamında değerlendirilebilir.

²⁶⁰ WEPs Uygulama Rehberi, sf.46; Kılavuz, sf.7.

²⁶¹ WEPs Uygulama Rehberi, sf.51; Ayrıca bkz. (<http://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/kadinin-guclenmesi/weps-nedir/>).

Bir diğerk gözden kaçırılmaması gereken husus, bahse konu eğitim ve programların, amacına uygun olması adına, özellikle aile içi talepler olmak üzere kadının sosyal durum ve gereklilikleri göz önünde bulundurularak düzenlenmesi, gerekiyor ise katılımı artırmak adına tekrarlanması gerektiğidir. Şirketler buna ilaveten, özellikle analık durumunda işe dönme halinde, bu sürece özel eğitimler, rehberlik ve profesyonel destek hizmetleri sağlama yönünde adımlar atabileceklerdir²⁶².

3.2.5. Tedarik Zinciri Uygulamaları

Prensip No.5: “Kadınların güçlenmesi için girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama yöntemlerinin uygulanması”

Kadının güçlendirilmesi konusunda kurumun tedarik zincirinin ve buradaki tedarikçi, bayi ve diğerk paydaşlarının da sürece dahil edilerek, bu yönde yapılan çalışmaların daha geniş bir ağı yayılması önem arz etmektedir. Bu noktada kurumun tedarik zincirinde yer alan diğerk kurum, şirket veya işletmenin kadın istihdam oranı, cinsiyet eşitliği politikaları veya programları ve bahsedilen prensiplerin ne ölçüde uygulanıp uygulanmadığının tespit edilerek, bu kurum, şirket veya işletmelere gerek konuyla ilgili eğitimler verilmesi gerekse de prensiplerin uygulanmasına ilişkin olarak destek sağlanması söz konusu olabilecektir. Buna ilaveten, bu paydaşların kadının güçlendirilmesi konusunda teşviki adına, tedarik zinciri içerisinde belirli hedef veya standartlar öngörülerek tedarikçi veya bayilerden bu hedef veya standartlara ulaşım bakımından raporlama veya bildirimler talep edilmesi veya bunların tedarikçi seçim ölçütlerine veya sosyal uygunluk denetimlerine ölçüt olarak dahil edilmesi gibi adımlar atılabilecektir. Bununla birlikte, tedarik zincirindeki iletişim ve iş geliştirme süreçlerinde yürütülecek olan politikalara ilaveten, sahibi kadın olan işletmelerin kapasite geliştirmeleri amacıyla teşvik edilmesi, tedarikçi, bayi veya acente olarak bu işletmelerin özellikle tercih edilerek tedarik zincirinde kadın ve sahibi kadın olan

²⁶² WEPs Uygulama Rehberi, sf.51 vd.

işletme paydaşların artırılması bir diğer adım olarak karşımıza çıkmaktadır²⁶³. Bununla birlikte zincirdeki tedarikçi, bayi, ortak veya diğer paydaşların, Prensipler’e katılımının teşvik edilmesi de bu kapsamda değerlendirilebilecektir.

Dikkat çekilmelidir ki bu prensibin, BM Rehber İlkeler kapsamında düzenlenen koruma, saygı duyma ve çare üretme (*protect, respect, remedy*) çerçevesi dahilinde sorumluluğun, işletmelerin etki alanındaki (*sphere of influence*) olumsuz etkilere ulaşabilir olması ile bağdaşmakta, ve Rehber İlkeler tahtında belirtilen bu kapsamın Prensipler tahtında bir tezahürü olarak karşımıza çıkmakta olduğu da söylenebilecektir.

3.2.6. Toplumsal Liderlik

Prensip No.6: “Toplumsal girişimler ve destekler aracılığıyla eşitliğin teşvik edilmesi”

Bu gereksinim, cinsiyet eşitliğine ilişkin hedef ve kazanımların tedarik zincirinin de ötesinde, ulaşılabilir olan daha geniş ağlar ile paylaşılmasını hedeflemektedir. İşletmelerin bu konuda toplumda bir nevi liderlik rolü üstlenmesi, sözcülük yapması atılabilecek bir adım olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyet eşitliği politikalarının ve uygulamaların daha fazla paydaş, ortak ve daha fazla işletmeye erişerek yaygınlaştırılması, bu konuda daha geniş bir ağın yaratılmasını sağlamak adına çeşitli kuruluşların cinsiyet eşitliği ve kadının güçlendirilmesi projelerine destek veya dahil olunması, diğer kurum veya sivil toplum kuruluşlarıyla faaliyetler veya projeler düzenlenmesi, bunlarla işbirlikleri veya ortaklıklar kurulması gibi adımlar atılabilecektir. Bu bağlamda çeşitli alanlarda yürütülen sosyal sorumluluk projeleri, bağış ve hibe programları, toplumsal gelişim projelerine destekler

²⁶³ WEPs Uygulama Rehberi, sf.56 vd.; Kılavuz, sf.7; Ayrıca bkz. (<http://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/kadinin-guclenmesi/weps-nedir/>)

verilmesi gibi adımlar atılmalı, konuyla ilgili gerek kamuoyu çalışmaları, gerekse de çözüm odaklı projeler yürütülmesine özen gösterilmelidir²⁶⁴.

3.2.7. Ölçüm ve Raporlama

Prensip No.7: “Cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gelişimin ölçülmesi ve halka açık raporlanması”

Diğer prensipleri bir nevi kapsayıcı nitelikte olan bu ilke, cinsiyet eşitliği ve kadının güçlendirilmesi temelinde hedefler konularak ve değerlendirmeler yapılarak, sürece ilişkin bu bilgi ve bulguların toplumun geneliyle paylaşılmasını öngörmektedir. Bu yönde atılan adım ve yürütülen faaliyetlerin daha etkili bir şekilde değerlendirilmesini sağlayacak olan bu sürece ilişkin olarak herhangi bir raporlama şart veya gereksinimi söz konusu olmasa da, bu son ilke şeffaflık ve hesap verebilirliğin bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır²⁶⁵.

Bu bağlamda konuya yönelik olarak kurum içerisinde izleme ve değerlendirme mekanizmalarının oluşturulması, paydaşların da katılımıyla buna ilişkin verilerin toplanması, istatistiksel ve analitik çalışmalar yapılması, bir sonraki dönem için bu yönde planlamalar yapılması ve hedefler konulmasının sağlanması, ve bunların yıllık raporlara, sürdürülebilirlik raporlarına veya kurumsal raporlara dahil edilmesi veya ayrıca raporlanması gibi adımlar atılabilecektir. Çeşitli araştırma gruplarının hazırladığı endekslerin²⁶⁶ takip edilmesi, şirketlere özellikle uluslararası standartların ve kurum politika ile faaliyetlerinin bunlar karşısındaki analizi bakımından yardımcı olacaktır²⁶⁷.

²⁶⁴ WEPs Uygulama Rehberi, sf.62 vd.; Ayrıca bkz. (<http://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/kadinin-guclenmesi/weps-nedir/>)

²⁶⁵ WEPs Uygulama Rehberi, sf. 68.

²⁶⁶ Bu noktada Bloomberg Toplumsal Cinsiyet Mali Hizmetler Eşitliği Endeksi (*Bloomberg Gender Financial Services Equality Index*), Stoklama Endeksi (*The Buy Up Index*), Ledbetter’ın Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (*Ledbetter’s Gender Equality Index*) öne çıkmaktadır. Bunlar ile ilgili ayrıntılı bilgi için sırasıyla bkz. (<https://www.bloomberg.com/company/announcements/104-companies-included-first-sector-neutral-bloomberg-gender-equality-index/>); (www.buyupindex.com); (www.getledbetter.com).

²⁶⁷ WEPs Uygulama Rehberi, sf.69 vd.

Bu ilerleme durumu ölçümünün, kadın odaklı yapılmasına özen gösterilmesi, buna ilaveten halihazırdaki raporlama yükümlülüklerine cinsiyet temelli istatistik ve bilgilerin dahil edilmesi, performansın böylelikle etkili bir şekilde değerlendirilerek gözden geçirilmesi ile buna yönelik adımlar atılmasına yönelik fırsatların teşvik edilmesi de, bu kapsamda öngörülmektedir²⁶⁸.

