

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KADIN HAKLARI BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE POZİTİF
AYRIMCILIK İLKESİ

SİNEM SERVET ÖZDEMİR
2501170544

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. HÜSEYİN ÖZCAN

İSTANBUL, 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : SİNEM SERVET ÖZDEMİR Numarası : 2501170544
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : KAMU HUKUKU Danışmanı : PROF. DR. HÜSEYİN ÖZCAN
Tez Savunma Tarihi : 22.07.2019 Saati : 11.00
Tez Başlığı : KADIN HAKLARI BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DE POZİTİF AYRIMCILIK İLKESİ

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE** OYBİRLİĞİ / ~~OYÇOKLUĞUYLA~~ karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. HÜSEYİN ÖZCAN		Kabul
2- PROF. DR. ZEHREDDİN ASLAN		Kabul
3- DOÇ. DR. SABAHATTİN NAL		Kabul
4- DR. ÖĞR. ÜYESİ AYŞE DUVAN		Kabul
5- DR. ÖĞR. ÜYESİ MEHMET YAŞAR SEVÜK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DR. ÖĞR. ÜYESİ ABDULLAH İSLAMOĞLU		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ PAKİZE EZGİ AKBULUT		

ÖZ
KADIN HAKLARI BAĞLAMINDA TÜRKİYE’DE POZİTİF
AYRIMCILIK İLKESİ
SİNEM SERVET ÖZDEMİR

Tarih boyunca insan hakları erkekler üzerinden tanımlanmış ve kadınlar kamusal alandan dışlanmıştır. Bunun sonucunda kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olduklarını vurgulamak için, kadın hakları kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Dünyada feminizmin etkisiyle gelişen kadın hakları, ülkemizde de Tanzimat’tan itibaren konuşulmaya başlanmış ve Cumhuriyet döneminde gelişimine devam etmiştir.

Pozitif ayrımcılık; kavram olarak eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı ve sosyal devlet ilkesi ile yakından ilişkili olup bu kavramsal çerçeve içinde değerlendirildiğinde bir özel anlam ifade etmektedir.

Türk hukukunda kadın haklarının gelişimi, büyük ölçüde imzalanan uluslararası anlaşmaların etkisinde devam etmektedir. Çalışmamızda kapsamlı bir şekilde ele alınan 1982 Anayasası’nın 10. maddesinde yer alan pozitif ayrımcılık hükmü de maddeye CEDAW’ın etkisiyle eklenmiştir. Anayasamızdaki bu hüküm şüphesiz Türk Medeni Kanunu’nun, Türk Ceza Kanunu’nun, İş Kanunu’nun ve diğer mevzuatın kadın hakları bakımından gelişimini de olumlu yönde etkilemiştir.

Ülkemizde kadın haklarıyla ilgili faaliyet gösteren kuruluşlar tarafından da pozitif ayrımcılığın hayata geçirilmesi için birçok çalışma ortaya konulmaktadır. Şüphesiz bu faaliyetler kadın haklarının mevzuattaki ve uygulamadaki gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Ancak hazırlanan raporlar ve istatistiklere bakıldığında mevzuattaki tüm bu gelişmelerin ve söz konusu faaliyetlerin yeterli olmadığı da görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın hakları, pozitif ayrımcılık, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı, fiili eşitlik, kadın haklarının tarihsel gelişimi, Türk hukukunda kadın hakları.

ABSTRACT
POSITIVE DISCRIMINATION PRINCIPLE IN TURKEY IN
CONTEXT OF WOMEN’S RIGHTS
SİNEM SERVET ÖZDEMİR

Human rights have been defined through men throughout history and women have been excluded from the public sphere. The concept of women's rights has emphasized that women have equal rights with men, especially by the influence of feminism. The concept also became loud in the Turkish context by Ottoman Reform Movement and continued to develop during the Republic times. ‘Positive discrimination’ represents more sense when it is evaluated in this conceptual framework. The development of Women’s Rights in the current context of Turkey’s Legal System continues with the signing of International Agreements. CEDAW is one of the most important agreements.

The positive discrimination provision in Article 10 of the 1982 Constitution has been added to the current article with the effect of this agreement. Moreover, there are many organizations that play an active role in the Turkish Legal System such as Women and Men Equal Opportunities Commission of Grand National Assembly of Turkey. Many conferences are held, and reports are prepared by these organizations in order to bring positive discrimination into the practical sphere. Undoubtedly, these activities have a positive impact on the women’s rights legislation and its practical implications in Turkey, but when the reports and statistics, it is seen those developments are not enough.

Keywords: Women’s Rights, Positive Discrimination, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), Principle of Equality, Prohibition of Discrimination, Factual Equality, Historical Development of Women Rights, Women Rights in Turkish Law.

ÖNSÖZ

Günümüzde kadın hakları meselesi üzerine fazlaca eser yazılmış ve bunu konu çokça konuşulmuş, hatta toplumun bir kesiminde bu konunun daha fazla irdelenmesine gerek olmadığı kanaati uyanmıştır. Ancak günlük yaşamımda bu konuları konuşurken, kadınlara karşı iş yaşamında ön yargıyla bakıldığına, evli olan kadınların ileride çocuk yapıp ayrılacağı gerekçesiyle işe alınmamasına ve bekâr kadınların da ileride evlenme ihtimali bulunduğu gerekçesiyle tercih edilmediğine şahit olunmaktadır. Bu nedenle, kadın olmanın iş yaşamında dezavantaj olarak görülmesi ve kadınların gerekli eğitime sahip oldukları halde kamusal alandan dışlanmalarına mevzuat çerçevesinde nasıl engel olunabileceği üzerine düşünmeye başladık. Anayasamızda hâlihazırda bir pozitif ayrımcılık hükmünün bulunduğunu fark ettik ve bu hüküm ışığında mevzuatı ve kadınların sahip oldukları hakları incelemeye karar verdik.

Tezin ilk bölümünde, dünyadaki belirli ülkelerde ve ülkemizde kadın haklarının tarihsel gelişimi ve felsefî temelleri konusunda bir çerçeve çizilmiş, ikinci bölümde kavramsal çerçevede pozitif ayrımcılık ve ilgili kavramlar olan eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı ve sosyal devlet ilkelerine değinilmiştir. Tezle aynı ismi taşıyan üçüncü bölümde ülkemizin imzalamış olduğu uluslararası anlaşmalardaki, Anayasalarımızdaki, Türk Medeni Kanunu'ndaki, Türk Ceza Kanunu'ndaki, İş mevzuatındaki ve diğer mevzuattaki ilgili hükümlere yer verilmiştir.

Son bölümde ise kadın haklarıyla ilgili kuruluşlar ve raporları ile çeşitli istatistikler ışığında Türkiye'de pozitif ayrımcılık uygulamalarına değinilmiştir.

Kadın hakları ile ilgili fazlaca eser bulunması her ne kadar kaynak arayışımızı kolaylaştırır da özellikle birinci bölümün kapsamını daraltabilmek için kaynak ve konu sınırlamasına gitmemize neden olmuştur.

Mevzuat kısmının olduğu üçüncü bölümde uluslararası anlaşmalara, anayasalarımıza, Türk Medeni Kanunu'ndaki değişikliklere ve ilgili mahkeme kararlarına, Ceza Kanununa, İş mevzuatı kapsamında konuyla ilgili mevzuata ve diğer kanun ve kanun altı mevzuata yer verilmesi ve bu bölümün mevzuata yer veren esas bölüm olması, diğer bölümlerden daha kapsamlı ve uzun olması sonucunu doğurmuştur.

Kadın hakları konusunda geçişten günümüze fazlaca istatistik çalışması yapılmış ancak bu çalışmada en güncel olan istatistiklere yer vermeye çalışılmıştır.

Bu çalışmayı yaparken, tez konumun seçilmesinden son aşamaya kadar desteklerini esirgemeyen değerli tez danışmanım Prof. Dr. Hüseyin ÖZCAN'a, desteğini her zaman hissettiren değerli hocam lker YÜKSELBABA'ya, çalışmama görüşleriyle büyük katkıda bulunan değerli hocalarım Prof. Dr. Zehreddin ASLAN, Doç. Dr. Sabahattin NAL, Dr. Öğr. Üyesi Ayşe DUVAN ve Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Yaşar SEVK'e, yaşamımın her alanında bana destek olan değerli aileme ve son olarak tüm desteğiyle pozitif ayrımcılığı bana ev ortamında yaşatan değerli eşim Ahmet ÖZDEMİR'e teşekkürü borç bilirim.

İSTANBUL, 2019

SİNEM SERVET ÖZDEMİR

İÇİNDEKİLER

ÖZ	III
ABSTRACT	IV
ÖNSÖZ	V
KISALTMALAR LİSTESİ	XII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN HAKLARININ GELİŞİMİ VE FELSEFİ TEMELLERİ

1.1.Kadın Hakları Kavramı	3
1.2.Kadın Haklarının Geliştiği Başlıca Ülkelerde Kadın Haklarının Tarihsel Gelişimi ve Felsefi Temelleri	5
1.3.Kadın Haklarının Türkiye’de Gelişimi	12
1.3.1.Kadın Haklarının Cumhuriyet’in İlanından Önce Türkiye’de Tarihsel Gelişimi	12
1.3.2.Türkiye Cumhuriyeti Döneminde Kadın Haklarının Gelişimi	21

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE: POZİTİF AYRIMCILIK VE İLGİLİ

KAVRAMLAR

2.1.Pozitif Ayrımcılık	34
2.1.1.Tarihsel Gelişimi	34
2.1.2.Tanımı	38
2.1.3.Amacı	40
2.1.4.Kapsamı	42
2.1.5.Araçları	45
2.1.5.1.Kota Uygulamaları	45

2.1.5.2.Diğer Araçlardan Örnekler.....	50
2.2.Eşitlik İlkesi	51
2.2.1.Tarihsel Gelişimi	51
2.2.2.Kapsamı ve Türleri.....	52
2.2.3.Anayasamızda ve Türk Anayasa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik İlkesi. 54	
2.3.Ayrımcılık Yasağı	59
2.3.1.Tanımı	59
2.3.2.Türleri.....	62
2.3.3.Kapsamı	65
2.4.Sosyal Devlet İlkesi.....	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA KADIN HAKLARI BAĞLAMINDA POZİTİF AYRIMCILIK

3.1.Türkiye'nin İmzaladığı Uluslararası Anlaşmalarda Pozitif Ayrımcılık.....	73
3.1.1.İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	73
3.1.2.Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	74
3.1.3.Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)	76
3.1.4.Avrupa Sosyal Şartı	82
3.1.5.Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)	84
3.1.6.Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	86
3.1.7.Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme.....	87
3.1.8.ILO Sözleşmeleri	88
3.1.9.Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu	89
3.2.Anayasalarımızda Pozitif Ayrımcılık.....	90

3.2.1. 1921 Anayasası	90
3.2.2. 1924 Anayasası	91
3.2.3.1961 Anayasası	91
3.2.4. 1982 Anayasası	92
3.3.Türk Medeni Kanunu'nda Pozitif Ayrımcılık.....	99
3.3.1.Evlilik Birliğinin Yönetimi, Geçimin Sağlanması ve Kadının İkametgâhı	100
3.3.2.Mal Rejimi ve Nafaka	101
3.3.3.İddet Müddeti	103
3.3.4.Kadının Soyadı ve Velayet Hakkı Kapsamında Çocuğun Soyadını Seçme Hakkı	104
3.3.5.Evli Kadının Bir Meslek ve Sanatla Uğraşması.....	109
3.3.6.Kadının Evlilik Yaşı.....	109
3.3.7.Aile Konutu	110
3.4.Türk Ceza Kanunu'nda Pozitif Ayrımcılık	110
3.4.1. 5237 Sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu	110
3.4.2.Zina Suçu	113
3.4.3.Suçun Kadınlara Yönelik İşlenmesinin Nitelikli Hâl Olarak Kabulü	113
3.4.4.Cinsel Suçlar	114
3.4.5.Kadının Beyanının Esas Olması.....	118
3.4.6.Kadının Beden Muayenesi ve Vücudundan Örnek Alınması	120
3.4.7.Kürtaj	124
3.5.İş Mevzuatında Pozitif Ayrımcılık.....	127
3.5.1.Doğum İzni ve Süt İzni	127
3.5.2.Hamile Kadın İşçinin Hafif İşlerde Çalıştırılması ve Fazla Çalışma Yasağı	131

3.5.3.İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi	132
3.5.4.Kadınların Yer ve Su Altında ve Ağır İşlerde ve Gece Postalarında Çalışması	140
3.5.5.Analık Sigortası ve Analıkla İlgili Diğer Hükümler	142
3.5.6.Ölüm Aylığı	144
3.5.7. Emeklilik Yaşı.....	145
3.5.8.Eşinin İş Yerinde ve Ev İşlerinde Çalışan Kadınlara Yönelik Hükümler	146
3.5.9.Kadın İşçinin Evlilikle Birlikte İş Sözleşmesini Sonlandırması	148
3.6.Diğer Düzenlemelerde Pozitif Ayrımcılık	149
3.6.1.Vergi Kanunu	149
3.6.2.Devlet Memurları Kanunu	149
3.6.3. 5393 Sayılı Belediye Kanunu.....	150
3.6.4. 2820 Sayılı Siyasi Partiler Kanunu	151
3.6.5. 2972 Sayılı Mahalli İdareler İle Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun.....	151
3.6.6.Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu	151
3.6.7.Diğer Düzenleyici İşlemler	152
3.6.8. 3710678 sayılı 6 no’lu Kamu Personeli Genel Tebliği.....	153
3.6.9. 2006/17 Sayılı ve 4 Temmuz 2006 Tarihli Genelge	153
3.6.10. 2004 tarihli ve ‘Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu Genelge	155
3.6.11.Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı.....	155

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE POZİTİF AYRIMCILIK UYGULAMALARI

4.1.Kadın Haklarıyla İlgili Kurumlar ve Raporları.....	157
4.1.1.TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu.....	157
4.1.2.Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.....	158
4.1.3.Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu.....	159
4.1.4.Çeşitli Sivil Toplum Kuruluşları.....	161
4.2.Çeşitli Raporlarda ve Konu Başlıkları Altında Kadın	164
4.2.1.Birleşmiş Milletler İnsani Gelişme Endeksleri ve Göstergeleri Raporu .	164
4.2.2.Avrupa Birliği İlerleme Raporu	165
4.2.3.Kadın Milletvekilleri ve Kamu Görevlileri.....	166
4.2.3.Yerel Yönetimlerde Kadınlar.....	168
4.2.4.İşgücüne Katılımda Kadınlar.....	170
SONUÇ	176
KAYNAKÇA	181

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
AB	:	Avrupa Birliği
A.e	:	Aynı eser
a.g.e	:	Adı geçen eser
AGİK	:	Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı
AİHM	:	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	:	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AKP	:	Adalet ve Kalkınma Partisi
AÜ	:	Ankara Üniversitesi
AÜHFD	:	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYHD	:	Anayasa Hukuku Dergisi
AYM	:	Türk Anayasa Mahkemesi
BANK-SEN	:	Türkiye Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası
Bkz.	:	Bakınız
BM	:	Birleşmiş Milletler
BMOP	:	Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi ortak Programı
C.	:	Cilt
CEDAW	:	Convention on Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
CHP	:	Cumhuriyet Halk Partisi
CMK	:	Ceza Muhakemesi Kanunu
CŞMD	:	Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği

Çev.	:	Çeviren
Der.	:	Derleyen
DİSK	:	Devrimci İşçi Sendikası
DP	:	Demokrat Parti
dpn.	:	Dipnot
DSP	:	Demokratik Sol Parti
DSÖ	:	Dünya Sağlık Örgütü
DTP	:	Demokratik Toplum Partisi
E.	:	(Kararın) Esas Numarası
Ed.	:	Editör
EĞİTİM-BİR-SEN	:	Eğitimciler Birliği Sendikası
EMK	:	Eski Medeni Kanun
ESKHK	:	Ekonomik, Sosyal, ve Kültürel Haklar Komitesi
ESKHS	:	Ekonomik, Sosyal, ve Kültürel Haklar Sözleşmesi
EUROSTAT	:	European statistics (Avrupa İstatistik Ofisi)
GSMH	:	Gayrisafi millî hasıla
HAK-İŞ	:	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Haz.	:	Hazırlayan
Hk.	:	Hakkında
IAOKS	:	Her Türlü Irksal Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
İK	:	İş Kanunu
ILO	:	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IPU	:	Inter-Parliamentary Union (Uluslararası Parlametreler Birliği)
İGE	:	İnsani Gelişme Endeksi
İHAS	:	İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi
İHEB	:	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İÜ	:	İstanbul Üniversitesi
İÜHF	:	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İÜHFM	:	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
İSGHD	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dergisi
İSGK	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İŞ-KUR	:	Türkiye İş Kurumu
K.	:	Karar Numarası
KA-DER	:	Kadın Adayları Destekleme Deneği
KEFE	:	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
KEİG	:	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu
KESK	:	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KHK	:	Kanun hükmünde kararname
Krş.	:	Karşılaştırınız
KSGM	:	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
K.T	:	Karar Tarihi
LHD	:	Legal Hukuk Dergisi
md.	:	Madde
MEMUR-SEN	:	Memur Sendikaları Konfederasyonu
MHP	:	Milliyetçi Hareket Partisi
MÜSİAD	:	Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği
No(lu)	:	Numara(lı)
N.P.H.K	:	Nüfus Planlaması Hakkında Kanun
OHAL	:	Olağanüstü Hâl
OECD	:	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
OTOKAR	:	Otobüs Karoseri A.Ş
p.	:	page
Prof. Dr.	:	Profesör Doktor
S.	:	Sayı
s.	:	sayfa
SSGSSK	:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

STK	:	Sivil Toplum Kuruluşu
SP	:	Saadet Partisi
TBB	:	Türkiye Barolar Birliği
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C	:	Türkiye Cumhuriyeti
TCDB	:	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme
TCK	:	Türk Ceza Kanunu
TIPHD	:	Tıp Hukuku Dergisi
TİHEK	:	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİHEKK	:	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TMK	:	Türk Medeni Kanunu
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	:	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKİYE KAMU-SEN	:	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	:	Türk Sanayicileri ve İşinsanları Derneği
UNDP	:	United Nations Development Program (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
vb.	:	ve benzeri
vd.	:	ve diğerleri
yay. haz.	:	Yayına hazırlayan
YEEP	:	Yerel Eşitlik Eylem Planları
yy.	:	Yüzyıl
YÖK	:	Yükseköğretim Kurulu
Yön.	:	Yönetmeliği

GİRİŞ

Kadın haklarının yıllardan beri gerek ülkemizde gerek dünyada tartışılan bir konu olmasının yanı sıra bu konu dünyada CEDAW gibi çeşitli uluslararası anlaşmalara konu olmuş, ülkemiz de bu anlaşmaların bir kısmını onaylamıştır. Ayrıca, bu anlaşmaların etkisiyle ülkemiz mevzuatında Anayasanın ilgili maddesinin değiştirilmesi başta olmak üzere, kanunlarda ve kanun altı mevzuatta da çeşitli değişikliklere gidilmiştir.

Bu süreçte, pozitif ayrımcılık kavramı ülkemizde tartışılmaya başlanmış ve bu konuda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık konusu tek başına bir tez konusu olmamıştır. Bu çalışmada, kadın hakları bağlamında Türkiye’de pozitif ayrımcılık ilkesi üst başlığı altında kadın haklarının tarihsel gelişimi, pozitif ayrımcılığa ve ilgili kavramlara ilişkin kavramsal çerçevenin yanı sıra ülkemizdeki mevzuat ve uygulamaya yer verilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde kadın haklarının belirli ülkelerdeki ve ülkemizdeki gelişimine felsefi temellerle birlikte yer verilmiştir ancak, bu kısım tezin yüksek lisans tezi olması göz önünde bulundurularak fazla uzun tutulmamış ve sadece kadın haklarının gelişimi açısından genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Konunun fazlaca geniş olması nedeniyle bu bölümün kapsamı sınırlandırılmak zorunda kalmış, öncelikle genel bir çerçevede kadın hakları kavramına ve kadın haklarının gelişiminin ivme kazandığı belli başlı ülkelere ve zaman dilimlerine yer verilmiştir. Sonrasında ise, kadınların Osmanlı Devleti dönemindeki durumuna ve Tanzimat Döneminde kadın hakları ile ilgili yapılan tartışmalara ve yaşanan gelişmelere değinilmiştir. İlk bölümün son kısmında ise, Türkiye Cumhuriyeti Döneminde Kadın Haklarının Gelişimi başlığı altında cumhuriyetin ilanından sonra ülkemizde kadın haklarıyla ilgili yaşanan önemli gelişmeler ve hükümet programları incelenmiştir.

İkinci bölümde pozitif ayrımcılık kavramına, bu kavramın tarihsel gelişimine, amacına, kapsamına ve araçlarına yer verilerek kavramsal bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, pozitif ayrımcılık kavramıyla ilişkili olan ve bu kavramın daha kapsamlı anlaşılmasına yardımcı olacak olan eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı ve sosyal devlet kavramlarına da kavramsal çerçeve kapsamında değinilmiştir.

Kavramsal çerçeve, mevzuat ve uygulamanın temelini anlaşılması açısından önem taşıdığından pozitif ayrımcılık ve ilgili kavramların tanım, kapsam ve türleri ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Kadın hakları ile ilgili mevzuatın incelendiği üçüncü bölümde ise, CEDAW başta olmak üzere Türkiye'nin imzaladığı ve Anayasanın 90. maddesinde kapsamında i hukukumuzun bir parçası olarak kabul edilen uluslararası anlaşmaların tezin kapsamına giren bölümlerine yer verilmiştir. Sonrasında ise Anayasalarımızdaki, Türk Medeni Kanunundaki, Türk Ceza Kanunundaki, iş mevzuatındaki ve diğer mevzuattaki ilgili hükümler incelenmiştir.

Son bölümde ise kadın haklarıyla ilgili kuruluşların faaliyetleri, raporları, istatistikler çerçevesinde iş hayatı, sosyal hayat, siyaset gibi alanlarda kadınlara ayrılan yer tespit edilmeye çalışılmış, bu amaç doğrultusunda en güncel rapor ve verilere yer verilmiştir.

Çalışmanın kapsamı yukarıda değinilen konulardan ve bölümlerden ibaret olmakla birlikte, bu çalışmada kadın haklarının dünyada ve ülkemizde gelişimi ile ilgili genel bir çerçeve çizilmiştir. Bununla birlikte çalışmamızda pozitif ayrımcılık kavramı ve ilgili kavramların anlaşılması, ülkemizdeki kadın haklarına yönelik mevzuatın ve uygulamanın aktarılması ve kadınlarla ilgili atılacak somut adımlara bir nebze de olsa yol gösterebilmek amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADIN HAKLARININ GELİŞİMİ VE FELSEFİ TEMELLERİ

1.1.Kadın Hakları Kavramı

Kadın Haklarının neden insan haklarından ayrı bir kapsamda ele alındığı sıkça sorulan bir soru olup kadın hakları savunucuları aslında “kadının insan hakları” terimini tercih etmektedirler. Zira, kadın haklarını insan haklarından ayrı düşünmek mümkün olmayıp kadınların talep ettiği haklar kadınlara özgü ayrıcalıklı haklar değil, her insanın cinsiyet ayırt etmeksizin sahip olması gereken haklardır¹.

Kadın haklarının ayrıca vurgulanması, tarihsel süreç içerisinde insan haklarının erkekler üzerinden tanımlanması ve kadınların dışlanması sonucu bu hakları kullanamamalarının sonucudur. Bu eşitsizlik, toplumlara ve tarihsel sürece göre değişiklik gösterse de geçmişten günümüze kadınlar hep dezavantajlı konumda olmaya devam etmişlerdir.

Evin dışını temsil eden ve özel alanın dışında kalan kamusal alan en başından beri kadını dışlayan, belirli bir sivil toplum kültürü üzerinde kurulmuştur². Çünkü toplum sözleşmelerini erkekler kendi aralarında yapmışlar ve bu nedenle kadının hak ve özgürlüklerinden hiç bahsetmemişlerdir. Ayrıca kamusal alanı sözleşmeyi kendi alanları olarak, özel alanı ise sözleşmede yer almayan kadının alanı olarak tanımlamışlar³ ve ataerkil düzenin cinsiyetçi iş bölümüne göre kadın özel alanla ilişkilendirildiği için kamusal yaşama kadını içermeyen ve hatta ona karşı değerler atfedilmiştir⁴. Daha sonrasında kapitalizmin iş gücü ihtiyacı kadınların özgürlük mücadelesi ile kesişmiş ve kadınlar kamusal alana kabul edilmeye başlanmıştır⁵.

20.yüzyılın ilk yarısına kadar birçok uluslararası belgede kadın hakları ayrıca ele alınmamış, tüm haklar bütüncül bir biçimde insan hakları kapsamında sunulmaya

¹ Şafak Kaypak, Mehmet Kahraman, “Türkiye’de Kadının İnsan Hakları ve Anayasal Yansıması”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:13, Sayı:33, 2016, s.303.

² Ülker Yükselbaba, “Kadın ve Kamusal Alan: Kadının, Kadın Olarak Mücadelesi”, **Kadın, Kamusal Alan ve Hukuk**, Ülker Yükselbaba vd., 1.baskı, Tekin Yayınları, Mart 2017, s.15.

³ A.e, s.17.

⁴ Tuğba Ünlü, “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Konya, 2009, s.21.

⁵ Yükselbaba, a.g.e, s.26.

devam edilmiştir⁶. Ayrıca, birinci ve ikinci kuşak hakların kavramsallaştırılmasında ve denetiminde de erkek egemen hukuk anlayışı rol oynamış ve hatta insan hakları rejimi, kadınlara yönelik yapılan ihlalleri göz ardı etmiştir⁷.

Cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ve ayrımcılığın tarih boyunca yaşamın her alanında devam etmesi kadın hakları kavramını ortaya çıkarmıştır⁸. Kadın hakları söyleminin yaygınlaşmasında Birleşmiş Milletlerin etkisi yadsınamayacağı gibi CEDAW ile kadının insan haklarına yeni bir boyut getirilmiş, kadınların medeni durumu, yaşı, ırkı vb. ne olursa olsun evrensel birtakım haklara sahip olduğu anlayışı kabul edilmiştir.

Kadının insan haklarını; “kadının evlilikle ilgili hakları (istediği kişiyle evlenme hakkı, eşit miras hakkı, evlilik içinde cinsel birleşmeyi reddetme hakkı, şiddete maruz kalmama hakkı, kendi malına sahip olma hakkı, kumayı reddetme hakkı, resmi nikâh hakkı), kadının boşanma ile ilgili hakları (ev tutarak ayrı yaşama hakkı, boşanmak için mahkemeye başvurma hakkı, çocuklarının velayetini alma hakkı, nafaka alma hakkı, kendi malını beraberinde götürme hakkı), kadının bedensel hakları (sağlıklı yaşama hakkı; kadının bedeninin yalnızca kendine ait olması hakkı), kadının kamu yaşamındaki hakları (kocasından izin almadan istediği işte çalışma hakkı, eşit ücret hakkı, eşit eğitim hakkı, istediği partiye oy verme hakkı, siyasi partiye katılma hakkı, ev kadını veya tarımda aile işçisi olarak çalışsa bile sigortalı olma hakkı)⁹” olarak gruplandıran bir görüş de mevcuttur.

⁶ Kaypak, Kahraman, **a.g.e**, s.304.

⁷ Feride Acar, Yakın Ertürk, “Kadının İnsan Hakları: Ulusal Standartlar, Kazanımlar, Sorunlar”, **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan I.Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.287.

⁸ Kaypak, Kahraman, **a.g.e**, s.304.

⁹ Kadının İnsan Hakları, (Çevrimiçi) <http://www.kadinininsanhaklari.org/kadinin-insan-haklari/>, 22 Nisan 2019.

1.2.Kadın Haklarının Geliştiği Başlıca Ülkelerde Kadın Haklarının Tarihsel Gelişimi ve Felsefi Temelleri

Dünyada kadın haklarının tanınma mücadelesi 17. yüzyılda başlar¹⁰. Kadın hakları mücadelesi kamusal-özel alan kavramlarıyla yakından ilişkilidir. Kadınların mücadele etmek zorunda kaldığı birçok şeyden biri olan kamusal ve özel alan ayırımına dayanan roller, kadını yalnızca siyasi ve ekonomik olarak sınırlamakla kalmayıp aynı zamanda bu rollerin yeniden üretimini ve devamlılığını sağlar¹¹.

Kadın haklarının gelişimine destek olan feminist düşünceler, 18. yüzyılda üst sınıf kadınların politik ve sanatsal konularda entelektüel tartışmalar yürüttükleri salonlarda şekillenmeye başlamıştı. Bu sırada alt sınıftaki kadınlar ise erkeklere oranla daha düşük ücretlerle manifatura işlerinde çalışmaktaydı¹². Belirtmek gerekir ki; 8 Mart Dünya Kadınlar gününün kutlanmasına sebep olan olay da ABD’de 40.000 dokuma işçisinin daha iyi çalışma koşulları istemiyle bir tekstil fabrikasında greve başlamasıdır¹³.

Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta erkeklere göre dezavantajlı olması durumuna toplumsal cinsiyet eşitsizliği adı verilmekte olup¹⁴ feministler, tarih boyunca genel olarak toplumsal, ekonomik ve siyasal alanda kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması için mücadele etmişler ve toplumsal cinsiyet rollerine bağlı eşitsizliği yıkmaya çalışmışlardır.

Cinsiyet kavramının kişilerin biyolojik cinsiyeti¹⁵ ve toplumsal cinsiyet¹⁶ olarak iki boyutu vardır. Kadının doğum yapabilme yeteneği, fiziksel özellikleri biyolojik cinsiyeti ile ilgili konulardır. Toplumsal cinsiyetse toplumun kadına iş hayatı, aile hayatı vb. ile ilgili biçtiği rollerdir.

¹⁰ Yükselbaba, **a.g.e.**, s.2.

¹¹ **A.e.**, s.3.

¹² Ayşe Sevim, **Feminizm**, İstanbul, İnsan Yayınları, 2005, s.30-32.

¹³ 8 Mart Dünya Kadınlar Günü Neden Kutlanır?, (Çevrimiçi) <https://www.karar.com/guncel-haberler/8-mart-dunya-kadınlar-gunu-neden-kutlanır-iste-8-martın-hikayesi-773910>, 18 Haziran 2019.

¹⁴ Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, “**Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**”, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.8.

¹⁵ Biyolojik cinsiyet İngilizcede “sex” kelimesi ile ifade edilmektedir.

¹⁶ Toplumsal cinsiyet İngilizcede “gender” kelimesi ile ifade edilmektedir.

Emek biçimleri ve meslekler de aynı şekilde kapitalist düzende cinsiyete göre şekillendirilmiş olup ev işleri, çocuk bakımı vb. işler kadınların fedakârlık ve sevgi ile yaptıkları işler olarak görülürken, erkekler ise fabrikadaki endüstriyel makinenin işleyişi için kas gücünü kullanır; karşılığında ise para, toplumsal hoşgöründen payını alırlar¹⁷. Bu yaklaşıma göre; devlet kadınlar için baskıcı ve ataerkil kabul edilmekte olup bu yaklaşıma göre devlet erkek egemenliğini yansıtmaya ve kurumsallaşma açısından ataerkil bir kurumdur¹⁸.

Kamusal-özel alan ayrımı toplumsal cinsiyeti anlamak için önemli olup bu ayrım kamusal alandan kadını uzak tutup onu erkeğe özgü kılarken, özel alanı kadına özgü kılarak hukuku bu alana sokmamış özetle aile işlerine karışmamıştır¹⁹. Aslında devletin özel alana müdahale edememesi gibi bir durum söz konusu değildir, ancak bu tavrın kasıtlı olarak benimsenmesi erkek egemenliğini korumakla ilgilidir²⁰. Devletin özel alana müdahale etmemesi aile içi şiddetin engellenmesi sonucunu doğurmakta ve kadının şiddete uğramasının üzerini örtmekte ve ayrıca kadını özel alana hapsederek kamusal alanda aktif rol alabilen erkeğe bağımlılığını da pekiştirmektedir²¹.

Diğer bir yaklaşıma göre, aktivistlerle devletin işbirliği sayesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilir²². Bu anlayışa göre fiziksel güvenlik, eşit ücret, ev içi şiddet kuralları veya çocuk bakım merkezlerini yaygınlaştırmak için devlet kuramlarının olması zorunludur²³. Gerçekten de sığınma evleri ilk başta devlete karşı açılmışlardır ancak sonrasında devlet, sığınma evi açmaya başlamış ve bu evler sayesinde şiddet gören kadınlara destek vermiştir²⁴.

¹⁷ Serpil Sancar, **Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar**, 3.Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları, 2014, s.24.

¹⁸ Gülriz Uygur, “2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi Işığında Kadına Yönelik Şiddeti Önlemeye Yönelik Devletin Ödevi: Değişen Devlet Anlayışı mı?”, **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan II.Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.883.

¹⁹ Uygur, **Kadına Yönelik Şiddeti Önlemeye Yönelik Devletin Ödevi**, s.885.

²⁰ A.e, s.885.

²¹ A.e, s.885.

²² A.e, s.886.

²³ A.e, s.886.

²⁴ A.e, s.886.

Kanaatimizce bu yaklaşım son derece isabetlidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının devletin pozitif yükümlülükleri içine yerleştirilmesi son derece gereklidir ve bu doğrultuda devletin yükümlülüğü olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetildiği mahkeme kararları da mevcuttur²⁵.

Kadına yönelik şiddetin önlenmesi için yine toplumsal bilinci yükseltmek, kadına karşı ayrımcılığa karşı ve kadınların gerçek eşitliğini sağlayıcı araçlar geliştirme, eğitim, kadınların hukuki-sosyal-ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmeden başlayıp, risk faktör ve gruplarını belirleme, yardımı sağlayacak araçları geliştirmeleri de kapsayan özel hukuki düzenlemeler yapılmalıdır²⁶.

Bilinmektedir ki, kadınlar tarih boyunca birçok ayrımcı uygulamaya maruz kalmış, hatta Ortaçağ Avrupası'nda kadınları cadı olarak gören zihniyet sonucu birçok kadının yakılarak yaşamına son verilmiştir. Aydınlanma çağında da durum farklı olmayıp; kadınların akıldan yoksun varlıklar olduğu, bu nedenle insan haklarının yalnızca erkekler için olduğu anlayışı hâkimdir²⁷. Kamusal ve özel alan ayrımı da bu dönemde ortaya çıkmış olup bu dönemde kamusal alanın kadınlara ait olmadığı ve bu alana ait tüm hakların erkeklere ait olduğu görüşü hâkimdi²⁸. Ayrıca bu görüşü, Aydınlanma Çağı'nın ünlü düşünürlerinden Rousseau, Montesquieu ve Voltaire gibi düşünürler de kadının erkekten zayıf olduğunu, ev işleri ve çocuk bakımı gibi işlerle ilgilenmesi gerektiğini savunmuşlardır, ancak Locke doğal hakların tüm insanlar için olduğunu savunmuştur²⁹.

Batı'da ilk feminist olarak kabul edilen Marry Wollstonecraft, birinci dalga feministlere oy hakkı için yaptıkları mücadele için fikirleriyle ilham vermiştir. Ayrıca Wollstonecraft kadının sadece eve hapsedilmemesi ve kamusal alanda yer alması gerektiğini savunan ilk kadın yazardır³⁰.

²⁵ A.e, s.888.

²⁶ Uygur, **Kadına Yönelik Şiddeti Önlemeye Yönelik Devletin Ödevi**, s.891.

²⁷ Berna Yürüt, "Tanzimat Sonrası Osmanlı Kadın Hareketi ve Hukuki Talepleri", **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.368.

²⁸ A.e, s.369.

²⁹ A.e, s.369.

³⁰ Margaret Walters, "Kadınların Hakları ve Kadınların Uğradığı Haksızlıklar", Der. Juliet Mitchell, **Kadın ve Eşitlik**, 2.Baskı, İstanbul, Pencere Yayınları, 1992.

Birinci dalga feminizm, hukuksal ve siyasi alanda mücadele etmiş ve ABD’de imzalanan Seneca Falls Konvansiyonu ile başlayıp 1.Dünya Savaşı sonrası kadınlara oy hakkı tanınması ile sona ermiş olup önemli kazanımlarından biri 1918’de Milletler Cemiyeti temel belgesine “eşit işe eşit ücret” ilkesinin yazdırılmasıdır³¹. Birinci dalga feministler eğitim, mülkiyet, oy hakkı, velayet hakkı ve çalışma ve gelir elde etme hakkı gibi haklar için talepte bulunmuşlardır³². ABD’de ilk kadın hakları bildirgesi, Ulusal Kadın Hakkı Derneği tarafından 4 Temmuz 1876 tarihinde Amerika’nın bağımsızlığını ilan etmesinden yüz yıl sonra imzalanmıştır³³.

Birinci dalga feminizm liberal feminizmle ilişkili olup devleti toplumsal cinsiyet açısından nötr olarak tanımlamakta ve devlet kurumlarında eşit temsilin mümkün olabileceğini savunmaktadır³⁴. Liberal feministlere yöneltilen en önemli eleştiri kamusal-özel alan ayırımına dayanmaları ve toplum cinsiyet kavramı üzerinde yeterince durmamalarıdır. Aslında kamusal-özel alan ayrımı bir ilüzyon olmakla birlikte kamusal alan özel alanı da etkilemekte ve bu durum, devletin özel alana müdahale edemeyeceği tezini çürütmektedir³⁵. Liberal feministler kadının kamusal alanda kendini temsil edebilmesi için soyut hak ve özgürlüklerin kadına tanınması gerektiğini savunmuşlar ancak liberal feministlere hak ve özgürlüklerin hayata geçirilmediği sürece kâğıt üzerinde var olmalarının bir önemi olmadığı eleştirisi yöneltilmiştir³⁶. Liberal feministler pozitif ayrımcılık uygulamalarına karşı çıkmış ve eşitliğe aykırı olduğunu savunmuşlardır³⁷. Ayrıca hukukun sağladığı eşitlik gereklidir, ancak eşitlik kavramı erkeklerden üzerinden tanımlandığı için yetersizdir³⁸.

³¹ Yükselbaba, **a.g.e.**, s.23.

³² Gözde Türkeli, “Feminizmin Üç Dalgası ve Kamusal Mücadele”, **Kadın, Kamusal Alan ve Hukuk**, Ülker Yükselbaba vd., 1.baskı, Tekin Yayınları, Mart 2017, s.50.

³³ Sancar, **a.g.e.**, s.37.

³⁴ Uygur, **Kadına Yönelik Şiddeti Önlemeye Yönelik Devletin Ödevi**, s.884.

³⁵ **A.e.**, s.884-885.

³⁶ Yükselbaba, **a.g.e.**, 25.

³⁷ Yeliz Karakuş, “Türkiye’de ve Avrupa’da Pozitif Ayrımcılık: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 2006, s.6.

³⁸ Yükselbaba, **a.g.e.**, s.39.

Tarihte yazılı ilk kadın hakları bildirgesi olan³⁹ ve devrimden iki yıl sonra 1791’de hazırlanan Kadın ve Yurttaş Hakları Beyannamesi ise Fransız İhtilali sonucu ortaya çıkan yurttaş haklarının kadın haklarını kapsamadığı yönündeki iddialardan birinin sahibi olan feminist Olympe de Gouges tarafından kaleme alınmıştır⁴⁰.

1930’lu yılların ortasına gelindiğinde bile Avrupadaki anayasalardan hiçbiri kadın haklarına yönelik bir koruma içermemesinin yanında İskandinavya hariç kadınlar kendi çocukları, mülkleri ve evlilikleri üzerinde söz sahibi değillerdi ve ayrıca faşizmin Kinder, Küche, Kirche⁴¹ sloganıyla kadınların işinin çocuk bakmak, mutfak işleri ve kiliseyle sınırlı olduğu kabul ediliyordu⁴².

İkinci dalga feminizm 1970li yıllarda ortaya çıkmış ve kadınlık rollerini sorgulayıp birinci dalgaya göre daha güçlü argümanlar ortaya koymuştur⁴³. Bu dönem, “Kişisel olan politiktir” sloganı etkili olmuş, kamusal/özel alan, toplumsal cinsiyet gibi kavramlar tartışılmaya ve yıkılmaya başlanmıştır⁴⁴. Toplumsal eşitliği meydana getiren sosyal, siyasal ve kültürel ilişkiler mercek altına alınmış⁴⁵, feminist hareketlerde yaşanan gelişmeler sonucu kadınlar sosyal ve siyasal alana katılmaya başlamışlardır.

Bu dalgayla birlikte kadınları "eşit yurttaşlar" olarak kamusal alana davet eden eşitlikçi paradigmanın sorgulanmaya başlanmış, modern toplumlardaki kadın ve erkek arasındaki bölünmeye denk düşen kamusal-özel ayrımının da irdelenmeye ve cinsiyetler arası eşitsizliklerin kamusal yaşamı aşan toplumsal temelleri olduğu düşünülmeye başlanmıştır⁴⁶.

Bu dalganın önemli temsilcilerinden olan Simone de Beauvoir, ikinci dalga için önemli kabul edilen İkinci Cins (Le Deuxieme Sex) kitabını yazarak kadınların toplumsal rollerini ve aile ilişkilerini sorgulamış ve ünlü “kadın doğulmaz, kadın

³⁹ Nazan Moroğlu, “Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları”, **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, Ocak 2017, s.288.

⁴⁰ Sancar, **a.g.e**, s.37.

⁴¹ Alman faşistlerinin kadınlara uygun bulduğu işlerle ilgili sloganı: Çocuk, Kilise, Mutfak.

⁴² Sancar, **a.g.e**, s.41.

⁴³ Yükselbaba, **a.g.e**, s.27.

⁴⁴ **A.e**, s.28.

⁴⁵ Türkeli, **a.g.e**, s.62.

⁴⁶ Ece Öztan, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Olumlu Ayrımcılık Politikaları”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 59/1, 2004 Ocak-Mart, s.205.

olunur” ifadesi ile toplumsal cinsiyet rollerinin toplum tarafından şekillendirildiğine dikkat çekmiştir⁴⁷. Bu dalga, kadının ücretsiz ve karşılıksız ev içi emeğini tartışma konusu yapmış ve ev içi emeğin görünür olmamasının hem patriarkal⁴⁸ düzenin hem kapitalizmin menfaatine olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

1975 tarihinde Cinsel Ayrımcılık Yasası (Sex Discrimination Act) ile İngiltere’de kurulan Fırsat Eşitliği Komisyonu(Equal Opportunity Commission) kadın örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarıyla yakın temas içinde olmuş ve içlerinde kotayı yasallaştırılan 2002 tarihli Cinsel Ayrımcılık Yasası’nın kabulünde etkili olmuştur⁴⁹.

İngiltere’de kadınlar 19. Yüzyılın ortasında bile kendi mülklerinin sahibi olamıyor, evlendiklerinde de eşlerinin izni olmadan anlaşma yapamıyorlardı, eşlerinin babalarının mülkü olarak kabul ediliyorlardı⁵⁰.

1882 yılında boşanmış kadınlar çocuğun velayet hakkını ve evli kadınlar aile içinde mülkiyet hakkını elde etmişlerdir⁵¹. Kadınların 20. yüzyıla kadar çalışma oldukça dardı ancak 1.Dünya Savaşında erkeklerin savaşta olması nedeniyle kadınlar Sex Disqualification Act (1919) ile geniş bir çalışma alanına sahip olmuşlardır⁵². Ancak bu anlaşma oy hakkı açısından bir eşitlik sağlamamış olup İngiltere’de tam eşitlik 1928 tarihli Equal Franchise Act ile sağlamıştır⁵³. Anglo-Amerikan ülkelerinde kadınların oy kullanma hakkından mahrum olmalarının bir nedeni de anayasada yer alan herkes, kişi gibi kavramların “erkekler” olarak yorumlanmasıydı⁵⁴. 1867 yılında John Stuart Mill, kadınlara oy hakkı verilmesi için İngiliz Parlamentosuna tavsiyede bulunmuştu, ancak kadınlara oy hakkı verilmesi teklifi kabul edilmemiştir.

⁴⁷ Ayşe Seda Gülseven, “Türk Aile Hukukunda Toplumsal Cinsiyet Roller”, **TBB Dergisi**, Cilt:30, Sayı:132, Eylül 2017, s.187.

⁴⁸ Ataerkil.(Çevrimiçi)http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bdc1c8d9520b1.00740613, 2 Kasım 2018.

⁴⁹ Öztan, **a.g.e.**, s.213.

⁵⁰ Yürüt, **a.g.e.**, 371.

⁵¹ Türkeli, **a.g.e.**, s.54

⁵² **A.e.**, s.54-55.

⁵³ Mehmet Semih Gemalmaz, **Devlet, Birey ve Özgürlük**, Tıpkı 3. Basım, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2015, s. 309.

⁵⁴ Bezar Eylem Ekinci, “Anayasa Hukukuna Feminist Yaklaşımlar ve Anayasa Mahkemesi Kararlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.168.

Süfrajeterler de kadının oy hakkı elde edebilmesi için sokak eylemleri ve toplantılar yapmışlar, ancak İngiliz kadınları oy hakkını 1928’de kazanmıştır.

Üçüncü dalga feminizm, 1990’lı yıllardan sonra ortaya çıkmış ve Avrupa’da “new feminism” olarak adlandırılmıştır. Bu akım feminizmin çoğulcu yapısını ortaya çıkarmak istemekte ve ekofeministler, siyahi feministler ve heteroseksüellik dışındaki diğer yönelimler de dikkate alınmaktadır. Bu akıma göre tek tip ve her kadına hitap eden bir feminizm tanımı yoktur⁵⁵.

Kadınların erkeklerle eşit ‘katılma hakkı’ için mücadele etmesi, temsili parlamenter demokrasinin gelişimi için önemlidir. Zira, bu mücadele sonucunda CEDAW gibi uluslararası anlaşmalar ve kadınlara seçilme hakkı tanıyan kanunlar ortaya çıkmıştır⁵⁶. Ayrıca kadınların özel alanı politikleştirme ve kamusal alanı cinsiyetlendirme çabalarının sonucunda kadın dostu parlamenter rejimler ortaya çıkmıştır⁵⁷.

Feminizm kavramı ilk olarak Fransa’da ortaya çıkmış olsa da, Napolyon Kanunu, Üçüncü Cumhuriyet uygulamaları ve siyasetçilerin ilgisiz tavırları nedeniyle kadınlar 1944 yılına kadar oy hakkına sahip olamamışlardır⁵⁸. Ancak, oy hakkından daha önce süfrajeterlerin⁵⁹ mücadeleleri sonucu Fransız kadınları eşit işe eşit ücret, evlilikte ve ailede eşit haklar ve kamuda çalışma haklarını elde etmişlerdir⁶⁰.

Fransa’da daha sonra da kadın erkek eşitliğiyle ilgili önemli adımlar atılmıştır. Örneğin 1999 yılında Fransız Anayasası’nın 3. ve 4. maddelerinde yapılan değişiklikle seçime dayalı pozisyonlarda kadın ve erkeklerin eşit temsil edilmesi gerektiği düzenlenerek kota uygulamalarının önü açılmıştır⁶¹. İş yaşamında kotanın anayasal dayanağa kavuşması için ise 23 Temmuz 2008 tarihinde Fransız Anayasası’nın 1. maddesinde değişiklik yapılmıştır⁶². 9 Mayıs 2001 tarihinde

⁵⁵ Türkeli, **a.g.e.**, 73-76.

⁵⁶ Sancar, **a.g.e.**, s.34.

⁵⁷ **A.e.**, s.34.

⁵⁸ Türkeli, **a.g.e.**, s.55-56.

⁵⁹ Birinci dalga feministlere verilen ad.

⁶⁰ Türkeli, **a.g.e.**, s.56.

⁶¹ Kamile Türkoğlu Üstün, “Kamu Hizmetine Giriş ve Yükselmeye Kadınlara Pozitif Ayrımcılık Yapılması”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.114.

⁶² **A.e.**, s.114.

