



T.C.

BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**AVRUPA BİRLİĞİ SÜRECİNİN TÜRKİYE'DEKİ KADIN
HAKLARINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selen ORHAN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Murat ERCAN

BİLECİK 2019

10281482

T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**AVRUPA BİRLİĞİ SÜRECİNİN TÜRKİYE'DEKİ KADIN
HAKLARINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selen ORHAN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Murat ERCAN

BİLECİK 2019

10281482

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAVI
JÜRİ ONAY FORMU

BŞEÜ-KAYSİS Belge No	DFR-172
İlk Yayın Tarihi/Sayısı	03.01.2017 / 28
Revizyon Tarihi	
Revizyon No'su	00
Toplam Sayfa	1

Öğrencinin Adı Soyadı: Selen ORHAN

Anabilim Dalı : Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Programı : Kamu Yönetimi

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Murat ERCAN

Tezin Özgün Adı : Avrupa Birliği Sürecinin Türkiye'deki Kadın Haklarına Etkisi

Tezin İngilizce Adı : Impact of the Membership Process for European Union on Women's Rights in the Turkey

Tez Savunma Sınavı Tarihi: 30 / 07 / 2019

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışması ilgili EYK kararıyla oluşturulan jüri tarafından OY BİRLİĞİ /OY
ÇOKLUĞU ile Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalında
YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Murat ERCAN

Üye : Dr. Öğretim Üyesi Ali Yurdakul

Üye : Dr. Öğretim Üyesi Gökhan Murat Üstündağ

Üye :

Üye :

İmza



ONAY

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun / / 20..... tarih ve
...../..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

BEYAN

Avrupa Birliği Sürecinin Türkiye’deki Kadın Haklarına Etkisi adlı yüksek lisans Tezinin hazırlık ve yazımı sırasında bilimsel ahlak kurallarına uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlandığım bölümlerde bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin herhangi bir kısmını Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Selen ORHAN

08/08/2019

ÖN SÖZ

Uzun ve meşakkatli bir sürecin ardından hazırladığım bu çalışmanın hazırlanmasının her aşamasında kendi akademik yoğunluğuna rağmen, bilgi, deneyim ve desteğini esirgemeyerek, beni hep motive eden, yönlendiren ve zaman ayıran değerli danışmanım Sayın Doç. Dr. Murat ERCAN Hocama teşekkürlerimi arz etmek isterim.

Hayatımda benim üzerimde en büyük emeğe ve hakka sahip olan rahmetli babaannem ve babama teşekkür ederim. Ayrıca manevi ve bilgi desteği bulunan üniversite hayatımın başından bu yana hayatımda olan Av. Canan Havva Solmaz ve Av. Dilek Kaycan'a, Av. Ayfer Alaca'ya; her daim çalışmalarına destek olan çalışma arkadaşlarım Dr. Kenan Koçak'a ve Öğr. Gör. Ayşe Kuraş'a şükranlarımı sunuyor ve teşekkür ediyorum.

ÖZET

Bilinen tarih boyunca dünya üzerindeki toplumlarda kadın her zaman arka plana atılmış, haklardan yararlanma konusunda ikinci planda tutulmuştur. Bazı dönemlerde kız çocukları diri diri gömülmüş, erkeğin kölesi olarak görülmüş, miras hakkından mahrum bırakılmıştır. Hatta kadın doğmadığı için tanrıya şükranlarını sunan toplumlar bile var olmuştur. Bunun sebebi ne kadının güçsüz oluşu ne de erkeğin üstün özelliklere sahip oluşudur. Sebep; bedenin içine doğduğu toplumda cinsiyetine göre rollerin önceden biçilmesidir. Yani toplumsal cinsiyet anlayışıdır. Kadının üzerine biçilen roller genelde erkeğin karşısında güçsüz, savunmasız ve sessizliğidir. Böyle bir kadın algısının bulunduğu toplumda kadın kendisinin gücünün ve isteklerinin farkına vardığında haklarını elde etmek için çaba sarf edecektir. Nitekim kadın, mücadelesine Sanayi Devrimi ile başlamış ve günümüzde de mücadelesinin peşindedir. Bazı otoriteler de kadınların haklarını kazanmalarındaki mücadelelerine destek olmuşlardır. Bu otoriteler, devletler, uluslar üstü kuruluşlar, sivil toplum örgütleri, kadın grupları şeklinde sıralanabilir. Bu uluslararası kuruluşlardan biri de Avrupa Birliğidir.

Türkiye, 1957 yılından bu yana Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde olan bir ülkedir. Üyelik kriterlerini sağlama amacıyla Türkiye, Avrupa Birliği'nin müktesebatını uyumlaştırma çalışmaları yapmaktadır. Bu tezin oluşturulma amacı da kadın algısının değiştirilmesi konusunda etkin rol oynayan Avrupa Birliği Müktesebatındaki kadın hakları ve sosyal politikaları incelenerek, Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinin Türkiye'deki kadın haklarına etkisini ortaya koymaktır.

Anahtar Kelimeler: Avrupa Birliği, Kadın Hakları, Türkiye'deki Kadın Hakları

ABSTRACT

Throughout the known history, women in societies all over the world have always been put in the background and kept in the background of benefiting from rights. In early times, girls; buried alive, seen as a slave of a man and deprived of the right to inheritance. There are even some cultures that pry to God for not giving birth to women. The reason for this is neither the weakness of the woman nor the superiority of the man. Reason is the prediction of roles according to gender in the society in which the person is born. In other words, it is the understanding of gender. The roles of women are generally weak, vulnerable and calm in front of men. In a society, when a woman becomes aware of her power and aspirations, she will strive to gain her rights. As a matter of fact, the women started her fight with the Industrial Revolution and are still fighting today. Some authorities have also supported women's efforts to gain their rights. These authorities can be listed as states, supranational organizations, non-governmental organizations and women's groups. One of these supranational organizations is the European Union.

Turkey, is in the joining process to the European Union since 1957. In order to provide criteria for membership, Turkey is making efforts to harmonize the European Union's *acquis communautaire*. The aim of this thesis was created by examining women's rights and social policies in the European Union *Acquis* women played an active role in changing the perception of women's rights in Turkey it is to determine the effect of the accession process to the European Union.

Keywords: European Union, women's rights, women's rights in Turkey

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR.....	vi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN HAKLARI VE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

1.1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADIN HAKLARI KAVRAMLARI.....	3
1.2. KADIN HAKLARININ TARİHÇESİ.....	7
1.3. KADIN HAKLARI KONUSUNDAKİ ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ...	11
1.3.1. Avrupa Sosyal Şartı	12
1.3.2. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılmasına Dair Sözleşme (CEDAW).....	13
1.3.3. Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Sözleşmesi-İstanbul Sözleşmesi	14

İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN HAKLARI VE SOSYAL POLİTİKALAR

2.1. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN KURUCU ANTLAŞMALARINDA KADIN HAKLARI	18
2.1.1. Roma Anlaşması.....	18
2.1.2. Maastrich Anlaşması	19
2.1.3. Amsterdam Anlaşması.....	19

2.2.AVRUPA BİRLİĞİ'NİN SOSYAL POLİTİKA DÜZENLEMELERİNDE KADIN HAKLARI	20
2.3. KADIN HAKLARI KONUSUNDA AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİ	23
2.3.1. 75/117/EEC (European Economic Community) Sayılı Direktif	24
2.3.2. 76/207/EEC Sayılı Direktif	25
2.3.3. 79/7/EEC Sayılı Direktif	27
2.3.4. 86/378 EEC Sayılı Direktif	27
2.3.5. 86/613 EEC Sayılı Direktif	28
2.3.6. 92/85 EEC Sayılı Direktif	28
2.3.7. 96/34 EEC Sayılı Direktif	29
2.3.8. 97/80 EEC Sayılı Direktif	30
2.3.9. 2000/78 EEC Sayılı Direktif.....	30
2.3.10. 2002/73 EEC Sayılı Direktif	31
2.3.11. 2004/113 EEC Sayılı Direktif	32
2.3.12. 2006/54 EC Sayılı Direktif.....	32
2.3.13. 2010/41 EU Sayılı Direktif.....	33
2.3.14. 2012/29/EU Sayılı Direktif.....	33
2.4. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN KURUMSAL YAPISINDAKİ KADIN HAKLARI İLE İLGİLİ BİRİMLER	34
2.5. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ İLE İLGİLİ POLİTİKALAR	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DEKİ KADIN HAKLARI VE SOSYAL POLİTİKALAR

3.1. 1920 -1938 YILLARI ARASI KADIN HAKLARI	42
3.2. 1938-1980 YILLARI ARASI KADIN HAKLARI.....	44
3.3. 1980 YILINDAN GÜNÜMÜZE KADAR OLAN SÜREÇTE KADIN HAKLARI	44
3.3.1. Yasal Mevzuatlardaki Kadın Hakları	45
3.3.1.1.Anayasa	45
3.3.1.2. Türk Medeni Yasası	47
3.3.1.3. Türk Ceza Yasası.....	49
3.3.1.4. Ailenin Korunması Yasaları	52

3.3.1.5. İş Yasası.....	55
3.3.1.6. Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Yasası	61
3.3.1.7. İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası.....	65
3.3.1.8. Devlet Memurları Yasası.....	66
3.3.2. Kadınların İstihdamı Konusundaki Sosyal Politikalar	67
3.3.3. Kadının Eğitim Hakkı Konusundaki Gelişmeler.....	70
3.3.4. Kadınla İlgili İdari Birimlerin Oluşturulması.....	72
3.3.4.1. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü	72
3.3.4.2. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu	73
3.3.4.3. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM).....	73
3.3.4.4. Kadın Sığınma Evleri	74
3.3.5. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planları	76
SONUÇ	77
ÖNERİLER.....	82
KAYNAKÇA.....	84
ÖZGEÇMİŞ FORMU	96

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

ABGM : Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü

BM : Birleşmiş Milletler

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılmasına Dair Sözleşme

CEEP : Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği

EEC :European Economic Community

ETUC : Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

KADEM: Kadın ve Demokrasi Derneği

KA-DER: Kadın Adayları Destekleme ve Eğitme Derneği

KSGM : Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

SHÇEK: Hizmetler ve ocuk Esirgeme Kurumu

şöNİM :şiddet nleme ve İzleme Merkezleri

TMMOB: Makina Mühendisleri Odası

UNICE : Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği

GİRİŞ

İnsanoğlu, kadın ve erkek biyolojik cinsiyeti ile yaratılmış canlı varlıklardır. Kadın ve erkek kavramları, insanların her ne kadar biyolojik cinsiyetinin ayırımına ilişkin kavramlar olsa da toplum tarafından cinsiyetlerin üzerine rol biçilmesiyle oluşan toplumsal cinsiyet kavramını da karşılamaktadır. Kadınlara biçilen rol gereği kadınlar yüzyıllar boyunca pasif kalmış ve insanlara tanımlanmış haklardan yararlanma konusunda mahrumiyet yaşamıştır.

Her toplumda kadın algısı farklılık gösterse de yüzyıllar boyunca kadınların haklardan yararlanma konusunda yaşadığı mahrumiyet hep var olan bir durumdur. Süreç içinde kadın konusundaki algılar, devletler ve uluslarüstü kuruluşlar tarafından değiştirilmeye çalışılmıştır. Bu uluslarüstü kuruluşlardan biri olan Avrupa Birliği (AB), kuruluş aşamasından bugüne kadar kadın hakları konusuna; mevzuatsal, kurumsal, sosyal, siyasal ve politik uygulamalarla önem vermiştir. Hatta kadın hakları konusu, Avrupa Birliği'nin üyelik başvurusu yapan ülkelerde aradığı kriterlerin arasında da yerini almıştır.

Türkiye ise, kadın hakları konusuna kuruluş yılları itibariyle önem vermiştir. Fakat ülkede kadın hakları konusundaki en büyük gelişmeler Avrupa Birliği adaylık sürecinde yaşanmıştır.

Bu tezin temel amacı; kadın algısının değiştirilmesi konusunda etkin rol oynayan Avrupa Birliği'nin Müktesebatındaki kadın hakları ve sosyal politikaları incelenerek, Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinin Türkiye'deki kadın haklarına etkisini ortaya koymaktır.

Avrupa Birliği sürecinin Türkiye'deki kadın haklarına etkisinin ortaya koyulabilmesi için bu tez çalışması üç bölümden oluşturulmuş ve sonrasında sonuca ulaşılmıştır.

Birinci bölümde kadınların kadın olmaları sebebiyle maruz kaldığı ayrımcılıklar, kadınların hakları ile mücadele konusuna önem kazandırdığı için öncelikle kavram olarak biyolojik anlamda cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramlarının tanımı yapılmıştır. Sonrasında kadın haklarının tarihçesinden

bahsedilmiştir. Kadın hakları konusuna dinlerin nasıl baktığına ve tarihsel süreç içinde ne şekilde gelişme gösterdiğine değinilmiştir. Akabinde kadın hakları konusundaki uluslararası düzenlenmelerden Türk Hukukunda kadın haklarına etkisi olan Avrupa Sosyal Şartı, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılmasına Dair Sözleşme (CEDAW), Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Sözleşmesine değinilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde Avrupa Birliği müktesebatında kadın hakları yasal, sosyal ve kurumsal boyutları ile ele alınarak Avrupa Birliği uluslararası kuruluşundaki kadın hakları ortaya konmaya çalışılmıştır. Bölümde, Avrupa Birliği kurucu anlaşmalarında ve direktiflerinde yer alan kadın haklarına ilişkin hükümler ile Birliğin kadın hakları ile ilgili sosyal politikaları, kurumsal yapısı içindeki kadınlarla ilgili birimler ve Birliğin kadın erkek eşitliği ile politikalarına değinilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde ise Türkiye’deki kadın haklarının gelişim süreci ve özellikle Birlik Müktesebatına uyum kapsamında gerçekleştirilen yasal, sosyal, kurumsal çalışmalar ele alınmıştır. Türkiye’deki kadın haklarındaki gelişmeler 3 döneme ayrılarak incelenmiş özellikle 1980 sonrası yaşanan kadın hakları konusundaki mevzuatsal sosyal, politik kurumsal gelişmeler üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın sonuç bölümünde Avrupa Birliği’nin kadın hakları konusundaki müktesebatı dikkate alınarak Avrupa Birliği sürecinin Türkiye’deki kadın haklarına etkisinin irdelenmiştir. Ayrıca çalışma sonunda uyum sağlama konusunda önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmanın neticesinde Avrupa Birliği sürecinin Türkiye’deki kadın haklarının gelişimine özellikle müktesebat uyum çalışmaları sürecinde olumlu etki yaptığı sonucuna varılmıştır.

Tezin genel çerçevesini, kadın hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramları ile Türkiye Avrupa Birliği ilişkileri, Avrupa Birliği müktesebatı ve sosyal politikalarındaki kadın hakları, Türkiye’deki kadın hakları ve özellikle Avrupa Birliği müktesebatına uyum sürecindeki yasal çalışmalar ve sosyal politikalar oluşturmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN HAKLARI VE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ

1.1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADIN HAKLARI KAVRAMLARI

Kadınların kadın olmaları sebebiyle maruz kaldığı ayrımcılıklar, kadınların hakları ile mücadele konusuna önem kazandırdığı için öncelikle cinsiyet kavramının tanımlanması gerekir.

Cinsiyet kavramı, her canlı için ayırt edici unsurlardan biri olarak karşımıza çıkar. Genellikle canlı varlıkları kendi türleri içinde öncelikle cinsiyetine göre ayırma tabi tutarak ayırt etme yöntemini kullanırız. İnsanlar için de ayırt edici unsur olan cinsiyet, erkek ve dişi ya da erkek ve kadın kavramları ile telaffuz edilir. Bu kavramlar günlük hayatta hem cinsiyet hem de toplumsal cinsiyet kavramlarını ifade etmek için kullanılır.

Gerek cinsiyet gerekse toplumsal cinsiyet kavramları günlük hayatta ve söylemde aynı şekilde ifade edilseler de, bilim alanında cinsiyet ve toplumsal cinsiyet terimleri ile kullanılır ve bu kavramlar birbirinden ayrı tutulur (Vatandaş, 2007:30,31).

Birey biyolojik olarak, erkek ya da dişi dünyaya gelir ve bu doğuştan gelen özelliği (tıp biliminin gelişiminde yaşanan istisna haller dışında) değiştirmeden yaşamını sürdürür (Vatandaş, 2007:30,31). Cinsiyet kavramı kişi bedeninin dişi veya erkek oluşu gösterdiği fizyolojik ve genetik özellikler şeklinde tanımlanır (Akın ve Demirel, 2003:73). Cinsiyet farklılığı olarak karşımıza çıkan kadın ve erkek kavramları biyolojik olarak kişinin çabası dışında kendisine verilmiş bir statüdür. Kişi cinsiyet edinme konusunda istisna haller dışında çaba sarfetmez.

Bedenin ince ve zayıf ya da kalın ve güçlü olması, doğurgan ya da doğurtan olması gibi ayrımlar biyolojik veriye göre temellenir. Biyolojinin tanımladığı kadın ve erkek neredeyse bu verilerden ibarettir (Bingöl, 2014:108,109). Biyolojik cinsiyet konusunda bireylerin cinsiyet belirlemedeki kriterleri objektif özellik göstererek birey

ya kadın ya da erkektir. Bireylerin görecelerine dayanmayan mutlak bir cinsiyet belirginliği söz konusudur.

Kadın veya erkek kavramları bireyin biyolojik anlamda kadın ve erkek oluşu dışında toplum tarafından bireye biçilen roller sisteminde anlam bulan kadın veya erkek oluşu anlamına da gelir (Vatandaş, 2007:30,31). Kadın ile erkeğin sosyal anlamda üzerine biçilen rolüyle yükümlülükleri anlamına gelen kavram ise “Toplumsal Cinsiyet” olarak adlandırılır. Yani toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek olarak toplumdaki insanların bireyi ne şekilde gördüğü, ne şekilde idrak ettiği ve bireyden nasıl bir davranış beklentisi içinde olduğu ile ilgilidir. Yani toplumsal cinsiyet anlayışında kadın ve erkek olmak, biyolojik farklılıklara dayanmayan bir kavramdır (Akın ve Demirel, 2003:73).

Toplum, bireyden biyolojik cinsiyetine göre davranışlarda bulunmasını ister. Ayrıca, bireyi, sunduğu davranışlar örgüsünü kabullenmesi ve uygulaması konularında zorlar (Vatandaş, 2007:30,31). Biyolojik cinsiyet bireyin çabası dışında kendisine verilen statü iken toplumsal cinsiyet kavramının yaratılışı, bireyin cinsiyetine bağlı şekillenmesi ile gerçekleşir. Toplumsal cinsiyet şekillenirken bedenin cinsiyeti, bireyin içinde yaşadığı toplumun kültürü, görgüleri, örf ve adetleri, bakış açıları gibi faktörler etkin rol oynar. Zaman içinde de toplumdaki gelişmelere bağlı olarak değişkenlik gösterebilir.

Toplumların çoğunda kadın ile erkek ayrı varlık olarak kabul edilmekte ve her birinin kendine ait imkânları, rolleri ve yükümlülükleri olduğu kabul görmektedir. Örneğin politika ile kamusal alanlarda erkek; aile ve ev işleri ile ilgili özel alanlarda kadınlar çalışır görüşü birçok toplum tarafından kabul edilmiştir. Toplumsal cinsiyetten kaynaklı farklılıklar, kadınların ve erkeklerin yaşamını şekillendirerek sadece biyolojik farklılıktan daha fazla anlam taşımaktadır (Akın ve Demirel, 2003:73).

Kısaca toplumsal cinsiyet, bedenin içine doğduğu toplumsal yapı ile şekillenmiş biyolojik cinsiyeti ifade eder. Bir beden toplumsal yapı içinde var olmaya başladığı andan itibaren sahip olduğu biyolojik cinsiyete bağlı olarak, toplumun beklentileri doğrultusunda yaşama ve yaşatma kaderi ile yaşamını sürdürür. Toplumsal cinsiyet anlayışından yola çıkarsak kadının kimlik kazanması ve haklarından yararlanabilmesi konusu tamamen kadın bedeninin var olduğu toplumun kadın algısı ile ilgilidir.

Bir diğerk kavramımız ise “Gender Mainstreaming” yani “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” kavramı, nedir diyecek olursak;

“Kadınlar ve erkekler arasında eşitliği sağlamak ve ayrımcılığa karşı koymak amacıyla politikaların, düzenleyici önlemlerin ve harcama programlarının hazırlanmasına, tasarlanmasına, uygulanmasına, izlenmesine ve değerlendirilmesine toplumsal cinsiyet perspektifinin dahil edilmesini içerir”

Şeklinde tanımlanabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği uluslararası alanda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir strateji olarak benimsenmiştir (<https://eige.europa.eu>, 2018).

Toplumsal Cinsiyette Eşitlik kavramı, imkânları kullanma, kaynakların oluşturulması ve kullanılmasında, hizmetlere ulaşmada bireyin cinsiyetine dayalı farklılıkların olmaması anlamına gelir (Akın ve Demirel, 2003:73). Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkek eşitsizliğine sebep olan yapılarda ne şekilde değişiklik yapılacağı ve nasıl daha iyi denge sağlanacağı konusuyla ilgilenir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri çözüme kavuşturulmadan toplumsal, ekonomik ve sosyal yapının sağlıklı gelişmesi imkânsızdır. Bunun için kadın ve erkeğin toplumda oynadıkları rollerin önemi eşit olarak değerlendirilmelidir (Makina Mühendisleri Odası (TMMOB), 2018:17).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramının doğma sebebi bireyin fizyolojik, genetik ve biyolojik özelliklerinden kaynaklı değildir. Eşitsizlik kavramı içinde bu özelliklerden kaynaklı farklılıklar dikkate alınmamaktadır (Şimşek, 2011:120). Doğumla var olan biyolojik farklılıklar, bütün toplumlarda kültürel bakış ile ele alınıp değerlendirilir. Kadınlar ve erkeklere özgü davranış ve faaliyetler, her bir cinsiyetin hangi haklara, kaynaklara ve güce hangi ölçüde sahip olduğu ve olması gerektiği konularındaki toplumun beklentilere göre tayin edilir. Bu beklentiler toplumlar arasında hatta aynı toplum içinde toplumsal kesimler arasında kısmen değişiklik gösterse de genelde ortak yanları da bulunur. Bu sebeple toplumsal cinsiyete dayalı ayrımlar ve eşitsizliklerin varlığı da bir gerçektir (Ecevit, 2003:83).

Toplumsal cinsiyet kavramı ile şekillendirilen cinsiyet, toplumun olması gerekeni ile var olur. Tamamen toplumun beklentisine bağlı bu oluşumda eşitlikten bahsedebilmek mümkün değildir. Birçok toplumda kadına ve erkeğe biçilen rol eşitlikten uzak olup her toplumun cinsiyetten beklentileri birbirinden farklıdır. Özellikle

ataerkil toplumlarda kadınların rolleri daha pasif kalmakta haklardan ve fırsatlardan yararlanma konularında eşitsizlikler yaşanmaktadır.

Toplumsal cinsiyetten kaynaklı eşitsizlik türleri; haklarda, kaynaklarda, ekonomik faaliyetlerde, sağlık ve bağlantı hizmetlere ulaşabilmede eşitsizlik ile siyasal alan ve kamusal alanda yaşanan eşitsizlik şeklinde sıralanabilir (Ecevit, 2003:83).

Kadınların toplumsal cinsiyet temelli yaşadığı ayrımcılık ise “kadınların yalnızca kadın olmaları sebebiyle maruz kaldıkları ayrımcılık” şeklinde tanımlanabilir. 1985 yılında Türkiye’nin imzaladığı Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nde (CEDAW) ayrımcılık 1. Maddesinde kadınlara karşı ayırım ifadesi,

“Kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki 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 kısıtlama anlamına gelecektir.”

şeklinde tanımlanmıştır (TMMOB, 2018:21,22). Söz konusu madde, kadınların maruz kaldığı ayrımcılığı kadın erkek eşitliğine bağlı olarak tanımlamıştır. Yine olgunun yaygın ve kapsamı geniş olan bütünsel özelliği vurgulanmıştır. Ayrıca alınacak tedbirlerin çok yönlü ilerlemesi ve bütünsel bir şekilde gerçekleştirilmesi hususu öngörülmüştür (Acar ve Arıner, 2009:20)

Kadınların günlük hayatlarında maruz kaldıkları ayrımcılık alanları sosyal, kültürel, politik, ekonomik ve medeni alanlar olarak sıralanabilir (TMMOB, 2018:22). Bugün özellikle istihdam konusunda birçok iş kolu erkeklere özgülenerek kadınların bu alanlarda çalışmaları engellenmiştir. Örneğin bugünün Türkiye’sinde kadın, taksi şoförü ya da berber olmak istese toplum tarafından yadırganır ve kadın yadırgama karşısında bu işleri yapmaktan kaçınır. Yine kadının yönetici olarak seçilmek istemesinde toplumun önyargısı, boşanmak istemesinde erkek olmaksızın hayatını devam ettiremeyeceği yönündeki toplumsal baskılar kadınlara uygulanan ayrımcılıklara örnektir. Kadının bunun gibi birçok alanda kadın olmasından kaynaklı ayrımcılığa maruz kaldığı haller sayılabilir.

Bu eşitsizlikler, ayrımcılıklara kaynak teşkil eden cinsiyet kavramının toplumsal boyutta karşılığını bulması sebebinden doğmaktadır. Kadınların maruz kaldığı bu ayrımcılıklar, kadınların hakları ile mücadele konusuna önem kazandırmaktadır.

1.2. KADIN HAKLARININ TARİHÇESİ

Filozof Simone de Beauvoir'a (1993) göre "kadın doğulmamakta, kadın olunmaktadır." Filozof'a göre kadın olmak, doğuştan gelen biyolojik ya da psikolojik olarak farklı olmak değil, kendi varlığının devamını sağlamak için erkek egemen bir sistemde birey olma çabasıdır (Dalyan, Bayır ve Ceyhan, 2018: 464,465). Ünlü filozofa göre kadın olmak çaba gerektirir. Günlük yaşamda da kadın, erkek karşısında hem var olmak hem de haklarını kullanabilmek için yüzyıllardır çabalayan bir varlıktır.

Kadın hakları kavramı ise, kadının hiçbir ayrıma maruz kalmayarak toplumsal, kamusal ve özel alanlarda sosyal, ekonomik, kültürel, politik olarak sahibi olduğu tüm insan hakları ve özgürlükleridir (Kıdık Örüçü, 2013:11). Tanımdan da anlaşılacağı üzere kadın hakları kavramı insan hakları ve özgürlüklerinin bir parçası olarak karşımıza çıkar. Kadının da bir insan olması ve insan olmasından kaynaklı haklarını kullanamaması, erkeklerle hakları arasında eşitsizlik hallerinin var olması bu konuya önem kazandıran noktadır.

Kadınlar, insan haklarından yıllarca ve hatta günümüzde de erkeklerle eşit olarak faydalanmadılar. Çünkü bilinen tarih süresince, kadınlar dünyayı hiçbir zaman erkeklerle eşit bir şekilde paylaşmadılar (Berktaş, 2004:2). Yine yazınsal veya sanatsal alanda yaratıcılık, felsefî düşünce, bilim ve siyasal eylem alanlarında kadın erkek sayısının eşit olduğu dönemlerde bile erkekler şan ve şöhretin sahibi oldular. Kadın olmak, hakların kısıtlanması ve özgürlüklerin ayaklar altına alınması sonucunu doğurdu (Bensadon, 1990:7). Kadınların yaşadığı eşitsizlikler, biçim ve yoğunluk bakımından toplumlarda ve dönemlerde farklılıklar olsa da özünde hiç değişmedi. Erkek üstünlüğü ve ataerkillik, eski Mezopotamya'dan günümüze, farklı toplumsal yapıları da kapsam içine alarak varlığını sürdürme konusunda inanılmaz başarılı oldu (Berktaş, 2004:2).

Kadının içinde bulunduğu bu durum uzun bir süre, özellikle Batı toplumunda dinsel bir çerçevede kalmıştır (Berktaş, 2004:2). İlahi dinlerden Yahudilikte kadının

değeri yoktur. Hatta Yahudiler, "Ezeli ilahımız, kainatın kralı, beni kadın yaratmadığı için sana hamd olsun" cümlesini her sabah yaptıkları dualarında geçirirler (Akdemir, 1997:251). Kadın yaratılmadığı için şükreden bir toplumda kadının ne kadar değerli olabileceği düşündürücüdür.

Hristiyanlık dininin gelişi ise kadın hakları konusunu önceki durumdan farklı bir yere taşımamıştır. Bu ilahi dinde de elma yediği için insanın cennetten atılmasına sebep olan kadın, işlediği günahının karşılığını ödemeli cezalandırılmalıdır (Konan, 2011:159). Yine de kadınlar, bu kabul görmüş hâl içinde durumlarının doğal olmadığını ve toplumsal olarak tayin edildiği anlayışına ulaşabilmişlerdir (Berktaş, 2004:2)

İslâmiyet öncesi Cahiliye dönemi Arap toplumunda ise, yine kadın değersiz bir varlıktı hatta kadın olmak utanılacak bir haldti. Bu anlayışla kız çocukları canlı canlı mezara gömülmüş ve kadına miras hakkı verilmemişti. Kısaca bu dönemde kadın erkeğin kölesi konumundaydı (Akdemir, 1997:252). İslamiyet ile birlikte ise kadına bakış değişmeye başlamış kadına önem verilmiş ve hatta Kur'an-ı Kerimde Nisa "Kadınlar" başlığı taşıyan bir sureye de yer verilmiştir. İslamiyet'te kadın ve erkeğin yaratılıştaki eşit olduğu vurgulanmıştır. Dört eşe kadar evlenme izni veren bu din evlenmeyi eşler arasında kıskançlık ve anlaşmazlık yaratmama ve hepsine bakabilme şartına bağlamıştır. Erkeğe, kadına karşı eli açık olmayı, onu giydirmeyi, ona hediyeler almayı ve boşanma halinde tazminat ödemeyi emretmiştir (Bensadon, 1990:35).