3.3. Uygulama

Prensipler'in herhangi bir denetim mekanizması veya uyumluluğu değerlendirecek bir organı bulunmamaktadır. Her ne kadar Prensipler'in son ilkesi şirketler için cinsiyet eşitliğine yönelik olarak veri toplanmasını, analiz edilmesini ve kamuya açık bir şekilde raporlanmasını öngörse de, Prensipler tahtında resmi olarak raporlama veya halka açıklama gibi bir yükümlülük söz konusu değildir.

Ancak Prensipler ile elde edilmek ve korumak istenilen perspektif, sürekli bir ilerlemeyi hedeflemekte olduğundan, şirketlerin ilerleme durumunun analizi bu noktada önem arz etmektedir. Nitekim ilerleme durumunun ölçülmesinin, bunun yönetimini kolaylaştıracağı pek çok katılımcı tarafından kabul edilmiştir²⁶⁹. Bu noktada özellikle cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak verilerin düzenli bir şekilde toplanarak konuyla ilgili ilerleme durumunu, kazanımlarını veya eksikliklerini analiz ve takip edebilmek, gerekli yol haritalarını çizmek ve bunların ölçümünü, dolayısıyla da kurumsal olarak yönetiminin sağlayabilmek için yönetim yapılarının kurulması söz konusu olabilecektir. Böylelikle gerek politika ve ilkelerin uygulayıcıları bakımından ilerleyen zamanlar için yönetime ilişkin olarak, gerekse de kurum içi şeffaflık ve güvenilirliğin sağlanması için bir adım atılmış olacaktır²⁷⁰.

²⁶⁸ Kılavuz, sf.5 vd.

²⁶⁹ UN Women, UN Global Compact, Women's Empowerment Principles Reporting on Progress, Guidance Document, 2014, ('WEPs Raporlama Kılavuzu'), sf.1, (http://weprinciples.org/files/attachments/WEPs_Reporting_Guidance_G4_Sept2014pdf.pdf).

²⁷⁰ WEPs Raporlama Kılavuzu, sf.1-2.

Bununla birlikte, özellikle son dönemde, kurumsal yönetim ve izlenebilirlik noktasında şeffaflık büyük önem arz etmektedir. Bu noktada ve özellikle Prensipler tahtında şirketin, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlendirilmesine yönelik olarak hedefler belirleyerek bu hedefleri ve bunlara yönelik ilerleme durumunu açık bir şekilde paydaşları bilgisine sunması, hem Prensipler'in doğasının gerektirdiği çok paydaşlı bir iletişim zemini sunacak, hem de paydaşlar nezdinde güven oluşmasını sağlayacaktır. Buna ilaveten bu veri ve analizlerin yalnızca paydaşlardan öte, kamusal olarak paylaşılması da, gerek kamusal bilinirlik kazanılması, gerekse de şirket ile ilgili algıların sürdürülebilirlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde ve bu hassasiyetlere uygun bir zeminde oluşturulmasını sağlayacaktır²⁷¹.

Bu raporlamanın ne şekilde yapılacağı hususunda herhangi bir standart bulunmamakla birlikte, bu konuya ilişkin veri ve çıktıların, şirketlerin sosyal, çevresel ve etik değer ve performanslarını değerlendiren sürdürülebilirlik raporlarına dahil edilmesi, veya tematik şekilde düzenlenecek olan ayrı bir belge tahtında değerlendirilmesi mümkündür.

Bu noktada var olan veri ve çıktıların, özellikle yukarıda Bölüm 2.3.3'de bahsedilen Küresel İlkeler İlerleme Raporu Süreci ('**COP Süreci**') tahtındaki insan hakları, iş dünyası veya ilgili diğer bir bölüm altına, toplumsal cinsiyet boyutu teşkil edecek şekilde eklenmesi mümkündür. Nitekim COP raporlarının sunulmasına yönelik olarak sonuçlandırılan öz değerlendirme sürecinde sorulması gereken sorular arasında, Prensipler ışığında eklenmiş olan toplumsal cinsiyet konusunu tematik olarak ele alan sorular ve değerlendirme kriterleri mevcuttur²⁷². Böylelikle, Küresel İlkeler İlerleme Raporu sunma yükümlülüklerini yerine getirirken şirketler aynı zamanda şeffaflık ilkesine de uygun bir şekilde kadının güçlendirilmesine ilişkin öz

²⁷¹ Bkz. (<http://weprinciples.org/Site/WhyReport/>).

²⁷² Konuyla ilgili detaylı bilgi için bkz. (http://weprinciples.org/files/attachments/COP_Self-Assess.pdf); (<http://weprinciples.org/Site/CommunicationOnProgress/>).

değerlendirmelerini, ve Prensipler'in uygulanmasına ilişkin ilerleme durumlarını da bildirmiş olmaktadırlar²⁷³.

Prensipler'e ilişkin raporlama gereksiniminin, Küresel İlkeler'in COP Süreci haricinde, sürdürülebilirlik raporlamasına ilişkin küresel olarak oldukça geniş çapta uygulanan çerçeveyi sunan Küresel Raporlama Girişimi (*Global Reporting Initiative*) ('**GRI**')²⁷⁴ süreçleri ile de birlikte yürütülmesi mümkündür. Böylelikle WEPs uygunluk değerlendirme veri ve çıktıları, GRI raporlarına da dahil edilebilecektir. Nitekim GRI'nın güncel raporlama kılavuzu olan G4 Kılavuzu (*G4 Guidelines*), Prensipler'e uygun, hatta doğrudan atıfta bulunacak şekilde düzenlenmiştir. Aynı şekilde, WEP platformunun, her ne şekilde ve kapsamda yapılacak olursa olsun, Prensipler temelinde yapılacak olan raporlamaya örnek ve rehberlik teşkil etmesi amacıyla hazırladığı WEPs Raporlama Kılavuzu'nda (*WEPs Reporting Guidance*) ('**Raporlama Kılavuzu**') da G4 Kılavuzu'na atıfta bulunulmuş, raporlamaya ilişkin olarak şirketlere her iki rehberden de yararlanma fırsatı verilmiştir²⁷⁵.

3.4. Değerlendirme

Esasen kadın istihdamına ve kadının güçlendirilmesine ilişkin olarak şirketlere hitaben kaleme alınmış olan ilk belge olması sebebiyle öneme sahip olan Prensipler, sahip olduğu hukuki nitelik ve dolayısıyla, uygulamadaki etkileri ayrıca ele alınmalıdır.

Yukarıda Bölüm 2.3.1'de yer verildiği üzere genel, yumuşak ve uyarlanabilir olan esnek hukuk belgeleri, katı kurallar getirmektense, muhatabınca gerçekleştirilmesi bir nevi tavsiye niteliğinde olan bir takım kurallar ihtiva etmekte, genel bir anlayışı

²⁷³ WEPs Raporlama Kılavuzu sf. 3 vd; Ayrıca bkz. (<http://weprinciples.org/Site/Faq/#10>).

²⁷⁴ 1997 senesinden beri faaliyette olan ve sürdürülebilirlik değerlendirme ve raporlamalarına ilişkin oldukça geniş çapta çalışmaları olan Küresel Raporlama Girişimi (GRI) hakkında detaylı bilgi için bkz. (<https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>)

²⁷⁵ WEPs Raporlama Kılavuzu tam metni için bkz. (http://weprinciples.org/files/attachments/WEPs_Reporting_Guidance_G4_Sept2014pdf.pdf).

ortaya koymaktadırlar ki, Prensipler de bu niteliği haiz belgelerdendir. Nitekim Prensipler, gerek ilkelerinin istihdamın çoğu alanını kapsıyor olması, gerek uygulamalarının her şirkete göre çeşitlendirilebiliyor ve esneyebiliyor olması, gerek tüm tedarik zincirini etkileyecek bir yayılma alanına sahip olması, gerekse de şeffaflığı, güvenilirliği, ve kadının insan haklarına ilişkin olarak risk ve etki yönetimini sağlamaya yönelik raporlama ilkeleri bakımından oldukça zengin bir çerçeve çiziyor gibi gözüküyor olsa da, normatif etki ve hukuki bağlayıcılıktan yoksunluğu, bunların bir bakıma eleştirilmesini gerektirmektedir.