Çıkarılan 397 sayılı Kanunla ise cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacağı düzenlenmiş olup görevin yerine getirilmesi için cinsiyetin belirleyici unsur olması istisna olarak belirtilmiřtir⁶³.

27 Ocak 2011 tarihinde çıkarılan 104 sayılı Kanun ile özel sektörde, bazı şirketlerin yönetim kurullarında kadınlara yönelik %40 kota uygulanması ngrlmş olup ayrıca bu yıldan itibaren altı yıl içinde anonim şirketlerden halka açık olanların yönetim kurullarında üyelerin ve kamu tüzel kişilerinde çalışanların %40'ının kadın olması için kotalar ngrlmřtir⁶⁴.

Bunun yanında, Fransa'da kamu kurumlarındaki kadın personelin oranının erkeklerden yüksek olmasına rağmen st düzey kadın yöneticilerin oranının oldukça düşük olması nedeniyle bu oranın en az %40 olması ile ilgili kural getirilerek bu hedefe 2018'de ulaşılması hedeflenmiřtir⁶⁵.

Konuyla ilgili en önemli düzenleme olan 2014'te ıkarılan "Gerçek Cinsiyet Eşitliği Kanunu" ile daha önce düzenleme yapılmayan alanlarda kadın erkek eşitliğinin sağlanması ngrlmş olup tüm bu düzenlemeler kadın erkek eşitliğinin sağlanması Fransız devleti için bir kamu politikası olarak kabul edildiğini gstermektedir⁶⁶.

Kadınlara, oy hakkını Rusya'da 1917'de, Almanya'da 1918'de, ABD'de 1920'de Anayasada yapılan Anthony Değişikliği ile kazanmıřlardır⁶⁷.

1.3.Kadın Haklarının Türkiye'de Gelişimi

1.3.1.Kadın Haklarının Cumhuriyet'in İlanından nce Türkiye'de Tarihsel Gelişimi

Osmanlı'da mülkiyet edinme konusunda kadın ve erkekler arasında fark bulunmadığı gibi, kadınlara alım-satım, miras bırakma, vasiyet gibi işlemler sonucu mülkiyet sahibi olabilmışlerdir. Ancak kayıtlardan anlaşıldığı üzere bu haklarını pratikte kullanma

⁶³ A.e, s.115.

⁶⁴ Türkoğlu ştn, a.g.e, s.115.

⁶⁵ A.e, s.116.

⁶⁶ A.e, s.116.

⁶⁷ Türkeli, a.g.e, s.61.

konusunda zorluk çekmişlerdir⁶⁸. Kayıtlarda kadınların mal varlığına bakıldığında ise gayrimenkullerin değil, menkullerin fazla olduğu görülmektedir⁶⁹. Bunun nedeni ise 19. yüzyıla kadar örfi hukuk gereğince köylerde devlete ait olan miri arazilerin miras yoluyla intikali, tasarruf edenin erkek olması halinde erkek çocuklara bedelsiz yapılırken, kız çocuklara sadece erkek mirasçı olmaması durumunda ve bedel karşılığında intikal ettirilmesi ve tasarruf edenin kadın olması halinde ise kız çocuğa intikal yapılmaması, sadece erkeğe bedel karşılığı yapılmasıydı⁷⁰.

Osmanlı'da kadınların da erkeklerle aynı şekilde fiil ehliyetine sahip olduğu ve evliliğin kadının hukuki durumunda bir değişiklik yapmadığı kabul edilirdi. Ayrıca mal ayrılığı rejimi kabul edilmiş olduğundan kadın eşinin iznini almadan kendi malı üzerinde tasarruf edebilirdi⁷¹. Hatta kadınlar tek başına ya da ortaklı olarak ticaret yapabilmekte ve dokuma sektöründe atölye sahibi, yönetici ve işçi olarak yer alabilmekteydi⁷².

Yine Osmanlı'da kadınların, ürettikleri ürünleri avrat pazarı adı verilen pazarlarda sattığı, yazma vb. ürünler ürettikleri, bohçacılık yaptıkları, mum imal ettikleri, çamaşırcılık yaptıkları, kadın hamamlarında hamamcılık yaptıkları, mahallelerinde kız çocuklarına Kuran eğitimi verdikleri ve sonraki dönemlerde sıbyan mekteplerinde ve daha üst dereceli kız okullarında öğretmenlik yaptıkları, sarayda ve saray dışında hasta kadınlar için tabiplik, mağdurun kadın olduğu davalarda yarabere tespiti için bilirkişilik, süt annelik, bakıcılık, gardiyanlık, gizli polislik, kaçakçılıkla mücadele için güvenlik görevliliği yaptıkları ve tarımın yanında zengin kadınların ticaretle de uğraştıkları bilinmektedir⁷³.

Kadınlar mülkiyetleriyle ilgili haklarını aramak için önce şeriye mahkemelerine gitmiş, sonrasında haklarını elde edemedikleri için Divan-ı Hümayun'a başvurmuşlardır. Bu imkânlar göz önünde bulundurulduğunda Osmanlı kadınlarının,

⁶⁸ Akyılmaz, **a.g.e**, s.331.

⁶⁹ Yürüt, **a.g.e**, s.373.

⁷⁰ Seda Örsten Esirgen, Nevin Ünal Özkorkut, "Türk Hukuk Tarihinde Kadın", **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.103.

⁷¹ Akyılmaz, **a.g.e**, s.333.

⁷² Esirgen, Özkorkut, **a.g.e**, s.104.

⁷³ Mehmet Semih Gemalmaz, **Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Kadınlara, Çocuklara ve Azınlıklara Karşı Ayrımcılık, Şiddet ve Sömürü (Nedenleri, Kapsamı, Sonuçları ve Buna Karşı Direnme Stratejileri)**, İstanbul, Homer Kitabevi, 2018, 529-546.

Avrupadaki hemcinslerine kıyasla ekonomik haklar ve fiil ehliyeti gibi konularda daha avantajlı oldukları görülmektedir⁷⁴.

Evlenme konusunda ise Osmanlıda, evlenme şartlarını taşıyan kadın kendi iradesiyle istediği kişiyle evlenebilirdi. Zira 1544 yılına kadar Osmanlıda temyiz gücüne sahip olan kadının evlenebileceği kabul edilmiş, fakat 1544 yılından itibaren buluşa ermiş kızların rızasının yanında velilerinin rızası da aranmaya başlanmıştır⁷⁵. Ancak bilindiği üzere Osmanlı'da çok eşliliğe izin verilmesi, oturulacak evi, kadının evden çıkışını ve eve ziyaretçi kabulünü kocanın belirlemesi erkeğe üstünlük tanındığının göstergesidir⁷⁶.

Boşanma konusunda, Osmanlı Devleti'nde kadının herhangi bir söz hakkı olmadığı, evliliğin erkeğin tek taraflı irade beyanı ile sona erdiği kabul edildiyse de anlaşmalı boşanma yöntemleri ve kadına boşanma yetkisinin devredilmesi de mümkündü, ancak genelde erkeğin tek taraflı irade beyanıyla boşanma gerçekleşmekteydi⁷⁷. Kanaatimizce, Osmanlı hukukunda boşanma hakkının sadece erkeğe verilmesi medeni haklar bakımından kadınlar aleyhine bir adaletsizlik doğurmaktaydı.

Batı'da 19.yüzyılda yaşanan kadın hareketleri ve kadın hakları konusundaki gelişmeler Osmanlıya da yansımıştır. Osmanlı'da kadınlarla erkekler arasında evlenme, boşanma, miras ve şahitlik gibi konularda eşitsizlik vardı. Bu nedenle Tanzimatla birlikte ortaya çıkan ve II. Meşrutiyetin ilanından sonra artan kadın hareketlerinin talepleri anılan bu haklara yönelikti⁷⁸. 20. yüzyıldan itibaren ise Osmanlı toplumundaki kadınlar sadece eş ve anne olarak nitelendirilmeye karşı çıkmış ve toplumsal ve hukuki konumlarını sorgulamaya başlamışlardır⁷⁹.

1839 tarihli Tanzimat Fermanı'nda Müslüman ve Gayrimüslim halkın eşitliğinden bahsedilmektedir⁸⁰. Sadece Müslüman halk ile diğer dinlerden olan tebaa arasında

⁷⁴ Yürüt, **a.g.e**, s.374.

⁷⁵ **A.e**, s.374.

⁷⁶ **A.e**, s.374-375.

⁷⁷ Yürüt, **a.g.e**, s.375.

⁷⁸ Gül Akyılmaz, "Osmanlı Devleti'nde Kadınların Mülkiyet Hakları ve Karşılaştıkları Hukuki Sorunlar", **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.328.

⁷⁹ **A.e**, s.328.

⁸⁰ Yavuz Özdemir, Erol Çiydem, Elif Aktaş, "Tanzimat Fermanı'nın Arka Planı", **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Cilt 22, No:1, Ocak 2014, s.331.

eşitlik sağlandığından ve kadınlar açısından şer'i kurallar uygulanmaya devam ettiğinden tam bir eşitlikten söz etmek mümkün değildir⁸¹.

Islahat Fermanı'nda ise “mezhep ve lisan veyahut cinsiyet cihetleriyle sünuf-ı tebaa-i saltanat-ı seniyyemden bir sınıfın âher sınıftan aşağı tutulmaması”⁸² ifadesine yer verilerek cinsiyete dayalı ayırım, teoride ortadan kaldırılmıştır. Ancak, padişahın buyruğuna rağmen şer'i hukuk kuralları kadınları iş hayatından soyutlamaya devam etmektedir⁸³.

İlk Osmanlı anayasası olarak kabul edilen Kanun-i Esasi'nin 8. maddesinde eşitlik vurgusu yapılmış olup bu madde “Devleti Osmaniye tabiyetinde bulunan efradın cümlesine herhangi din ve mezhepten olur ise olsun bila istisna Osmanlı tabi olunur ve Osmanlı sıfatı kanunen muayyen olan ahvale göre istihsal ve izae edilir” şeklindedir⁸⁴.

Devlet memurluğuna girme hakkı her ne kadar kadınlara Kanun-i Esasi'nin 19. maddesiyle verilmiş olsa da Osmanlı'da kadınların devlet memuru olarak ilk defa çalıştıkları tarih, 1913'tür⁸⁵.

Tanzimat döneminde şer'i hukukla modern kanunlar yeniden ele alınarak yapılan hukuki düzenlemelerde de kadınlar en az yer alan grup olmuşlardır⁸⁶.

Miras konusunda ise Osmanlı'da kadınlara, erkeğin yarısı kadar miras payı verildiği iki durum mevcut olup bunlar karı-kocanın durumu ve kadının erkek kardeşleriyle olan durumudur. Kuru mülkiyeti devlete ait olan miri arazilerin miras yoluyla paylaşımında ise, 1847 yılına kadar mirasçının kadın ya da erkek olması miras paylaşımını etkilerken, 1847 yılında çıkarılan İrade-i Seniye ile miri arazinin mirasçılar arasında paylaşımı yapılırken erkek ve kız evlat arasında eşit

⁸¹ Gülçin Eroksal Ülger, “Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme”, **Yasama Dergisi**, Cilt:10, Sayı:31, Eylül 2015, s.28.

⁸² Islahat Fermanı (1856), (Çevrimiçi) <http://www.anayasa.gen.tr/islahatfermani.htm>, 22 Mart 2019.

⁸³ Eroksal Ülger, **a.g.e.**, s.28.

⁸⁴ Şeref Gözübüyük, Suna Kili, **Türk Anayasa Metinleri 1839-1980**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1982, s.28.

⁸⁵ Adım Adım Kadın Erkek Eşitliği, (Çevrimiçi) <https://www.turkhukusitesi.com/showthread.php?t=2740> 14 Aralık 2018.

⁸⁶ Gökçen Alpkaya, “Tanzimat'ın Daha Az Eşit Unsurları Kadınlar ve Köleler”, **Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi**, Sayı:1, 1990, s.2.

paylaştırılacağı belirtilmiştir⁸⁷. 1858 tarihli Arazi Kanunnamesi ve 1867 tarihli Tevsi-i İntikal Nizamnamesi ile bu paylaşım devam ettirilmiş ve 1867 tarihli Nizamname ile bu eşitlik torunları da kapsar hale getirilmiştir⁸⁸. Ayrıca 1856 yılında, Osmanlı devletinin sınırları içinde kadınların köle ve cariye olarak alınıp satılması yasaklanmıştır⁸⁹.

Ceza hukuku alanında ise Fransız Hukukunun etkisiyle 1858 tarihli Ceza Kanunname-i Hümayun'u yapılmış ve kadınlarla erkekler arasında fark bulunmadığı ancak bazı cezalar açısından kadınların farklılıklarının göz önünde bulundurulduğu (hamile kadının çocuğunu doğurana kadar idam edilmemesi gibi) belirtilmiştir⁹⁰. Yine bu Kanunun 188. maddesine göre bir kişinin karısını ya da mahreminden birini başkasıyla cinsel ilişki sırasında görüp öldürmesi halinde üç aydan üç yıla kadar hapis ile cezalandırılacağı düzenlenme altına alınmış ve bu Kanunun yürürlüğe girmesinden üç yıl sonra yapılan değişikliklerle erkeğin zinası da suç olarak maddeye eklenmiştir⁹¹. Ancak erkeğin zinası için eşiyle yaşadığı evde başka kadınla yaşamayı alışkanlık haline getirmiş olması gerekmekte olup erkeğe sadece para cezası verilirken, zina eden kadına para ve hapis cezası verilmekteydi⁹².

Yine bu dönemde yürürlüğe giren ve medeni hakları düzenleyen Mecelle-i Ahkam-ı Adliye'de tanıklık için iki erkek vatandaşın ya da iki kadın ve bir erkek vatandaşın bulunması zorunlu tutulmuştu. Ancak mala ilişkin bir konuda, erkeklerin girmesinin yasak olduğu yerlere ilişkin olarak sadece kadının şahitliğini kabul edilmekteydi⁹³.

Kadınların nüfus sayımına dâhil edilmesi Osmanlı'da ilk defa 1882 yılında olmuştur. Kadınların nüfus sayımına dâhil edilmelerinin nedeni ise; devletin mali krizde olması nedeniyle kadınların tüketimdeki yerini tespit etmektir⁹⁴.

⁸⁷ Yürüt, **a.g.e.**, s.375.

⁸⁸ Esirgen, Özkorkut, **a.g.e.**, s.104.

⁸⁹ Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler, (Çevrimiçi) <http://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/>, 17 Aralık 2018.

⁹⁰ Esirgen, Özkorkut, **a.g.e.**, s.104.

⁹¹ Alpkaya, **a.g.e.**, s.4.

⁹² Esirgen, Özkorkut, **a.g.e.**, s.104.

⁹³ Alpkaya, **a.g.e.**, s.4.

⁹⁴ Belkis Konan, "Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci", **AÜHFD**, Cilt:60, Sayı:1, Mart 2011, s.164.

Sosyolojik konulardan biri olan kadının giyimi melesinde ise Osmanlıda devlet her dönem kadının kıyafetine müdahale etmektedir. Hatta yenilikçi dönemler olarak kabul edilen III. Selim ve II. Mahmut bile kadınların kıyafetini düzenleyen fermanlar yayınlanmıştır⁹⁵.

Tanzimat döneminde birçok erkek yazar kadın haklarını savunmuş olup bunlardan biri olan Namık Kemal, 1861 yılında Tasvir-i Efkârda kadınların erkeklerden farklı olmadıklarını, bu nedenle çalışma hayatından mahrum bırakılamayacağını savunurken, 1872 yılında yayımlanan İbret Gazetesinde ise kızların okula gitmesinin çağdaş değerlerle uyumlu olan bir gereklilik olduğunu savunmuştur⁹⁶.

Tanzimat döneminin Abdullah Cevdet gibi batılı düşünce yanlısı yazarlar, kadınların geri kalmasını İslâm'a bağlarken, Celal Nuri ve Rıza Tevfik gibi daha ılımlı yazarlar geriliğin sebebinin İslam değil, sosyal şartlar olduğunu savunmuşlardır⁹⁷. Hatta Abdullah Cevdet, kızlar için Tıbbiye Okulunun yanında diğer okulların da açılması Avrupa Medeni Kanunu'nun kabul edilmesi ile evlenme ve boşanma hukukunun değiştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır⁹⁸. Görüldüğü üzere Tanzimat Dönemi'nin erkek aydınları kadınlara hangi hakların tanınacağı konusunda görüş ayrılığına düşseler de dönemlerine göre oldukça ileri taleplerde bulunmuşlardır.

Türkçü düşünürlerin başında gelen Ziya Gökalp'e göre eski Türklerde kadın ve erkek memleket işlerini yönetirken hep yan yanaydı⁹⁹. Yine Gökalp'e göre eski Türkler, hem demokrat hem de feministlerdi¹⁰⁰.

Ayrıca eski Türklerde evlenme sırasında kadının rızasına önem verilir ve kadın, rızası olmadan evlendirilmezdi ve günümüzle kıyaslandığında ilginçtir ki Eski Türklerde kadın evlilik öncesi soyunun adını kullanmaya devam ederdi¹⁰¹. Bunun yanında eski Türklerde tek eşlilik vardı, yalnız hakanın birden çok eşi olabiliyordu,

⁹⁵ Yürüt, **a.g.e**, s.377.

⁹⁶ Sancar, **a.g.e**, s.86-87.

⁹⁷ **A.e**, s.87.

⁹⁸ **A.e**, s.89.

⁹⁹ Ziya Gökalp, **Türkçülüğün Esasları**, 7.basım, İstanbul, Varlık Yayınevi, 1968, s.147.

¹⁰⁰ Gökalp, **a.g.e**, s.147.

¹⁰¹ Belkıs Konan, "Cumhuriyet Öncesi Dönemde Türk Kadınının Aile Hukukundaki Durumu", **Yasama Dergisi**, Cilt:11, Sayı:33, Mayıs 2016, s.8.

ancak bir tanesi Türkan Hatun olarak seçiliyordu ve Hakan siyasi meselelerde Türkan Hatuna danışarak karar veriyordu¹⁰².

Eski Türklerde boşanma hakkı sadece erkeğe ait değildi, kocanın zinası, ve eşine kötü muamelede bulunması gibi sebeplerin varlığı halinde kadın da boşanabiliyordu, ayrıca mal ayrılığı rejimi benimsendiğinden kadın, kendi malvarlığı üzerinde tasarruf edebiliyordu¹⁰³.

Yine Hunlarda da Hatun yabancı elçi kabulünde yer alıyor ve hatta tek başına elçi kabul edebiliyordu¹⁰⁴. Eski Türklerde hükümdar emirnamesinin geçerli sayılabilmesi için “Hakan ve hatun emrediyor ki...” şeklinde başlaması gerekmekteydi, sadece Hakan’ın isminin geçmesi yeterli olmuyordu¹⁰⁵. Yine Gökalp’e göre eski kavimler arasında hiçbir kavim Türkler kadar kadına hak vermemişler ve hürmet göstermemişlerdi¹⁰⁶.

Tüm bu nedenlerden ötürü Gökalp, eski Türklerde olduğu gibi kadınların evlilik, boşanma, miras gibi medeni haklarda ve meslek seçiminde ve siyasi haklarda erkeklerle eşit haklara sahip olması gerektiğini savunmuştu¹⁰⁷.

1868 yılından II. Meşrutiyet’in ilan edildiği 1908 yılına kadarki dönem kadınların kendilerini ispat dönemi olarak tanımlanabilecek olup saray çevresinde ve aristokratik ailelere mensup Fatma Aliye’nin, Halide Edip’in de içinde olduğu kadınların Jön Türkler hareketiyle birlikte gelişen bir hareketle Osmanlı Devletinin uyruğundaki erkeklerle eşit haklara sahip olma taleplerini iletmeye çalıştıkları bir dönemdir¹⁰⁸.

1908 yılında Meşrutiyetin ilanından Cumhuriyetin ilanına kadar geçen süre de yine, Osmanlı kadın hareketinin taleplerinin tartışıldığı bir dönem olmuş olup tıpkı Fransız Devriminden sonra kadınların hak talebinde bulunmasına benzer bir ortam oluşmuştur. Meşrutiyetle birlikte Osmanlı kadınları da haklarını elde etmek için

¹⁰² Esirgen, Özkorkut, **a.g.e.**, s.94.

¹⁰³ Konan, **Türk Kadınının Aile Hukukundaki Durumu**, s.10-11.

¹⁰⁴ Ahmet Gündüz, “Tarihi Süreç İçerisinde Türk Toplumunda ve Devletlerinde Kadının Yeri ve Önemi”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, 5. Sayı, Ekim 2012, s.131.

¹⁰⁵ **A.e.**, s.132.

¹⁰⁶ Gökalp, **a.g.e.**, s.148-149.

¹⁰⁷ **A.e.**, s.148.

¹⁰⁸ Sancar, **a.g.e.**, s.92.

mücadele etmeye başlamışlar ve bu amaç doğrultusunda çeşitli dernekler kurmuş ve gazeteler çıkarmışlardır. Bu dönemde Osmanlı kadınlarının talepleri kısaca, kız çocuklarının ve kadınların eğitimi, kadınların kamusal yaşama katılıp görünür olabilmesi, giyimle ilgili ve aile hukukuna dair çok eşlilik ve boşanma hakkının erkeğe tanınması gibi yasakların kaldırılmasıdır¹⁰⁹.

Bu dönemde, 1868 yılında çıkarılan Terakki Gazetesi kadın hakları ve seçimden bahseden ilk gazete olma özelliği taşımaktadır¹¹⁰. Ayrıca Osmanlıda kadın haklarına yönelik çıkarılan diğer bir gazete ise, kadrosunun çoğunu kadınların oluşturduğu “Kadınlara Mahsus Gazete”dir. Yine bu dönemde çıkarılan Kadınlar Dünyası Dergisi de kadın hakları konusunda önemli bir yayındır. Kadınlar Dünyası Dergisi, dönemi için oldukça önemli bir dergi olup bu dergide kadınlara yükseköğrenim hakkı verilmesi, kıyafetlerinin değiştirilmesi ve kadınların dışarı çıkabilmesi gibi konulara değinilmiş ve kadın-erkek eşitsizliği üzerinde durulmuştur¹¹¹.

Osmanlı kadınları uluslararası platformlarda da haklarını aramaktan çekinmemişlerdir. 1900 yılında Paris’te düzenlenen kadın kongresinde Selma Rıza ve 1904’te Berlin’de Hayriye Bin Ayad Osmanlı kadınları adına konuşmuş ve hükümeti İslâmın kadınlara tanıdığı hakları vermemekle suçlamışlardır¹¹².

Osmanlı döneminde Müdafa-i Hukuk-ı Nisvan, Cemiyet-i Hayriye-i Nisvan, 1916’da Enver Paşa’nın himayesinde kurulan ve kadın istihdamını artırmaya yönelik Osmanlı Kadınların Çalıştırma Cemiyet-i İslâmiyesi, Halide Edip’in kurucularından olduğu Teali-i Nisvan Cemiyeti gibi derneklerle kadınlar hak arayışlarını toplu halde sürdürmüşlerdir. Kadınlar, bu derneklerle kadınlara eşit haklar talep etmelerinin yanında Cumhuriyetin kuruluşunda, yeni devletin inşasında da etkin rol oynamışlardır, Mustafa Kemal’in kardeşi Makbule Hanım’ın desteğiyle kurulmuş olan Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti bunlardan sadece biridir¹¹³.

Osmanlı döneminde kurulan kadın derneklerinin en önemlilerinden biri Osmanlı Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti’dir. Bu dernek, kadınların sosyal hayata ve

¹⁰⁹ A.e, s.93.

¹¹⁰ Yürüt, a.g.e, s.378.

¹¹¹ Yürüt, a.g.e, s.380.

¹¹² Yürüt, a.g.e, s.383.

¹¹³ Sancar, a.g.e, s.99.

çalışma hayatına katılması, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, kadınlara da boşanma hakkı verilmesi, çok eşliliğin önlenmesi gibi konuları hedeflemiş ve 1012 yılında yedi Müslüman kadının Dahiliye Nezaretinde istihdam edilmesini sağlamıştır¹¹⁴.

Osmanlı kadınlarının taleplerini toparlamak gerekirse, ilki ve en çok üzerinde durulan hak, eğitim hakkı olup Osmanlı kadınları, kadınların erkeklerle eşit eğitim hakkına sahip olması ve yükseköğrenim görebilmesi talebinde bulunmuşlardır. Kadınlar, eğitim taleplerini daha iyi bir eş ve daha iyi bir anne olmaları gerekçesiyle ileri sürmüşlerdir.

1869 yılında çıkarılan Maarif-i Umumiye Nizamnamesiyle 7-11 yaş arasındaki kızlara sıbyan okuluna devam etme zorunluluğu getirilmiş ve kadınlar için öğretmen okulu olan Dar-ül Muallimat açılmıştır¹¹⁵. Bu zorunluluk 1876 yılında ilan edilen Kanun-i Esasi'de de tekrar edilerek pekiştirilmiştir¹¹⁶.

Yükseköğretim için ise 1914 yılında İnas Dar'ülfünûnu açılmış, 1920 yılında bu okul İstanbul Dar'ülfünûnu ile birleştirilerek karma eğitime geçilmiştir¹¹⁷.

Evlilikle ilgili olarak Osmanlı kadınları çok eşlilikten, erken yaşta ve görücü usulüyle evlendirilmekten ve boşanma haklarının olmadığından şikâyet etmişler ve gazete, dergi gibi çeşitli platformlarda şikayetlerini dile getirmişlerdir. 1871 yılında çıkarılan Hukuk-ı Aile Kararnamesi ile evlenme yaşı kadınlarda 18 erkeklerde 17 olarak düzenlenmiş ve zorla evlendirmelerin geçersiz olacağı belirtilmiştir¹¹⁸. Ayrıca bu Kararname ile kadınlar lehine, erkeğin ikinci evlilik yapması durumunda kendi evliliğinin ya da ikinci evliliğin sona ermesi şartı koyabilme hakkı getirilmiş ve ayrıca boşanma sebepleri genişletilerek kocanın gaipliği ve geçimsizlik de eklenmiştir¹¹⁹.

Ayrıca kadının evlenirken eşinin tekrar evlenmesi durumunda evliliğin biteceği şartının getirilmesi, mahkeme yoluyla boşanma sebeplerinin artırılarak nafaka

¹¹⁴ Yürüt, **a.g.e**, s.385.

¹¹⁵ **A.e**, s.387.

¹¹⁶ **A.e**, s.387.

¹¹⁷ **A.e**, s.388.

¹¹⁸ Adım Adım Kadın Erkek Eşitliği, (Çevrimiçi) <https://www.turkhukusitesi.com/showthread.php?t=2740>, 14 Aralık 2018.

¹¹⁹ Esirgen, Özkorkut, **a.g.e**, s.109.

bırakmama, şiddetli geçimsizlik gibi sebeplerin eklenmesi gibi aile hukuku açısından, kadınların lehine birçok yenilik getirilmiştir¹²⁰.

Siyasi haklar konusunda ise Osmanlı'da erkeklere, seçme ve seçilme hakkı 1876 yılında Kanun-i Esasi ile verilmiştir. Kadınlar herhangi bir oy talebinde o dönemde bulunmasalar da İttihat ve Terakki Partisinde aktif olarak rol almışlardır¹²¹.

1921 yılında da yukarıda bahsedilen Osmanlı Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan Cemiyeti seçme ve seçilme hakkını programına dâhil etmiş ve hükümete bu yöndeki taleplerini iletmışlerdir¹²². Osmanlı kadınları 1923 yılında Nezihe Muhittin öncülüğünde, Kadınlar Halk Fırkasını kurmuşlardır ancak bu Fırkanın asıl hedefi siyasi hakları elde etmek değil kadınların topluma dâhil olması ve eğitimidir¹²³. Fakat, partinin kurulmasına izin verilmediği için Türk Kadınlar Birliği kurulmuş ve 1935 yılında Tek Parti döneminde kapatılmıştır¹²⁴.

1.3.2. Türkiye Cumhuriyeti Döneminde Kadın Haklarının Gelişimi

Türk kadınları Milli Mücadele Döneminde ve Cumhuriyetin kuruluşunda en az erkekler kadar rol almış olmalarına rağmen, Cumhuriyet kurulduğunda eşit haklara sahip olma konusunda aynı desteği görememişlerdir. Kadınlar, 1924 Anayasasıyla siyasi haklarını elde edemedikleri gibi, devletin önemli kademelerinde de görev alamamışlardır. Nitekim kadınlara belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı 5 Nisan 1930 yılında verilirken, genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı 5 Aralık 1934 yılında Teşkilat-ı Esasiye ile yapılan değişiklikle verilmiştir¹²⁵.

1926 yılında kabul edilen Yeni Medeni Kanunla tek taraflı boşanma hakkının erkekte olması durumuna son vermiş ve çok eşlilik kaldırmıştır¹²⁶. Ayrıca kadınlara boşanma ve velayet hakkı ve malları üzerinde tasarruf etme hakkı sunulmuş, vekâletle

¹²⁰ Yürüt, **a.g.e.**, s.391.

¹²¹ **A.e.**, s.393.

¹²² **A.e.**, s.393.

¹²³ Zafer Toprak, "Halk Fırkası'ndan Önce Kurulan Parti Kadınlar Halk Fırkası", **Tarih ve Toplum Dergisi**, Mart 1988, s.158-159.

¹²⁴ Toprak, **a.g.e.**, s.159.

¹²⁵ Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler, (Çevrimiçi) <http://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/>, 17 Aralık 2018.

¹²⁶ Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler, (Çevrimiçi) <http://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/>, 17 Aralık 2018.

evlenme kaldırılmış, miras payı eşitlenmiştir¹²⁷. Ancak kadınlara 1924 Anayasasında siyasal haklar tanınmadığı için bu gelişmeler siyasi haklar açısından sağlanamamıştır.

Yine 1926 tarihli Ceza Kanunu da mağdurun tecavüzcüsüyle evlenmesi, fuhşu meslek edinen kadına tecavüz, zina vb. konularda kadının aleyhine hükümler içermekteydi¹²⁸. Anayasa Mahkemesi de fuhşu meslek edinen kadına tecavüzü düzenleyen mülga TCK'nın 438. maddesini incelemiş ve “ırza geçmek ve kaçırmak suçlarının fuhşu kendine meslek edinen bir kadına karşı işlenmesinde, bu kişinin uğradığı zarar ile aynı eylemlerin iffetli bir kadına karşı yapılması durumunda onun gördüğü zarar eşit sayılamayacağı” gerekçesiyle bu hükmü eşitlik ilkesine aykırı bulmamış ve iptal etmemiştir¹²⁹.

1924 Anayasasının yapım tartışmalarına baktığımızda Afyonkarahisar milletvekili İzzet Ulvi Bey'in Anayasa'nın oy verme hakkını tanımlayan 10. maddesi görüşülürken “Her Türk seçme ve seçilme hakkına sahiptir” ibaresindeki Türk tanımı içinde kadınların da olup olmadığını sorduğunu, Anayasa Komisyonu başkanı Celal Nuri Bey de Türk deyince yalnız erkek anlaşılması gerektiğini belirttiğini görüyoruz¹³⁰. Ayrıca, İkinci grup Lideri Hüseyin Avni Bey de kadınların yeterince olgunlaşıp gelişip oy verme hakkını elde edene kadar, aile reislerinin vereceği oylar aracılığıyla temsil edileceklerini belirtmiştir¹³¹. Bu nedenle 1924 Anayasası döneminde yapıldığı kabul edilen kadın hakları devrimi sadece medeni hakları kapsaması nedeniyle sınırlı bir medeni haklar devrimi olarak kabul edilmiştir¹³².

Kadınlara oy hakkının 1924 yılında değil 1934 yılında Teşkilat-ı Esasiye'de yapılan değişiklikle verilmesinin nedenini açıklayan iki görüş mevcut olup ilkinde göre o tarihte kadınların oy kullanmasına karşı çıkan görüş çok güçlü olduğundan ve onlar zaten böyle bir değişikliğe izin vermeyeceklerinden dolayı değişiklik yapılamamıştır. 1934 yılında bu görüşte olanlar meclisten tasfiye edildiğinden değişiklik

¹²⁷ Esirgen, Özkorkut, **a.g.e.**, s.111.

¹²⁸ **A.e.**, s.111.

¹²⁹ AYM Kararı, E. 1988/4, K. 1983/3, K.T. 12.01.1989.

¹³⁰ Sancar, **a.g.e.**, s.161.

¹³¹ **A.e.**, s.161,162.

¹³² **A.e.**, s.166-167.

yapılabilmiştir. İkinci görüşe göre ise, Türk Kadınlar Birliği çatısı altında örgütlenen kadınların talebi 1924 yılında dikkate alınmamışsa da 1934'lü yıllarda dünyada faşist ideolojinin hâkim olmaya başlaması ve Türkiye'nin bu görüşe sahip olmadığının vurgulanması ve Türk Devletinin tarafının belli edilmesi için kadınlara siyasi haklar tanınmıştır¹³³.

5 Aralık 1934 yılında yapılan seçimlerde ilk defa 17 kadın milletvekili meclise girmiştir¹³⁴. Kadınlara 1933 yılında Köy Kanunu'nda yapılan değişikliklerle kadınlara muhtar ve ihtiyar heyeti üyesi seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır¹³⁵.

1980 öncesinde tek parti dönemindeki hükümet programlarında ise kadınların problemleri görmezden gelinmiş ve 1930'lu yıllarda kadına siyasi hakların verilmesi yeterli görülmüştür¹³⁶. CHP'nin ulusu bütün olarak kabul eden zihniyeti kadınlara haklarına yönelik ayrı reformlar yapılmasını gerekli görmese de karma eğitimin önünü açan 3 Mart 1924'de çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile 4 Ekim 1926'da yürürlüğe giren Medeni Kanun bu dönemin ürünüdür¹³⁷. Ayrıca bu dönemde, yani 1937 yılında, kadınların yeraltında ve ağır işlerde çalıştırılmasını yasaklayan 45 sayılı ILO Sözleşmesi kabul edilmiştir¹³⁸. Analık sigortası ise 1945 yılında 4772 sayılı yasa ile düzenlenmiştir¹³⁹. Diğer bir deyişle 1940lı yıllardan sonra kadın haklarında devrimlerle hedeflenmiş olan ilerleme sağlanamamıştır¹⁴⁰.

Çok partili hayata geçilen 1950-1960 yıllarında da Menderes Hükümeti Dönemi olarak anılmaktadır ve Demokrat Parti de kadın sorunlarına eğilmemiş olup hükümet politikasında kadınlara yönelik herhangi bir plan yoktur¹⁴¹. Tekeli'ye göre kadınlar, tek partili dönemde sahip oldukları seçilme şanslarını çok partili dönemde

¹³³ A.e, s.167.

¹³⁴ Adım Adım Kadın Erkek Eşitliği, (Çevrimiçi) <https://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=2740> , 14 Aralık 2018.

¹³⁵ Esirgen, Özkorkut, a.g.e, s.112.

¹³⁶ Şengül Altan Arslan, "Kadın Odaklı Politikaların Hükümet Programlarına Yansımaları Üzerine Bir Analiz", **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.415.

¹³⁷ Altan Arslan, a.g.e, s.415.

¹³⁸ Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler, (Çevrimiçi) <http://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/> , 17 Aralık 2018.

¹³⁹ Adım Adım Kadın Erkek Eşitliği, (Çevrimiçi) <https://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=2740> , 14 Aralık 2018.

¹⁴⁰ Moroğlu, a.g.e, s.297.

¹⁴¹ I. Menderes Dönemi Hükümet Politikaları, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP19.htm>, 13 Aralık 2018.

kaybetmişlerdir¹⁴². Bu dönemde, 1950 yılında bir ilde ilk defa kadın belediye başkanı seçilmiştir ve bu kişi, Mersin belediye başkanı Müfide İlhan'dır¹⁴³. Ancak Türkiye'nin ilk belediye başkanı 1930 yılında Artvin'in Yusufeli ilçesine bağlı Kılıçkaya beldesine belediye başkanı olan Sadiye Hanım'dır¹⁴⁴.

Kadın ve erkeklere eşit ücret öngören 100 sayılı ILO Sözleşmesi 6 Haziran 1951'de kabul edilmiş, ancak 19 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹⁴⁵.

Kadınlar, ülkemizde 26 Ekim 1933 tarihinde yapılan köy kanunu değişikliği ile, muhtar olma ve ihtiyar heyetlerine seçilme hakkını kazanmışlardır ve 2 Kasım 1933'te Aydın Güre İlçesinin Demirci Dereköyü'nde yapılan seçimlerde Gül Esin Aydın, Türkiye'nin seçilmiş ilk kadın muhtarı olmuştur¹⁴⁶.

İhtilalle biten Menderes Hükümeti Dönemi'nin ardından haklar çerçevesi oldukça geniş olan 1961 Anayasası hazırlanmış olsa da, bu dönemde Gürsel ve İnönü hükümetlerinin programında kadınlara yönelik herhangi bir hedef mevcut olmadığı gibi, 1969 yılına kadar Demirel hükümetinin de kadınlar konusunda bir hedefi olmamıştır.

1969 yılında Demirel hükümetinin hazırlamış olduğu programda, kadının Türk ailesindeki kutsal vurgulanmış ve kadının evindeki görevlerini yapmasına imkân sağlamayı hedefledikleri, ev kadınına hitap eden sağlık, sosyal ve kültür hizmetleri artırılacağı; bunların ucuz ve kolay sağlanması temin edileceği düzenlenmiş, ancak kadının eğitim hakkı ve iş yaşamına katılması ile ilgili herhangi bir hedeften bahsedilmemiştir¹⁴⁷.

¹⁴² Ömer Faruk Gençkaya, "Kadın Milletvekillerinin Yasama ve Denetim Faaliyetleri ve Roller (1935-2007)", **Yasama Dergisi**, Cilt:6, Sayı:18, Mayıs 2011, s.11.

¹⁴³ Birgül Bozkurt, İbrahim Bozkurt, "Türkiye'nin İlk Kadın İl Belediye Başkanı 'Müfide İlhan' ve Mersin'deki Çalışmaları", **Cumhuriyet Tarihi Araştırmaları Dergisi**, Sayı:19, 2014, s.53.

¹⁴⁴ Hayriye Şengün, "Artvin'de İki Kahraman: Çiçek Nene ve Sadiye Hanım", Ed. Reyhan Ayşe Wolff, Selahattin Yılmaz, **Giresun Üniversitesi II. Ulusal Kadın Sempozyumu Bildiri Özetleri Kitabı**, Mart 2018, s.36

¹⁴⁵ 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm , 14 Aralık 2018.

¹⁴⁶ Kadın Muhtarlar Projesi, (Çevrimiçi) <http://ka-der.org.tr/kadin-muhtarlar-projesi-2018-2019/>, 22 Mart 2019.

¹⁴⁷ II.Demirel Dönemi Hükümet Politikaları, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP31.htm>, 13 Aralık 2018.

12 Mart 1971 yılında Nihat Erim tarafından kurulan 33. Hükümet döneminde, Türkiye'nin ilk kadın bakanı olan Türkan Akyol Sağlık Bakanı olarak atanmıştı¹⁴⁸. Ancak hükümet programında kadınlara yönelik herhangi bir hedef mevcut değildi.

39. dönem Demirel hükümeti programında çalışan kadınların, arzu ettikleri takdirde 20 yılda emekliye ayrılabilmelerinin sağlanacağı¹⁴⁹, 40. Ecevit hükümeti programında ise, çalışan kadınların hak ve ücret eşitliğinden eksiksiz yararlanabilmelerinin, çalışma yaşamı gerekleriyle analık sorumluluğunu daha kolay bağdaştırabilmelerinin sağlanacağı ve doğum öncesi ve sonrası izin süreleri bakımından çalışan kadınlar arasındaki eşitsizliğin giderileceği belirtilmiştir¹⁵⁰.

42. hükümet döneminde de yine 40. dönemde vaat edilen ücret eşitliği, doğum izni konularına aynen yer verilerek Cumhuriyetin Türk kadınına sağladığı ileri haklara ve özgürlüklere toplum kesiminin her yaşamında gerçeklik kazandırmağa çalışılacağı vurgulanmıştır¹⁵¹.

Demirel'in kurduğu 43. hükümet dönemi programında dul ve çocuklu kadınlara maaş bağlanacağı düzenlenmiş, bunun dışında kadınlara yönelik bir hedef belirtilmemiştir¹⁵².

1980 öncesi dönemdeki hükümet programlarında kadınlara yönelik birçok hedef olsa da kadın haklarını tüm yönleriyle kapsayan, devamlı bir politikadan bahsetmek mümkün değildir. Ayrıca, çalışan kadınlara yönelik iki dönem dışında politika üretilmediği gibi diğer dönemlerde de kadının geleneksel rolünü pekiştiren hedefler öngörülmüştür.

1980 darbesinden sonraki Özal Hükümeti döneminde ise programlarda kadınlara değil aileye yer veren geleneksel bir bakış açısına yer verilmiştir. Ancak, Özal

¹⁴⁸ Türkiye'nin İlk Kadın Bakan ve Rektörü Vefat Etti, (Çevrimiçi) <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/turkiyenin-ilk-kadin-bakan-ve-rektoru-vefat-etti-40572336>, 13 Aralık 2018.

¹⁴⁹IV. Demirel Dönemi Hükümet Politikaları, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP39.htm>, 13 Aralık 2018.

¹⁵⁰II. Ecevit Hükümeti Dönemi Programı, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP40.htm>, 13 Aralık 2018.

¹⁵¹III. Ecevit Hükümeti Dönemi Programı, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP42.htm>, 13 Aralık 2018.

¹⁵²VI. Demirel Hükümeti Dönemi Programı, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP43.htm>, 13 Aralık 2018.

döneminde üniversitelerde Kadın Araştırma ve Uygulama Merkezleri ile Devlet Planlama Teşkilatı çatısı altında Kadınlara Yönelik Politika Danışma Kurulu kurulmuştur¹⁵³. Ayrıca, 1990 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve 1991 yılında Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı kurulmuştur¹⁵⁴.

47. Hükümet döneminde ise ev kadınlarının ve genç kızların istihdamı için çalışmalar yapılacağı ve kadınların toplumun ve ailenin önemli bir unsuru olduğu belirtilmiştir¹⁵⁵. Ayrıca 47. Hükümet döneminde, 24 Ocak 1989 tarihinde İşleri Bakanlığı, kadınların da kaymakamlık sınavına alınacağını açıklamıştır¹⁵⁶.

48. hükümet olan Mesut Yılmaz hükümeti dönemi programında ise, kadınlara her alanda ve düzeyde görev ve sorumluluk verileceği, yönetime ve karar alma mekanizmalarına katılmalarının sağlanacağı düzenlenmiş ve bu hükümet döneminde sığınma evleri açılmıştır¹⁵⁷.

İlk defa 49. Hükümet Programında başta Birleşmiş Milletler'in kabul ettiği, Türkiye tarafından da onaylanan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığının Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi" ve Avrupa Konseyi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların kadınlara yönelik kararları doğrultusunda iç mevzuatımızda düzenlemelerin yapılması ve uluslararası boyutta Türkiye tarafından konulan çekincelerin kaldırılması için gerekli çalışmalar yapılacağı belirtilmiş, kadın hakları konusunda büyük bir adımın atılması vaadinde bulunulmuştur¹⁵⁸. Ayrıca, bu hükümet döneminde Devlet İstatistik Enstitüsü'nde "Toplumsal Yapı ve Kadın İstatistikleri Şubesi" açılmış ve İstanbul Üniversitesi'nde "Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı" açılmıştır¹⁵⁹.

¹⁵³ Altan Arslan, **a.g.e.**, s.420.

¹⁵⁴ Moroğlu, **a.g.e.**, s.298.

¹⁵⁵ Akbulut Hükümeti Dönemi Programı, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP47.htm>, 13 Aralık 2018.

¹⁵⁶ Adım Adım Kadın Erkek Eşitliği, (Çevrimiçi) <https://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=2740>, 14 Aralık 2018.

¹⁵⁷ Altan Arslan, **a.g.e.**, s.421.

¹⁵⁸ VII. Demirel Hükümeti Dönemi Programı, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP49.htm>, 13 Aralık 2018.

¹⁵⁹ Adım Adım Kadın Erkek Eşitliği, (Çevrimiçi) <https://www.turkhukuk sitesi.com/showthread.php?t=2740>, 14 Aralık 2018.

Kamusal alana Müslüman kadınların dahil oluşuna da kısaca göz atacak olursak Türkiye’de 1990’lardan sonra İslâm’ın demokratikleştirilmesi mevzusu “Müslüman kadın” tartışması üzerinden sürdürülmeye ve 1990’lardan sonra “kadınların başörtüleri ile kamusal alanda temsil edilebilirlikleri” tartışılmaya başlanmıştır.

Başörtüsü tartışması, farklı sivil toplum kuruluşları arasında işbirliğine ve farklı bir kadın hareketinin doğmasına sebep olmuştur. Müslüman kadınlar, başörtüsünü artık İslâm’ın bir gereği olarak değil bireysel haklar, inanç özgürlüğü ve demokratik haklar gibi seküler kavramlar ve özel ve kamusal alan tanımlarının yeniden yapılması, başörtülü kadınların eğitim hakkı, meslek edinmeleri, kadınların siyasetteki rolü ve feminizm gibi konular açısından tartışmaya başladılar¹⁶⁰.

1995 seçimlerinde kadınların rol almasına rağmen Refah Partisi’nden hiç kadın milletvekili seçilmemesi, kadınların siyasete katılımları artmış olsa da, iktidardaki temsillerinin bu katılımı yansıtmakta çok uzak olduğunu gösterdi. Müslüman çevrelerde kadınlar “erkeklerinin başarısı” için çalışan kişiler olarak kabul görüyorlardı ve kadınların hakları ve iktidara katılımları hakkında bir adım atmıyorlardı¹⁶¹.

1999 yılında Fazilet Partisinden iki kadın milletvekili oldu ancak, bu milletvekillerinden biri olan Merve Kavakçı’nın başörtüsü ile meclise girme serüveni yine Müslüman kadınların, Müslüman erkekler de dâhil olmak üzere tüm erkeklerin ve seküler görüşe sahip kadınların desteğini alamadan son bulmuş oldu¹⁶².

Müslüman kadınların siyaset, sermaye ve finans alanı ile karşılaştırıldığında sivil toplum örgütleri içinde daha fazla yer almalarının iki nedeni vardır. İlki kendilerine siyaset, sermaye ve finans alanında yer bulamayan kadınların ancak sivil toplum kuruluşları aracılığıyla kamusal alandaki

¹⁶⁰ Zehra Yılmaz, “Küresel İslam Hareketinde Kadının Yeni Temsil Biçimleri: Türkiye Örneği”, **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan II.Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.806.

¹⁶¹ **A.e**, s.807.

¹⁶² Yılmaz, **a.g.e**, s.808.

temsillerini mümkün kılabilimleri ve ikincisi taşıdıkları “direnç” potansiyelini makulleştirebilmeleri için bu alanın kendilerine bırakılmış olmasıdır¹⁶³.

Bir görüşe göre Müslüman kadınların İslâm’ın desteklediği sosyal yardımlaşma ve dayanışma gibi değerlerin temsilini sağlayabildiği sivil toplum alanına yönlendirilmesi kadınları iktidardan uzak tutup makul hâle getirdiği için Müslüman erkekler tarafından desteklenmektedir¹⁶⁴. Ayrıca, kadınların sivil toplum alanında aktif olmaları aynı zamanda batıya karşı medeni görünme halini de içinde barındırmaktadır¹⁶⁵.

Müslüman kadınların kamusal alana dâhil oluşuna ilişkin Tansu Çiller dönemine göz atacak olursak, Çiller Türkiye’nin ilk başbakanı olmasının yanında hükümet programında kadınların eğitim imkanlarının, istihdamının ve karar mekanizmalarına katılımının artırılması gerektiği belirtmiştir¹⁶⁶. Ayrıca bu dönemde “Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü” kurulmuş ve Sosyal Demokrat Halkçı Parti yönetim organlarında %25lik bir kota uygulamış ve koalisyon döneminde hükümette dört kadın bakana yer verilmiştir¹⁶⁷.