Kadınların bilinen tarih süresince ezilmesi ve ayrımcılığa maruz kalması hep yaşanmıştır. Fakat kadınların içinde bulunduğu bu duruma sistemli bir başkaldırı her dönemde görülmemiştir. Çünkü gelişmiş bir feminist bilince ihtiyaç vardır. Bu feminist bilincin oluşması, kadınların evlilik haricinde başka maddi imkân elde etmesine ve parasını kazanan ciddi sayıda kadının var olmasına bağlıdır. Bu şartlar sağlandığı halde kadınlar, ataerkil yapıya karşı toplumsal ve düşünsel çareler bulabilirler. Batı'da bu koşulların varlığı kanısı 17. yüzyılla birlikte görülmeye başlamıştır (Berktaş, 2004:4).

Düşünen kadın, 17. yüzyılda toplum ve edebiyat hayatında kabul görmüş bir geleneğe dayanan sağlam bir yere sahip olmuştur. Yine kadın, döneminin olaylarını yakından takip etmiş ve 1789 olaylarına aktif olarak katılmıştır (Bensadon, 1990:41).

Kadın algısı ve kadın hakları konularında en büyük ve köklü değişim ise Sanayi Devrimi ile yaşanmıştır. Sanayide buhar kullanılması ile kadın, fabrikalarda çalışmaya başlayarak öncesinde verilmemiş bazı hakları elde etmiştir (Konan, 2011:160)

Sanayi Devrimi ile herkese eşitlik, özgürlük ve kardeşlik vaad edilmiştir. Fakat kadınlar “herkes” kavramının kapsamında kadınlara yer verilmediği düşüncesiyle eşit vatandaş olma mücadelelerini sürdürmüşlerdir (Moroğlu, 2019). Devrimde etkin rol oynayan kadınlardan Olympe de Gouges 1791’de Kadın ve Yurttaş Hakları Bildirgesi’ni duyurmuştur (Berktaş, 2004:6). Bu bildiri, kadın hakları alanındaki çalışmalara etki yapan ilk yazılı belge niteliğine sahiptir (Moroğlu, 2019). Yine kadınlar politikaya aktif şekilde katılmışlar ve çeşitli ideolojik kulüp hareketleri ile yakından ilgilenmişlerdir. Fakat devrimin birçok düşüncesi gibi “eşitçilik” konusundaki heyecanı da hız kaybetmiştir (Bensadon, 1990:43).

19. yüzyılda gerçekleştirilen tıp ve bilimle ilgili icat ve yeni bilgiler, örf ve âdetlerde yıkımlara sebep olmuştur. Bundan sonra kadınlara erkeklerden aşağı görmek zorlaşmış, feminist kadın hareketleri ve aydınlar kadın haklarının gelişmesine engel fiilleri ve hukuki engelleri kabul edemez duruma gelmişlerdir (Bensadon, 1990:48).

19. ve 20. yüzyıllarda kadınların siyasal ve toplumsal eşitlik amacıyla giriştikleri mücadelelere ağırlık verilerek yasal alanda önemli kazanımlar elde edilmiştir. Örneğin kadınlar, 20. yüzyılda BM üye devletlerin çoğunluğunda eşit siyasal haklara sahip olmuşlardır (Berktaş, 2004:8). Yine 20. yüzyılın başlarında Fransa’da, Birleşik Devletlerde, İngiltere’de ve Almanya’da kadının hukuki durumu kamoyunun bazı dönemlerde karşı koymasına rağmen yavaş yavaş gelişmeye başlamıştır (Bensadon, 1990:62).

20. yüzyılın ilk yarısında ise çok sayıda uluslararası bildirge ve belge, cinsiyet konusunu görmezden gelmiş ve kadın haklarının genel bir insan hakkı olduğu kanısıyla insan hakları kapsamında değerlendirmesi yapılarak tanındığı varsayılmıştır. Böylelikle, kadınların bulundukları konumdan kaynaklı sorunlarının konuşulması, tanınması ve çözüme kavuşturulması gecikmiştir. 1970’lerde yeni feminist akım sayesinde toplumsal harekete dönüşerek kadın konusundaki bilinç ve ilgi artmıştır. Akabinde Birleşmiş Milletler (BM) 1979 yılında Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi

Sözleşmesini (CEDAW), üye olan ülkelerin imzasına açmıştır. Böylelikle, uluslararası hukuk sisteminde, insan hakları belgelerinin, kadınların sorunlarını tam anlamıyla kapsamadığı ve bu konuda özel düzenlemelere ve tedbirlere ihtiyaç duyulduğu kabul görmüştür (Berktaş, 2004:8).

Birleşmiş Milletlerin kadınların statüleri ile ilgili oluşturduğu komisyonda bulunan Amerika Birleşik Devletleri üyeleri, 1975 yılının “Uluslararası Kadın Yılı” olarak ilan edilmesini sağlamıştır. Böylece, uluslararası düzenlenen konferanslarda kadınlar ülkelerini temsil etmeye başlamışlar ve Mexico'da düzenlenen konferansta gelecek 10 yıl için “Dünya Eylem Planı” kabul edilmiştir. Planın amacı kadının karar verme sürecinde ve kamu hayatının her alanında söz sahibi olmasını sağlamaktır (www.http://bberksan.blogspot.com, 2019).

On yıllık dönemin ortasında gelişmeleri değerlendirmek maksadıyla 1980 yılında Kopenhag'da İkinci Dünya Kadın Konferansı yapılmıştır. Söz konusu Konferansta kadınların içinde bulundukları durumun iyi hale getirilmesi amacıyla alınacak önlemleri içeren Hareket Planı kabul edilmiştir. 15-26 Temmuz 1985 tarihlerinde ise Nairobi'de kadın için eşitlik, kalkınma ve barış konularında Birleşmiş Milletler Kadının On Yılı'nın Başarılarının Gözden Geçirilmesi ve Değerlendirilmesi amacıyla Üçüncü Dünya Konferansı düzenlenmiştir (www.tbmm.gov.tr, 2019). Sonrasında Eylül 1995'te Pekin'de 4. Dünya Kadın Konferansı” gerçekleştirilmiştir. Kadın ile erkek cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınların ekonomik şartlarının iyi hale getirilmesi, kadına karşı şiddet gibi konuların konuşulduğu kongrenin sonunda “Pekin Eylem Platformu” kabul edilmiştir. Yine BM, Haziran 2000'de New York'ta Kadınlar 2000 adı altında özel bir oturum gerçekleştirilmiştir. Platformda alınan kararların ne derece gerçekleştiği konusu değerlendirilmiştir (www.http://bberksan.blogspot.com, 2019).

Bu Konferanslar dışında da BM Genel Kurulu tarafından farklı programlar düzenlenmiş ve 1993 yılında düzenlenen BM İnsan Hakları Konferansı'nda, kadın haklarının insan hakları kapsamında değerlendirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır (Dinçkol, 2005:102).

Günümüzde 20. yüzyılın katkılarından biri olarak insan hakları, “kadınların insan hakları” kavramını artık ayrılmaz bir parça olarak bünyesinde barındırır hale gelmiştir (Parlak Börü, 2017:46).

Bugün kadın hakları konusu ise değişen dünyada küreselleşme, demokratik toplum, bilgi toplumu faktörlerine bağlı olarak gelişme göstermektedir. Küreselleşmenin sınırları kaldırdığı ve bilginin sermaye olduğu günümüz toplumlarında kadınlar daha çok araştırmakta, hakları ve özgürlükleri isteme konusunda daha çok harekete geçmektedirler. Sivil toplum kuruluşlarının ve medyanın bu konudaki desteklerini de unutmamak gerekir. Ayrıca demokratik toplumlarda eşitlik, özgürlük kavramlarının varlığı ve kadın haklarının insan hakkı olarak görülmesi kadın haklarının daha da iyileşmesini sağlamaktadır. Bu faktörlerin varlığı, günümüzde kadın hakları konusunda istenilen düzeye ulaşılmıştır sonucunu doğurmayacaktır. Her toplumda farklı öneme ve önceliğe sahip olan kadın hakları konusu hala üzerinde çalışılması gereken konulardan biri olarak görülmeli ve görülmektedir.

1.3. KADIN HAKLARI KONUSUNDAKİ ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Sanayi Devrimi ile başlayan kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olabilme mücadelesi II. Dünya Savaşı sonrası daha çok ivme kazanmıştır. Bu mücadele ile elde edilen kadınların korunması, kadın erkek ayrımcılığının kaldırılması, gerçek anlamıyla eşitliği sağlanabilmesi için birçok ulusal ve uluslararası alanlarda çalışmalar yapılmıştır. İnsan haklarının ayrılmaz parçası olarak kabul edilen kadın hakları konusunda uluslararası ve bölgesel kuruluşların liderliği ve sivil toplum örgütlerinin çabaları ile birçok belge düzenlenmiştir. Başlangıçta bu belgelerde yasa önünde eşitlik, ayrımcılık yasağı, kadın erkek eşitliği bağlamında genelde kadın haklarına yer verilirken daha sonraki süreçlerde cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması ve her türde ayrımcılığın önlenmesi konularına yer verilmiştir. Birleşmiş Milletler ve bölgesel kuruluşlar liderliğinde kadın hakları konusunda özel belgeler düzenlenmeye başlanmıştır (Parlak Börü, 2017:45).

Bugün Dünya üzerinde uluslararası ve bölgesel nitelikte Türkiye'nin de onay verdiği önemli sayıda kadın hakları ile ilgili sözleşme vardır. Bu sözleşmelerin hepsine değinmek çalışmamızda mümkün değildir. Bu sebeple özellikle Türk Hukukunda kadın haklarının gelişimine katkı sağlayan uluslararası birkaç sözleşmeye değinmek yerinde olacaktır.

Türk Hukukunda kadın hakları konusuna etkisi olan temel uluslararası belgelerin arasında Avrupa Sosyal Şartı, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılmasına Dair Sözleşme (CEDAW), Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Sözleşmesi diğer adı İstanbul Sözleşmesi ve Avrupa Birliği Müktesebatındaki düzenlemeler sayılabilir.

1.3.1. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi, Avrupa'da var olan insan haklarının ve temel özgürlüklerinin korunup geliştirilmesi düşüncesiyle 1949 yılında kurulmuştur. Konsey 1965 yılında Avrupa Sosyal Şartı'nı kabul ederek ırk, ten rengi, cinsiyet, din, siyasal düşünce, ulusal soy veya sosyal köken gibi farklılıkları dikkate almaksızın her bireyin sosyal haklardan yararlanma hakkı bulunduğunu düzenlemiştir. Şart'ın tamamlayıcısı olan ve beraberinde yeni haklar da getiren Avrupa Sosyal Şartı Ek Protokol'ü 1988 yılında kabul edilmiştir. 1996 yılında ise Avrupa Sosyal Şartı, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şart'ı adıyla güncellenmiştir. Türkiye, güncellenmiş Şart'ı 2007 yılında çekinceler koyarak onaylamıştır. (Taşkent ve Kurt, 2014:32).

Şart'ta kadınların çalışma yaşamındaki analık hallerinin korunması, işyerinde cinsel taciz, fırsat eşitliği ve eşit davranma ilkesi ile diğer kınanması gereken olumsuz ve suç içeren hallerin önüne geçilmesini sağlayan onuru ile çalışma hakkı, ailevi yükümlülüğü bulunan çalışan bireylerin fırsat eşitliği ilkesi ve eşit davranılma hakkı düzenleme altına alınmıştır (Oder, 2010:49). Ayrıca, Şart'ın parçası olan Ek kısmında cinsiyet, medeni hal, ailevi yükümlülükler, gebelik, analık veya aile izni hallerinin varlığı iş akdine son verilmesinde geçerli bir sebep olarak kabul edilemeyeceği vurgulanmıştır (Taşkent ve Kurt, 2014:32). Şart, özellikle kadının çalışma yaşamındaki en büyük problemleri olan fırsat ve ücret eşitliği konusunu düzenleme altına almıştır.

1.3.2. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılmasına Dair Sözleşme (CEDAW)

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılmasına Dair Sözleşmesi (CEDAW), 1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. CEDAW, güçlü ve kapsamlı içeriğe sahip “Uluslararası Kadın Hakları Bildirgesi” olarak bilinir. Anlaşma, kadınlara karşı ayrımcılığın tanımını yaparak ayrımcılığa son bulması için ihtiyaç duyulan işlem ve önlemleri belirlemiştir (Acar ve Arıner, 2009:17).

CEDAW, 2. Dünya Kadın Konferansı sonrası 1 Mart 1980 tarihinde, üye devletlerin onayına sunulmuştur. Türkiye, bu sözleşmeyi 1985 yılında onaylamış ve sözleşme, 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir (<https://www.tuseb.gov.tr/enstitu>, 2019). Türkiye sözleşmeyi onaylarken çekinceler koymuştur. Türkiye çekinceleri, Medeni Yasa ve Ceza yasasında yapılacak değişiklikler tasarılarının Türkiye Büyük Millet Meclisi’nin gündemine alınması üzerine 29 Haziran 1999 tarihinde kaldırmıştır (Moroğlu, 2016:295).

Taraf devletlerin anlaşmadan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediikleri konusu yirmi üç bağımsız uzmanın oluşturduğu CEDAW Komitesi tarafından tarafların her dört yılda bir sundukları raporlar üzerinden denetlenir (Acar ve Arıner, 2009:17). Türkiye, ilk Dönemsel Raporunu 1990, 2. ve 3. Dönemsel Raporunu birleştirerek 1997, 4. ve 5. Dönemsel Raporunu birleştirerek 2005, 6. Dönemsel Raporunu 2008’de CEDAW Komitesi’ne sunmuştur. Temmuz 2010 itibariyle 6. Dönemsel Raporunun komitede savunulması sonrası istenen Ara Dönem Raporu 2012 yılı içerisinde komiteye sunmuştur. Kasım 2014’te 7. Dönemsel Raporu CEDAW Komitesi’ne sunulmuş ve 13 Temmuz 2016 tarihinde CEDAW Komitesi’nin 64. Oturumu kapsamında Cenevre’de rapora ilişkin savunma gerçekleştirilmiştir (<https://www.tuseb.gov.tr/enstitu>, 2019).

Sözleşme ile kadınların maruz kaldığı her türlü cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmış ve bu konuda taraf devletlere önlem alma yükümlülüğü getirilmiştir. Sözleşmeye ek olarak düzenlenen protokolle de hakların ihlâli durumunda başvuru yapılabilecek denetim mekanizmaları oluşturulmuştur. Sözleşmenin, kadın hakları

sorunlarının dünya gündemine ulaştırılmasında ve gündemde kalmasında büyük payı vardır. Ayrıca bu konularda itici güç olma özelliğine de sahiptir (Parlak Börü, 2017:48).

Sözleşmenin diğer önemli boyutu da kadınların, insan haklarını sağlama, koruma ve geliştirme konusunu cinsiyet eşitliğinin sağlanması şartına bağlamasıdır. Sözleşme, cinsiyet eşitliğini temel almayan kadın hakları anlayışını kabul etmemektedir. Üye devletlerin de kadınların insan haklarını, cinsiyet eşitliği ilkesine dayandırarak gerçekleştirmelerini istemektedir (Acar ve Arıner, 2009:18).

Her tür kadın sorunu ele alınan bu sözleşmede, kadına karşı şiddet konusunda herhangi açık bir düzenleme bulunmamaktadır. BM Genel Kurulu'nda sözleşme görüşülür iken Genel Kurul'da egemen olan siyasi irade, kadınlara yönelik şiddet konusunun “özel alan meselesi” olduğu yönünde olup, şiddetin CEDAW kapsamında olması karşısında rıza göstermemişlerdir. Bu konudaki eksikliğin giderilmesi için küresel kadın hareketi, on yıl çaba sarf etmiştir. Bu çabaları sonunda 1992'de CEDAW Komitesi 19 nolu Genel Tavsiye kararında kadınlara yönelik şiddet “kadınlara karşı ayrımcılık” olarak ifade bulmuştur (Moroğlu, 2016:296).

CEDAW Sözleşmesi Türkiye ve diğer üye devletler için kadın erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesi ve kadın haklarının, insan haklarının ayrılmaz parçası olarak kabul edilmesi konularında itici güç olmuştur. Özellikle üye ülkelere kadın haklarının sağlanması, korunması ve geliştirilmesi konusunda yükümlülükler getirmesi ve kendi bünyesinde komite kurarak üye devletleri denetlemesi, kadın haklarının iyileştirilmesi konusuna büyük katkı sağlamıştır.

1.3.3. Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Sözleşmesi-İstanbul Sözleşmesi

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile CEDAW Sözleşmesi ayrımcılığın kaldırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve şiddetin önlenmesi konularında uluslararası hukukta birbirlerine destek olan ve kadının insan hakları açısından temel alınan iki sözleşmedir (Moroğlu, 2016:303).

11 Mayıs 2011 tarihinde Kadına Yönelik Şiddetin ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Sözleşme, İstanbul'da Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından imzaya açılmıştır. Sözleşme, İstanbul'da imzaya açılmış olması sebebiyle İstanbul Sözleşmesi ismiyle de anılır. Sözleşme, kadına karşı şiddet ve aile içi şiddet konularında uluslararası hukukta yaptırımı olan ilk sözleşme olma özelliğine sahiptir (Moroğlu, 2012:366). Sözleşmenin amacı, Avrupa' da kadına karşı şiddet ve aile içi şiddet kavramlarının ortadan kaldırılmasıdır. Bu amaç, sözleşmenin önsöz kısmında belirtilmiştir (Bakırcı, 2015:133).

Sözleşme, biyolojik ya da hukuki olarak ailevi bağın olup olmamasına bakılmaksızın evin içindeki şiddetin ve kadınlara karşı her türlü şiddetin önlenmesi ve mücadelesine ilişkin kurallar içermektedir. Ayrıca sözleşme, kadına karşı şiddeti önleme konusunu, kadın erkek eşitliğinin hem hukuki hem de fiili anlamda gerçekleştirme şartına bağlamıştır. Kadınlara yönelik ayrımcılığı da yasaklamıştır (Bakırcı, 2015:134). İlk kez kadına karşı şiddetin, insan hakları ihlâli olarak değerlendirildiğinin kabul edildiği ve bağlayıcı nitelikteki bu sözleşme ile bağımsız bir denetleme mekanizması oluşturulmasına yönelik de düzenleme getirilmiştir (Moroğlu, 2012:366).

Sözleşmenin 75. madde 2. fıkrası gereğince sözleşme on devlet onayladıktan sonra (en az sekizi Avrupa Konseyi üyesi) 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmeyi ilk onaylayan ve imza atan Türkiye'dir (Moroğlu, 2016:302,303)

Sözleşmenin kapsamında üye ülkelerin vatandaşı kadınlar ile birlikte sığınmacı kadınlar ve hukuki durumları dikkate alınmaksızın göçmen kadınlar birlikte yer alır. Sözleşme, şiddete maruz kalmışlara eşit koruma sağlanmasını öngörür ve mağdurlar arasındaki her türlü ayrımcılığı yasaklar ve ekonomik şiddeti de kadına yönelik şiddet türü olarak tanımlar. Sözleşme ayrıca toplumsal cinsiyet kavramını tanımlayan ilk uluslararası belgedir. (Bakırcı, 2015:135,136).

Türkiye'de, İstanbul Sözleşmesi'nin imzalamasının ardından 1998 yılı itibariyle uygulama alanı bulan 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun'un uygulanması esnasında karşılaşılan eksik hususların giderilmesi amacıyla değiştirilmesi gündeme gelmiştir. Yapılan değişiklikle Yasa, 8 Mart 2012 tarihinde "6284 sayılı Ailenin

Korunmasına ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun” adıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde kabul edilmiştir. Uluslararası bu Sözleşme, ülkemizde de yasaların oluşturulmasında ve uygulanmasında, şiddeti engelleyici kurumsal çalışmaların gerçekleştirilmesinde itici güç olmaktadır (Moroğlu, 2016:368,369).



İKİNCİ BÖLÜM

AVRUPA BİRLİĞİNDE KADIN HAKLARI VE SOSYAL POLİTİKALAR

Avrupa Birliği (AB) her ne kadar başlangıcında ekonomik amaçla kurulsada kurucu anlaşmalarında, direktiflerinde, kurumsal yapısı ve sosyal politikalarında kadın hakları konusuna da yer vermiştir. Avrupa Birliği, özellikle kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadının istihdamı, kadına karşı şiddet, kadının eğitimi konularına önem vermiş ve müktesebatında bu konulara yer vermiştir.

Avrupa Birliği kurucu anlaşması olan Roma Anlaşması ve akabindeki bütün kurucu anlaşmalarında ve çıkartılan direktiflerde kadın haklarına ilişkin hükümlere yer vermiş ve kurumsal yapısı içinde kadın erkek eşitliğini sağlamak için birimler oluşturmuştur.

Avrupa Birliği sosyal politikalarında da kadın hakları ile ilgili olarak çalışma yaşamında, istihdamda kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik eylem planları hazırlamıştır. Günümüze kadar geçen süreçteki sosyal politikalarında kadın erkek eşitliğini sağlamak için büyük çaba sarf etmiştir.

Avrupa Birliği kadın haklarını kendi bünyesinde önem verdiği gibi ayrıca üyelik başvurusunda bulunan ülkelerin mevzuatlarında yer alan kadın haklarını üyelik açısından kriter olarak değerlendirmiş ve müktesebatına bu konuda da uyum sağlanmasını istemiştir.

2.1. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN KURUCU ANTLAŞMALARINDA KADIN HAKLARI

Roma Anlaşması ile kurulan Avrupa Ekonomik Topluluğu, daha sonraki süreçte varlığını Maastrich Antlaşması ve Amsterdam Anlaşması kurucu anlaşmaları ile devam ettirmiştir. Kurucu anlaşmalar, kadın hakları konusunda özellikle “aynı işe eşit ücret ilkesini düzenleme altına almışlardır. Söz konusu ilke ekonomik amaçla kurulmuş toplulukta cinsiyet temelli ayrımcılığın ücret konusunda yapılamayacağını kuruluş aşamasından itibaren garanti altına almıştır. Roma Anlaşmasının 119. Maddesinde yer alan “aynı işe eşit ücret ilkesi” daha sonraki kurucu anlaşmalarda da kapsamı genişletilerek yerini almıştır.

2.1.1. Roma Anlaşması

Avrupa Birliği'nin birçok anlaşmasında ve politikalarında kadın konusuna önem verilmiştir. Bunlardan ilki ve Avrupa Birliği'nin temelini oluşturan kurucu antlaşması niteliğindeki Roma Anlaşması'dır.

Roma Anlaşması'nın 119. maddesi ile “aynı işe eşit ücret ilkesi” düzenleme altına alınmıştır. Bu madde ile cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı yapılamayacağı ve işin birim ve zaman unsurlarına bağlı olarak ödenen ücret konusunda eşitlik ilkesinin dikkate alınması hususu düzenlenmiştir (Sayın, 2007:22). Söz konusu madde, Avrupa Birliğinde haklarda ve fırsatlarda eşitlik ilkelerini düzenleyen hükümlere dayanak olmuştur. Ayrıca bu madde eşit ücret konusunda işverene somut yükümlülük yüklemiş (Moroğlu, 2006:4) ve ücret kavramı da tanımlanmıştır.

Bu düzenlemenin amaçlarından biri de devletler arası ücret farklılıkları ile bilhassa kadın emeğinin ucuz olduğu devletlerle rekabet etme konusunda Avrupa Birliği içerisinde ekonomik dengeyi sağlamaktır (Sayın, 2007:23). Her ne kadar maddenin amaçlarından biri Avrupa Birliği içindeki ekonomik dengeyi sağlamak olsa da beraberinde kadının emeğinin ucuz olmasının önüne geçilmesine de önemli katkı sağlamıştır. Bu durum da kadın emeği açısından kadın hakları konusunda bir kazançtır.

2.1.2. Maastrich Anlaşması

Avrupa Birliği'nin Kurucu nitelikteki diğer anlaşmalardan olan Maastricht Anlaşması ile Avrupa Birliği yeni bir boyut kazanmış ve anlaşmada hukuksal anlamda yeni düzenlemelere yer verilmiştir (Sakar, 2009:8).

Roma Anlaşması'nda düzenlenen "ücrette eşitlik" ilkesine daha sonra 1992 yılında Maastricht Antlaşmasına ek olarak düzenlenen Sosyal Şartta da tekrar yer verilmiştir. Bu düzenleme ile eşit ya da eş değerde işe eşit ücret ödenmesi yanında kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliğinin de sağlanması gerektiği düzenlenmiştir. (Yuvanç, 2011:60).

Bu düzenleme ile Avrupa Birliği'nin, üye devletlerde cinsiyet eşitliği sağlama amacıyla alınan tedbirlere destek olması ve üye devletlerin eşitlik sağlanana kadar olan süreçte eşitliği sağlama maksadıyla kadınlar lehine her türlü düzenleme yapabileceği vurgulanmıştır (Moroğlu, 2006:4). Ayrıca eşitliği sağlamak amacıyla kadınlar lehine yapılacak düzenlemelerin ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceği de hükmüne bağlanmıştır (Yuvanç, 2011:61).

2.1.3. Amsterdam Anlaşması

Amsterdam Anlaşması, Roma Anlaşması ve Maastricht Anlaşması'na dayanarak, maddeleri tekrardan numaralandırılmış ve yeni düzenlemelere de yer verilerek hazırlanmıştır (Moroğlu, 2006:6).

Amsterdam Anlaşması ile Roma Anlaşması'nın 119. maddesi, madde numarası 141. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Bu madde ile "eşit değerde işe eşit ücret" ilkesi kabul edilmiştir. Ayrıca fırsatlarda eşitlik ve ücrette eşitlik ilkelerinin uygulanmasını sağlayacak tedbirlerle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir (Senyen Kaplan, 2017:233).

Amsterdam Anlaşması, Avrupa Toplulukları Anlaşması'na eklenen 2. madde ile cinsiyet eşitliğini sağlama konusunu Avrupa Birliği'nin temel görevleri arasında saymıştır. Anlaşma'nın 3. maddesinin 2. fıkrası ile de yeni bir plan olan "Cinsiyette

Anayol Yaklaşımı” benimsenmiştir. Anlaşmadaki bu yeni düzenlemeler, cinsiyet eşitliği konusunda olumlu adımlardır (Kaya, 2010:81).

Amsterdam Anlaşması ile eklenen yeni düzenlemeler, siyasi bir kuruluşa dönüşen Avrupa Birliği’nin sosyal politikası olarak değerlendirilmiştir. Avrupa Birliği, ortak politika alanlarının tümünde cinsiyet eşitliğini yerleştirmeyi hedeflemiştir (Moroğlu, 2006:6).

2.2. AVRUPA BİRLİĞİ’NİN SOSYAL POLİTİKA DÜZENLEMELERİNDE KADIN HAKLARI

Avrupa’da 1957-1972 yılları arası dönemde sosyal politikalar ihmal edilerek ikinci planda kalmıştır. Sosyal politikalar konusundaki bu durum Avrupa Konseyi’nin 1972 tarihli Paris Zirvesi’ne kadar devam etmiştir (Bolcan, 2010:254). 1974 yılında sosyal politika alanıyla ilgili eylem programı hazırlanmış ve programda göçmen işçilerin çalışma şartlarının düzeltilmesi, tam istihdama ulaşılması, kadın ve erkeklere iş yaşamında eşit imkânlar sunulması gibi önem arz eden hedeflere yer verilmiştir. Bu dönemde çalışma hayatında cinsiyet eşitliği sağlanması konusunda ilk direktifler düzenlenmeye başlanmıştır (İşçi ve Görgülü, (2019) (Çevrimiçi) http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd_int/pdf/Oznur%20Isci%20&%20Hatice%20Gorgulu.pdf).

İkinci Sosyal Eylem Planı ise 1984 yılında kabul edilmiş ve I. Eylem Planı’na göre daha geri planda kalmıştır. Yine bu eylem planı işçilerin haklarının iyileştirilmesi, istihdamın arttırılması gibi konularda çalışmalar yapmıştır (Yuvaç, 2011:73).

Avrupa Birliği’nde Aralık 1989’da İngiltere haricindeki diğer üye devlet tarafından kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Avrupa Topluluğu Şartı’nda, cinsiyet eşitliği ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir (Bolcan, 2010:254).

Sosyal Şartın 1. bölümün 8. maddesinde çalışma yaşamındaki kadının analık halinde ve çalışan kadının diğer gerektiği hallerde, “özel korunma hakkına” sahip olduğu düzenleme altına alınarak kadın, özel korunma hakkına sahip gruba dâhil etmiştir.