Özellikle Prensipler'e katılım saikinin ayrıca ele alınması, özel sektör aktörlerinin bu noktada "doğru olanı yapma" ilkesinin ötesinde, güdülen kar amacı dolayısıyla, meselenin ticari boyutunun da değerlendirilmesi, kanımca bu eleştirinin gereklerindendir. Belirtilmelidir ki kadının ekonomik hayatına katılımının, ekonomik güçlendirmeyi hızlandırarak artıracağı, OECD araştırmaları ile tespit edilmiştir²⁷⁶. Ayrıca diğer bazı araştırmalar ile, iş hayatına katılım ve eşit işe eşit ücret ödenmemesi meselelerinin tamamen çözüldüğü ihtimalinde küresel olarak toplam gelir artışının yüzde 76'ya varabileceği tespit edilmiştir²⁷⁷. Küresel ekonomiye olan katkıları bir yana, kadınların katılımının artırıldığı noktalarda şirket ölçekli olarak da gelişmeler tespit edilmektedir. Nitekim bir araştırma, yönetim kurullarında kadın üyeler bulunan şirketlerin, bulunmayan şirketlere kıyasla satış kazancı bakımından yüzde 84, yatırılan sermaye kazancı bakımından yüzde 60 ve özkaynak karlılığı bakımından yüzde 46 oranında daha başarılı olduğunu tespit etmiştir²⁷⁸.

²⁷⁶ Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, sf. 17, (<http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>), (25 Mayıs 2015).

²⁷⁷ Actionaid, "Close the Gap! The cost of inequality in women's work," 2015, sf. 9. Tam metin için bkz. (http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_online_version_2.1.pdf)

²⁷⁸ Catalyst, The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards (2004–2008), 2011. Tam metin için bkz. (http://www.catalyst.org/system/files/the_bottom_line_corporate_performance_and_women%27s_representation_on_boards_%282004-2008%29.pdf)

Tüm bunlara ilaveten, Prensipler'e katılım özelinde bazı yatırımcı ilişkileri sistematığının önemi aşikardır. Nitekim özellikle güçlü ekonomilere sahip olan ülkelerde faaliyet gösteren şirketlerin, gelişmekte olan ülkelerde kurulmuş ve faaliyette olan şirket veya işletmelere yaptıkları yatırımlar, günümüz sisteminin oldukça gündelik bir akışını oluşturmakta, bu bağlamda yabancı yatırımcıların, yatırım yapacakları şirketlerin uyumluluk süreci bakımından bazı talep ve beklentileri söz konusu olmaktadır. Bu hususlar gelenekselleşmiş olan ticari ve kurumsal bazı şartlar olmakla, yeni gelişen bahse konu düzen içerisinde insan haklarına saygı duyulması meselesi de, yatırımcı ile hedef şirket arasındaki ilişkide önem arz etmektedir. Dolayısıyla özellikle gelişmekte olan, ve insan haklarına ilişkin performansı iyi durumda olmayan devletlerin vatandaşı olan şirketlerin Prensipler'e katılımı, bu yönde bir gösterge olarak da kullanılabilmektedir. Buna ilaveten ve benzer şekilde, yukarıda Bölüm 3.2.5'de bahsedildiği üzere Prensipler'i kabul etmiş olan bazı katılımcıların, iş ilişkisi içerisinde bulunduğu diğer şirket veya işletmeleri Prensipler'e katılması konusunda teşvik etmesinin de, kendisinden Prensipler tahtında beklenmesi makul bir performans olduğunu belirtmek gerekir.

Sunulan bu çerçeve ile de görülmektedir ki esasen, Prensipler'in gönüllülük esaslı katılımında dahi, kadının güçlendirilmesini hedeflemekten farklı saikler yer almaktadır. Nitekim bu durum, Prensipler doğrultusunda ileriye doğru adımlar atıyor olmak bir yana, pratikleri Prensipler'in herhangi bir ilkesiyle bağdaşmayan bazı işletmelerin dahi katılımcı olarak oluşum içerisinde yer almalarına sebebiyet vermektedir.

Tekrarlanmalıdır ki, esnek hukuk belgelerinin pek çoğunda karşı karşıya kalabildiğimiz bu durum, ilgili belgenin önemine şüphesizdir ki halel getirmemekte, her ne kadar bahse konu durumla sıkça karşılaşılsa da, bu kural, rehber veya ilkeler hukuk sisteminin bir parçası haline gelmekte, belki de gelecekte katı bir rejime dahi önayak olabilmektedir. Ancak esas mesele olan uygulamadaki tezahürü dikkate alındığında özellikle Prensipler'in çoğunlukla yukarıda bahsedilen saikler ile benimsendiğini ve burada yer alan ilkelerin uygulamaya geçirilmediğini,

tabi-i caizse Prensipler'in katılımcısı olma durumunun bir "etiket" olarak kullanıldığı ile karşılaşılacaktır. Esasen hukuk dünyasına yeni yükümlölükler getirmeksizin, şirket veya işletmelerin zaten uymaları gereken kuralları tematik bir şekilde tekrardan ifade ettiğinden, ve buna ilaveten bu aynı kurallara riayet etmemeye ilişkin yeni bir yükümlölük veya yaptırım getirmeksizin, yalnızca bu kuralları daha açık bir şekilde derleyerek, uygulamaya yönelik örneklendirdiğinden, katılım prensiplerine paralel şekilde bunların uygulanması da, tamamen şirketlerin insafına bırakılmış vaziyettir. Bu uygulamanın mümkün mertebe yaygınlaştırılmasına ilişkin olarak ise, devletlerin rol alması uygun olabilecektir; bu konudaki değerlendirme ise işbu çalışmanın Sonuç bölümünde detaylandırılmıştır.

SONUÇ

Yukarıda Bölüm 2.1’de bahsi geçtiği üzere Komite, 28 numaralı genel tavsiye kararında, Sözleşme’nin 2. maddesine ilişkin olarak devletlerin, Sözleşme tahtında korunan haklar bakımından özel kişilerce gerçekleştirilebilecek olan ihlalleri engellemeye ilişkin olarak sahip oldukları sorumluluğun, özen yükümlülüğü sınırları dahilinde olacağını kaleme almıştır. Bu bağlamda, işbu çalışma özelinde, istihdam alanına ilişkin olarak özen yükümlülüğü standardının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Devlet dışı aktörlerce gerçekleştirilebilecek olan ve yatay etki prensibinin neticesinde oluşabilecek olan ihlaller bakımından, bu aktörlerin en aktif rol alabildiği alan, ev içi şiddet meselesinden sonra, özellikle işveren gerçek veya tüzel kişinin duruma dahil olmasından dolayı istihdam alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna ilaveten, dönüşen ekonomik düzende özel sektörün elinde bulundurduğu güç, özel sektör işverenlerinin sektör içerisinde önemli ölçüde düzenlemeler yapmalarına ve özel uygulamalar getirmelerine sebebiyet vermektedir. Gerek niteliği itibarıyla, gerekse de bu özellikleri uyarınca suiistimale ve hak ihlallerine oldukça açık bir alan olan istihdam alanına ilişkin olarak da, yatay etki prensibi ve devlet müdahalesinin ayrıca ele alınması gerekecektir.

Genel yükümlülük maddesi olan 2. madde tahtında, herhangi bir kişi veya kuruluşun, kadına karşı ayrımcılık teşkil edecek herhangi bir eylemde bulunmasını engellemek için gereken özeni göstermesi gereken devletlerin, özel sektör işverenleri bakımından da, 11. maddede yer alan iş ve çalışma hakkını ihlal etmelerine, veya istihdam alanında ayrımcılık teşkil edebilecek bir durumun oluşmasına sebep olmalarına ilişkin olarak özen yükümlülüğü çerçevesinde gereken önlemleri almakla mükellef oldukları söylenebilir. Nitekim bu, genel insan hakları hukuku teorisinde koruma, saygı duyma ve gerçekleştirme olarak üçlü bir yapıda ele alınan insan haklarına ilişkin devletin sorumluluğunun, koruma boyutunu teşkil etmektedir; ve Sözleşme’nin 2(e) maddesi ile yeni bir yükümlülük

getirilmekten ziyade, var olan yükümlülüğün açıklayıcı sebeplerle hükme bağlanmış olduğundan bahsedilebilir. Bu kapsamda devletler, 11. maddede sayılan çalışma hakkı, eşit işçilik haklarına sahip olma, evlilik veya analık sebebiyle ayrımcılığa maruz kalmama, serbestçe iş ve meslek seçme hakkı, mesleki eğitim alma hakkı gibi, kadınların ekonomik hayata katılması, istihdam alanında güçlendirilmesi ve ayrımcılığa maruz kalmamasına yönelik hakların ihlal edilmemesini sağlamak, özellikle özel sektör işverenlerinin gerçekleştirebilecekleri ihlal durumlarını engellemek, olanları tespit etmek, adil bir şekilde cezalandırmak ve mağdura etkili telafi mekanizmaları sunmakla mükelleftirler. Devletlerin bu koruma yükümlülüğü, gerek Sözleşme'den, gerekse de uluslararası hukukun kurallarından doğan bir hak olması sebebiyle, bu yükümlülüğün ihlali, devletin uluslararası sorumluluğunu gerektirebilecektir.