Kadın hakları açısından önemli bir konu da, Türkiye’nin Çiller döneminde 1995 yılında 4. Dünya Kadın Konferansı’na katılarak Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı’nı çekincesiz olarak imzalamış olmasıdır.

1996 yılındaki Mesut Yılmaz döneminde ise, hükümet planında kadının aile kurumundaki yerine vurgu yapılmış ve kadının eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve karar mekanizmalarında yer almasını sağlayacak düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmiştir ayrıca 4.Dünya Kadın Konferansında verilen taahhütlere uygun olarak Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından bir “Ulusal Eylem Planı” hazırlanmıştır¹⁶⁸.

¹⁶³ A.e, s.816.

¹⁶⁴ A.e, s.818.

¹⁶⁵ A.e, s.818.

¹⁶⁶ I. Çiller Hükümeti Dönemi Programı, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP50.htm>, 13 Aralık 2018.

¹⁶⁷ Gençkaya, a.g.e, s.11.

¹⁶⁸ Altan Arslan, a.g.e, s.425.

54. hükümet olan Erbakan Hükümeti Dönemi programında ise, kadınların aile içinde eşleriyle eşit sorumluluğa sahip olduğu belirtilmiş ve bu dönemde kadının kendi soyadını eşinin soyadından önce kullanmasının önünü açacak olan TMK md.153teki değişiklik yapılmış ve zorunlu eğitim beş yıldan sekiz yıla çıkarılmıştır¹⁶⁹.

1997-1999 yılları arasında iktidar olan Mesut Yılmaz hükümeti dönemi programında ise TMK, TCK'da ve diğer mevzuatta yer alan ayrımcılık içeren maddelerin günün şartlarına göre düzenleneceği belirtilmiş¹⁷⁰ ve bu dönemde kadının zinasını suç olarak düzenlendiği TCK md.440, AYM tarafından 1998 yılında iptal edilmiştir¹⁷¹. Ayrıca bu hükümet döneminde bekaret kontrolünün keyfi olarak yapılmasını önlemek amacıyla şikayete bağlı suçlarda mağdurun rızasının, şikayet aranmadan takip edilen suçlarda ise hâkim kararı, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Cumhuriyet Savcısının yazılı izninin arandığına dair genelge ile Ailenin Korunması Kanunu yasalaşmış ve kadınların eşlerinden ayrı vergi beyannamesi sağlanmıştır¹⁷².

5. Ecevit Hükümeti dönemi olan 1999-2002 yılları arasında ise hükümet programında kadın erkek eşitliği vurgusu yapılmadan personel arasındaki ücret farklılıklarının giderileceği, eşit işe eşit ücret verileceği belirtilmiştir¹⁷³. Ayrıca, yine bu programda kadınların ekonomik, sosyal yaşama ve üretime katılmalarının özendirileceği, kadınların sosyal ve ekonomik statüsünün geliştirileceği ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanacağı vurgulanmıştır. Ayrıca, bu hükümet döneminde, CEDAW imzalanırken 15. ve 16. maddelere konulan çekinceler 20/09/1999 tarihinde kaldırılmıştır¹⁷⁴.

Yine bu hükümet döneminde, 8 Eylül 2000 tarihinde CEDAW Ek İhtiyari Protokolü, ve 1 Ocak 2002 yılında kadın hakları açısından eşitlikçi hükümler öngören Yeni Türk Medeni Kanunu yürürlüğe girmiştir. 2004 tarihli ve "Personel Temininde

¹⁶⁹ A.e, s.426.

¹⁷⁰III. Yılmaz Hükümeti Dönemi Programı, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP55.htm>, 14 Aralık 2018.

¹⁷¹ AYM Kararı, Esas Sayısı : 1998/3, Karar Sayısı : 1998/28, Karar Günü : 23.6.1998, R.G. Tarih-Sayı :13.03.1999-23638.

¹⁷²Adım Adım Kadın Erkek Eşitliği, (Çevrimiçi) <https://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=2740>, 14 Aralık 2018.

¹⁷³V. Ecevit Hükümeti Dönemi Programı, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP57.htm>, 14 Aralık 2018.

¹⁷⁴ Gülay Arslan, "BM Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller)", **İÜHF Mecmuası**, Cilt I-XII, Sayı 1-2, 2004, s.24.

Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi de bu dönemde yayınlanmış ve kamu personeli alımında cinsiyet ayrımcılığı yapılmayacağı kurumlara bildirilmiştir¹⁷⁵.

Erdoğan’ın başbakanlık yaptığı hükümet dönemi ise, geçici olarak Abdullah Gül’ün başbakanlık yaptığı 2002 yılından başlayarak 2014 yılına kadar devam etmiştir¹⁷⁶. 2002-2007 yılları arasındaki hükümet programında kadınların gelecek nesillerin ve toplumun gelişimi konusunda özel bir konuma sahip olduğu belirtilmiş ve aile kurumunun önemi birçok yerde vurgulanmıştır¹⁷⁷. Bu hükümet döneminde yürürlüğe giren yeni İş Kanununda işverenin eşit davranma yükümlülüğü ve cinsiyet bakımından ayırım yapılamayacağı ve eşit ücret, analık izni konuları düzenlenmiştir.

Kadının sosyal, ekonomik ve siyasal alanda güçlendirmeyi amaçlayan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün kuruluşuna dair kanun, 2004 yılının Ekim ayında yürürlüğe girerken ve kadın hakları açısından oldukça olumlu hükümler getiren ve Haziran 2005 yılında yürürlüğe giren yeni Ceza Kanunu da yine bu hükümet döneminde yürürlüğe girmiştir¹⁷⁸. Ayrıca bu dönemde Anayasanın 10. maddesine 2004 yılında yapılan değişiklikle kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip olduğu ve devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu eklenmiştir.

2007-2011 yılları arasındaki dönemde ise hükümet programında kız çocuklarının ve kadınların eğitimin her kademesine katılmasının ve toplumsal hayatta her alanda daha fazla yer almasının sağlanacağı belirtilmiştir¹⁷⁹. Yine bu dönemde, 24 Mart 2009 tarihinde TBMM’de Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun kurulmuş¹⁸⁰ ve Anayasanın 10. maddesine 2010 yılında yapılan değişiklikle kadın erkek eşitliğini sağlamak amacıyla alınan tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı yorumlanamayacağı

¹⁷⁵Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu Başbakanlık Genelgesi, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/01/20040122.htm#11>, 18 Haziran 2019.

¹⁷⁶Hükümet Dönemleri, (Çevrimiçi) https://www.tbmm.gov.tr/kutuphane/e_kaynaklar_kutuphane_hukümetler.html, 18 Haziran 2019.

¹⁷⁷I. Erdoğan Hükümeti Dönemi Programı, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP59.htm>, Erişim Tarihi: 14.12.2018.

¹⁷⁸ Muhammet Enes Kayagil, “Türkiye-AB Müzakere Sürecinde Sosyal Politikada Yaşanan Gelişmeler”, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2015/2, s.47.

¹⁷⁹ II. Erdoğan Hükümeti Dönemi Programı, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukümetler/HP60.htm>, Erişim Tarihi: 14.12.2018.

¹⁸⁰ Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Hakkında Genel Bilgiler, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkinda.htm>, 14 Aralık 2018.

eklenmiş ve pozitif ayrımcılık uygulamaları anayasal bir dayanağa sahip olmuştur. Ayrıca yine bu dönemde kadına karşı şiddetin önlenmesi konusunda büyük bir adım atılmış ve Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi kısa adıyla İstanbul Sözleşmesi 11 Mayıs 2011 tarihinde imzalanmıştır.

2011-2014 yılları arasında ise, hükümet programına kadınların karar alma mekanizmalarındaki etkinliklerinin artırılması, kadınların çalışma hayatına katılması, işyerinde ayrımcılığın önlenmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması gibi kadınlara yönelik hedefler konulmuştur¹⁸¹. Ayrıca bu dönemde, İstanbul Sözleşmesi TBMM’de onaylanmış ve 6284 Sayılı “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun” yürürlüğe girmiştir¹⁸². Yine bu hükümet döneminde, başörtüyle milletvekili olabilmenin önündeki yasal engeller kaldırılmış ve dört kadın başörtülü milletvekili meclise girmiştir¹⁸³.

Davutoğlu’nun başkanlığını yaptığı 62. hükümet döneminde ise, TCK’da kadınlar lehine düzenleme yapılmış ve cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçların cezası artırılmıştır¹⁸⁴.

64. dönemde yine Davutoğlu başkan olmuş, hükümet programında kadınlara ayrıntılı olarak yer verilmiş ve eğitim hakkı, kadınlara ilişkin mevzuattaki hükümler, kadınlar için iş ve aile yaşamını uzlaştıracı politikalar, kadın istihdamının artırılması gibi konuların üzerinde durulmuş ve ayrıca bu dönemde 6653 Sayılı Kanunla kadın çalışanların ve ebeveynlerin özlük hakları iyileştirilmiştir¹⁸⁵.

Binali Yıldırım hükümeti döneminde ise hükümet programında ailenin kalkınmasının önemi kabul edilmiş, güçlü aile vurgusu yapılmış ve ayrıca bu dönemde “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı” yürürlüğe girmiştir¹⁸⁶.

¹⁸¹ III. Erdoğan Hükümeti Dönemi Programı, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP61.htm>, 14 Aralık 2018.

¹⁸² Altan Arslan, **a.g.e.**, s.433.

¹⁸³ Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler, (Çevrimiçi) <http://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/>, 17 Aralık 2018.

¹⁸⁴ Altan Arslan, **a.g.e.**, s.434.

¹⁸⁵ **A.e.**, s.435-436.

¹⁸⁶ Altan Arslan, **a.g.e.**, s.437.

Çalışan kadınların çoğunlukla belirli meslek alanlarında ve belirli pozisyonlarda çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca bu konuda yapılan yasal düzenlemeler yeterli olmayıp toplumun sahip olduğu kadının rolüne ilişkin zihniyet yapısını ve bu konudaki geleneksel yaklaşımları değiştirmek gerekmektedir¹⁸⁷. Toplumsal cinsiyet algısıyla sadece hukuki olarak mücadele yeterli olmayıp bu algıyı oluşturan sosyolojik altyapıyla mücadele etmek daha etkili olacaktır.

Örneğin, kadın hekimlerin uzmanlık aşamalarına geldiklerinde, evlilik, annelik, ev sorumluluğu gibi toplumsal rollerin etkisiyle iki rol arasında kaldıkları ve yürütülmesini daha uygun gördükleri uzmanlık alanlarına yöneldikleri görülmektedir.

Ayrıca şeffaf (cam) tavan olarak adlandırılan kavram, kadınların ilerlemelerini engellediği açıkça görülmeyen, yazılı olmayan kuralları ve engelleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Şeffaf tavan kavramı kadınlar ile yönetim arasında yer alan, onların başarılarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen ve aşılamayan iş hayatındaki engelleri tanımlamaktadır¹⁸⁸.

Niteliğe ilişkin bir başka ölçüt de, akademik hayatta yönetici durumundaki kadınların sayıca son derece sınırlılık göstermeleridir. Bu durum genel olarak hayatın öteki alanlarında görülen kadın yönetici, milletvekili ya da bakan olan kadın sayısı ile de uyum gösterecek ölçüde azdır. Bir başka deyişle, kadının TBMM'deki 2010 yılına ait %4,2'lik sembolik temsiliyetinde olduğu gibi, akademik hayatın yönetim kademelerinde de kadın temsiliyeti son derece azdır¹⁸⁹.

1990 yılında Çalışma Bakanlığına bağlı olarak kurulan “Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü”, 1991 yılında Başbakanlığa bağlanmıştır. 27.10.2004 tarihinde kabul

¹⁸⁷ Berna Arda, “Tıbbın Cinsiyeti ve Biyoetik Açısından Kadın”, **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan II.Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.850. Gülay Toksöz, Filiz Kardam, “Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A CrossSectoral Overview,” **AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 59, Sayı: 4, 2004, s.169.

¹⁸⁸ Arda, **a.g.e.**, s.849.

¹⁸⁹ Arda, **a.g.e.**, s.857.

edilen 5251 numaralı Kanunla, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat ve Görevleri düzenlenmiştir.

Bu Kanun'un 3. maddesine göre, Genel Müdürlüğü'n kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek, kadının insan haklarını geliştirmek, kadını ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda etkin hale getirmek ve eğitim düzeyini yükseltmek amacıyla yapılacak her türlü çalışmaya destek vermek, bu konularda stratejiler geliştirmek, plan ve programları oluşturmak ve temel politikaların belirlenmesine katkıda bulunmak, kanunları ve idari düzenlemeleri izleyerek kadınların eşit hak ve fırsatlara ulaşmasını sağlayacak çalışmalar yapmak, kadına yönelik her türlü şiddet, taciz ve istismarın önlenmesi için çalışmalarda bulunmak gibi görevleri vardır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından 2008 yılında hazırlanan 2008-2013 yıllarına yönelik Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı ile KSGM'nin hedefleri çeşitli kuruluşlarla işbirliği yaparak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu'nu oluşturulmasına yönelik alt yapı çalışmalarının gerçekleştirilmesi, ulusal ve yerel düzeyde kadın erkek eşitliğini sağlamak üzere ilgili taraflarla işbirliğinin geliştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin düzenli olarak izlenmesi ve erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda rollerinin tanımlanması ve bu konuda farkındalıklarının artırılması olarak belirlenmiştir¹⁹⁰.

Bu raporda ayrıca Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, eğitim, ekonomi, yoksulluk, yetki ve karar alma mekanizmaları, sağlık, medya, çevre, insan hakları ve şiddet konularındaki hedefler ve stratejiler başlıklar halinde, sorumlu kurum- kuruluşlar ve işbirliği kurum kuruluşları ile birlikte belirtilmiştir.

Türkiye'de kadın haklarının gelişimi hâlihazırda tekâmüle ermemiş olup konunun mevzuatımız ve anayasalarımızdaki gelişimi ilerleyen bölümlerde anlatılacaktır.

¹⁹⁰Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, (Çevrimiçi) www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/TCEUlusaleylemplani.pdf, 18 Haziran 2019.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE: POZİTİF AYRIMCILIK VE İLGİLİ KAVRAMLAR

2.1.Pozitif Ayrımcılık

2.1.1.Tarihsel Gelişimi

ABD’de pozitif ayrımcılığın hukuki temeli olarak 1950’li yıllarda ırk ayrımcılığının engellenmesi için imzalanan yönetmelikler ve sonradan gelişen Yüksek Mahkemenin yargısal yorumları gösterilmiş olup bu uygulamalar kamu ve özel sektörde siyah ıktan erkeklerin yanı sıra kadınların da kamusal yaşama katılımını sağlamıştır¹⁹¹. ABD’de 1950’li yıllarda siyah ırk ayrımcılığına karşı geliştirilen pozitif ayrımcılık politikaları, günümüzde birçok ülkede dezavantajlı gruplar lehine uygulanmaktadır.

ABD’de pozitif ayrımcılığa yönelik ilk adım John F. Kennedy’nin 6 Mart 1961 tarihli kararnamesi ile atılmış olup kararnamede memur alımlarında işe başvuran herkese ırk, dini inanç, ten rengi ve etnik kökenlerine bakılmadan eşit muamelede bulunabilmesi için pozitif eylemde bulunulabileceği düzenlenmiştir¹⁹². ABD’de pozitif ayrımcılık uygulamalarının kadınlar lehine genişletilmesi, 1967 yılında 11246 sayılı kararname ile gerçekleşmiş ve ırk, renk, din ve etnik grup kriterlerine cinsiyet unsuru da eklenmiştir¹⁹³.

1964 tarihli Medeni Haklar Yasası ile Amerika’da din, renk, ırk ve cinsiyet temelli ayrımcılık yasaklanmış ve bunun denetimi bir hükümet organına verilmiştir. Amerikan Yüksek Mahkemesi’nin pozitif ayrımcılık uygulamaları karşısındaki tutumu ise gelgitli bir seyir izlemiş ancak Amerikan Anayasası’nın ünlü 14. değişikliğinin "yasa karşısında eşit koruma" (equal protection under the law) hükmünden sonra içtihatlar pozitif ayrımcılık lehine gelişmeye başlamıştır¹⁹⁴.

Pozitif ayrımcılığın diğer ülkelerde kabul görmesinde ise İkinci Dalga Feminizm hareketinin ve uluslararası örgütlerin etkisi büyüktür. Pozitif ayrımcılık kavramı

¹⁹¹ Öztan, **a.g.e**, s.206-207.

¹⁹² Kasım Akbaş, İlker Gökhan Şen, “Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Eylül 2013, C.13, s.172.

¹⁹³ **A.e**, s.172.

¹⁹⁴ Öztan, **a.g.e**, s.208.

ayrımcılığa maruz kalan kesimler için 1970lerde şekillenmeye başladığında ilk akla gelen kesimlerden biri de tabi ki dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınlardı¹⁹⁵. Bunun akabinde 1975 yılında BM Kadın On Yılı ilan edilmiş ve sonrasında 1979 yılında kadın hakları konusunda temel bir belge kabul edilen Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi imzalanmıştır¹⁹⁶.

Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi de “fırsat eşitliği” anlayışından ziyade “fırsat önceliği” anlayışını benimseyerek pozitif ayrımcılık uygulamalarını desteklemiştir. Avrupa Adalet Divanı fırsat önceliği anlayışına geçişini gösteren ilk kararını 1976 yılında almış olup ilgili direktifle doğrudan ya da dolaylı cinsiyet ayrımcılığı yapılması yasaklanmış, ancak üye devletlerin fiili eşitliği sağlamak için eksik temsil edilen kesim lehine alınan önlemlerin bu kapsamda olmadığı vurgulanmıştır¹⁹⁷. Divan’ın dayandığı "84/635/ AET" numaralı tavsiye kararında da yine eşit işleme ilgili kuralların eşitliği sağlamada yetersiz kaldığı ve üye devletlerin pozitif ayrımcılığa özendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır¹⁹⁸. Sonrasında, çalışma hayatında kadın ve erkekler arasında eşitliğin sağlanabilmesi için üye devletlerin, çalışma hayatında kadın ve erkekler arasında eşitliğin sağlanabilmesi için daha az temsil edilen cinsin mesleki bir faaliyet gerçekleştirmesi veya mesleki kariyerlerinde ortaya çıkan olumsuzlukların önlenmesi veya telafisi için önlemler almakla yükümlü kılınmış ve eksik temsil edilen cinsin lehine yapılan pozitif ayrımcılık uygulamalarının eşitlik ilkesini ihlal etmeyeceği Amsterdam Anlaşmasının 141/4’de düzenlenmiştir¹⁹⁹.

Özellikle 1960’lardan sonra BM, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi örgütler üye devletleri, pozitif ayrımcılık uygulamaları konusunda teşvik etmişler ve BM, "Kadınların ilerlemesi için ulusal politika mekanizmaları”nı tanımlamıştır, ayrıca 1970’li yıllardan sonra Avrupa ülkelerinde gerek cinsiyet ayrımcılığının önüne

¹⁹⁵ Ünlü, **a.g.e**, s.21.

¹⁹⁶ Öztan, **a.g.e**, s.208.

¹⁹⁷ **A.e**, s.209.

¹⁹⁸ **A.e**, s.209,210.

¹⁹⁹ Amsterdam Anlaşması, (Çevrimiçi) <https://www.ikv.org.tr/images/files/A6-tr.pdf>, 19 Haziran 2019.

geçmek gerekse fiili eşitliği sağlamak için bu tarz ulusal mekanizmalar oluşturulmaya başlanmıştır²⁰⁰.

Ancak Tekeli, kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik ulusal mekanizmalarla ilgili yaptığı çalışmada, kurumsallaşmış idari mekanizmalardansa kadın hakları alanında çalışan ve sürekli kendini güncelleyen sivil toplum kuruluşlarının fiili eşitliğin sağlanması açısından daha etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır²⁰¹. Bunun nedeni olarak ise, idari yapıların kadınların erişimine sivil toplum kuruluşları kadar açık olmaması ve sivil toplum kuruluşlarının interaktif yapısı gereği kadınların sorunlarından daha fazla haberdar olmasını göstermiştir.

1980li yıllardan itibaren devletler fiili eşitliğin sağlanmasına önem vererek bunu Anayasalarına yansıtmaya başlamışlardır. Örneğin Almanya Anayasası'nın 3. maddesinde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının yanı sıra devletin dezavantajları gidererek kadın erkek eşitliğinin gerçekten sağlanması için çaba göstermesi gerektiği düzenlenmiştir²⁰².

Pozitif ayrımcılık, kavram olarak ilk defa 1987 yılında Fransa'da Le Monde gazetesi tarafından kullanılmıştır.

Almanya'da kadın erkek eşitliğinin hayata geçirilebilmesi için ilk önce 1994 yılında bir Federal Organlarda Rol Dağılımına İlişkin Kanun yürürlüğe girmiş ancak somut bir fayda sağlamaması nedeniyle sonradan 2001 yılında Kadın Erkek Eşitliğini Gerçekleştirme Kanunu yürürlüğe girmiş, sonrasında bu kanunun da yeterli olmadığı ve başkaca bir düzenleme yapılmasına ihtiyaç duyulduğu anlaşılmıştır²⁰³. 2015 yılında yürürlüğe giren kadınların kamu sektöründe ve özel sektörde üst düzey pozisyonlarda erkeklerle eşit derecede yer alması ile ilgili kanun ise kadınların iş hayatındaki dezavantajları kaldırmayı ve aile hayatıyla iş hayatını kadınlar için uyumlu hale getirmeyi amaçlamış ve kadının iş hayatındaki yerini sağlamlaştırmıştır²⁰⁴. Türkoğlu'nun bu Kanunla ilgili tespitine baktığımızda,

²⁰⁰ Öztan, **a.g.e**, s.212.

²⁰¹ Şirin Tekeli, Meryem Koray, **Devlet-Kadın –Siyaset**, İstanbul, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı Yayınları, 1991, s.69.

²⁰² Alman Anayasası, (Çevrimiçi) <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/GG.pdf>, 13 Kasım 2018.

²⁰³ Türkoğlu Üstün, **a.g.e**, s.118.

²⁰⁴ Türkoğlu Üstün, **a.g.e**, s.118-119.

kanunun 6. maddesinde, iş ilanlarında herhangi bir cinsiyete işaret edilemeyeceğinin sadece dezavantajlı cinsten bahsedilebileceğinin belirtildiğini, iş görüşmelerinde adaylara medeni halleri, hamilelik durumu ve planları gibi konularla ilgili soru sorulmasının yasaklandığını ve ayrıca jürinin kadın ve erkek üye sayısının aynı olması gerektiğinin düzenlendiğini görmekteyiz²⁰⁵.

Fransız Anayasası'nın 1. maddesinde ise tüm vatandaşların yasa önünde eşit olduğu, kadınlar ve erkeklerin seçimle gelinen görev ve mevkilerin yanı sıra mesleki konumlara ve sosyal sorumluluklara eşit şekilde erişebilmelerinin kanunla teşvik edileceği düzenlenmiş ve bu maddeyle kadınların her alanda erkeklerle eşit haklara sahip olması garanti altına alınmıştır²⁰⁶. Ayrıca 3. ve 4. maddelerde de yasaların seçime dayalı birimler için cinsler arası eşitliği teşvik etmesi ve siyasal partilerin de bu ilkeye destek olması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

İsveç Anayasası'nın 2. maddesinde kadın erkek eşitliği düzenlenirken 16.maddede, hukuki düzenlemelerin cinsiyet temelli bir ayrımcılığa sebep olamayacağı ancak kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik hükümlerin bunun istisnası olduğu vurgulanmıştır²⁰⁷. Ayrıca İsveç Anayasası'nın 18. maddesinde her çocuğun temel eğitimini devlet okullarında ücretsiz alma hakkı olduğu belirtilmiştir²⁰⁸.

İtalyan Anayasası'nın 117. maddesinde bölgesel kanunların kadın ve erkeklerin sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamda tam eşitliklerinin önündeki her türlü engeli kaldıracağı ve seçimle gelinen görevlere erkek ve kadınlar için eşit erişimi teşvik edeceği düzenlenmiştir. Ayrıca 37. maddede, çalışan kadınların eşit işe eşit ücret hakkı olduğu ve çalışma koşulları, kadınların aile içindeki esas rollerini yerine getirmelerine izin vermesi gerektiği düzenlenmiştir²⁰⁹. Bu hüküm, İtalya'da kadınların aile içi rollerinin anayasal düzende tanımlandığının göstergesidir.

²⁰⁵ Türkoğlu Üstün, **a.g.e**, s.119.

²⁰⁶Fransız Anayasası, (Çevrimiçi) https://www.constituteproject.org/constitution/France_2008.pdf?lang=en, 13 Kasım 2018.

²⁰⁷ İsveç Anayasası,(Çevrimiçi) <http://www.riksdagen.se/globalassets/07.-dokument--lagar/the-constitution-of-sweden-160628.pdf>, 29 Kasım 2018, krş.Öztan, **a.g.e**, s. 217.

²⁰⁸ İsveç Anayasası,(Çevrimiçi) <http://www.riksdagen.se/globalassets/07.-dokument--lagar/the-constitution-of-sweden-160628.pdf>, 29 Kasım 2018.

²⁰⁹İtalyan Anayasası, (Çevrimiçi) https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf , 14 Kasım 2018.

İsviçre Anayasası'nın 8. maddesinde, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu, yasaların kanuni ve fiili olarak özellikle aile yaşamında, eğitimde ve iş hayatında bu eşitliği garanti altına alması gerektiği ve kadınlarla erkeklerin eşit işe eşit ücret hakkı olduğu belirtilmiştir²¹⁰. Ayrıca aynı maddenin son paragrafında yasaların genel olarak toplumdaki dezavantajlı kesimlerin dezavantajlarını ortadan kaldırıcı gerekli tedbirleri alması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Sonuçta kadınların lehine yapılan pozitif ayrımcılık uygulamaları Avrupa Ülkelerinde kurumsallaşarak devlet politikası haline gelmiştir²¹¹.

Kadın hakları konusunda devletler tarihsel süreç içerisinde genelde eşit ücret, eşit istihdam, pozitif ayrımcılık uygulamaları ve kadınların istihdamını arttırmaya yönelik politikalar izlemişlerdir²¹².

2.1.2.Tanımı

Pozitif ayrımcılık kelime olarak Türk Dil Kurumu Sözlüğündeki anlamıyla “toplumdaki diğer kişiler ile eşit koşullarda yaşamadığı düşünülen belli gruplara çeşitli ayrıcalıklar tanıyarak onları destekleme”dir. İngilizcede “discrimination positive” olarak kullanılan pozitif ayrımcılık yerine etkin önlemler (affirmative action), olumlu eylem (positive action) veya tercihli davranış (preferential treatment)²¹³, olumlu önlemler (positive measures), tersine ayrımcılık (reverse discrimination)²¹⁴ ifadeleri de kullanabilmektedir. Ancak bu kavramlar, farklı arka planlara sahip oldukları için birbirlerinin yerine kullanılmalarını olumlu karşılamayan bir görüş de mevcuttur²¹⁵.

Çalışmamızda Türkiye’de yaygın olarak kullanılan pozitif ayrımcılık terimi kullanılacak olup bu terime yapılan eylemin haklı bir sebebe dayanması nedeniyle

²¹⁰ İsviçre Anayasası, (Çevrimiçi) <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19995395/index.html>, 13 Kasım 2018.

²¹¹ Karakuş, a.g.e, s.2.

²¹² **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Nisan 2000, s.148.

²¹³ Duru Şahyar Akdemir, “Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve Pozitif Ayrımcılık”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, C.3, S.4, s.895.

²¹⁴ Mehmet Semih Gemalmaz, “Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi Bağlamında “Özel Önlemler”, “Geçici Özel Önlemler”, ve “Pozitif Edim” ve “Destekleyici Edim”, Prof. Dr. Tunçer Karamustafaoğlu’na Armağan, Ankara, Adalet Yayınları, 2010, s.132.

²¹⁵ Ulaş Karan, **Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2017, s.324.

ayrımcılık olarak kabul edilmemesi gerektiği²¹⁶ ve ayrımcılığın insan haklarına aykırı olması nedeniyle “pozitif” olarak ifade edilemeyeceği gerekçesiyle²¹⁷ karşı çıkan görüşler de mevcuttur.

Uluslararası hukukta pozitif ayrımcılık konusunda uzlaşmış herhangi bir tanım mevcut olmayıp Avrupa Komisyonu’nun bir raporunda pozitif ayrımcılık “sosyal ya da ekonomik dezavantajlı olan veya geçmişte ya da günümüzde ayrımcılığın veya dezavantajların sonuçları ile yüzleşen grupların üyeleri için pratikte tam ve etkili bir eşitlik sağlamak için alınan orantılı önlemler” olarak tanımlanmıştır²¹⁸.

Birleşmiş Milletler’in İnsan Hakları Komisyonu’nun bir raporuna göre ise etkin önlemler (affirmative action), özellikle bir grubun üyelerinin sosyal hayatlarındaki bir ya da birden fazla yönün düzeltilmesini amaçlayan ve geçici olan uygun önlemler dizisidir²¹⁹.

Avrupa Birliği Adalet Divanı ise pozitif ayrımcılığı konu ile ilgili bir kararında “Pozitif eylem hükmü, dezavantajlı grubun dezavantajlarını engelleyen veya tamir eden ve toplum içerisinde resmi değil asıl var olan eşitsizliği ortadan kaldıran hükümler” olarak nitelendirmiştir²²⁰.

Kısa bir tanımla pozitif ayrımcılık, toplumdaki fiili eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, dezavantajlı konumdaki kişiler lehine geliştirilen strateji, politikalar ve uygulamalardır²²¹. Başka bir ifadeyle pozitif ayrımcılık, cinsiyetler arasında eşitliği sağlamak için fırsat eşitliği yerine fırsat önceliği politikasının benimsenmesi anlamına gelmektedir²²².

²¹⁶ A.e, s.324.

²¹⁷ Gemalmaz, **Özel Önlemler**, s.137.

²¹⁸ **International Perspectives on Positive Action Measures: A Comparative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa**, European Commission, Luxemborg, 2009, p.11.

²¹⁹ **The Concept and Practice of Affirmative Action**, Final report submitted by Mr. Marc Bossuyt, Special Rapporteur, in accordance with Sub-Commission resolution 1998/5, 17 June 2002, p.3.

²²⁰ Avrupa Birliği Divanı 2000 tarihli ve 407/98 sayılı kararı.

²²¹ Akbaş, Şen, **a.g.e**, s.167.

²²² Karakuş, **a.g.e** , s.7.

2.1.3.Amacı

Genellikle doğuştan sahip oldukları sosyal, ekonomik, fizyolojik, etnik özellikleri nedeniyle dışlanmış toplumun azınlık kesiminin fiili imkânsızlıkları uzun vadede engellemek ve telafi edip tüm kesimleri eşit hale getirmek adına ortaya çıkan pozitif ayrımcılık kavramı, bir onarıcı adalet mekanizmasıdır.

Pozitif ayrımcılık, insanlar arasındaki sosyal eşitsizliği aşmanın yollarını aramakta ve geleneksel kriterlerin adaletsizliğini ve toplumsal çeşitliliğin kıymetini kabul etmektedir²²³.

Hukuk, kadınların kamusal alana dâhil ve eşit hakka sahip yurttaşlar olarak faaliyette bulunması için kadını eşit kılacak müdahalelerde bulunmalıdır²²⁴. Pozitif ayrımcılığın temelinde kadınların farklı olmaları değil, aksine eşit olmaları yatar, ancak kadınlar bu eşitliğin hayata geçirilmesine engel olan ayrımcı ve farklı deneyimlere sahip oldukları için, hukuk bu deneyimlere karşı nötr kalmayıp aksine pozitif yönde müdahalede bulunmalı, geçici ve telafi edici politikalar üretmelidir²²⁵. Bu politikaların telafi edici yönü, kadınların eşitliğe ulaşması için ne kadar gerekiyorsa, bu amaca ulaşıldıktan sonra geçici olan politikanın yürürlükten kaldırılması da dengenin diğer taraf aleyhine bozulmaması için o kadar gereklidir. Ancak dengenin erkekler aleyhine bozulacağı bir tablo şu anki durum göz önünde bulundurulduğunda hayalden öteye geçmeyecektir.

Pozitif ayrımcılık uygulamaları temelde kadın ve erkekleri her alanda eşit hale getirmek için gizli ya da açık ayrımcılık uygulamalarını ortadan kaldırmayı ve biyolojik farklılıkları kadın lehine çözmeyi amaçlayan uygulamalar olup bu özel önlemler (specific measures) ayrımcılığa maruz kalan kesimin fırsat eşitliğinden faydalanabilmesi için bu kesime fırsat eşitliği sağlanması amacı taşıyan önlemlerdir²²⁶. Kısaca pozitif ayrımcılık, “eşit olmayan konumda bulunanlara eşit

²²³ Stephanie M. Wildman, “Affirmative Action: Necessary for Equality for All Women”, **Berkeley La Raza Law Journal**, Volume: 12, Number: 2, 2001, p.432.

²²⁴ Yükselbaba, **a.g.e.**, s.40.

²²⁵ Öztan, **a.g.e.**, s.206.

²²⁶ Moon, **a.g.e.**, s.33.

olmayan şekilde davranarak eşitliği gerçekleştirme çabası”dır²²⁷. Bu tür önlemler, doktrinde eşitleştirme ödevi olarak ifade edilen bir yükümlülüğün sonucudur²²⁸.

Ayrıca pozitif ayrımcılık uygulamaları, eğitim, istihdam vb. konularda seçim yapılırken mezuniyet notu ve skorların ötesinde çok çeşitli deneyimlerin, başarıların ve seçimlerin de değerlendirilmesi gerektiğini de savunmaktadır²²⁹.

Uluslararası hukukta, pozitif ayrımcılığın amacı, CEDAW md.4/1’de “kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak”, İnsan Hakları Kurulunun 18 Nolu Genel Yorumunda “ayrımcılık eylemlerine neden olan veya bu eylemlerin gerçekleşmesine yardımcı olan koşulların ortadan kaldırılması”²³⁰ ve IAOKS md.1/4’de “belli ırksal ya da etnik grupların ya da bireylerin insan haklarından eşit şekilde yararlanmalarına uygun şekilde gelişmelerini sağlamak”²³¹ olarak belirtilmiştir.

Ayrıca pozitif ayrımcılık uygulamaları, geçmişe yönelik fiili eşitsizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla uygulandığı gibi geleceğe yönelik de farklılıklara saygının geliştirilmesi için de uygulanabilmektedir²³².

Tarih boyunca kadınların mücadele etmesini gerektiren siyasal ve kültürel birçok sorun olmuştur ve fiili eşitliği sağlamaya yönelik pozitif ayrımcılık politikaları ise çalışan kadınların mesaiye kalmamaları, şehir dışı ve yurtdışına daha az seyahat etmeleri, daha hafif işlerde çalışmaları, çocuk ve aile ile ilgili durumlarda daha kolay izin alabilmeleri, çok riskli görevlerin kadın çalışanlara verilmemesi, uzun doğum izinleri ve erken emeklilik hakkı gibi düzenlemelerin yapılmasının önünü açmıştır²³³.

Pozitif ayrımcılık uygulamalarına karşı çıkanlar ise pozitif ayrımcılık uygulamalarının politikaların başka ayrımcılıklar doğurduğu fikrini savunmaktadır. Bu fikri savunan kişiler pozitif ayrımcılık uygulamalarını “ters yönde bir ayrımcılık”

²²⁷ A.e, s.89.

²²⁸ Mehmet Semih Gemalmaz, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2010, s.106.

²²⁹ Wildman, a.g.e, p.431.

²³⁰ **Birleşmiş Milletler’de İnsan Hakları Yorumları İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 1981-2006**, Çeviren ve Derleyen: Lema Uyar, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2006, s.40.

²³¹ Mehmet Semih Gemalmaz, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku Belgeleri**, II.Cilt, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2010, s.349-350.

²³² Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.325.

²³³ Moon, a.g.e, s.33.

olarak nitelendirmekte ve bu uygulamaların insanlar arasındaki bariyerleri yıkmak yerine aksine daha çok güçlendirdiğini savunmaktadırlar²³⁴.

Bu görüşün gerekçesine göre, kotalar vb. ayrıcalık doğuran uygulamalar toplumun çoğunluğunu oluşturan kesimde adaletsizlik ve eşitsizlik duygusu uyandırır, pozitif ayrımcılığı savunanların görüşüne göre ise mağdur olan grubun mağduriyetini gidermek için toplumun buna hazır olmasını beklemek mağduriyeti daha da artıracaktır²³⁵. Bu uygulamaların dolaylı ayrımcılığa neden olduğunu savunan bir görüş mevcutsa da alınan önlemin makul, nesnel, ve ölçülü olması durumunda eylemin ayrımcılık oluşturmayaacağı da vurgulanmıştır²³⁶.

Ancak yapılan araştırmalara göre pozitif ayrımcılık, birçok kişiyi ve organizasyonu kadınlar için eğitim ve iş olanaklarının gelişmesi konusunda etkilemektedir²³⁷. Yine bu araştırmaya göre, pozitif ayrımcılığın adaletsizliği ve olası istenmeyen sonuçları hakkında devam eden tartışmalara rağmen pozitif ayrımcılık, organizasyonların ayrımcılığı ve ön yargıları ileriye etkili olarak yok etmelerini zorunlu kılan tek hükümet uygulamasıdır²³⁸.

Eldeki verilere göre, tarihten bu yana dezavantajlı olan gruplar eğitim ve iş alanında, devletin önemli pozisyonlarında diğer gruplara göre daha az temsil edilmeye devam ettikleri için pozitif ayrımcılığa duyulan ihtiyaç günümüzde de devam etmektedir²³⁹.

2.1.4.Kapsamı

BM İnsan Hakları Komitesi'ne göre; eğer kişilere yönelik alınan özel önlemler, makul, nesnel, amaçsal ve meşru bir nedene dayanıyorsa farklı davranmak ayrımcılığa yol açmaz²⁴⁰. Özel önlemler her ne kadar ayrımcılığa son vermek için uygulansa da, sonucunda ayrımcılığa yol açması ihtimali de söz konusudur. Bu

²³⁴ Fitsum Abrha, "The Role of Affirmative Action on Empowering Women's, in the Case of L/HaHale", **Journal of Civil & Legal Sciences**, Volume: 6, Issue: 1, 2017, p.1.

²³⁵ Tuğba Ünlü, "Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık"(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2009, s.19.

²³⁶ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.328.

²³⁷ Faye J. Crosby, Alison M. Konrad, "Affirmative action in employment", **Diversity Factor**, No:2, Winter 2002, p.8.

²³⁸ **A.e.**, p.8.

²³⁹ **A.e.**, p.8.

²⁴⁰ Meysa Baykal, "1982 Anayasası'nda Kadının Yeri", **Kadın, Kamusal Alan ve Hukuk**, Ülker Yükselbaba vd., 1.baskı, Tekin Yayınları, Mart 2017, s.145.

nedenle özel önlemlerin ölçülülük ilkesine uygun, süreli olarak uygulanmaları ve güncellenmeleri ayrımcılığa yol açmamaları açısından daha isabetli olacaktır.

Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'nin 25 Nolu Genel Tavsiyesine bakıldığında özel önlemlerin yasama, yürütme ve idare ile diğer alanlarda çeşitli düzenleyici belgeleri, politikaları ve uygulamaları kapsadığı görülmektedir²⁴¹. Bunlara örnek olarak dış hizmet ve destek programları, kaynakların tahsisi ve/veya yeniden tahsisi, tercihli muamele, işe almada belirli kıstasların gözetilmesi, işe alma ve terfi, zamana bağlı sayısal hedefler ve kota sistemleri verilmiştir²⁴².

Görüldüğü üzere özel önlemler sadece siyasi temsilde değil istihdam başta olmak üzere tüm alanlarda uygulanabilmektedir.

Geçici özel önlemlerin unsurlarından ilki, Gemalmaz'a göre amaç unsurudur ve pozitif ayrımcılık uygulamalarında fiili eşitliğin sağlanması amaçlanmaktadır²⁴³. İkinci unsur fiili eşitliğin sağlanmasını olanaklar çerçevesinde hızlandırma, üçüncü unsur geçici özel önlemlerin mutlak olarak kalıcı değil geçici olması, dördüncü unsur geçici özel önlemlerin somut eşitsizlikler için öngörülmesi ve beşinci unsur önlemlerin ne zaman sona erdirileceğinin belli olmasıdır²⁴⁴. Altıncı unsur, eşitliğin gerçekleşmesi halinde bu eylemlere son verilmesi iken son unsur ise bu eylemlerin özel bir amaç için kurgulanmaları ve amaç için elverişli önlemler olmalarıdır²⁴⁵.

Özel önlemler, konu bakımından pozitif yükümlülükler kapsamında değerlendirilmekte olup kamu makamları ve özel kişilere geçmişten gelen uygulamalar nedeniyle tazminat ya da geleceğe yönelik önlemler gibi bir takım yükümlülükler getirmektedir²⁴⁶.

²⁴¹ Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi Genel Tavsiye Kararları (1986-2013), (Çevrimiçi) [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/tavsiye_kararlari/CEDAW%20Komitesi%20Tavsiye%20Kararlar%C4%B1_\(1-29\).pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/tavsiye_kararlari/CEDAW%20Komitesi%20Tavsiye%20Kararlar%C4%B1_(1-29).pdf) , 13 Mart 2019.

²⁴² Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi Genel Tavsiye Kararları (1986-2013), (Çevrimiçi) [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/tavsiye_kararlari/CEDAW%20Komitesi%20Tavsiye%20Kararlar%C4%B1_\(1-29\).pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/tavsiye_kararlari/CEDAW%20Komitesi%20Tavsiye%20Kararlar%C4%B1_(1-29).pdf) , 13 Mart 2019.

²⁴³ Gemalmaz, **Genel Teori**, s.110.

²⁴⁴ Gemalmaz, **Özel Önlemler**, s.141,142.

²⁴⁵ **A.e**, s.142,243.

²⁴⁶ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.345.

Kişi bakımından ise dezavantajlı olduğu kabul edilen belirli bir gruba mensup kişiler pozitif ayrımcılık uygulamalarının konusudur²⁴⁷. Kişi bakımından ayrımcılığa konu olan gruplar zamanla artsa da cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğrayan kadınlar geçmişten beri pozitif uygulamaların kişi bakımından konusu olagelmışlerdir. Ancak pozitif ayrımcılık uygulamalarının gruplara yönelik uygulanmasının gruba mensup kişiler arasındaki fark nedeniyle gruptaki dezavantajlı kişiler aleyhine adaletsizliğe sebep olduğu, bu nedenle bireysel temelde uygulanması gerektiğini savunan bir görüş de mevcuttur²⁴⁸.

Şekli eşitlik anlayışı uygulandığında, pozitif ayrımcılık uygulamaları ayrımcılık yasağının bir istisnası kabul edilmekte ve devlete sadece izin verildiği savunulmaktayken; maddi eşitlik anlayışına göre fiili eşitsizliklerin giderilmesi için yapılması gereken uygulamalar, devlet için öngörülen bir yükümlülüktür²⁴⁹. Örneğin, 111 No'lu ILO Sözleşmesi'nin 5. maddesine bakıldığında²⁵⁰ Sözleşme'nin özel önlemlere izin verme yaklaşımını benimsediği görülmektedir, ESKHS, özel önlemleri devlet açısından bir yükümlülük olarak öngörmüştür²⁵¹.

AYM ise pozitif ayrımcılık uygulamalarını genelde eşitliğe aykırı bulmamakla birlikte, korumacı zihniyetle pozitif ayrımcılık uygulamaları arasındaki çizgi çoğu zaman belirsizdir ve bu nedenle AYM pozitif ayrımcılık uygulamalarını kimi zaman eşitlik ilkesine aykırı bularak reddederken kimi zaman da Anayasaya uygun bulmuştur²⁵². AYM'nin pozitif ayrımcılık konusuna ilişkin bu kararlarına Anayasamızda ve AYM Kararlarında Eşitlik İlkesi başlığı altında ayrıntılı şekilde değinilecektir.

²⁴⁷ A.e, s.345.

²⁴⁸ Bossuyt, a.g.e, paragraf 11,12,15.

²⁴⁹ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.348.

²⁵⁰ 111 No'lu ILO Sözleşmesi md.5: "Milletlerarası Çalışma Konferansınca kabul edilmiş olan diğer sözleşme veya tavsiyelerle öngörülmüş bulunan özel koruma ve yardım tedbirleri ayırım sayılmaz. Herhangi bir üye, varsa temsilci, işveren ve işçi teşekkülleriyle yapılacak görüşmeden sonra cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla güden özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağına karar verebilir."

²⁵¹ Bkz: ESKHK 5 No'lu Genel Yorum, 18.paragraf ve 20 No'lu Genel Yorum, 9.paragraf.

²⁵² Engin Yıldırım, Serdar Gülener, "Anayasa Mahkemesi Kadın Üyelerinin Yargısal Tutumları: Ampirik Bir Araştırma", **AYHD**, Cilt: 6, Sayı: 11, 2017, s.73-74.

2.1.5.Araçları

Pozitif ayrımcılık uygulamaları, kadınlar lehine kota konulması, yer ayrılması ile sosyal yardım, danışmanlık hizmetlerinin ve eğitim programlarının kadınlar lehine geliştirilmesi gibi çeşitli şekillerde uygulanabilir²⁵³.

2.1.5.1.Kota Uygulamaları

Kota sözcüğü Latince “quota” sözcüğünden türetilmiş olup “pay” anlamına gelmektedir²⁵⁴.

Cinsiyet kotaları en genel anlamda, kadınların tarihsel süreç boyunca temsil açısından eksik kaldıkları alan ve konumlar açısından dengeli bir cinsiyet dağılımı sağlamak ve bu alanları kadınlar için daha ulaşılabilir hale getirmeyi amaçlayan uygulamalarıdır. Siyaset tarih boyunca erkek merkezli bir alan olduğundan, kadınlar bu alandan uzak kalmışlardır. Demokratik kamusal alan rastlantı eseri değil, bilinçli olarak eril biçimde ve kadınlara yer vermeyecek şekilde oluşturulmuştur²⁵⁵. Siyasal partiler, siyasetin örgütlenme biçimi, partilerin siyaset yapma tarzlarının yanı sıra, kadınlara karşı olumsuz tutum da kadınların siyasete girmelerine engel olmaktadır²⁵⁶.

Kota politikalarıyla amaçlanan, kadınların ayrıcalıklı kılınması değil, kadınlar için mevcut olan dezavantajların ve engellerin kaldırılmasının yanında kadınların siyasette kendilerini temsil edebilmeleri ve kadın sorunlarına çözüm getirmeleridir²⁵⁷.

Demokrasinin tüm yönleriyle uygulandığından söz edebilmek için de kadınların sorunlarının siyasal alan da dâhil her türlü alanda dile getirebilmesi gerekmektedir. Gözler’e göre kota uygulamaları normal şartlarda eşitliğe aykırı gözükseler de, bu uygulamalarla amaçlanan aslında eşitsizlik yaratmak değil, fiilen mevcut olan bir eşitsizliği gidermektir²⁵⁸. Yaraman’a göre ise kota uygulamaları azınlığa mensup kesimlere yöneliktir ve kadınların kendilerini azınlık statüsüne indirgememeleri

²⁵³ Şahyar Akdemir, **a.g.e**, s.895.

²⁵⁴ Zafer Gören, “Kota Düzenlemelerinin Anayasaya Uygunluğu”, **Anayasa Yargısı**, Cilt:16, Ankara, Anayasa Mahkemesi Yayınları, No:41, 1999, s.381.

²⁵⁵ Gençkaya, **a.g.e**, s.7.

²⁵⁶ **A.e**, s.10.

²⁵⁷ Öztan, **a.g.e**, s.219.