Sosyal Şartın 2. bölümünün 8. maddesi Çalışan Kadınların Korunma Hakkı başlığı ile kadının doğum öncesi ve sonrası izin hakkı, sosyal güvenlik hakkı, doğum sebebiyle izinde olan kadının işten çıkarılmasının yasa dışı olduğu, doğum sonrası çalışan kadının emzirme izni, sanayide çalışan kadının gece işlerindeki çalışma koşulları düzenlenmiştir. Yine düzenleme ile çalışan kadının yeraltı işlerinde ve gerekirse tehlikeli, sağlığa zararlı ve ağır niteliği sebebiyle uygun olmayan işlerde çalışması yasaklanmıştır.

Sosyal Şartın 2. bölümün 4. maddesinin 3. fıkrasında Adil Bir Ücret Hakkı başlığı ile çalışan erkeklerle kadınlara eşit ücret hakkı tanınması düzenleme altına alınmıştır.

Sosyal Şarttaki kadın lehine yapılan özel koruyucu düzenlemeler kadın erkek eşitliğine aykırılık teşkil etmeyen düzenlemelerdir. Çünkü kadının çalışma yaşamındaki yükü özellikle hamilelik ve sonraki annelik dönemlerinde ağırdır. Yine kadın çalışanlar erkekler kadar ağır işlerde ve tehlikeli işlerde çalışamazlar. Sosyal Şarttaki kadın lehine olan bu düzenlemeler nisbi eşitlik ilkesine uygun yapılmış olup ayrıca eşitlik ilkesine aykırı olmayan düzenlemelerdir.

1993 yılı istihdamın düşük ve işsizliğin var olduğu bir dönem olmuştur. Avrupa Komisyonu, bu durumu ortadan kaldırmak amacıyla 1994 yılında Büyüme, Rekabet ve İstihdam başlığıyla “Beyaz Kitap” yayınlamıştır. Beyaz Kitap’ta, kadının aile ve iş yaşamındaki uzlaştırma olasılıklarının nasıl arttırılacağına dair öneriler yer almıştır (Bolcan, 2010:254).

1997 yılına gelindiğinde Amsterdam Anlaşması’nın kabulüyle kadın erkek eşitliği Avrupa Birliği’nin temel politikası hâline gelmiştir. AB tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği konusu desteklenmeye devam edilmiştir (Yuvaç, 2011:81). Anlaşmada Avrupa Birliği’nin eğitim-öğretim veya gençlere ilişkin girişimlerinin tümünde cinsiyetler arası fırsat eşitliği sağlanması hususunun teşvik edilmesi ön plana çıkartılmıştır. Amsterdam Anlaşması’ndan hemen sonra 1997 Lüksemburg’ta Olağanüstü İstihdam Zirvesi gerçekleştirilmiştir. Zirve, Avrupa Birliği’nin istihdam konusunda gerçekleştirilen ilk zirve olma özelliğine sahiptir. Zirvede fırsatlarda eşitliğin de yer aldığı dört temel amaçla Avrupa İstihdam Stratejisi kabul edilmiştir (Bolcan, 2010:254).

Avrupa İstihdam Stratejisinin temelleri, 1998 yılında düzenlenen Cardiff, Haziran 1999 tarihinde düzenlenen Köln, Mart 2000 tarihinde düzenlenen Lizbon, Ekim 2000 tarihinde düzenlenen Stockholm, Mart 2002 tarihinde düzenlenen Barselona Zirvelerinde belirlenmiştir. Yine düzenlenen bu zirvelerle Avrupa Birliği'nin diğer ortak politikalarıyla olan bağları da güçlendirilmiştir (Akbaş, 2009:85).

Mart 2000 tarihli Lizbon Zirvesi'nde Avrupa Birliği tarafından gelecekteki on yıl için yeni strateji amaçlanmıştır (Gençler ve Şenocak, 2009:219). Lizbon Zirvesi ile istihdam konusunda 2005 yılına kadar olan süreçte üye devletlerin de izleyeceği bir yol haritası oluşturulmuştur. Kadın istihdamı konusunda ise kadınların erkeklerle eşit iş şartlarına sahip olmaları bakımından kadın istihdamının %60'lara çıkartılma amaçlanmıştır (Yuvaç, 2011:82). Aralık 2000 tarihli Nice Zirvesi'nde anlaşılan ve Nice Antlaşması'nın eki şeklinde yayınlanan Avrupa Birliği'nin Geleceği Deklarasyonu ile başlatılan reform süreci, 7 yıl süren sancılı dönem sonrası 13 Aralık 2007 tarihli Lizbon'da imza altına alınan Lizbon Anlaşması'nın 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe girmesi neticesinde sona ermiştir (Avrupa Birliği Bakanlığı, 28).

Lizbon Anlaşması ile Temel Haklar Şartı, Avrupa Birliği'nin yasal sınırlarını oluşturan düzenlemelerdendir. Lizbon Antlaşması ile sosyal politika alanında cinsiyet eşitliği ve diğer insan hakları konularında Avrupa Birliği'ne yeni vazifeler yüklemiştir. Örneğin bu anlaşma ile istihdamı artırma, yeterli düzeyde sosyal korumanın sağlanması, eğitim seviyesinin yükseltilmesi, insan sağlığının korunması konularında ilerleme kaydedilmesinin gerektiği vurgulanmıştır. Kısacası Lizbon Antlaşması, Avrupa'nın sosyal boyutunu daha da geliştirmek için önemli fırsatlar sunmuştur (Ataç, 2018:5,6).

Avrupa Birliği liderleri, 17 Kasım 2017 tarihinde Göteborg'da "Adil İş ve Büyüme Sosyal Zirvesi"nde bir araya gelerek, zirvede Avrupa Birliği'ndeki işsizlik ve büyüme gibi Birliğin sosyal problemlerini ele almışlardır. Zirvede cinsiyet temelli ücret farklılıklarının giderilmesi, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, işsizlik ve yoksulluğa ilişkin oranların düşürülmesiyle ilgili ilkelerin bulunduğu Avrupa Sosyal Haklar Sütunu açıklanmıştır. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu, fırsatlarda eşitlik ve iş gücü piyasasına ulaşım, adil çalışma şartları ve sosyal koruma ve katılım olmak üzere üç bölümden ve 20 maddeden oluşturulmuştur. Avrupa Sosyal Haklar Sütunu, Avrupa'daki uygulamalardan etkilenirken, Avrupa Birliği ve uluslararası alanda var olan kuvvetli

hukuk sistemini temel almaktadır. Zira Sütündaki 20 ilke ve bazı haklar, Avrupa ve uluslararası hukuk müktesebatını zaten kapsamaktadır (Ataç, 2018:5,6).

Avrupa Birliği'nin kadın erkek eşitliğinin sağlanması konusunda gösterdiği çabaları en iyi sosyal politika alanında yaptığı çalışmalarda gözlemleyebiliriz. Nitekim bugüne kadar bu alanda yaptığı çalışmalarda kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çabası göz ardı edilemez. Bu alanda düzenlemeler yapması ve çaba sarf etmesi bu konunun istenilen durumda olduğunun da göstergesi değildir.

2.3. KADIN HAKLARI KONUSUNDA AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİ

Avrupa Birliği sosyal politikalarına önem vermesi ile birlikte direktifler de çıkarmaya başlamıştır. Direktiflerden bir kısmı kadın hakları ile yakından ilgili olup Birliğin kadın hakları ile ilgili müktesebatında yer almaktadır. Kadın hakları konusundaki direktifler;

Kadının çalışma yaşamıyla ilgili;

- 75/117/EEC Sayılı Direktifi ile 76/207/EEC Sayılı Direktifi; çalışma yaşamındaki eşitlik ilkesi hakkında
- 86/613/EEC Sayılı Direktifi; tarım sektörü dâhil bağımsız çalışan kadın ve erkek eşit davranma ilkesi hakkında
- 97/80/EC sayılı direktifi; cinsiyet temelli ayrımcılık durumlarında ispat yükümlülüğü hakkında
- 2000/ 78 / EEC Sayılı Direktifi ile 2002/73 EEC Sayılı Direktifi; işe alma ve mesleki eğitime giriş ve çalışma koşullarında adil, şeffaf yöntemler çerçevesinde bir sistemin uygulanması hakkında
- 2006/54/EC Sayılı Konsey Direktifi; istihdam ve çalışma şartlarında kadın ve erkeklere eşit davranma ve eşit fırsatlar ilkesinin uygulanması hakkında
- 2010/41 EU Sayılı Direktifi; 86/613 EEC Sayılı Direktifi kaldırılması ve bağımsız çalışanlar için yeni düzenleme getirilmesi hakkında
- 96/34 EEC Sayılı Direktifi; ebeveyn izni hakkında

Kadınların sosyal güvenlik haklarıyla ilgili;

- 79/7/EEC Sayılı Direktifi ile 86/378 EEC Sayılı Direktifleri; sosyal güvenlik uygulamalarındaki eşitlik ilkesi hakkında

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili;

- 92/85 EEC Sayılı Direktifi; gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususları ve teşvik edici tedbirler alınması hususu hakkında,

Mal ve hizmetlere ulaşma ile ilgili;

- 2004/113/EC sayılı Direktifi; mal ve hizmetlere ulaşmada cinsiyet temelli ayrımcılığın kaldırılması hakkında,

Kadına karşı şiddetle ilgili;

- 2012/29/EU Sayılı Direktifi; şiddet mağdurlarının hakları, destekleri ve korunması hakkında

şeklinde sınıflandırılabilir. Direktiflerin konusu 2004 yılına kadar kadının çalışma yaşamı ve sosyal güvenlik hakları ile ilgiliyse de sonrasında mal ve hizmetlere ulaşmada cinsiyet temelli ayrımcılığın kaldırılması ve kadına karşı şiddet konuları da dâhil edilmiştir.

2.3.1. 75/117/EEC (European Economic Community) Sayılı Direktif

Avrupa Konseyi tarafından, 19.2.1975 yürürlük tarihli bu direktif ile hedef Roma Antlaşması'nın 119. maddesinin eşit ücret ilkesinin uygulamasına açıklık getirmek ve uygulamaların ayrıntılarını belirlemektir. Direktif ile kadın ve erkeklere eşit ücret ilkesinin uygulanması ve gerçekleştirilmesi için uyulması gereken şartlar belirlenmiştir (Konuk, 2008:63).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 75/117 Sayılı Direktif'in Avrupa Birliği tarafından kabulünde büyük katkı sağlamıştır (Kaya, 2010:74). 75/117/EEC Sayılı Direktif sosyal politika konusunda çıkartılan ilk direktif olma özelliğine sahiptir (Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği (KA-DER), 2005:20). Eşit ücret ilkesinin hem Avrupa Birliği direktifleri ile hem de Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenleme altına alınması kadın ve erkek eşitliği konusunun ciddi şekilde yaygınlaşmasına katkı sağlamıştır (Yuvaç, 2011:63).

Bu direktif aynı iş ya da aynıya benzer iş için yapılacak ücret ödemelerinde cinsiyet ayrımının yapılamayacağını hüküm altına almıştır (KA-DER, 2005:20). Ayrıca bu direktif, iş değerlendirmesi yapılırken cinsiyetlerin her biri için aynı ölçütlerin dikkate alınacağı, ücret kavramının içinde asli ücret ve eklerinin bulunduğu, ücretlendirme şartlarında her türlü cinsiyet ayrımcılığının yasak olduğu hususlarını da düzenleme altına almıştır (Moroğlu, 2006:7).

Direktif, “eşit veya eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin” uygulanmasında üye devletlere, ulusal mevzuatlarındaki eşit ücret ilkesine aykırı hükümlerin kaldırılması, ulusal hukuk sistemlerinde eşit ücret ilkesine ihlâl durumunda mağdurların başvuru yapabilecekleri hukuki prosedürü düzenlemesi ve eşitlik ilkesine aykırılık sebebiyle hukuki yollara başvuran kişinin işten çıkarılmasını önleyici tedbirleri alması konularında da yükümlülük getirmiştir (KA-DER, 2005:20).

Bu direktif ile eşit ücret ilkesi uygulamaları ve bu konudaki üye devletlerin tutumlarının ne şekilde olması gerektiği açık bir şekilde düzenleme altına alınmıştır. Avrupa Birliği'nin eşit ücret konusundaki bu düzenlemeleri özellikle iş yaşamındaki kadın hakları açısından önem arz etmektedir.

2.3.2. 76/207/EEC Sayılı Direktif

Roma Antlaşması'nın 119. maddesi ve 75/117/ EEC sayılı Kadın ve Erkekler İçin Eşit Ücret Direktifi, sadece ücret konusunda kadın ve erkeğe eşit uygulamayı düzenlemiştir. 76/207 EEC Sayılı Direktif ise ücret haricinde, çalışma koşullarında kadın erkek eşitliği ilkesini düzenlemiştir. Direktif ile iş ve meslek edinmede, mesleki

eğitim almada ve diğer çalışma koşullarının düzenlenmesinde cinsiyetler arasında eşitliği sağlama ve bu çerçevede yaşam ve çalışma koşullarının uyumlu hale getirilmesi gerekliliği amaç edinilmiştir (Konuk, 2008:66).

Söz konusu direktifte, kadın ve erkek işçilerin işe alınmasında meslek içi eğitim, meslekte terfi ve çalışma koşullarında eşit davranılması ilkesi düzenleme altına alınmıştır. Hizmet ilişkileri ise bağımlı-bağımsız, özel-kamu ayrımları dikkate alınmaksızın tüm mesleki faaliyetleri kapsar niteliktedir (Moroğlu, 2006:7). Yani kişilerin işe alımları, yükselmeleri, meslek içi eğitimleri ve çalışma koşulları iş ilişkisinin türüne ve cinsiyete dayalı ayrımcılıkla uygulanamaz.

Bu direktif ile ilk defa doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyet temelli ayrımcılık yasaklanmıştır (Türkoğlu Üstün, 2017:111). Ayrıca ayrımcılığın kapsamı genişletilerek daha fazla hal bu kapsamda ayrımcılık olarak değerlendirilecektir (KA-DER, 2005:20). Fakat dolaylı ayrımcılık kavramı tanımlanmamıştır.(Kaya, 2010: 108)

Direktifin ilgili maddelerinde belirli mesleklerin esas itibariyle kadına yönelik olması ve işe alımlarda kadın işçinin tercih edilmesi, hamile kadınların veya anaların korunmasına ilişkin hükümler doğrultusundaki çalışmalar, istihdamda cinsiyetlere fırsat eşitliğinin tanınması veya devam etmekte olan eşitsizlik durumlarını da kaldırmayı hedefleyen tedbirlerin alınması eşit davranma ilkesine aykırılık oluşturmayacağı hüküm altına alınmıştır (Yuvaç, 2011:66).

Yine Direktifin ilgili maddelerin uygulanması konusunda üye devletlere, ulusal mevzuatlarında eşit davranma ilkesine aykırı tüm hükümleri geçersiz kılmaları, toplu sözleşmelerde, hizmet sözleşmelerinde, işletmede yapılan düzenlemelerde ve meslek kurallarında var olan aykırı hükümleri kaldırılması (KA-DER, 2005:20) ve eşit davranma ilkesi ihlâli karşısında başvurulacak hukuki yolların belirlenmesi konusunda yükümlülük verilmiştir. Eşit davranma ilkesine aykırı olmayan bazı meslek gruplarına yönelik yapılan çalışmaların yapılıp yapılmadığının kontrolü devlete verilmiştir (Yuvaç, 2011:66).

76/207/EEC sayılı Kadın ve Erkeğe Eşit Uygulama Direktifinde 2002/73/EEC sayılı Direktifi le bazı değişiklikler yapılmıştır (Konuk:2008: 67).

2.3.3. 79/7/EEC Sayılı Direktif

Çalışma yaşamı birey için sadece aktif olduğu dönemdeki eşit işe eşit ücret alma ve eşit muamele görmekten ibaret değildir. İş yaşamında birey iş kazası, meslek hastalığı, yaşlılık, malullük gibi risklerle her an karşı karşıyadır. Bu riskleri garanti altına alan sosyal güvenlik sistemindeki uygulamalarda da cinsiyetler arası eşitlik ilkesinin uygulanması bu direktif ile düzenleme altına alınmıştır.

Bu direktif ile eşit davranma ilkesinin devletin zorunlu sosyal güvenlik sisteminde de uygulanması amaç edinilmiştir. Yani 76/207/EEC Sayılı Direktif ile düzenlenen eşit davranma ilkesi sosyal güvenlik konusunu da kapsar şekilde bu direktif ile genişletilmiştir (KA-DER, 2005:21).

Direktifte prim ödeme yükümlülüğü, primlerin ve ödemelerin hesaplanması, eşe ve bakıma muhtaç kişilere yapılacak yardımlar, özellikle medeni duruma bakılarak her türlü cinsiyet temelli ayrımcılığın yapılması yasaklanmıştır. Üye olan devletlerin sosyal güvenlik sistemlerinde eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil eden yasal düzenlemeleri kaldırmaları da yükümlülük olarak getirilmiştir (Moroğlu, 2006:7).

2.3.4. 86/378 EEC Sayılı Direktif

86/378/EEC Sayılı Direktif ile sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe eşit davranılması ilkesinin yaşama geçirilmesi düzenleme altına alınmıştır. Direktifte işyerinde bulunan sosyal güvenlik sistemlerinde, cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması amacıyla hükümler kabul edilmiştir (Moroğlu, 2006:8).

Ayrıca 86/378/EEC Sayılı Direktif ile yasal sosyal güvenlik sistemleri ile birlikte yasal dayanağı olmayan fakat belirli bir meslek grubuna ya da sektör grubunda yer alan yasal sosyal güvenlik sistemine ek olarak oluşturulan mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde de eşit davranma ilkesinin uygulanması hükme bağlanmıştır (Bolcan, 2010:260). Bu direktif ile diğer sigorta uygulamalarında da cinsiyetler arası eşitlik ilkesinin benimsenmesi ilkesi kabul edilmiş ve şirketler karşısında kadının, kadın olması sebebiyle farklı işleme tabi tutulması yasaklanmıştır.

Ayrıca kadının emeklilik hakları konusu bu Direktif ile güvence altına alınmış ve prim hesaplanması, primlerin ödenmesi ve sigorta yardımları konularında kadına yönelik ayrı bir uygulama yapılamayacağı hususları da hükme bağlanmıştır (Yuvaç, 2011:67).

2.3.5. 86/613 EEC Sayılı Direktif

86/613/EEC Sayılı Direktif ile tarım sektörü dahil olduğu kendi hesabına çalışan kadın ve erkek eşit davranma ilkesinin uygulanması ve kendi hesabına çalışan kadınların hamilelik ve analık hallerinde korunması hakkındaki direktif ile 76/207/EEC ve 79/7/EEC sayılı direktiflerin kapsamı haricinde kalan tarım kesiminde kendi hesabına çalışanlar ile onlara yardım eden eşleri için de eşit davranma ilkesi uygulanması düzenleme altına alınmıştır (Bolcan, 2010:261).

Bu Direktif ile serbest çalışan kadın ve erkekler açısından (tarım alanında çalışanlar dahil) eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi hedeflenmiştir. Üye devletlere, vergi yükünü azaltma maksadıyla kadın çalışana ücretinin düşük ödenmesi, kadının sigortasız çalıştırılması, emeğinin karşılığını alamaması hallerinde gerekli önlemleri olmaları konusunda yükümlülük getirilmiştir (Moroğlu, 2006:8). Bu direktif kadın işçilerin ucuz emeğe ve sigortasız çalıştırılmaya maruz kalma hallerinin de ortadan kaldırılmasına katkı sağlar niteliktedir.

2.3.6. 92/85 EEC Sayılı Direktif

Çalışan kadının sağlık bakımından daha hassas olduğu gebelik ve lohusalık dönemlerinde korunması maksadıyla Avrupa Konseyi, 92/85/EEC Sayılı Direktif ile gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususları ve teşvik edici tedbirler alınması konusu düzenlemiştir (Bolcan, 2010:261).

Bu direktifin kapsamına gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın girmektedir. Bu direktif kapsamında yer alabilmek için de gebe, yeni doğum yapmış kadın ve emziren kadının durumunu işverene bildirmesi gereklidir (KA-DER,2005:21). Direktif ile işyerindeki işçilerin karşılaşabileceği riskleri tespit etme, işçinin sağlığı ve güvenliği ya da gebeliği, emzirmesi ile ilgili bir riske maruz kalmalarını önlemek, eğer

önlenemiyorsa işçiye ulusal yasa veya uygulama gereği sağlığının ve güvenliğinin korunması için yeterli süre kadar izin vermek hususlarında işverene yükümlülük verilmiştir (Bolcan, 2010:261).

Direktifte kadınların, hamilelik ya da emzirme döneminde ve lohusalık halinde belirli bir süre gece çalışmalarının yasaklanması, gece postasında çalışacak kadınların gündüz postalarında çalıştırılmaları veya bunun mümkün olmadığı hallerde işin bir süre dondurulması gerektiği de düzenleme altına alınmıştır (Moroğlu, 2006:8).

Yine Direktife göre kadın işçiler doğum öncesi ve sonrası toplamda en az 14 hafta sürekli analık izni hakkına sahiptirler. Kadınlar hamilelik döneminde iş saatleri içinde ücret kesintisine maruz kalmadan doğum öncesi kontrollere gitmek üzere izin kullanabilirler. Yine bu kapsamdaki kadın işçiler, hamilelik sürecinin başından analık izninin sonuna kadar olan süreçte durumları gerekçe olarak görülüp işten çıkartılamazlar. Kaldı ki bu dönemde işten çıkarılma durumu olduğu hallerde, işverenin çıkarma sebeplerini yazılı şekilde işçiye bildirme zorunluluğu vardır (Bolcan, 2010:261).

Üye ülkelerde direktif hükümlerine aykırı uygulamalar karşısında mağdur durumundaki kadın çalışanın ulusal düzeyde başvurulabileceği hukuki prosedürler üye devletler tarafından düzenlenecektir (Yuvaç, 2011:68).

2.3.7. 96/34 EEC Sayılı Direktif

UNICE (Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği), CEEP (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) iş ve aile hayatlarının bağdaştırmasını sağlamak ve cinsiyetler arası fırsat ve davranış eşitliğini geliştirme amacıyla Ebeveyn İzni Çerçeve Anlaşması'nı imzalamışlardır. Birlik tarafından bu anlaşmanın üye ülkelerde uygulanmasını sağlamak amacıyla 96/34/EEC sayılı direktifi kabul edilmiştir (Bolcan, 2010:262).

Direktifte çalışan ebeveynlerin yeni doğmuş veya evlat edinilmiş çocuklarına bakmak için çocuk 8 yaşına gelene kadar üçer aylık süre ile izin haklarının bulunduğu düzenleme altına alınmıştır (Moroğlu, 2006:8). 96/34 sayılı AB Direktifi, 2010/18 sayılı Ebeveyn İzni Direktifi ile yeniden düzenlenerek üç aylık izin süresi 4 aya

ıkarılmıştır (Parlak, 2016:60). Bu direktif kapsamında ebeveyn kavramı çalışan anne ve baba olarak belirlenmiştir. Yani sadece kadın için düzenlenmiş bir izin türü değildir. Bunun yanında ayrıca evlat edinen anne ve baba da kapsam içerisine alınmıştır.

Direktifte ebeveyn iznini kullanan çalışan anne ve baba feshe karşı korunmuştur. İzni kullanan anne ve babanın işlerine geri döndüklerinde yine önceki işlerinde ya da benzeri işlerde çalıştırılacak ve izni kullanım tarihi başlangıcına kadar süreçte varsa kazanılmış hakları korunacaktır. Ebeveyn izninin devri de mümkün değildir (KA-DER, 2005:23,24).

2.3.8. 97/80 EEC Sayılı Direktif

Avrupa Birliği'nin mevzuatlarında bulunan her direktifte direktif hükümleri açısından mağdur olduğunu iddia eden işçilerin, hukuki yollara başvurma hakları ve prosedürlerinin hazırlanması ye ülkelere yükümlülük olarak verilmiştir. Fakat bu yükümlülükler ye devletlerde yeterince etkin uygulanmamıştır. Bunun zerine Avrupa Birliği Konseyi, nlemleri daha etkili hale getirebilmek için cinsiyet temelli ayrımcılık durumlarında ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80/EC sayılı direktifi kabul etmiştir (Bolcan, 2010:262).

Söz konusu Direktif, ye devletlerin 75/117/EEC, 76/207/EEC, 92/85/EEC ve 96/34/EC direktiflerin kapsadığı durumların ihlâli konusunda açılan davalarda (Bolcan, 2010:262), kişinin, inandırıcı delillere dayanması halinde, ispat yükümlülüğü davalı tarafa ait olacaktır (Moroğlu, 2006:9). Direktif, Avrupa Birliği hukukunda şekli normdur. İlgili Direktiflerin ihlâli halinde meydana gelen uyuşmazlıklarda ispat yükünün kime ait olduğu düzenlenmiştir. Davacı yani hakkı ihlâl edildiğini düşünen kişinin inandırıcı delile sahip olması koşulu ile ispat yükü davalıya bırakılmıştır.

2.3.9. 2000/78 EEC Sayılı Direktif

2000/ 78 / EEC Sayılı İşe Alma ve Mesleki Eğitime Giriş ve alışma Koşulları ile İlgili direktifin amacı işe alımda adil, şeffaf yöntemler çerçevesinde bir sistemin uygulanması gerektiğini belirtmektir. Kadın ve erkeklerin işe alımlarında medeni

durumu, cinsiyeti, yaşı, iş tecrübesi gibi kriterlere dayalı olarak herhangi bir ayrımcılığa sebep olacak yöntemin uygulanması bu direktif ile yasaklanmıştır (Yuvaç, 2011:69).

Direktif iş yaşamında kadının, kadın olması sebebiyle işe alınmaması durumlarının önüne geçmektedir. Kaldı ki birçok işte cinsiyet ayrımı yapılarak kadınlar çalıştırılmamaktadır.

2.3.10. 2002/73 EEC Sayılı Direktif

2000/ 78 / EEC Sayılı İşe Alma ve Mesleki Eğitime Giriş ve Çalışma Koşulları ile İlgili Direktif değiştirilerek ve güncellenerek 2002/73 EEC sayılı direktif ile yeniden düzenlenmiştir. Bu direktif ile doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlanmış ve yasaklanmıştır (KA-DER, 2005:25).

Ayrıca direktifte, AB Hukukunda “cinsel taciz” kavramı ilk kez yer edinmiştir. Direktifte “iş yerinde cinsel tacizin bir ayrımcılık yasağı ihlâli olduğu” ifade edilmiştir. 1990 tarihli İş Yerinde Kadın ve Erkeğin Onurunun Korunması Hakkında Konsey Tavsiye Kararı, cinsel taciz konusunda bu direktife temel olmuştur (Moroğlu, 2006:9). Direktifte cinsel taciz kavramı

“İnsan onurunu ihlâl etme amacına yönelik veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış”

olarak açıkça tanımlanmıştır (Özdemir, 2006:84).

Bu direktif ile işe alma ve mesleki eğitime giriş ve çalışma koşullarında uygulanacak cinsiyetler arası eşitlik ilkesi kapsamı genişletilerek doğrudan ve dolaylı ayrımın yapılamayacağı ve cinsel taciz halinin de eşitsizlik hali olarak değerlendirileceği düzenlenme altına alınmıştır. Toplumsal yaşamda cinsel taciz mağduru genelde kadınlar olduğu için bu düzenleme cinsel tacize maruz kalmış kadınlar için koruyucu bir madde olmuştur. Ayrıca kadın olması sebebiyle tacize maruz kalmak durumu da eşitsizlik yaratan bir haldir.

2.3.11. 2004/113 EEC Sayılı Direktif

Mal ve hizmetlere ulaşımda cinsiyet temelli ayrımcılığın kaldırılmasına ilişkin 2004/113/EC Sayılı Konsey Direktifi kabul edilmiştir. 2004 yılına kadar Avrupa Birliği tarafından çıkarılan tüm direktifler çalışma yaşamı ile ilgilidir. Bu direktif ile ilk defa her alanda mal ve hizmetlere erişim konusunda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Direktif, Amsterdam Anlaşmasına dayanarak hayatın her alanında cinsiyet temelli ayrımcılığın yasaklanmasının ilk örneğidir (Moroğlu, 2006:10).

Cinsiyetler arası ayrım sadece iş yaşamında karşımıza çıkmamakta olup birey yaşantısı içinde hemen hemen her alan ayrımcılıkla karşılaşabilir. Özellikle kadınlar bu ayrımcılığa daha çok maruz bırakılmaktadır. Bu direktif ile Birlik, cinsiyetler arası eşitliği sağlama konusunu toplumsal yaşantıdaki her alanda uygulamayı amaç edinmiştir.

2.3.12. 2006/54 EC Sayılı Direktif

İstihdam ve çalışma şartlarında kadın ve erkeklere eşit davranma ve eşit fırsatlar ilkesinin uygulanmasına ilişkin olarak 2006/54/EC Sayılı Konsey Direktifi çıkartılmıştır. Bu direktif ile cinsiyetler arası eşitlik konusunda mevzuatın sadeleştirilmesi, eşit muamele ve fırsatlarda eşitlik ilkelerinin sağlanması amacıyla ilgili direktifler güncelleştirilerek tek metinde düzenlenmiştir. Direktifte, Avrupa Adalet Divanı kararlarından örneklerine yer verilmiş, ancak yeni hak düzenlemesi yapılmamıştır. Yine eşit muamele ilkesinin etkin olarak uygulanabilmesi amacıyla sivil toplum kuruluşları ve sosyal taraflar arasında diyalogun geliştirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır (Moroğlu, 2006:10).