Hatırlatılmalıdır ki özen yükümlülüğü standardı, bu noktada devreye girmektedir. Kadına karşı şiddet vakalarına ilişkin olarak ele alınmış olan bu standardın kapsamı, oldukça geniş tutulmuştur. Dolayısıyla bunun istihdam alanına uyarlanması, yalnızca iş kanunlarında ayrımcılığı yasaklayan ve eşitlik temelinde değişiklikler yapmak değil, tüm yargısal, kurumsal ve idari önlemleri almak anlamına gelecektir. Bunun kapsamına işsizlik maaşları, analık izinleri, eğitim çalışmaları, özel burslar gibi, devletin madde 11 tahtında gerçekleştirmeyi taahhüt ettiği hususlara ilaveten, özel sektör aktörlerinin ayrımcılık yasağı ve cinsiyet eşitliğine aykırı muhtemel eylem ve ihmallerini engellemek veya var olanları tespit etmek adına belirli raporlama yükümlülükleri getirilmesi ve belirli aralıklarla cinsiyet temelli verilerin ilgili kamu kurumuna sunulması zorunluluğu getirilmesi, özellikle analık izni, hamilelik izni, sosyal sigorta gibi hak uygulamalarının düzenli bir şekilde ilgili kamu kurumu tarafından teftiş edilmesi, hukuka aykırı durumların adil şekilde cezalandırılması gibi adımların atılması gerekecektir. Nitekim devletlerin bu alanda ve özen yükümlülüğü çerçevesindeki uluslararası sorumluluğu, özel sektörde yaşanan veya yaşanması muhtemel olan ihlalleri biliyor veya halin icabına göre bunları bilmesi gerekiyor, ve fakat buna rağmen engellemek veya telafi etmek için gereken özeni göstermiyor ise söz konusu olabilecektir. Bu durum, Komite

huzuruna, Sözleşme tahtında korunan hakları ihlal edilmiş olan bir mağdur tarafından bireysel başvuru yoluyla sunulabileceği gibi, periyodik inceleme raporları ile de, sivil toplum veya diğer kurumlar tarafından, ülkenin performansına ilişkin raporda ele alınması ve Komite'nin bu kapsamda değerlendirmesine tabi tutulması amacıyla Komite'nin dikkatine sunulabilecektir.

Devletlerin sahip olduğu yükümlülüklerle ilişkin olarak çizilen bu çerçeve, Rehber İlkeler metninde de ele alınmıştır. Yukarıda Bölüm 2.3.4'de ele alındığı üzere John Ruggie'nin sunmuş olduğu çerçeve, devletlerin insan haklarını koruma yükümlülüğü, şirketlerin insan haklarına saygı gösterme sorumluluğu ile etkili çözüm bulma mekanizmalarının sağlanması şeklinde üçlü bir yelpaze üzerine inşa edilmiştir. Dolayısıyla devletlerin koruma yükümlülüğüne ilişkin olarak, daha tematik ve özel bir koruma öngören ve hukuki bağlayıcılığı mevcut olan Sözleşme hükümlerine ilaveten, uluslararası zeminde kabul edilmiş olan tüm insan hakları ve temel özgürlükleri korumasına alan ve daha kapsayıcı, daha esnek bir metin olarak görülen Rehber İlkeler metni de hukuki bir zemin olarak görülebilecektir.

Rehber İlkeler metni ele alındığında, şirketlerin de bu kapsamda insan haklarına saygı duyma sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Bu kapsamda şirketlerden, faaliyetleri, büyüklüğü veya yapısı ne olursa olsun, insan hakları üzerinde olumsuz etki yaratmaktan kaçınmaları ve faaliyetleri, hizmetleri, ürünleri veya iş ilişkileriyle bir şekilde bağlantılı olabilecek her türlü olumsuz etkiyi engellemeleri beklenmektedir. Bu beklentinin, sosyal bir beklenti olduğunu, ve fakat günümüz ekonomik düzeninde şirketler için sosyal lisansın öneminin büyük olduğu söylenebilir. Ne var ki, devletlere yüklenen yükümlülükten farklı olarak şirketlerden olan beklentilerin, sorumluluk formunu aldığına dikkat çekmek gerekmektedir. Bu sorumluluğa yönelik olarak şirketler, konuya ilişkin politikalar belirleyecek, bunların uygulanmasını sağlayacak, tespit, çözüm ve önlemlerin alınmasına yönelik olarak süreçler kabul ederek bunları uygulayacak ve var olan olumsuz etkilere yönelik çözüm süreçleri yürütecektir. Nitekim konuya ilişkin olarak özel sektör işverenlerinin, kadının güçlendirilmesi ile istihdam alanında

ayrımcılığın kaldırılmasına yönelik olarak politikalar kabul ederek süreçler yürütmesi, bu sorumluluğunun bir parçası olarak görülebilecektir.

WEPs'in durumu ise bu çerçevede, gönüllülük esasına dayanan bir davranış kodu olarak karşımıza çıkmaktadır. Esasen, içerdiği ilke ve kuralların esnekliği, dilinin yapısı, otoriter veya normatif yönü güçlü bir belge olmaması sebebiyle Prensipler'i, tematik olarak istihdam alanında kadına yönelik olarak hazırlanmış bir nevi *politika platformu* olarak değerlendirmek mümkün olacaktır. Bu bağlamda devletin yükümlülüklerine ek olarak, gün geçtikçe artan bir güce sahip olan özel sektör aktörlerinin de gerek Küresel İlkeler, gerek Rehber İlkeler, gerekse de tematik olarak Prensipler tahtında sahip oldukları söylenebilecek olan sorumluluklarının alabileceği rol büyüktür. Bu sorumluluğu destekleyecek ve bu noktada devlet dışı aktörlerin uyum ve performansını geliştirecek olan taraf da, hiç şüphesizdir ki, esas yükümlülük uygulayıcıları olan devletlerdir.

Bu noktada devletlerin, Prensipler'i kendi yükümlülüklerinin ifası doğrultusunda kullanması da mümkün olabilecektir. Esasen Rehber İlkeler gibi esnek yapıda olup da, toplumun sosyal vicdan yargılaması nezdinde gönüllü katılımcılar tarafından uygulaması sürdürülen bu ilkelerin özel sektör işverenlerince benimsenerek uygulanması, istihdama ilişkin haklara müdahale etmek şöyle dursun, kadın ve kız çocuklarını destekleyip güçlendirerek maddi, ve hatta dönüştürücü eşitliği sağlamaya yönelik adımlar atılmasını sağlayabilecek potansiyele sahiptir. Dolayısıyla bu Prensipler'in özel kişiler tarafından benimsenmesine ilişkin teşvik ve yönlendirmelerin, devletin CEDAW'ın 11. ve 2(e). hükümleri kapsamında gereken özeni gösterdiğinin işaretlerinden olabileceği düşünülebilir. Ancak belirtilmelidir ki, bu yönlendirme ve teşvikler, atılması gereken diğer pek çok adımın yanında, ilave bir adım olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bir başka adım olarak ise, yerel mevzuatın Prensipler ışığında tekrardan ele alınması düşünülebilir; nitekim atılabilecek olan bu adım, Prensipler'in şirketlerce kabulünü de kolaylaştıracaktır – halihazırda ulusal hukuk altında uyulan bir takım

kurallara ilişkin bir itibar kazanılması şeklinde düşünülebilir. Benzer şekilde, bu konuda özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik teşvik uygulamaları getirilmesi de bu bağlamda bir uygulama olarak değerlendirilebileceği gibi; Prensipler'e katılım ve raporlama ile performansın değerlendirilmesi sürecine uyumun, halka açık şirketlere yönelik uygulanan sürdürülebilirlik değerlendirmesi kapsamında bir kıstas olarak belirlenmesi de mümkün olabilecektir. Özellikle Türkiye'de Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi'nin kıstaslarının, kadının insan hakları konusunda oldukça zayıf olduğu görülebilir; Prensipler'in bu vasıta ile teşvik edilmesi ile borsada işlem gören halka açık şirketler de hedef alınabilir²⁷⁹.