²⁵⁸ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, s.100.

gerekir, bu nedenle kadınlar lehine kota uygulanmamalıdır²⁵⁹. Ayrıca, siyasi partilerin aday gösterme özgürlüğünü sınırlandırmasından ötürü, partilere müdahale niteliği taşıması da kotaya yönelik eleştirilerdendir²⁶⁰.

Amerika’da eğitimde pozitif ayrımcılığı konu alan bir araştırmada; kadınların ortalama olarak erkeklerden daha fazla mezuniyet puanına sahip olmalarına rağmen, hukuk fakültelerine kabul oranlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir²⁶¹. Kotayla, seçilen kadınların yeteneksiz, niteliksiz olacağı da çok dillendirilen bir eleştiri olmasının yanında, kadınlara yönelik önyargıyı gözler önüne sermesi bakımından çarpıcı bir örnektir. Zira, gerekli şartları sağlamayan kadınlar kota uygulanan pozisyona aday olamayacakları gibi, seçilen kadınlar da seçilen erkeklerle eğitim, liyakat vb. konularda eşit olacaklardır.

Kota uygulamaları, sonuçlarda eşitliği gözeten uygulamalardan olup başlarda genel olarak eğitim ve istihdam konularında uygulanmaktayken, sonrasında kota çerçeve siyasi ve toplumsal nedenlerden dolayı genişletilmiştir²⁶². Kota uygulaması, işin niteliğine ya da liyakata bakılarak uygulanabileceği gibi dezavantajlı grubun nüfus içindeki yerine bakılarak da uygulanabilmekte olup ilk seçenek diğerine oranla daha az eleştiriye maruz kalmaktadır²⁶³.

Kadınların eksik temsili iş hayatının neredeyse her alanında özellikle üst mevkilerde göze çarpmaktaysa da kadınların karar alma mekanizmalarında eksik temsili açısından kota uygulamaları son derece önemlidir, zira kanaatimizce alınan kararların kadınlara yönelik yönlerinin göz önünde bulundurulması ve kadınlar lehine uygulamaların yaygınlaşması için kadınların gerek yerel gerekse ulusal tüm karar alma mekanizmalarında temsil olanaklarının artırılması gerekmektedir.

Kamu sektörü ve karar alma mekanizmalarında kota uygulanması daha kolay olup özel sektörde, sözleşme, çalışma, girişim özgürlüğüne ve mülkiyet hakkına müdahale

²⁵⁹ Ayşegül Yaraman, **Türkiye’de Kadınların Siyasal Temsili(1935-1999)**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 1999, s.36.

²⁶⁰ Nesrin Yıldız, “Siyasi Parti Tüzüklerinde Kadın Kotası”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt: 88, Sayı: 6, 2014, s.549.

²⁶¹ Wildman, **a.g.e**, p.430.

²⁶² Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.327-328.

²⁶³ **A.e**, s.329.

olarak nitelendirilebileceğinden kota uygulanması daha zordur²⁶⁴. Ancak Almanya’da yapılan tartışmalar sonucu, kanunla anonim şirketlere de kadınlar lehine kota getirilmiş olup günümüzde artık özel şirketlerin üst kurullarında kota uygulanmaya başlanmıştır²⁶⁵.

Kamu hizmetine girişte ve yükselmeye kota uygulayan ülkelere Almanya ve Fransa örnek gösterilebiliriz. Ancak, Alman Federal Anayasa Mahkemesine göre kota uygulamaları, adayların niteliğinden bağımsız olamayacakları gibi kadınlar lehine dengeleyici ve kısa süreli olmalıdırlar²⁶⁶.

Kota uygulamaları hukuki eşitliği fiili eşitliğe dönüştürmeyi amaçlar. Ancak kota uygulamaları pek çok ülkede anayasal açıdan tartışma konusu olmuş ve bu uygulamaların eşitlik ilkesine aykırı olup olmadığı çok defa tartışılmıştır. Avrupa Adalet Divanı, iş yaşamında kadınlar lehine yapılan “otomatik” tercih anlamına gelen pozitif ayrımcılık uygulamalarını kimi zaman Avrupa Birliği uygulamalarına aykırı olduğunu²⁶⁷ ve adayların objektif bir değerlendirmeden geçtikleri takdirde adaylar lehine pozitif ayrımcılık yapılabileceğini hüküm altına almıştır²⁶⁸. Fakat, siyasal temsil açısından mevzuatta ve parti iç tüzüklerinde düzenlenen kota uygulamalarını iş yaşamındaki otomatik tercih anlamına gelen uygulamalardan ayrı tutarak, açıkça kota uygulamasından bahsetmese de kadınların eksik temsiline çeşitli uygulamalarla telafi edilmesi gerektiğini çeşitli kararlarında belirtmiştir²⁶⁹. Yine Avrupa Konseyi de 2000 yılındaki bir raporunda pozitif ayrımcılık uygulamalarının isteğe bağlı olmasından ziyade devletlerin bu konuda önlemler almasının zorunlu olduğunu belirtmiştir²⁷⁰.

²⁶⁴ Türkoğlu Üstün, **a.g.e.**, s.108.

²⁶⁵ **A.e.**, s.108.

²⁶⁶ **A.e.**, s.119.

²⁶⁷ BVerfGE 75, 223(244 vd.)Bernard Holznagel, Irene Schindler, “İşe Alımlarda Kadınlara Ayrılan Kontenjanın Meşruiyeti-Yargı Kararı”, **Hukuk Köprüsü**, Çev. Erdal Yerdelen, Cilt: 6, Sayı: 10, Haziran 2016, s.295’de dnp. 102’de anılan BVerfGE 75. 233(244 vd):85.191(204), BAG 5.0.1996 tarihli basın açıklaması.

²⁶⁸ Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, “2006/54/AT Sayılı Direktif ve Avrupa Adalet Divanı Kararları Işığında İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkek Arasında Eşit Davranılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması”, **İÜHFİM**, Cilt: LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı, Cilt: I, 2016, s.544.

²⁶⁹ Bkz. C-409/95 Marschall Kararı ve C-158/97 Badcek ve Diğerleri Kararı aktaran Öztan, **a.g.e.**, s.210, dnp. 9

²⁷⁰ **A.e.**, s.230,231.

Kotanın eksik temsil edilen cinse sabit oranda sandalye ayrılması şeklinde gerçekleşen sabit kota, temsil edilen cinsin katılım oranına göre değişen oranlı kota, ve Belçika sisteminde de kullanılan boş koltuk kotası gibi çeşitleri mevcuttur²⁷¹.

Kota uygulamalarının ilk biçimi ulusal bir düzenlemeye ya da kanun yapımına gerek olmaksızın partilerin kendi mevzuatları örneğin iç tüzükleri yoluyla uyguladıkları kotadır. Bu tür kotalar genellikle diğer partileri de bu yönde bir kota uygulamaları yönünde teşvik ettikleri için başarıya ulaşsa da sadece şekil olarak kalan ve fiili uygulamaya geçmeyen örnekleri de mevcuttur.

Bu tür kota uygulamasını yapan İsveç, AB ülkeleri arasında parlamentoda en yüksek kadın oranına sahip ülkedir ve İsveç'te uygulanan fermuar sistemine göre partiler aday listelerini bir kadın bir erkek aday şeklinde oluşturulmaktadır²⁷². Almanya'da da Yeşiller Partisi hem %50 kadın kotasını hem de fermuar sistemini uygulayarak kendi işinde temsil eşitliğini sağlamış ve Sosyal Demokrat Parti gibi diğer partileri de kota uygulamak konusunda teşvik etmiştir²⁷³.

İkinci tür uygulama ise ulusal çapta olan ve yasayla siyasi partilere aday listelerini oluştururken listelerinde belirli oranda ya da sayıda kadın milletvekili bulundurma zorunluluğu getiren kota uygulamasıdır²⁷⁴. Bu yasalara seçim kanunları, siyasi partiler kanunları ve yerel yönetimler kanunları örnek verilebilir. Yasayla zorunlu kota politikasının uygulandığı ülkelerden biri Belçika olup 1999 yılında yapılan değişiklikle meclisin en az %33'ünün kadın olması zorunlu tutulmuştur. Ayrıca yine Belçika'daki uygulamaya göre kadın adayların yeterli sayıda olmaması halinde onlara ayrılacak koltuklar boş kalacak olup bu uygulamaya "boş koltuk kotası" adı verilmektedir. Ancak Belçika yasayla zorunlu kota uygulan ülkelerden olsa da sadece kotanın kadınlar açısından temsil adaletini sağlamada yetersiz olmasının örneği olarak verilmektedir²⁷⁵.

²⁷¹ Karakuş, **a.g.e**, s.16.

²⁷² **A.e**, s.222.

²⁷³ **A.e**, s.222.

²⁷⁴ **A.e**, s.221.

²⁷⁵ **A.e**, s.227.

Avrupa ülkeleri dışında pek çok ülkede siyasal temsil açısından adaleti sağlamak için kota vb. çeşitli pozitif ayrımcılık uygulamaları benimsenmiştir. Örneğin Latin Amerika ülkelerinde seçime katılacak adaylar için %20 veya %30 gibi kotalar uygulanırken, Bangladeş ve Tanzanya vb. ülkelerde meclis sandalyelerinin %10'unun veya daha fazlası kadınlara ayrılmaktadır²⁷⁶.

Ülkemizde ise; partilerde kota koymak gibi bir eğilimin olmamasının yanında, parlamentoya giren partilerde cinsiyet eşitliği gibi bir politika dahi mevcut değildir. Örneğin, CHP'de aday belirlemede ya da parti yönetim kademelerinde %25lik bir kadınlara yönelik kota öngörülmesine rağmen, bu kotanın uygulamaya sağlıklı şekilde yansıtıldığını söylemek güçtür ²⁷⁷.

Türkiye gibi partilerin kendi mevzuatlarıyla kota koymaya meyilli olmadığı, konulan kotaların da uygulamaya yansımalarının verimli bir şekilde gerçekleşmediği ülkelerde kota vb. pozitif ayrımcılık uygulamalarının yasal ya da anayasal bir hükümle zorunlu tutulması siyasal temilde adaletin sağlanması açısından daha isabetli olacaktır.

Siyasal temilde kota uygulamalarının yukarıda açıkladığımız üzere, değişik çeşitleri mevcuttur ancak kota uygulanırken önemli olan kotanın türünden ziyade kadınların etkili temsilini ve temilde cinsiyetler arası adaletli dağılımın sağlanmasıdır. Uygulanacak kota sisteminin türünün yanında kadınların seçilebilecekleri bölgelerden ve sıralardan aday gösterilmesi büyük önem taşımaktadır, çünkü şekli bir kota uygulamasının olması, ancak kadınların seçilemeyecekleri bölge ve sıralardan aday gösterilmeleri halinde, kota uygulanmasının anlamı kalmayacaktır.

Kota sisteminin Siyasi Partiler Kanunu'nda düzenlenmesi ve asgari bir oran (%30 gibi) belirtilmesi ve oranın parti tüzüklerine uygulanması, uyulmaması ihtimalinde ise devlet yardımıyla kesinti yapmak ya da para cezası gibi bir yaptırım öngörülmesi, kadınların gerek yerel gerekse ulusal organlarda temsili konusunda büyük bir adım olabilir²⁷⁸.

²⁷⁶ A.e, s.230.

²⁷⁷ A.e, dpn. 43, s.231.

²⁷⁸ Yıldız, a.g.e, s.550.

2.1.5.2. Diğer Araçlardan Örnekler

Kota uygulamalarının yanı sıra kadınların iş yaşamına katılımını artırmayı amaçlayan alternatif yöntemler de mevcuttur.

Bu yöntemlere, istihdam alanında uygulanan izleme (monitoring) yöntemi örnek olarak verilebilir. Bu yöntemde, işverene bilgi sunma yükümlülüğü getirilmekte, bu bilgiler ışığında hangi grubun eksik temsil edildiği tespit edilmekte ve sonrasında işverene eksik temsil edilen grupla ilgili hedefler belirlenmekte, en son aşamada ise bu hedefe ulaşabilmesi için işverene bilgi verilmekte ve işveren eksik katılım sağlayan grubun istihdama katılması için teşvik edilmektedir²⁷⁹.

İş hayatında uygulanan diğer bir yöntem ise “niteliklerin veya liyakatin yeniden tanımlanması (redefining merit)” olup bu yöntemde eksik temsil edilen grupların iş gücüne katılımını artırmak için iş için gerekli nitelikler yeniden belirlenmekte ve nitelikler eksik temsil edilen grubu da içine alacak şekilde genişletilmektedir²⁸⁰.

Başka bir yöntemde ise, iş için öngörülen niteliklerde veya liyakat konusunda değişiklik yapılmamakta sadece dezavantajlı grubun işe başlamasını teşvik edecek yöntemler uygulanmaktadır²⁸¹. Dezavantajlı grubun yaşadığı çevrede iş ilanlarının yaygınlaştırılması veya iş ilanında dezavantajlı grubun başvurusunu teşvik edecek ibareler kullanılması bu yönetime örnektir.

Diğer bir özel yöntemde ise, aynı niteliklere sahip iki kişinin aynı işe başvurması durumunda dezavantajlı gruba mensup kişiye öncelik verilmesi olup kişinin dezavantajlı gruba mensup olmasının yanında, başka kriterlere başvurulduktan sonra da karar verilebilir²⁸².

²⁷⁹ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.328.

²⁸⁰ **A.e.**, s.328.

²⁸¹ **A.e.**, s.329.

²⁸² **A.e.**, s.329.

2.2.Eşitlik İlkesi

2.2.1.Tarihsel Gelişimi

Eşitlik ilkesi, tarihsel olarak ilk defa 18.yy.'da Bill of Rights'ın 6. maddesinde²⁸³ kanun önünde eşitlik şeklinde ortaya çıkmış olup bu ilkeye göre kanun önünde ayrıcalıklı bir kişi veya zümre olamaz ve kimseye dil, din, ırk, cinsiyet, sosyal durum, ekonomik gelir gibi farklılıklar sebebiyle farklı bir uygulama yapılamaz²⁸⁴. Eşitlik ilkesi Fransız ihtilalinden sonra “İnsanlar hukuken hür ve eşit doğarlar ve hür ve eşit olmakta devam ederler, sosyal farklılıklar ancak ortak faydaya istinat edebilir.” ifadesi ile Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Beyannamesi'nin 1. maddesine girmiş ve bu tarihten itibaren hem uluslararası metinlerde hem de anayasalarda kendine yer bulmuştur.

Uluslararası bir belgede kadın-erkek eşitliği ilk defa “Birleşmiş Milletler halkları, temel insan haklarına, insanlık onuruna ve değerine, erkek ve kadınların eşit haklara sahip olduklarına olan inançlarını Birleşmiş Milletler Şartında teyit ederek(...)” şeklinde İHEB'in başlangıç kısmında yer almıştır²⁸⁵.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 1. maddesinde ise “Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar” şeklinde tekrarlanmış ve 2. maddede “Herkes, ırk, renk, cins, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir akide, milli veya içtimai menşee, servet, doğuş ve herhangi bir diğer fark gözetilmeksizin işbu beyannamede ilan olunan tekmil haklardan ve bütün hürriyetlerden istifade edebilir.” şeklinde yer almıştır²⁸⁶. Beyanname'nin 7. maddesi ise “Kanun önünde herkes eşittir ve farksız olarak kanunun eşit korumasından istifade hakkını haizdir.” ifadesiyle kanun önünde eşitliğe yer vermiştir.

Yasa önünde eşitlik ilkesinin 19. yüzyıla kadar sadece erkek bireyleri içerdiği ve kadınları dışladığı da göz önünde bulundurulması gereken önemli bir noktadır²⁸⁷.

²⁸³Bill of Rights, (Çevrimiçi) <https://billofrightsinstitute.org/founding-documents/bill-of-rights/>, 18 Mart 2019.

²⁸⁴ Ünlü, **a.g.e.**, s.13.

²⁸⁵ Bihterin Dinçkol, “Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, No: 8, Güz 2005, s.106.

²⁸⁶ Remzi Özmen, **İnsan Hakları Mevzuatı**, 23. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018, s.153.

²⁸⁷ Oya Araslı, “Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Anayasası ve Yasalarda Kadın Erkek Eşitliği Konusunda Yapılması Gereken Değişiklikler”, **AB Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti**

Ayrıca, eşitlik ilkesi mutlak bir eşitliği ifade etmemekte olup kişiler arasındaki farklılıkları göz önünde bulundurup farklı olana farklılığı oranında farklı bir işlem yapabilen, nispi bir eşitlik yaklaşımı ifade eder²⁸⁸. Bu ilkeyle amaçlanan özdeş nitelikte olanların kanunlar tarafından aynı işleme tabi tutulmasıdır²⁸⁹.

Osmanlı'da eşitlik ilkesi 23 Aralık 1876 tarihinde kabul edilen Kanun-i Esasi'nin 17. maddesinde "Osmanlıların kâffesi huzuru kanunda ve ahvali diniye ve mezhebiyeden maada memleketin hukuk ve vezâifinde mütesavidir." şeklinde düzenlenmişti²⁹⁰. Bu maddede "Osmanlıların tümü kanun önünde ve dinine ve mezhebine bakılmaksızın hukuk ve görevleri açısından denktirler" denilmiş olup tüm Osmanlı tebaasının kanun önünde eşit olduğu hüküm altına alınmıştır. Ayrıca yine Kanun-i Esasinin 19. maddesinde ehliyetine ve yeteneğine göre herkesin kamu görevlisi olacağı düzenlenmiştir.

2.2.2.Kapsamı ve Türleri

Eşitlik, başlı başına bir hak olmasının yanında hak ve özgürlüklerden yararlanma konusunda da temel bir ilkedir²⁹¹. Ayrıca denilebilir ki eşitlik, adaletin sağlanmasında en önemli unsur olmasının yanı sıra demokrasilerin temel ilkelerindendir²⁹² ve ırk, din, milliyet, cinsiyet, ekonomik durum ya da sosyal statü bakımından ayırım gözetilmeksizin tüm insanlar, insan haklarından faydalanma hakkına sahiptirler²⁹³.

Eşitlik ilkesi yatay ve dikey eşitlik olarak ikiye ayrılmaktadır. Yatay eşitlik ilkesine şekli ya da mutlak eşitlik ilkesi²⁹⁴ de denilmekte olup bu ilkeye göre kanunlar genel ve soyut nitelikte olup kapsamında bulunan herkese kişisel ve özel durumlarına bakılmaksızın eşit olarak uygulanmalıdır.

Anayasası Ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları Paneli, Ankara, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, 2000, s.46.

²⁸⁸ Can Tuncay, "İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi", Doçentlik Tezi, İstanbul, **İÜ Fakülteler Matbaası**, 1982, s.120.

²⁸⁹ **A.e.**, s.120.

²⁹⁰ 1876 Kanunu Esasisi, (Çevrimiçi) <http://www.anayasa.gen.tr/1876ke.htm>, 26 Kasım 2018.

²⁹¹ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası**, s.68.

²⁹² Dinçkol, **a.g.e.**, s.104-106.

²⁹³ Durmuş Tezcan, Mustafa Ruhan Erdem, Oğuz Sancakdar, Rifat Murat Önok, **İnsan Hakları El Kitabı**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Eylül 2018, s.29.

²⁹⁴ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, s.99.

Şekli eşitlik ilkesi, Gözler'e göre ayrımcılık yapılmadığı sürece eşitlik olduğunu kabul etmesi, ayrımcı uygulamanın sona ermesi için alınan özel önlemleri dışlaması ve toplumdaki çeşitliliği reddederek dezavantajlı grupların sorunlarına sessiz kalması nedeniyle eleştirilebilir²⁹⁵. Ayrıca fiilen birbirine tamamen eşit iki bireyin mevcut olduğu kabulü günümüzde geçerliliğini neredeyse tamamen yitirmiş olup kişilerin eşit olmaması durumunda eşit oldukları kabulüyle hareket etmek asıl eşitsizliği doğuracaktır²⁹⁶.

Özel önlemlerin kabulü ve desteklenmesinin maddi eşitlik anlayışının önemli bir göstergesi olmakla birlikte, maddi eşitlik anlayışı, kadın ve erkekleri aynılaştırması nedeniyle şekli eşitliği savunan görüş tarafından eleştirilmektedir²⁹⁷.

Maddi ya da dikey eşitlik ilkesine de ayrıca nispi eşitlik denilmekte olup bu ilkeye göre farklı durumda olan kişilere farklı hükümler uygulanmalıdır²⁹⁸. Başka bir ifadeyle bu ilkeye göre eşit olmayan kişilere farklı kuralların uygulanması eşitlik ilkesine aykırı değildir²⁹⁹. Maddi eşitlik ilkesi, şekli eşitliğin uygulanması sonucu dezavantajlı olan kişilere bu dezavantajları oranında olumlu yönde farklı muamele yapılmasını gerektiğini savunmakta ve diğer yönde bir uygulamayı adaletsiz olarak nitelendirmekte ve insan hakları hukukundaki güncel gelişmeler sonucu eşitlik ilkesinin farklı ve dezavantajlı gruplara odaklanması gerektiğinin altını çizmektedir³⁰⁰. Bu anlayışa göre devletin aktif ve müdahale eden bir yapıda olması gerekmekte olup bu nedenle pozitif ayrımcılık uygulamaları maddi eşitlik ilkesinin sonucudur.

Şekli eşitlik ilkesi pozitif ayrımcılık uygulamalarına izin verir ve bu uygulamaları ayrımcılık olarak kabul etmez, maddi eşitlik anlayışı ise bu uygulamalara sadece izin vermekle kalmayıp birlikte bu uygulamaların önemli olduğunu savunur³⁰¹.

²⁹⁵ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.40-41.

²⁹⁶ Gizem Öz, "Şekli Eşitlik Doktrininden; Maddi Eşitliğin Getirisi Olan Pozitif Ayrımcılığa Bir Bakış", **LHD**, Cilt:13, Sayı:145, Ocak 2015, s.162.

²⁹⁷ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.327.

²⁹⁸ Yavuz Atar, **Türk Anayasa Hukuku**, 12.Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Eylül 2018, s.125.

²⁹⁹ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, s.99.

³⁰⁰ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.42-43.

³⁰¹ A.e, s.327.

Eşitlik ilkesinin başka bir sınıflandırmaya göre, eşit muamele modeli, fırsat eşitliği modeli, sonuçlarda eşitlik modeli ve çoğulcu model gibi çeşitli modelleri vardır³⁰². Şekli eşitlik ilkesine dayanan eşit muamele modeli, aynı durumdakilere farklı muameleyi yasaklarken, fırsat eşitliği ilkesi, dezavantajlı olan grupların başlangıç aşamasında lehine hareket edilmesi esasına dayanmakta ve sonuçlarda eşitlik ilkesi ise sonuçta eşitliğe odaklanmaktadır³⁰³. Çoğulcu eşitlik modeli ise farklı kesimlerin hoşgörüsüyle karşılandığı ve saygı gördüğü bir modeldir.

Bu sınıflandırmaya göre pozitif ayrımcılık uygulamaları açısından önemli olan konu ise, fırsat eşitliği modelinde işe alımda dezavantajlı grupların önündeki engellerin kaldırılması ve eşik edilmesi sağlanırken, sonuçlarda eşitlik modelinde ise iş yaşamında belirli pozisyonlara yükselme konusunda kota vb. uygulamalarla sonuçlarda eşitliğin sağlanması amaçlanmaktadır³⁰⁴. Ancak fırsat eşitliği modeli sonuca ulaşmadığı ve kota vb. uygulamaları desteklememesi nedeniyle eleştirilirken sonuçlarda eşitlik modeli ise ayrımcılığı ortaya çıkaran toplumsal koşullarda değişikliğe yol açmaması nedeniyle eleştirilmektedir³⁰⁵.

2.2.3. Anayasamızda ve Türk Anayasa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik İlkesi

1982 Anayasasının öngördüğü temel bir ilke olan eşitlik ilkesinin 2. maddede geçmemesi nedeniyle cumhuriyetin temel niteliklerinden olmadığını ve bağımsız bir temel ilke olduğunu savunan bir görüş mevcuttur³⁰⁶.

Bu maddenin muhatabının kim olduğu ise doktrinde tartışma konusu olmakla birlikte Öden, eşitlik ilkesinin yasama, yürütme, yargı organlarını kuşkusuz olarak muhatap aldığını ayrıca, özel hukuk ilişkilerinin niteliği ile bağdaştığı sürece özel hukuk kişilerini de bağlayacağını savunmaktadır³⁰⁷.

Gözler ise, eşitlik ilkesinin Anayasamızda temel bir hak olarak değil devlet yönetimine hâkim bir ilke olarak düzenlendiğini, kanun koyucunun 10. maddede özel

³⁰² A.e, s.90.

³⁰³ A.e, s.90.

³⁰⁴ A.e, s.90.

³⁰⁵ A.e, s.91.

³⁰⁶ Gözler, *Türk Anayasa Hukuku Dersleri*, s.97-98.

³⁰⁷ Merih Öden, *Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi*, Ankara, Yetkin Yayınları, 2003, s.154,157.

hukuk kişilerini saymamış olmasının bilinçli bir tercih olduğunu, bu nedenlerden ötürü eşitlik ilkesinin sadece devlet organlarına ve idare makamlarına hitap ettiğini belirtmiştir³⁰⁸.

Kanaatimizce, eşitlik ilkesi, Anayasa’da düzenlenen ilkelerden olduğundan, Anayasanın özel kişiler arasında da etkili olmasına neden olan yatay etkisi sonucunda eşitlik ilkesinin özel hukuk kişilerini de etkilediğini savunmak isabetlidir. Zira, Anayasanın 11. maddesinde Anayasa hükümlerinin, yasama, yürütme ve yargı organları ve idarenin yanı sıra diğer kuruluş ve kişileri de bağlayan kuralları olduğu hüküm altına alınmıştır.

İleride 1982 Anayasası başlığı altında da ayrıntılı bahsedilecek olduğu üzere mevcut Anayasanın 10. maddesinin ilk fıkrasında düzenlenen “herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet(...) ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” ve 10.maddenin diğer bir fıkrasında belirtilen “hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz” ifadeleri mutlak eşitlik hükümleridir³⁰⁹.

2004 tarihinde Anayasamıza eklenen “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü ile 2010 değişiklikleri ile Anayasamıza eklenen “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” ve “Çocuklar, yaşlılar, özürllüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.” hükümleri ile Anayasamız maddi eşitlik ilkesi anlayışını benimser hale getirilmiştir.

Ayrıca Anayasa Mahkemesi de kararlarında³¹⁰ maddi eşitlik anlayışını benimsediğini vurgulamakta olup “gerekliklik”, “zorunluluk”, “işin özelliklerine ve amaçlarına uygunluk”³¹¹, “kamu yararı”, “kamu düzeni” ve “genel sağlık”³¹² gibi haklı nedenlerle kişiler arasında farklılığa yol açacak kanunların uygulanabileceğini belirtmiştir.

³⁰⁸ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, s.99.

³⁰⁹ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, s.99.

³¹⁰ AYM, E. 1985/11., K.1986/29, 11.12.198, AYM, E. 2009/47, K. 2011/51, 17.03.2011.

³¹¹ Atar, **a.g.e**, s.125.

³¹² Gözler, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, s.99.

Ayrıca belirtmek gerekir ki AYM kimi zaman başvurucunun eşitlik ilkesini ihlal gerekçesiyle yaptığı başvuruları ayrımcılık yasağı bağlamında değerlendirirken³¹³, kimi zaman da başvurucunun ayrımcılık yasağı iddiasını eşitlik ilkesi kapsamında değerlendirmiştir³¹⁴. Zira, Anayasa Mahkemesi'ne göre eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, bazen yan yana ve bazen de aynı şeyi ifade etmek üzere kullanılabilen kavramlardır. Gerçekten de kanaatimizce, ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesi bir madalyonun iki ayrı yüzü olarak kabul edilebilir.

Günümüzde eşitlik ilkesi insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerin ayrılmaz bir parçasıdır. Başka bir deyişle eşitlik ilkesi, uluslararası hukukun en üstünde yer alan temel hukuk normlarından biri ve diğer hak ve özgürlüklerinden yararlanılmasına hâkim, temel bir ilke olarak kabul edilmektedir³¹⁵.

Eski tarihli bir kararında AYM, *“Anayasanın 10 uncu maddesindeki eşitlik, mutlak anlamda bir eşitlik olmayıp, ortada haklı nedenlerin bulunması halinde, farklı uygulamalara imkan veren bir ilkedir.”* şeklinde bir ifadeyle maddi eşitlik ilkesine vurgu yapmıştır³¹⁶.

AYM kararlarında, eşitlik ilkesi ile ilgili *“Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil, hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.”* denilmiştir³¹⁷.

³¹³ AYM, E.2012/1205, K.T.8/5/2014

³¹⁴ AYM, E.2013/4551, K.T.10/12/2014.

³¹⁵ Öden, **a.g.e.**, s.86.

³¹⁶ AYM, E. 1985/11, K.1986/29.

³¹⁷ AYM, E. 2009/47, K. 2011/51, 17.03.2011.

Başka bir kararında ise 434 sayılı TC. Emekli Sandığı Kanununun 74. maddesinde, kız çocukları için yaş, malûliyet ve muhtaçlık şartı aranmaz iken, aynı hukuksal durumda olmalarına karşın erkek çocukları için şart öngörülmesinde Anayasanın 10. maddesi hükmüne aykırılık olup olmadığını incelemiş ve “*Başta Anayasa olmak üzere tüm yasalarda kadın-erkek eşitliği temel kabul edilmiştir. Ancak, toplumda tarihsel, ekonomik ve sosyal nedenlerle eşitlik tam anlamıyla gerçekleştirilememektedir. Ekonomik güçsüzlük, eğitimsizlik ve gelenekler, kadının toplumda zaman zaman yasalarla özel olarak korunmasını zorunlu kılmaktadır. Bu tür koruma önlemleri, kadınlar için bir ayrıcalık amacına değil, tam tersine, uzun yılların eşitsizlik yaratan olumsuz birikimlerini azaltmak ve önlemek amacına yöneliktir. İtiraz konusu kuralla erkek çocuklar için getirilen koşulların kız çocuklar için aranmaması bu toplumsal gerçeğin sonucudur. Kız ve erkek çocuklara yetim aylığı bağlanmasındaki yasal farklılıklar, yukarıda açıklanan haklı nedenlere dayanmaktadır.*” diyerek bu hükmün Anayasa’nın 10. maddesine aykırı olmadığına karar vermiştir³¹⁸.

AYM, eski tarihli başka bir kararında “askerlik yükümü konusunda, "Cinsiyet" esasına dayanması bakımından ilk nazarda Anayasa’nın 12 nci maddesine aykırı sanısını verebilecek bir ayrımın, askerlik yükümünün bir gereği olmak üzere, yapılabileceği, Anayasa koyucu tarafından da öngörülmüş ve böylece buna ilişkin kanun hükümlerinin, 12 nci maddedeki eşitlik ilkesini zedeleyecek nitelikte olduğunu düşünmeğe yer bırakılmamıştır.” demek suretiyle kadınların askerlikten muaf tutulmasını eşitlik ilkesine aykırı görmemiştir³¹⁹.

Başka bir kararında AYM “*Kadın erkek eşitliği, kadının erkekle eşit konuma getirilmesi olarak yorumlanmalıdır. Bunun aksi, yani erkeğin, daha kısıtlı hakları olan kadınla eşit duruma getirilmesi eşitlik kuralını olumsuz yönde yorumlama ve uygulama anlamına gelir. Oysa, kadın-erkek eşitliğinin amacı, her iki cinsin benzer ancak eşit olmayan yönlerinin olumlu doğrultuda hukuksal olarak eşit duruma getirilmesidir. Kuşkusuz, benzemeyen yönleri için yapılan farklı hukuksal düzenlemeler -örneğin kadına doğum izni verilmesi gibi- bu eşitliği etkilemez. Zira*

³¹⁸ AYM, E.1996/10, K.1996/40, K.T.22.10.1996.

³¹⁹ AYM, E.1964/36, K.1964/77, K.T.25/12/1964.

kadın ve erkeğin benzemeyen yönlerine ilişkin hukuk kurallarının amacı, eşitliği sağlamak değil; her iki cinsin farklı özelliklerine hukuksal alanda çözüm getirmektir.” diyerek kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamalar çerçevesinde kadının çalışması için kocanın iznini arayan Medeni Kanun’un 159. maddesini iptal etmiş ve pozitif ayrımcılık uygulamalarına zemin hazırlayan bir karar vermiştir³²⁰.

Sonraki tarihlerde verilen başka bir kararda Mahkeme, bir partinin parti-içi süreçlerde uzman kadınların temsilinin artırılmasını amaçlayan yönetim kurulunun 10 asil ve 5 yedek üyesinin Büyük Kongrede Genel Başkan tarafından gösterilen 20 aday arasından seçileceğini öngören tüzük maddesini “*Ekonomik ve sosyal nedenlerle siyasî hayata aktif olarak katılamayan belirli sınıf ya da meslektan olanların seçilmesini sağlamak amacıyla Genel Başkan’ın isteği doğrultusunda Büyük Kongre’ce seçilmek üzere sınırlı sayıda aday gösterilmesi eşitlik ve demokrasi ilkelerine aykırılık oluşturmadığı*” gerekçesiyle Anayasaya uygun bulmuştur³²¹. Öğretide bu karar Mahkemenin dolaylı yoldan da olsa pozitif ayrımcılık uygulamalarına izin vermesi olarak nitelendirilmiştir³²².

AYM’ye ek olarak belirtmek gerekir ki AİHM de, özel durumlarla ilgili taraf devletlere herhangi bir yükümlülük yüklemediyse de bu konudaki uygulamaları da ayrımcılık olarak görmemiş ve maddi eşitlik anlayışını benimsediğini göstermiştir³²³. AİHM’in yanı sıra, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi’nin ve Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi’nin de maddi eşitlik anlayışını benimsediğini gösteren kararları mevcuttur³²⁴.

³²⁰ AYM, E.1990/30,K.1990/31,K.T.29.11.1990.

³²¹ AYM, Esas Sayısı : 2002/3 (Siyasi Parti-İhtar),Karar Sayısı : 2003/1,Karar Günü : 22.1.2003.

³²² Bertil Emrah Oder, “Eşitlik İlkesi ve Temel Hakların Norm Alanlarının Somutlaşması Bakımından Evli Kadının Soyadı”, **Anayasa Mahkemesinin Medeni Hukuka İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu**, Ed. Tufan Ögüz, İlhan Helvacı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2013, s.11.

³²³ Stec and Others v. United Kingdom, (Çevrimiçi) <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-70087&filename=001-70087.pdf> , 15 Ocak 2019.

³²⁴ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s. 47-50.

Ancak AİHS'in 14. maddesinde ayrımcılık yasağı düzenlendiği için AİHM bu kapsamda değerlendirme yapmış ve AYM'nin aksine eşitlik ilkesine dair herhangi bir tanım yapmamıştır³²⁵.

2.3.Ayrımcılık Yasağı

2.3.1.Tanımı

Doktrinde yapılan bir tanıma göre ayrımcılık “Bireyin iradesi ile değiştirilmesi mümkün olmayan biyolojik özellikleri (cinsiyet, yaş, ırk, renk, özürlülük vs.) ya da değiştirmesi kendisinden beklenemeyecek, kişisel özgürlükler kapsamında koruma altına alınan özellikleri (felsefi inanç, din, medeni hal, sendikal faaliyet vs.) nedeniyle, benzer bir durumda, bu özelliği taşımayan bir diğer kişiye kıyasla hukukten haklı görülemeyecek, olumsuz bir farklı davranışa muhatap tutulması” dır³²⁶.

AİHS'in Ayrımcılık Yasağı başlıklı 14. maddesi “Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.” şeklindedir. Bu maddede ayrımcılık sebepleri tahdidi olarak sayılmamış olduğundan başka ayrımcılık sebeplerinin de bu madde kapsamında değerlendirilebileceğini söyleyebiliriz³²⁷. Ancak 14. madde tek başına bir anlam ifade etmemekte olup sözleşmedeki diğer haklarla birlikte ileri sürülebilmektedir. Zira AYM’ye göre de, ayrımcılık yasağı bağımsız nitelikte olmayıp diğer hakların kullanılmasını ve korunmasını güvence altına almaktadır³²⁸.

14.maddeye ek olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ek 12 Numaralı Protokol’ün 1.maddesinde yapılan ayrımcılık yasağı tanımında “Hukukten temin edilmiş olan tüm haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal ve sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum veya herhangi bir

³²⁵ A.e, s.79.

³²⁶ Gaye Burcu Yıldız, “Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasağı”, **Sicil Dergisi**, Sayı:10, Haziran 2008, s.80.

³²⁷ Osman Doğru, Atilla Nalbant, **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar**, 2. Cilt, 2013, s.603.

³²⁸ Coşkun Özbudak, “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:9, Sayı:10, Aralık 2004, s.176-181.

diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır.” denilmiştir³²⁹. Türkiye bu protokolü 18 Nisan 2001 tarihinde imzalamış, ancak onaylanmadığından Türkiye bakımından henüz yürürlüğe girmemiştir³³⁰.

AİHM’in içtihatları ile oluşturduğu ayrımcılık tanımına göre bir muamelede yapılan farklılık, nesnel ya da haklı bir sebepten kaynaklanmıyorsa, yani meşru amaçtan kaynaklanmıyorsa veya orantılı değilse ayrımcılıktır, ayrıca belirli bir grup üzerinde olumsuz etkisi olan genel bir uygulama, o grubu hedef alıp almadığına bakılmaksızın ayrımcı nitelikte kabul edilir³³¹.

Ancak AİHM içtihatları da “eylemli eşitsizlikleri” düzeltmek amacıyla gruplara farklı davranmanın ayrımcılık yasağının kapsamına girmediğini belirtmekte ve pozitif ayrımcılık uygulamalarına bu kapsamda izin vermektedir³³². Ayrıca AİHM, cinsiyet konusunda ayrımın kabul edilebilmesi için “devletlerin çok daha ağırlıklı ve geçerli nedenlere” sahip olmaları gerektiğini belirterek cinsiyet eşitliğine verdiği önemi vurgulamıştır³³³.

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 1. maddesindeki ırk ayrımcılığı tanımı ise “siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak veya zayıflatmak amacına ya da etkisine yönelik, ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı her türlü ayırım, dışlama, kısıtlama, ya da tercih” şeklindedir³³⁴.

Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi’nin 26. maddesine göre ise ayrımcılık ise “ayırma, dışlama, kısıtlama veya ırk, renk, cinsiyet, dil, din, ulusal ya da toplumsal

³²⁹ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, (Çevrimiçi) <http://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainسانhaklarisozlesmesi.pdf>, 7 Kasım 2018.

³³⁰ Doğru, Nalbant, **a.g.e.**, s.603.

³³¹ Ulaş Karan, “Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa (İHAS ve Anayasa)**, Ed. Sibel İnceoğlu, 3.Baskı, İstanbul, Ekim 2013, s.416-417.

³³² Dilaver Nişancı, “Kadına Karşı Ayrımcılık Fiillerinde Bireysel Başvuru Yolunda İki Farklı Sistem: CEDAW ve AİHS”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, Cilt:7, Sayı:64, Mart 2015, s.14.

³³³ AİHM, Ünal Tekeli v. Türkiye Davası 29865/96 Strazburg, Karar Tarihi: 16.11.2004.

³³⁴ Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, (Çevrimiçi) <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/IrkAyrımcılığınınOrtadanKaldırılmaSinaDairSozlesme.pdf>, 21 Mart 2019.

köken, mülkiyet, doğum, siyasi veya diğer görüşlere dayalı olarak gerçekleştirilen ve bütün hak ve özgürlüklerin herkes tarafından tanınmasını ve kullanılmasını engelleyecek veya tanınmasını veya kullanılmasını sınırlandıracak” nitelikte eylemlerdir³³⁵.

CEDAW’ın 1. maddesine göre kadınlara karşı ayrımcılık “kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama” anlamına gelmektedir.

Görüldüğü üzere ayrımcılığın çeşitli uluslararası belgelerde ve uluslararası denetim organlarının içtihatlarında farklı tanımları olup uluslararası düzlemde tek bir tanım üzerinde uzlaşılammıştır.

Türk hukukunda ise tek ayrımcılık tanımı Engelliler Hakkında Kanun’un 3. maddesinde engelliliğe dayanan ayrımcılık “Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama” olarak tanımlanmış, ayrıca doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlarına yer verilmiştir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda genel bir ayrımcılık tanımı yapılmamasına rağmen 1. maddede doğrudan, dolaylı ve çoklu ayrımcılık tanımlarına yer verilmiştir.

Anayasa’nın 10. maddesinde eşitlik ilkesi düzenlenmiş olup herhangi bir ayrımcılık tanımına yer verilmemiştir. AYM Kararlarında ayrımcılık yasağı tanımı ise, AİHM içtihatlarındaki tanıma benzer olup farklı durumda olan kişilere aynı şekilde muamele ediliyorsa, fakat bu muamele belirli bir kişiyi veya grubun üyelerini orantısız ve olumsuz yönde etkiliyorsa, ayrımcılıktan söz edilebileceği³³⁶ ve aynı durumdaki kişilere farklı muamele, meşru bir amaca dayalı olmadığı ve izlenilen yol

³³⁵ Uyar, **a.g.e.**, s.40.

³³⁶ Tuğba Arslan Başvurusu, Başvuru Numarası: 2014/256, Karar Tarihi: 25/6/2014, Paragraf 115.

ile varılmaya çalışılan hedef arasında makul bir orantılılık ilişkisi kurulmadığında ayrımcılığın söz konusu olacağı belirtilmiştir³³⁷.

Ayrıca AYM'ye göre bir ayrımcılık iddiası “başvurucunun kendisiyle benzer durumdaki başka kişilere yapılan muamele ile kendisine yapılan muamele arasında bir farklılığın bulunduğunu ve bu farklılığın meşru bir temeli olmaksızın sırf ırk, renk, cinsiyet, din, dil, cinsel yönelim vb. ayırımcı bir nedene dayandığını makul delillerle” ortaya konması ihtimalinde ciddiye alınabilir³³⁸.

Ancak eşitlik ilkesi başlığı altında belirttiğimiz üzere AYM kararlarında ayrımcılık yasağı ile ilgili kararlar kimi zaman eşitlik ilkesi kapsamında, eşitlik ilkesi kapsamındaki kararlar da kimi zaman ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmektedir³³⁹.

2.3.2.Türleri

Ayrımcılığın iki türü vardır, bunlar iki yönlü ve tek yönlü ayrımcılık olup; hem erkeklere hem de kadınlara yönelik ayrımcılığı yasaklayan uygulamalar çift yönlüken, CEDAW'ın öngördüğü koruma sadece kadınlara yönelik olması nedeniyle tek yönlüdür³⁴⁰. Tek yönlü yaklaşımda sadece belirli bir grup için ayrımcılık yasaklanmakta ve farklı muamele bu gruba karşı yapılması durumunda ayrımcılık olarak kabul edilmektedir ancak yine bu düzenlemelerde dezavantajlı grup lehine yapılan muamele serbest bırakılmıştır³⁴¹. Çift yönlü yaklaşımda ise etnik köken, yaş ve cinsiyet gibi genel kavramlara vurgu yapılmakta olup bazı grupların maruz kaldığı ayrımcılığın boyutunun farklı olması nedeniyle tek yönlü ayrımcılık yasağı uygulanması daha doğrudan normalde çift yönlü yaklaşımın uygulanması da maddi eşitlik anlayışına hizmet etmektedir³⁴².

Ayrıca açık uçlu ve sınırlı yaklaşım olarak da ayrı bir sınıflandırma söz konusu olup sınırlı yaklaşımda yasada sayılan ayrımcılık sebepleri ile bağlı olunur ve yargı organları ve idari makamlar bu sebepleri genişletemez, sayılan sebeplere uymayan

³³⁷ Ayla Şenses Kara Başvurusu, Başvuru Numarası: 2013/7063, Karar Tarihi: 5/11/2015, Paragraf 44.

³³⁸ AYM, Sadıka Şeker Kararı, B. No. 2013/1948, K.T:23.01.2014.

³³⁹ Karan, *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, s.78.

³⁴⁰ Karan, *İHAS ve Anayasa*, s.463.

³⁴¹ Karan, *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, s.108,109.

³⁴² A.e, s.111.

ayrımcılık türleri kapsam dışında bırakıldığından bazı gruplar mağdur olmaktadır³⁴³. Açık uçlu yaklaşımda ise idari makamlar ve yargı makamları ayrımcılık sebepleri listesini genişletmişler ve herhangi bir türü ayrımcılık yasağının kapsamı dışında tutulmamıştır.

Bu nedenle İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi gibi sözleşmeler açık uçlu yaklaşımı benimserken, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 111 Numaralı ILO Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı belirli ayrımcılık sebeplerini sayarak sınırlı yaklaşımı benimsemişlerdir. Örneğin, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi kadın olmak üzerinden bir yasak öngörmüşken, 111 Nolu ILO Sözleşmesi ayrımcılık sebeplerini ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe ile sınırlı tutmuştur.

Anayasamızın 10. maddesinde düzenlenen ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesi ise herkesin kanun önünde eşit olduğunu, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu düzenlemesi nedeniyle iki yönlüdür. Ayrıca yine 10. maddenin ilk fıkrasında herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunun belirtilmesi de açık uçlu yaklaşımın benimsendiğini ve bu sebeplerin genişletilebileceğinin göstergesidir. Madde metninde geçen “herkes” ve “benzeri nedenlerle” ifadeleri ise öğretide “örneklendirici sayma” olarak adlandırılmakta olup kanunda bu sayma tipi sınırlandırma amacıyla değil örneklendirme amacıyla kullanılmaktadır³⁴⁴. Anayasa Mahkemesi de benzeri nedenleri net biçimde yorumlamamakla birlikte soyut ve somut norm denetimi kararlarında cinsiyet, medeni hal, vatandaşlık, yaş, doğum, engellik gibi ayrımcılıkla ilgili konulara değinmiş ve bireysel başvuru kararlarında etnik köken ve cinsel yönelim gibi konulara da yer vererek madde metninde sayılan sebepleri genişletmiştir³⁴⁵.

³⁴³ Karan, **İHAS ve Anayasa**, s.463.

³⁴⁴ Kemal Gözler, “Yorum İlkeleri”, **Anayasa Hukukunda Yorum ve Norm Somutlaşması**, Haz. Ozan Ergül, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2013, s.72.

³⁴⁵ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s. 128-129.

Ayrımcılığın türlerinden biri olan doğrudan ayrımcılık, (direct discrimination, overt discrimination) ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine doğrudan dayalı olarak bir gruba ya da kişiye yapılan farklı muameledir³⁴⁶.

Diğer bir deyimle doğrudan ayrımcılık, bir bireye herhangi bir unsur merkezinde diğer bireylerden daha az lehe olan biçimde davranılmasıdır³⁴⁷. AİHM'e göre doğrudan ayrımcılık için "14. madde bakımından bir sorunun ortaya çıkması için, kıyaslanabilir ve görece benzer kişiler arasında bir farklı muamele bulunmalıdır"³⁴⁸.

İş ilanında, işin niteliğinden kaynaklanmayan şekilde cinsiyet ayrımı yapılması ya da ilanda belirli yaş aralığı belirtilmesi veya belirli bir etnik kökene sahip kişilerin işe alınmayacağı belirtilmesi doğrudan ayrımcılık kapsamına girer. Doğrudan ayrımcılık, hukuki bir düzenlemenin kapsamına bir grubun alınmaması şeklinde gerçekleşebileceği gibi, doğrudan ayrımcılık içermeyen bir normun uygulanmasında belirli bir gruba farklı muamele yapılması, örneğin kadınları işe almamak için onların karşılayamayacağı zor ölçütler konulması şeklinde de gerçekleşebilir³⁴⁹.

Doğrudan ayrımcılık, şekli eşitlik ilkesine benzetilmekte ve ayrımcılığa uğrayan kişinin kendisine benzer biriyle kıyaslama zorunluluğu bulunması, takdir yetkisinin kullanıldığı konularda ayrımcılığın ispatının zor olması vb. nedenlerden ötürü eleştirilmektedir³⁵⁰.