Bu direktif, 2006 yılına kadar kadın erkek eşitliği konusunda çıkartılan direktiflerin tek kaynakta toplanmasını sağlamıştır. Ayrıca ilgili direktiflerin güncellenmesi ve uygulamadan örnekler verilerek geliştirilmesi hakların uygulanabilmesi ve anlaşılması konusunda katkı sağlayacaktır.

2.3.13. 2010/41 EU Sayılı Direktif

Eşit davranma ilkesi bağımlı çalışanlar için 76/207 EEC Sayılı Eşit Davranma Direktifi ve bağımsız çalışanlar bakımından 86/613 EEC Sayılı Direktif ile düzenleme altına alınmıştır. Üye devletlerde bağımsız çalışan ya da bağımsız çalışma faaliyetine katkısı olan cinsiyetler arasında eşit davranma ilkesinin uygulanması bakımından düzenlenen bu direktif, 07.07.2010 yürürlük tarihli 2010/41 EU Sayılı Direktif ile yürürlükten kaldırılmıştır. 2010/41 EU sayılı Direktif de, 86/613 EEC Sayılı Direktif gibi bağımsız çalışanlar için düzenleme yapılmıştır. Önceki direktiften farkı bağımsız çalışanların maruz kaldığı taciz kavramı bir tür cinsiyet ayrımcılığı olarak hüküm altına alınmıştır (Konuk, 2014:1733).

2.3.14. 2012/29/EU Sayılı Direktif

Kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması, Avrupa Birliği'nin 1990'lardan itibaren gündeminde olan bir konudur. Fakat beş maddeden oluşan Avrupa Kadın Şartı 2010 yılında kabul edilmiştir. Bu maddelerden biri; Onur, Saygınlık ve Cinsiyete Dayalı Şiddeti Sonlandırmadır. Yine Avrupa Birliği, toplumsal cinsiyet eşitliği için altı öncelikli alan belirlemiş ve bunlardan biri Avrupa Kadın Şartı'na uygun olarak kadına yönelik şiddet konusudur. Bunun üzerine Birlik, 2012 yılında Şiddet Mağdurlarının Hakları, Destekleri ve Korunması Hakkında direktif yayınlamıştır. Bu direktif ile kadına karşı şiddetle mücadelenin asgari standartları da ortaya koyulmuştur (<https://vatandas.jandarma.gov.tr>, 2019).

Bu direktif ile bireysel bir değerlendirmeye, bilgi, destek, koruma ve usuli hakların sağlanması hedeflenmiş ve bireysel bir şekilde mağdurların ihtiyaçları konuları düzenleme altına alınmıştır. Yine bu direktifte özellikle ikincil ve tekrarlayan mağduriyete, korkutmaya ve misillemeye yönelik büyük bir risk karşısında başta kadınlar olmak üzere cinsiyete dayalı şiddet mağdurlarını da kapsayan belirli suç mağdurlarının özel olarak desteklenmesine ve korunmasına özel bir önem verilmiştir (Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü (ABGM), 2016:27).

Direktif cinsiyete dayalı şiddet mağdurlarının korunması açısından önem teşkil etmektedir. Cinsiyete dayalı şiddet mağduru kadınlar açısından özel koruyucu ve

destekleyici tedbirlerin alınması üye ülkeler için yükümlülük haline gelmiştir. Devletin şiddet konusunda gerekli tedbirleri alması ve özel koruma imkânları sunması, kadını toplumsal yaşamda daha güçlü hale getirecektir.

2.4. AVRUPA BİRLİĞİNİN KURUMSAL YAPISINDAKİ KADIN HAKLARI İLE İLGİLİ BİRİMLER

Avrupa Birliği uluslararası bir yapı olarak kendi içinde kurumlar oluşturmuştur. Bu kurumlara Avrupa Birliği'nin faaliyetlerini gerçekleştirme, politikalarını uygulama ve temsili konularında büyük iş düşmektedir. Bununla birlikte kurumlar, kadın hakları konusunda da politikalar uygulamakta ve bu alanda çalışmalar yapmaktadır. Kurumların kadın hakları konusundaki çalışmalarına bakılacak olursa;

Avrupa Birliği'nde, kadın erkek eşitliğinin her alanda sağlanması ve takibinden sorumlu kurumların başında Avrupa Konseyi gelir (Yuvaç, 2011:55).

Avrupa Birliği, Avrupa Birliği Anlaşmasında yer alan temel hükümlere dayanarak eşitlik ilkesini tüm planında, programında ve uygulamasında dikkate alması hususunda yükümlü kılınmıştır. Ayrıca Avrupa Birliği'nin bünyesinde temel kurum olma özelliğine sahip Avrupa Birliği Komisyonu ve Avrupa Parlamentosu organlarında da cinsiyet eşitliği ile ilgili birimler bulunmaktadır. (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr>, 2018)

Avrupa Birliği Komisyonu bünyesinde İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Genel Müdürlüğü'ne bağlı Kadın Erkek Eşitliği Komitesi faaliyet göstermektedir. İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Genel Müdürlüğünün bünyesinde ise Strateji ve Program ünitesi ve Hukuki Sorunlar ünitesi olmak üzere cinsiyet eşitliğinden sorumlu iki ünite mevcuttur. Hukuki Sorunlar Ünitesi, ortak mevzuattan kaynaklı uygulamaların etkili olmasının takibini yapmakla ve gerekliliği halinde yeni yasa teklif etmekle görevlidir. Strateji ve Program Ünitesi ise cinsiyet eşitliği konusunda Avrupa Birliği'nin politikaları ve üye devletleri için yönlendirici niteliği olan 2001-2005 yol haritası ile 2006-2010 yol haritasını hazırlayan birimdir (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr>, 2018).

Yine Avrupa Birliği Parlamentosu bünyesinde Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları Parlamenter Komisyonu, İstihdam ve Sosyal İşler Parlamenter Komisyonu ve Kişisel

Özgürlük, Adalet ve İçişleri Parlamenter Komisyonu çalışma yapmaktadır (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr>, 2018)

Cinsiyet Eşitliği Ve Kadın Hakları Parlamenter Komisyonu, kadın haklarının tanımlanması, kadın erkek eşitliğine yönelik yapılan anlaşmaların izlenmesi, kontrolünün yapılması ve diğer ülkelerin kadın haklarına teşvik edilmesi ve desteklenmesi ile görevli komisyondur. (Yuvaç,2011:58).

İstihdam ve Sosyal İşler Parlamenter Komisyonu, sosyal koruma, sosyal güvenlik ve çalışma şartları gibi sosyal politikaların tümünde, istihdam politikalarından, istihdam piyasası ve iş yerlerinde karşılaşılan her tür ayrımcılıktan doğan problemlerden sorumlu komisyondur (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr>, 2018)

Kişisel Özgürlük, Adalet ve İçişleri Parlamenter Komisyonu, azınlık grupları da kapsamına alarak Avrupa Birliği sınırları içinde temel haklar ve insan hakları ile yurttaşların haklarının korunması konularında yetkilidir. Ayrıca cinsiyet temelli ayrımcılıkla birlikte istihdam piyasası ve iş yerlerinde karşılaşılan her tür ayrımcılıktan doğan problemlerin ortadan kaldırılmasıyla ilgili tedbir alma konusunda da yetkili birimdir (<https://kadininstatusu.aile.gov.tr>, 2018).

Avrupa Birliği, kurumları incelendiğinde görüleceği üzere kadın erkek eşitliğine önem vermiş ve kurumsal yapılaşması içinde de özellikle kadın erkek eşitliğini sağlanması ile ilgili birimlere yer vermiştir. Bu durum Avrupa Birliği'nin kurumsal yapısı içinde de kadın hakları konusuna göstermiş olduğu önemin göstergesidir.

2.5. AVRUPA BİRLİĞİNDE KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ İLE İLGİLİ POLİTİKALAR

Avrupa Birliği'nde kadın erkek eşitliği kurucu antlaşmalardan günümüze kadar önemsenen konular arasında olup, Birlik dönem dönem kadın erkek eşitliği konusunda stratejiler ve politikalar geliştirmiş ve uygulamaya koymuştur.

Avrupa Birliği'nde, başlangıcı 1975 yılı olan “eşit işe eşit ücret” düzenlemesine dayanan cinsiyet eşitliği konusu, süreç içinde çeşitlenerek gelişmiştir. Avrupa Birliği hatta kuruluşundan itibaren işe alınma, profesyonel eğitim ve yükselme, çalışma koşulları, sosyal güvenlik gibi iş yaşamında eşitliksizliğe sebep olacak konulara da

ağırlık vermiştir. Avrupa Birliği, Kadın Hakları ve Fırsat Eşitliği Komitesi'nin 1984 yılında kurulmasıyla cinsiyet eşitliği konularını daha ayrıntılı ve sistematik olarak ele almaya başlamıştır. Kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği anlayışını derinleştiren 2 Ekim 1997 tarihli Amsterdam Anlaşması ile bu konu yasal bir zeminde yer almıştır. Kadın-erkek eşitliğinin tüm ana politikalara yerleştirilmesini ifade eden “Gender Mainstreaming” kavramı da ilk kez bu anlaşma ile Avrupa Birliği hükümleri arasında yer almaya başlamıştır (<https://www.tbmm.gov.tr>, 2018).

Yine kadın erkek eşitliği konusunda, Avrupa Komisyonu tarafından 8 Mart 2005 tarihinde altı öncelikli alanda belirlenen cinsiyet eşitsizliğinin kaldırılması maksatlı somut eylemlerin bulunduğu 2006-2010 Kadın ve Erkekler Arasında Eşitlik İçin Yol Haritası yayınlanmıştır. Yol haritasında belirlenen altı öncelikli alanlar ise (Moroğlu, 2006:3);

- “Kadın ve erkek için eşit ekonomik bağımsızlığın sağlanması;*
- İş yaşamı, özel yaşam ve aile yaşamının uyumlaştırılması;*
- Karar alma mekanizmalarında eşit temsil;*
- Cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi;*
- Toplumsal kültüre dayalı eşitsizliği besleyen önyargılarla mücadele;*
- AB dışında cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi”*

şeklinde Avrupa Komisyonu tarafından belirlenmiştir (Moroğlu, 2006:3).

Yol haritasında, ayrıca cinsiyet eşitliğinin sağlanması için Avrupa Enstitüsü kurulmasına yardımcı olunması, Avrupa Birliği'nin cinsiyet eşitliği ile ilgili mevzuatının tekrar değerlendirilmesi, cinsiyet eşitliği ilkesinin tüm politikalarda dikkate alınması, kadına karşı şiddet ve kadın ticareti konularına son verilmesi hedef olarak belirlenmiştir (Moroğlu, 2006:3).

Avrupa Birliği'nin sosyal boyutunda iyileştirmeler içeren 2009 Lizbon Antlaşması ile de kadınlar ve erkekler arasındaki ayrımcılık yasağı ilkesi ve eşitliği Avrupa Birliği değerlerine eklenmiştir. Ayrıca Anlaşma, Avrupa Birliği'nin ayrımcılıkla mücadele etmesi ve kadın erkek arasındaki eşitliğini gerçekleştirmesi konularını zorunlu kılmıştır (<https://eige.europa.eu>, 2018).

Avrupa Komisyonu, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliği güçlendirmek amacıyla 2010 yılında ekonomik bağımsızlıkta eşitlik, eşit ve eş değerde işe eşit ücret, karar almada eşitlik, itibar, bütünlük ve cinsiyet temelli şiddetin son bulması, Birliğin

ötesinde cinsiyet eşitliği konularında 5 öncelik alan belirleyen Kadın Şartını (Women's Charter) kabul etmiştir. Öncelik alanları olarak belirlenen eylemleri ortaya koymak amacıyla 2010-2015 yılları arasını kapsayan 21 Eylül 2010 tarihli Kadın-Erkek Eşitliği İçin Strateji Belgesi kabul edilmiştir (Akbaş, 2010:2).

Avrupa Birliği Komisyonu, Aralık 2015 tarihinde 2016-2019 Toplumsal Cinsiyet İçin Stratejik Angajman başlığıyla bir belge yayınlamıştır. Stratejik angajman; dünya genelinde cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını desteklemek, karar alma süreçlerinde kadın-erkek eşitliğini desteklemek, piyasalara kadınların katılmasını sağlamak, cinsiyetler arasında eşit ekonomik bağımsızlık sağlamak, ücretlerde, aylıklarda ve emekliliğe ilişkin ödemelerde eşitlik oluşturmak, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkları aza indirmek, kadınların yoksulluğu ile mücadele etmek, cinsiyete dayalı kadın şiddeti ile mücadele etmek, mağdur kadınları korumak ve desteklemek konularında çalışmalar yürütmektedir (Kurtuldu, 2018:102).

Avrupa Birliği Komisyonu, 2017 -2019 yılları arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı ücret farklılığını azaltma konusunda somut olarak yapacaklarını Eylem Planı ile duyurmuştur. Avrupa Komisyonu bu hususta Avrupa Parlamentosu ve üye devletlere söz konusu eylem planının hayata geçirilebilmesi için çağrıda bulunmuştur. Bu çerçevede Avrupa Birliği Komisyonu Nisan 2017 tarihli iş yaşamı ile özel yaşam dengesi konulu teklifi hızlıca kabul etmelerini istemiştir. Şirketlerin en büyüklerine de toplumsal cinsiyet eşitliği direktifinin kabul edilmesini kolaylaştıracak düzenlemeler yapmaları konusunda çağrıda bulunmuştur. Karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesinin daha iyi hale getirilmesi maksadıyla hükümetleri ve sosyal ortakları somut önemler alınması yönünde teşvik etmiştir (Avrupa Komisyonu, 2018:1).

Avrupa Komisyonun çalışmalarını yoğunlaştırdığı ikinci eylem ise kadına ve kız çocuklarına karşı şiddet ile mücadeledir. Düzenlenen Çalkantılı Zamanlarda Kadın Hakları Yıllık Temel Haklar toplantısında toplumda kadının maruz kaldığı şiddet, taciz ve cinsiyetler arası ekonomik ve siyasal alanlardaki eşitsizlik konuları ele alınmıştır. Toplantıda özellikle toplumsal cinsiyet temelli ücret eşitsizliği ile iş yaşamı ve özel yaşam dengesi konuları üzerinde durulmuştur (Avrupa Komisyonu, 2018:1).

Avrupa Birliği görüleceği üzere Roma Anlaşmasında yer alan “eşit işe eşit ücret ilkesi” ile kuruluşundan günümüze cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda sürekli çaba

gösteren bir kuruluş olmuştur. Cinsiyet eşitliğini sağlama düşüncesi hüküm olarak kalmamış uygulanan politikalarda da her daim yerini almıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DEKİ KADIN HAKLARI VE SOSYAL POLİTİKALAR

Türkiye, kadının toplum içindeki yeri ve toplumsal alanda güç kazanması amacıyla yaptığı çalışmalar ile dünya üzerinde “istisnai ve özgün” tarihsel tecrübeye sahip bir ülkedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), 2019:3).

Cumhuriyetin ilk yıllarında önem kazanmaya başlayan kadın hakları konusu ülkenin durumuna göre dönem dönem askıya alınmış dönem dönem ivme kazanmıştır.

Türkiye’deki kadın hakları konusu, özellikle Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinde müktesebat uyumunu sağlama çalışmalarında gelişme göstermiştir. Türkiye, Avrupa Ekonomik Topluluğu’na 1957 yılında ilk başvurusunu gerçekleştirerek aday olma sürecini başlatmıştır. Süreç içinde aşamalı olarak Türkiye’nin adaylık durumu değerlendirilmiştir. Bugün Türkiye hala Avrupa Birliği’ne aday bir ülkedir.

Türkiye ve Avrupa Birliği arasındaki ilişkiler her ne kadar Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne girmesi amacıyla yaşansa da aradaki bazı ilişkiler kadın haklarının gelişmesine ciddi katkı sağlamıştır. Bu sebeple burada biraz Türkiye ve Avrupa Birliği ilişkilerinden bahsetmek gerekir.

1957 yılında Türkiye’nin adaylık başvurusu yapması üzerine Türkiye ile Birlik görüşmelere başlamış ve taraflar arasında 12 Eylül 1963 tarihinde Ortaklık Anlaşması (Ankara Anlaşması) imzalanmıştır (Manisalı, 2002:81). Ankara Anlaşması uyarınca Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyeliği taraflar arasında aşamalı olarak ve genişleyerek üç aşamada gerçekleştirilmelidir. Hazırlık, geçiş ve son dönemlerden oluşan aşamalarda tarafların bir takım haklar ve yükümlükleri söz konusu olmuştur (Bozkurt, Özcan ve Köktaş, 2001: 265). Ankara Anlaşmasına göre çizilen yolda Avrupa Birliği, üyelik için Türkiye’den üç aşamayı tamamlamasını istemiştir. Süreç içerisinde hazırlık ve geçiş dönemleri tamamlanarak son döneme geçilmiştir.

Ankara Anlaşmasına göre Türkiye Avrupa Birliği ilişkilerinde son döneme girilmiş görünse de aradaki ilişki son dönemde Gümrük Birliği’ne üye olmaktan öteye geçememiştir (Bilici, 2004:82).

Türkiye, Ankara Anlaşması ile belirlenen süreçteki dönemlerin sona ermesini beklemeyerek 14 Nisan 1987 tarihinde yeniden tam üyelik başvurusunda bulunmuştur. Komisyon ise bu başvuruya ilişkin düşüncesini 18 Aralık 1989 tarihinde açıklamıştır. Komisyonun kararı, Türkiye'nin kendi içinde bütünleşmesini gerçekleştirmeden yeni üye bir devlet kabul edemeyeceği yönünde olmuştur. Ayrıca, Türkiye'nin, Birliğe katılma konusunda ehil olduğu fakat sosyal, ekonomik ve siyasal alanlarda gelişmesinin gerekli olduğu vurgulanmıştır (<https://www.ab.gov.tr>, 2019).

Aralık 1997 yılına gelindiğinde Lüksemburg Zirvesi düzenlenmiş, Avrupa Birliği'nin son genişlemesinin esasları ve takvimi belirlenmiştir. Türkiye bu zirvede “tam üyeliğe ehil” olarak görülmüş fakat genişleme süreci kapsamına alınmamıştır (Bilici, 2004:83)

Lüksemburg Zirvesi ile Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılma konusunda ehliyetinin var olduğu teyit edilmiştir. Türkiye'nin de diğer başvuru yapan devletlerle aynı kriterler temelinde değerlendirmeye tabi olacağı belirtilmiştir. Katılma görüşmelerinin takvimi konusunda herhangi bir tarih belirlenmesi yapılmamıştır (Bozkurt, Özcan ve Köktaş, 2001:288).

Lüksemburg'da alınan kararlar gereği komisyonun hazırladığı ve 1998 yılının Mart ayında açıkladığı Türkiye için Avrupa Stratejisi ile tarafların ilişkilerinin gelişmesinin sağlanması ve Gümrük Birliği'ne güç kazandırılması (Uysal, 2001:148), mevzuat uyumunun sağlanması gerekliliği ve genişlemenin düzen içinde Ankara Anlaşması'nın 28. maddesi Kopenhag Kriterleri ve AB'nin 29 Nisan 1997 tarihli deklarasyonu dikkate alınarak tekrar değerlendirilmesi öngörülmüştür (Yuvaç, 2011:24).

Kısacası Lüksemburg Zirvesi'nde Türkiye için tam üyeliğin hakkı olduğu, fakat o gün itibarıyla üyeliğinin mümkün olmadığı ve üye olmak için de Avrupa Birliği'nin koyduğu şartları yerine getirmesi gerekliliği sonucu çıkmıştır (Demirkıran vd. 2010:60).

Türkiye Avrupa Birliği ilişkilerinde bir başka dönüm noktası da 10, 11 Aralık 1999 tarihlerinde düzenlenen Helsinki Zirvesi'dir. Zirvede Türkiye'nin adaylığı resmi olarak onaylanmış ve statüsünün diğer aday ülkelerle eşit olacağı kesin bir şekilde ve açıkça dile getirilmiştir (<https://www.ab.gov.tr>, 2019).

Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin tam üyelik başvurusunun resmi olarak kabulü ile 40 yıllık üyelik serüveninde yepyeni bir dönem başlamıştır (Bozkurt, Özcan ve Köktaş, 2001: 289).

Helsinki Zirvesi'nde, alınan kararlardan biri de Türkiye ve diğer aday ülkeler için Katılım Ortaklığı Belgesi hazırlanmasıdır (<https://www.ab.gov.tr>, 2019). Katılım Ortaklığı Belgesi, Avrupa Birliği'ne aday ülkelerin üyelik için yapacakları hazırlıklarda gerekli olan önceliklerin belirlendiği, hem de aynı anda gösterilen çaba için aday ülkelere yapılacak mali destekleri tek bir çatı altında toplayan Avrupa Birliği bir Komisyonunca hazırlanan ve Bakanlar Konseyince onaylanan belgedir (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 2002:13). Türkiye'nin tam üyelik için planlarını kendisinin belirlediği bir yol haritası olarak da tanımlı yapılan (Bozkurt, Özcan ve Köktaş, 2001: 296) ilk Katılım Ortaklığı Belgesi, 8 Mart 2001 tarihinde Birlik Konseyince onaylanmıştır (<https://www.ab.gov.tr>, 2019). Belge ile Türkiye'nin Birliğin müktesebatına uyum sağlamak amacıyla her alanda gerçekleştirmesi gereken orta ve kısa vadeli hedefleri belirleyen bir strateji oluşturulmuştur (Bozkurt, Özcan ve Köktaş, 2001:296).

Avrupa Birliği devletle ve hükümet başkanları 12, 13 Aralık 2002 tarihinde, Kopenhag Zirvesinde bir araya gelmişlerdir. Zirvenin sonunda düzenlenen bildirgede, AB Komisyonu'nun raporu ve önerisi üzerine, Türkiye'nin Kopenhag siyasi kriterlerini sağladığının karar verilmesi halinde, Aralık 2004 Aralık tarihinde toplanacak Avrupa Konseyi, Türkiye ile AB arasındaki müzakereleri gecikmeksizin başlatacağı yönündeki ifadeleri bulunmaktadır (Bilici, 2004:84). Ayrıca bu zirvede Türkiye tarafından atılan adımlardan duyulan memnuniyet de dile getirilmiştir (Karluk, 2014:243).

17 Aralık 2004 tarihinde Brüksel Zirvesi gerçekleştirilmiştir. Zirve sonucunda Türkiye'nin siyasi kriterleri sağladığı belirtilmiş ve 3 Ekim 2005 tarihinde müzakerelerin başlaması yönünde karar alınmıştır. Bu gelişmeler Türkiye AB ilişkilerinde yeni bir dönüm noktası olmuştur. Akabinde, 3 Ekim 2005 tarihinde Lüksemburg'da düzenlenen Hükümetler Arası Konferans'ta Türkiye, resmen Birliğe katılım müzakerelerine başlamıştır. Ayrıca aynı gün basın toplantısı düzenlenerek Türkiye için Müzakere Çerçeve Belgesi açıklanmıştır (<https://www.ab.gov.tr>, 2019).

Müzakerelerin açılması Kopenhag siyasi kriterlerinin yeterli düzeyde kabullenilmesi ile mümkün olmuş ve siyasi kriterlerle birlikte ekonomik kriterler ve müktesebat uyumu konuları öne çıkmıştır (Yuvaç, 2011:28).

Görüleceği üzere Türkiye, 1957 yılından bu yana Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde Avrupa Birliği ile ilişkisinde bazı dönüm noktaları yaşamıştır. Özellikle Lüksemburg Zirvesi ve Helsinki Zirvesi Türkiye'nin üyeliğine farklı statüler kazandırmıştır. Katılım ortaklığı belgelerinin düzenlenmesi ile başlayan süreçten sonra Türkiye müktesebat uyumu için ciddi çalışmalar gerçekleştirmiştir. Avrupa Komisyonu tarafından 1998 yılından itibaren düzenlenen Avrupa Birliği İlerleme Raporları da yapılan uyum çalışmalarındaki ilerlemelere kaynaklık edecek niteliktedir. Kısacası üyeliği müzakere aşamasında olan Türkiye, yıllardır Birliğe üyelik için çaba sarfetmiş ve her alanda müktesebatını uyumlu hale getirmeye çalışmıştır.

Bu süreçte Helsinki Zirvesi ve Kopenhag kriterlerinde yer alan insan hakları konusu, Türkiye'deki insan hakları ve kadın haklarının iyileştirilmesinde öncü olmuştur. Türkiye'deki kadın haklarının gelişimi ise özellikle 1980 sonrası kadın haklarında yaşanan gelişmelerle sağlanmıştır. Fakat yaşanan gelişmelerin daha iyi analiz edilebilmesi için öncelikle Türkiye'deki kadın haklarının tarihsel gelişimine bakmak gerekir.

3.1. 1920 -1938 YILLARI ARASI KADIN HAKLARI

Kadın hakları konusunda Türkiye Cumhuriyet'inin kurulmasıyla birlikte yeni bir dönem başlamıştır (Kaypak ve Kahraman, 2016:299). Kadın hakları için doğru bir başlangıç olan Cumhuriyetin kuruluş aşamasındaki felsefesi, tüm vatandaşların eşit haklara sahip olması ve cinsiyet eşitliğinin hayatın her alanında sağlanması yönündedir (Moroğlu, 2016:297). Bu sebeple Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren eşit haklar ve yükümlülüklerle "Türk vatandaşı" kavramı vardır. Yine sosyal inkıaplarda kadınlar düşünülmüş ve hakları erkeklerle eşit duruma getirilmiştir. Bu sebeple bu dönemdeki kadınlar hakları konusunda büyük mücadele vermek zorunda kalmamışlardır (Afetinan, 1968:122). Cumhuriyetle birlikte kadın hakları, eşit haklara ve yükümlülüklerle sahip Türk vatandaşı anlayışı gereği düşünülmüş, yapılan reformlar ve inkıaplarda yerini almıştır. Bu dönemde kadınlarla ilgili düzenlemelere bakılacak olursa;

Cumhuriyetin kurulduğu 1923 yılını takip eden yıllarda gerçekleştirilen reformlardan ilki 1924 yılında eğitimi tek çatı altında toplama amacıyla kadına erkeklerle eşit eğitim hakkı tanıyan Tevhid-i Tedrisat Yasasının kabul edilmesidir (KSGM, 2019:3).

Daha sonra 1926 yılında Medeni Yasa kabul edilmiştir. Yasanın gerekçesinde, Türk toplumunun çağın gereklerine uyma zorunluğunun bulunduğu ve bunu laik hukuk sistemiyle başarabileceği ifade edilmiştir. Bu hedefi gerçekleştirmede Medeni Yasa'ya büyük görev düşmüştür. Yasa, toplumu oluşturan bireylerin faaliyetlerini çağdaş bir düşünce ile ele almış ve kurallarla çağdaş yeni bir düzen kurmuştur. Yasa kısacası Türk kadının aydınlanma çağının başlangıcı olmuştur (Kılıçoğlu, 2003:16).

Medeni Yasa'da, kadınlar eşit yurttaş ve birey olarak kabul edilmiş (Moroğlu,2016:297), birden fazla evlilik yasaklanmış, kız ve erkek çocuklar arasında mirasta eşit pay ilkesi getirilmiş (Kaypak ve Kahraman, 2016:299), resmi nikah zorunlu hale getirilmiş, çocuklar üzerinde velayet hakkı iki tarafa da verilmiştir (Berktaş, 2004:18) Yasa, kadının bütünüyle hukuki statüsünü değiştirerek hem ailede hem de kişi olarak haklarda eşitlik getirmiştir. Bu Yasa, Türk kadınına doğrudan etkileyen yasalardan biridir (KSGM, 2019:3).

Ayrıca kadınların yasal statülerinin eşitlenmesinde diğer önemli aşama olarak Türk kadınına 1930 yılında yerel seçimlerde, 1934 yılında ise genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir (KSGM, 2019:3). Bu gelişmeler ile birçok batılı ülkeden önce Türkiye'deki kadına seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır (T.C. Dış İşleri Bakanlığı, 2011).

Kadınlar 1935 yılında yapılan seçimlerde hem seçme hem de seçilme hakkına sahip olmuşlar ve seçim sonrası 18 kadın milletvekili seçilerek meclise girmişti(Çaha, Aydın ve Çaha, 2014:36).Ataerkil kökenli bir toplumda kadın yöneticilerin bulunması, kadınların seçme seçilme hakkına sahip olması ve siyasi hayatta kadınların da var olması bazı değerlerin değiştiğinin en önemli göstergesidir.

Yani bu dönemde kadınların toplumsal statüleri, Atatürk devrimleri ve yapılan düzenlemeler ile önemli bir değişim ve gelişim yaşamıştır. Yapılan düzenlemeler ile kadın erkek eşitliği büyük ölçüde sağlanmış ve gerçek anlamda modern bir toplumu yaratmak için bütün sektörlerde en ciddi adımlar atılmıştır (Sağ, 2001: 18).

3.2. 1938-1980 YILLARI ARASI KADIN HAKLARI

Türkiye, kadın hakları konusuna Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren önem vermiş olsa da dönem dönem içinde bulunduğu durum sebebiyle kadın hakları konusunda sürekli bir ilerleme kaydedememiştir. Bu dönemde Atatürk'ün vefatı ve yaşanan darbeler neticesinde kadın hakları açısından çok fazla gelişmenin yaşanmadığı bir dönemdir.