Bununla birlikte özen yükümlülüğü standardını doldurmak adına bir adım daha ileriye giderek Prensipler'in özel sektör şirketleri için mecburi kılınmasının söz konusu olması, yapısı itibarıyla esnek ve gönüllülük esasına dayanan bir metin olan Prensipler'in tüm sosyal ve hukuki sistemine zarar verici nitelikte bir adım olacaktır. Zira bir denetim mekanizması olmadığı gibi, hukuki bağlayıcılığı da olmayan bir belgenin, ulusal hukuk tarafından zorunlu kılınması, esasen katılanların kapsamındaki ilkelere uymalarını sağlayan gönüllülük ve isteklilik unsurlarını ortadan kaldıracığından, belgenin sosyal ve politik kuvvetini de elinden almış sayılacaktır.

Yukarıdakilere ilaveten, uluslararası hukukta meydana gelen bu gelişmelerin evrimi ve sistemin bir parçası olma süreci halen devam etmektedir. Bu kapsamda uluslararası toplum, şirketlerin insan haklarına yönelik sorumluluklarına ilişkin olarak hukuki bağlayıcılığı olan bir belge üzerine çalışmaktadır. Buna göre Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Konseyi'nin ('**Konsey**') 14 Temmuz 2014 tarih ve HRC Res. A/HRC/RES/26/9 sayılı kararı uyarınca, çokuluslu şirketler ile diğer işletmelerin insan hakları sorumluluklarına ilişkin olarak çalışmak üzere hükümetlerarası bir çalışma grubu ('**Çalışma Grubu**') kurulmuştur. 25 Ekim 2017 tarihinde ise yapılan açıklamada, Çalışma Grubu'nun, "Çokuluslu Şirketler ve

²⁷⁹ Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi hakkında detaylı bilgi için bkz. (<http://www.borsaistanbul.com/endeksler/bist-pay-endeksleri/surdurulebilirlik-endeksi>).

Diğer Ticari İşletmelere İlişkin İnsan Hakları Bağlamında Hukuki Bağlayıcı Belge Taslağı'nın Temelleri” (*Elements For the Draft Legally Binding Instrument On Transnational Corporations And Other Business Enterprises With Respect to Human Rights*) (“**Taslak Belge**”) başlığı ile çokuluslu şirketler ile diğer ticari işletmelerin insan hakları ihlallerine ilişkin sorumluluklarına dair, halihazırda konu temelinde esas alınan İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeler (*Guiding Principles on Business and Human Rights*), Küresel İlkeler (*Global Compact*) ve WEPs gibi metinlerden farklı olarak, hukuken bağlayıcılığı olan hukuki bir metin hazırlığında olduğu kamuya açıklanmıştır²⁸⁰.

Bu bağlamda Taslak Belge, hazırlanacak olan metnin giriş, amaç ve prensiplerini genel hatlarıyla ifade etmiş, konu bakımından ise metnin, uluslararası insan hakları belgelerinde ele alınan insan haklarının tümünü konu edeceğini, yani başka bir ifade ile tematik değil, haklar bakımından genel ve kapsayıcı nitelikte bir belge olacağını belirtmiştir.

Taslak Belge, hazırlanacak olan metne ilişkin olarak amaçları da ayrıca belirtmektedir. Çalışma Grubu’na göre hukuken bağlayıcı bir metin hazırlamanın en nihai hedefi, çokuluslu şirketler ve ticari işletmelerin faaliyetleri neticesinde meydana gelen insan hakları ihlalleri vakıalarındaki cezasızlık haline bir son vermektir. İlgili bölüme göre hazırlanacak olan metin, temelde, insan hakları ihlallerine ilişkin olarak çokuluslu şirketler ve diğer ticari işletmelere adli, idari ve cezai sorumluluklar getirmek ve olumsuz insan hakları etkilerinin (*adverse human rights impact*) önlenmesine yönelik olarak yükümlülükleri düzenlemek gibi amaçları taşıyacak ve bu yönde düzenlemeleri haiz olacaktır. Taslak Belge aynı zamanda devletlerin, çokuluslu şirketler ile diğer ticari işletmelerin insan hakları ihlallerine ilişkin olarak yükümlülüklerini, detaylı bir şekilde sıralamaktadır.

²⁸⁰ ‘Elements For The Draft Legally Binding Instrument On Transnational Corporations And Other Business Enterprises With Respect To Human Rights’ Chairmanship of the OEIGWG established by HRC Res. A/HRC/RES/26/9 (29/09/2017), (http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBEs.pdf)

Yukarıda Bölüm 2.1’de çerçevesi çizildiği üzere esasen devletlerin, imzacı olduğu pek çok uluslararası hukuk belgeleri tahtında ve yatay etki prensibi çerçevesinde, bireylerin insan haklarını diğer hukuk kişilerinin de müdahalelerinden koruma yükümlülüğü mevcut olsa da Taslak Belge’nin konu edindiği metnin, çokuluslu şirketler ile diğer ticari işletmelerin eylemlerine yönelik olarak spesifik yükümlülükler getireceği söylenebilecektir.

Bu bağlamda Taslak Belge, devletlere konuya ilişkin gerekli önlemleri alma ve ulusal düzeyde bazı düzenlemeleri yapma yükümlülüğü yüklemekte iken öte yandan uluslararası düzeyde, çokuluslu şirketler ve ticari işletmelerin insan hakları ihlallerine ilişkin uluslararası bir mahkeme kurulması veya halihazırdaki uluslararası veya bölgesel yargı makamlarına bu konu özelinde çalışmak üzere birimler kurulması hususunda karar verilebileceğini ifade etmektedir. Buna ilaveten, hazırlanacak belge ile taraf devletlerin belge tahtındaki yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini ve bu hususta attığı adımları denetleme, çokuluslu şirketlerin konuyla ilgili faaliyet ve davranışlarını değerlendirme, bu hususta ülke ziyaretlerinde bulunma, dönemsel raporlamaları değerlendirme gibi görevleri yerine getirebilecek bir komite kurulabileceği de ifade edilmiştir. Taslak Belge, kurulması öngörülen bu komiteye ilişkin olarak “yargısal olmayan” (*non-judicial*) ifadesini kullanmış olup, genel olarak bahsedilen görev tanımı da dikkate alındığı ve Birleşmiş Milletler bünyesindeki sözleşme denetim mekanizmaları ile karşılaştırıldığında, bu komitenin de yarı yargısal bir niteliğe sahip olacağı öngörülebilir.

Bu kapsamda belirtilmelidir ki Taslak Belge’nin kabul edilmesinin, gerek genel olarak Rehber İlkeler metni ile tanıtılan çerçeve ve amacını, hem de Prensipler’in teşvikini önemli ölçüde kuvvetlendireceği aşıkardır. Her ne kadar Taslak Belge, yapısal olarak pek çok soruyu henüz cevapsız bırakmış olsa da devletlerin bu konuda özellikle yükümlü kılınmasının, şirketlerin insan haklarına yönelik olarak sorumluluklarının güçlenmesi ve yükümlülük taşıyıcıları olmak bakımından devletler tarafından güçlendirilmeleri, aynı zamanda da hak sahiplerinin daha etkili

bir korumadan yararlanması sonucunu doğurması muhtemeldir. Bu sistemin kabulüyle Prensipler'in hukuki otoritesinin de güçlenmeye açık olacağı, uygulaması ve yarattığı koruma rejiminin daha etkin bir hal alacağı söylenebilir.