Kişilere yapılan eşit muamele sonucunda meydana gelen ayrımcılığa dolaylı ayrımcılık (indirect discrimination, disparate impact discrimination) denilmekte olup bu kavramın ortaya çıkışı şekli eşitlik anlayışının yerine maddi eşitlik anlayışının benimsenmeye başlanması sonucudur. Dolaylı ayrımcılık yapıp yapılmadığının anlaşılması için, ilgili maddenin lafzına değil meydana gelebilecek etki ve sonuçlarına bakmak gerekmektedir³⁵¹. Dolaylı ayrımcılıkta, doğrudan ayrımcılıkta olduğu gibi açıktan bir ayrımcılık değil örtülü bir ayrımcılık yapılması söz konusudur. Dolaylı ayrımcılık, görünüşte tarafsız olan bir kural uygulandığında

³⁴⁶ Karan, **İHAS ve Anayasa**, s.472.

³⁴⁷ Doğru, Nalbant, **a.g.e.**, s.605.

³⁴⁸ Carson ve Diğerleri ve Birleşik Krallık Kararı, Başvuru no: 42184/05, Karar Tarihi: 16 Mart 2010, 6.paragraf.

³⁴⁹ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.203-204.

³⁵⁰ **A.e.**, s.209.

³⁵¹ Karan, **İHAS ve Anayasa**, s.473-474.

belirli bir grubun dezavantajlı duruma düşmesi şeklinde meydana gelebilecek olup maddi eşitlik anlayışına benzemektedir³⁵².

Dolaylı ayrımcılık kadın hakları açısından oldukça önemli bir yaklaşım olup kadınların farklı ücret alması, çocuk bakımı nedeniyle istihdamdan uzak kalmaları ve bu sürenin iş bulmalarında dezavantaj olarak görülmesi gibi konularda işe yaramıştır³⁵³.

2.3.3.Kapsamı

Anayasanın 10. maddesi ile AİHS'in 14. maddesinin kapsamı farklı olup 10. madde Anayasada yer alan tüm haklar açısından ayrımcılığı yasaklarken AİHS md.14 sadece Sözleşmede yer alan haklar bakımından ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu nedenle Anayasanın norm alanı AİHS'den daha geniş olup AYM'nin vereceği kararlarda Anayasa md.10'u mu yoksa AİHS md.14'ü mü göz önünde bulunduracağı tartışma konusudur³⁵⁴.

Anayasanın 148. maddesinde “*Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir. Başvuruda bulunabilmek için olağan kanun yollarının tüketilmiş olması şarttır.*” denilmiş olup ilk görüşe göre bu madde gereğince AİHS'deki ve Ek 1. Protokoldeki haklar kapsamında AYM'ye başvurulabileceği söylenebilir. Ancak bu yaklaşım dikkate alındığı takdirde, ayrımcılık yasağının kapsamına giren haklar çerçevesinin daraltılmış olacağını belirtmek gerekir.

İkinci yaklaşıma göre ise; Anayasa koyucunun iradesi ve bireysel başvuru yolunun amacı temel hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi yönünde olduğu için AYM, AİHS çerçevesinde değil Anayasa çerçevesinde denetim yapacaktır³⁵⁵. AİHS md.53 de ikinci görüşü desteklemekte olup bu maddede “*Bu Sözleşme hükümlerinden hiçbirisi, herhangi bir Yüksek Sözleşmeci Taraf'ın yasalarına ve onun taraf olduğu başka bir Sözleşme uyarınca tanınmış olabilecek insan hakları ve temel özgürlükleri*

³⁵² Karan, *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, s.211-223.

³⁵³ Karan, *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, s.181.

³⁵⁴ Karan, *İHAS ve Anayasa*, s.492.

³⁵⁵ Karan, *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, s.183.

sınırlayacak veya onları ihlal edecek biçimde yorumlanamaz.” denilmiş olup Anayasa’nın daha geniş haklar tanınması nedeniyle AİHS yerine Anayasa’nın uygulanması bu hükme göre de daha isabetlidir.

Anayasa Mahkemesi de kararlarında ilk yaklaşımı benimsemiş ve *“Anayasa’nın 148. maddesinin üçüncü ve 6216 sayılı Kanun’un 45. maddesinin (1) numaralı fıkraları uyarınca, Anayasa’da güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Sözleşme ve buna ek Türkiye’nin taraf olduğu protokoller kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından ihlal edildiğini iddia eden medeni haklara sahip bütün gerçek ve tüzel kişilere Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru hakkı tanınmıştır.”* diyerek bir konuda bireysel başvuruda bulunabilmek için o konunun AİHS ve ek protokollerin kapsamına girmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir³⁵⁶.

AYM eski kararlarında eşitlik ilkesine uygun olup olmadığını incelerken haklı neden ölçütünü kullanmış ve *“Birtakım yurttaşların başka kurallara bağlı tutulmaları haklı bir nedene dayanmakta ise böyle bir durumda kanun önünde eşitlik ilkesine ters düşüldüğünden söz edilemez.”* diyerek vatandaşların farklı hukuk kurallarına bağlı olmasının haklı nedene dayanması halinde eşitlik ilkesine aykırı olduğundan söz edilemeyeceğini belirtmiştir³⁵⁷.

Ayrımcılık ilkesi ile ilgili devletlerin, insan hakları konusunda genel yükümlülüklerinden olan saygı gösterme, koruma ve yerine getirme yükümlülüğü ve yine tüm haklar için pozitif ve negatif yükümlülükler mevcuttur³⁵⁸. Pozitif yükümlülük kapsamında devletin mevzuat açısından ve hukuki olarak gerekli önlemleri alarak hak ihlallerini önlemesi gerekirken negatif yükümlülük kapsamında devletin bir ihlale yol açmaması gerekmektedir. Ayrıca ayrımcılık yasağı ile ilgili gündeme gelen diğer bir yükümlülük de dezavantajlı gruplar açısından özel önlemlere yer veren hukuki düzenlemeler yapmak olup bu yükümlülük pozitif ayrımcılığın ayrımcılık yasağı ile kesişen noktadır³⁵⁹.

³⁵⁶ AYM, Kamil Çakır Kararı, Başvuru Numarası:2013/997, 15.10.2014.

³⁵⁷ AYM Kararı, E.1981/13,K.1983/8, K.T. 28/4/1983.

³⁵⁸ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.81-82.

³⁵⁹ A.e, s.83.

Ayrımcılık hiyerarşisi olarak adlandırılan bir sistem de gerek ulusal gerekse uluslararası hukukta mevcut olup bu sisteme göre daha önce ayrımcılık konusu olan gruba mensup kişilere karşı yapılan uygulamanın haklı gerekçesini açıklamak diğer türlere göre daha zor olmaktadır³⁶⁰. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme ve AİHS kapsamında cinsiyet konusunda yapılan incelemelerde daha hassas olunmakta ve müdahaleyi gerçekleştirenin güçlü gerekçeler ortaya koyması beklenmektedir³⁶¹. Şüphesiz ki inceleme yapan makamların cinsiyet ayrımı noktasında daha hassas olması, yıllardır bu konuda süre gelen ayrımcı muamelenin artık organlar tarafından bilinmesi ve bu konuda daha fazla ayrımcı muameleye neden olunmaması için daha dikkatli yaklaşımlarının sonucudur.

Ayrımcılık yasağı mutlak bir hak olmayıp sınırlanabilir ancak ayrımcılık yasağı ile ilgili hükümler genelde negatif yükümlülükler olup devletin müdahale etmemesini gerektirmektedirler³⁶².

Anayasamızda ayrımcılık türleri açınsansa, doktrinde bir görüşe göre, 10. maddede sayılan sebepler açısından ayrımcılık mutlak olarak yasaklanmış olup bu sebepler çekirdek alandır³⁶³. Ancak, doktrinde bu sayılan sebepleri şüpheli temelleri olarak kabul eden bir görüş de mevcuttur³⁶⁴.

Anayasa Mahkemesinin bu konudaki kararları çelişkili olup; örneğin kadının soyadı ile ilgili bir kararında kadının kocasının soyadını almasını ailenin bütünlüğünün korunması nedeniyle kamu yararı ile bağdaştırmış ve eşitlik ilkesine aykırı olmadığına karar vermiştir³⁶⁵. Ancak bu karar, doktrinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın 10 maddede sayılmış olması nedeniyle özel bir ayrımcılık nedeni olarak

³⁶⁰ A.e, s.158.

³⁶¹ A.e, s.160-162.

³⁶² A.e, s.68.

³⁶³ Sibel Inceoğlu, “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, 2006/4, Sayı:11, İstanbul, 2006, s.49.

³⁶⁴ Öden, a.g.e, s.324.

³⁶⁵ AYM, E.1997/61, K.1998/59, K.T. 29.09.1998.

belirlendiği ve bu konu sıkı bir denetim yapılması gerektiği gerekçesiyle eleştirilmiştir³⁶⁶.

AYM, başka bir kararında ise AİHM'in "Cinsiyetler arasındaki hak eşitliği eğilimin güçlendiği günümüzde cinsiyete dayanan bir ayrımın kabulü için devletlerin çok daha ağırlıklı ve geçerli nedenlere" sahip olması gerektiğini vurgulamış ve cinsiyet konusunda farklı muameleye tabi tutulmanın ayrımcılık olarak kabul edilebilmesi için çok güçlü bir nedene ihtiyaç olduğunu savunmuştur³⁶⁷.

Ayrımcılığa karşı yapılan düzenlemelerin amaçları arasında dezavantajlı gruba mensup kişilerin mağduriyetlerinin ve bu kişilere karşı toplumda oluşan önyargıların giderilmesi vardır³⁶⁸.

Ayrımcılığı ispatı konusunda ise AİHM, ispat yükünün paylaşılması yaklaşımını benimsemiş olduğundan ilk etapta farklı muameleye uğradığını söyleyen kişinin bu durumu ortaya koyması sonrasında ise ispat yükü taraf devlete geçtiğinden devletin, farklı muamelenin nesnel ve makul bir nedene dayandığının ispat etmesi gerekmektedir³⁶⁹.

Mahkemenin her olayda başvuru rejimi aynı değildir. Örneğin, dolaylı ayrımcılık konusunda genellikle ayrımcılık iddiasının istatistiklerle ispatlanmasını aranırken, olayların devletin münhasır alanında gerçekleşmesi ve bilgilerin devlette olması ihtimalinde ispat yükünün devlete ait olduğu kabul edilmektedir³⁷⁰.

AYM de bireysel başvuru kararlarında ayrımcılık yasağına ilişkin ispat yükünün paylaştırılabileceğini kabul etmekte olup başvurucunun ayrımcılık yapıldığı yönündeki iddiasını temellendirecek somut bulgular ve kanıtlar sunması halinde³⁷¹ ispat yükünün devlete geçeceğini ve devlet makamlarının farklı muamele olmadığını

³⁶⁶ Oder, **a.g.e** s.4.

³⁶⁷ AYM, E.2009/85, K.2011/49, 10.03.2011.

³⁶⁸ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.86-87.

³⁶⁹ **A.e**, s.434-435.

³⁷⁰ **A.e**, s.436-437.

³⁷¹ AYM, Başvuru No:2012/1205, 08.05.2014.

ya da bu muamelenin haklı nedenlere dayandığını ispatlaması gerektiğini hüküm altına almıştır³⁷².

2.4.Sosyal Devlet İlkesi

Sosyal devlet, Özbudun tarafından “devletin sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla sosyal ve ekonomik hayata aktif müdahalesini gerekli gören bir anlayış” olarak tanımlanmaktadır³⁷³.

Ayrıca 1961 Anayasasının 2. maddesinin gerekçesinde sosyal devlet, bireylere sadece klasik özgürlükleri sağlamakla yetinmeyip aynı zamanda onların insanca yaşamaları için gerekli olan maddi ihtiyaçlarını da karşılayan devlet olarak tanımlanmıştır³⁷⁴. Sosyal devlet kısaca, “herkese insan onuruna yaraşır asgari bir hayat seviyesi sağlamayı amaçlayan devlet”tir³⁷⁵.

Anayasa Mahkemesi de 1961 ve 1982 Anayasaları dönemlerinde verdiği kararlarında sosyal devletin özellikleri olarak, kişi ile devlet arasında ve emek ile sermaye arasında denge sağlamak, çalışma hayatının istikrarlı içinde gelişmesi, çalışanların insanca yaşaması, işsizliğin önlenmesi, milli gelirin adaletli dağıtımı ve sosyal adaletin sağlanması vb. kriterleri saymıştır³⁷⁶.

Sosyal devlet ilkesinin sağlamaya çalıştığı asgari hayat seviyesine ulaşmada sosyal haklar önemli araçlardır. Ancak Anayasada yer alan haklardan çalışma hakkı, adil ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı, konut hakkı, sağlık hakkı vb. haklar sosyal devletin bireylere sağlayacağı hayat düzeyinin en alt sınırını oluşturmaktadır. Ayrıca bu hakların Anayasada sayılması yeterli olmayıp bu hakların gerçekleştirilmesi için devletin olumlu edimde bulunması ve gerekli tedbirleri alması gerekmektedir³⁷⁷.

1982 Anayasası’nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti’nin sosyal bir hukuk devleti olduğu düzenlenmiş ve devletin temel amaç ve görevlerinin düzenlendiği 5. maddesinde de Türkiye’nin sosyal bir hukuk devleti olduğu tekrar vurgulanmıştır.

³⁷² AYM, Başvuru No:2013/7063, 05.11.2015.

³⁷³ Ergun Özbudun, **Türk Anayasa Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 16 Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2016, s.140.

³⁷⁴ Bülent Tanör, Necmi Yüzbaşıoğlu, **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, 17.Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, Şubat 2018, s.111.

³⁷⁵ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku**, s.73.

³⁷⁶ Tanör, Yüzbaşıoğlu, **a.g.e**, s.112.

³⁷⁷ Atar, **a.g.e**, s.118.

Ayrıca kanaatimizce sosyal devlet ilkesi, Anayasa'nın üçüncü bölümünde düzenlenen sosyal haklardan ve 10. maddede düzenlenen eşitlik ilkesinden ve devletin bu eşitliği sağlama yükümlülüğünden bağımsız olarak düşünülmez.

Anayasanın başlangıç kısmında yer alan ilkelerden sosyal devlet ilkesi ile ilişkili olan eşitlik ve sosyal adalet ilkelerinin niteliği doktrinde tartışmalıdır. Tanör-Yüzbaşıoğlu'na göre başlangıç kısmında yer alan bütün ilkeler hukuki içeriğe sahip değildir ve eşitlik ve sosyal adalet ilkeleri de temel ilkeler arasında yer almaz ancak Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılan sosyal devlet bölümünde sosyal adalet ilkesine de atıf yapılmıştır³⁷⁸. Gözler de Anayasanın başlangıç kısmındaki temel ilkeleri sayarken eşitlik ve sosyal adalet ilkelerine yer vermemiştir³⁷⁹.

1961 Anayasasının 10. maddesinde devletin sosyal adaleti sağlamak için “engelleri kaldıracağı” ve “gerekli şartları sağlayacağı” düzenlenmişken 1982 Anayasasının 5. maddesinde yönlendirici nitelik taşıyan³⁸⁰ “gerekli şartları hazırlamaya çalışmak” ibaresi kullanılmıştır. Anayasanın “devletin iktisadi ve sosyal ödevlerinin sınırları” başlıklı 65. maddesinde ise “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.” denilerek sosyal devlet ilkesinin istisnası belirtilmiştir. Bu madde devletin sosyal devlet ilkesini belirli alanlarda etkili kılamamasının bahanesi olarak kabul edilebileceği gibi kadın haklarının öncelikli alanlardan olmadığı önceki bölümlerde ayrıntılı yer verilen hükümet politikalarından da anlaşılmaktadır.

Nitekim Anayasanın sosyal haklar bölümünde doğrudan kadınlarla ilgili bir hak mevcut olmayıp 41. maddede devletin annelerin korunması için gerekli tedbirleri alacağı düzenlenmiş ve kadının sosyal haklar bakımından “anne” olarak tanımlanmıştır. Her ne kadar 2001 değişiklikleriyle ailenin eşler arasındaki eşitliğe

³⁷⁸ Tanör, Yüzbaşıoğlu, **a.g.e.**, s.112.

³⁷⁹ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku**, s.90.

³⁸⁰ Aslı Şimşek, “Kadının Sosyal İnsan Hakları ve Refah Devleti: Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Değerlendirme”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.134.

dayandığı hükmü eklense de hâlihazırda kadın yine anne olarak korunmaya muhtaç kabul edilmektedir³⁸¹.

Sosyal devlet anlayışının, kadını sadece korunmaya muhtaç bir anne olarak dikkate almak yerine, kendini gerçekleştirebilen bir birey olarak kabul etmesi ve fiili eşitsizlikleri gidermek üzerine sosyal politikalar uygulaması daha isabetli olacaktır. Ayrıca, bu politikalar uygulanırken devletin sadece negatif yükümlülüğünü yerine getirip karışmaması yeterli olmamakta ve devletin pozitif bir müdahalede bulunması gerekmektedir. Zira medeni ve siyasal haklar, icra edilebilen ve derhal uygulanabilen haklarken sosyal haklar, kademeli olarak yerine getirilebilen ve devletin pozitif bir edimde bulunmasını gerektiren haklardır³⁸². Bu nedenle sosyal devlet ilkesi gereğince devletin, tanıdığı sosyal hakları kadınlar açısından pozitif ayrımcılık uygulamaları ile desteklemesi ve uzun vadede fiili eşitliği sağlayacak şekilde programına alması gerekmektedir.

Pozitif ayrımcılık, sosyal devletin bir gereği olarak kabul edilir, ancak sosyal devlet uygulamalarından farklıdır³⁸³. Bunun nedeni pozitif ayrımcılık uygulamalarının maddi eşitliği sağladıktan sonra ortadan kalkması nedeniyle geçici olmalarıdır. Ancak eşitsizliğe neden olan pozitif ayrımcılık uygulamalarının devamlı olması da mümkündür.

Almanya’da 1880lerde uygulanan sosyal sigorta anlayışını bir kamu politikası haline getiren Bismarck modeli sosyal devlet ile İngiltere’de II. Dünya Savaşı’ndan sonra ortaya çıkan Beveridge modeli refah devleti, sosyal devlet uygulamalarına yön veren iki ayrı model olmuşlardır³⁸⁴.

Refah devletinde bölüşümün nasıl olacağı her ülkenin kendine özgü, ekonomik, politik, tarihsel ve kültürel koşullarına göre değişiklik göstermektedir³⁸⁵. Ancak, karar alınan mekanizmalarda ve siyasetin yürütüldüğü alanlarda eril söylem hâkim

³⁸¹ Şimşek, **a.g.e**, s.135.

³⁸² Şimşek, **a.g.e**, s.137.

³⁸³ Türkoğlu Üstün, **a.g.e**, s.105.

³⁸⁴ Şimşek, **a.g.e**, s.123-124.

³⁸⁵ Reyhan Atasü Topçuoğlu, “Feminizmin Refah Devleti ve Sosyal Politika Alanına Eleştiri ve Katkıları”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 49, Sayı 4, Aralık 2016, s.39.

olduğu için bu mekanizmaların ürettiği sosyal politikalar da kadınların sorunlarını ve haklarını içeren politikalar değildir³⁸⁶.

Sosyal devletin kurumsallaşma sürecine yansıyan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini şu şekilde özetleyebiliriz:

a) Sosyal devlet anlayışı, sosyal güvenliği sadece ücretli emeğin karşılığı olarak görmekte olup hane içi emeğin sosyal sigorta kapsamında karşılığı olmadığını savunmaktadır³⁸⁷.

b) Ücretli emeğin sahibi erkekler olarak görülmüş, zamanla kadınların istihdama katılımı artmış ancak kadınların ev içi emeği görünmez olarak kalmıştır³⁸⁸.

c) I. Dünya Savaşı sonunda devlet, sosyal yardım sağlamaya başlamış, ancak bu yardımı sadece savaşta iş gücü kaybına uğrayan erkek yurttaşlara vermiştir.

Kadınların sosyal haklardan yararlanmasının önündeki engeller, ekonomik yaşama katılım konusundaki engeller, toplum cinsiyete dayalı şiddet, kamusal alanda ve özel alanda sınırlı temsil ve konut, eğitim, sağlık vb. haklara sınırlı erişimdir³⁸⁹.

Tüm bu sorunların çözümü toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması ile mümkün olup bu da toplumsal cinsiyet bakış açısının devletin proje ve programlarına açıkça hâkim olması ve yasama, bütçe planlama gibi tüm aşamalarda dikkate alınması ile mümkün olacaktır³⁹⁰.

³⁸⁶ Şimşek, **a.g.e**, s.125.

³⁸⁷ Atasü Topçuoğlu, **a.g.e**, s.39.

³⁸⁸ **A.e**, s.41.

³⁸⁹ Şimşek, **a.g.e**, s.143.

³⁹⁰“Gender

Mainstreaming”,

(Çevrimiçi)<http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm> , 27 Aralık 2018.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA KADIN HAKLARI BAĞLAMINDA

POZİTİF AYRIMCILIK

3.1.Türkiye'nin İmzaladığı Uluslararası Anlaşmalarda Pozitif Ayrımcılık

3.1.1.İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Kadın erkek eşitliği ilk defa bir uluslararası belge olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin ön sözünde yer almıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Türkiye'de 6 Nisan 1949'da kabul edilmiş ve 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

Beyannamenin 1.maddesinde bütün insanların hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğdukları düzenlenmiş ve 2. maddede buna ek olarak herkesin, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir akide, milli veya içtimai menşe, servet, doğuş veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin Beyanname'de ilan olunan tekmil haklardan ve bütün hürriyetlerden istifade edebileceği belirtilmiştir. Bu maddeyle, Beyanname'de yer alan haklar bakımından ayrımcılık yapılması yasaklanmış olup sınırlı yaklaşım benimsenmiştir.

Beyanname'nin 7. maddesinde de herkesin kanun eşit olduğu ve kanunun eşit korumasından herkesin istifade hakkını haiz olduğu düzenlenmiştir. Yine bu maddeye göre, herkesin Beyanname'ye aykırı her türlü ayrımcılığa karşı eşit korunma hakkı olduğu belirtilmiştir.

Beyanname'nin 23. maddesinde ise çalışma hakkı düzenlenmiştir. Bu maddenin birinci fıkrasına göre, her kişinin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. Ayrıca, herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı ve çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

Beyannamenin bir bağlayıcılığı ve yaptırımı olmadığı kabul edilse de uluslararası alanda Beyannameye yüklenen anlam ve Beyannamenin birçok anayasaya ve

sözleşmeye ilham olan hak ve özgürlüklerle ilgili temel bir kaynak olması nedeniyle dolaylı da olsa hukuki bir bağlayıcılığı olduğu kabul edilir.

3.1.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesinde ayrımcılık yasağı düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, Sözleşme'deki, hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır. Maddeden de anlaşılacağı üzere AİHS, sadece Sözleşme'de yer alan haklar bakımından ayrımcılığı yasaklamış olduğundan fer'i niteliktedir ve Sözleşme'de yer alan diğer haklar olmaksızın bir anlam ifade etmemektedir. AİHM de içtihatlarında, 14. maddenin bağımsız bir varlığı olmadığını ve diğer haklarla birlikte bir anlam ifade edebileceğini belirtmiştir³⁹¹.

Ancak AİHS 14. madde tek başına kullanılmamakta ve tek başına bir eşitlik ilkesi anlamına gelmemekte olup sözleşmedeki diğer hak ve özgürlüklerin kullanılmasına bağlı olarak anlam ifade etmektedir.

AİHS'in 14. maddesinin ayrımcılık yasağına yer vermiş olması aynı zamanda genişletilmiş kanun önünde eşitlik ilkesine de yer verdiği anlamına da gelmekte olup³⁹² bunu “ayrımcılık yasaklı eşitlik yükümlülüğü” olarak adlandırabiliriz³⁹³.

AİHS'in 14. maddesinde ayrımcılık yasağı başlığı altında incelenmiş olan iki yönlü ve açık uçlu yaklaşımlar benimsenmiştir.

AİHM içtihatlarında, ayrımcılık yasağının sadece devlet ile birey arasında ilişkileri değil bireyler arasındaki ilişkileri kapsayan yatay bir etkisi olduğunu ve devletin bu alanda da pozitif yükümlülüklerinin de olduğunu vurgulamıştır³⁹⁴.

Yine AİHM'e göre taraf devletlerin yapılan işlemin ayrımcılığa neden olmadığını ispatlarken meşru amacı ve bu amaçla araç arasındaki orantılılığı göstermeleri

³⁹¹ Karan, , **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.178.

³⁹² Karan, **İHAS ve Anayasa**, s.460.

³⁹³ Mesut Gülmez, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Birleşik-Metal İş Sendikası Yayınları, 2010/2, S.25, İstanbul 2010, s.221.

³⁹⁴ Karan, **İHAS ve Anayasa**, s.466.

gerekirken, cinsiyet temelli farklı bir muamele söz konusuysa meşru amacı ortaya koymaları yetmemekte olup gerçekten önemli gerekçelerini(very weighty reasons) belirtmeleri gerekmektedir³⁹⁵. AYM de bir kararında cinsiyetle ilgili ayrımcılık iddialarında AİHM’in benimsediği “çok geçerli nedenler” kriterine başvurulması gerektiğini belirtmiştir³⁹⁶.

AİHM, eşitsizliği ortadan kaldırmak için alınan özel önlemlere ancak fiili eşitsizlik durumlarında izin vermiş ve ihtiyacın ortadan kalması halinde özel önlemlere son verilmesi gerektiğinin altını çizmiştir³⁹⁷. AİHM özel önlemleri yasaklamadığı gibi bazı hallerde fiili eşitsizlik durumunun giderilmesini bir yükümlülük olarak kabul etmiş ve özel önlemlerin uygulanması gerektiğini vurgulamıştır³⁹⁸.

Bu nedenle AİHM’e göre fiili eşitsizliği ortadan kaldırmayı amaçlayan pozitif ayrımcılık uygulamaları makul bir nedene dayanmak ve orantılı olmak şartıyla kural olarak ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmez hatta yapılan farklı muamelenin meşru amaç unsuru olarak dahi kabul edilebilir³⁹⁹.

Ayrımcılık yasağı konusundaki ispat yüküyle ilgili olarak AİHM, mağdurun ilk görünüş ispatı⁴⁰⁰ (prima facie) ile yükümlü olduğunu ve bunu gerçekleştirdiği takdirde ispat yükünün karşı tarafa geçeceğini kabul etmiştir⁴⁰¹. Ayrıca Mahkeme, başvuruya konu olayın büyük oranda devletin bilgi alanında kalması durumunda ispat yükü yetkili makamlara geçeceğini de belirtmektedir⁴⁰².

³⁹⁵ Karan, **İHAS ve Anayasa**, s.468.

³⁹⁶ “AİHM, “Cinsiyetler arasındaki hak eşitliği eğilimin güçlendiği günümüzde cinsiyete dayanan bir ayrımın kabulü için devletlerin çok daha ağırlıklı ve geçerli nedenlere”, sahip olması gerektiğini vurgulamıştır.” AYM Kararı Esas Sayısı: 2009/85, Karar Sayısı:2011/49, Karar Günü:10.3.2011.

³⁹⁷ Karan, **İHAS ve Anayasa**, s.477.

³⁹⁸ A.e, s.478.

³⁹⁹ A.e, s.478.

⁴⁰⁰ İlk görünüş ispatı, tam ispattan daha hafif bir ispat türü olup hayat tecrübelerine göre, bir olgunun aksi iddia edilmedikçe var olduğunun kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Bkz. Karan, **İHAS ve Anayasa**, s.480.

⁴⁰¹ Karan, **İHAS ve Anayasa**, s.480-481.

⁴⁰² A.e, s.483.

Türkiye ayrımcılık yasağıyla ilgili önemli bir belge olan AİHS Ek 12 numaralı Protokolü 18 Nisan 2001 tarihinde imzalamış fakat henüz onaylamamıştır, bu nedenle 12 Nolu Protokol AYM'nin konu bakımından yetkisi dışındadır⁴⁰³.

AİHS'in 14. maddesi konu bakımından sadece AİHS kapsamındaki hakları kapsamaktayken, 12. Protokol ise yasayla düzenlenmiş haklar açısından ayrımcılık yasağına yer vermesi nedeniyle daha geniş kapsamlı olup Protokol'ün onaylanması bu nedenle önem arz etmektedir⁴⁰⁴.

3.1.3.Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

1975 yılında yapılan Birinci Dünya Kadın Konferansı'nda, 1985 yılına kadar "Eşitlik, Kalkınma ve Barış İçin BM Kadınlar On Yılı" ilan edilmiş ve kadının insan haklarına yönelik bir sözleşme hazırlanması için çağrı yapılmış olup bu çağrının sonucunda oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu, dört yıl süren bir çalışma sonucu CEDAW'ı hazırlamıştır⁴⁰⁵.

1979 yılında Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilerek 1980'de yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine 189 ülke bu Sözleşmeye taraf olmuş ve Türkiye'de 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiş ve. Bu Sözleşme, kabul edildiği tarihten itibaren "kadınların insan hakları bildirgesi" olarak nitelendirilmiştir⁴⁰⁶.

Ancak, Türkiye de dâhil birçok ülke sözleşmenin çeşitli maddelerine çekince koyarak imzalamıştır. Sonrasında Medeni Kanun'un kadın-erkek eşitliğine uygun şekilde değiştirilmesi sonucu Türkiye 15. ve 16. maddelere koyduğu çekinceleri kaldırarak, kadın ve erkekler açısından gerek kanun önünde gerekse sözleşme yapma ve mülk edinme gibi medeni haklar açısından hukuki ehliyeteye sahip olma konusunda gerekse evlilik ve çocuk vb. konularda eşitlik sağlamayı taahhüt etmiştir.

⁴⁰³ Özbudak, **a.g.e**, s.180.

⁴⁰⁴ Avrupa Konseyi Sözleşmeler, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ek 12 Numaralı Protokol, (Çevrimiçi) <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/30-avrupa-konseyi-sozlesmeler/> , 24 Ocak 2019.

⁴⁰⁵ Moroğlu, **a.g.e**, s.291.

⁴⁰⁶ Feride Acar, "Kadınların İnsan Hakları Hukuku", **İnsan Hakları Hukuku ve Kadın**, Haz. Bihterin V. Dinçkol, İstanbul, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, 2003, s.23.

Ülkemiz, sadece Sözleşmeyle ilgili taraf devletler arasında meydana gelen uyuşmazlığın uluslararası tahkim yoluyla çözüleceğini düzenleyen 29. maddeye koyduğu çekinceyi yargı bağımsızlığının zedeleneyeceği gerekçesiyle kaldırmamış olup diğer maddeler için mevcut bir çekincesi bulunmamaktadır.

Bu sözleşmenin önemli yanları, kanun önünde eşitliğin yanında fiili eşitliğin sağlanması amacıyla çeşitli önlemlere yer vermiş olması ve kadınlara karşı yapılan ayrımcılığın yaygın bir durum olduğunu kabul ederek bu ayrımı oradan kaldırmayı amaçlamasıdır⁴⁰⁷. Ayrıca Sözleşme, kadınlara yönelik yapılan ayrımcılığın sadece kadınlara değil, tüm toplumun gelişimine zarar verici nitelikte olduğunu kabul etmektedir⁴⁰⁸.

CEDAW'ın kabulüne göre kadın hakları evrensel niteliktedir ve kadınların insan hakları dünyanın her yerinde, medeni durum, etnik köken vb. kriterlere bakılmaksızın tüm kadınlar için ortaktır. Yine Sözleşme, kadınlara yönelik ayrımcılığın tüm toplumlarda olduğu kabulüne dayanmakta olup Sözleşmeye göre taraf devletlerin, kadınlara karşı yapılan her türlü toplumsal, siyasal ve kültürel ayrımcılığı önleme ve bu ayrımcılığı meydana getiren şartları ortadan kaldırma yükümlülüğü vardır.

CEDAW ile üç temel araç kullanılarak kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi amaçlanmış olup bu araçlardan ilki ayrımcılık yasağı, ikincisi kadınların toplumdaki konumunun iyileştirilmesi ve sonuncusu da kültürel kalıplara ve toplumsal cinsiyete dayanan uygulamalara son verilmesidir⁴⁰⁹. CEDAW, kadın erkek eşitliğinin mevzuat ölçeğinde sağlanmasını değil, neden kâğıt üzerinde kaldığına odaklanır ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini doğuran kültürü dönüştürmeyi hedefler⁴¹⁰.

Sözleşmenin başlangıç bölümünde, kadınların da erkeklerle eşit haklara sahip olması gerektiğinden, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde düzenlenen tüm hakların cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkes tarafından kullanılabileceğinden ve insan hakları sözleşmelerine taraf olan devletlerin kadınların ekonomik, sosyal, kültürel,

⁴⁰⁷ Şafak Parlak Börü, “Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.50.

⁴⁰⁸ Parlak Börü, **a.g.e.**, s.50.

⁴⁰⁹ Parlak Börü, **a.g.e.**, s.51.

⁴¹⁰ Şimşek, **a.g.e.**, s.154.

medeni ve siyasi haklardan eşit olarak yararlanmalarını sağlamaları gerektiğinden, ayrıca BM'nin yayımladığı tüm beyan ve tavsiyelere rağmen kadınlara karşı ayrımcılığın devam etmesinden endişe duyulduğundan bahsedilmiştir. Aynı zamanda, Sözleşme'de kadınların sosyal, siyasi ve ekonomik hayata katılımının engellenmesinin toplumun ve ailenin refahının artmasına engel teşkil ettiği, ülkelerin kalkınmasının ve dünya refahı ve barışının sağlanmasının kadınların da her alana erkekler kadar katkı sunabilmesiyle mümkün olabileceği, kadınların aile ve toplum refahına yaptıkları katkının henüz anlaşılmadığı kadınlarla erkeklerin tam eşitliğinin gerçekleşmesi için toplumsal cinsiyet rollerinde yapılacak değişikliğe ihtiyaç duyulduğu ve tüm bu nedenlerden ötürü anlaşma maddelerini uygulayarak ayrımcılığın her türlüşünü kaldıracak tedbirlerin alınacağı hüküm altına alınmıştır.

Sözleşmenin 1.maddesine göre, Sözleşme'de geçen “kadınlara karşı ayırım” deyimini “kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama” anlamına gelmektedir.

CEDAW'ın 3. maddesinde “Taraf devletler, özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel sahalarda olmak üzere bütün olanaklar kadınların erkeklerle eşit olarak insan haklarından özgürlüklerinden yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla kadının tam olarak gelişmesini sağlamak için, yasal düzenlemeler dâhil bütün önlemleri alacaklardır.” denilerek sözleşmeye taraf olan devletlerin, kadınların tüm alanlarda erkeklerle eşit olması için yasal düzenlemeler dâhil tüm önlemleri almaları gerektiği belirtilmiştir.

4. maddede ise “Kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak için taraf devletlerce alınan geçici özel önlemler, işbu sözleşmede belirtilen cinsten bir ayırım olarak değerlendirilmeyecek ve hiçbir şekilde eşitsizlik veya farklı standartların muhafazası sonucunu doğurmayacaktır. Fırsat ve uygulama eşitliği hedeflerine uygulandığı zaman bu uygulamalara son verilecektir.” denilmek suretiyle kadın ve erkekler arasındaki fiili eşitliği sağlamak için alınacak önlemlerin ayrımcılık olarak

değerlendirilmeyeceği ancak bu önlemlerin kalıcı olmayacağı, eşitsizlik sona erince bu önlemlerin uygulanmasına son verileceği düzenlenmiştir.

Bu maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere, CEDAW, fiili eşitliği sağlamak için yapılacak pozitif ayrımcılık uygulamalarını ayrımcılık olarak görmemekte, aksine onaylamaktadır.

Ayrıca Sözleşme'nin 7. maddesinde taraf devletlerin, ülkenin politika ve kamu yaşamında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek için tüm tedbirleri alacakları ve kadınlara bütün seçimlerde ve halk oylamalarında oy kullanma ve seçilme hakkı ile hükümet politikasının hazırlanmasına katılma ve hükümetin her kademesinde kamu görevinde bulunabilme hakkını ve ülkenin kamu ve politik hayatı ile ilgili hükümet dışı kuruluşlara ve derneklere katılma hakkını sağlayacakları düzenlenmiştir.

Sözleşmenin 10. maddesinde taraf devletlerin eğitimde kadın-erkek eşitliğini sağlama yükümlülüğü düzenlenmiş ve eğitimin her aşamasında toplumsal cinsiyete dair kalıpların yıkıldığı bir eğitim programı uygulama yükümlülüğü getirilmiştir.

Sözleşmede çalışan kadınlarla ilgili düzenleme 11.maddede yapılmış olup taraf devletlerin istihdam alanında ayrımcılığı önlemek ve kadın erkek eşitliğini sağlamak için bu maddede sayılan önlemleri almaları gerektiği belirtilmiştir. 11. maddenin ilk fıkrasında, çalışma hakkının tüm insanlar için vazgeçilmez bir hak olduğu, istihdamda seçim kriterleri dâhil tüm konularda kadınlara erkeklerle eşit davranılması gerektiği, kadınların eşit işleri yapmaları durumunda sosyal yardımlar da dahil olmak üzere tüm ücretlerin erkeklerle eşit olarak ödenmesinin gerektiği, kadınların güvenli işlerde çalışma hakkının yanında sağlıklarını ve doğurganlıklarının korunması haklarının olduğu düzenlenmiştir.

Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise öncelikle taraf devletlerin evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı yapılacak ayrımcılığı önleme ve kadınların etkin çalışma hakkını koruma yükümlülüğü olduğu hatırlatılmıştır. Bu fıkraya göre, taraf devletlerin, hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımı yapılmasını yasaklamak ve bu ayrımı yapanları cezalandırmak, önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak aralık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar verilmesini sağlamak, çocuk bakımevleri ağının tesisi ve

geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini; görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek yükümlülükleri vardır.

11.maddenin son fıkrasında ise 11. maddede yer alan konulara ilişkin yapılan yasaların, bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında periyodik olarak yeniden gözden geçirileceği ve gerekirse değiştirileceği, kaldıracağı ya da uzatılacağı vurgulanmıştır.

Bu maddede sayılan haklar kısaca bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı, işe yerleştirme konularında eşit seçim ölçüleri uygulanması ile birlikte erkeklerle eşit işe yerleştirme olanaklarına sahip olma hakkı, toplumsal yardımlar, eşit ücret hakkı, eş değerdeki işte eşit işlem ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit işlem görme hakkı, ücretli izinle birlikte özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışamama hallerinde toplumsal güvenlik haklarıdır⁴¹¹.

Yukarıda Türkiye'nin önce çekince koyup sonradan çekincesini kaldırdığı belirtilen Sözleşmenin 15. maddesinde ise kadınlara kanun önünde erkeklerle eşitlik sağlama yükümlülüğü getirilmiş, medeni haklar bakımından da kadınların erkeklerle aynı işlemleri yapabilme ehliyetine sahip kılınması gerektiği düzenlenmiş ve 16. maddede evlilik ve çocukla ilgili kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğu hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca 16. maddede meslek ve iş seçimi ile birlikte aile adının seçiminde de eşlerin eşit haklara sahip olduğu belirtilmiş olup soyadı meselesine Türkiye'nin çekincesini kaldırdığı bu maddeyi göz önünde bulundurarak bakmak konunun uluslararası yükümlülük boyutunu da göz önünde bulundurmak açısından daha faydalı olacaktır.

CEDAW'dan sonra düzenlenen İhtiyari Protokol ise Sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda bireylere ve kadın gruplarına Kadına Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesine, yazılı olarak dilekçe verme veya şikâyetle bulunma hakkı tanımakta ve ayrıca soruşturma prosedürü ile Komitenin İhtiyari Protokole taraf olan ülkelerdeki ciddi ve sistematik kadının insan hakları ihlallerine ilişkin soruşturmalar yürütmesine

⁴¹¹ Ayşe Çelikel, "Uluslararası Sözleşmelerde Kadın", **Türkiye'de Kadın Olgusu**, İstanbul, Say Yayınları, 1992, s.192-193.

imkan tanımaktadır⁴¹². Türkiye bu Protokolü 2000 yılında imzalamış ve protokol 29 Ocak 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Komitenin bu yetkisinin yanında, taraf devletlerin her dört yılda bir Komiteye, sözleşme hükümleri çerçevesinde kaydedilen ilerlemeleri, bir raporla sunmaları gerekmekte olup ülkemizde bu raporları Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü hazırlayıp sunmaktadır⁴¹³.

Ancak KSGM'nin raporlarından sadece olumlu gelişmelere yer yermesi nedeniyle ülkemizdeki kadın kuruluşları son iki dönemdir ülkemizde kadınlar aleyhine yapılan eşitsizliklere ve ayrımcı uygulamalara yer veren gölge raporlar hazırlayıp Komite'ye sunmaktadırlar⁴¹⁴.

Ayrıca Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi'nin yayınlamış olduğu 5 Nolu ve 25 Nolu genel tavsiyeler de kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi amacı taşımaktadır.

5 Nolu Genel Tavsiye, kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlanmasını destekleyen tedbirleri başlatarak Sözleşmenin tam olarak uygulanması için çalışmaların yürütülmesi gerektiğine dikkat çekmekte ve Taraf Devletlerin kadınların eğitim, ekonomi, siyaset ve işgücü piyasasıyla bütünleşmelerini sağlamak üzere pozitif eylem, tercihli muamele ya da kota sistemi gibi geçici özel tedbirlerden daha çok yararlanmasını tavsiye etmektedir.

25 Nolu Genel Tavsiye ile ise CEDAW md.4/1'e açıklık getirmek ve Taraf Devletlerin bu bölümü eksiksiz biçimde kullanmalarını sağlamak amaçlanmaktadır.

CEDAW'ın yürürlüğe girmesinden sonra ülkemizde kadın hakları açısından birçok olumlu gelişme yaşanmıştır. Kanunlarda yapılan değişikliklerle kadın-erkek eşitliği mevzuat düzeyinde sağlanmaya çalışılmış, kadın hakları alanında yapılan araştırmaların sayısı artmış ve kadın hakları konusunda faaliyet gösteren STKlar

⁴¹² T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, Ankara, 2008, s.17.

⁴¹³ Moroğlu, **a.g.e.**, s.295.

⁴¹⁴ Türkiye'nin Kadına Karşı Ayrımcılığı Önleme Komitesi'ne Sunduğu Altıncı Periyodik Rapor için STK Gölge Raporu, (Çevrimiçi) http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/CedawTR_6-gozden-gecirme-golge-rapor.pdf , 28 Mart 2019.

güçlü bir dayanağa sahip olmuşlardır. Ancak, her ne kadar Sözleşmeden sonra kadın-erkek eşitliği için olumlu adımlar atıldığını söylesek de fiili eşitliğin tam anlamda sağlanamadığını ve Sözleşmeyle taraf devletler için öngörülen yükümlülüklerin büyük ölçüde yerine getirilmediğini de belirtmek gerekir.

3.1.4. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Konseyi üyelerinin çalışanların korunmasına yönelik, Avrupa Sosyal Şartı, AİHS’i sosyal ve ekonomik haklar açısından tamamlayan bir belge niteliğindedir⁴¹⁵.

Türkiye, 27.09.2006 tarih ve 5547 sayılı Kanunla uygun bulunan, Avrupa Sosyal Şartı’nın 2.bölümünün 1.maddesini, 2.maddesinin 1,2,4,5,6 ve 7. fıkralarını, 3.maddesini, 4.maddesinin 2,3,4 ve 5. fıkralarını, 7-31. Maddelerini, Avrupa Sosyal Şartı’nın 3.bölümünün A maddesi gereği kabul ettiğini beyan ederek 22.03.2007 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile onaylamıştır⁴¹⁶.

2.bölümün 1. maddesi “çalışma hakkı” başlığını taşımakta olup taraf devletlerin çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama hakkını etkin bir biçimde korumayı, tüm çalışanlar için ücretsiz iş bulma hizmetlerini kurmayı ya da sürdürmeyi, uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı taahhüt ettiğini belirtir.

2.maddede ise “adil çalışma koşulları hakkı” düzenlenmiş ve taraf devletlerin, şartlar uygun olduğu sürece haftalık çalışma sürelerinin azaltılmasını, ücretli resmi tatil imkânı ve haftalık bir dinlenme günü sağlanmasını, gece çalışanların yaptıkları işe göre alınacak önlemlerden yararlanmasını sağlaması gerektiği düzenlenmiştir.

Dikkat çeken önemli bir nokta ise en az dört haftalık yıllık izin sağlanması gerektiğini düzenleyen 2. maddenin 4. fıkrasının kabul edilmemiş olmasıdır. Bu fıkranın kabul edilmemesi her ne kadar tüm çalışanların aleyhine bir durum olsa da kadınların aile içi sorumluluklarının fazla olduğu göz önünde bulundurulduğunda yıllık iznin az olmasının özellikle kadınları mağdur edeceğini düşünmek yanlış olmayacaktır.

⁴¹⁵ Dinçkol, **a.g.e.**, 107.

⁴¹⁶ Özmen, **a.g.e.**, s.322.

Madde 3'te ise "güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı" başlığı altında devletlerin iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında ulusal bir politika oluşturma ve uygulama yükümlülüğü olduğu düzenlenmiştir.

Adil bir ücret hakkı başlıklı, kadınlarla erkeklerin eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduğunu düzenleyen 4. madde de ülkemiz tarafından kabul edilmiştir. Ancak, "çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olmaları gerektiğini düzenleyen 4.maddenin 1.fikrasının kabul edilmemiş olması dikkate değerdir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın kadın hakları açısından önemli olan maddelerden biri de çalışan kadınların analığının korunması hakkını düzenleyen 8. maddesidir. Bu maddeye göre taraf devletler, kadınlara doğumdan önce ve sonra ücreti izinle veya sosyal güvenlik yardımı ile en az on dört hafta izin sağlaması ve işverenin, kadın çalışanın hamileliğini bildirmesi ile doğum iznine ayrılması arasındaki dönem içinde işten çıkarma bildiriminde bulunmasını yasadışı saymasını sağlar. Ayrıca, bu hüküm emzirme döneminde annelerin bu amaçla yeterli bir süre işe ara vermesini sağlarken aynı zamanda hamile, yeni doğmuş ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların gece çalışmasını düzenlemesi ve hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların yeraltı işleri vb. tehlikeli ve ağır işlerde çalışmalarını yasaklar.

Şart'ın, 9. maddesi ile mesleğe yöneltme hakkını, 10. maddesi ile mesleki eğitim hakkını, 11. maddesi ile sağlığın korunması hakkı, 12. maddesi ile sosyal güvenlik hakkı ve devamındaki maddelerle birçok hak koruma altına alınmıştır.

2.bölümün 20. maddesinde ise "istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı" düzenlemekte olup taraf devletlerin bu hakkı işe girişte, işten çıkmaya karşı koruma için, yeniden işe yerleştirme aşamasında ve ayrıca istihdam koşullarında, ücreti de kapsayan çalışma koşullarında ve meslekte ilerlemede gözetilecekleri düzenlenmiştir.

Kadınlar için önemli olan ve Türkiye'nin de onaylamış olduğu bir diğer hak ise 27. maddede düzenlenen ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkıdır. Bu maddeye göre taraf devletler, eğitim konusunda alınacak önlemler de dâhil olmak üzere ailevi sorumlulukları olan çalışanları istihdam etmeli,

istihdam etmeye devam etmeli ve ayrıca ailevi nedenlerden ötürü işten çıkan çalışanların istihdamını sağlamalıdır.

Ayrıca yine 27. maddeye göre, taraf devletler tarafından ailevi sorumlulukları olanların çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin sağlanması, özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemelerin geliştirilmesi veya teşvik edilmesi, her bir ebeveyne süresi ve koşulları ulusal mevzuatta düzenlenmek üzere doğum izni sonrasında bir dönemde çocuğa bakmak için aile izni verilmesi ve son olarak ailevi sorumlulukların çalışanın işine son vermek için geçerli bir neden oluşturmamasının sağlanması gerekmektedir.