3.3. 1980 YILINDAN GÜNÜMÜZE KADAR OLAN SÜREÇTE KADIN HAKLARI

1980'li yıllar ile başlayan hem uluslararası alanda hem de ülkede kadın hakları konusunda toplumsal bilinç artarak güç kazanmıştır. 1990'lı yılların ikinci yarısını takip eden yıllarda ilgili ulusal düzenlemeler gözden geçirilmiş ve türlü hukuki düzenlemeler yapılarak cinsiyet eşitliğinin sağlanması için önem arzeden gelişmeler yaşanmıştır (T.C. Dış İşleri Bakanlığı, 2011).

10, 11 Aralık 1999 tarihli Helsinki Zirvesi Başkanlık Bildirgesi ile Türkiye'nin, Avrupa Birliği'ne aday ülkelerle aynı kriterlere tabi olduğunun teyiti yapılmıştır. İnsan hakları konusu üyelik için Türkiye'ye sunulan siyasi kriterlerin temelindeki konulardan biri olmuştur. Bu bildirgede topluluk müktesebatına uyum sağlanabilmesi için ulusal bir program ile birlikte Kopenhag kriterleri ışığında bir katılım ortaklığının oluşturulacağı ve Avrupa Birliği Konseyi tarafından Türkiye'nin katılım kriterlerine uyum sağlamak için bulunduğu girişimlerinin izlendiği ifade edilmiştir. Ayrıca Konsey Helsinki'ye atıf yaparak insan hakları, hukukun üstünlüğü ve yargı konularında somut gelişme bekleyişi olduğunu da vurgulamıştır (Uysal, 2001:150).

Türkiye'de, Avrupa Birliği müktesebatına uyum süreci Helsinki Zirvesi sonucu Katılım Ortaklığı Belgesi hazırlanması ile başlamıştır denebilir. Helsinki Zirvesi ve Kopenhag kriterlerinde yer alan insan hakları konusu Türkiye'deki insan hakları ve kadın haklarının iyileştirilmesinde öncü olmuştur. Türkiye'de kadın haklarındaki ciddi gelişmeler, 2000 yılından sonra Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlama amacıyla yapılan yasa değişikliklerinde ve politik gelişmelerde yaşanmıştır. Bu sebeple bu

çalışmada 2000 yılı sonrası kadın hakları konusundaki yasal, sosyal, kurumsal ve politik gelişmeler incelenecektir.

3.3.1. Yasal Mevzuatlardaki Kadın Hakları

Türk hukukunda 2000’li yıllar ile başlayan Avrupa Birliği’ne uyum yasaları ve uluslararası sözleşmeler gereği, temel yasalarda bulunan cinsiyet eşitliğine aykırı düzenlemelerde değişiklik yapılmış ya da uygulamadan kaldırılmıştır. Bu sebeple, 1982 Anayasası’nın bazı düzenlemelerinde değişiklik yapılmış, Yeni Türk Ceza Yasası, Yeni Türk Medenî Yasası, Yeni Türk Borçlar Yasası ve İş Yasası kabul edilmiştir. Bunun yanında Belediye Yasası, Devlet Memurları Yasası gibi yasalarda da kadını ilgilendiren hükümlerde yeni düzenlemelere yer verilmiştir (Öztürk, 2017:2,3). Avrupa Birliği sürecinin Türkiye’deki kadın haklarına etkisini ortaya koyabilmek için 2000 sonrası yasal mevzuatlardaki kadın hakları konusundaki değişikliklerin ve yeni düzenlemelerin bilinmesi gerekir. Bu sebeple bu bölümde yasal mevzuatlardaki kadın hakları ile ilgili hükümler incelenecektir.

3.3.1.1.Anayasa

Türkiye kuruluşundan günümüze kadar olan süreçte 1921, 1924, 1961 ve 1982 tarihli anayasaları düzenleme altına almıştır. Günümüzde de 1982 Anayasası yürürlüktedir. Temel hak ve özgürlüklerin düzenlenmesi noktasında anayasaların kadın hakları açısından önemi büyüktür. Kadının başta temel hak ve özgürlükleri bu yasalar ile kadına tanınmıştır. Avrupa Birliği sürecinde ise anayasal anlamda kadın erkek eşitliği, yasa önünde eşitlik ve ayrımcılık yasağı gibi ilkeler ihtiyaca göre düzenleme altına alınmıştır. Avrupa Birliği müktesebatına uyum sürecinde 1982 Anayasasında kadın hakları ile ilgili üç önemli değişiklik gerçekleştirilmiştir. Yapılan değişikliklerin arasında kadın erkek eşitliğini sağlamak maksatlı hükümler bulunmaktadır.

Anayasa değişikliklerinin çoğu, Kopenhag siyasi kriterlerine, katılım ortaklığı ve ulusal programa uygundur. İlk olarak 1982 anayasasının, ekonomik ve sosyal hakları etkileyen 34. maddesinde değişiklik öngören anayasa reformu 3 Ekim 2001 tarihinde kabul edilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2001:14). Kadın hakları konusundaki önemli

değişikliklerden birisi, Anayasanın 41. maddenin 1. fıkrasına “ve eşler arasında eşitliğe dayanır” ibaresinin eklenmesidir. Bu eklenen ibare ile toplumun temelini oluşturan aile kavramının kadın erkek eşitliğine dayandığı hüküm altına alınmıştır.

Yine anayasanın değiştirilen 66. maddesine göre, ebeveynlerin birinin yabancı olması durumunda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiştir (Avrupa Komisyonu, 2001:28).

Türkiye’de Mayıs 2004 tarihinde yapılan anayasa değişikliği ile insan hakları konusunda düzenlemeler yapılmıştır (Avrupa Komisyonu, 2004:94). Bu değişiklik konularından biri de kadın-erkek eşitliğidir. Söz konusu değişiklik ile anayasanın Yasa Önünde Eşitlik ilkesini düzenleyen 10. Maddesine “Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür” fıkrası eklenmiştir. Bu madde ile cinsiyet eşitliği güç kazandırılmış ve bu doğrultuda kurumsal düzenlemelerin hayata aktarılması kararı alınmıştır (T.C. Dış İşleri Bakanlığı, 2011).

Ayrıca bu madde kadın haklarını destekleyen, kadın erkek eşitliğini hayata geçirecek her türlü yasal değişikliğe önemli bir anayasal zemin hazırlayan ve hatta daha da ileri gidilerek pozitif ayrımcılık yaratacak şekilde kadınlar lehine düzenlemeler yapılmasına da anayasal dayanak olmuştur (Kaya, 2010:27).

2010 yılında yapılan Anayasa’daki değişiklik ise, Mayıs ayında Türkiye Büyük Millet Meclisin’de kabul edilmiştir. Eylül ayında gerçekleştirilen referandumda, yüksek katılım (% 73) ve % 58 oy çokluğu ile onaylanmıştır (İlerleme Raporu, 2010:7).

Yapılan değişiklik ile kadın hakları konusunda Anayasa’nın 10. maddesi olan Yasa Önünde Eşitlik maddesine ekleme yapılmıştır. Kadın hakları konusunda 2004 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile kadınlara pozitif ayrımcılık Anayasa’nın 10. maddesi ile verilmişti. Bu değişiklik paketinde eşitlik ilkesi özellikle toplumda korunmaya muhtaç hassas gruplara yönelik şekilde anayasada genişletilmiştir (Özsöz ve Bozçağa, 2010:1).

Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramlarının yasal çerçevesi 2010 yılı itibariyle genel olarak mevcut olsa da anayasa değişikliği kadınlar için pozitif ayrımcılık tedbirlerini güçlendirmiştir. Bu dönemde de Türkiye için kadın haklarının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi önemli mesele olarak görülmeye devam etmiştir (Avrupa Komisyonu, 2010:26).

Süreçte yapılan bu anayasa değişikliklerinde özellikle yasa önündeki eşitlik ilkesinde değişiklik yapılmıştır. Çünkü bu madde kadın erkek eşitliğini güvence altına alan temel anayasa hükmüdür.

3.3.1.2. Türk Medeni Yasası

Türk Medenî Yasası 1926 yılında kabul edilmiş ve yetmiş altı yıl yürürlükte kalmıştır. Avrupa Birliği ile bütünleşme sürecinde ortaya çıkan sosyal ve ekonomik ihtiyaçları karşılayabilecek nitelikte 2002 yürürlük tarihli Yeni Türk Medenî Yasası 2001 yılında kabul edilmiştir. Yeni Medenî Yasa, bilhassa aile hukuku, kadın erkek eşitliği, zayıf sosyal grupların ve çocukların korunması ile ilgili konularda düzenlemelere yer vermiştir (Altıntaş, 2008:10). Kadın hakları konusunda devrim niteliğinde olan Yeni Yasa, kadın hakları açısından çığır açmış ve 1926 yılı kadınlar için bir kurtuluş ve aydınlanma yılı olmuştur (Kılıçoğlu, 2003:20)

Yeni yasada yer alan kadın hakları ve değişiklikleri ile incelenecek olursa;

- Eski Medeni Yasa’da kadının evlilik yaşı on beş, erkeğin evlilik yaşı on yedi olarak düzenlenmiştir. Yeni Medeni Yasa’da evlenme yaşı her iki cinsiyet için on yedi yaş olarak düzenleme altına alınmıştır. Olağanüstü hallerde ve hâkim kararı ile evlenme yaşı her iki cinsiyet için on altı olarak belirlenmiştir (Demir, 2011:33).
- Yine Eski Medeni Yasada yer alan ve kadın erkek eşitsizliğini ifade eden hükümlerin en önemlilerinden olan “koca evlilik Birliği’nin reisidir” hükmü kaldırılarak (Doğan, 2003:99) yerine “‘Birliği eşler beraberce yönetirler” denilmek suretiyle evlilik Birliği’nin yönetiminde kadın erkek eşitliği vurgulanmıştır. Birliğin yönetiminde her iki tarafa eşit olarak söz hakkı verilmiştir (Akıntürk, 2006:115).
- Eski Medeni Yasa’ya göre evlilik için erkeğin ikametgâh adresinin bulunduğu yer evlilik memurluğuna başvuru şartı aranırken, Yeni Medeni Yasa ile kadının ikametgâh adresinin bulunduğu yer evlilik memurluğuna da başvuru yapılabileceği düzenleme altına alınmıştır (Demir, 2011:33).
- Kadına evlilik öncesi soyadını eşinin soyadından önce gelmek şartı ile kullanma hakkı 1997 yılında yapılan değişiklik ile tanınmıştır. Kadının bu hakkı yeni

yasada da aynen yer verilmiştir (Demir, 2011:33). Bu düzenleme ile kadın, evlilik ile birlikte ya kocasının soyadını ya da evlilik öncesi soyadını kocasının soyadının önüne eklemek suretiyle iki soyadını da kullanma seçimlik hakkına sahip olmuştur (Ergene, 2011:130).

- Eski Medeni Yasada yer alan “kadının ikametgâhı kocanın ikametgâhıdır” hükmü kaldırılarak, evli kadınlara hukuki ikametgahını seçme hakkı verilmiştir (Demir, 2011:33).
- Yine Yeni Medeni Yasada eşlerden her birinin mesleğini ve işini seçme konusunda diğer eşin iznine tabi olmadığı düzenleme altına alınmıştır (Yuvanç, 2011:102). Bu hüküm, evli kadının ekonomik alandaki özgürlüğüne ulaşması konusunda kadını korur niteliktedir. Evli kadın ekonomik özgürlüğüne ulaşmak için isteği doğrultusunda mesleğini ve işini seçme konusunda eşinin iznine ya da onayına ihtiyacı yoktur (Erkan, 2018:439).
- Yeni Medeni Yasa ile “aile konutu şerhi” düzenlemesi yürürlüğe girmiştir. Düzenleme ile ailenin oturduğu ev “aile konutu” sayılarak özel statüye tabi tutulmuştur. Aile konutu sayılan evin maliki eşlerden biri ise, diğer eş ikametgâh belgesi, evlenme cüzdanı veya aile nüfus kayıt örneği belgelerinden biri ile Tapu Sicil Müdürlüğü’ne gidip konutun üzerine şerh konulmasını talep edebilir. Yani aile konutu evin satılması ya da üzerinde hakların sınırlandırılması diğer eşin rızası şartına bağlı kılınmıştır (Demir, 2011:33).
- Yeni Yasa mirasın paylaşımında tereke mallarından olan ve ekonomik bütünlüğü bozulmaması gereken tarımsal nitelikteki taşınmazların hangi mirasçıya verileceği hususunda erkek çocuklara, kız çocuklara göre öncelik veren hükmü kaldırmıştır (KSGM, 2019:5).
- Yeni Medeni Yasa ile yasal mal rejimi “edinilmiş mallara katılma rejimi” olarak adlandırılmıştır. Düzenleme ile yeni mal rejimi 01.01.2002 tarihi sonrası yapılan evliliklerde uygulanmakta fakat 01.01.2002’den önce yapılan evliliklerde 01.01.2002 tarihine kadar edinilen mallar için “mal ayrılığı” rejimi

uygulanmaktadır. Yeni Medeni Yasadan önce yapılan evliliklerde, genelde mallar erkeğin üzerinde olduğu için kadınların mallar konusunda mağduriyetleri söz konusudur. Bu düzenleme ile bu mağduriyet tam anlamıyla giderilememiştir. Fakat Yeni Medeni Yasa ile çalışma hayatı olmayan kadınların evliliğe, çocukların büyütülmesine, ev ihtiyaçları için çabası “maddi katkı” şeklinde değerlendirilmiştir. Ev dışı çalışmayan kadınlar da edinilmiş mallar üzerinde “katkı payı davası” açma hakkına sahiptirler (Demir, 2011:33). Bu hüküm ile edinilmiş mallarda ev içi emeğin değerlendirilmesi ilkesi kabul edilmiştir (Acar ve Arıner, 2009:43).

Yeni Medeni Yasa, ortak konutu eşlerin birlikte seçmelerini, aile Birliği’nin temsilinde her iki eşin yetkili olduğu, bu temsilden doğan borçlardan her iki eşin birlikte sorumlu olduğu, kadının kocası lehine yapacağı işlemler için hakim onayının istenmeyeceği, velayet konusunda eşler arasında görüş ayrılığı olması halinde babanın oyunun üstün tutulması esasının terk edilmesi gibi konularda da düzenlemeler getirmiştir (Oğuzman ve Barlas, 2006:28,29).

Türkiye için, yapılan bu yasa değişikliği kadın-erkek eşitliği ve fırsat eşitliği konularında önemli adım atılmasına yardımcı olmuş ve erkeğin daha üstün haklara sahip olduğu yasalara son verilmiştir. Yeni yasayla özellikle edinilmiş mallara katılma rejiminin benimsenmesi, kadının evlilik birliğinden doğan haklarını koruyan düzenlenmelerin başında gelir. Çünkü Türk toplumunda kadın genelde çalışmaz ev hanımlığı yapar. Yıllarca çocuğuna, eşine evlilik Birliği’ne hizmet eden kadının evlilik birliğinden doğan mallarda hak sahibi olması gerekir. Kadının kendi mesleğini seçerken ve ikametgâh yerini belirlerken özgür olması kadının aile içindeki davranış alanını genişletmiştir. Yine kadının önceki soyadını da kullanma tercihi ve aile yönetiminde koca ile birlikte yer söz sahibi olması aile içindeki konumunu güçlendirmiştir.

3.3.1.3. Türk Ceza Yasası

Türkiye, 2004 Eylül’de insan hakları, kadın hakları, ayrımcılık ve işkence ile ilgili konulara olumlu etkisi olacak Yeni Ceza Yasasını kabul etmiştir. Yeni Ceza

Yasası, kadın hakları bakımından hükümler ile namus cinayetleri, cinsel saldırı ve bekaret testi gibi suçlarla mücadele konularında hükümler içermektedir (Avrupa Komisyonu, 2004:37).

2004 Ceza Yasası, kadın haklarına yönelik yaptığı değişikliklerle büyük bir başarı örneği olmuştur. Ayrıca yapılan bu değişiklik 1920'lerin reformlarından farklı olarak otoriter rejim tarafından değil, medya kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarının da sürece dahil olduğu bir meclis tarafından ortaya koyulmuştur. Tüm süreç son derece yoğun dialog içinde ve şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Bu durum sadece Türk kadını için değil Türk demokrasisi için de bir zaferdir (European Stability Initiative, 2007:19,20).

Yeni Türk Ceza Yasası ile öncelikle kadın hakları konusunda evli veya bekar kadın, bakire olan veya bakire olmayan kadın ayrımı ifadelerinin kullanımı kaldırılmıştır (Centel, 2005:67). Bununla birlikte Yeni Ceza Yasası ile kadın hakları konusunda bazı maddeler kaldırılmış bazı yeni düzenlemeler getirilmiş ve bazı maddeler değiştirilerek yürürlüğe koyulmuştur. Bu maddeler;

- Eski Türk Ceza Yasası'nın 434. maddesinde düzenlenen kaçırma-alıkoyma, ırza geçme, ırza tasaddi suçlarını işleyen birden fazla failin olduğu ve faillerden biri ile mağdurun evlenmesi durumunda kocaya karşı açılan dava ve cezanın infazının ertelenmesi, suça katılanlar hakkında ise dava ve cezanın düşmesi hükmü kaldırılmış ve Yeni Yasada yer verilmemiştir (Centel, 2005:67).
- Eski Yasa'nın 429. maddesinde düzenlenen, şehvet hissi ya da evlenme maksadiyle kız, kadın kaçırma suçu ve kaçırılan kadın evli ise cezanın artırılması hükmü Yeni Yasa'da hürriyeti tahdit suçuna ilişkin hükümde düzenlenmiştir. Yeni düzenlemeye göre, kişiyi hürriyetinden yoksun kılma cinsel amaçla işlenirse cezalar artırılabacaktır (Centel, 2005:67).
- Aile hukuku hükümlerinden kaynaklanan bakma, eğitme ya da destekleme yükümlülüğünün yapılmaması suç olarak düzenlenmiş ve bu suç sebebiyle soruşturulması ve kovuşturulması şikayete tabi kılınmıştır. Evlilik bağı bulunsun ya da bulunmasın hamile eşini ya da sürekli birlikte yaşadığı ve kendisinden hamile olan kadını çaresiz bir halde bırakan, yani yardım yapmadan ortada bırakan kişinin cezalandırılacağı hüküm altına alınmıştır (KSGM, 2019:10).

- Cinsel suçlardaki düzenlemeler Eski Ceza Yasasında 8. Bapta Adabı Umumiye ve Nizamı Aile Aleyhinde Cürümler başlığı ile Topluma Karşı işlenen suçlar bölümünde düzenlenmiştir. Yeni yasa ile bu suçlar, Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar başlığı altında Kişilere Karşı İşlenen Suçlar bölümünde 4 madde halinde Cinsel saldırı, Çocukların Cinsel İstismarı, Reşit Olmayanla Cinsel İlişki ve Cinsel Taciz şeklinde düzenleme altına alınmıştır. Eski Ceza Yasası'nda söz konusu suçlar genel adap ve aile düzenini kurmayı amaçlayan hükümler olarak koyulmuş iken, Yasa koyucu, Yeni Ceza Yasa ile Cinsel Dokunulmazlığa İlişkin Suçlar başlığı ile düzenleyerek konuya cinsel özgürlük açısından bakmıştır (Centel, 2012:270,271).
- Yeni Yasada cinsel saldırı suçu 102. Maddede düzenlenmiştir. Bu maddenin 2. Fıkrasında düzenlenen evlilik içi cinsel saldırı suçu ilk kez Ceza yasalarında düzenlenmiş ve suçun takibi eşin şikayetine bağlanmıştır.
- Yeni Ceza Yasası'nın 82/f maddesinde kasten öldürme suçunun hamileliği bilinen kadına yönelik işlenmesi hali suçun nitelikli hali olarak düzenlenmiştir. Çünkü iki cana karşı suç işlenmektedir (Yeni Ceza Yasasının Gerekçesi, 82/f). Suçun gebe kadına karşı işlenmesi halinde daha ağır ceza öngörülmüştür.
- Yeni Ceza Yasası'nın 82. maddesi k fıkrasında kasten öldürme suçunun "töre saikiyle" işlenmesi hali suçun nitelikli hali olarak düzenlenmiştir. Bu maddenin düzenlenme amacı ise namus cinayetleridir.

Türkiye'de namus cinayetleri genellikle kadınlara karşı işlenir. Namus cinayetleri yaygınlaşmış erkek egemen düşünceyle ortaya çıkan bir yargısız infazdır. Bu nedenle namus cinayetleri, yaşadıkları toplumun örf adetlerine, törelerine ve kültürel yaptırımlarına ters düşen kişilere ve özellikle de kadın ve kız çocuklarına karşı işlendiği bir gerçektir (Akbaba, 2008:337).

- Yeni Yasada "işyerinde cinsel taciz" kavramına yer verilmiş ve cinsel taciz suçunun nitelikli halleri arasında sayılmıştır. Bu hükme göre ast-üst ilişkisi ve hizmet ilişkisine dayanarak nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle veya aynı işyerinde çalışmanın sağlamış olduğu kolaylıktan faydalanarak kişiye cinsel tacizde bulunulması ağırlaştırılmış cezayı gerektirmiştir. Ayrıca bu düzenleme ile çalışanlar arasında cinsel taciz suçu da düzenlenmiştir (KSGM, 2019:9).

- Eski Yasa'nın 475. maddesine göre, doğumdan itibaren beş gün geçmemiş gayrimeşru çocuğu bırakma eylemini kendisinin, karısının, anasının, evlat ve torununun veya kız kardeşinin namusunu kurtarmak amacıyla işleyen failin cezası indirilmekteydi. Yeni Ceza Yasasında terkedilen çocuğun gayrimeşru olması ceza indirim sebebi olarak düzenlenmemiştir (Centel, 2005:68).
- Genital muayene bağımsız bir madde olarak düzenlenerek (KSGM, 2019:10) Yasa'nın 287. maddesinde kadınların hakim yada savcı kararı olmaksızın genital muayenesinin yapılmasını isteyen ve muayeneyi yapan kişilerin cezalandırılması hüküm altına alınmıştır.
- Kadının mağdur olduğu suç sonrası hamile kalması durumunda kadının rıza göstermesi ve hamilelik süresinin yirmi haftadan fazla olmaması şartı ile hamileliği son verene ceza verilmeyeceği hükme bağlanmıştır. Hamileliğin uzman doktor tarafından hastanede sona erdirilmesi gerekliliği de düzenlenmiştir. (KSGM, 2019:9-10).

Kadın, yıllarca özellikle cinsel dokunulmazlıklarının ihlâli karşısında insan haklarına yakışmayan muamelelere maruz kalmıştır. Yeni Ceza Yasası'nda yapılan değişiklikler, kadının kadın olması sebebiyle maruz kaldığı suçların cezalarını artırmakla birlikte kadının toplumsal yaşamda değerini de arttırıcı niteliktedir. Uyum sürecinde kadına karşı şiddet ve cinsel dokunulmazlığın korunmasına yönelik bu düzenlemeler kadın haklarına önemli ölçüde katkı sağlamıştır.

3.3.1.4. Ailenin Korunması Yasaları

Aile içi şiddet, toplumsal bir sorun olup son yıllarda hem uluslararası sözleşmelerde hem de ülkelerin mevzuatlarında konu olmaya başlamıştır. Birleşmiş Milletlerin gündemine bu konu 1980 yılından itibaren alınmaya başlamıştır. 1993 tarihli Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Bildirge, bu konudaki Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan ilk resmi belge niteliği taşır (Çaha, Aydın ve Çaha, 2014:48).

Kadına karşı şiddet konusu, Türkiye için Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinde önemli bir kriter olarak görülmüş ve Türkiye sürekli bu konuda eleştirilmiştir. Türkiye, uyum sürecinde bu konu üzerinde önemle durmuş ve bu konuda önemli yasal düzenlemeler yapmıştır.

Türkiye’de yıllarca kadınlara uygulanan şiddetin, sadece eşleri ilgilendiren ve aile içi bir husus olduğu düşünülmüştür (Öztürk; 2017:1). 1987 yılında “kadının sırtını sopasız, karnını sıpasız bırakmamak gerek” atasözüne atıf yapılarak eşi tarafından dövülen gebe bir kadının açtığı boşanma davasının reddedilmesiyle, kadınların davanın hakimine karşı açtıkları manevi tazminat davası (Altınay ve Arat, 2007:17) ve binlerce kadının bu karar üzerine sokağa çıkarak Dayağa Karşı Dayanışma Yürüyüşü ile protesto etmesi aile içi şiddete karşı bir milat oluşturmuştur (Çaha, Aydın, ve Çaha, 2014:49).

1980’li yıllarda kadın hareketleri ile bu durum tartışılmış ve aile içi şiddetin suç olduğu yönündeki düşünce toplumda dile getirilmeye başlanmıştır. Bu konuların toplum nezdinde tartışılmaya ve konuşulmaya başlanması neticesinde, Türk hukuk sisteminde kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla ilk kez 17 Ocak 1998 tarihli ve 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Yasa yürürlüğe girmiştir (Öztürk; 2017:1).

14.1.1998 tarih ve 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Yasa ile düzenlenen tedbirler, Türk Medeni Yasasının ailenin korunmasını amaçlayan 161-163. maddelerinden farklı olarak alınabilecek zorlayıcı önlemlerle etkin bir rol almayı amaç edinmiştir. Ayrıca Yasa, önlemlerle birlikte önlemlere aykırılık hallerinde tatbik edilecek cezai hükümleri de barındırmaktadır. Yani Ailenin Korunmasına Dair 4320 Sayılı Yasa bünyesinde aynı anda medeni ve cezai hükümlere yer vererek yasalaştırma tekniği bakımından önceden görülmemiş bir sistematiğe oluşturulmuştur (Güven, 1999:19).

4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Yasa’nın 1. maddesinde Yasa kapsamından yararlanabilecek mağdurlar; eşlerden biri, çocuklar ve aynı çatı altında yaşamını devam ettiren diğer aile fertleri olarak belirtilmiştir. Kapsam incelendiğinde sadece kadınlar ve çocuklar koruma altına alınmamış bunun yanında diğer aile fertleri de kapsam içine alınmıştır.

Bu diğer aile fertlerinin kimler olması konusu ise açık değildir. Diğer aile fertleri kavramından Medeni Yasa 318. Maddesinde düzenlenen geniş anlamda ve fiili olarak bir aile ile birlikte yaşamını devam ettiren kişi ve eşlerden her birinin kan ve sıhrî hısımları olarak belirtilmiştir (Hacıoğlu, 1999:40).

Yine yasada aile içi şiddet kavramı oluşacak suçun unsuru olarak belirtilmiştir. Fakat şiddetin türünün ne olacağı konusunda belirsizlik söz konusu olmuştur. Yasanın

gerekçesinde “şiddet” kavramından bir olgu olarak bahsedilmiş ve “aile içi şiddet” kavramını da ailede bulunan bir bireyin başka bir aile bireyine karşı fiziki, sözel ve duygusal kötü davranışları şeklinde tanımlamıştır (Hacıoğlu, 1999:42)

4320 Sayılı Yasa uygulamada bir süre sonra ihtiyaçları karşılamaz hale gelmiş ve yeni bir yasa olan 8 Mart 2012 tarihli 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Yasa kabul edilmiştir. 18 Ocak 2013 tarihinde ise Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Yasaya İlişkin Uygulama Yönetmeliği çıkartılmıştır (Öztürk, 2017:1).

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Yasanın hedefi 1. maddede belirtilmiştir. Madde incelendiğinde Yasa, sadece şiddete uğramış olma durumunda değil bunun yanında şiddete uğrama tehlikesinin bulunması halinde de uygulama alanı bulacaktır.

Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Yasa ile aile bireyleri, yasal evlilik bağı olmadan yaşayan kişiler, boşanmış eşler ve sadece kadın olması sebebiyle şiddete maruz kalmış kadınlar olarak koruma kapsamına alınmıştır. Yeni yasa, mağdurların kapsamı, şiddet unsurunun türü ve kişi üzerindeki etkileri konularında uygulanma alanını genişletmiştir.

Yasa koyucu bu yasa kapsamında alınabilecek tedbirleri koruyucu ve önleyici tedbirler olarak ayırmıştır. Yasada, koruyucu tedbir kararının mülki amir ve hâkim tarafından verileceği, önleyici tedbir kararlarının ise hâkim tarafından verileceği belirtilmiştir. Tedbir kararı, ilgili kişinin istemi üzerine, Bakanlık, kolluk görevlileri ya da Cumhuriyet Savcısının istemi üzerine ivedilikle ve ulaştırılması en kolay yer hâkiminden, mülkî amirden ya da kolluk biriminden talepte bulunulabilir (Soybaş, 2012:68). Yeni Yasa’da diğer yasalardan farklı olarak yeni bir düzenleme ile mülki amirlere de koruyucu tedbir kararı verme yetkisi tanınmıştır. Mülki amirler illerde vali, ilçelerde kaymakamdır (Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM), 2014:34) .

Şiddetin önlenmesi konusunda, yapılan hukuki düzenlemeler tek başına yeterli değildir görüşü genellikle kabul edilmektedir. Şiddete karşı mücadele hukukî bir sorun olarak algılanmamalı ve bunun yanında konunun psikolojik, sosyolojik, ekonomik, ahlaki ve kültürel boyutlarının da bulunduğu kabul edilmesi gerekir. Bu sebeple sorunların çözümüyle tüm kurum ve kuruluşlar birlikte mücadele etmeli, Şiddet

Önleme Ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM) gibi yasanın öngördüğü önlemleri uygulamasını ve denetlemesini yapacak kurumlar güçlendirilmeli, toplum bu konuda bilinçlendirilmeli ve toplumsal farkındalık arttırılmalıdır (Öztürk, 2017:29).