Son olarak belirtilmelidir ki bu çalışma, kadının ekonomik hayata katılımına dair haklarına ilişkin olarak devlet dışı aktörlerin sorumluluklarını, devletlerin koruma ve gerçekleştirme yükümlülükleri ile destekleyerek, tabir-i caizse bu sorumlulukları, pekiştirmeyi amaçlamıştır. Bu şekilde kadının güçlendirilmesi ve iş hayatına, kalıp yargılardan bağımsız bir şekilde yönlendirilmesi daha kuvvetli bir şekilde gerçekleştirilecek, kadının istihdamın her alanında, evde veya CEO koltuğunda, akademide veya aile işletmesinde, ayrımcılığa, farklı ve olumsuz etki doğuran pratiklere maruz kalmadan, serbestçe var olabilmesi, umarım ki, daha kolaylıkla sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

Kitap ve Makaleler

- ABASS, Ademola : International Law Complete Texts, Cases and Materials, Oxford University Press, 2nd Edition, 2014
- ABBOTT, Kenneth W. / SNIDAL, Duncan : ‘Hard and Soft Law in International Governance’, Legalization and the World Politics, Judith L. Goldstein / Miles Kahler / Robert O. Keohane / Anne-Maria Slaughter (eds), The MIT Press, 2001
- ACAR, Feride : ‘Kadının İnsan Hakları’, İnsan Hakları Hukuku ve Kadın, Yayına Hazırlayan: Bihterin Vural Dinçkol, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayın No:6, İstanbul 2003
- ALSTON, Philip / GOODMAN, Ryan : International Human Rights, The Successor to International Human Rights in Context, Oxford University Press, 2013
- ARSLAN, Gülay : ‘Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller)’, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası (İUHFM) Cilt. 63, S. 43, İstanbul 2004

- BAILLIET, Cecilia M. : ‘What is to Become of the Human Rights International Order in an Age of Neo-Medievalism?’, Non-State Actors, Soft Law and Protective Regimes From the Margins, Cecilia M. Bailliet (ed), Cambridge University Press, 2012
- BAYEFSKY, Anne F. : ‘The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law’, Human Rights Law Journal, Vol.11, No: 1-2, 1990
- BENVENISTI, Eyal : ‘Margin of Appreciation, Consensus, and Universal Standards’, New York University Journal of International Law & Politics, Vol.31:843, 1999
- BÖRÜ, Şafak Parlak : ‘Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu’, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Özel Sayı: Kadın ve Hukuk, Yıl:30, 2017
- BOYAR, Oya : ‘Devletin Pozitif Yükümlülükleri ve Dolaylı Yatay Etki’, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa, Editör: Sibel İncoğlu, 3. Baskı, İstanbul 2013
- BOYLE, Alan E. : ‘Some Reflections on the Relationship of Treaties and Soft Law’, International and Comparative Law Quarterly, Vol. 48, 1999

- BUHMANN, Karin : ‘Navigating From ‘train wreck’ to being ‘welcomed’: Negotiation Strategies and Argumentative Patterns in the Development of the UN Framework’, Surya Deva / David Bilchitz (eds), Cambridge University Press, 2013
- BYRNEX, Andrew : ‘The Committee on the Elimination of Discrimination against Women’, Anne Hellum / Henriette Sindig Aasen (eds), Cambridge University Press, 2013
- ÇAĞLI, Pınar : ‘Evrensel Periyodik Gözden Geçirme Usulü ve Türkiye İncelemesi’, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Yıl: 31 Sayı: 1, 2011
- CEMY, Philip : ‘Globalization and Other Stories: The Search for a New Paradigm for International Relations’, International Journal, 51, 1996
- CHARLESWORTH, Hilary : ‘What are Women’s International Human Rights?’, Human Rights of Women: National and International Perspectives, Rebecca J. Cook (ed), Pennsylvania Studies in Human Rights, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 1994
- CHEN, Mai : ‘Protective Laws and the Convention on the Elimination of All Kinds of Discrimination Against Women’ Women’s Rights Law

Reporter, Rutgers – The State University,
Vol: 15:1, 1993

CHINKIN, Christine M. : ‘The Challenge of Soft Law: Development
and Change in International Law’,
International and Comparative Law
Quarterly, Vol. 38, 1989

CIRLIG, Ramona : ‘Business and Human Rights: From Soft Law
Elisabeta to Hard Law?’, Juridical Tribune, Vol: 6,
Issue: 2, 2016

COOK, Rebecca J. : ‘State Accountability Under the Convention
on the Elimination of All Kinds of
Discrimination Against Women’, Human
Rights of Women: National and International
Perspectives, Rebecca J. Cook (ed),
Pennsylvania Studies in Human Rights,
University of Pennsylvania Press,
Philadelphia, 1994

CRAWFORD, James : Brownlie’s Principles of Public International
Law, Oxford University Press, 8th Edition,
2012

CREIGHTON, William : Working Women and the Law, Mansell
Breen Publishing, London, 1979

CUSACK, Simone / : ‘CEDAW and the Rights to Non-
PUSEY, Lisa Discrimination and Equality’, Melbourne
Journal of International Law, Vol. 14, 2013.

, Working Women and the Law, Mansell Publishing, London, 1979

DIEHL, Paul / KU, Charlotte : The Dynamics of International Law, Cambridge University Press, New York, 2010

DOĞAN, Recep : ‘Kadının Şiddete Karşı Korunmasında Devletin Özen Yükümlülüğü ve Uluslararası Standartlar’, Ankara Barosu Dergisi, 2016/2

DRUZIN, BRYAN : ‘Why Does Soft Law Have Power Anyway?’, Asian Journal of International Law, Vol. 7, 2017

ERŞEN, Umut Belek : Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006

EVATT, Elizabeth : ‘Eliminating Discrimination against Women: The Impact of the UN Convention’, Melbourne University Law Review, Volume:18, 1991.

‘Finding A Voice for Women’s Rights: The Early Days of CEDAW’, The George Washington International Law Review, V.34, 2002-2003

FITZPATRICK, Joan : 'The Use of International Human Rights Norms to Combat Violence Against Women', Human Rights of Women: National and International Perspectives, Rebecca J. Cook (ed), Pennsylvania Studies in Human Rights, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, 1994

FREDMAN, Sandra / : Discussion Paper Gender Equality and
GOLDBLAT, Beth Human Rights, UN Women, No: 4, New York, July 2015

'Beyond the Dichotomy of Formal and Substantive Equality: Towards a New Definition of Equal Rights', Temporary Special Measures: Accelerating de facto Equality of Women under Article 4(1) UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, Ineke Boerefin / Fons Coomans/ Jenny Goldschmidt / Rikki Holtmaat / Ria Wolleswinkel (eds), Intersentia, 2003

'Engendering Socio – Economic Rights', Women's Human Rights: CEDAW in International, Regional and National Law, Anne Hellum / Henriette Sindig Aasen (eds), Cambridge University Press, 2013

- GEMALMAZ, Mehmet : Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku Belgeleri,
Semih II.Cilt: Uluslararası Sistemler, 1. Baskı,
Legal Yayınları, İstanbul, 2010.
- GEORGE, Erika R. / : ‘Recognizing Women’s Rights at Work:
GIBSON, Candace D./ Health and Women Workers in Global
SEWALL, Rebecca/ Supply Chains’ Berkeley Journal of
WOFFORD, David International Law, Vol:35, 2017
- GÜL, İdil Işıl / : Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi, İnsan
KARAN, Ulaş Hakları Hukuku Çalışmaları, İstanbul Bilgi
Üniversitesi Yayınları, 1. Baskı, Şubat 2011.
- Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme
ve Belgeleme, İstanbul Bilgi Üniversitesi
Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2011
- GÜMÜŞ, Ali Tarık : ‘Küreselleşme ve Sosyal Devlet’ Selçuk
Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:
18 Sayı: 1 Yıl: 2010
- GUZMAN, Andrew T. / : ‘International Soft Law’, Journal of Legal
MEYER, Timothy L. Analysis, Vol: 2, No: 1, Spring 2010
- HARRIS, David / : Law of the European Convention on Human
O’BOYLE, Michael / Rights, Oxford University Press, 2nd Edition,
BATES, Edward / 2009
BUCKLEY, Carla
- HERZER, Eva : ‘CEDAW’, Women Lawyers Journal,
Fall/Winter, Vol. 85, 2000

HOLTMAAT, Rikki / : ‘CEDAW and the European Union’s Policy
TOBLER, Christina in the Field of Combating Gender
Discrimination’, 12 Maastricht Journal of
European and Comparative Law, Vol.12, I.4,
399, 2005

HOLTMAAT, Rikki : ‘The CEDAW: A Holistic Approach to
Women’s Equality and Freedom’, Women’s
Human Rights: CEDAW in International,
Regional and National Law, Anne Hellum /
Henriette Sindig Aasen (eds), Cambridge
University Press, 2013

JULIAN, Rae : ‘Why Gender Diversity Matters for
Successful Business?’, Human Resources
Magazine, Human Resources Institute of
New Zealand, August / September 2014

KINLEY, David / : ‘Reflections on the United Nations Human
NOLAN, Justine / Rights Norms for Corporations’, Companies
ZERIAL, Natalie and Securities Law Journal, Vol. 25, 2007