Bu maddede kadınların lehine dikkat çeken düzenlemeler, taraf devletlerin kreş vb. çocuk bakım kurumları açması ya da açılmasını teşvik etmesi ve anneye ve babaya doğum sonrası çocuğa bakabilmeleri için aile izni vermesi gerektiğidir. Ülkemiz Şart'ın bu maddesini daha eski bir tarihte onaylamış olsa da özel kurumlarda ve kamu kurumlarında günümüzde dahi çalışanların çocukları için kreşlerin oldukça nadir bulunduğu herkesçe bilinmektedir. Ayrıca ülkemizde doğum izni haricinde çocuğun bakımı için ne anneye ne de babaya verilen aile içi bakım izni mevcut olmayıp sadece anneye verilen ve görece yetersiz olan emzirme izni vardır.

3.1.5.Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)

11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzaya açılan Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadele Hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi kısa adıyla İstanbul Sözleşmesi, ülkemiz de 14 Mart 2012 tarihinde onaylanıp 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeyi bugüne kadar Avrupa Konseyi üyesi 33 ülke imzalamıştır.

Sözleşmenin ilk maddesinde Sözleşmenin amacı kadınların her türlü şiddet türüne karşı korunması ve kadına yönelik şiddetin engellenmesi ve kovuşturulması ve yok edilmesi olarak belirtilmiştir. Sözleşmeye göre, her türlü şiddet deyiminden anlaşılması gereken sadece fiziksel şiddet olmayıp psikolojik, cinsel ve ekonomik

şiddet⁴¹⁷ de bu kapsamdadır. Yine 1. maddede kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılmasının toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamakla yakından ilgili olduğunu ve bu nedenle Sözleşmenin ayrımcılığın yok edilmesi ve eşitliğin sağlanması amacı taşıdığı belirtilerek CEDAW'ın amacı olan ayrımcılığın önlenmesi de bu Sözleşmeyle tekrar kuvvetlendirilmiştir.

Sözleşme, kadınlara yönelik ve şiddetle ilgili daha önce kabul edilmiş standartların, AİHM ve BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi'nin içtihatlarının yanı sıra en iyi ülke uygulamalarının ve doktrindeki görüşlerin kodifiye edilmesi sonucu meydana gelmiştir⁴¹⁸.

Sözleşmenin önemli bir özelliği, bağlayıcı niteliği ile birlikte kadına karşı şiddet ve ev içi şiddet konusunda yaptırım gücü olan ilk sözleşme olmasıdır⁴¹⁹. Sözleşme'nin diğer önemli bir özelliği, hem kamusal alandaki hem özel alandaki şiddetin her türlüşünü yasaklıyor olmasıdır. Bu nedenle Sözleşme, sadece evde meydana gelen (eşler, partnerler, ebeveynlerle çocuklar arasında vb.) şiddeti değil, okul, işyeri, hapisane gibi kamusal alanlarda meydana gelen (eski eşin ya da sevgilinin ya da herhangi bir kişinin dış alanda yönelttiği) şiddeti de yasaklamaktadır⁴²⁰.

Sözleşmeye göre taraf devletlerin şiddeti önlerken ve toplumsal cinsiyet kalıplarını ve kadına yönelik bakış açısını dönüştürürken özel sektörle, basınla, STKlarla ve erkeklerle iş birliği yapması ve kadını güçlendirmesi gerekmektedir.

Anayasamızın 90. maddesinin 5. fıkrasına göre usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklerle ilgili uluslararası anlaşmalar kanun hükmünde olup bunlara karşı Anayasaya aykırılık iddiasıyla AYM'ye başvurulamaz ve kanunla çatışmaları halinde uluslararası sözleşme hükümleri dikkate alınır. Bu nedenle kadına yönelik şiddetin önlenmesi konusunda İstanbul Sözleşmesi kanun hükmünde olup kanunla çatışması durumunda Sözleşme'nin dikkate alınması gerekmektedir.

⁴¹⁷ Ekonomik şiddetten anlaşılması gereken kadının ekonomik özgürlüğünün elinden alınması olup kadına harçlık bırakmamak, evin masraflarını karşılamamak gibi davranışlar bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bkz. Levent Börü, "Kadına Karşı Şiddette Arabuluculuk Kurumuna İlişkin Bazı Değerlendirmeler", **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.180.

⁴¹⁸ Kadriye Bakırcı, "İstanbul Sözleşmesi", **Ankara Barosu Dergisi**, 2015/4, s.134-135.

⁴¹⁹ Parlak Börü, **a.g.e.**, s.62.

⁴²⁰ Bakırcı, **a.g.e.**, s.135.

3.1.6.Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

BM Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı Kararıyla kabul edilen ve imzaya, onaya ve katılmaya açılan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi Türkiye’de 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin uygulanması ve ayrımcılık yasağı ile ilgili 2. maddesinde Sözleşmeye taraf devletlerin Sözleşmede beyan edilen hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din vb. ayrımcılık yapılmaksızın kullanılmasını güvence altına almayı taahhüt ettikleri ve dolayısıyla Sözleşme uygulanırken cinsiyet ayrımcılığı yapılamayacağı düzenlenmiştir.

Bu maddeden sonraki “cinsiyet eşitliği” başlıklı 3. maddede ise Sözleşmeye taraf olan devletlerin Sözleşmede yer alan bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında erkeklere ve kadınlara eşit haklar sağlamayı taahhüt ettikleri vurgulanarak sözleşmedeki hakların kadın ve erkeklere eşit şekilde uygulanması gerektiği vurgulanmıştır.

Belirtmek gerekir ki Sözleşmenin uygulanmasında cinsiyet ayrımı yapılamayacağı 2. maddede düzenlenmişken 3. maddede tekrar sözleşmedeki hakların kadın ve erkeklere eşit şekilde uygulanacağını vurgulanması, Sözleşmenin uygulanmasında cinsiyet eşitliğinin önemini ve BM’nin bu konudaki hassasiyetini göstermektedir.

Sözleşmenin 6. maddesinde Sözleşmeye taraf devletlerin herkese çalışma hakkı tanıyacağı belirtilmiş, 7. maddede ise taraf devletlerin bütün çalışanlara sağlanan asgari bir gelir ile birlikte hiç bir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmaları güvence altına alınıp eşit işe eşit ve adil ücret ödenmesini ve herkesin işinde daha yüksek mevkilere atanma sırasında, kıdem ve ehliyetten başka bir ölçüye tabi olmaksızın, eşit imkânlar sağlamayı güvence altına alması gerektiğini düzenlenmiştir.

Bu maddede özellikle kadınların erkeklerden daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışması ve eşit işe eşit ücret almaları vurgulanmış ve yukarıda değindiğimiz kadınların lehine geliştirilen bakış açısı sürdürülmüştür.

Mevzubahis Sözleşme'nin 10. maddesinde de anneler lehine bir düzenleme yapılmış ve annelere doğumdan önce ve sonra makul bir süre özel koruma sağlanacağı ve çalışan annelere bu dönem için ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlikle yararlanabilecekleri bir izin verileceği düzenlenmiştir.

13. maddede taraf devletlerin herkese eğitim hakkı tanıyacağı düzenlenirken 14. maddede ise taraf devletlere zorunlu ve ücretsiz ilköğretim eğitimi sağlama yükümlülüğü getirilmiştir.

Ayrıca Ekonomik ve Sosyal Haklar Komitesi 13 Nolu Genel Yorum'unda fiili eşitliğin sağlanması ve bu konuda geçici özel önlemler alınmasına değinirken, 16 Nolu Genel Yorum'da da benzer şekilde eşitlik ilkesinin tek başına yeterli olmadığını ve geçici önlemlerle desteklenmesi gerektiğini vurgulamış⁴²¹ ve yine 20 Nolu Genel Yorum'da ise ayrımcılığa yol açan faktörlerin sona erdirilmesi konusuna değinmiştir⁴²²

Ancak, belirtmek gerekir ki ESKHS, CEDAW'ın aksine ayrımcılığı engelleme konusunda taraf devletlere herhangi bir yükümlülük yüklememektedir⁴²³.

3.1.7.Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme

23 Mart 1976 tarihinde ülkemizde yürürlüğe giren Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşmesinin 2. maddesinde Sözleşmeye taraf devletlerin Sözleşme maddelerini ırk, renk, cinsiyet vb. ayrımı gözetmeksizin tüm vatandaşlarına uygulayacağını düzenlenmiştir.

Eşitlik ilkesi ile ilgili diğer bir madde olan 3. maddeye göre ise yine taraf devletler Sözleşmede yer alan haklardan kadınlarla erkeklerin eşit ölçüde yararlanmasını güvence altına almakla yükümlüdür.

Sözleşme, olağanüstü durumlarda Sözleşmeden ayrı kalınmasını ise 4. maddede cinsiyet vb. konular açısından herhangi bir ayrımcılık yapılmaması şartına bağlamış olup bu hükümle olağanüstü durumlarda dahi cinsiyet ayrımcılığı yapılamayacağının altı çizilmiştir.

⁴²¹ Uyar, **a.g.e.**, s.226,287-288.

⁴²² Karan, , **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.144.

⁴²³ **A.e.**, s.144.

Evlenme hakkının düzenlendiği 23. maddede ise taraf devletlerin eşlerin evlenirken, evlilik süresince ve evliliğin sona erdirilmesinde eşit hak ve yükümlülöklere sahip olmaları için gerekli önlemleri almaları gerektiği belirtilmiştir.

25. maddede ise her vatandaşın ayrıma bağı olmaksızın, oy kullanma ve eşit olarak kamu hizmetine girme hakkı olduğı düzenlenmiştir.

Yukarıda bahsedilen 2. ve 3. maddeye ek olarak 26. maddede de eşitlik ilkesi düzenlenmiş ve herkesin kanun önünde eşit olduğı, yasalarca eşit korunacağı bu nedenle yasaların cinsiyet ayrımı da dâhil olmak üzere her türlü ayrımı yasaklayacağı ve her türlü ayrımcılığa karşı eşit ve etkili koruma temin edeceği vurgulanmıştır. Ayrıca, bu sözleşme her türlü ayrımcılık nedeni açısından ve hukuken tanınmış tüm haklar için ayrımcılığı yasaklayarak, ayrımcılığı açık uçlu ve kapsamlı şekilde ele almıştır⁴²⁴.

Yine bu anlaşmayla bir İnsan Hakları Komitesi kurulacağı belirtilmiş ve bu komitenin üye sayısı, üyelerin seçim usulü, komitenin görevleri gibi hususlar düzenlenmiştir.

3.1.8.ILO Sözleşmeleri

Türkiye ILO Sözleşmelerinden Ücretin Korunması Hakkında 95 sayılı Sözleşmeyi, Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Sözleşmeyi, İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 sayılı Sözleşmeyi ve İstihdam Politikasıyla İlgili 122 sayılı Sözleşmeyi imzalamıştır.

100 sayılı ILO Sözleşmesinde aynı iş için kadın ve erkeklere eşit ücret ödeneceğı düzenlenmiş olup eşit ücret deyiminden cinsiyete dayanan bir ayrım gözetilmeksizin tespit edilen ücret sınırlarının anlaşılması gerektiğı de belirtilmiştir⁴²⁵.

“İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkındaki 111 Sayılı ILO Sözleşmesi” kapsamında işe yerleştirmede cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik olarak 2006 yılında yayımlanan Tebliğ ile,ülkemizde kamuda işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığına son vermek amacıyla kamu taleplerinde cinsiyet ayrımı yasaklanmıştır.

⁴²⁴ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.170.

⁴²⁵ Tuncay Senyen Kaplan, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.231.

Ülkemizce 13.12.1966 tarihinde onaylanan 111. sözleşmenin 1. maddesine göre “ayırım” deyimi, “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı ve ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı” ifade eder. Bu maddeyle Sözleşme’nin ayrımcılık konusunda, haklar bakımından sınırlı yaklaşımı benimsediği görülmekte olup Sözleşmede ırk, cinsiyet, renk, din v. Sebeplerden ötürü meslek ve iş edinmede tabi olunacak muamelelerde ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.

Ayrıca Sözleşme’nin 5. maddesinde “Milletlerarası Çalışma Konferansı’na kabul edilmiş olan diğer sözleşme veya tavsiyelerle öngörülmüş bulunan özel koruma ve yardım tedbirleri ayırım sayılmaz.

Herhangi bir üye, varsa temsilci, işveren ve işçi teşekkülleriyle yapılacak görüşmeden sonra cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacını güden özel tedbirlerin ayırım sayılmayacağına karar verebilir.” denilmiş ve sayılan özel önlemlere sınırlama getirilmezken, cinsiyet konusunda alınacak tedbirlerin de ayrımcılık sayılmayacağı belirtilmiştir.

3.1.9.Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu

Bu belgeler 1995 yılında gerçekleştirilen 4.Dünya Kadın Konferansı’na katılan ülkeler tarafından kabul edilmiş olup Pekin Deklarasyonu’nun konusu kadınların eğitime katılımının sağlanması, kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi, kadına yönelik şiddetin engellenmesi gibi kadınların özel ve kamusal alanda hak ihlaline uğramadan var olmalarını sağlayacak politikalar üretilmesidir⁴²⁶. Eylem Platformu Belgesi ise Deklarasyon’un nasıl hayata geçirileceğini göstermek için hazırlanmıştır.

⁴²⁶ Baykal, a.g.e, s.164.

Türkiye de Pekin Deklarasyonundaki taahhütleri sonucu, CEDAW'ın çekince koyduğu kanun önünde kadın ve erkeklere eşitlik hakkı tanıyan ve kadınlar için de sözleşme yapma ve mülkiyet hakkı açısından eşitlik öngören 15. madde ve evlilikte kadınlar ve erkeklere eşit haklar tanıyan 16. maddelerden çekincelerini kaldırmıştır.

Pekin Deklarasyonunun, “yasaları ve idari uygulamaları, kadınların eşit haklarını ve ekonomik kaynaklara ulaşmasını güvence altına alacak şekilde yeniden düzenlemek”, “kadının mesleki eğitime, bilim ve teknolojiye ulaşabilirliğini ve eğitimi sürdürmesini geliştirmek”, “ayrımcı olmayan eğitim ve öğrenimi geliştirmek”, “kadının, hayatının bütün dönemlerinde, uygun maliyetli ve kaliteli sağlık bakımına, bilgiye ve ilgili hizmetlere ulaşabilirliğini artırmak”, “istihdama, uygun çalışma koşullarına ve ekonomik kaynakların kontrolüne ulaşabilirlik dâhil, kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlığını yaygınlaştırmak”, “kadınların, kaynaklara, istihdama, piyasalara ve ticarete eşit şekilde ulaşmasını kolaylaştırmak”, “mesleki ayrımı ve istihdama ilişkin her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak”, “kadınların yetkili ve güçlü mevkilere ve karar alma süreçlerine eşit ulaşmalarını ve tam katılmalarını sağlayacak önlemler almak”, “cinsiyete dayalı bakış açısını yasalar, kamu politikaları, programları ve projeleriyle bütünleştirmek” gibi kadın haklarıyla ilgili geniş perspektifte stratejik hedefleri vardır. Her stratejik hedef için hükümetlerin ve ulusal mekanizmaların neler yapması gerektiği ayrıca düzenlenmiş ve bunun yanı sıra Pekin Deklarasyonu ile pozitif ayrımcılık uygulamalarına ve kotaya dikkat çekilmiştir⁴²⁷.

3.2.Anayasalarımızda Pozitif Ayrımcılık

3.2.1. 1921 Anayasası

1921 Anayasası az maddeden oluşan ve anayasaların içermesi gereken bir takım hükümlerden yoksun bir Anayasa olmasının yanı sıra temel hak ve hürriyetler ile yargı yetkisi gibi hükümlere yer vermemiştir. Bunun nedeni, 1921 Anayasasının 1876 Kanun-i Esasi ile birlikte yürürlükte olmasıdır⁴²⁸.

⁴²⁷ Türkoğlu Üstün, **a.g.e**, s.107.

⁴²⁸ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku**, s.24.

3.2.2. 1924 Anayasası

1921 Anayasası üç yıl yürürlükte kaldıktan sonra 1924 Anayasası yürürlüğe girmiş ve çift anayasalı dönemden tek anayasalı döneme geçilmiştir. Bu süreçte Osmanlı İmparatorluğu yıkılmış ve yeni bir ulus devlet kurulmuştur.

1924 Anayasası anayasanın üstünlüğü ilkesini ve yasalarla birlikte tüm mevzuatın anayasaya uygun olması gerektiğini benimsemiştir⁴²⁹.

Bu Anayasa'nın 10. maddesinin ilk halinde “On sekiz yaşını ikmal eden her Türk mebusan intihabına iştirak etmek hakkını haizdir” denilmiş ancak 5.12.1934’de yapılan değişiklikle milletvekili seçme yaşı 22 olmuş ve kadınlara da milletvekili seçme hakkı tanınmıştır.

Benzer şekilde, 11. maddenin ilk halinde otuz yaşını dolduran her erkeğin milletvekili seçilme hakkına sahip olduğu düzenlenmiş ve onuncu maddeyle aynı tarihte yapılan değişiklikle otuz yaşını bitiren kadınlara da milletvekili seçilme hakkı tanınmıştır.

Eşitlik ilkesi 1924 Anayasasının 69. maddede düzenlenmiştir. Bu maddede “Türk kanun karşısında eşitler ve ayrıksız kanuna uymak ödevindedirler. Her türlü grup, sınıf, aile ve kişi ayrıcalıkları kaldırılmıştır ve yasaktır.” denilmiştir. Ayrıca 87. maddede kadın, erkek bütün Türklerin ilköğretimde geçme ödevinin olduğu düzenlenmiş ve kadınlara eğitim hakkı ilköğretim aşamasında zorunlu bir ödev olarak tanınmıştır.

Ayrıca, 1924 Anayasası'nın 92. maddesine göre siyasi hakları olan her Türk'ün yeterliliğine hak edişine göre devlet memuru olma hakkı vardır.

Yukarıda belirtilen maddelerle kadınlara seçme ve seçilme hakkı, kanun önünde eşitlik ve ilköğretim düzeyinde zorunlu eğitim hakkı tanınmıştır.

3.2.3.1961 Anayasası

1961 Anayasası, 1960 darbesinden sonra Kurucu Meclis tarafından 9 Temmuz 1961 tarihinde halk oylamasına sunulmuş ve %61.5 evet oyuyla kabul edilmiştir. Sosyal

⁴²⁹ Engin Şahin, **Cumhuriyet Anayasaları 192-1924-1961-1982**, İstanbul, Beta Yayıncılık, Ocak 2012, s.17.

devlet anlayışının Türk anayasa tarihinde ilk defa kabul edildiği anayasa olan 1961 Anayasası, Anayasa Mahkemesine de ve yeni anayasal kurumlara da yer veren bir anayasa olma özelliğine sahiptir⁴³⁰. Ayrıca 1961 Anayasası'nın Başlangıç Bölümü ile temel haklar ve ödevler ile ilgili Genel Hükümler bölümünde liberal yaklaşımın izlerini görmek mümkündür⁴³¹.

Eşitlik ilkesi, 1961 Anayasasının, 12. maddesinde düzenlenmiştir.

Bu maddede “Herkes, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı gözetilmeksizin, kanun önünde eşittir. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.” denilmiştir. Cinsiyet eşitliği, 1924 Anayasasında ayrıca belirtilmemiş olup 1961 Anayasası bu yönden 1924 Anayasasından farklıdır.

1961 Anayasası'nın 55. maddesinde “seçme ve seçilme hakkı” düzenlenmiş olup vatandaşların kanunda gösterilen şartlara uygun olarak seçme ve seçilme hakkına sahip oldukları düzenlenmiştir. Bu maddeyle kadınların da seçme seçilme hakkına sahip olduğu belirtilmiş ve kadın ve erkekler arasındaki siyasi eşitlik bu maddeyle düzenlenmiştir.

1961 Anayasası kişi hak ve ödevlerini, sosyal ve iktisadi haklar ve ödevleri ve siyasi haklar ve ödevleri kapsamlı bir şekilde düzenleyen ilk anayasamız olması nedeniyle de ayrıca önemlidir.

3.2.4. 1982 Anayasası

1982 Anayasasında eşitlik ilkesi “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10. maddede düzenlenmiştir. Maddenin ilk halinde sadece ilk fıkra mevcut olup bu fıkra “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” şeklindeydi ve pozitif ayrımcılık uygulamaları ile ilgili herhangi bir ifadeye rastlanmamaktaydı.

2004 ve 2010 yıllarında yapılan değişiklikten önce 10. madde şekli eşitlik ilkesini yansıtmaktaydı, zira devlete kadın-erkek eşitliğini sağlamak için herhangi bir yükümlülük getirilmemiş sadece herkesin kanun önünde eşit olduğu düzenlenmişti.

⁴³⁰ Şahin, a.g.e, s.48.

⁴³¹ Bülent Tanör, **Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri**, 22. Baskı, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, Nisan 2012, ,s. 378.

Ancak, eşitliğin sağlanabilmesi için şekli yönünün yanında uygulama yönünün de sağlanması gerektiği, aksi takdirde Anayasada düzenlenen sosyal hakların anlamsızlaşacağını savunan bir görüş de mevcuttur⁴³². Ancak Anayasa'nın değişikliklerden önceki hali bu kadar kapsamlı bir yorum için elverişli değildir⁴³³.

CEDAW'ın 2/a maddesi devletlerin “kadın ile erkek eşitliği ilkesini kendi anayasalarına ve diğer ilgili yasalara henüz girmemişse dâhil etmeyi ve yasalar ile ve diğer uygun yollarla bu ilkenin uygulanmasını sağlamayı” taahhüt ettiklerini düzenlemiştir. Bu nedenle 2004 yılında yapılan değişiklikle “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.” ifadesi 10. maddeye eklenmiş ancak yine pozitif ayrımcılık uygulamalarından bahsedilmemiştir. Bu değişiklikle devlete kadınlar lehine özel önlemler alma ve fırsat eşitliğini sağlama yükümlülüğünün getirildiğini savunan bir görüş mevcuttur⁴³⁴.

2010 yılında yapılan değişiklikle “Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” ifadesi 10.maddeye eklenmiş ve devlete fiili eşitsizliğe uğrayan gruplara yönelik özel önlemler alma yükümlülüğü getirilmiştir⁴³⁵. Ancak belirtmek gerekir ki bu düzenleme ile sonuçlar açısından eşitliğin değil fırsat eşitliğinin amaçlandığını savunan bir görüş de mevcuttur⁴³⁶.

Yine 2010 yılında eklenen “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” ifadesinin kaynağı da CEDAW'ın 4. maddesinin a bendidir⁴³⁷. Bu hükümle pozitif ayrımcılık uygulamalarının eşitlik ilkesine aykırı yorumlanmayacağı vurgulanmıştır.

Yapılan değişiklik her ne kadar 10.maddede sayılan kişilerle sınırlı olup genişletilemez olsa da, devlete eşitliği sağlamak için pozitif bir yükümlülük yüklenmesi de eşitliği sağlamak için alınacak önlemlerin eşitlik ilkesine aykırı

⁴³² Gülmez, **a.g.e.**, s.234.

⁴³³ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.58.

⁴³⁴ Özbudun, **a.g.e.**, s.158; Tanör-Yüzbaşıoğlu, **a.g.e.**, s.129; Kübra Doğan Yenisey, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum**, 2006, S.11, s.72

⁴³⁵ Karan, **İHAS ve Anayasa**, s.479.

⁴³⁶ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.61.

⁴³⁷ CEDAW md.4/a: Kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak için Taraf Devletlerce alınacak geçici ve özel önlemler, işbu Sözleşmede belirtilen türden bir ayırım olarak düşünülmeyecek ve hiçbir şekilde eşitsizlik veya farklı standartların korunması sonucunu doğurmayacaktır. Fırsat ve uygulama eşitliği hedeflerine ulaşıldığı zaman bu önlemlere son verilecektir.

olmadığını düzenlemiştir⁴³⁸. Bu nedenle 2004 ve 2010 yılında eklenen ibarelerle şekli eşitlik anlayışından uzaklaşıldığını ve maddi eşitlik anlayışının benimsenmeye başlandığını söyleyebiliriz.

Yine 2010 yılında 10. maddeye eklenen 3. fıkrada ise “Çocuklar, yaşlılar, özürllüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.” denilerek sayılan gruplar hakkında uygulanacak özel önlemlerin de eşitlik ilkesine aykırı yorumlanamayacağı düzenlenmiştir.

10. maddenin son fıkrasında ise devlet organları ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu fıkra da geçen “devlet organları” tanımının içine sadece yürütme organı değil yasama ve yargı organları da girer dolayısıyla eşitlik ilkesi kanun koyucuya ve kanunun uygulayıcılarına hitap eder⁴³⁹. Doktrinde bu ifadeden eşitlik ilkesinin yatay ilişkilerde yani bireyler arası ilişkilerde de uygulanması gerektiğinin anlaşılması gerektiğini savunan bir görüş de mevcuttur⁴⁴⁰. Ancak, maddenin Anayasadaki yeri ve madde metninde devlet organlarından ve idari makamlardan bahsedilmesi göz önünde bulundurulduğunda maddenin özel kişileri bağlamayacağını savunan bir görüş de mevcuttur⁴⁴¹. Yatay etkinin, devletin aracı olmadığı bir şekilde üçüncü kişilere öne sürülebilmesine “doğrudan yatay etki” denilmekte olup 10. maddenin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği öne sürülmüştür⁴⁴². Ayrıca Anayasa’nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi, herhangi bir yasama işlemine ya da yargı kararına gerek olmaksızın doğrudan uygulanabilir niteliktedir⁴⁴³.

Bu maddenin son fıkrasına 09.02.2008 tarihinde 5735 sayılı Kanunun 1. maddesinde yapılan düzenlemeyle “bütün işlemlerinde” ibaresinden sonra gelecek şekilde eklenen “ve her türlü kamu hizmetlerinden yararlanılmasında” ibaresi ise Anayasa

⁴³⁸ İdil Işıl Gül, Ulaş Karan, **Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme**, Ed. Burcu Yeşilada, Gökçeççek Ayata, İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011, s.92.

⁴³⁹ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku**, 98.

⁴⁴⁰ Öden, **a.g.e.**, s.156-157.

⁴⁴¹ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku**, s.98.

⁴⁴² Karan,s, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.153.

⁴⁴³ **A.e.**, s.152.

Mahkemesi'nin 05.06.2008 tarihli kararıyla iptal edilmiştir⁴⁴⁴. Bu ibarenin eklenmesinin gerekçesi olarak yükseköğretim hizmeti sunulurken bu hizmeti alan kişiler arasında ayrımcılık yapılmasını olanaksızlaştırmak, bu maddenin iptalinin gerekçesi olarak ise, Anayasanın 2. maddesinde belirtilen Cumhuriyetin “toplumun huzuru ve milli dayanışma”, “insan haklarına saygılı”, “Atatürk milliyetçiliğine bağlı”, Anayasanın başlangıçta belirtilen ilkelerinin niteliğine aykırı olması gösterilmiştir⁴⁴⁵.

2010 yılında yapılan değişiklikler yapılmasa dahi 10.maddenin 4.fıkrasında yer alan “Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.” ifadesinin ayrımcılık yasağı anlamına gelmesinin yanı sıra bazı gruplara eşit haklar tanınması için kota vb. özel önlemler uygulanmasının da eşitlik ilkesine aykırı olmadığı anlamına geldiğini de savunan bir görüş de mevcuttur⁴⁴⁶.

Anayasa'nın 10.maddesi konu bakımından herhangi bir sınırlamaya yer vermemiş olup Anayasa'da yer alan tüm ve hak ve özgürlükler için uygulanabilmektedir⁴⁴⁷.

Anayasa Mahkemesi de bir kararında “*Anayasa'nın 10. maddesi eşitlik ilkesinden faydalananacak kişi ve ilkenin kapsamı konusunda bir sınırlama getirmemiştir. Anayasa'nın 11. maddesinde yer alan "Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır" hükmü uyarınca Anayasa'nın "genel esaslar" bölümünde düzenlenen eşitlik ilkesinin sayılan organlar, kuruluşlar ve kişiler açısından da geçerli olduğu açıktır. Bundan başka, Anayasa'nın 10. maddesinin son fıkrasında yer alan "Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar" hükmü gereğince yasama, yürütme ve yargı organları ve idari makamları eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına*

⁴⁴⁴ AYM Kararı, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081022-15.htm> , 21 Haziran 2019.

⁴⁴⁵ AYM Kararı, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081022-15.htm> , 21 Haziran 2019.

⁴⁴⁶ Tanör-Yüzbaşıoğlu, **a.g.e**, s.129.

⁴⁴⁷ Karan, **Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, s.180.

uygun davranmakla yükümlüdürler.” diyerek Anayasanın 10. maddesinin özel hukuk kişileri açısından da uygulanabilir olduğu yönünde bir görüş belirtmiştir⁴⁴⁸.

10. maddenin eşitlik ilkesi ile birlikte ayrımcılık yasağına da yer verildiğinden bu hükmün ayrımcılık yasaklı eşitlik yükümlülüğü olarak düşünülmesi gerekmektedir⁴⁴⁹.

Ayrıca gerek Anayasanın normlar hiyerarşisinde en üstte yer alması gerekse 11. maddesinde yer alan “Anayasanın bağlayıcılığı ve üstünlüğü” nedeniyle kanunlar, KHKlar, tüzük, yönetmelikler ve diğer düzenlemeler de “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10.maddeye aykırı olamaz.

10. maddenin Anayasadaki yerine bakıldığında “Devletin Şekli”, “Egemenlik”, “Yasama Yetkisi” gibi maddelerin de yer aldığı “Genel Esaslar” bölümünde yer aldığı görülmektedir. Her ne kadar eşitlik ilkesinin temel bir hak ya da hukuk devletinin bir parçası olabileceği düşünülebilirse de bu ilke Anayasada düzenlendiği yer itibarıyla “bağımsız bir temel ilke” niteliğindedir⁴⁵⁰. Ayrıca bu maddede düzenlenen eşitlik ilkesi genel bir ilke olmasının yanı sıra Anayasa’da düzenlenen ve öznesi herkes olan diğer hak ve özgürlüklerle bağlantılı bir hak olarak da kabul edilmektedir⁴⁵¹.

Diğer bir görüşe göre ise 1961 Anayasasında eşitlik ilkesi “Temel Hak ve Özgürlükler” kısmında düzenlenmişken 1981 Anayasasında “Genel Esaslar” bölümünde düzenlendiğinden eşitlik temel bir devlet yönetimi ilkesi olarak düşünülmelidir⁴⁵². Bu nedenle kanun önünde eşitlik ilkesi devletin temel yapıtaşlarından biridir.

Ayrıca eşitlik ilkesinin Anayasanın “Cumhuriyetin Nitelikleri” başlıklı 2. maddesinde değil de 10. maddede düzenlenmiş olması da eşitlik ilkesinin

⁴⁴⁸ Tuğba Arslan Başvurusu, Başvuru Numarası: 2014/256,Karar Tarihi: 25/6/2014,paragraf 110.

⁴⁴⁹ Gülmez, **a.g.e.**, s.236.

⁴⁵⁰ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku**, s.98.

⁴⁵¹ Karan, **İHAS ve Anayasa**, s.471.

⁴⁵² Özbudun, **a.g.e.**, s.156.

Cumhuriyetin bir niteliği olmadığını, dolayısıyla değiştirilemez hükümlerden bir olmayıp değiştirilebileceğini göstermektedir⁴⁵³.

2004 Mayıs tarihinde hazırlanan Anayasa reform paketiyle Anayasanın 10. maddesinde değişiklik öngörülmüş olsa da tasarıdaki kotaya dair kısmın, Anayasa Komisyonu aşamasında çıkarılması kadın haklarına alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarının tepki göstermesine neden olmuştur⁴⁵⁴.

Bu kararlarda da görüldüğü üzere AYM, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının fiili eşitliği sağladığını ve dolayısıyla eşitlik ilkesine aykırı olmadığı yönünde görüş belirtmektedir. Ayrıca AYM, maddi eşitlik bakımından değerlendirme yaparken, eşitlik ilkesi hususunda yasama organının takdir yetkisinin, farklı davranışın haklı nedene dayanması halinde sınırlı olduğunu kabul etmekte ve kanun koyucunun eşitlik ilkesi konusundaki takdir yetkisini her somut olaya göre ayrı ayrı incelemektedir⁴⁵⁵.

T.C Anayasası'nın "Ailenin Korunması ve Çocuk Hakları" başlıklı 41. maddesinin ilk fıkrasında "Aile, Türk toplumunun temelidir" denilmiş ve 3.10.2001 tarihinde "ve eşler arasındaki eşitliğe dayanır." ibaresi eklenmiştir.

Sonraki fıkra ise "Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar" ifadesi yer almaktadır. 41. maddenin gerekçesinde "Ananın, bu sıfatla korunması mevzuatta esasen yer almıştır." denilerek "ailenin korunması başlığı altında annelik sıfatının devlet için önemli olduğu ve özellikle korunmak istediği vurgulanmıştır. Türk hukuk sisteminde normlar hiyerarşisi bakımında Anayasadan sonra gelen tüm düzenlemelerin benzer bakış açısıyla oluşturulmuş olup Türkiye'de pozitif hukukun kadına ilişkin düzenlemelerinde annelik temel bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁵⁶.

⁴⁵³ Gözler, **Türk Anayasa Hukuku**, s.97.

⁴⁵⁴ Karakuş, **a.g.e.**, s.32.

⁴⁵⁵ Öden, **a.g.e.**, s.194.

⁴⁵⁶ F.İrem Çağlar, "Türk Hukuk Mevzuatı Çerçevesinde Annelik", **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat'a Armağan II.Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.916.

1982 Anayasasının “Eğitim ve Öğretim Hakkı ve Ödevi” başlıklı 42.maddesinde ise kimsenin eğitim ve öğretim haklarından yoksun bırakılamayacağı ve ilköğretimin kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunlu olduğu düzenlenmiştir. Bu maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere kadınların ilköğretimi bitirmesinin zorunludur ve bunun dışındaki eğitim kademeleri içinde kadınların eğitim hakkından yoksun bırakılamaz.

“Çalışma Hakkı ve Ödevi” başlıklı Anayasanın 49. maddesinde çalışmanın herkesin hak ve ödevi olduğu düzenlenmiştir. Çalışmanın ödev olarak düzenlenmesi kadınların çalışma hayatına katılımının zorunlu olması noktasında dayanak olarak kabul edilebilir.

50. madde de düzenlenen çalışma şartları ve dinlenme hakkı kapsamında ise kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamayacağı, küçüklerin, kadınların ve bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ve dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu düzenlenmiştir.

Ayrıca Anayasa’nın 68. maddesinde “*Siyasî partilerin tüzük ve programları ile eylemleri, Devletin bağımsızlığına, ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, insan haklarına, eşitlik ve hukuk devleti ilkelerine, millet egemenliğine, demokratik ve lâik Cumhuriyet ilkelerine aykırı olamayacağı*” ve tüm vatandaşların, siyasî parti kurma ve usulüne göre partilere girme ve partilerden ayrılma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir.

70. maddede kamu hizmetlerine girme hakkı düzenlenmiş ve her Türk’ün kamu hizmetine girme hakkına sahip olduğu ve hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka ayırım gözetilemeyeceği belirtilmiştir. Bu maddeye göre, kadınların da erkeklerle aynı koşullarda, görevin gerektirdiği niteliklere sahip olmaları ihtimalinde kamu görevine girme hakkı vardır.

7 Mayıs 2004 tarihinde yapılan değişiklikle Anayasanın 90. maddesine “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır” ifadesi

eklenmiştir. Bu değişiklik sayesinde kanunlarla temel hak ve özgürlüklere ilişkin anlaşmaların çakışması halinde anlaşmanın uygulanacağı belirtilmiştir. Bu nedenle kadın haklarına ilişkin mevzuatla uluslararası anlaşmanın çakışması halinde kadın haklarına yönelik uluslararası sözleşmeler (örneğin, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) uygulanmalıdır.

Ayrıca Anayasa'nın 5.maddesinde devletin temel amaç ve görevleri "Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak" olarak sayılmıştır. Bu maddede de belirtildiği üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini kısıtlayan engelleri kaldırmak ve kişinin maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamak devletin görevi olup kadınların haklarının korunması bu madde kapsamında da değerlendirilebilir.

Anayasanın 70. maddesinde memuriyete giriş koşulları düzenlenmiş olup bu maddeye göre memurluğa girişte serbestlik, eşitlik ilkelerinden ve görevin gerektirdiği niteliklerden başka şartlar aranmayacaktır⁴⁵⁷. Bu maddede de belirtildiği üzere kamu hizmetine girerken de eşitlik ilkesinin gözetilecek olması cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağının da göstergesidir.

3.3.Türk Medeni Kanunu'nda Pozitif Ayrımcılık

1926 yılında 743 sayılı Eski Medeni Kanun'un kabul edilmesi ve Roma German Hukuk Ailesine mensup 1912 sayılı İsviçre Medeni Kanunu'nun iktibası ile tek eşlilik, tek eşle ve resmi evlilik, evlenmede yaş sınırı, evlenmede temsil yolunun kapatılması, boşanmanın serbestliği, velayet ve mirasta kural olarak kadın erkek eşitliği gibi kurumların kabulü, kadın hakları lehine bir reform olarak kabul edilmişti⁴⁵⁸. Ancak zaman geçtikçe 743 Sayılı Kanunu'nun da bazı maddelerinin

⁴⁵⁷ Ender Ethem Atay, **İdare Hukuku**, 4.Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2014, s.836.

⁴⁵⁸ Sevgi Usta, "Koca, Birliğin Reisidir Hükmünden "Edinilmiş Mal Rejimi"ne: Evli Kadının Hukuki Durumu", **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat'a Armağan II. Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.943.

kadın hakları açısından uluslararası sözleşmelerle uyumsuz ve eşitlik ilkesine aykırı olduğu anlaşıncı çeşitli maddelerinde değişikliğe gidilmiştir. Örneğin, CEDAW 1985 yılında imzalamış ancak imzalandığı dönemde Medeni Kanun'un aile ve evlilikle ilgili bazı hükümleriyle arasında çelişki bulunması nedeniyle sözleşmenin bazı hükümlerine çekince konmuştur. Ancak sonrasında Türkiye BM imzaladığı Pekin Eylem Planı ile çekinceleri kaldırma yükümlülüğü üstlenmiş ve 1999 yılında CEDAW'a konulan çekinceler kaldırılmış ve Medeni Kanun'un ilgili hükümlerinde de değişikliğe gidilmiştir⁴⁵⁹.

Yeni Medeni Kanun ise kadın hakları bakımından eskisinde oranla daha eşitlikçi ve yenilikçi olarak kabul edilmiş ve boşanan kadının yeniden evlenmesi için 300 gün (iddet müddeti) beklemesini öngören 132. maddesi hariç kadın erkek eşitliğini bozan hiçbir hükme yer vermediği iddia edilmiştir⁴⁶⁰.

3.3.1.Evlilik Birliğinin Yönetimi, Geçimin Sağlanması ve Kadının İkametgâhı

17.02.1926 tarihli ve 743 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 151. maddesinde çocukların bakım ve terbiyesinin eşlerin ortak görevi olduğu düzenlenmiş, ancak 153. maddede “kadın eve bakar” denilmiştir, bu ifade bazı hukukçular tarafından kadının eve ve çocuklarına bakması gerektiği şeklinde yorumlanmıştır⁴⁶¹. Ancak bu kanunda her ne kadar kadın ve erkek eşit kabul edilse de kocanın evlilik birliğinin reisi olduğu anlayışı hâkimdi⁴⁶². Eski TMK evlilik birliğinin yönetimini kocaya vermiş olup kadını ise eşinin yardımcısı olarak konumlandırmıştı⁴⁶³. Ancak 4721 sayılı yeni TMK ile bu anlayış değiştirilmiş ve md.186/2de açıkça “Birliği eşler beraberce yönetirler” denilerek kadın-erkek eşitliği sağlanmıştır. Kadın evle ilgili günlük işlerde aile tek başına birliğini temsil edebilirken Yeni Kanunla evlilik birliğini temsil yetkisi iki eşe birden verilmiştir. Ayrıca Medeni Kanun'un eşlere yüklediği yeni bir yükümlülük olan “giderlere katılma yükümlülüğü” de kadın-erkek

⁴⁵⁹ Öztan, **a.g.e.**, s.209, dnp.7.

⁴⁶⁰ Akıntürk,Ateş, **a.g.e.**, s.13.

⁴⁶¹ Çağlar, **a.g.e.**, s.927.

⁴⁶² Usta, **a.g.e.**, s.944.

⁴⁶³ Turgut Akıntürk, Derya Ateş Karaman, **Medeni Hukuk**, 20. Basıdan Tıpkı 20.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, Mart 2015, s. 248.

eşitliğinin kanuna yansımalarının bir sonucu olup TMK md. 186/3’de düzenlenmiştir⁴⁶⁴.

Eski TMK’nın 21. maddesinde kadının ikametgâhının kocasının ikametgâhı olduğu yönündeki hükmü, AYM aile birliğinin sağlanmasında kamu yararı olduğu gerekçesiyle iptal etmemiştir⁴⁶⁵. Ancak, bu kararı veren hâkimlerin, bu hükmün kadınları aile içinde ikincil konuma getirdiğini ve eşitlik ilkesiyle bağdaşmadığını tespit ederek iptal kararı vermesi toplumsal cinsiyet rollerini yıkmak açısından daha isabetli olurdu⁴⁶⁶.

AYM, TMK’nın 169. maddesinin 2. fıkrasını incelediği kararında⁴⁶⁷ da benzer bir yaklaşım izlemiş ve kadının, eşi yararına üçüncü kişilere borçlanabilmesini sulh hâkiminin onayına bağlanmasının “kocanın ekonomik gücünün sarsılmasını önleyerek aile birliğinin sarsılmasını önleme” amacı taşıması nedeniyle Anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir. Burada açık bir ayrımcılık söz konusu olup kadının yapacağı işlemin kapsam ve sonuçlarını bilemeyeceği varsayımına dayanması oldukça isabetsizdir⁴⁶⁸.

Bu maddede “Eşler birliğin giderlerine güçleri oranında emek ve malvarlıklarıyla katılırlar” denilmiş olup evi geçindirme yükümlülüğü sadece erkeğe değil kadına da verilmiştir, geliri olmayan kadın eş emeğiyle de evlilik birliğine katkıda bulunabilir⁴⁶⁹. Emekle katılımın boşanmada mal rejiminin tasfiyesinde dikkate alınacağını ve emekle evlilik birliğine katkıda bulunan tarafın menfaatinin de korunacağını⁴⁷⁰ düşünürsek kadınların lehine bir hüküm olduğu sonucuna ulaşabiliriz.

3.3.2.Mal Rejimi ve Nafaka

22 Kasım 2001’de kabul edilen ve 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren yeni 4721 sayılı Medeni Kanunda evliliğin sona ermesi halinde kadınları maddi yönden

⁴⁶⁴ Akıntürk, Karaman, **a.g.e.** s.249.

⁴⁶⁵ AYM Kararı, E.1193/23, K. 1993/55, K.T. 02.12.1993.

⁴⁶⁶ Ekinci, **a.g.e.** s.182.

⁴⁶⁷ AYM Kararı, E.1997/27, K.1998/43, K.T. 30.06.1998.

⁴⁶⁸ Ekinci, **a.g.e.** s.183.

⁴⁶⁹ Akıntürk, Karaman, **a.g.e.** s.250.

⁴⁷⁰ Turgut Akıntürk, Derya Ateş, **Türk Medeni Hukuku İkinci Cilt Aile Hukuku**, 20. Baskı, Ankara, Beta Yayıncılık, Eylül 2017, s.10.

olumsuz etkileyen mal ayrılığı rejimi yerine kadınların lehine olan edinilmiş mallara katılma rejimi kabul edilmiştir⁴⁷¹. Sonuç olarak EMK döneminde evlenmiş eşler arasında 31.12.2001 tarihine kadar olan mallar için mal ayrılığı rejimi, 1.1.2002'den sonraki mallar için edinilmiş mallara katılma rejimi uygulanacak olup mal rejimi sözleşmesi ile bu tarihten öncesi için de edinilmiş mallara katılma rejiminin uygulanabilecektir⁴⁷². Ayrıca Medeni Kanun md.240 ile sağ kalan eşin kadın olması halinde onu koruyacak hükümler getirilmiş ve sağ kalan eşin eski yaşantısını devam ettirebilmesi için, ölen eşe ait olan fakat birlikte yaşadıkları konutun mülkiyeti intifa veya oturma hakkını ya da ev eşyası üzerinde mülkiyeti hakkını talep edebileceği belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesi konuyla ilgili 2008 yılında verdiği kararında⁴⁷³, eşler arasında 2002 yılına kadar mal ayrılığı rejiminin bu tarihten sonra seçim yapmazlarsa edinilmiş mallara katılma rejiminin geçerli olacağının düzenlenmesinde 2002 yılından önce evlenen eşler açısından eşitlik ilkesinin ihlal edilmediğine, hükmetmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin bu kararı "kanun önünde eşitliğin herkesin her yönden aynı kurala bağlı tutulacağı anlamına gelmeyeceği, durumun özelliğine göre kimi kişi ya da topluluklara değişik kuralların uygulanabileceği, aynı hukuksal durumların aynı farklı hukuksal durumların farklı kurallara bağlı tutulmasının Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesinin zedelenmeyeceği" gerekçesi ile vermiştir.

Bu kararda Anayasa Mahkemesi, yerel mahkemenin 2002'den önce evlenenlerde mal rejimi değişikliğinin "Türk toplumunun temeli olan ailede çatlaklar oluşturacağı" gerekçesiyle 41. maddeye aykırılığını ileri sürmesine karşı çıkarak eşlerin evlilik içinde edindikleri malların ortaklığını savunmuş olması eşitlik ilkesi açısından önem taşımaktadır⁴⁷⁴.

Eski Medeni Kanunda nafaka ödeyen genellikle erkekti, kadından sadece refah halinde olması durumunda nafaka istenebilirdi. Ancak TMK'nın 175. maddesinde "Boşanma yüzünden yoksulluğa düşecek taraf, kusuru daha ağır olmamak koşuluyla

⁴⁷¹ Usta, **a.g.e.**, s.945.

⁴⁷² Mustafa Dural, Tufan Ögüz, Mustafa Alper Gümüş, **Türk Özel Hukuku Cilt III Aile Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Onuncu Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2015, s.204.

⁴⁷³ E.2006/37,K. 2008/141,K.T 18.09.2008,R.G. 23/12/2008.

⁴⁷⁴ Baykal, **a.g.e.**, 151.

geçimi için diğer taraftan mali gücü oranında süresiz olarak nafaka isteyebilir.” denilerek kadın- erkek eşitliğine uygun bir düzenleme yapılmıştır. Ancak, hâlihazırda süresiz nafakayla ilgili tartışmalar olup boşanma ile yoksulluğa düşen tarafın, yaşı, evlilik süresi, maaşı, mal varlığı mesleği, gelir düzeyi gibi kriterler göz önünde bulundurularak nafakaya süre sınırı getirilmesinden söz edilmektedir⁴⁷⁵. Bu konuyla ilgili 10 Ekim’de Adalet Bakanının, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanının, çeşitli STK temsilcilerinin ve akademisyenlerin katıldığı konuyla ilgili görüşlerin dile getirildiği bir toplantı da düzenlenmiştir.

Kadını erkekle eşitleme gerekçesiyle yapıldığı söylenen bu uygulama kanaatimizce pratikte aynı etkiyi doğurmayacaktır. Zira, tezimizin ana konusu olan fiili eşitlik, bu sonuca etki eden kadın istihdamının ve eğitimin artırılmasıyla sonlandırabilecektir. Diğer türlü evlilik nedeniyle eğitim ve iş hayatından uzaklaşan kadınları, boşanma sonucu daha da mağdur hale getirecektir.

Bunun yerine kadına evliyken ya da boşandıktan sonraki sürede istihdam ve çocuk bakımında kolaylık sağlayıp iş yaşamından uzaklaşmamasını sağlayarak onu ekonomik olarak güçlü hale getirmek daha isabetli olacaktır.