Türkiye’de 2017 yılında aile içi şiddet sebebiyle 282 kadın ölmüştür. Türkiye’de aile içi şiddet olaylarının takibi sınırlı olup, sosyal hizmet birimlerine yönlendirme yapılmamaktadır. Şiddetle ilgili kapsamlı bilginin olmaması ve bildirilen olay sayısının düşük olması, şüpheli raporlama düzeyinin oluşmasına sebebiyet vermektedir (Avrupa Komisyonu, 2018:38). Raporlama konusunda mutlak gerçeğe ulaşılamasa da Türkiye’de, aile içi şiddete maruz kalan kadın sayısının ciddi rakamlarda olması bir gerçektir.

3.3.1.5. İş Yasası

Türkiye’de iş ilişkisi kavramı 1920’li yıllardan itibaren özel yasalar ile düzenlenmiştir. 1923 yılında 394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Yasa yürürlüğe girmiş ve günümüzde hala yürürlükte dir. 1926 tarihli Borçlar Yasası’nın 313 vd. maddelerinde (2011 yılında yenilenerek kabul edilen Türk Borçlar Yasası’nın 393 vd. maddelerinde) iş akdiyle ilgili hükümler bulunmaktadır. 1936 yılında 3008 sayılı İş Yasası kabul edilmiştir. Bu yasa ilk İş Yasası olma özelliğine sahiptir. 1952 yılında basında çalışanların; 1954 yılında deniz işçilerinin iş yaşamlarını düzenleyen İş Yasaları yürürlüğe girmiştir. 1971 yılında, 3008 Sayılı İş Yasası yürürlükten kaldırılmış ve yerine 1475 Sayılı İş Yasası yürürlüğe girmiştir. Ancak, bu yasanın da ekonomik ve sosyal gelişmeler karşısında yetersiz kalması neticesinde 2003 yılında 4857 Sayılı İş Yasası kabul edilmiştir. Yasa, ILO Sözleşmeleri ile Avrupa Birliği’nin direktifleri doğrultusunda hazırlanmıştır. Bu sebeple çalışan kadın işçiyi koruyan düzenlemeler çağdaş şekilde düzenlenmiştir (Taşkent, Kurt, 2014:31).

2003 yılında AB direktiflerine uyum sağlamak amacıyla çıkartılan Yeni İş Yasası emek piyasasında cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlamış ve bu bağlamda Yasanın 5. maddesinde cinsiyet temelli yapılan ayrımcılık yasaklanmış, cinsiyetler arası aynı işe eşit ücret ve davranış ilkesi getirilmiştir. Bu ilkeler ile yasanın temeli oluşturulmuştur (Aydın, 2016:247). İş Yasasında kadın lehine var olan düzenlemeleri incelersek;

Eşit Davranma İlkesi

İş Yasası'nın 5. maddesi ile genel anlamda iş ilişkilerindeki ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Madde her ne kadar genel anlamda iş yaşamındaki ayrımcılık hallerinden bahsetse de özellikle cinsiyete dayalı ayrımcılığı detaylı şekilde düzenlemiştir.

Düzenleme ile işveren tarafından işçiye iş sözleşmesinin düzenlendiği esnada sözleşmenin koşullarının belirlenmesinde, uygulanma aşamasında ve sona erdirilmesinde biyolojik sebepler ya da işin niteliğinin gerekli kıldığı sebepler zorlamadıkça cinsiyet veya hamilelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı ayırım yapılamayacaktır. Cinsiyet ya da gebelik nedeniyle ayrımcılığa ilişkin bu hüküm işverenin kadın işçi karşısında sorumlu olduğu eşit davranma borcu, iş sözleşmesinin yapılması ve çalışma koşullarının belirlenmesinden başlayarak sözleşmenin sona ermesine kadar devam edecektir (Oğuz 2018:572).

Ayrıca eşit ya da eşit değerde iş için cinsiyet temelli daha düşük ücret belirlenemeyeceği ve işçinin cinsiyeti sebebiyle özel koruyucu hükümlerin uygulanacağı, daha düşük ücretin uygulanmasını da haklı kılmayacağı düzenlenmiştir. Bunun sebebi ise iş yaşamında ücretler konusunda eşit davranma ilkesine aykırılıklara fazlaca rastlanılmasıdır. Bu düzenleme ile çalışan kadın ve erkek işçilere cinsiyetleri sebebiyle farklı ücret verilemeyeceğini de hüküm altına alınmıştır (Erdal, 2007:37).

Bu hüküm, cinsiyet farklılığı özellikle kadın olma sebebiyle iş yaşamındaki ayrımcılıkların önüne geçilmesi cinsiyet faktörü karşısında koruma sağladığı için kadın istihdamını da arttıracak niteliktedir.

Kadın İşçileri Çalıştırma Yasağı

- Kadın işçilerin Yer ve Su Altı İşlerinde Çalıştırma Yasağı: İş Yasası'nın 72. maddesi ile her yaştaki kadının yer ve su altı işlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu madde Anayasa'nın 50. maddesi ile düzenlenen kimsenin yaşına sahip olduğu güce ve cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı hükmüne dayanmaktadır. (Yuvalı, 2013:104).
- Kadın İşçileri Gece Çalıştırma Yasağı: İş Yasasının 73. maddesinde on sekiz yaşını doldurmuş kadınların gece çalıştırılması konusu Sağlık Bakanlığının

görüşü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak yönetmelik ile düzenleneceği belirtilmiştir.

Bu Yasa hükmü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 30. maddesine dayandırılarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te kadın işçinin gece saatlerinde çalıştırılması hususunda esaslar ayrıntıları ile birlikte hüküm altına alınmıştır. Bu konuda özel düzenleme yapılmasının sebepleri Anayasa'nın 50. maddesi ve gece yapılacak işlerin yorucu ve dikkati dağıtıcı nitelikte olmasıdır (Ekin, 2013:210).

Yönetmeliğin tanımlar başlıklı hükmünde kadın işçinin tanımı, “medeni durumuna bakılmaksızın 18 yaşını doldurmuş kadın işçiler” olarak belirtilmiştir. Gece postasının ise İş Yasa'nın 69. maddesinde belirlenen gece çalışma süresini kapsar nitelikte ve 7.5 saati geçmeyen çalışma dilimi anlamına geleceği hüküm altına alınmıştır (Ekin, 2013:211). Kadın işçiler bu hüküm gereği gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Yönetmeliğin 6. maddesinde gece çalışması yaptırılacak kadın işçinin, belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde fakat posta değişimlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelmenin zor olduğu işyeri işverenleri tarafından, sağlanan araçlarla ikametgâhına yakın yerden alınarak işyerine getirip götürülmesi düzenlenmiştir. İşveren araç sağlama ve sevk konusunda yükümlü tutulmuştur. Ayrıca Yönetmeliğin 8. maddesinde kadın çalışanın eşinin aynı veya ayrı bir işyerinde postalar halinde çalışması durumunda gece çalışması yapan kadın isterse eşiyle gece çalışmaları aynı güne gelmeyecek şekilde postaları düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan eşler aynı gece postasında çalışmak isterlerse işveren olanakları dahilinde düzenleme yapar.

Yönetmeliğin 7. maddesinde gece postalarında çalışacak kadınların işe başlamadan önce işyeri doktorundan gece çalışması yapabileceğine dair sağlık raporu alması gerekliliği düzenlenmiştir. Yine bu hükme göre, kadın çalışanın çalışma yaptığı süreçte iş yeri doktoru tarafından özel durumu, işyerinde maruz kaldığı sağlık ve güvenlik risklerinin de dikkate alınarak düzenli aralıklarla sağlık kontrollerinin yapılması gerekir. İşveren bu kontrollerin yapılmasında yükümlülük altındadır.

Yine Yönetmeliğin 9. maddesinde hamile ve emziren kadın çalışanların gece postalarında çalıştırma yasağı düzenleme altına alınmıştır. Maddeye göre hamileliği doktor raporu ile tespit edilen kadın çalışan doğum tarihine kadar, emziren çalışan kadınlar ise doğum tarihinden itibaren bir yıl gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadınlarda bu süre kendi veya bebeğin sağlığı bakımından gerekli hallerde işyeri doktoru raporu üzerine altı ay kadar daha uzatılabilir.

Fakat mutlak bir gece çalışma yasağının düzenlenmesi Avrupa Birliği'nin müktesebatına uygun değildir. Avrupa Birliği Komisyonu, gebe, lohusa veya emzikli kadın çalışanlar için peşinen mutlak gece çalışması yasağına karşıdır. Esas olan bu durumdaki kadın çalışanların gece çalışması yapması konusunda zorlanmamasıdır (Süral, 2013:14).

İş Yasası'nın 73. maddesi ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik birlikte değerlendirildiğinde kadın işçiler yönetmelik hükümlerine göre gece çalışması yapabilecektir. Fakat çalışma koşulları ve sağlanan olanaklar açısından özel korumayı gerektiren haklara sahiptirler.

- Kadın İşçilerin Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılması Yasağı: İş Yasasının 85. maddesinin 2. fıkrası gereğince Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği çıkarılmıştır. Yönetmelikte ağır ve tehlikeli işlerin hangi işler olduğu, kadınların hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceği düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak kadın işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve koşullarına göre bedence bu işlerde çalışmaya uygun oldukları doktor raporu ile belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca yönetmelikte kadın işçilerin adet günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalışamayacakları, bu günlerin sayısının beş gün olduğu eğer daha fazla gün olduğu iddia ediliyorsa doktor raporuna göre gün sayısının belirleneceği ve adet başlangıcının işçinin bildirim tarihi olarak kabul edileceği düzenleme altına alınmıştır (Ekin, 2013:213).

Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarında Çalıştırılması

Avrupa Konseyi'nin 92/85/EEC sayılı direktifi; hamile, doğum yapmış ya da emziren kadın işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri içerir. İş Yasası'nda yapılan düzenlemeler ve bu düzenlemelere bağlı olarak yürürlüğe giren Gebe Veya

Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik; hamile, lohusa ve emziren kadın çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili düzenlemeleri Avrupa Birliği mevzuatıyla tamamen uyumlu hale getirmiştir (Bolcan, 2010: 266,267).

İş Yasası'nın 74. Maddesinde Analık Halinde Çalışma Ve Süt İzni başlığıyla çalışma yaşamındaki hamile kadının doğum öncesi ve doğum sonrası yasal hakları düzenlenmiştir. Bu düzenleme incelenirse;

74/1 fıkrasına göre, kadın işçilerin doğum sebebiyle izinleri doğum öncesi sekiz ve doğum sonrası sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık, çoğul gebeliklerde ise doğum öncesi on ve doğum sonrası on hafta olmak üzere toplam yirmi haftalık sürelerde çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir. Ayrıca sağlık durumu iyi olduğu takdirde doktor onayı doğrultusunda kadın işçinin, isteğiyle doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu maddeye (Ek fıkra: 29/01/2016-6663/22 md.) yeni bir düzenleme eklenerek 74/1 fıkra da belirtilen izin hakları kullanıldıktan sonra şeklinde doğum yapmış kadın işçi için esnek çalışma koşulları getirilmiştir.

74/4. fıkrasında hamile kadına hamilelik döneminde periyodik kontrolleri için işveren tarafından ücretli izin verileceği, 74/5. fıkrasında gerekli görüldüğü durumlarda doktor raporu ile hamile kadının işçi sağlığına uygun hafif nitelikteki işlerde çalıştırılacağı ve bu sebeple kadın işçinin ücretinde indirim yapılamayacağı düzenlenmiştir.

74/6. fıkrasında kadın işçinin isteği üzerine on altı haftalık sürenin veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık sürenin bitiminden itibaren altı aya kadar ücretsiz izin kullanabileceği hüküm altına alınmıştır.

Yine 74/son fıkrasında süt izni düzenleme altına alınmıştır. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplamda bir buçuk saatlik süt izni verilmiş ve bu süre çalışma saatlerine dahil edilmiştir. Süt izninin gün içinde nasıl kullanılacağı konusu işçi kadının takdirine bırakılmıştır.

İş Yasası'nda yapılan bu düzenlemelere bağlı olarak yürürlüğe giren Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kapsamındaki kadın işçi

çalıştıran işyerinde uygulanır. Aksi kararlaştırılmadıkça kamu ve özel sektöre ait işyerlerinde, işverenler ile işveren vekili, çırak ve stajyer de dahil tüm çalışanlara uygulanır (Süral, 2015:15). Bu yönetmelik ile,

- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'e göre, kadın işçiler, hamile olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanmayacakları, emziren işçinin doğumdan itibaren altı ay boyunca gece çalıştırılması yasak olduğu, yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, emziren işçinin ise, altı aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun doktor raporu ile tespit edildiği dönem boyunca, gece çalıştırılmasının yasak olduğu hükme bağlanmıştır. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'e göre de altı aylık gece çalışma yasağı doktor raporuyla bir yıla uzatılabileceği hüküm altına alınmıştır (Süral, 2013:288).
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik gereği, kadın işçi sayısı 100-150 işyerlerinde işverenin, çalışma yerlerinden ayrık ve işyerine en fazla 250 metre uzaklığı bulunan emzirme odası kurma zorunluluğu bulunmaktadır. Yine yönetmelik gereği işyerinde 150'den fazla kadın işçi çalışıyor ise işveren, çalışma yerlerinden ayrık ve işyerine yakın bir yerde yurt açma yükümlülüğü bulunmaktadır (Taşkent ve Kurt, 2014:43)

İşyerinde Cinsel Taciz

Cinsel taciz, Avrupa Konseyi'nin 2002/73/EC sayılı direktifi ile cinsiyet ayrımcılığının türü olarak kabul edilmiştir (Bolcan, 2010:265). Cinsel taciz kavramı sadece kadınların maruz kaldığı bir durum olmayıp, kadın hakları başlığı altında bahsedilme sebebi cinsel tacizin Avrupa Konseyi'nin direktifi ile cinsiyet ayrımcılığının türü olarak kabul edilmesidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, iş yaşamında maalesef cinsel tacize uğrama ihtimali kadın çalışanlar açısından oldukça yüksektir.

Türk mevzuatında işyerinde cinsel taciz, Eski İş Yasası'nda bildirimsiz feshi düzenleyen 16 ve 17. maddelerde belirtilen Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri başlığı altında değerlendirilmekteydi (Süral, 2015:24).

İşyerinde cinsel taciz çalışma mevzuatında ilk kez 4857 sayılı İş Yasası'nda düzenlenmiştir (Bolcan, 2010:265). Bu yasada, işyerinde cinsel tacizin önlenmesi ve tacize maruz kalmış işçinin korunması amacıyla özel hükümlere yer verilmiştir. İş Yasası'nın 24/2 (d) fıkrasına göre, işçinin diğer işçilerden biri ya da üçüncü kişi tarafından işyerinde cinsel tacize maruz kalması ve bu durumu işverene bildirmesine karşılık gerekli önlemlerin alınmaması durumunda işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturacağı ve Yasa'nın 25./2 (c) fıkrasında işveren, başka işçiye cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği hüküm altına alınmıştır (Özdemir, 2006:86).

3.3.1.6. Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Yasası

Sosyal güvenlik bir insan hakkı olarak kabul edilmesi ile birlikte devletin, vatandaşlara karşı hayata geçirilmesi gereken bir yükümlülüğüdür (Arıcı, 2018:272). Ülkemizdeki sosyal güvenlik sistemi 2006 yılında sosyal hizmet, sosyal yardım ve sosyal sigortalar şeklinde üç ayaklı olarak oluşturulmuştur. 31/5/2006 tarih ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası ile sosyal güvenlik ve genel sağlık sigortası tek yasada düzenleme alanı bulmuştur. 16/5/2006 tarih ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Yasası çıkartılarak sosyal sigortalar tek kurum çatısı altına alınmıştır. Bu yasalar sosyal güvenlik konusunda reform niteliği taşır.

Avrupa Konseyi'nin, sosyal güvenlik konusundaki başlıca direktifleri, 79/7/EEC sayılı sosyal güvenlik alanında aşamalı olarak cinsiyetler arası eşit muamelenin sağlanması konulu direktifi, 86/378/EEC sayılı mesleki sosyal güvenlik programlarında cinsiyetler arası eşit muamele ilkesinin yürürlüğe konulması hakkındaki direktif ve tarım da dahil kendi adına ve hesabına çalışanlar arasında cinsiyetler arası eşit muamele ilkesinin uygulanması ve kendi hesabına çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması hakkındaki 86/613/EEC sayılı direktif şeklinde sıralanabilir. Bu direktifler dikkate alındığında ülkemizdeki sosyal güvenlik sisteminde sosyal güvenlik kurumlarına girme, katkı sağlama ve yardımlar konusunda cinsiyet temelli

ayrımcılık söz konusu değildir. Sosyal güvenlik konusundaki yasalar birkaç hüküm dışında direktiflere uyumludur (Bolcan, 2010:271).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nda uzun vadeli sigorta kollarında, kısa vadeli sigorta kollarında ve genel sağlık sigortasında kadına yönelik birçok yeni düzenleme söz konusudur.

Analık sigortası

Analık hali 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nın md.15/2 fıkrasında analık halinin bir süreç olduğu, analık sigortasının sağladığı yardımlardan hizmet akdiyle çalışanlar ile kendi nam ve hesabına çalışan sigortalı kadın ve sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin faydalanacağı belirtilmiştir.

Analık sigortasından faydalanacak sigortalı kadın için gebeliğinin evlilik birliği içinde olması şartı aranmaz. Kadın sigortasız ise erkeğin sigortasından faydalanabilmesi için gebeliğin evlilik birliği içinde ya da sonradan evlilik Birliği'nin kurulması şartı aranır. Yine gebelik sürecinde evlilik birliği boşanma ile sona ererse analık sigortası yönünden gebe kadın güvencesiz kalabilmektedir (Korkusuz ve Uğur, 2015:306).

Analık sigortası kapsamında sağlık yardımları, geçici iş görememezlik ödeneği ve emzirme ödeneği şeklinde yardım sağlanır.

Analık sebebiyle sağlık yardımları Genel Sağlık Sigortası kapsamında ayakta ya da yatarak tedavilerde doktor tarafından yapılacak muayene de teşhis için ihtiyaç duyulan ve Yasa'nın belirtmiş olduğu tıbbi bakım hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanır. Tıbbi bakım hizmetleri yasa gereğince sağlık personeli tarafından doktorların kararı üzerine yapılmalıdır (Korkusuz ve Uğur, 2015:306,307).

Analık sigortasının sağladığı temel yardım ise geçici iş göremezlik ödeneğidir. Geçici iş göremezlik ödeneği doğumdan önce ve sonra çalışmadığı her bir gün için verilir (Arıcı, 2017:274). Geçici iş görememezlik ödeneğinden faydalanabilmek için, gebe kadının sigortalı olması ve kadın sigortalının doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta kollarında primi yatırılmış olması şartları aranır. Bağımsız çalışan sigortalı kadının ise genel sağlık sigortası primi dahil prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması gerekir. Ayrıca sigortalı kadının sigortalılığı devamlı nitelikte olmalıdır. Yani sigortalı erkeğin sigortalı olmayan karısı ve sigortalılığı sona

eren gebe kadın geçici iş görememezlik ödeneğinden faydalanamaz (Korkusuz ve Uğur, 2015:307).

Analık halinde sağlanan yardımlardan sonuncusu ise emzirme ödeneğidir. Emzirme ödeneği 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasının 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine sağlanan yardımdır. Emzirme ödeneği her çocuğun yaşaması ve sigortalının doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kollarında prim yatırması şartı ile Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden ödemesi yapılan bir yardımdır. Bu yardımdan bağımsız çalışan sigortalıların yardım alabilmesi için genel sağlık sigortası primleri de dahil prim ve prime ilişkin borcunun bulunmaması gerekir (Korkusuz ve Uğur, 2015:308).

Doğum Borçlanması

Yasa gereği ücretsiz doğum veya analık izni süreleri ile 4/a, 4/b ve 4/c sigortalısı kadın sigortalı olarak çalışmaya başladıktan sonraki süreçte üç defaya özgü olmak üzere kadın sigortalının hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun sağ olması koşuluyla doğum yaptığı tarihten itibaren 2 yıllık süreler için kadın sigortalı borçlanma yapabilir (Şakar, 2014:335).

Bu hükme göre doğum borçlanması iki durumda yapılabilir. Öncelikle kadın sigortalı olarak çalışmaya başladıktan sonraki süreçte üç defaya özgü olmak üzere hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun sağ olması koşuluyla doğum yaptığı tarihten itibaren iki yıllık süreler için borçlanma yapabilir. Kadın sigortalının bu borçlanma türünde yapabileceği maksimum borçlanma yılı altı yıldır. İkinci borçlanma türü ise analık izinleri sonrası kanunları gereği kullanılan ücretsiz izin süreleridir. İş Kanunu kapsamındaki işçiler için bu süre altı aylık süre ve Devlet Memurları Kanuna göre yirmi dört aylık süredir (Tuncay ve Ekmekçi, 2016:673-675).

Sigortalı kadınların kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı istemleri üzerine istem tarihinde belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında kendileri tarafından bildirilen günlük kazancın %32'si üzerinden borçlanma prim bedeli hesaplaması yapılır. Prim borçlarının tebliğinden itibaren bir ay içinde ödemenin

yapılması gerekir. Ödeme sonrası borçlandırılan süreler sigortalı kadının sigortalılık süresine eklenir (Süral, 2013:302).

Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu doğum borçlanması kapsamını genişleterek kadın sigortalının 2 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmesi halinde de doğum borçlanmasından yararlanabilecektir. Yine bu borçlanma türü de en fazla üç çocuk için yapılabilir. Evlat edinme sebebiyle yapılacak borçlanmalarda, evlatlık çocuğun doğduğu tarih dikkate alınacak ve iki yıllık sürenin aşılmaması şartı ile evlat edinilen tarihten sonraki süreler borçlanılabilecektir (Süral, 2015:29).

Engelli Çocuğu Olan Kadınların Yaşlılık Aylığı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasının 28 maddesine eklenen 17/4/2008-5754/16 md. ek fıkrasında sürekli bakıma muhtaç durumda ağır engelli çocuğu bulunan sigortalı kadına yaşlılık aylığı alma şartları konusunda özellikle ayrı bir düzenleme yapılmıştır.

Başkasının sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunan sigortalı kadın için, 5510 Sayılı Yasa'nın yürürlük tarihinden sonraki prim ödeme gün sayısının dörtte biri, prim ödeme günlerine eklenir ve bu süre yaş haddinden indirilir.

Bu düzenleme ile sigortalı çalışmalarından dolayı engelli çocuğu olan kadınlara “fiili hizmet zammı” hakkı tanınmış olduğu sonucuna varılır. Bu süreler kadar yaştan indirim yapıldığı için kadın sigortalı daha erken yaşlılık aylığı alma hakkı kazanır (Arıcı, 2017:279).

Yardımcı Üreme Hizmetinden Yararlanma

5510 Sayılı Yasa 63/e fıkrasında evli fakat çocuk sahibi olamayan yirmi üç yaşından büyük, otuz dokuz yaşından küçük sigortalı kadın ve sigortalı erkeğin karısına, öncelikle uygulanan tıbbî tedaviler ile normal tıbbî yöntemlerle çocuk sahibi olamadığının ve ancak yardımcı üreme yöntemi ile çocuk sahibi olabileceğinin kurumca görevlendirilen sağlık hizmet sunucuları sağlık kurulları tarafından tıbben mümkün görülmesi gerekir. Bunun üzerine en fazla iki deneme ile yardımcı üreme hizmeti sunulur. Ayrıca en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı ya da bakmakla yükümlü olunan kişi olup dokuz yüz gün Genel Sağlık Sigortası primi ödemiş olmalıdır.

Yardımcı üreme hizmeti deneme sayısı 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Yasa ile üçe çıkartılmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016:575). Genel Sağlık Sigortası kapsamında sunulan bu hizmet normal yollarla çocuk sahibi olamayan sigortalı ya da bakmakla yükümlü olunan kadına sunulan bir hizmettir.

Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar

Ev hizmetlerinde çalışanların istihdamını genelde ev hanımları sağladığından ve bu çalışanların sigortalama işlemlerinin zorluğundan kaynaklı olarak yıllardır bu çalışanların sigortalılığı istenilen ölçüde gerçekleştirilememiştir. Ev hizmetlerinde çalışanlar isteğe bağlı sigortalılık kapsamında kendi primlerini ödeyerek sigortalı olabilirlerdi (Süral, 2015:30). Nitekim ev çalışanlarının sigortalılığı konusunda 10.09.2014 tarih ve 6552 sayılı Yasaya 5510 sayılı Yasaya eklenen 9. Madde ile gelişme sağlanmıştır. Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı için ayda on günden az ya da on günden fazla çalışma kıstası getirilmiştir. Bu düzenleme 01.04.2015 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Ekmekçi ve Tuncay, 2016:297).

Ev hizmetlerinde ayda on günden fazla çalışanların sigortalılığı 5510 sayılı Yasanın 4/1a maddesi kapsamında yapılır. Ayda çalışma gün sayısı on günden az olanların ise sadece iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin sigorta primleri ödenir (Süral, 2015:31). Her iki durumda da prim ödeme yükümlüsü işverendir. Kısacası ev hizmetlerinde çalışanlar; ayda on günden fazla çalışanlar tam sigortalı ve on günden az çalışanlar kısmi sigortalı grubunda yer alırlar.

3.3.1.7. İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası

Avrupa Konseyi, çalışan kadının gebe ve lohusalık dönemlerinde korunması amacıyla 92/85/EEC sayılı direktifi kabul etmiştir. Bu direktif ile gebe ve lohusalık dönemindeki kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınması teşvik edici tedbirlerin alınması hususu düzenleme altına alınmıştır.

Türk hukukunda ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile hamile ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması ya da dışarıdan hizmetler alınması konularına düzenleme getirilmiştir. 2012 tarihli olan bu yasa ile 2012 Avrupa Birliği İlerleme raporuna göre güvenlik konusunda

ilerleme kaydedildiği belirtilmiştir. Ancak söz konusu Yasanın tam anlamıyla uygulanabilmesi için işçi ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalığının artırılması gerektiği vurgulanmıştır (Yayar ve Uçgunoğlu, 2016:1866).

3.3.1.8. Devlet Memurları Yasası

Avrupa Birliği uyum sürecinde yapılan değişikliklerden biri de kadın memurların tabi olduğu 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'dır. Bu Yasada, 2011'de yürürlüğe giren, 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigorta Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Yasa ile değişiklikler yapılmıştır. Bu Torba Yasa ile kadın memurların hakları iyileştirilmiştir. Bu düzenlemelere bakılacak olursa;

Torba Yasadan önce kadın memurların hamileliklerinin yirmi altıncı haftasından doğumu izleyen bir yılın bitimine kadar olan süreçte gece çalıştırılmaları yasaktı. Bu durum Torba Yasası'nın 105. maddesi ile kadın memurlar, hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece çalışmalarının yasak olduğu ve doktor raporu bulunduğu hallerde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce de gece çalışması yaptırılmayacakları şeklinde düzenlenmiştir (Süral, 2013:289).

Torba Yasayla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 104. maddesi doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere on altı haftalık ücretli izin "analık izni" olarak isimlendirilmiştir (<http://kadem.org.tr>, 2019). Kadının sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğu doktor raporu ile belgelendiği hallerde, istek üzerine, doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumda çalışma yapılabilir. Bu hallerde doğum öncesi rapora dayanarak fiilen çalışılan süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Erken gerçekleşen bir doğum söz konusu ise doğum öncesi alınan analık izninin kalan kısmı doğum sonrası izne eklenmek suretiyle kullanılır (Uğur ve Uğur, 2017:676).

Eski düzenlemedeki günde 1,5 saat olan süt izni hükmü değiştirilerek kadın memura doğum sonrası analık izni süresinin bitimiyle başlayan süreçte ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir şeklinde düzenlenmiştir. Süt izninin hangi saatler ve günde kaç kez kullanılacağı konusu kadın memurun isteğine bırakılmıştır (<http://kadem.org.tr>, 2019).

Torba Yasadan önce bir yıl olan ücretsiz doğum izni süresi, Torba Yasanın 108. maddesi ile analık izni süresinin bitimi sonrası kadının talebi halinde yirmi dört aya kadar verilir şeklinde düzenleme altına alınmıştır (Süral, 2013:292).

Doğum yapan kadın memurların bir diğer hakkı çocuğun hayatta olması şartıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. Maddesinin f fıkrasında düzenlenen yarım gün mesai hakkıdır. Düzenlemeye göre kadın memur, doğum sonrası analık izni süresi sonunda isteği hâlinde analık izni bitiminden başlamak üzere birinci doğumunda iki ay, ikinci doğumunda dört ay, sonraki doğumlarında ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma yapabilecektir. Çocuğun engelli doğması ya da doğumdan sonra on iki ay içinde engellilik halinin tespiti durumlarında süreler on iki ay olarak uygulama alanı bulur (Uğur ve Uğur, 2017:677).

Kadın hakları, Devlet Memurları Yasasında da dikkate alınmış ve kadın memurların hakları yapılan değişikliklerle iyileştirilmiştir. Özellikle kadının analık halinden kaynaklı izin hakları süreleri uzatılmıştır. Bu da kamu görevini icra eden kadınların, annelik olgusuna ve çocuklarının yaşamlarını daha kaliteli hale getirmektedir.