KOSKENNIEMI, : ‘What is International Law For?’,
Martti International Law, Malcolm D. Evans, 1st
Edition, Oxford University Press, 2003

MALANCZUK, Peter : Akehurst’s Modern Introduction to
International Law, 7th Revised Edition,
Routledge, Taylor & Francis, 1997

- LOPEZ, Carlos : 'The 'Ruggie Process': from Legal Obligations to Corporate Social Responsibility', Surya Deva / David Bilchitz (eds), Cambridge University Press, 2013
- LYNCH, Philip / : 'Protecting, Respecting and Fulfilling
O'BRIEN, Philip / Human Rights', Alternative Law Journal,
O'BRIEN, Paula / Vol: 30, 2005
MIDGLEY, Beth
- MANJOO, Rashida : 'State Responsibility to Act with Due Diligence in the Elimination of Violence Against Women', International Human Rights Law Review, 2, 2013
- MARTIN, Francisco : International Human Rights and
Forrest / SCHNABLY, Humanitarian Law: Treaties, Cases and
Stephen J. / WILSON, Analysis, Cambridge University Press, 2006
Richard J. / SIMON,
Jonathan S. /
TUSHNET, Mark V.
- MEYERSFELD, Bonita : 'Business, Human Rights and Gender: A Legal Approach to Internal and External Considerations', Surya Deva / David Bilchitz (eds), Cambridge University Press, 2013
- MOHAPATRA, Seema : 'Time to Lift the Veil of Inequality in Health-Care Coverage: Using Corporate Law to Defend the Affordable Care Act', Wake Forest Law Review, Vol: 50, 2015

- MOROĞLU, Nazan : Kadınların İnsan Hakları Sözleşmesi, Oniki Levha Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2009
- NOLAN, Justine : ‘The Corporate Responsibility to Respect Rights: Soft Law or Not Law?’, Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?, Surya Deva / David Bilchitz (eds), Cambridge University Press, 2013
- NAGARAJAN, Vijaya : “Regulating for Women on Corporate Boards: Polycentric Governance in Australia”, Federal Law Review, Vol: 39, 2011.
- ODER, Bertil Emrah : ‘Kadının İnsan Haklarının Uluslararası Düzeyde Korunması’, Kadın Hakları Uluslararası Hukuk ve Uygulama, İnsan Hakları Hukuku Çalışmaları, Gökçeçiçek Ayata, Sevinç Eryılmaz Dilek, Bertil Emrah Oder (der), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, Temmuz 2010
- O’DONELL, Thomas A. : ‘The Margin of Appreciation Doctrine: Standards in the Jurisprudence of the European Court of Human Rights’, Human Rights Quarterly, Vol.4, 1982
- OHARA, Chikako : Convention on Elimination of All Kinds of Discrimination Against Women (CEDAW): A Fact Sheet, Congressional Research

Service Report for Congress, The Library of Congress, Mart 1999

- ÖNCÜ, Gülay Arslan : ‘Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunda Soruşturma Usulü’, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, Yıl: 31, Sayı: 1, 2011
- ÖZALP, Osman Nuri : Küreselleşmenin Uluslararası Hukuka Etkileri, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: LXXI, Sayı: 1, 2013
- PEDONE, Joanna / KLOSTER, Andrew R. : ‘New Proposals for Human Rights Treaty Body Reform’, Journal of Transnational Law and Policy, 29, 2012-2013
- RATNER, Steven : ‘Corporations and Human Rights: a Theory of Legal Responsibility’, Yale Law Journal, Vol. 111, 2001
- RUBIN, Seymour J. : ‘Transnational Corporations and International Codes of Conduct: A Study of the Relationship between International Legal Cooperation and Economic Development’, American University International Law Review, Vol. 10, 1995
- RUDOLF, Beate / FREEMAN, Marsha A. : The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against

- / CHINKIN, Christine M. : Women: A Commentary, Oxford University Press, 2012
- SCHÖPP – : ‘The Nature and Scope of the Convention’,
SCHILLING, Hanna-Beate : The Circle of Empowerment: Twenty-five Years of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Hanna-Beate Schöpp-Schilling / Cornelis Flinterman (eds), Feminist Press at the City University of New York, 2007
- ‘Treaty Body Reform: The Case of the Committee on the Elimination of Discrimination Against Women’, Human Rights Law Review, 7:1, 2007
- SCHUTTER, Olivier de : International Human Rights Law: Cases, Materials, Commentary, Cambridge University Press, 2010.
- SSHAFER, Gregory : ‘Hard vs. Soft Law: Alternatives,
C. / POLLACK, Mark Complements and Antagonists in
A. International Governance’, Minnesota Law Review, Vol. 94, 2010
- SHELTON, Dinah : ‘Introduction: Law, Non-Law and the Problem of Soft Law’, Commitment and Compliance: The Role of Non-Binding Norms in the International Legal System, Dinah Shelton (ed), Oxford University Press, 2003.

- ‘Normative hierarchy in international law’,
American Journal of International Law, Vol.
100, 2006
- SHOJI, Mariko : ‘Global Accountability of Transnational
Corporations: The UN Global Compact as a
Global Norm’, Journal of Eastern Asia &
International Law, 29, 2015
- SHUE, Henry : Basic Rights: Subsistence, Affluence and
U.S. Foreign Policy, Princetown University
Press, 1980
- SIMONOVIC, : ‘Global and Regional Standarts on Violence
Dubravka Against Women: The Evolution and Synergy
of the CEDAW and Istanbul Conventions’,
Human Rights Quarterly, V.36, 2014
- SOUTHARD, Jo Lynn : ‘Protection of Women’s Human Rights
Under The Convention on the Elimination of
All Forms of Discrimination against
Women’, Pace University School of Law,
International Law Review, V.VIII, 1996
- STEINER, Henry J. / : International Human Rights in Context,
ALSTON, Philip Oxford University Press, 2000
- SUNAY, Reyhan : ‘İnsan Haklarının Yatay Etkisi ve Devletin
Sorumluluğu’, Selçuk Üniversitesi Hukuk
Fakültesi Dergisi, Cilt:23, Sayı:1, Yıl: 2015

- TAYLOR, Alexis M. : ‘The United Nations and the Global Compact’, New York Law School Journal of Human Rights, Vol. XVII, 2001
- THERIEN, Jean-Philippe / POULIOT, Vincent : ‘The Global Compact: Shifting the Politics of International Development?’, Global Governance, 12, 2006
- THIRLWAY, Hugh : ‘The Sources of International Law’, International Law, Malcolm D. Evans, 1st Edition, Oxford University Press, 2003
- TOMASEVSKI, Katarina : Women and Human Rights, Zed Books, Atlantic Highlands, London, N.J, 1993
- WADSTEIN, Margareta : ‘Implementation of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women’, SIM Newsletter, NQHR, Vol.6, No.4, 1988
- WESTON, Burnst / GREAR, Anna : Burnst Weston / Anna Grear, Human Rights in the World Community, University of Pennsylvania Press, 4th Edition, 2016

Diğer Kaynaklar

CEDAW Committee Concluding Observations (Mexico), CEDAW/C/MEX/CO/6, 25 August 2006

CEDAW Committee General Recommendation No.13, Equal Remuneration for Work of Equal Value, 1989

CEDAW Committee Report No. A/41/45, 1986

CEDAW Committee Report No. A/59/38, 2004

CEDAW Committee, Ms. A.T. v. Hungary (26 January 2005) Communication No.2/2003, CEDAW/C/32/D/2/2003

CEDAW Committee, Sahide Goekce v. Austria (6 August 2007) Communication No. 5/2005 CEDAW/C/39/D/5/2005

CEDAW Committee, Vertido v. Philipines (1 September 2010) Communication No.18/2008, CEDAW/C/46/D/18/2008

CEDAW Committee, Concluding Observations (Armenia), CEDAW/C/ARM/CO/4/Rev.1, (02 February 2009)

CEDAW Committee, Concluding Observations (Germany), CEDAW/C/DEU/CO/6, (12 February 2009)

CEDAW Committee, Concluding Observations (Malawi), CEDAW/C/MWI/CO/6, 5 February 2010

CEDAW Committee, Concluding Observations (Peru), CEDAW/C/SR.582, 04 February 2003;

CEDAW Committee, General Recommendation No.12: Violence Against Women, U.N. Doc A/44/38, 1989