3.3.3.İddet Müddeti

Türk Medeni Kanunu’nun 132. maddesinde kadının evliliğin bitmesinden itibaren 300 gün geçmedikçe evlenemeyeceği, bu sürenin doğumla sona ereceği ya da hamile olmadığının anlaşılması halinde mahkeme tarafından kaldırılacağı düzenlenmiştir⁴⁷⁶.

Bu 300 günlük süreye iddet müddeti denilmekte olup süre doğurmakla biter ya da kadının önceki evliliğinden gebe olmadığının anlaşılması veya evliliği sona eren eşlerin yeniden birbiriyle evlenmek istemeleri hallerinde mahkeme bu süreyi kaldırır. Soy bağının karışmasını önlemek amacıyla ihdas edilen bu hükmün kadının özel yaşamına ve kişilik hayatına müdahale niteliğinde olduğunu savunan görüşler⁴⁷⁷ de

⁴⁷⁵ Süresiz nafakaya düzenleme geliyor! İşte masadaki formül, (Çevrimiçi) <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/nafakaya-duzenleme-geliyor-iste-masadaki-formul-40979804>, 18 Nisan 2019.

⁴⁷⁶ TMK md.132, (Çevrimiçi) <http://www.ilhanhelvevacidersleri.com/turk-medeni-kanunu/turk-medeni-kanunu-madde-132>, 24 Haziran 2019.

⁴⁷⁷ Usta, **a.g.e.**, s.952.

mevcuttur. Günümüzde bilim ve teknoloji sayesinde soy bağıının ispatının oldukça kolay olması nedeniyle bu düzenlemenin makul bir gerekçesi kalmadığını ve CEDAW kapsamında bakıldığında bu hükmün kadınların medeni durumu açısından ayrımcılık teşkil ettiğini savunan bir görüş de mevcuttur⁴⁷⁸.

3.3.4.Kadının Soyadı ve Velayet Hakkı Kapsamında Çocuğun Soyadını Seçme Hakkı

TMK'nın 187. maddesine göre, kadının soyadı ile ilgili olarak “Kadın, evlenmekle kocasının soyadını alır; ancak evlendirme memuruna veya daha sonra nüfus idaresine yapacağı yazılı başvuruyla kocasının soyadının önünde önceki soyadını da kullanabilir. Daha önce iki soyadı kullanan kadın, bu haktan sadece bir soyadı için yararlanabilir.” denilerek “soyadında birlik” ilkesi benimsenmiştir⁴⁷⁹.

Ancak, 1997 yılında Medeni Kanun'da yapılan değişiklikle evli kadının kendi soyadını eşinin soyadından önce kullanabilmesinin önü açılmıştır.⁴⁸⁰

Bilinmektedir ki kadının evlenmesi ve boşanması ihtimallerinde soyadı her seferinde değişmekte ve her seferinde kadın kimliğinin bir parçasını kaybetmektedir. Bu uygulamanın kadın-erkek eşitliğine açıkça aykırı olduğunu savunan ağırlıklı bir görüş mevcuttur⁴⁸¹.

Eski 743 sayılı TMK'nın 153. maddesinin 1. fıkrası da aynı şekilde düzenlenmiş olup AYM kadının soyadı ile ilgili 1998 tarihli eski bir kararında⁴⁸² soyadı meselesini bu madde kapsamında değerlendirmiştir. AYM, aile birliğinin korunması ve devamı için kamu yararı gereği yasa koyucunun erkek eşin soyadına öncelik tanıdığını ve kadının zaten eşinin soyadı ile birlikte eski soyadını da kullanma imkânı olduğunu belirterek, eşitliğin her durumda herkesin aynı kurala bağlı olduğu anlamına gelmediği gerekçesiyle yapılan uygulamanın haklı nedene dayandığına ve eşitlik ilkesinin ihlal edilmediğine karar vermiştir.

⁴⁷⁸ Özge Yücel, “Medeni Hukuk Açısından Toplumsal Cinsiyet, Şiddet ve Ayrımcılık”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.340.

⁴⁷⁹ Başak Başoğlu, “Adın Ne Değeri Var? Evliliğin Kadının Soyadına Etkisi”, **LHD**, Cilt:15, Sayı:176, 2017, s.3883.

⁴⁸⁰ Usta, **a.g.e.**, s.945.

⁴⁸¹ Başoğlu, **a.g.e.**, s.3883.

⁴⁸² AYM,E.1997/61, K.1998/59, K.T. 29.09.1998.

Kararın karşı oyunda ise eşitlik ilkesine kadınlar aleyhine müdahale edilmesinin haklı bir nedene dayanmadığı ve demokratik bir toplumda bu müdahalenin gerekli olmadığı dolayısıyla kadının maddi ve manevi varlığının gelişimine müdahale edildiği gerekçeleriyle verilen karara karşı çıkmıştır⁴⁸³.

Soyadı meselesi Tekeli Davası⁴⁸⁴ ile AİHM'in gündemine de taşınmıştır. Davacı hem özel yaşama saygı hakkının (md.8) hem de ayrımcılık yasağının (md.14) ihlal edildiğini iddia etmiştir. AİHM ise Avrupa Konseyi üye devletleri için cinsiyet eşitliğinin gelişmesinin başlıca hedef olduğunu vurgulamış, Avrupa Konseyi taraf ülkeleri arasında her bir eşin soyadının seçilebilmesi konusunda görüş birliği olduğunu sadece Türkiye'nin kocanın soyadının çiftin soyadı olmasını ve kadının soyadının evlilikte kaybolmasını desteklediğini belirtmiştir. Ayrıca Türkiye'nin savunmasında belirttiği erkeğin soyadının kullanılmasının aile birliğini koruduğunu savının doğru olmadığına da altını çizmiştir.

Bu nedenle AİHM, Tekeli Kararında, ulusal makamların şahısları yeni bir isim almaya zorlayamayacaklarını belirterek 8. ve 14. maddenin ihlal edildiğine karar vermiştir.

AİHM'in daha önceki kararlarından ve Tekeli Kararı'ndan şu sonucu çıkarabiliriz ki AİHM, bireylerin daha önce var olan isim ve soy isimlerini kullanmayı yasaklayan veya yeni bir isim ya da soy isim empoze eden iç hukuk kurallarını AİHS'e aykırı kabul etmektedir⁴⁸⁵.

AYM'nin AİHM'in Tekeli kararından sonra içtihat değiştirmesi beklenirken, 2011 yılında verdiği bir kararda da, benzer gerekçelerle yine ilgili maddeyi Anayasa'ya aykırı bulmamıştır⁴⁸⁶.

AYM, bu kararını *“yasakoyucunun aile soyadı konusundaki takdir hakkını, aile birliği ve bütünlüğünün korunması ve aile bağlarının güçlendirilmesi başta olmak üzere, kamu yararı ve kamu düzeninin gerektirdiği kimi zorunluluklar nedeniyle,*

⁴⁸³ Sultan Tahmazoğlu Uzeltürk, “Ad ve Soyada İlişkin Kararlar Bireyin Kimlik Hakkı”, **AYHD**, Cilt: 3, Sayı: 5, 2014, s.13.

⁴⁸⁴ AİHM, Ünal Tekeli v. Türkiye Davası 29865/96 Strazburg, 16.11.2004.

⁴⁸⁵ Ümit Kılınç, “İsim ve Soyisim Hakkının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Korunması”, **TBB Dergisi**, Cilt:23, Sayı: 89, Temmuz 2010, s.249.

⁴⁸⁶ AYM Kararı, Esas Sayısı: 2009/85, Karar Sayısı : 2011/49, Karar Günü : 10.3.2011.

eşlerden birisine öncelik tanıyacak biçimde kullanmasının hukuk devletine aykırı bir yönü bulunmadığı” ve AİHM’in de soyadı ile ilgili kararlarında taraf devletlere takdir marjı bıraktığı gerekçesine dayandırmıştır. Ancak, bu kararın karşı oy yazıları oldukça dikkat çekicidir, ilk yazıda AİHM kararında ayrımcılık yasağını düzenleyen 14. maddeye de değinildiği belirtilmiş ve ikinci yazıda kadınların soyadı mücadelesi ABD örneğiyle anlatılarak, geleneğin ve aile birliğinin sağlanmasının kadının soyadı konusunda yeterli gerekçeler olmadığı ve soyadının mutlak bir hak olduğu vurgulanmıştır.

2013 tarihli Sevim Akat Eşki kararında⁴⁸⁷ AYM, AİHM’in kişinin isim ve soyadını, kişiliğin serbestçe geliştirilmesi kapsamında özel yaşam hakkıyla bağlantılı olarak koruduğunu belirtmiştir. Ayrıca AİHM’e göre soyadı, mesleki bağlamın yanı sıra, bireylerin özel ve aile yaşamında diğer insanlarla sosyal, kültürel ya da diğer türden ilişkiler kurabilmesi için önemli olup, onları dış dünyaya tanıtmada fonksiyonunu üstlenmektedir. AYM’ye göre kişinin kimliğinin belirlenmesinde en önemli unsurlardan biri olan soyadının vazgeçilemezlik, devredilemezlik ve kişiye sıkı surette bağlı olma nitelikleri nedeniyle kadının evlilikten önceki soyadını kullanamaması Anayasa’nın 17. maddesinde tanımlanan manevi varlığın korunması ve geliştirilmesi hakkına yönelik bir müdahale oluşturmaktır.

Ayrıca AYM, Türkiye’nin de imzaladığı Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi’nin 23. maddesinin 4. fıkrasında düzenlendiği üzere taraf devletlerin, eşlerin evlenirken, evlilik süresince ve evliliğin sona ermesinde eşit hak ve sorumluluklara sahip olmalarını sağlamak için gerekli tedbirleri alacaklarını ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme’nin 16. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (g) bendinde ise yine taraf devletlerin kadınlara karşı evlilik ve aile ilişkileri konusunda ayrımı önlemek için gerekli bütün önlemleri ve özellikle kadın erkek eşitliğine dayanılarak aile adı, meslek ve iş seçimi dâhil her iki eş için geçerli, eşit kişisel haklar sağlayacaklarını taahhüt ettiğini vurgulamıştır⁴⁸⁸.

⁴⁸⁷ AYM Kararı, Başvuru Numarası:2013/2187, Karar Tarihi: 19.12.2013.

⁴⁸⁸ AYM Kararı, Başvuru Numarası:2013/2187, Karar Tarihi: 19.12.2013.

AYM, aynı gerekçelerle Sevim Akat Eşki Kararında ve 2013/4439 başvuru numaralı ve 06.03.2014 tarihli Gülsim Genç kararında TMK'nın 187. maddesinin Anayasanın 17. maddesinde düzenlenen kişinin maddi ve manevi varlığının korunması ve geliştirilmesi hakkını ihlal ettiğine anılan maddenin iptali sonucunu doğurmaksızın hükmetmiştir⁴⁸⁹. AYM benzer kararlar olan Gülsim Genç⁴⁹⁰ ve Neşe Aslanbay Akbıyık⁴⁹¹ Başvurularında da aynı yönde karar vermiştir.

AYM, kadının boşandıktan sora eski eşinin soyadını kullanmakta menfaati bulunduğunu ispatı halinde kadının eski eşinin soyadını kullanabileceğini düzenleyen TMK'nın 173. maddesini de kadının menfaatini koruduğu için Anayasanın 10. ve 36. maddesine aykırı olmadığı gerekçesiyle iptal etmemiş ve boşanan kadının eski eşinin soyadını kullanma istemini kabul etmiştir⁴⁹².

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 30.09.2015 tarihinde vermiş olduğu E.2014/2-889 sayılı kararında "haklı bir gerekçe bulunmasına gerek duyulmaksızın AİHS md.8 ve Anayasa md. 17 kapsamında kadın ve erkek eşitliği yönünden evli kadının sadece kızlık soyadını kullanabileceğine" hükmetmiştir. Ancak TMK'nın 187. maddesinde değişiklik yapılmadığından bu hakkını kullanmak isteyen kişinin dava açması gerekmektedir.

TMK'nın 173. maddesine göre boşanma sonrası kadın, boşandığı eşin soyadını almak isterse ve bu soyadını kullanmakta bir menfaati olduğunu ve eski eşinin bundan zarar görmeyeceğini ispatlarsa hakim bu yönde karar verebilir. Erkeğin görüşünün alınması zorunluluğu maddede düzenlenmemiştir ancak koşulların değişmesi halinde koca, bu iznin kaldırılmasını isteyebilir. Kadının eşinin soyadını kullanırken kariyeri için verdiği emeğin ve isminin marka değerinin ya da akademik kariyerini muhafazası açısından olumlu bir uygulamadır. Ancak kanaatimizce, boşanan kadının soyadının değişmesi, özel hayatının istemeden de olsa dışa yansımaları ve çocuğu ile aynı soyadı taşınamaması gibi nedenlerden ötürü olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

⁴⁸⁹ Dural v.d., **a.g.e.**, s. 158.

⁴⁹⁰ AYM Kararı, Başvuru Numarası: 2013/4439, Karar Tarihi: 6/3/2014.

⁴⁹¹ AYM Kararı, Başvuru Numarası: 2014/5836, Karar Tarihi: 16/4/2015.

⁴⁹² AYM Kararı, Esas Sayısı: 2011/51, Karar Sayısı: 2012/32, Karar Günü: 1.3.2012.

2525 Sayılı Soyadı Kanunu'nun 4.maddesinin 2.fıkrasında “evliliğin feshi veya boşanma hallerinde çocuk anasına tevdi edilmiş olsa bile babasının seçtiği veya seçeceği soyadını alır” denilmiştir. Anayasa Mahkemesi 2011 tarihli kararında⁴⁹³, bu hükmün eski Medeni Kanundaki babanın ailenin reisi olduğunu belirtilen erkek egemen anlayışa dayandığını tespit etmiştir. AYM ayrıca Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Siyasi ve Medenî Haklar Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi uluslararası hukuk belgelerinde de kadın-erkek eşitliğini düzenleyen hükümlere yer verildiğini belirtmiştir.

Eşitlik ilkesi, aynı konumda bulunan kadın ve erkeğin yasalar önünde eşit haklara sahip olmasını gerektirdiğinden, kişinin cinsiyeti nedeniyle karşı cinse göre ayrıcalıklı duruma getirilmesinin bu ilkeye aykırı düşeceğini belirtmiş ve ayrıca eşitliğin bireyler arasındaki farklılıkların göz ardı edilerek herkesin her bakımdan aynı kurallara bağlı tutulması anlamında da algılanamayacağını belirtmiştir⁴⁹⁴.

“Kimi kişilerin başka kurallara bağlı tutulmalarında haklı nedenler varsa, yasa önünde eşitlik ilkesine aykırılıktan söz edilemez. Bu nedenle, yaradılış ve işlevsel özelliklerin zorunlu kıldığı kimi ayrımlar haklı bir nedene dayandığı ölçüde eşitliği bozmadığı halde, sadece cinsiyete dayalı ayrımlar eşitlik ilkesine açık bir aykırılık oluştururlar.” diyerek sadece cinsiyete bağlı ayrımların eşitlik ilkesine aykırılık anlamına geldiğini vurgulamış ve eşlerin evliliğin devamı boyunca ve boşanmada sahip oldukları hak ve yükümlülükler bakımından aynı hukuksal konumda olduklarını, erkeğe velayet hakkı kapsamında tanınan çocuğun soyadını seçme hakkının kadına tanınmaması, velayet hakkının kullanılması bakımından cinsiyete göre ayırım yapılması sonucunu doğuracağından hareketle Soyadı Kanunu'nun 4. maddesinin 2.fıkrasının Anayasa'nın 10. maddesine ve 41. maddesine aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline hükmetmiştir.

⁴⁹³ AYM, Esas Sayısı:2010/119, Karar Sayısı: 2011/165, Karar Günü : 8.12.2011.

⁴⁹⁴ AYM, Esas Sayısı:2010/119, Karar Sayısı: 2011/165, Karar Günü: 8.12.2011.

3.3.5.Evli Kadının Bir Meslek ve Sanatla Uğraşması

Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin de etkisiyle 1988 yılından itibaren evli kadının hukuki durumuna ilişkin iç hukukumuzda bir değişim başlamış oldu.⁴⁹⁵

Anayasa Mahkemesi 1990 yılında verdiği ve CEDAW'a ilk defa atıf yaptığı bir kararıyla⁴⁹⁶, evli kadının bir meslek ve sanatla uğraşmasını kocasının iznine bağlayan Eski Medeni Kanun'un 159. maddesini iptal ederek bu değişime olumlu bir ivme kazandırmış oldu⁴⁹⁷. Yeni Medeni Kanuna göre eşlerden biri meslek ya da iş seçiminde diğerrinin iznini almak zorunda değildir ancak md.192 ye göre meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararını göz önünde bulundurmalıdır.

Ayrıca Anayasanın 41. maddesinde 3.10.2001 tarihinde yapılan değişiklikle "ailenin eşler arasında eşitliğe dayandığı" belirtilmiş olup bu maddeye ve Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine de Medeni Kanun hükümlerinin de uygun olması gerekmektedir.

3.3.6.Kadının Evlilik Yaşı

Eski Medeni Kanun döneminde İsviçre Medeni Kanunu iktibas edilmiş olduğundan olağan evlenme yaşı erkek için on sekiz kadın için on yediydi, ancak yürürlükteki Medeni Kanunda bu yaş kadın ve erkek için eşitlenerek 17. yaş doldurulduğunda olağan evlenme yaşına ulaşılacağı belirtilmiştir⁴⁹⁸. Ayrıca erkeklerde on beş, kadınlarda on dört olan olağanüstü evlenme yaşı da ikisi için de on altı olarak değiştirilmiştir⁴⁹⁹.

Gerekçe olarak kadınların küçük yaşta evlenmesinin biyolojik ve psikolojik olarak olumsuz etkileri gösterilmiş ve kadını korumak amacıyla bu değişikliğin yapıldığı belirtilmişse de doktrinde bu değişikliğin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın

⁴⁹⁵ Usta, **a.g.e.**, s.944.

⁴⁹⁶ Anayasa Mahkemesinin 29.11.1990 tarih ve 30/31 sayılı kararı, Resmi Gazete 2.7.1992.

⁴⁹⁷ Usta, **a.g.e.**, s.944.

⁴⁹⁸ **A.e.**, s.949.

⁴⁹⁹ Ahmet Kılıçoğlu, **Medeni Kanun'umuzun Aile-Miras-Eşya Hukukuna Getirdiği Yenilikler**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2003, s.5. Ayrıca bkz. 4721 Sayılı TMK'nın 124 .maddesi, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4721.html>, 24 Haziran 2019.

Önlenmesi Sözleşmesi'nin md.16/a'da düzenlenen "evlenmede erkeklerle eşit hak" sahibi olmasının sonucu olduğu savunulmuştur⁵⁰⁰.

3.3.7.Aile Konutu

TMK md.186/1' göre "eşler oturacakları konutu birlikte seçerler", eski Medeni Kanun md.152/2'de ortak konutu seçme hakkını sadece kocaya tanımıştı. Ancak günümüzde bu konudaki uygulama değişmiş olup eşlerin seçeceği konutun kendilerine ayrılmış, bağımsız olması gerekmektedir ve bu nedenle Yargıtay'ın içtihatlarında da vurguladığı üzere eşlerden biri diğerini anne babasıyla oturmaya zorlayamaz⁵⁰¹.

Medeni Kanunla aile konutu ile ilgili işlemlerde diğer eşin rızasının alınması zorunluluğu getirilmiş olup malik olan eş dahi diğer eşin rızası olmadan aile konutu üzerinde hukuki tasarrufta bulunamayacaktır⁵⁰².

3.4.Türk Ceza Kanunu'nda Pozitif Ayrımcılık

3.4.1. 5237 Sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu

1 Haziran 2005'te yürürlüğe giren Yeni Türk Ceza Kanunu kadın erkek eşitliği gözetilerek hazırlanmış ve kadının mağdur olduğu suçlar topluma karşı işlenmiş olan suçlar kapsamında çıkarılıp kişilere karşı işlenen suçlar kapsamında düzenlenmiş ve bu suçların cezası arttırılmıştır⁵⁰³. Böylece kadının bedeni ve haklarını topluma ait kabul eden anlayışın yerini kadını kendi dokunulmazlığına sahip bir birey olarak kabul eden anlayış almıştır.

Yeni TCK kadının konumunu güçlendiren yenilikler getirmiş olup bunlardan ilki kanundan kadın-kız ayrımının kaldırılmış olmasıdır. Belirtmek gerekir ki kadının cinsel yaşantısı ve özel hayatı ile ilgili kadınlar arasında herhangi bir ayrıma gidilmesi doğru olmadığı gibi, bu durumun eski TCK'daki gibi suç tanımına ya da suçun cezasına etki eder hale getirilmesi de son derece yanlıştır. Bu nedenle yeni Kanunda bu ayrımın kaldırılması oldukça isabetli olmuştur. Ayrıca töre cinayetleri faillerinin cezalarının artırılarak ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile

⁵⁰⁰ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.5

⁵⁰¹ Kılıçoğlu, Ateş, **a.g.e.**, s.110.

⁵⁰² 4721 Sayılı TMK'nın 194. maddesi, (Çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4721.html>, 24 Haziran 2019.

⁵⁰³ T.C Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, Ankara, 2008, s.19.

cezalandırılmalarının öngörölmüş olması da töre cinayetlerinin caydırıcı hale gelmesini sağlaması açısından eskiye oranla kadınların lehine bir değışiklik olmuştur⁵⁰⁴.

Ayrıca 5237 sayılı TCK'nın “Adalet ve Kanun Önünde Eşitlik İlkesi” başlıklı 3.maddesinin 2. fıkrasına göre ceza kanunun uygulanmasında kişiler arasında cinsiyet yönünden ayırım yapılamaz ve hiç kimseye ayrıcalık tanınmaz. Bu madde Anayasa md.10'da düzenlenen eşitlik ilkesinin ceza kanunundaki yansımasıdır.

TCK'nın 117. maddesinde düzenlenen “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali” suçuna göre ise cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir. Ayrıca bu maddede, kişinin çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağılılığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak çalıştıran veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran kişiye ve bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verileceği düzenlenmiştir.

Ayrıca yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğeri bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilirken cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir⁵⁰⁵.

TCK'nın “Ayrımcılık” başlıklı 122.maddesinde ise kişiler arasında dil, ırk, milliyet, cinsiyet vb. sebeplerle ayırım yaparak kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engellemek fiili gibi bu maddede sayılan filleri gerçekleştiren kişiye altı aydan bir yıla kadar hapis ya da adli para cezası verileceği düzenlenmiştir, ayrıca madde metninde belirtilen özellikleri taşıyan herkes bu suçun mağduru

⁵⁰⁴TCK'nın 82. maddesi, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, 24 Haziran 2019.

⁵⁰⁵ TCK'nın 117. maddesi,(Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, 24 Haziran 2019.

olabilmektedir⁵⁰⁶. Bu maddede ayrımcılık sebepleri sınırlı olarak sayılmış olmakla birlikte; doktrinde bu durum ayrımcılık türlerinin genişletilmesine imkân tanımaması nedeniyle eleştirilmektedir⁵⁰⁷. Bu maddeye göre, işe alımda kadın ya da erkeklerin sadece cinsiyetlerinden ötürü alınmaması bu suç kapsamına girmekte olup kamu görevine girişin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiğini savunan bir görüş mevcuttur⁵⁰⁸.

Ancak belirtmek gerekir ki; bu madde ile yapılacak olan keyfi ayrımlar yasaklanmış olup eşitliksizliği ortadan kaldırmak için uygulanacak kota vb. pozitif ayrımcılık uygulamaları 122. maddeye aykırı değildir⁵⁰⁹.

TCK'nın 232. maddesinde düzenlenen “kötü muamele” suçunu aynı konutta birlikte yaşadığı kişilerden birine karşı işleyen kimsenin iki aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı düzenlenmiştir. Kadına evde uygulanan şiddetin cezalandırılması şikâyeteye bağlı olmaktan çıkarılmış ve bu konu özel alandan çıkarılarak kamusal alana taşınarak görünür hale getirilmiştir⁵¹⁰.

26.09.2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun “Aile hukukundan kaynaklanan yükümlülüğün ihlali” başlıklı 233. maddesinde “Aile hukukundan doğan bakım, eğitim veya destek olma yükümlülüğünü yerine getirmeyen kişi, şikâyet üzerine, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” denilmiştir⁵¹¹. Bu hüküm yükümlülüklerini yerine getirmeyen eşe yaptırım uygulama imkânı tanınması nedeniyle aile içi yükümlülüklerin paylaşılması açısından olumlu bir hükümdür.

Yine 233. maddenin 2. fıkrasında “Hamile olduğunu bildiği eşini veya sürekli birlikte yaşadığı ve kendisinden gebe kalmış bulunduğunu bildiği evli olmayan bir kadını çaresiz durumda terk eden kimseye, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası

⁵⁰⁶ TCK'nın 122. maddesi, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, 24 Haziran 2019.

⁵⁰⁷ Karan, *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, s.135-136.

⁵⁰⁸ A.e, s.188.

⁵⁰⁹ Mehmet Emin Artuk, Ahmet Gökçen, *Gerekçeli Ceza Kanunları*, Yenilenmiş ve gözden geçirilmiş 18. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017, s.3027?

⁵¹⁰ TCK'nın 233. maddesi, , (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, 24 Haziran 2019.

⁵¹¹ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm>, 29 Ekim 2018.

verilir.” denilerek evli olup olmadığına bakılmaksızın kendisinden hamile kalan kişiyi terk eden erkeğe hapis cezası uygulanacağı belirtilmiştir.

3.4.2.Zina Suçu

Eski TCK’da kadının zinası ve erkeğin zinası ayrı ayrı düzenlenmişti ve suçun oluşması için dikkate alınan fiiller aynı değildi. Kadının zinası için Eski TCK md.440’e göre bir defa evlilik dışı münasebette bulunması yeterlidir, erkeğin zina suçunu işlemiş olarak kabul edilebilmesi içi ise karısı ile birlikte ikamet ettiği evde yahut herkesçe bilinecek surette başka bir yerde karı koca gibi geçinmek için başkası ile evli olmayan kadını tutması gerekiyordu. Anayasa Mahkemesi 26.09.1996 tarih ve 15/34 sayılı kararıyla zina suçunun erkek ve kadın yönünden farklı düzenlenmesini Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine aykırı bularak 441. maddenin iptal edilmesine hükmetmiştir⁵¹². Anayasa Mahkemesi kanun boşluğu oluşmaması için iptal kararının bir yol sonra yürürlüğe girmesine karar vermiştir ancak bu sürede yeni bir hüküm getirilmediği için erkek için zina suçu kaldırılmış, madde yürürlükte kaldığı için kadın için zina suçu devam etmiştir⁵¹³. Anayasa Mahkemesi 1998 yılında eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle kadının zinasını düzenleyen md.440’ı da iptal etmiştir⁵¹⁴.

3.4.3.Suçun Kadınlara Yönelik İşlenmesinin Nitelikli Hâl Olarak Kabulü

Ayrıca 5237 sayılı TCK’da mağdurun gebe olması, eş olması bazı hallerde nitelikli hal olarak öngörülmüş ve verilen ceza artırılmak suretiyle kadınlar lehine ayrımcılık yapılmıştır. Töre saikiyle fiilin gerçekleştirilmesi hali de nitelikli hal sayılmış, böylece töre cinayeti olarak işlenen kadın cinayetlerinin cezaları da eskiye oranla daha caydırıcı hale getirilmiştir.

TCK’nın 81. maddesinde düzenlenen “Kasten Öldürme” suçunun 82. maddede düzenlenen nitelikli halleri arasında eşe karşı, gebe olduğu bilinen kadına karşı ya da töre saikiyle işlenmesi sayılmıştır. Yine 86.maddede düzenlenen “Kasten Yaralama” suçunun eşe karşı işlenmesi halinde cezasının artırılabacağı belirtilmiş ayrıca

⁵¹² Anayasa Mahkemesinin 23/09/1996 tarih ve E.1996/15, K.1996/34 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

⁵¹³ Usta, **a.g.e.**, s.971-972.

⁵¹⁴ Anayasa Mahkemesinin 23/06/1998 tarih ve E. 1998/3, K. 1998/28 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

87.maddede kasten yaralamanın gebe olan kadına karşı işlenip çocuğun erken doğmasına sebep olması durumunda cezanın bir kat daha artırılacağı, çocuğun düşmesine sebep olursa iki kat artırılacağı düzenlenmiştir. 89.maddede düzenlenen “Taksirle Yaralama” suçu için de kasten yaralama suçunda gebe kadın açısından düzenlenen artırım sebepleri farklı oranlarla tekrar edilmiştir.

TCK md.94’de düzenlenen “İşkence” suçunun gebe kadına karşı işlenmesi halinde sekiz yıldan on beş yıla kadar cezaya hükmolunurken, fiilin cinsel taciz şeklinde gerçekleşmesi halinde on yıldan on beş yıla kadar cezaya hükmolunur.

TCK md.96’da düzenlenen “Eziyet” suçunun eşe ya da gebe kadına karşı işlenmesi halinde ve 227. maddede düzenlenen “Fuhuş” suçu bakımından failin eş olması halinde cezanın artırılacağı düzenlenmiştir.

Belirtilen bu suçların kadınlara karşı işlenmesinin nitelikli hâl olarak kabul edilmesi ve cezanın artırılması, kadınlara karşı işlenin suçlarda caydırıcılığın artmasını sağlaması bakımından kadın hakları açısından olumlu bir gelişme olarak kabul edilebilir.

3.4.4.Cinsel Suçlar

Eski 765 sayılı TCK’nın 416. maddesinde düzenlenen “cebren ırza tasaddi” suçunun cezası üç seneden beş seneye kadar belirlenmişken, yeni TCK’nın 102. maddesinde düzenlenen “cinsel saldırı” suçunun üst cezasının sınırı artırılmış ve faile iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası verileceği düzenlenmiştir. Ancak, beden ve ruh sağlığının bozulması, cinsel saldırı suçlarının ağırlaştırıcı nedeni olmaktan çıkarılmıştır. Ayrıca 102. maddenin gerekçesinde bu suçun nitelikli halini oluşturan fiillerin eşe karşı da işlenebileceği belirtilmiş ve evlilik içi ırza geçme suçuna yer verilmiştir. Her ne kadar eşlerin evlilik birliği içinde birbirlerinin cinsel arzularını tatmin yükümlülükleri olsa da bu yükümlülüğün hukuki ve tıbbi sınırları olduğunun altı çizilmiştir. Bu açıdan Yeni TCK’nın kamusal alan özel alan ayrımını bir kere daha yıkarak, kadına karşı erkek eşin işlediği cinsel saldırı suçunu cezalandırmış olması kadınların vücut bütünlüğü ve dokunulmazlığının sınırlarının evlilik içinde de çizilmesi açısından önemli bir adımdır. Zira evlilik, eşlerin cinsel özgürlüğünü diğer

eşe terk etmesi anlamına gelmediği gibi eşlerin cinsel ilişkiye girmek için bir diğerini zorlama hakkı vermeyeceği de herkesçe malumdur⁵¹⁵.

Eski 765 sayılı TCK'nın 434. maddesi, ırza geçme, ırza tasaddi suçları ile kaçırma ve alıkoyma suçlarının birden fazla kişi tarafından işlenmesi ve faillerden birinin mağdurla evlenmesi halinde bütün failler hakkında davanın ertelenmesi sonucu doğuruyordu⁵¹⁶. Mağduru tecavüzcüsüyle evlenmek zorunda bırakmak suretiyle daha da mağdur eden bu düzenlemeye yeni ceza kanununda yer verilmemesi olumlu bir gelişmedir.

Ayrıca 2014 yılında 6545 Sayılı Kanunla yapılan değişiklikle cinsel saldırı suçunun insanların toplu olarak bir arada yaşama zorunluluğunda bulunduğu ortamların sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi ağırlaştırıcı neden olarak kabul edilmiştir. Doktrinde bir görüşe göre, birlikte yaşama zorunluluğunun aranmasının ağırlaştırıcı şartın uygulanma alanını fazlaca daraltmakta olup ağırlaştırıcı nedenin “kişilerin toplu olarak bulundukları ortamın sağladığı kolaylıktan faydalanılması” şeklinde düzenlenmesi daha isabetli olacaktır⁵¹⁷.

Yapılan bir diğer değişiklik ise cinsel taciz suçunun haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesinin ağırlaştırıcı neden olarak düzenlenmesidir. Günümüzde kitle iletişim araçları vasıtasıyla işlenen cinsel taciz suçu oldukça yaygın olduğundan kanun koyucu suçun işlenmesinde faydalanılan bu kolaylığı isabetli şekilde ağırlaştırıcı neden olarak kabul etmiştir. Ancak kitle iletişim araçları aracılığıyla işlenen her cinsel taciz suçunda otomatik olarak bu ağırlaştırıcı neden uygulanmamalı, şartların sağlanıp sağlanmadığı incelenmelidir⁵¹⁸.

Yeni TCK'nın 105.maddesinde düzenlenen “cinsel taciz” suçu için üç aydan iki yıla kadar hapis ya da adli para cezası öngörülmüşken eski kanunun 421. maddesinde düzenlenen “söz atma” suçu için üç aydan bir seneye kadar hapis cezası

⁵¹⁵ Fahri Gökçen Taner, “Kadının Eşitlik Mücadelesi ve Cinsel Suçlarda Dönüşüm”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.254.

⁵¹⁶ Nur Centel, “Yeni Türk Ceza Yasası ve Kadın”, (Çevrimiçi) <http://nurcentel.com/makaleler/yenitckvekadın.pdf>, 31 Aralık 2018, s.6.

⁵¹⁷ Fahri Gökçen Taner, “6545 Sayılı Kanun Cinsel Saldırı ve Cinsel Taciz Suçlarına Ne Getirdi? Ne Getirebildi?”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.77-78.

⁵¹⁸ A.e, s.84.

öngörölmüştü. Ayrıca 765 Sayılı Eski TCK'da md.422de düzenlenen “Kadın Kıyafeti le Kadınların Bulunduğu Yerlere Girmek” suçu ile md.423de düzenlenen “Evlenme Vaadi ile Kızlık Bozma” suçuna da yeni kanunda yer verilmemiştir. Mağdur kadınlar arasında bakire olan-olmayan ayrımı yapan bu hükmün yeni kanuna taşınmaması isabetli olmuştur⁵¹⁹.

Ayrıca Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun'da yapılan değişiklikle bazı cinsel suçların koşullu salıverilme süreleri artırılmıştır⁵²⁰.

Eski TCK'nın 429. maddesinde şehvet hissi veya evlenme maksadıyla reşit olan kadının kaçırılması halinde üç seneden on seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı düzenlenmiş, ayrıca kadının evli olması halinde cezanın yedi yıldan az olamayacağı da belirtilmişti⁵²¹. Bu düzenleme kadınlar bakımından evli/evli olmayan ayrımı yaptığı için eşitlik ilkesine aykırıydı, ayrıca burada korunan kadınların vücut bütünlüğü ve cinsel özgürlüğü değil ailenin namus ve şerefi gibi kavramlardı. Bu nedenle bu suçun yeni kanunda yer almaması, sadece hürriyetten yoksun kılma suçunun cinsel amaçla işlenmesinin cezayı artıracağına düzenlenmesi, kanaatimizce eşitlik ilkesi ve kadın hakları açısından son derece isabetli olmuştur.

TCK md. 230/5-6'da düzenlenen resmi nikâh olmadan dini nikâh yapma ve yaptırma suçu AYM'nin 27/05/2015 tarihli kararıyla iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararını verirken dayandığı gerekçe dini nikâh olmaksızın evli olmayıp birlikte yaşayan kişiler cezalandırılmazken dini nikâh yapanların cezalandırılmasının ve yardım eden kişinin de dini inancı ve özel yaşama ilişkin tercihi nedeniyle anılan kişilere yardım etmesi ve bu yardımın cezalandırılmasının ölçülülüğe aykırı olmasıdır. Karşı oy veren hakimler ise gerekçelerinde Medeni Kanun'un özellikle resmi nikâh akdine ilişkin hükümlerinin gerektiği şekilde uygulanmasının Türk toplum ve aile hayatı açısından önem taşıdığını ve bu hükümlere uyulmadan dini nikâha dayalı olarak oluşturulan birlikteliklerin özellikle kadın ve çocuklar yönünden doğuracağı olumsuzluklar dikkate alınarak Anayasa'nın 174. maddesiyle resmi nikâh kurumu özel olarak korumaya alındığını vurgulamışlardır. Ayrıca

⁵¹⁹ Centel, **a.g.e.**, s.7.

⁵²⁰ Taner, **6545 Sayılı Kanun**, s.85.

⁵²¹ 765 sayılı eski Türk Ceza Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr/pdf/765.pdf>, 24 Haziran 2019.

Anayasa'nın 41. maddesiyle devlete aileyi koruma yükümlülüğü verildiğini ve bu maddenin iptalinin laiklik ilkesi açısından da sorunlar doğuracağını belirtmişlerdir⁵²².

Ayrıca kasten öldürme suçu, remi nikâhı olmayan kadının doğurduğu çocuğa karşı işlenirse altsoya karşı işlendiği kabul edilerek nitelikli hal olarak kabul edilip cezası artarken, resmi nikâhı olmayan kadına karşı işlendiğinde nitelikli hal olarak kabul edilmemesi kadınları daha da korumasız hale getirdiği için adil değildir⁵²³.

Ülkemizde özellikle kırsal kesimde kadınların 2. veya 3. eş olarak dini nikâh yapılarak evlendiği bilinmektedir. Anayasa Mahkemesinin bu maddeyi iptal etmesi resmi nikâh olmaksızın yapılan dini nikâhı ve çok eşliliği meşrulaştırmıştır. Kadınların resmi nikâh olmaksızın sadece dini nikâhla evlenmesi, mirastan mahrum olmaları ve eşlerinden ayrılmaları halinde herhangi bir nafaka, tazminat alamamaları ve mal paylaşımına katılamamaları sonucunu doğurmakta ve kadını mağdur etmektedir. Bu nedenle kanaatimizce, anılan hükmün iptalinin kadınların miras hakkı başta olmak üzere birçok hakkını ihlal ettiğine şüphe olmayıp bu iptalin kadınlar lehine yorumlanması imkân dâhilinde değildir.

Anayasa Mahkemesi tarafından Eski TCK döneminde iptal edilen, ırza geçme kaçırma fiillerinin fuhşu kendine meslek edinen kişiye karşı işlenmesi halinde cezada indirim yapılmasını öngören 438. madde, erkeğin zinasını düzenleyen 441. madde, kadının zinasını düzenleyen 440. madde ile zina ve gayrimeşru cinsel ilişki halinde yakalanan yakına karşı işlenen öldürme ve benzeri fiiller için hafifletici sebep sayan md.462'nin de yeni kanuna alınmaması kadınların lehine olmuştur⁵²⁴.

Cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçlarda rıza ve ispat sorunu mevcut olup suçun oluşabilmesi için mağdurun rızası olmadığını ispat etmesi gerekir. Zira eylemin mağdurun rızası ile gerçekleşmesi halinde suçtan söz edilemeyecektir. Ancak cinsel dokunulmazlığa karşı işlenen suçlarda ispat, diğer suçlara oranla çok daha zordur,

⁵²² AYM'nin 27/05/2015 tarihli kararı, (Çevrimiçi) <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/c03385ce-d1d6-49fd-8393-1382ebd7445f?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, 18 Kasım 2018.

⁵²³ Mehmet Emin Artuk, Ahmet Gökçen, A. Caner Yenidünya, **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 13.basım, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013, s.173-174.

⁵²⁴ Ayşegül Huysal, "Türk Ceza Hukukunda Kadının Kamusalılığı", **Kadın, Kamusal Alan ve Hukuk**, Ülker Yükselbaba vd., 1.baskı, Tekin Yayınları, Mart 2017, s.193.

Çünkü diğ er suçlarda tanık, belge vb. deliller ispat aracı olarak kullanılabilirken cinsel suçlarda klasik ispat araçlarına başvurabilmek çoğu zaman mümkün olmaz⁵²⁵.

Cinsel suçlarda genelde mağdur kadındır ve kadınların işlenen suçta ruhsal ve fiziksel olarak zarar gördükten sonra bir de mağduriyetlerini açıklarken önce aileleri, sonra çevreleri ve yargı ve medya aracılığıyla toplum tarafından ruhsal zarara uğratılmaktadırlar. Dava amanın ekonomik olarak zorlamasının yanında davaların uzun sürmesi ve sonunda failin ceza alıp almayacağının belli olmaması gibi nedenler de bu süreçte kadınların mağduriyetini artırmaktadır. Ayrıca suçun işlenmesinin üzerinden belirli bir süre geçtikten sonra mağdurun şikâyet etmesi rızasının olduğu yönünde algılanmakta ve mağdurun neden geç şikâyet ettiği sorgulanmaktadır. Zira doktrinde, yargıda ve hatta toplumda “cebir yoksa rıza vardır” gibi yanlış bir kanı h kimdir⁵²⁶. Ancak son zamanlarda dünya çapında sivil toplum kuruluşları aracılığıyla yürütülen kampanyaların ortak sloganı “Hayır, hayır demektir”⁵²⁷ olmuştur.

Cinsellikte rıza, her bir eylem için ayrıca aranmakta olup herhangi bir aşamada rızanın geri çekilmesi ya da sürdürülmemesi halinde eylemin sonlandırılması gerekmektedir, ayrıca sessizlik rızanın varlığı olarak yorumlanmamalı ve tehdidin ya da baskının olduğu durumlarda verilen rıza, rıza olarak kabul edilmemelidir⁵²⁸. Bu nedenle kanaatimizce, yargılama esnasında rızanın olmaması için “bağırma, yardım isteme, fiziksel direnç gösterme” gibi fiillerin gerçekleştirilmesi aranması yanlış bir bakış açısının ürünüdür ve bu eylemlerin hiçbirinin yapılmamış olması rızanın varlığı olarak kabul edilemez, yargılama aşamasında mağdurun eyleme katlanmasının rıza olarak değerlendirilmesi de son derece yanlıştır.

3.4.5.Kadının Beyanının Esas Olması

Son zamanlarda ceza hukukunda gündemde olan bir diğ er konu, kadının beyanının esas olması konusudur. Bu konuyu incelerken konuyu ceza hukukundaki “masumiyet

⁵²⁵ Türkan Yalçın Sancar, **Türk Ceza Hukukunda Kadın**, Ankara, Savaş Yayınevi, 2019, s.210.

⁵²⁶ Huysal, **a.g.e**, s.194.

⁵²⁷ *İngilizcesi “no means no” olan ve cinsel tacize karşı yaygın olarak kullanılan slogan.

⁵²⁸ Cinsel şiddetle Mücadele Derneği’nin rıza ile ilgili broşürü, (evrimii) <http://cinselsiddetlemucadele.org/wp-content/uploads/2016/06/riza1.jpg>, 19 Kasım 2018.

karinesi”, “şüpheden sanık yararlanır ilkesi”, “silahların eşitliği ilkesi” gibi ilkelerden bağımsız olarak değerlendirmek mümkün değildir.

Bu meselenin gündeme gelmesinde başlangıçta Yargıtay 5. Ceza Dairesi’nin bir kararı etkili olmuş olup kararda delil olmamasına rağmen sanık cinsel saldırı suçunu işlediği gerekçesiyle yerel mahkeme tarafından cezalandırılmış ve bu ceza Yargıtay tarafından onanmıştır. Yargıtay’ın gerekçesinde, “suç kanıtı arandığında birçok olayın cezasız kalması ve şikâyetçinin başkasına zarar vermek için kendisine zarar vereceğinin düşünülmesinin hayatın olağan akışına aykırı olması nedeniyle kadının beyanı esas alınarak” sanığın cezalandırıldığını belirtmiştir⁵²⁹. Ancak, bu kararda kadının avukat olması ve belirli bir statüye sahip olması vurgulanmış olup bu tavır, kadınlar arasında ayırım yapılması ve kadının sosyal hayatı ve tercihleri nedeniyle beyanının esas alınmaması tehlikesi de doğurmaktadır⁵³⁰. Ayrıca bu tavır, delil aranmadan sadece kadının beyanıyla mahkûmiyet kararı verilmesi olarak yorumlandığında, masumiyet karinesinin ihlal edileceği muhakkaktır.

Kadının beyanının esas olmasının amacı, soruşturma açılması ve kovuşturmayla devam edebilmek için kadının beyanının yeterli olduğunu göstermek ve kadının kadın olmasından ötürü karşılaşılabileceği dezavantajları ortadan kaldırmak olup kadının lehine hüküm verilmesi olarak anlaşılamamalıdır. Bu ilke, kadının beyanın doğruluğunu kanıtlayabilecek nitelikte olan delillerin toplanmasını ve soruşturmanın kadının beyanı doğrultusunda genişletilerek yürütülmesini gerektirir, örneğin kadının neden bağırmadığını sorgulamak yerine kadının bağırmasının mümkün olduğu bir senaryo üzerinden soruşturmayı yürütmek gerekir. Zira, mağdur aslında çoğu zaman olayın tek tanığı olup CMK md.236’ye göre yemin olmaksızın tanık olarak dinlenebilir ancak tanık delilinin kesin delil olmaması nedeniyle mağdurun beyanının diğer delillerle desteklenmesi hükmün verilmesi açısından daha sağlıklı olacaktır⁵³¹.

AİHM de kararlarında ceza yargılamasında karinelerin öngörülebileceği, ancak bunların sanığın savunma hakkını ve hâkimin şüpheden sanığın yararlanması kuralına yönelik takdir hakkını ihlal etmemesi gerektiğini belirtmiş olup sanığın

⁵²⁹ Seher Kırbaş Canikoğlu, “Kadının Beyanı Esastır: Çok Bilinmeyenli Bir Denklem”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2015/4, s.232.

⁵³⁰ Aynı yönde bkz. Kırbaş Canikoğlu, **a.g.e.**, s.234.

⁵³¹ **A.e.**, s.242.

hakları ile mağdurun hakları arasında adil dengenin gözetilmesi halinde adil bir yargılanma yapılmış olacaktır⁵³². İlke, esasla değil usulle ilgili olduğundan masumiyet karinesi de ihlal edilmez. Kısaca, kadının beyanının esas olması ilkesi, şüpheliyi otomatik olarak suçlu hale getirmeyi değil soruşturmayı kadının beyanı ışığında genişletmeyi ve şüphelinin suçlu olup olmadığını tespit etmeyi gerektirir. Ayrıca kanaatimizce, maddi delillerin incelenmesinin yanında fiilin mağdurun psikolojisine etkisinin de göz önünde bulundurulması, yargılamanın gidişatı açısından oldukça önemlidir.

3.4.6.Kadının Beden Muayenesi ve Vücudundan Örnek Alınması

Diğer bir sorun mağdur kadının beden muayenesi ve vücudundan örnek alınması olup delillerinin kaybolmaması için muayenenin en kısa sürede yapılması hem mağdurun korunması hem de failin belirlenmesi ve suçun açığa kavuşturulması açısından son derece önemlidir⁵³³. Ancak beden muayenesi ve vücuttan örnek almanın kişinin vücut dokunulmazlığına karşı ağır bir müdahale olduğu gerçektir⁵³⁴. Bireylerin vücut bütünlüğü Anayasanın 17. maddesinin 2. fıkrasında, “Tıbbî zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbî deneylere tâbi tutulamaz.” denilerek koruma altına alınmıştır.

Şüpheli ve sanık dışındaki diğer kişilerin iç ve dış beden muayeneleri CMK’nın 76. maddesinde⁵³⁵ ve Beden Muayenesi, Genetik İncelemeler ve Fizik Kimliğinin Tespiti

⁵³² A.e, s.237.

⁵³³ Huysal, a.g.e, s. 195.

⁵³⁴ Aydın Aygün, “Beden Muayenesi ve Vücuttan Örnek Alma”, (Çevrimiçi) <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/271158>, 19 Kasım 2018, s.50.