3.3.2. Kadınların İstihdamı Konusundaki Sosyal Politikalar

Türkiye’de kadın istihdamı konusunda eksikliğin görüldüğü 1998 yılından bu yana yayınlanan Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında sürekli bir şekilde dile getirilmekte ve bu konuda Türkiye’ye tavsiyeler verilmektedir. Türkiye’de çalışma yaşamıyla ilgili mevzuatlarda kadın istihdamını artıracak nitelikte birçok düzenlemeye yer verildiği gibi kadın istihdamını artırmayı amaçlayan politikalar da uygulanmıştır.

Türkiye’deki kadın istihdamı, Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığında oran olarak çok düşük olup, çalışmayan veya atıl olarak nitelendirilebilecek kadınların oranı yine son derecede yüksektir. Son yıllarda Avrupa Birliği’nin cinsiyet eşitliği politikaları arasında önem kazandırdığı bakım hizmetleri ve iş ve aile yaşam dengesi ile ilgili politikalar, kadın istihdamını artırıcı nitelikteki politikalar arasında yer alır. Türkiye de kadın istihdamını artırıcı politikalarını sosyal güvenlik ve sağlık gibi

alanlara yansıtmiştir. Bu konuda yapılan çalışmalar ile kadının bağımsızlaştırılması amaçlanmaktadır (Özmen, 2017:2).

Kadın istihdamını artırma konusunda gerçekleştirilen “en etkili politika” ilk defa çalışacak olan kadını, işyerinde çalıştıracak işverenlere üç yıl boyunca vergi indirimi uygulamasıdır. Bu uygulamanın kapsamında ilk defa çalışan kadınlar ile 19-20 yaş arasındaki gençler yer almaktadır (Özmen, 2017 :9).

2008 yılında istihdam paketi kapsamında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasasına eklenen geçici 10. madde ile kadın istihdamını arttırma amacıyla prim teşviki düzenleme altına alınmıştır. Bu düzenlemeye göre, işe alınmandan önceki son altı ayda işsiz olmaları ve işe başladıkları işyerinde son altı aydaki istihdamın aylık ortalama sayısına ek olarak istihdam edilmeleri şartıyla, her bir kadın işçi için işverenin ödemekle yükümlü olduğu sigorta primi İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Teşvikin süresi 6111 Sayılı Yasa ile 31 Aralık 2015’e kadar uzatılmış ve bu sürenin 5 yıla kadar uzatılması yetkisi Bakanlar Kurulu’na verilmiştir. Bakanlar Kurulu ise bu süreyi 31.12.2020 tarihine kadar uzatmıştır (Gökçeoğlu Balcı, 2017:1290).

Yine Türkiye’de kadın istihdamı ile ilgili olarak, 2010/14 sayılı 2010 tarihli Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi, kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik politikalara tedbirler getirmiştir (Aydın: 2016:247).

Avrupa Parlamentosu, 22 Mayıs 2012 tarihli Türkiye’de Kadın 2020 Perspektifi Kararında, Türkiye’deki kadın istihdam oranının düşük olduğunu vurgulamış ve kadının işgücüne katılımını artıracak bir eylem planının hazırlanması gerekliliğinden bahsetmiştir (Süral,2015:7). Türkiye’de 2014-2018 dönemini kapsayan 10. Kalkınma Planı hazırlamıştır. Planda, kadın istihdamı konusunda başta kadınlar ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam olanakları geliştirilmeye devam edebileceği vurgulanmıştır (Süral, 2015:8). Ayrıca planda kadınların işgücüne katılım oranının 2018’de % 34.9 oranına çıkartılması hedeflenmiştir. Yine Hükümetin 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi’nde oranın, 2023 yılına kadar %41’e yükseltilmesi hedefler arasındadır (Gökçeoğlu Balcı, 2017:1265).

Yine 2017 yılında yapılan bir düzenleme, çalışan annenin 0-6 yaş arasındaki çocuğuna bakan büyükanneye aylık 425 lira bakım parası ödenmesi kadın istihdamını artırmak amacıyla getirilmiştir (Özmen, 2017 :9).

Her ne kadar ülkemizde kadın istihdamı ile ilgili yasal mevzuat düzenlenmiş ve çeşitli politikalar uygulanıyorsa da Avrupa Birliği tarafından hazırlanan ilerleme raporlarında kadın istihdamı konusu sürekli şekilde eleştirilmektedir. Türkiye hakkında Birlik tarafından düzenlenen en güncel rapor 2018 yılı Avrupa Birliği İlerleme raporudur. Bu raporda, hala kadın erkek istihdam oranları arasında farkın büyük olduğu, tüm eğitim düzeylerindeki kadın erkek arasındaki ücret farklılıkları gözlemlendiği eksiklik olarak belirtilmiştir. Yine söz konusu raporda kadın istihdamının desteklenmesi maksadıyla çocuklar için evde bakım hizmetlerinin artık ulusal bütçeden finanse edilmediği konusuna değinilmiş. Bu sebeple bakım yükümlülüklerinin kadın tarafından yerine getirilmesi düşüncesiyle çocukların, yaşlı ve hasta kişilerin bakımı konusunda kurum ve sağlanan hizmetlerin yetersiz olduğu ve bu sebeple kadın istihdamı konusunda bu durumun engel teşkil ettiği belirtilmiştir.

Ülkemizde istihdam ve işsizlik oranlarına bakılacak olursa; 2015 yılında işsizlik oranı %10,3 düzeyinden %10,9 düzeyine yükselmiştir. 2017’de işsizlik oranı ekonomik büyüme ve teşviklere rağmen yükselme göstermiştir. 2017’de Türkiye’de iki milyon yeni istihdam olanağı oluşturmak amacıyla İstihdam Seferberliği Programı başlatılmıştır (Avrupa Komisyonu, 2018:84,85).

2017 yılında kadın istihdam oranı 27,6 erkek istihdam oranı 63,3 olarak belirlenmiştir. Bu durum 2018 yılında ise kadın istihdam oranı 28,8 erkek istihdam oranı ise 64,8 şeklinde belirlenmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2018). Verilere bakılınca anlaşılabacağı üzere ülkemizde erkek istihdam oranı her dönemde olduğu gibi son iki yılda da kadın istihdam oranından oldukça fazladır. Fakat son iki yılda kadın istihdam oranında önceki yıla göre artışın meydana gelmesi kadın istihdamı konusunda bir ilerleme olarak değerlendirilebilir. 10. Kalkınma Planında hedeflenen kadın istihdam oranına ulaşamamıştır.

3.3.3. Kadının Eğitim Hakkı Konusundaki Gelişmeler

Türkiye, Cumhuriyet döneminin başlangıcından itibaren, kadın erkek herkese eğitim sağlama amacıyla hem uluslararası belgeler imzalamış, hem de yasal düzenlemeler yapmıştır (Maya, 2013:71). Türkiye, 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler tarafından yayımlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni onaylayan ilk ülkelerdendir. İnsanın eğitim hakkı, bildirgenin 26. maddesi ile hüküm altına alınmıştır (Özaydınlık, 2014:96).

Yine Türkiye, 1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 3, 13, 14. maddeleri ile herkese eğitim hakkı, cinsiyet eşitliği ve zorunlu ilköğretimi sağlama; 1979 tarihli Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi 'nin 10. maddesi ile eğitimde cinsiyet eşitliğini ve herkese zorunlu temel eğitim hakkını sağlama ve 1995 tarihli Pekin Deklarasyonunun 69. maddesi eğitimi; bir insan hakkı ve eşitlik, kalkınma hedeflerine ulaşılması için gerekli bir araç olarak tanımlayan sözleşmeleri imza altına alarak, bu belgelerde kadının eğitimi ile ilgili düzenlemelerde pozitif ayrımcılık ilkesini özellikle vurgulamıştır (Özaydınlık, 2014:97).

Türkiye'nin, Binyıl Kalkınma Hedefleri, Çocuk Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Birliği'ne üyeliği konusundaki taahhütleri kadınların eğitiminde eşitliği sağlayacak tüm düzenlemeleri yapması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Türkiye, bu belgeler ve sözleşmelerle eğitim konusunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve uygulamayı ve kadın okuryazarlığını % 100 olarak gerçekleştirmenin taahhüdünde bulunmuştur (KSGM, 2019:20)

Eğitim konusu Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne adaylığı sürecinde ilerleme kaydetmesi ve küresel rekabet gücünü artırması bakımından önem arz eden konulardandır. Bu sebeple Avrupa Birliği süreci, eğitim reformu için bir imkân ve itici güçtür (Arslan Cansever, 2009:224).

Kadının eğitimi konusu, 1998 yılından bu yana Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında eleştirilen bir konular arasında yer almaktadır. Özellikle doğu Türkiye başta olmak üzere kadınların okumaz-yazmazlık oranının yüksekliği, kadınların eğitimsizlik ve okuma yazma bilmeme oranlarının yüksekliği sebebiyle ayrımcı

uygulamalardan etkilenmeleri, ders kitaplarında kadınlar hakkında yer alan ifadelerin bu ayrımcılığı güçlendirdiği konuları üzerinde durulmuştur.

Süreç içinde kadınların eğitim oranlarının düşüklüğü özellikle kız çocuklarının okullaşma oranının artırılması amacıyla birçok proje geliştirilmiş ve ülke genelinde uygulanmıştır.

Bu konudaki eleştirilen hususlar dikkate alınarak ülke genelinde bazı ulusal gazeteler ve özel sektör kuruluşları kız çocuklarının okula gitmelerini sağlama amaçlı benzer kampanyalar düzenlemişlerdir. Okullarda okutulan ders kitaplarında kadın konusunun ayrımcı şeklinin ve ataerkil atıfların ders kitaplarından çıkartmasını amaçlayan “Ders Kitaplarında İnsan Hakları Projesi” resmi makamlara göre tamamlanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2005:37).

Milli Eğitim Bakanlığı ve UNICEF işbirliği ile kızların eğitimi kampanyası sayesinde aksi takdirde okula gidemeyecek 62,000 kız çocuğunun 2005 yılında okula başlamıştır. 2006 yılı itibariyle kampanya 81 ile yayılmıştır (Avrupa Komisyonu, 2006:16)

2010-2011 eğitim döneminde ilköğretime kayıt oranı yükselmiş ve ilköğretimde kız ve erkek öğrenci sayısı arasındaki fark neredeyse kapanmıştır. Ortaöğretimde erkek öğrencilerin kayıt oranı % 67,5’ten % 72,3’e, kız öğrencilerin kayıt oranı ise % 62,2’den % 66,1’e yükselmiştir (Avrupa Komisyonu, 2011:33).

Kız çocuklarının daha kaliteli ve uzun süreli eğitim alması amacıyla Türkiye ve Avrupa Birliği, 2011 yılında Milli Eğitim Bakanlığı koordinasyonu ile başlatılan ortak çalışma ile yeni ve daha kapsamlı bir aşamaya geçilmiştir. KEP I “Kız Çocuklarının Eğitimi Projesi’nin” ikinci fazı, KEP II’de özellikle kız çocuklarının okula devam oranlarının yükseltilmesi amaç edinilmiştir. Bugün KEP II ile “Devam ediyoruz” diyen Milli Eğitim Bakanlığı, daha fazla çocuğun daha kaliteli eğitim alabilmesi amacıyla çalışmalarına devam etmektedir (<http://kizlarinegitimi.meb.gov.tr/>,2019).

Süreçte kız çocuklarının okullaşma oranının artırılması konusunda ciddi anlamda projeler geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Fakat önceki dönemlerden kaynaklı ülkemizde kadın eğitimsizlik oranı hala yüksektir.

3.3.4. Kadınla İlgili İdari Birimlerin Oluşturulması

3.3.4.1. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

Türkiye’de Mart 2003’de, Hükümette ilk kez kadın sorunları ile ilgili bir bakanlığa yer verilmiştir (Avrupa Komisyonu, 2003:33). Türkiye’de kadın sorunları ile ilgili bir Bakanlığın kurulması, hem kadın sorunlarının ülke genelinde ciddi boyutta olduğunun hem de kadının değerini gösteren bir hareket olmuştur.

Kadın hakları konusunda uygulayıcı ve sorumlu kuruluş olan 1990 yılında kurulan Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün teşkilat yasası tasarısı Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş ve 6 Kasım 2004 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni teşkilat yasası ile kuruluşun ismi Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) olarak değiştirilmiştir (T.C. Dış İşleri Bakanlığı, 2011).

Kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi konusunda Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünü Kuruluş Yasası’nın Kasım 2004’te yürürlüğe girmiş olması 2005 Avrupa Birliği İlerleme Raporunda olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmiştir.

Tüm Bakanlıkların, ilgili akademik kuruluşlar ve Sivil Toplum Kuruluşlarının temsilcilerinin bulunduğu Kadının Statüsü Danışma Kurulu’nun kurucu yönetmeliği Ağustos 2005 tarihinde yayınlanmıştır. Bu kurul, kadının statüsüyle ilgili devlet politikalarının planlanması ve uygulanması konusunda görevlidir (Avrupa Komisyonu, 2005:36)

Günümüzde Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kuruluş olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Müdürlük, ülke genelinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması, toplumsal yaşamın her alanında kadının güç kazandırılması ve kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi için politikalar üretme, strateji geliştirme, tüm paydaşlarla işbirliği yapma ve koordinasyonu sağlama konularında faaliyet göstermektedir (<https://ailevecalisma.gov.tr>, 2019).

3.3.4.2. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

Türkiye 2000’li yıllardan bu yana başta Anayasası ve tüm mevzuatında, cinsiyet eşitliğini sağlama ve her alanda kadına yönelik ayrımcılığa son verilmesini sağlama amacıyla düzenlemeler yapmıştır. 1982 Anayasasında cinsiyet eşitliği ilkesi gereği 2001 yılında yapılan değişiklik ile 41 inci maddesi, 2004 yılında yapılan değişiklik ile 90. madde, 2004 ve 2010 yıllarında yapılan değişiklikler ile 10. madde güçlendirilmiştir. Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda attığı önemli adımlarından birisi de kadın haklarının parlamento ayağının tamamlanması anlamına gelen TBMM’de Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun 24 Mart 2009 tarihinde kurulmasıdır (<https://www.tbmm.gov.tr>, 2019).

TBMM’de istişari nitelikte yasal bir düzenleme ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. Komisyon, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili gelişmeleri takip eden, Yasa tasarılarına görüşlerini sunan ve Türk mevzuatı ve uygulamaları ile uluslararası anlaşma hükümleri arasındaki uyumu sağlamak amacıyla yapılan düzenlemeleri öneren bir komisyondur. Komisyon ayrıca kadın erkek eşitliğinin ihlâli ve toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin şikâyetleri de inceleyen merciidir (Avrupa Komisyonu, 2009:22).

3.3.4.3. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM)

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Yasanın 3. Bölümünde şiddet önleme ve izleme merkezlerinin kurulması, destek hizmetleri ve kurumlar arası koordinasyon ve eğitim konuları düzenleme alanı bulmuştur.

29656 sayılı Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik Resmi Gazete’de yayınlanarak 17 Mart 2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

22 Mart 2018 itibariyle, 68 İlde hizmetlerini sürdüren Şiddet Önleme ve İzleme Merkezlerinin (ŞÖNİM), 81 ile yayılması faaliyetlerine devam etmektedir. Bugün ŞÖNİM’in bulunmadığı illerde koruyucu ve önleyici hizmetler Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (<https://alo183.ailevecalisma.gov.tr>, 2019).

Bu merkezlerde, şiddet mağduru olanlara barınma, geçici maddi yardım, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, hayati tehlikesi bulunanların geçici koruma altına alınmasının takibi ve izlenmesi, çocuklarına kreş yardımı, hukuki, tıbbi, istihdama yönelik ve eğitim-öğretim konusunda destek gibi konularda hizmetler verilmektedir (<https://alo183.ailevecalisma.gov.tr>, 2019).

3.3.4.4. Kadın Sığınma Evleri

Şiddete uğramış bir kadının şiddete uğradığı evde yaşamını sürdürmesi yine bu risk altında yaşaması anlamına gelir. Toplumsal yaşantımızda kadının evi terk ederek baba evine dönmesi ve yaşamını orda devam etmesi bazen olanaksız ve bazen de çok zor şartlar altında gerçekleşir. Bu sebeple şiddete uğramış kadınlar evliliklerini aile içi şiddete rağmen devam ettirmektedirler.

Kadının şiddete uğraması karşısında asıl ihtiyacı olan kalacağı güvenli ortamı oluşturmaktır. İlk kadın sığınma evi 1972’de Londra’nın Cheswick eyaletinde böyle bir hareketle açılmıştır (Alpago, 2006:50). Kadın sığınma evleri, kadına yönelik aile içi şiddeti önleme stratejilerinden biridir. Sığınma evi, şiddet gören kadına alternatif oluşturduğu gibi, erkeği de yalnız kalma düşüncesi ile şiddet uygulama konusunda önlemektedir. Avrupa Birliği’ne uyum sürecinde olan Türkiye, BM Cedaw Anlaşmasını imzalayarak sığınma evleri konusuna büyük önem vermiş ve bu konu güncellik kazanmıştır (Alpago, 2006:50).

Türkiye’de ilk kadın sığınma evi, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu (SHÇEK) e bağlı olarak 1990 yılında hizmet vermeye başlamıştır. SHÇEK dışındaki ilk kadın sığınma evi ise 1990 yılında Bakırköy Belediyesi tarafından açılmıştır. Ayrıca 1990 yılından itibaren kadın sığınma evleri konusunda Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı, Kadın Dayanışma Vakfı, Kadınlarla Dayanışma Vakfı, Kadın Merkezi Vakfı, Adana Kadın Dayanışma Vakfı ve Sığınma evi, Van Derneği gibi sivil toplum örgütleri tarafından da hizmet vermeye başlamışlardır. Kadın hareketince açılan ilk kadın sığınma evi ise 1993 yılında Ankara’da Kadın Dayanışma Vakfı ve Altındağ Belediyesi işbirliği ile açılmıştır (<http://www.ktu.edu.tr>,2019).

Türkiye’de aile içi şiddeti devlet politikası haline getiren 2006/17 sayılı Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre Ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi Alınacak Tedbirler konulu Başbakanlık Genelgesidir. Bu genelge ile kadına karşı şiddetin önlenmesi konusunda yürütülen mücadele çalışmalarının koordinasyon görevi Kadının Statüsü Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Ayrıca bu genelge ile şiddete uğrayan çocuk ve kadınların sığınma ihtiyaçlarını karşılayacak yerlerin açılması konusunda Sosyal Hizmet ve Çocuk Esirgeme Kurumunun yanında yerel yönetimlere ve sivil toplum kuruluşlarına da sorumluluk verilmiştir (<http://www.ktu.edu.tr>, 2019)

Ayrıca 5393 Sayılı Belediyeler Yasasının 14. maddesinin a bendinde belediyenin görev ve sorumlulukları başlığı ile “Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000’i geçen belediyeler, kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açar.” belediyelere kadın konukevi açma sorumluluğu verilmiştir. Fakat daha sonra düzenlenen 28519 sayılı Kadın Konukevlerinin Açılması Ve İşletilmesi Hakkında Yönetmeliğinde nüfus sayısı yüzbini geçen belediyeler şeklinde ifade edilmiştir. Yani bugün nüfus sayısı yüzbini geçen belediyeler kadın konukevi açar.

Kadın sığınma evi kavramı kadın konukevi olarak adlandırılarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 5 Ocak 2013 yürürlük tarihli ve 28519 sayılı Kadın Konukevlerinin Açılması Ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Kadın konukevi kavramı ise Kadın Konukevlerinin Açılması Ve İşletilmesi Hakkında Yönetmeliğinin 3. Maddesinin i bendinde

“Fiziksel, duygusal, cinsel, ekonomik ve sözlü istismara veya şiddete uğrayan kadınların, şiddetten korunması, psiko-sosyal ve ekonomik sorunlarının çözülmesi, güçlendirilmesi ve bu dönemde kadınların varsa çocukları ile birlikte ihtiyaçlarının da karşılanmak suretiyle geçici süreyle kalabilecekleri ve kadın konukevi, sığınma evi, kadın sığınağı, kadın evi, şefkat evi ve benzeri adlarla açılmış ya da açılacak yatılı sosyal hizmet kuruluşunu”

şeklinde tanımlanmıştır.

Bu yönetmeliğin yine 4. Maddesinde Bakanlık, yörenin ihtiyacı halinde, Büyükşehir belediyeleri ve nüfusu yüz bini geçen belediyeler ihtiyacı karşılayacak nitelik ve sayıda, İl özel idareleri ile sivil toplum kuruluşları tarafından konukevi açabilir şeklinde düzenleme getirmiştir. Bugün konukevlerin açılması ve hizmet vermesi tekel yetkiyle bir kuruma verilmemiştir. Bu durum konukevleri konusundaki evlere olan ihtiyacın giderilmesi açısından uygun bir düzenleme olmuştur. Ayrıca ilgili

maddede gerçek kişiler tarafından konukevi açılmayacağı hüküm altına alınarak sınırlama getirilmiştir.

Türkiye’de yapılan bu yasal düzenlemeler ile kadın konukevlerinin açılması ve hizmet verilmesi konusunda yasal zemin hazırlanmıştır. Ülke genelinde yasal düzenlemeler gereği kadın konuk evleri tanımında yer alan hizmet kuruluşları açılmış ve hizmet vermektedir. Fakat yeterli düzeyde olduğundan bahsedilemez.

3.3.5. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planları

Türkiye’de kadına yönelik şiddetle mücadele çerçevesinde ayrıca Ulusal Eylem Planları hazırlanmış ve uygulanmıştır. Bu planın asıl amacı, kadına karşı her tür şiddetin ortadan kaldırılması için gerekli önlemlerin tüm tarafların işbirliği ile uygulamaya konulmasıdır (Tatlılıoğlu, 2014:121). Bu eylem planları, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2007-2010), Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015) ve günümüzde uygulamada olan Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020)’dır.

Ayrıca Türkiye, aile içi şiddetle mücadelede ulusal yasal düzenlemeler konusunda uluslararası sözleşmeler ışığında hareket etmektedir (Çaha, Aydın ve Çaha, 2014:49). Türkiye, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi’ni 2014’te onaylayan ilk ülke olmuştur. Fakat bu konuyla ilgili mevzuatı henüz kabul etmemiştir. Bununla birlikte bu konuda farkındalık yaratmak amacıyla Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planını (2016-2020) onaylamıştır (Avrupa Komisyonu, 2018:38)

SONUÇ

Kadın ve erkek kimliği toplumsal cinsiyet kavramı anlayışı ile toplumun cinsiyetlere rol biçmesiyle şekillenmiştir. Kadın, doğumu itibariyle oyuncak bebeklerle evcilik oynayan, sus denilince susan, belli bir edeple büyütülen, ev işlerinin yüklerini üzerine alan, çocuk büyüten, tepkilerini ortaya koyma konusunda pasif kalan, cinsel tacize maruz kalma korkusu olan birey olarak yetiştirilmiştir. Bu durum erkek egemenliğini ve kadın güçsüzlüğünü ortaya çıkarmıştır. Oysaki kadın da erkek gibi insandır ve güçsüz bir varlık değildir. Kadını güçsüz kılan toplumun kadına giydirdiği rollerdir. Bu roller sebebiyle kadın tarih boyunca hep üzerine biçilen roller gereği yaşamak zorunda kalmıştır.

Kadın içinde bulunduğu toplum kendisine hangi rolü biçmişse onunla yaşamak zorunda kalmış ve hep geri planda kalmıştır. Kadının haklardan ve fırsatlardan yararlanma durumu ise kendisinin gücünün ve isteklerinin farkına varmasına bağlı bir olgudur. Nitekim kadın haklarını elde etme mücadelesine Sanayi Devrimi ile başlamış ve günümüzde de devam ettirmektedir.

Kadının tek başına mücadelesi ile hak kazanması çok zordur. Süreçte de bazı otoriteler kadınların haklarını kazanmalarındaki mücadelelerine destek olmuşlardır. Bu otoriteler, devletler, uluslar üstü kuruluşlar, sivil toplum örgütleri, kadın grupları şeklinde sıralanabilir. Bu tezin oluşturulma amacı da kadın algısının değiştirilmesi konusunda etkin rol oynayan Avrupa Birliği'nin Müktesebatındaki kadın hakları ve sosyal politikaları incelenerek, Avrupa Birliği'ne üyelik sürecinin Türkiye'deki kadın haklarına etkisinin ortaya koyulmasıdır.

Yapılan çalışmanın birinci bölümünde, kadının kadın olması sebebiyle ayrımcılığa maruz kalması ve hak arayışına girmesine sebep olan toplumsal cinsiyet anlayışı kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Ardından kadın haklarının tarihsel gelişimi üzerinde durularak kadın hakları mücadelelerinin hangi dönemlerde nasıl gelişme gösterdiği ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bölümde son olarak Türk Hukukunda kadın haklarına etki yapan uluslararası düzenlemelerin önem arz edenlerinden üçü üzerinde

durularak, Türkiye’deki kadın haklarının gelişimine etki sağlayan diğer uluslararası düzenlemelerden bahsedilmiştir.

Yapılan çalışmanın ikinci bölümünde Avrupa Birliği müktesebatında kadın hakları yasal, sosyal ve kurumsal boyutları ile ele alınarak Avrupa Birliği uluslararası kuruluşundaki kadın hakları ortaya koyulması amaç edinilmiştir. Bu bölümün analizinde; Avrupa Birliği’nin kadın hakları konusunda kurucu anlaşmalarında ve direktiflerinde hükümlere yer verildiği, kadın hakları çalışmaları için kurumsal yapısı içerisinde birimler oluşturduğu, sosyal politikalarında kadın haklarına yer verdiği ve kadın erkek eşitliği politikaları uyguladığı görülmüştür. Bu düzenlemelerin ve politikaların analizinde Birliğin, özellikle kadının iş yaşamında yaşadığı ayrımcılığı engelleme, fırsat eşitliği sağlama, sosyal güvenlik ve iş yaşamındaki haklarını koruma, kadının istihdamının sağlanması ve kadına karşı şiddetin engellenmesi konularına önem verdiği sonucu çıkmaktadır.

Yapılan çalışmanın üçüncü bölümünde ise Türkiye’deki kadın haklarının gelişim süreci ve özellikle Birlik Müktesebatına uyum kapsamında gerçekleştirilen yasal, sosyal, kurumsal çalışmalar ele alınmıştır. Türkiye’deki kadın haklarındaki gelişmeler 3 döneme ayrılarak incelenmiş özellikle 1980 sonrası kadın hakları konusundaki mevzuatsal sosyal, politik kurumsal gelişmeler üzerinde durulmuştur. Bu bölümün analizinde ise;

Türkiye’nin kuruluş yılları itibarıyla “eşit haklara sahip vatandaş” anlayışı gereği kadın haklarına önem verdiği, kadının toplum içindeki yeri ve toplumsal alanda güçlenmesi için çalışmalar yaptığı görülmektedir. Cumhuriyetin kurulduğu 1923 yılını takip eden yıllarda 1924 tarihli Tevhid-i Tedrisat Yasası ve 1926 tarihli Türk Medeni Yasasının kabul edilmesi ve kadınlara 1930’da yerel, 1934’te de genel seçimlerde seçme ve seçilme hakları verilmesi yeni kurulmuş bir devlette kadın hakları açısından önemli gelişmeler olarak değerlendirilebilir. Yeni kurulmuş ülkede Cumhuriyetin İlanı ve Atatürk ilke ve İnkılapları ile kadın hakları konusu ivme kazanmıştır. Fakat Atatürk’ün vefatı ile kadın hakları konusundaki gelişmeler yavaşlamış hatta 1960 yılına kadar çok fazla gelişme yaşanmamıştır. Akabinde 1960 ve 1980 yılları arası darbeler sebebiyle gelişme yaşanmamıştır.

1980 sonrası kadın hakları konusunda toplumda bilinç artmış ve günümüze kadar geçen süreçte ise ivme kazanmıştır. Özellikle kadın haklarının ivme kazanma süreci Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik sürecindeki Birliğin müktesebat uyumunun istendiği Helsinki Zirvesi ile başlamıştır. Bu istem sonrası Türkiye müktesebat uyumunu sağlamak amacıyla çalışmalara başlamıştır. Türkiye'nin yaptığı uyum çalışmaları Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında her yılsonu değerlendirilmiştir. Kadın hakları konusu da değerlendirilen konular arasında yerini almıştır. Bugün değerlendirmelerde hala kadın hakları konusunda eleştirilme yapılsa da süreçte Türkiye'nin yaptığı iyileştirmeler, Birlik tarafından yer yer takdir görmüştür. Bu süreç Türkiye'nin kuruluşunda var olan eşit vatandaş yaratma çalışmalarına da hız kazandırmıştır.

Türkiye'de süreç içinde özellikle 2000 yılı sonrası mevzuatsal iyileştirmeler yapılmış ve uygulanan politikalarda kadın haklarına yer verilmiştir. Bu dönemde kadın hakları konusunda Anayasa'da, Türk Medeni Yasasında, Türk Ceza Yasasında, İş Yasasında, Sosyal Güvenlik Yasasında, Devlet Memurları Yasasında önemli değişiklikler yapılmıştır. Ayrıca Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine dair Yasalar düzenlenmiştir. Uygulamaya yönelik olarak ise Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Yönelik Eylem Planları, kadının istihdamını sağlamaya yönelik Eylem Planları, kız çocuklarının okullaşma oranını artırılması amaçlı projeler uygulanmıştır. Kurumsal olarak Kadının Genel Statüsü Genel Müdürlüğü, Kadın Sığına Evi ve Şiddet Önleme Merkezleri ve Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur.