CEDAW Committee, General Recommendation No.19, Violence Against Women, A/47/38, 1992

CEDAW Committee, General Recommendation No.25 on article 4, paragraph 1 of the

CEDAW, on temporary special measures, CEDAW/C/GC/25, 2004

CEDAW Committee, General Recommendation No.28 on the core obligations of States parties under article 2 of the CEDAW, CEDAW/C/GC/28, (16 December 2010)

CEDAW Committee, Report No. A/57/38, 2002,

CEDAW Committee, Report No. A/58/38, 2003,

CEDAW Committee, Report No. A/61/38, 34th, 35th and 36th Session, 2006

CEDAW Md. 14; Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, Concluding Observations on the Seventh Periodic Report of Turkey, CEDAW/C/TUR/CO/7, 25 July 2016

European Commission, Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 'Sexual harassment in the Workplace in the European Union', 1998

European Court of Human Rights, Opuz v. Turkey (2010) 50 EHRR 28

European Court of Human Rights, X and Y v. Netherlands (1986) 8 EHRR 235

European Court of Justice Case C-197/96, Commission v France [1997] ECR I - 1489

European Court of Justice Case C-345/89, Ministere Public v Stoeckel, [1991] ECR I – 4047

European Parliament and European Council, Directive No. 2006/54/EC, Official Journal of the European Union, L 204/23, (26 July 2006)

ILO Convention concerning the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952;

ILO Convention No. 100 concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951

ILO Convention No. 156 concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities, 1981

ILO Convention No: 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation No. 111, 1958

ILO Convention on Workers with Family Responsibilities, 1981

ILO Declaration Fundamental Principles and Rights at Work, 1998

ILO Protocol of 1990 to the Convention concerning Night Work of Women Employed in Industry (Revised), 1948

ILO Recommendation R191: Maternity Recommendation Concerning the Revision of the Maternity Protection Recommendation (1952), 88th Conference Session, Geneva, 30 May 2000

Inter - American Court of Human Rights, Velásquez Rodríguez Case, Judgment of July 29, 1988, Inter-Am.Ct.H.R. (Ser. C) No. 4 (1988)

International Court of Justice, Case Application of the Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide (Bosnia and Herzegovina v. Serbia and Montenegro) [2007] ICJ Rep 43

International Court of Justice, Case Concerning Military and Paramilitary Activities in and Against Nicaragua (Nicaragua v. United States of America) [1986] ICJ Rep 14

International Law Commission, Report of the International Law Commission, Fifty-third Session, A/56110, Chapter IV, 10 August 2001

International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America, UAW, et al. v. Johnson Controls, Inc. 499 US 187, 111 Supreme Court, 1196 (1991).

UN Commission on Human Rights, Agenda Item 17, E/CN.4/2005/L.87 (15 April 2005).

UN Committee Against Torture and other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, General Comment No. 2, CAT/C/GC/2 (24 January 2008)

UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No. 3, The Nature of the State Parties' Obligations under Article 2 paragraph 1 of the Covenant, fifth Session, 1990.

UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No.12, The Right to Adequate Food, 12.05.2009, prg. 15;

UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No.18, E/C.12/GC/18, 6 February 2006

UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment No.20, Non Discrimination in Economic, Social and Cultural Rights (Article 2, paragraph 2 of the ICESCR), E/C12/GC/20, 02 July 2009)

UN Economic and Social Council, Commission on Human Rights, Integration of the Human Rights of Women and gender Perspective: Violence Against Women, UN Doc. E/CN.4/2006/61 (20 January 2006)

UN Economic and Social Council, Commission on Human Rights, Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective - Violence Against Women, UN Doc. E/CN.4/1999/68, (10 March 1999)

UN Economic and Social Council, Commission on Human Rights, Report of the Special Rapporteur on Violence Against Women, Its Causes and Consequences, pt. II, 26, U.N. Doc. E/CN.4/1996/53 (5 February 1996)

UN Economic and Social Council, Resolution No. 11(II), (21 June 1946)

UN General Assembly Resolution No. 2263 (XXII), (7 November 1967)

UN General Assembly Resolution No. 64/289, (21 July 2010)

UN General Assembly Resolution No. A/RES/64/137, (11 February 2010)

UN General Assembly Resolution No. A/RES/65/187, (23 February 2011)

UN General Assembly Resolution No: 13/133, (16 December 1976)

UN General Assembly Resolution No: 64/289, (21 July 2010)

UN General Assembly, Implementing the Responsibility to Protect – Report of the Secretary - General, A/63/677 (12 January 2009)

UN General Assembly, Report of the Fourth World Conference of Women, Beijing Declaration and Plan for Action, UN Doc A/CONF.177/20 and A/CONF.177/20/Add.1, (15 September 1995)

UN Human Rights Committee General Comment No.31, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, 26.05.2004

UN Human Rights Committee, General Comment No. 18, Non - Discrimination, 1989,

UN Human Rights Committee, General Comment No. 3, Article 2 – Implementation at the national level, 1981

UN Human Rights Council, Promotion and Protection of All Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, Including the Right to Development, A/HRC/8/5 (7 April 2008)

UN Human Rights Council, Report of the Special Representative of the Secretary - General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/17/31 (21 March 2011)

United Nations Department of Economic and Social Affairs (Statistics Division), 'World's Women 2005 Progress in Statistics', ST/ESA/STAT/SER.K/17, New York, 2005, sf. 47

Actionaid, “Close the Gap! The cost of inequality in women’s work,”, 2015
(http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on-line_version_2.1.pdf)

Bloomberg Toplumsal Cinsiyet Mali Hizmetler Eşitliği Endeksi (*Bloomberg Gender Financial Services Equality Index*)
(<https://www.bloomberg.com/company/announcements/104-companies-included-first-sector-neutral-bloomberg-gender-equality-index/>)

BM Küresel İlkeler Metni (<https://www.unglobalcompact.org/>)

Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi
(<http://www.borsaistanbul.com/endeksler/bist-pay-endeksleri/surdurulebilirlik-endeksi>)

Calvert Kadın Prensipleri (<https://calvert.com/the-calvert-womens-principles.php>)

Catalyst, The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards (2004–2008), 2011. Tam metin için bkz.
(http://www.catalyst.org/system/files/the_bottom_line_corporate_performance_and_women%27s_representation_on_boards_%282004-2008%29.pdf)

Concept Note on Women, Business and Human Rights, UN Human Rights Council Working Group on Discrimination Against Women
(www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WG/ESL/ConceptNote.doc)

Elements For The Draft Legally Binding Instrument On Transnational Corporations And Other Business Enterprises With Respect To Human Rights’ Chairmanship of the OEIGWG established by HRC Res. A/HRC/RES/26/9 (29/09/2017),
http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/LegallyBindingInstrumentTNCs_OBEs.pdf)

Global Reporting Initiative (<https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>)

Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (<http://www.weprinciples.org/>)

Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi, UN Women Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi, 2017

Ledbetter'in Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (*Ledbetter's Gender Equality Index*) (www.getledbetter.com)

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012, (<http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>)

Stoklama Endeksi (*The Buy Up Index*) (www.buyupindex.com)

The United Nations and the Advancement of Women, 1945 – 1995, UN Blue Books Series, Vol. VI, Revised Edition, 1996 (https://digitallibrary.un.org/record/214867/files/DPI_1804_%5BST_%5DDPI_1804-EN.pdf)

UN Global Compact Policy on Communicating Process, 2013 (https://www.unglobalcompact.org/docs/communication_on_progress/COP_Policy.pdf)

UN Women, UN Global Compact, Women's Empowerment Principles Reporting on Progress, Guidance Document, 2014, (http://weprinciples.org/files/attachments/WEPs_Reporting_Guidance_G4_Sept2014pdf.pdf)

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretive Guide, 2012

Women's Access to Justice for Gender-Based Violence, Practitioner's Guide No.12, International Commission of Jurists, 2016

Women's Empowerment Principles, the UN Global Compact and the Guiding Principles on Business and Human rights - Explanatory Note ([http://weprinciples.org/files/attachments/WEPs, UNGC, Guiding Principles on Business and Human Rights Explanatory Note.pdf](http://weprinciples.org/files/attachments/WEPs,_UNGC,_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_Explanatory_Note.pdf))

Yearbook of the International Law Commission, Report of the Commission to the General Assembly on the work of its twenty-ninth session, Vol. II, Part Two, 1977