Avrupa Birliği müktesebatı ile Türkiye'deki uyum çalışmaları analiz edildiğinde Türkiye kadın hakları konusunda;

Türkiye'de öncelikle mevzuatsal olarak Anayasa'da, Türk Medeni Yasasında, Türk Ceza Yasasında yapılan değişiklikler ile kadının toplum içindeki yeri değiştirilmiştir. Anayasa değişikliği kanun önünde eşitliği sağlamada, Medeni Yasa kadının özellikle aile birliği içindeki statüsündeki eşitliği sağlamada ve Ceza Yasası kadının, kadın olması sebebiyle maruz kaldığı suçların cezalarının artırılmasında etkin rol oynamıştır. Yapılan değişiklikler kadının toplumsal yaşamdaki cinsiyet eşitliğini sağlamaya yöneliktir.

Uyum alışmaları kapsamında gerçekleştirilen kadının çalışma yaşamıyla ilgili çalışmalar gayet başarılıdır. Özellikle kadının çalışma yaşamındaki hakları, kadın olması sebebiyle yaşadığı ayrımcılıkların ortadan kaldırılması, kadın olması sebebiyle bazı işlerde çalışma yasağı, ve analık halindeki çalışma koşulları konuları başarılı bir şekilde uyumlaştırılmıştır. Uyum sağlama konusunda sadece “ebeveyn izni” konusu Türk hukuku tarafından düzenlenmemiştir.

Uyumlaştırma çalışmalarında başarılı olan konulardan biri de sosyal güvenlik konusudur. Sosyal güvenlik alanında 2006 yılında gerçekleştirilen reform ile kadın hakları açısından ciddi kazanımlar elde edilmiştir.

Türkiye’de kadına karşı şiddet konusunda da Türk Ceza Yasası hükümlerinde değişiklik yapılmış, Ailenin Korunması Yasaları düzenlenmiş ve Kadına Karşı şiddete Karşı Eylem Planları oluşturulmuştur. Kadına karşı şiddet konusunda da Türkiye uyum çalışmalarını yasal ve politik anlamda uyumlaştırmıştır. Kaldı ki kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması Avrupa Birliği’nin 1990’lardan itibaren gündeminde yerini almaya başlayan bir konu olmuştur. Hatta maddelerinden biri, Onur, Saygınlık ve Cinsiyete Dayalı şiddeti Sonlandırma olan Avrupa Kadın şartı 2010 yılında kabul edilmiştir. Bunun zerine Birlik, 2012 yılında şiddet Mağdurlarının Hakları, Destekleri ve Korunması Hakkında bir direktif yayınlamıştır. Bu konu Birlik tarafından geç gündeme alınan bir konu olmuştur.

Uyum alışmaları konusunda yine Türkiye, kadınla ilgili şiddeti izleme ve nleme Merkezleri, Kadın Sığınma Evleri, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu birimlerini oluşturmuştur.

Kadının eğitimi konusunda da ülke genelinde kız çocuklarının okullaşma oranını büyük lde sağlayacak nitelikte projeler uygulamış ve uygulamaktadır.

Kısacası Türkiye uyum çalışmalarında kadın haklarına da gereken önemi vermiş ve büyük lde uyumu sağlamıştır. Fakat Birlik tarafından düzenlenen İlerleme Raporlarında Türkiye kadın hakları konusunda yer yer takdir edilse de hala eleştirilmektedir. Bu eleştiriler her ne kadar üyelik sürecini ertelenmesine sebebiyet vermiş olsa da kadın hakları konusunda Türkiye’yi iyileştirmeye iten güçtür. En önemlisi de bu süreç ve kadın hakları konusunda yapılan alışmalar, Türkiye’nin kuruluş felsefesinde var olan “eşit vatandaş anlayışına” ciddi anlamda katkı sağlamıştır.

Sonuç olarak Avrupa Birliği sürecinin Türkiye’deki kadın haklarının gelişimine özellikle müktesebat uyum çalışmaları sürecinde olumlu etki yaptığı sonucuna varılmıştır.



ÖNERİLER

Avrupa Birliği sürecinde Türkiye’de kadın hakları konusunda önemli çalışmalar yapılmıştır. Fakat Türkiye de bugün yapılan çalışmalara rağmen kadın, hala şiddet görmekte, kadın hala istihdam konusunda ve fırsat eşitliği konusunda sıkıntı yaşamaktadır. Bu sorunların başlıca sebebi Türkiye’nin toplumsal yapısıdır.

Toplumda kadın algısı birçok kesimde eski haliyle devam etmektedir. Kadına verilen değer öncelikle algılarla başlamaktadır. Eğer algılarda kadın ikinci plandaysa her daim geride kalacak ve haklardan yararlanması da bu durumdan etkilenecektir. Bu sebeple her ne kadar kadın hakları konusunda çalışmalar ve iyileştirmeler yapılsa da haklardan yararlanma konusunda önce algıların değişmesi gerekmektedir.

Bugün kadınların eğitimsizliği bu haklardan mahrum olmaya sebeplerden biridir. Kadın eğitildiğinde haklarını bilir ve talep eden olur. Her ne kadar yapılan çalışmalarla kız çocuklarının okullaşma oranı artırılmış olsa birçok kırsal kesimde ve özellikle doğu şehirlerinde kadınların eğitimsizlik oranları yüksektir. Bu konuda çalışmalara devam edilmeli ve özellikle okul çağı dışındaki okuma yazma bilmeyenlerin eğitimi için çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Türkiye’deki kadın sorunlarının ilki kadın istihdamı konusudur. Bugün kadın, kadın olması sebebiyle istihdamda geri planda kalmaktadır. Bu konuda özellikle İş Yasası, Sosyal Güvenlik Yasası, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve Devlet Memurları Yasasında iyileştirmeler yapılmış olsa da uygulamada maalesef hala sorundur. Bu konuda mevzuatsal düzenlemelerle işverenlerin işyerlerinde belli sayıda kadın işçi çalıştırması konusu düzenleme altına alınabilir. Yine kadın işçi çalıştıran işverenlere devlet tarafından vergi ya da sigorta primi indirimi sağlanabilir.

Türkiye’deki kadın sorunlarından bir diğeri kadına karşı şiddet olaylarıdır. Sorun olmaya devam etmesinin sebepleri, hala kadın konusundaki algıların değişmemesi ve kadınların haklarını bilmemesidir. Yine devlet politikalarının sadece teoride kalması halkın hem kadın hem erkek olarak bu konuda bilinçlendirilmemesidir. Çok fazla mutlak gerçeği yansıtmayan veriler olmasına rağmen bugün kadına karşı şiddet

olaylarının istatistikleri ciddi boyuttadır. Sorunu ortadan kaldırmak böyle bir toplum yapısında oldukça güçtür. Fakat yaşadığımız çağda bu sorunun hala var olması da kabul edilebilir değildir. Bu konuda öncelikle kadının bir insan olduğu ve hiçbir şekilde şiddeti hak etmediği özellikle erkeklere anlatılarak bireyler bilinçlendirilmelidir. Yine kadına şiddet sebebiyle verilecek cezaların mevzuatlarla artırılmalı ve ülke genelinde sıkı denetimlerle aileler denetlenmeli vakalardan haberdar olunmalıdır. Çünkü bugün haberdar olunmayan ciddi sayıda bu konuda vaka vardır.

Türkiye'deki kadın sosyal güvenlik hakları ve çalışma yaşamıyla ilgili hakları mevzuatsal anlamda Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde başarılı olsa da uygulamada çok ciddi sıkıntıların yaşandığı konulardır. İş yaşamındaki kadınların çalışma şartları, haklarının kullandırılması sıkı bir şekilde denetlenmeli ve kadın işçilerin yasal haklarını öğrenmeleri konusunda sürekli eğitimler düzenlenmelidir. Sosyal güvenlikten kaynaklı haklarının kullandırılması konusunda işverenler sıkı denetime tabi tutulmalı ve yine hakları konusunda çalışan kadınlar sürekli eğitimlerle eğitilmelidir.

Kadınların siyasi yaşamdaki temsili konusu da Avrupa Birliği tarafından eleştirilen konular arasında yer almaktadır. Fakat bugün bu konuda herhangi bir politika yada mevzuatsal düzenleme yapılmamıştır. Bu konuda siyasi partilerin aday gösterme kriterlerine kota getirilmeli ve belli sayıda kadının aday gösterilmesi sağlanmalıdır.

Yine Avrupa Birliği'nin eleştirdiği konulardan bir diğeri kadınların kamu hizmetlerindeki katılımı ve üst düzey yönetici kadrolarında yer alma oranlarıdır. Bu konuda da şu an yapılan mevzuatsal ya da politik çalışmalar bulunmamaktadır. Bu konularda da kamu hizmetlerine alımlarda ve üst düzey yönetici seçimlerinde belli oranda kota uygulamaları getirilmesi faydalı olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Acar, Feride Ve Arıner, Hakkı Onur (2009), *Kadınların İnsan Hakları Ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, İçişleri Bakanlığı Genel Yayın No: 656, Ankara
- Afetinan, Ayşe (1968), *Atatürk ve Türk Kadın Haklarının Kazanılması*, Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul.
- Aile Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2019), *Kadına Yönelik Şiddet Ve Şönim*, [Erişim:13.06.2019, <https://alo183.ailevecalisma.gov.tr/bilgi-bankasi/kadina-yonelik-siddet-ve-sonim>]
- Akbaba, Zeynep Burcu (2008), “Töre, Namus Ve Töre Saikiyle Kasten Öldürme”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: 75 ss:333-337.
- Akbaş, Dilek (2009), *Avrupa Birliği Sosyal Politikası*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Edirne.
- Akbaş, Gökşen (2010), *Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi Özet Bilgi Notu*, T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği.
- Akdemir, Salih (1991), “Tarih boyunca ve Kur’an-ı Kerim’de kadın”, *İslami Araştırmalar*, S:5.4, ss: 260-270.
- Akın, Ayşe ve Demirel, Simge (2003), “Toplumsal Cinsiyet Kavramı Ve Sağlığa Etkileri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, S:25.4 ss:73-82.
- Akıntürk, Turgut (2006), *Türk Medeni Hukuku Aile Hukuku*, C. II, 10. Bası, İstanbul.
- Alpago, Ceyda (2006), *Kadına Yönelik Şiddet Ve Kadın Sığınma Evleri Olgusu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Altınay, Ayşe Gül ve Arat, Yeşim (2007), *Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet*, Punto Baskı Çözümleri, İstanbul.

- Altıntaş, Ömer Faruk (2008), *Avrupa Birliği'ne Aday Ülke Olarak Türkiye'de AB Uyum Yasalarının İç Hukuka Etki ve Katkısı*, Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Arıcı, Kadir (2017) “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S:Özel Sayı, ss:269-284.
- Arslan Cansever, Belgin (2009), “Avrupa Birliği eğitim politikaları ve Türkiye'nin bu politikalara uyum sürecinin değerlendirilmesi”, *International Online Journal of Educational Sciences*, S: 1(1), ss:222-232.
- Ataç, Emre (2018), *İKV Değerlendirme Notu AB Sosyal Boyutunun Geleceği*, İktisadi Kalkınma Vakfı, <https://www.ikv.org.tr/images/files/AB%20SOSYAL%20BOYUTUNUN%20GELECE%C4%9E%C4%B0.pdf>
- Avrupa Birliği Bakanlığı, *AB'ye Genel Bakış*, Rehber, Avrupa Birliği Bakanlığı Yayınları, No:02, https://www.ab.gov.tr/_47282.html Erişim Tarihi: 09/05/2019
- Avrupa Birliği Başkanlığı, *Türkiye-AB İlişkilerinin Tarihçesi*, https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html, Erişim Tarihi: 07/05/2019
- Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü (ABGM), (2016), *Avrupa Birliğinde Mağdur Hakları 2012/29/EU Sayılı Direktifin Uygulanmasına İlişkin Rehber İlkeler*, Ankara Açık Ceza İnfaz Kurumu Matbaası: Ankara
- Avrupa Komisyonu - Fact Sheet (2018), *Sorular ve Cevaplar: Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda AB neler yapıyor?* ,Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu
- Avrupa Komisyonu, Türkiye 2001 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2001.pdf, Erişim Tarihi:20.11.2018

- Avrupa Komisyonu, Türkiye 2003 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2003.pdf, Erişim Tarihi:13.06.2019
- Avrupa Komisyonu, Türkiye 2004 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2004.pdf, Erişim Tarihi: 20.11.2018
- Avrupa Komisyonu, Türkiye 2005 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf, Erişim Tarihi:12.06.2019
- Avrupa Komisyonu, Türkiye 2006 Yılı İlerleme Raporu, https://ab.gov.tr/files/Duyurular/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf, Erişim Tarihi:12.06.2019
- Avrupa Komisyonu, Türkiye 2009 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf, Erişim Tarihi: 15.09.2018
- Avrupa Komisyonu, Türkiye 2010 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Progress_Reports/2010_ilerleme_raporu.pdf, Erişim Tarihi: 20.11.2018
- Avrupa Komisyonu, Türkiye 2011 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf, Erişim Tarihi:12.06.2019
- Avrupa Komisyonu, Türkiye 2018 Yılı İlerleme Raporu, https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komision_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf, Erişim Tarihi:23.05.2019
- Ayata, Gökçeçek, Eryılmaz Dilek, Sevinç, ve Oder, Bertil Emrah (2010), *Kadın Hakları Uluslararası Hukuk ve Uygulama*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Aydın, Süleyman (2016) “Türkiye’de Kadının İstihdamı ve Kadına Dair Sosyal Güvenlik Uygulamaları”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S:7(1), ss:243-258.

- Bakırcı, Kadriye (2015), “İstanbul Sözleşmesi”, *Ankara Barosu Dergisi* S:4 ss:133-204.
- Bensadon, Ney , *Başlangıcından Günümüze Kadın Hakları* (Çev. Şirin Tekeli), İstanbul: İletişim Yayınları, (1990).
- Berktaş, Fatmagül (2004), “Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye”, *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları No:7*.
https://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/berktay_std_7.pdf
- Bilici, Nurettin (2004), *Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Bingöl, Orhan (2014), “Toplumsal Cinsiyet Olgusu Ve Türkiye’de Kadınlık” *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S:16 (Özel Sayı I), ss 108-114.
- Bolcan, Aybike Elif (2010), “Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S:24(1), ss:253-276.
- Bozkurt, Enver, Özcan, Mehmet ve Köktaş, Arif (2001), *Avrupa Birliği Hukuku*, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Centel, Nur (2005), “Yeni Türk Ceza Kanunu Ve Kadın”, *Polis Dergisi* S:44 Ss:64-72.
- Centel, Nur (2012), “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Cinsel Saldırı Suçu Ve Cinsel Suçlar Değişiklik Tasarısı’nın Değerlendirilmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S:99, ss:269-290.
- Çaha, Havva, Aydın, E. Sare ve Çaha, Ömer (2014), *Değişen Türkiye’de kadın*, KADEM, İstanbul.
- Dalyan Murat Gökhan, Bayır Özge Özgür Ve Ceyhan Murat Şakir (2018), “Geçmişin İzinden Bugünün Toplumsal Kadını Anlamak: -19. Yüzyılda Rusya’da Yaşayan Rus Kadınları Ve Anadolu’da Yaşayan Ermeni Kadınlarının Sosyo-Kültürel Konumunun Karşılaştırılması” *Tarih Okulu Dergisi* S: XXXVI I, Ss.463-494.
- Demir, Ayşegül (2011), “Yasal Düzenlemelerde Kadın Hakları”, *Hukuk Gündemi Dergisi* S: Mart ss:32-36.
- Demirkıran vd. (2010), “Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinde “Son Dönem””, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, S:1, ss.57-75.

- Dinçkol, Bihterin (2005), “Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S:8, ss101-117.
- Doğan, Murat (2003), “Türk Medenî Kanunu'nun Evliliğin Genel Hükümleri Bakımından Getirdiği Yenilikler”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S:52(4), ss:93-129.
- Ecevit, Yıldız (2003), “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?”, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, S:25.4, ss:83-88.
- Ekin, Ali (2013), *Adil Ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erdal, Yüksel (2007), *İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Türk İş Hukuku Açısından Eşit Davranma İlkesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Ergene, Deniz (2011), “İnsan Hakları Hukukundaki Gelişmeler Işığında Türk Hukukunda Kadının Ve Çocuğun Soyadı Meselesi Ve Medenî Kanun'da Değişiklik Önerisi”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, S:31(2), ss:123-176.
- Erkan, Vehbi Umut (2018), “Türk Medeni Kanunu'nda Evlilik Birliği İçerisinde Kadının Ekonomik Ve Sosyal Haklar”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* S:134, ss:431-450.
- European Institute for Gender Equality (2018), *What is gender mainstreaming*, [20.11.2018, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>]
- European Stability Initiative (ESI) (2007), *Sex and Pover in Turkey Feminism Islam and the Maturing of Turkish Democracy*, Berlin İstanbul. http://www.esiweb.org/pdf/esi_document_id_90.pdf

- Gençler, Ayhan ve Şenocak, Hasan (2009), “1951’den 2009’a Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimine Panoramik Bakış”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S: 1 ss: 189 – 241.
- Gökçeoğlu Balcı, Şebnem (2017), “Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi” *Çalışma ve Toplum*, S:3, ss:1263-1298.
- Güven, Kudret (1999), “4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun’un Getirdiği Hukuki Tedbirler”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S:2(1-2),12-14.
- Hacıoğlu, Burhan Caner, “4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun’la İhdas Edilen “Ailenin Korunmasına Dair Kanun’a Muhalefet Suçu” Üzerine Bir İnceleme”, *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, S: I.
- İşçi, Öznur, Görgülü, Hatice, “Ab Sürecinde Türkiye’de Kadın İşgücü İstihdamı”, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://cws.emu.edu.tr/en/conferences/2nd_int/pdf/Oznur%20Isci%20&%20Hatice%20Gorgulu.pdf, Erişim Tarihi: 08/05/2019
- Jandarma Genel Komutanlığı (2019), *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede Uluslararası Belgeler Ve Koruma Mekanizmaları Uluslararası Arka Plan*, [Erişim:23.01.2019, https://vatandas.jandarma.gov.tr/KYSOP/uzaktan_egitim/PDF%20Documents/Uluslararası/1.pdf]
- Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği (KA-DER) (2005), *Avrupa Sosyal Politikası ve Kadın Hakları*, Bay Matbaa Baskı: Teknolojileri Merkezi San. Ve Tic. A.Ş., İstanbul.
- Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM) (2014), *Kadın ve Hukuk El Rehberi*, KADEM, 2. Baskı, İstanbul.
- Kadın ve Demokrasi Derneği (2019), *Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler*, [Erişim: 20.05.2019, <http://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/>]

- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2008), *Kadın Sığınma Evleri Kılavuzu*, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, http://www.ktu.edu.tr/dosyalar/kadinarastirmalari_02401.pdf, Erişim Tarihi:27/05/2019.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2018), *Uluslararası Belgeler Ve Kuruluşlar*, [Erişim: 18.11.2018, <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/ulusarasi-belgeler-kuruluslar>]
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2019), *Misyon ve Vizyon*, [Erişim: 21.05.2019, <https://ailevecalisma.gov.tr/ksgm/teskilat-yapisi/misyon-ve-vizyon/>]
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2019), “Türkiye’de Kadın”, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm> Erişim Tarihi: 27.05.2019
- Karluk, Sadık Rıdvan (2014), *Avrupa Birliği*, Beta Yayınları: İstanbul.
- Kaya, Gözde (2010), *Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Cinsiyet Ayrımcılığı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı Avrupa Çalışmaları Programı, İzmir.
- Kaypak, Şafak, ve Mehmet Kahraman (2016), “Türkiye’de kadının insan hakları ve anayasal yansıması” *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S: 13.33 ss:298-315.
- Kıdık Örüçü, Tülay (2013), *Kadın Hakları El Kitabı*, Mattek Matbaacılık, Ankara.
- Kılıçoğlu, Ahmet (2003), *Kadın Ve Çocuk Hakları Açısından Yeni Türk Medeni Kanunu*, Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Konan, Belkıs (2011), “Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* S:60(1) ss:157-174.
- Konuk, Bahar (2008), *Avrupa Birliği Hukukunda Kadın Erkek Eşitliği İlkesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Avrupa Birliği Hukuku Programı, İzmir.
- Konuk, Bahar (2014), “Avrupa Birliği Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Temel Kavramların Değerlendirilmesi”, *The Review of Basic Concepts of Gender*

Discrimination in European Union Law. Journal of Yaşar University, S: 8(Özel), ss:1725-1752.

Korkusuz, M. Refik ve Uğur, Suat (2015), *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Kurtuldu, Özgenur Reyhan(2018), “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Ve Kadına Karşı Aile İçi Şiddetle Mücadele Kampanyaları; Sabancı Vakfı “İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı” Projesi Analizi”, *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, S:2(2), ss:97-110.

Makina Mühendisleri Odası (TMMOB), (2018), “Mutlu Toplum İnşası İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mor Söyleşiler” *Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi 28. Dönem Kadın Mühendisler Komisyonu*, İzmir.

Manisalı, Erol (2002), *İçyüzü ve perde arkasıyla Avrupa çıkmazı: Türkiye-Avrupa Birliği ilişkileri*, Otopsi Yayınları: İstanbul.

Maya, İlknur (2013), “Türk Eğitim Sistemindeki Cinsiyet Eşitsizliklerinin AB Ülkeleri İle Karşılaştırılması” *Eğitim Ve Bilim*, S:168, ss: 69-84

Milli Eğitim Bakanlığı (2019), *Proje Hakkında*, [Erişim: 30.04.2019 <http://kizlarinegitimi.meb.gov.tr/tr/sayfa/proje-hakkinda/84>]

Moroğlu, Nazan (2006), “Avrupa Birliği Antlaşmalarında Ve Yönergelerinde Kadın Erkek Eşitliği”, *MESS-SİCİL İş Hukuku Dergisi*, S:4, ss.209-217

Moroğlu, Nazan (2012), “Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi 6284 Sayılı Yasa ve İstanbul Sözleşmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 99, ss: 357-380.

Moroğlu, Nazan (2016), “Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S:1, ss:285-317

Moroğlu, Nazan (Haziran 2019), “Kadın ve Yurttaş Hakları”, Erişim:29.06.2019, <http://www.tukd.org.tr/dosya/KadinveYurttasHaklari.doc>

Okuma Atlası, *Kadın Hakları Tarihi*, [Erişim: 28.06.2019, <http://bberksan.blogspot.com/p/kadn-haklar-tarihi.html>]

Oğuz, Özgür (2018), “Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S:134 ss:568-586.

- Oğuzman, Kemal ve Barlas, Nami (2006), *Medeni Hukuk*, 13. Bası, Arıkan Ltd.Şti. İstanbul.
- Özaydınlık, Kevser (2014), “Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın Ve Eğitim”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, S:33, ss:93-112.
- Özdemir, Erdem (2006), “İşyerinde Cinsel Taciz”, *Çalışma ve Toplum*, S:4, ss:83-96.
- Özmen, Zeynep,(2017), “Türkiye’de Kadınlara Yönelik Sosyal Politikalar”, [Bildiri], *Anadolu International Conference in Economics V*, 11-13 Mayıs, Eskişehir, ss:1-13
- Özsöz, Melih ve Bozçağa, M. Özgür (2010), *İKV Değerlendirme Notu- Anayasa Değişikliği Paketinin Türkiye’nin Ab Müktesebatına Uyumuna Etkisi*, İktisadi KalkınmaVakfı,
[https://www.ikv.org.tr/images/upload/data/files/anayasa_degisikligi_degerlendirme_notu\(1\).pdf](https://www.ikv.org.tr/images/upload/data/files/anayasa_degisikligi_degerlendirme_notu(1).pdf)
- Öztürk, Necla (2017), “Ailenin Korunması Ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun Getirdiği Bazı Yenilikler Ve Öneriler” *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* S:1, ss:1-32
- Parlak, Nurgül Kul (2016), “Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, S:1, 56-91.
- Parlak Börü, Şafak (2017), “Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler Ve Türkiye’nin Konumu”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: Özel Sayı, ss:43-63
- Sağ, Vahap (2001), “Tarihsel süreç içerisinde Türk kadını ve Atatürk”, *CÜ İktisadi ve idari bilimler Dergisi*, S:2.1, ss:9-23.
- Sakar, Turgay (2009), *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Ve İstihdam Alanlarındaki Düzenlemelerine Türkiye'nin Uyumuna: Yapısal bir değerlendirme*, Yayımlanmış Yüksek lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Sayın, Aysun (2007), *Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme*, Yayımlanmış Yüksek lisans Tezi, Ankara

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı,
Ankara.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay (2017), “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi Ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: Özel sayı, ss:225-268.

Soybaş, Jülide (2012), “6284 Sayılı Ailenin Korunması Ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Hakkında Kanun’a Genel Bakış”, *Hukuk Gündemi* , S:1 67-68.

Süral, Nurhan (2013), “Türkiye’de kadın istihdamı: fırsatlar, engeller ve hukuki çerçeve”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S: Özel Sayı, ss.279-309

Süral, Nurhan (2015), “Türkiye’de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar”, *TISK Akademi*, 10(19).

Şakar, Müjdat (2014), *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Şimşek, Hatice (2011), “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, S:25.2 ss:119-126.

Taşkent, Savaş, ve Kurt, Dilek (2014), “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması” *Çalışma ve Toplum*, S: 40(1) ss:29-50.

Tatlıoğlu, Kasım (2014), “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2012-2015’in Genel Bir Değerlendirilmesi”, *KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* S:Özel Sayı 1, ss: 115-122.

Tuncay, A. Can ve Ekmekçi, Ömer (2016), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Türkiye, Anne, Çocuk ve Ergen Sağlığı Enstitüsü (2019), *Kadınlara İlişkin Ulusal ve Uluslararası Yasal Düzenlemeler*, [Erişim: 28.06.2019,
<https://www.tuseb.gov.tr/enstitu/tacese/kad-nlara-li-kin-ulusal-ve-uluslararası-yasal-d-zenlemeler>]

- Türkiye Büyük Millet Meclisi (2018), *Avrupa Birliği*, [Erişim: 20.11.2018, https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/GAZETELER/WEB/MECLIS%20BULTENI/2469_2009_0000_0151_0000/0039.pdf].
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (2019), *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu-Komisyon Hakkında Genel Bilgiler*, [Erişim: 21.05.2019, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkinda.htm>].
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (Temmuz 2019), *Kadın 2000: 21.Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma Ve Barış*, (Pekin+5) Başlıklı Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumunun Hazırlık Dönemi Ve Sonuçları Hakkında Bilgi Notu, [Erişim: 29.06.2019, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/pekin-5%20Kad%C4%B1n%202000%2021.Y%C3%BCzy%C4%B1l%20%C4%B0%C3%A7in%20Toplumsal%20Cinsiyet%20E%C5%9Fitli%C4%9Fi,%20Kalk%C4%B1nma%20ve%20Bar%C4%B1%C5%9F.pdf]
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı (DB) (2011), “Türkiye’de Kadın Hakları Alanında Kaydedilen Gelişmeler”, http://www.mfa.gov.tr/turkiye_de-kadin-haklari-alaninda-kaydedilen-gelismeler.tr.mfa, Erişim Tarihi: 21.05.2019.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2019), “İstatistiklerle Kadın 2018”, Haber Bülteni, S: 30707, 06 Mart, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>, Erişim Tarihi: 30.05.2019.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (2002), “Avrupa Birliği Ve Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri Raporu”, <http://abm.tobb.org.tr/raporlaryayinlar/ab-tr-iliskileri.doc>
- Türkoğlu Üstün, Kamile (2017), “Kamu Hizmetine Girişte Ve Yükselmede Kadınlara Pozitif Ayrımcılık Yapılması Ve Avrupa’daki Örnekler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* S: özel sayı ss:93-124.
- Uğur, Suat, ve Ömer, Uğur (2017), “İş Kanunu Ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.3, ss.663-684.

- Uysal, Ceren (2001), “Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerinin Tarihsel Süreci Ve Son Gelişmeler”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, S:1, ss.140-153.
- Vatandaş, Celalettin (2007), “Toplumsal Cinsiyet Ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, *Sosyoloji Konferansları* S: 35 ss: 29-56.
- Yayar Rüştü ve Uçgunoğlu, Meltem (2016), “Avrupa Birliği Ne Entegrasyon Sürecinde Kadın İstihdamının Önemi” [Bildiri], *International Congress Of Managementeconomy And Policy Proceedings*, 26-27 Kasım, İstanbul, ss. 1852-1870.
- Yuvalı, Ertuğrul (2013), “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S:106, ss:93-114
- Yuvañç, İlknur (2011), *Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde Kadın Hakları* , Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya .

ÖZGEÇMİŞ FORMU

T.C.

BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Adı-Soyadı: Selen ORHAN

Doğum Yeri: Denizli/ Acıpayam

Doğum Tarihi: 14.01.1988

E-Mail: selen.orhan@bilecik.edu.tr

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi: Anadolu Üniversitesi/ Hukuk Fakültesi

Yüksek Lisans Öğrenimi: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana

Bilim Dalı

İŞ DENEYİMİ

2015/.....: Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Söğüt Meslek Yüksekokulu/ Öğretim Görevlisi

2012-2015: Durmaz Hukuk Bürosu Avukatlık