⁵³⁵ **Diğer Kişilerin Beden Muayenesi ve Vücuttan Örnek Alınması**

Madde 76 - (Değişik madde: 25/05/2005-5353 S.K./3.mad)

(1) Bir suça ilişkin delil elde etmek amacıyla, mağdurun vücudu üzerinde dış veya iç beden muayenesi yapılabilmesine veya vücudundan kan veya benzeri biyolojik örneklerle saç, tükürük, tırnak gibi örnekler alınabilmesine; sağlığını tehlikeye düşürmemek ve cerrahî bir müdahalede bulunmamak koşuluyla; Cumhuriyet savcısının istemiyle ya da re'sen hâkim veya mahkeme, gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde Cumhuriyet savcısı tarafından karar verilebilir. Cumhuriyet savcısının kararı, yirmidört saat içinde hâkim veya mahkemenin onayına sunulur. Hâkim veya mahkeme, yirmidört saat içinde kararını verir. Onaylanmayan kararlar hükümsüz kalır ve elde edilen deliller kullanılamaz.

(2) Mağdurun rızasının varlığı halinde, bu işlemlerin yapılabilmesi için birinci fıkra hükmüne göre karar alınmasına gerek yoktur.

(3) Çocuğun soy bağının araştırılmasına gerek duyulması halinde; bu araştırmanın yapılabilmesi için birinci fıkra hükmüne göre karar alınması gerekir.

Hakkındaki Yönetmeliği'nin 7. maddesinde⁵³⁶ birbirine benzer şekilde düzenlenmiştir. CMK md.76'ya göre mağdurun iç⁵³⁷ ve dış beden muayenesinin yapılabilmesi için hâkim kararına ve gecikmesinde sakınca bulunan hallerde yirmi dört saat içinde hâkim onayına sunulmak şartıyla Cumhuriyet savcısı kararına ihtiyaç duyulmakta olup karara karşı itiraz yolu açıktır. Ancak mağdurun rızasının olduğu durumlarda hâkim kararına gerek duyulmaz.

Muayenenin hâkim kararıyla yapılabilmesi kadının vücut bütünlüğünün yargılama aşamasında kolayca ihlal edilebilmesinin önüne geçilmesi açısından oldukça isabetlidir. Yönetmeliğin 7. maddesinde de bu maddeye ek olarak muayenenin doktor tarafından yapılabileceği düzenlenmiş ve sanıklardaki yapıldığı gibi muayenenin diğer sağlık mesleği mensupları tarafından yapılmasına izin vermemiştir. Böylece uzman olmayan kişinin muayeneyi gerçekleştirerek verebileceği zararın önüne geçilmiştir. Ayrıca iç beden muayenesine ve vücuttan örnek alınmasına karar verilebilmesi için kişinin sağlığına zarar verme tehlikesi bulunmamalıdır⁵³⁸. Kanun koyucu iç beden muayenesi ve vücuttan örnek alma konusunda diğer kişiler açısından cerrahi müdahale ile yapılmasını yasaklamıştır. Bu yasak kanaatimizce, kadının vücut bütünlüğünün cerrahi mücadele boyutunda ihlalinin engellenmemesi açısından isabetlidir.

(4) Tanıklıktan çekinme sebepleri ile muayeneden veya vücuttan örnek alınmasından kaçınılabilir. Çocuk ve akıl hastasının çekinmesi konusunda kanunî temsilcisi karar verir. Çocuk veya akıl hastasının, tanıklığın hukukî anlam ve sonuçlarını algılayabilecek durumda olması hâlinde, görüşü de alınır. Kanunî temsilci de şüpheli veya sanık ise bu konuda hâkim tarafından karar verilir. Ancak, bu hâlde elde edilen deliller davanın ileri aşamalarında şüpheli veya sanık olmayan kanunî temsilcinin izni olmadıkça kullanılamaz.

(5) Bu Madde gereğince verilen hâkim veya mahkeme kararlarına itiraz edilebilir.

⁵³⁶ Diğer kişilerin beden muayenesi

Madde 7 - Bir suça ilişkin delil elde etmek amacıyla, mağdurun ve diğer kişilerin vücudu üzerinde dış veya iç beden muayenesi yapılabilmesine sağlığını açıkça ve öngörülebilir şekilde tehlikeye düşürmemek ve cerrahî bir müdahalede bulunmamak koşuluyla; Cumhuriyet savcısının istemiyle ya da re'sen hâkim veya mahkemece, gecikmesinde sakınca bulunan hâllerde Cumhuriyet savcısı tarafından karar verilebilir. Cumhuriyet savcısının kararı, yirmidört saat içinde hâkim veya mahkemenin onayına sunulur. Hâkim veya mahkeme, yirmidört saat içinde kararını verir. Onaylanmayan kararlar hükümsüz kalır ve elde edilen deliller kullanılamaz.

Mağdurun ve diğer kişilerin beden muayenesi ancak tabip tarafından yapılır.

⁵³⁷Beden Muayenesi, Genetik İncelemeler ve Fizik Kimliğinin Tespiti Hakkındaki Yönetmeliği'nin 7.maddesine göre iç beden muayenesi, kafa, göğüs ve karın boşlukları ile cilt altı dokularının incelenmesini, dış beden muayenesi ise vücudun dış yüzeyi ile kulak, burun ve ağız bölgelerinin gözle ve elle yapılan yüzeysel tıbbî incelemesini ifade etmektedir.

⁵³⁸ Bkz. dpn. 534.

İç beden muayenesi ve vücuttan örnek almada ise doktrine göre elde edilecek yarar ile ortaya çıkan zararın oranlılık ilkesine göre değerlendirilmesi gerekmekte olup oranlılık ilkesine göre müdahale amaca ulaşmak için kesin olarak zorunlu ve fiilin ağırlığı ile orantılı ise ancak bu takdirde muayene yapılmasına karar verilebilir⁵³⁹. Ayrıca iç beden muayenesi ile elde edilecek sonuca başka bir tedbirle ulaşılması mümkünse, iç muayene yapılmamalıdır⁵⁴⁰.

Kadın olan şüpheli, sanık ve diğer kişilerin istemi halinde ve imkân olduğu takdirde beden muayeneleri CMK m.77'ye göre kadın bir hekimle yapılır, ancak imkanlar el vermezse Yönetmeliğin 11.maddesinin 2.fıkrası gereğince hekimle birlikte bir başka kadın sağlık personeli bulundurulmasına özen gösterilecektir.

İlgilinin rızası olmaması durumunda ne yapılacağı kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Beden muayenesi ve vücuttan örnek alma işlemine zorlanabileceğini, çünkü bu işlemin bir koruma tedbirinin sahip olduğu zorlama gücüne sahip olduğunu savunan ilk görüşün⁵⁴¹ yanı sıra mağdurun rızası olmadan beden muayenesine ve vücuttan örnek alınmasına karar verilmemesi gerektiğini savunan ikinci bir görüş⁵⁴² de mevcuttur. Zira ikinci görüşe göre, zorla muayeneye tabi tutulan kadın ikinci defa mağdur edilmekte olup zorla muayene edilmek yerine Cumhuriyet Savcısının yeterli delile ulaşamaması sonucu suçu ispat edememesi durumunda mağdurun bu sonuca katlanması beklemek daha isabetlidir⁵⁴³. Kanaatimizce de böyle hassas bir durumda mağdurun zorla muayene edilip mağdurun vücut bütünlüğünü ihlal etmek suretiyle mağdura ikinci bir travma yaşatmaktansa elde edilecek delilin yokluğunda yargılamaya devam etmek daha isabetli olacaktır.

Yeni TCK'nın 287. maddesinde düzenlenen "Genital Muayene" başlıklı suç tipinde ise yetkili hâkim ve savcı kararı olmaksızın kişiyi genital muayeneye gönderen ve muayeneyi yapan failer hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası öngörülmüştür. Kadının bedensel bütünlüğünün ve ruh sağlığının korunması

⁵³⁹ Aygün, **a.g.e.**, s.58.

⁵⁴⁰ Aygün, **a.g.e.**, s.59.

⁵⁴¹ Bahri Öztürk, Durmuş Tezcan, Mustafa Ruhan Erdem, Özge Sırma, Yasemin Saygılar, Esra Alan, **Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku**, 3.Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 460.

⁵⁴² Pervin Aksoy İpekçioğlu, "Ceza Muhakemesi Hukukunda Beden Muayenesi ve Vücuttan Örnek Alma", **İÜHFM**, Cilt 70, Sayı 1, s.31.

⁵⁴³ İpekçioğlu, **a.g.e.**, s.31.

amacıyla ayrı bir suç olarak düzenlenen genital muayene suçu, gerek eşin gerekse ailenin talebiyle geçmiş yıllardan günümüze rutin şekilde ve tıbbi bir muayene yapılması amacından ziyade kadınların onurunu kırıcı ve teşhir edici bir eylem olarak uygulanagelmektedir. Bu nedenle ilgili yargı merciin kararı olmaksızın kadını genital muayeneye götüren ve muayeneyi yapan kişinin yeni kanunda hapis cezası ile cezalandırılması oldukça isabetli olmuştur. Bu fiillerin suç olarak tanımlanması, yukarıda da belirttiğimiz üzere gerek kadın bedeninin dokunulmazlığı ve ruh sağlığı gerekse kadının manevi bütünlüğünün parçası olan kadının onur ve haysiyeti açısından olumlu bir gelişmedir.

Yukarıda da açıkladığımız üzere Yeni TCK'da genelde kadınların mağdur konumunda olduğu cinsel suçların tanımı kadın hareketleri sayesinde genişletilmiş⁵⁴⁴ ve cezaları artırılmış, ayrıca cezalar daha caydırıcı bir hal almıştır. Her ne kadar cezaların artırılması suçun işlenmemesi açısından olumlu bir gelişme olsa da toplumun kadına bakışını ve ahlakın kadın bedeninden hareketle tanımlanmasını değiştirmek daha etkili bir çözüm olacaktır. Zira kanaatimizce, cezalar artırılsa da karar merciinin mağdur lehine değil sanık lehine yorum yapması, mağdurun sıradan hareketlerini, giyimini vs. faili suça teşvik edecek etkenler olarak görerek cezada indirim gitme eğiliminde olması gibi durumlar bu toplumsal bakış açısının ürünüdür.

Haksız tahrik nedeniyle cezada indirim yapılırken kadının en ufak bir hareketi namusla ilişkilendirilerek haksız tahrik kapsamında değerlendirilirken erkeğin ağır hareketleri dahi haksız tahrik indirimine konu olmamaktadır. Uygulamada hâkimler, kadının davranışının failde öfke uyandırmasını indirim içinde yeterli görmekte, kadının davranışını haksız tahrik kapsamında olup olmadığına dair objektif bir değerlendirme yapma gereği duymamaktadırlar⁵⁴⁵. Örneğin, eşinden boşanmış kadının sevgilisi ile yaşaması eski eşi tarafından öldürülmesi açısından haksız tahrik sayılmayacakken, evli kişinin başka kişi ile cinsel ilişkiye girerken eşi tarafından yakalanması haksız tahrik kapsamında değerlendirilebilir. Bu nedenle kanunun lafzı kadar uygulanması da önemli olduğundan yerel mahkemelerden Yargıtay'a ve hatta

⁵⁴⁴ Canikoğlu, **a.g.e.**, s.230.

⁵⁴⁵ Yalçın Sancar, **a.g.e.**, s. 235.

Anayasa Mahkemesi'ne kadar karar merciindeki hâkimlerin ve tüm vatandaşların kadına bakış açısının revize edilmesi, kanunun revize edilmesinden çok daha elzemdir.

3.4.7.Kürtaj

Kürtaj konusu ise uzun süre ülkemizin ve dünyanın gündeminde olan bir konu olmakla birlikte, kadınlarla doğrudan ilgili bir konu olduğu herkesçe malumdur. Üreme hakkı, yaşama hakkı, din ve vicdan özgürlüğü gibi bireysel hak ve özgürlüklerle doğrudan bağlantılı olup kaynağını İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinden almaktadır⁵⁴⁶.

Türkiye'de üreme hakkı kapsamında, feministlerin savunduğu bir görüşe göre “kürtaj hakkı” ifadesi yerine “ücretsiz kürtaja erişim hakkı” ifadesinin kullanılması daha isabetlidir⁵⁴⁷. Zira “kürtaj hakkı” ifadesinin kadın ve cenini karşı karşıya getiren hak mücadelesi gibi algılandığı ancak asıl mesele devlet ile kadınlar arasındaki kürtaj hakkının sosyal bir hak olarak devletten talebinden ibarettir⁵⁴⁸.

TCK'nın beşinci bölümünde, 99. maddede “Çocuk Düşürtme” suçu ve 100. maddede “Çocuk Düşürme” suçu düzenlenmiştir. 99. maddeye göre kadının rızası olmadan çocuğu düşürten kişiye beş yıldan on yıla kadar hapis cezası verilirken, kadının rızası olsa dahi tıbbi bir zorunluluk hali olmadan gebelik süresi on haftadan fazla olan kadının çocuğunu düşürten kişiye iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası verilir. Hamileliğin on haftası dolmamış olsa dahi yetkili olmayan kişinin çocuğu düşürtmesi halinde yine düşürten kişiye iki yıldan dört yıla kadar hapis cezası verilir. Bu maddede düzenlenen suçun faili, cenini taşıyan kişi dışında herkes olabilmektedir. 99. maddenin ilk iki fıkrasına göre fail doktor olabilirken beşinci fıkraya göre fail doktor dışındaki yetkili olmayan kimselerdir⁵⁴⁹.

Ayrıca 100. maddeye göre gebelik süresi on haftadan fazla olan kadının çocuğunu düşürmesi halinde kadına da bir yıla kadar hapis ya da adli para cezası verilir.

⁵⁴⁶ Recep Doğan, “Kadının Üreme Hakkı, Kürtaj, Çocuk Düşürme ve Düşürtme Suçları”, **TBB Dergisi**, 127.Sayı, 2016, s.78.

⁵⁴⁷ İçten Keskin, “Kürtaj Tartışmaları ve Feminizm”, **Fe Dergi** 7, Sayı:1, 2015, s.89.

⁵⁴⁸ **A.e.**, s.89.

⁵⁴⁹ TCK'nın 99. maddesi, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf>, 24 Haziran 2019.

Kadının mağdur olduğu bir suç sonucu hamile kalması durumunda ise süresi yirmi haftadan fazla olmayan hamilelik, kadının rızasıyla uzman hekimler tarafından hastane ortamında sonlandırılırsa, gebeliği sona erdirene ceza verilmez. Burada hamileliğin bir suç sonucu meydana geldiğinin ispatı için mahkeme kararı aranması kanunda verilen sürenin aşılması sonucunu kürtajın gerçekleştirilmesini imkânsız hale getirecektir. Benzer bir hüküm içeren Alman Ceza Kanunu'nda ispat için mahkeme hükmü aranmaz, doktorun kadına karşı böyle bir suç işlendiğini ve gebeliğin bu eylem sonucu oluştuğunu dair kuvvetle muhtemel görmesi diğer şartları da sağlayan kürtajın suç sayılmaması için yeterli olup doktorun böyle bir kanaate ulaşabilmesi için gebeliğin böyle bir suça dayandığını gösteren kesin sebeplerin varlığı gereklidir⁵⁵⁰. Çocuk düşürme suçunda korunan hukuki yarar, anne karnındaki varlığın insana dönüşme potansiyeliyle suçun faili çocuğun düşürtülmesine rıza gösteren kadındır⁵⁵¹.

Rahim Tahliyesi ve Sterilizasyon Hizmetlerinin Yürütülmesi ve Denetlenmesine İlişkin Tüzük'ün 13. maddesinde “10 haftayı geçmeyen gebeliğin sonlandırılması için gebe kadın reşit ve bekâr ise kendisinden, evli ise hem kendisinden hem de eşinden izin alınmasının gerektiği” düzenlenmiştir. Nüfus Planlaması Hakkında Kanun'un 6. maddesine göre de yine evli kadının sağlık kuruluşlarında yaptıracığı rahim tahliyesi işleminde de eşinin rızası aranmaktadır. Bu kanun maddesi ile 99. maddesinde düzenlenen göre kadının rızası olmadan çocuğu düşürten kişiye beş yıldan on yıla kadar hapis cezası öngören Türk Ceza Kanunu'nun 99. maddesi çatışmakta ve pratikte sorunlara yol açmaktadır. Kanaatimizce sorun, kadının rızası varsa ancak eşinin rızası yoksa rahim tahliyesini yapan kişi “çocuk düşürtme” suçunu işlemiş olup olmayacağıdır.

Doktrinde bir görüşe göre kanun maddesinde kadının rızasının olmaması suçun unsuru olarak düzenlendiğinden eşin rızası olup olmadığının suçun oluşumu açısından bir önemi yoktur⁵⁵². Ama önceden N.P.H.K md.8/2'de eşin rızası olmaması

⁵⁵⁰ Serap Keskin Kızıroğlu, “Türk Ceza Hukukunda Çocuk Düşürtme, Düşürme ve Kısırlaştırma Suçları”, Prof. Dr. Nur Centel'e Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C:19, S:2, İstanbul, 2013, s. 183.

⁵⁵¹ Doğan, a.g.e, s.100.

⁵⁵² Keskin Kızıroğlu, a.g.e, s.173.

durumunda fiiller daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde failin “ağır para cezası” ile cezalandırılacağını düzenlemekten 23.01.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun’un 401. maddesi ile yapılan değişiklikle bu hüküm anılan 8. maddeden çıkarıldığından artık bu Kanun bakımından da suç oluşmamaktadır. Son durumda erkek eşin rızası olmaması durumunda TCK md.99’da düzenlenen çocuk düşürtme suçu işlenmezken, N.P.H.K.’nun eşin rızasını arayan ve md.6’da düzenlenen hükmü idari yaptırımı dahi olmayan bir düzenleme halini almıştır.

Avrupa’da kürtajla ilgili bir mevzuat birliği söz konusu olmayıp AIHM de özellikle kürtaj konusunda ceninin yaşam hakkına sahip olduğunu belirten kararlar vermekten kaçınmakta, kürtaj konusunun sözleşmeye taraf olan devletlerin iç hukukunda düzenlenmesi gerektiğini kararlarında vurgulamakta ve kürtaj konusunda kendi tavrını ortaya koymak konusunda çekimser davranmaktadır⁵⁵³.

Ancak belirtmek gerekir ki ülkemizde kürtaj için kabul edilen 10 haftalık sınır Avrupa ülkelerinde genellikle kabul edilen 12 haftalık sınırın altındadır⁵⁵⁴. Kürtajın çocuğun yaşam hakkı ile annenin yaşam hakkı arasında denge sağlamak açısından kritik olmasının yanında babanın rızası konusu da meselenin ayrı bir boyutudur. Sonuç olarak, dünyada bu konuda yeknesak bir uygulama bulunmamakla birlikte feminist görüş sadece kadının rızasının alınması gerektiğini savunurken, gerek Müslümanlık gerekse diğer tek tanrılı dinler kürtajın yasaklanması gerektiği vurgulanmakta ve ayrıca ataerkil ve geleneksel ahlak sistemini savunan kişiler ile ailenin önemine vurgu yapan modern görüştekiler ise kürtaj kararının anne ve baba tarafından birlikte verilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu 10 haftalık sürede hiçbir tıbbi zaruret olmaksızın gebeliğin sona erdirilmesinin bebeğin yaşam hakkına müdahale olduğunu ve suç olarak kabul edilmesi gerektiğini savunan ve bebeğin yaşam hakkını merkeze alan bir görüş de mevcuttur⁵⁵⁵. Ancak belirtmek gerekir ki

⁵⁵³ Gülay Arslan Öncü, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde Özel Yaşamın Korunması Hakkı**, İstanbul, Beta Yayınları, Mart 2011, s.219-224.

⁵⁵⁴ Huysal, **a.g.e.**, s.198.

⁵⁵⁵ Olcay Çankaya Işık, “İnsan Haklarının Boyutu ve Tıp Hukuku Açısından Cenine İlişkin Bir Manifesto”, **TIPHD**, Sayı:1, Nisan 2012, s.197.

kürtaj kararı kime ait olursa olsun, kürtaj ne doğum kontrol yöntemi ne de nüfus planlama aracıdır⁵⁵⁶.

3.5. İş Mevzuatında Pozitif Ayrımcılık

3.5.1. Doğum İzni ve Süt İzni

Çalışan kadının doğum izni ilk defa 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile 24.4.1930 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kanunun 177. maddesi uyarınca gebe kadınların doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar veren hizmetlerde çalıştırılması yasaklanmış ve doğurduktan sonra ise aynı kanunun 155. maddesinde tayin edilen süreler ve yerlerde çalıştırılmaları yasaklamıştır. Aynı zamanda mesai saatlerinde süt izni de düzenlenmiştir⁵⁵⁷. 08.06.1936 tarihinde kabul edilen 3008 sayılı İş Kanununun 25. maddesine göre ise gebe olan kadın işçilerin doğumun gerçekleşmesinin muhtemel görüldüğü tarihten üç hafta önce ve doğumdan üç hafta sonra çalışmaları yasaktı ve bu süreler boyunca kadın işçiye doğum izni verilirdi⁵⁵⁸. 25.08.1971 tarihinde kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu bu süreleri arttırmış ve doğumdan önceki 6 haftada ve doğumdan sonraki 6 haftada kadın işçilerin çalışmasını yasaklamıştır. Bu kanunda ücretsiz doğum izni düzenlenmemiş ancak 30.07.1983 tarihinde yapılan değişiklik ile ücretli izin hakkı hesaba katılmaksızın kadın işçiye, doğumdan sonraki altı haftadan sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği düzenlenmiştir⁵⁵⁹.

22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nu ile çalışan kadınlara verilen doğum izni artırılmış olup “Analık halinde çalışma ve süt izni” başlıklı 74. maddesine göre ise son duruma göre kadın işçilerin doğum önce sekiz ve sonra sekiz hafta çalıştırılmayacağı düzenlenmiş olup ayrıca hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verileceği belirtilmiştir⁵⁶⁰. Bu izinler izin kıdem şartı aranmaması kadın hakları açısından olumlu bir gelişmedir⁵⁶¹. Ancak yine aynı

⁵⁵⁶ Huysal, **a.g.e.**, s.199.

⁵⁵⁷ Çağlar, **a.g.e.**, s.917.

⁵⁵⁸ Resul Kurt, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Doğuma Bağlı Haklar”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:13, Sayı:138, Şubat 2018,s.51.

⁵⁵⁹ Çağlar, **a.g.e.**, s.918.

⁵⁶⁰ 4857 sayılı İş Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 22 Ekim 2018.

⁵⁶¹ Baki Oğuz Mülayim, “İş Hukukunda Kadın İşçilerin Gece Çalışması”, (Çevrimiçi), <https://www.jurix.com.tr/article/7449>, 19 Mart 2019.

maddeye göre sağlık durumu uygun olursa kadın işçi, doktor izniyle doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir, kalan izni doğum sonrasındaki süreye eklenir⁵⁶².

Ayrıca 4/4/2015 tarihinde 4857 sayılı İş Kanununda yapılan değişikliklerle eklenen ek madde 2 ile işçiye eşinin doğum yapması halinde 5 günlük ücretli izin verileceği belirtilmiştir. Her ne kadar bu süre hayatın olağan akışına göre yeni doğum yapmış eşe yardımcı olmak için görece az bir süre olsa da mevzuatın çocuğun bakımını sadece kadına yükleyen ataerkil bakış açısının kırılması açısından önemli bir adımdır. Evlat edinmede olduğu gibi doğumda da babaya ücretsiz izin verilmesi bu ihtiyacı karşılayabilir⁵⁶³. Zira 2005 yılında TBMM genel kuruluna giremeden gündemden düşen bir yasa tasarısında ücretsiz izinler, kadın ve erkek işçiler için altışar ay olacak şekilde eşit düzenlenmişti⁵⁶⁴.

Ayrıca 29/1/2016 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine eklenen fıkayla, isteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği belirtilmiş ve kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verileceği ve bu sürenin çalışma süresinden sayılacağı da düzenlenmiştir⁵⁶⁵.

Bunun yanında yine “analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verileceği” de aynı maddede belirtilmiştir.

⁵⁶² 4857 sayılı İş Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 22 Ekim 2018.

⁵⁶³ Çağla Erdoğan, “İş Hukuku ve Toplum”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.466.

⁵⁶⁴ Saniye Dedeoğlu, “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 21, 2009, s.52.

⁵⁶⁵ 4857 sayılı İş Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 22 Ekim 2018.

Ayrıca belirtmek gerekir ki süt izninde geçen sürede meydana gelen kazalar da iş kazası olarak kabul edilecek olup şüphesiz ki bu hüküm de kadınların lehinedir⁵⁶⁶.

Doktrinde kadının çocuğunu emzirmemesi durumunda ve hatta çocukla ilgilenmesi için babaya bile bu iznin verilmesi gerektiği savunulmuş olup iznin verilmemesinin yaptırımını İK m.104'te idari para cezası olarak düzenlenmiş ancak Yargıtay, son kararlarında süt izninde çalıştırılan işçiye %50 zamlı ücret ödeneceğine de hükmetmiştir⁵⁶⁷.

İş Hukukunda annelik açısından en önemli düzenlemelerden birisi “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”⁵⁶⁸ olup bu yönetmeliğin amacı, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemektir⁵⁶⁹. Bu Yönetmeliğin 13. maddesinin 1. fıkrasına göre, emzirme odası açma yükümlülüğü yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 100-150 kadın çalışanı olan işyerleri için geçerli olup erkek çalışan sayısı sadece çocuğun annesinin ölmüş olması veya velayetin babaya ait olması halinde dikkate alınmaktadır⁵⁷⁰.

Bu hüküm başlı başına toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı olmakla birlikte, işverenler emzirme odası açmamak için kadın işçi sayısını az tutabileceğinden bu yükümlülüğün toplam işçi sayısına bakılarak belirlenmesi daha isabetli olacaktır⁵⁷¹. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenlere İSGK md.26'ya göre idari para cezası verilmekte olup uygulamada işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmek

⁵⁶⁶ Kurt, **a.g.e.**, s.57.

⁵⁶⁷ Erdoğan, **a.g.e.**, s.467.

⁵⁶⁸ Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, 22 Ekim 2018.

⁵⁶⁹ Bkz: Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, md.1.

⁵⁷⁰ Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, 22 Ekim 2018.

⁵⁷¹ Erdoğan, **a.g.e.**, s.471.

yerine para cezasını ödemeleri cezanın caydırıcı olmadığını göstermektedir. Kadınların genellikle küçük işletmelerde çalıştığı da göz önünde bulundurulduğunda bu düzenlemenin yetersiz olduğu görülmektedir.

Mevzuatta çalışan kadının anneliği konusunda ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır ancak bu düzenlemelerin ataerkil anlayışın ürünü olduğu konusunda eleştiriler yöneltmiştir. Örneğin: işyerlerinde oda ve yurt açma yükümlülüğüne ilişkin koşulların düzenlenmesinde sadece çalışan kadılar dikkate alınarak erkeğin çocuğa bakma yükümlülüğü göz ardı edilmiştir⁵⁷². Ancak 4/4/2015 tarihinde yapılan değişiklikle eklenen ek madde 2 ile işçiye eşinin doğum yapması halinde 5 günlük ücretli izin verileceği belirtilmiştir. Her ne kadar bu süre hayatın olağan akışına göre yeni doğum yapmış eşe yardımcı olmak için görece az bir süre olsa da mevzuatın çocuğun bakımını sadece kadına yükleyen ataerkil bakış açısının kırılması açısından önemli bir adımdır.

OECD ülkelerinde doğum izni 18 hafta iken, AB ülkelerinin ortalaması 21.8 hafta civarındadır⁵⁷³. Ayrıca Dünya Sağlık Örgütü'nün raporlarında tavsiye edilen minimum emzirme süresi 6 ay olup⁵⁷⁴ doğum yapmış kadın işçiye verilen ücretli 6 hafta izin çocuğun sağlığı için tavsiye edilen izin süresinden oldukça kısadır.

Verilen 6 aylık ücretsiz izin bu durum için bir mazeret teşkil etmeyecektir. Ayrıca emzirme izni olarak verilen günlük 1,5 saat İstanbul gibi büyükşehirlerdeki ev-iş arası ulaşım mesafeleri ve trafik ile çocuğun günlük süt ihtiyacı göz önünde bulundurulduğunda oldukça kısa bir süredir. Bu nedenle bu düzenlemelerin yapılmış olması devletin kadınların çalışma hayatına katılmasını desteklemesi açısından önemlidir ancak belirttiğimiz sebeplerden ötürü yetersizdir. Mevzuatta yapılması gereken değişiklik kadınların ücretli doğum izinlerinin bilimsel ölçütlere⁵⁷⁵ ve babalık izninin hayatın olağan akışına uygun şekilde uzatılmasıdır.

⁵⁷² Çağlar, **a.g.e.**, s.921.

⁵⁷³ OECD ülkelerinde doğum izni, (Çevrimiçi) <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 28 Ekim 2018.

⁵⁷⁴ Dünya Sağlık Örgütü'nün raporlarında tavsiye edilen minimum emzirme süresi, (Çevrimiçi), http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67219/WHO_NHD_01.09.pdf?ua=1, 23 Ekim 2018.

⁵⁷⁵ Çağlar, **a.g.e.**, s.922.

Anayasanın 48. maddesinin ilk fıkrasına göre “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir”. Maddede kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın herkesin dilediği alanda çalışabileceği düzenlenmiştir. Ancak çalışma hayatında, işe alımda çalışma yıl sınırına bakılmakta olup kadınların hamilelik ve çocuk bakımı nedeniyle işten uzak kaldıkları vakitler iş ararken büyük bir dezavantaj olarak karşılarına çıkmaktadır.

Çalışma şartları ve dinlenme hakkı başlıklı 50. maddenin 2.fıkrasında “Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” denilmiş olup kadınlar korunması gereken özel gruba dahil edilmişlerdir. CEDAW 4. ve 5. maddede alınacak önlemler kadın-erkek eşitliğinin fiili olarak sağlanması için alınacak önlemler ve hamilelik süresi ve sonrasında belirli bir dönemde annenin korunması için alınacak önlemler olarak düzenlenmiştir.

Bu nedenle kanaatimizce, kadınları korumaya ve koruma bahanesiyle iş hayatından dışlayan mevcut düzenleme yerine kadının doğum öncesi ve sonrası ihtiyaçlarını gözeten, kadına iş hayatında hak ettiği yeri ve imkanları tanıyan, pozitif ayrımcılık fikrini yansıtan bir düzenlemeye yer verilmesi, gerek iş hayatında erkeklerden çok daha az istihdam edilen kadınlar açısından gerekse toplumun demokratikleşmesi açısından olumlu bir adım olacaktır.

3.5.2.Hamile Kadın İşçinin Hafif İşlerde Çalıştırılması ve Fazla Çalışma Yasağı

Ayrıca yine 4857 sayılı İş Kanunu’nun 74. maddesinin beşinci fıkrasında hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçinin daha hafif işlerde çalıştırılacağı ve bu durumda ücretinde indirim yapılmayacağı düzenlenmiştir. Gebe ve Emziren Kadınların Yönetmeliği’nde de hamile kadın işçi ile ilgili benzer düzenlemeler yapılmış ve işçinin çalışma saatlerinin ve koşullarının geçici olarak değiştirilebileceği, bu mümkün değilse de işçinin başka bir işe aktarılabilirliği belirtilmiştir.

Gebe, yeni doğum yapmış veya çocuk emziren kadın işçilerin Fazla Çalışma Yönetmeliği’ne göre(md.8/1-c) fazla çalışma yapması yasak olmakla birlikte, Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği’nin 9. maddesine göre gebe ve çocuk emziren

kadınların günde 7,5 saatten fazla çalışmaları yasaktır. Ayrıca yine Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği'nin 8. maddesinin 2. fıkrasına göre, yeni doğum yapmış kadının doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasak olup raporla bu sürenin uzatılması mümkündür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde ise tüm işçilerin gece çalışması düzenlenmiş ve İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemeyeceği ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilirliği belirtilmiştir.

1475 Sayılı Kanun'un 69. maddesinin önceki halinde sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktı, ancak Yeni Kanunla bu yasak kadın-erkek eşitliği ve bu konudaki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmış ve yeni istihdam türlerini tanımlanmıştır⁵⁷⁶.

3.5.3. İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi

1965'li yıllardan sonra iş hukukunda kadınlara bir takım ayrıcalıklar tanıyan korumacı anlayış yerini koruma vb. eylemleri cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul eden eşitlikçi anlayışa bırakmıştır⁵⁷⁷.

Türk İş Hukukunda bu konu da getirilen önemli değişikliklerden biri de 4857 Sayılı İş Kanununda çalışma hayatında ayrımcılığın yasaklanması ve eşitliğin sağlanması ile ilgili 5. maddedir ve Kanun'un gerekçesinde bu düzenlemenin Avrupa Birliği Hukuku'na uyum amacıyla yapıldığı ve özellikle Birliğin 76/207 sayılı direktifinin düzenlemeyi etkilediği belirtilmiştir⁵⁷⁸.

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5.maddesinde iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı, işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında,

⁵⁷⁶1475 sayılı İş Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.basarmevzuat.com/dustur/kanun/5/1475/a/1475sk2.htm>, 24 Haziran 2019.

⁵⁷⁷ Cavit Demiral, "4857 Sayılı İş Kanununda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı", (Çevrimiçi) <http://www.e-akademi.org/makaleler/cdemiral-1.htm>, 27 Kasım 2018.

⁵⁷⁸ A.e, 5. Paragraf.

uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı düzenlenmiştir⁵⁷⁹.

Eşit davranma ilkesi en basit haliyle, işverenin iş yerinde çalışan işçilere rasyonel ve haklı bir neden olmaksızın farklı davranamayacağını ifade eder⁵⁸⁰. İş hukukunda işveren için bir yükümlülük olan eşitlik davranma borcu⁵⁸¹, hakkaniyet ilkesine dayanmaktadır⁵⁸².

Belirtmek gerekir ki eşit davranma ilkesi bir yerde çalışan işçiler açısından her alanda mutlak bir eşitlik öngörmeyip gerçekten eşit durumda olan işçiler arasında yapılan ayrımı önlemeye yöneliktir⁵⁸³, bu nedenle pozitif ayrımcılık uygulamalarıyla çatışmamaktadır. Aksine, eşit olmayan eşit davranmak eşitsizlik teşkil edebilir⁵⁸⁴. Örneğin, işyerinde çalışan ve o ayın hedeflerinin üzerinde satış yapan bir departmandaki işçilere verilen ikramiye, prim vb. teşvikler eşit davranma ilkesini ihlal etmezken, tüm işyerine dağıtılan bir bayram hediyesinin birkaç işçiye verilmemesi bu ilkeyi ihlal eder.

Bu nedenle işçiler arasında haklı neden olmadıkça ayırım yapmama eşit davranma ilkesinin olumsuz yanını, haklı nedenin varlığı halinde farklı davranma ise olumlu yanını oluşturmaktadır⁵⁸⁵.

Eşit davranma ilkesi anılan tüm bu nedenler ötürü nispi yapıdadır ve işveren işçilerine kıdem, çalışkanlık, öğrenim durumu gibi haklı nedenle farklı davranabilir,

⁵⁷⁹ 4857 sayılı İş Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 24 Haziran 2019.

⁵⁸⁰ Fatih Uşan, “İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? (Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)”, **Legal İSGHD**, 2005/8, s.1625.

⁵⁸¹ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 31.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, Eylül 2018, s.400.

⁵⁸² Özgür Oğuz, “Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, **TBB Dergisi**, Cilt:30, Sayı:134, Ocak 2018, s.569.

⁵⁸³ Uşan, **a.g.e.**, s.1626.

⁵⁸⁴ Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 23. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Temmuz 2018, s.91.

⁵⁸⁵ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1:Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, Eylül 2018, s.194.

aksi takdirde işverenin sözleşme serbestisine gereğinden fazla müdahale edilmiş olur⁵⁸⁶.

Yüksel'e göre, eşit davranma borcunun mutlak olarak uygulanmayacağı konular ücret ve iş sözleşmelerinin feshi olarak sayılmışken borcun mutlak olarak uygulanabileceği durumlar, sosyal yardımların verilmesi, yönetim hakkına ilişkin konular ve greve katılmayan işçilerin çalıştırılması olarak örneklendirilen bir görüş de mevcuttur⁵⁸⁷.

Örneğin: iş yerinde asansör kullanımı işçiler için yasaklanmışken, engelli ve hamile olan işçilerin asansörü kullanmasına izin verilmesi işverenin eşit davranma borcunu ihlal etmediği gibi herkes tarafından da hakkaniyete uygun kabul edilir. Ancak, işe alımda cinsiyet nedeniyle ya da işin niteliklerine uygun olan kişinin sadece hamile olmasından ötürü işe alınmaması aşağıda bahsedilecek olan md.5/3te düzenlenen emredici hüküm nedeniyle cinsiyet açısından ayırım yasağı kapsamındadır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki işe alımda işveren sadece işyeri ve yapılacak işin yapılması açısından gerekli soruları sorabilecek olup kadın işçi bu konularla ilgili olmayan soruları cevaplamak zorunda değildir, kaldı ki bu tarz bir soruyu yanlış cevaplarsa da kadın işçinin hukuki sorumluluğunun doğmayacağı savunulmaktadır⁵⁸⁸. Kadın işçiye kısa sürede evlenmeyi düşünüp düşünmediğinin ya da çocuk düşünüp düşünmediğinin sorulması bu tip konulara örnektir. Bu tarz soruların sorulması, CEDAW'ın 11. maddesinde belirtilen taraf devletlerin istihdam alanında kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması yükümlülerinin ihlali sonucunu doğuracaktır⁵⁸⁹.

Yine, işe ilişkisinin devamı süresince, aynı işi yapan işçiye haklı ve objektif bir nedene dayandırılmaksızın diğerinden daha az ücret ödenmesi ya da zam yapılması da eşit davranma borcunu ihlal eder⁵⁹⁰. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yeni tarihli bir kararında davacı işçiye zam yapılmamasını gerektiren haklı neden ve performans

⁵⁸⁶ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 16.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, Eylül 2018,s.453.

⁵⁸⁷ Sera Reyhani Yüksel, "İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi", **İSGHD**, Cilt:10, Sayı:39, Yıl:2013, s.70-75.

⁵⁸⁸ Kaplan, **a.g.e**, s.245.

⁵⁸⁹ **A.e**, s.246.

⁵⁹⁰ Süzek, **a.g.e**, s.456.

değerlendirmesinin dosyaya sunulmaması nedeniyle işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davrandığına hükmetmiştir⁵⁹¹.

Eşitlik ilkesinin bir boyutu işçiler arasında haksız yere ayırım yapılmamasını düzenlerken diğer bir boyutu haklı sebep olması halinde farklı davranma yükümlülüğünü düzenler⁵⁹². Bu nedenle eşit davranma ilkesine aykırı olan, aslında işçiler arasında mutlak bir eşitliğin uygulanmaya çalışılması olup iş hukukundaki pozitif ayrımcılık uygulamalarının temeli bu yüzden İş Kanunu'nun 5. maddesidir.

Yukarıda açıkladığımız tüm bu nedenler ötürü iş hukuku doktrininde, işverenin eşit davranma yükümlülüğünün mutlak olduğu ve olmadığı hallerin mevcut olduğu kabul edilmiştir.

Bu maddenin ilk fıkrasında, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz denilerek iş ilişkisinde ayırım yasaklanmıştır. Madde metninde geçen “benzeri sebepler” ifadesinden de anlaşılacağı üzere ayrımcılık sebepleri sınırlı olarak sayılmamış, aksine açık uçlu bir yaklaşım benimsenmiştir.

2. fıkraya göre ise işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. Bu maddenin temelinde Anayasamızın 10. maddesi ile hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralı olmakla birlikte iş hukukunda ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesinin gelişiminde uluslararası hukuk düzenlemelerinin etkisi büyüktür⁵⁹³. Ayrıca belirtmek gerekir ki, tarihsel süreçte, sözleşme türüyle ilgili yapılan ayrımcılığın ortaya çıkışında da cinsiyet temelli ayrımcılık rol oynamıştır.

Yine bu maddenin çalışma hayatında kadınlara yönelik yapılan ayrımcılığın önlenmesi ile ilgili 3. fıkrasına göre, işveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının

⁵⁹¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.09.2017, 11847/13949.

⁵⁹² Murat Kandemir, Didem Yardımcıoğlu, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi**, Cilt:19, Sayı:30-31, Kasım-Aralık2014, s.4.

⁵⁹³ Doğan Yenisey, **İş Hukukunda Eşitlik İlkesi**, s.64.

oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Bu fıkra ile de sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiştir. Bu fıkroda cinsiyete yönelik dolaylı ayrımcılık yasağının özel olarak belirtilmesi Türk iş hukukunda maddi eşitlik anlayışının benimsenmeye başlandığının göstergesidir⁵⁹⁴. Ancak dolaylı ayrımcılığın engellenmesi de eşitliğin sağlanmasında yeterli olmayabilir, bu nedenle pozitif ayrımcılık kavramı ortaya çıkmıştır⁵⁹⁵. Pozitif ayrımcılık kavramı, zararın doğmasından önce, önlenmesine yönelik tedbirleri ifade etmekte olup bireysel zararın ortaya çıkmasına gerek olmaksızın, daha az temsil edilen bir grubun varlığı, harekete geçilmesi için yeterli sayılmaktadır⁵⁹⁶.

Pozitif ayrımcılık kapsamında, yine bu fıkradan anlaşılması gereken kadının lehine olan ve kadını hamilelik ve annelik vb. biyolojik nedenlerden ötürü korumaya yönelik uygulamaların ayrımcılık kapsamında değerlendirilmeyeceğidir⁵⁹⁷.

Ayrımcılığı haklı kılan bir diğer sebepten işin niteliğine ilişkin zorunlu durumlar olmakla birlikte işin niteliğini ve zorunluluğu dar yorumlamak gerekmektedir. Örneğin, erkek kıyafeti sergilemek için erkek manken aranması ya da baba rolü oynamak için erkek oyuncu aranması zorunluluk kapsamında değerlendirilebilecekken, aşırı güç gerektiren işlerin kadınlara uygun olmaması haklı bir gerekçe olmayıp kişinin cinsiyetine göre değil fiziksel özelliklerine göre uygunluk denetimi yapılmalıdır⁵⁹⁸.

AYM de 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun md.7/1'in a ve b bentlerini incelediği kararında⁵⁹⁹ *“bir mesleki faaliyet ancak belli bir cinsiyetin istihdamı ile gerçekleşebiliyorsa ve o mesleğin icrası için olmazsa olmaz niteliğindeyse cinsiyete dayalı ayrımcılık haklı bir nedene dayandığından*

⁵⁹⁴ A.e, s.72.

⁵⁹⁵ Kübra Doğan Yenisey, “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları”, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, **Kamu-İş**, 2002, C.6, s.43-44.

⁵⁹⁶ Doğan Yenisey, **AB Hukuku İle Olası Uyum Sorunları**, s.44.

⁵⁹⁷ Demiral, **a.g.e**, 18. Paragraf.

⁵⁹⁸ Oğuz, **a.g.e**, s.573.

⁵⁹⁹ AYM Kararı, Esas Sayısı: 2016/132, Karar Sayısı: 2017/154, Karar Tarihi: 15.11.2017.

ayrımcılık iddiası ileri sürülemeyeceğini” belirterek bazı mesleklerin sadece belirli cinsiyettekiler tarafından yapılmasının haklı neden olarak kabul edileceğini ifade etmiştir.

Avrupa Adalet Divanı da bu maddeyle benzer şekilde hamile kadın işçinin işten çıkarılmasının meşru bir ayrımcılık nedeni olamayacağını ancak işten çıkarma nedeninin kadının hamileliği ile doğrudan ilişkili olmayan bir nedene dayanması halinde işten çıkarmanın haklı olabileceğine dair kararlar vermiştir⁶⁰⁰.

Ayrıca, ayrımcılığın çeşitli türleri olup bunlardan biri de cinsel taciz suretiyle ayrımcılıktır. Cinsel tacizin işyerinde ya da işyeri dışında gerçekleştirilmiş olması fark etmemekte olup sözel taciz, menfaat temini ya da menfaat kaybı tehdidiyle yapılan ahlaksız teklifler, porno fotoğraf ya da video kayıtlarının gösterilmesi, cinsel saldırılar ve mağdurun rızası olmaksızın gerçekleştirilen tüm eylemler bu kapsamda değerlendirilir ve İş Kanunu m.25/II-c uyarınca *“işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması”* iş sözleşmesinin feshinde haklı neden olarak kabul edilir ve İş Kanunun 24. maddesinin 2.fikrasına göre işyerinde cinsel tacize uğraşan işçi bunu işverene bildirmesine rağmen işveren gerekli önlemi almazsa işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir⁶⁰¹. Haklı nedenle sözleşmesini fesheden işçi, bir yıllık kıdem koşulunu sağlarsa kıdem tazminatına hak kazanır⁶⁰².

Ayrıca işçinin işyerinde tacize uğraması halinde işveren gerekli önlemi almazsa işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı bulunduğu gibi, cinsel tacize uğrayan işçi, Medeni Kanun’un 25. maddesi gereğince saldırı tehlikesinin önlenmesi, saldırıya son verilmesi, sürmekte olan saldırıya son verilmesi vb. kişiliği koruyucu davaları da açabilir⁶⁰³.

Psikolojik taciz suretiyle ayrımcılık ise ayrımcılığın başka bir boyutu olup diğer bir adı mobbing olan psikolojik taciz tekrarlanan ve uzun süre devam eden sistematik olarak işçinin kişilik haklarına yapılan onur kırıcı, alaycı davranışların bütünüdür⁶⁰⁴.

⁶⁰⁰İlgili Avrupa Divanı Kararı, (Çevrimiçi) <https://tr.euronews.com/2018/02/23/avrupa-adalet-divan-hamile-kad-nlar-da-isten-c-kar-labilir>, 23 Kasım 2018.

⁶⁰¹ Kaplan, **a.g.e.**, s.257.

⁶⁰² Erdoğan, **a.g.e.**, s.457.

⁶⁰³ **A.e.**, s.457-459.

⁶⁰⁴ Kaplan, **a.g.e.**, s.257.

Her ne kadar Kanunda sayılmasa da mobbing de doktrinde kabul gören bir ayrımcılık sebebi olup işçinin sözleşmesini feshetmesi haklı sebep teşkil etmektedir. Ayrıca Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de mobbingi sözleşmenin feshi için haklı sebep olarak kabul ettiği kararları⁶⁰⁵ mevcut olmakla birlikte mobbinge dönüşen taciz olayının etkisi ve sonuçları nedeniyle altı günlük hak düşürücü sürede fesih hakkının kullanılmadığından bahsedilemeyeceğine ve işçinin kıdem tazminatına hak kazandığına dair bir kararı da vardır⁶⁰⁶. İşyerinde mobbinge uğrayan kadının, fesih süresini kaçırrsa dahi kıdem tazminatını hak edeceğini hüküm altına alan bu karar kadın hakları lehine, yenilikçi bir bakış açısını yansıtmaması nedeniyle oldukça dikkat çekicidir.

Eşit işe eşit ücretin düzenleyen 4.fıkraya göre ise aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. Yine bu maddeye göre işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. Ayrıca, 1982 Anayasası'nın "ücrette adalet sağlanması" başlıklı 55. maddesinde de ücret emeğin karşılığı olduğu ve devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun, adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alacağı düzenlenmiş olup kadın ve erkek işçiye eşit ücret verilmesi de yine bu hükmün sonucudur.

Eğer işveren iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranırsa işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ve yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir ancak işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur⁶⁰⁷.

5. maddenin son fıkrasında, işverenin iş ilişkisi süresince ve iş ilişkisinin sona ermesinde eşit davranma ilkesini gözetmemesi halinde işçinin dört aylık ücreti kadar tazminat ödeyeceği düzenlenmiştir ancak işe alımlarda yapılacak ayrımcılığa tazminat yaptırımının öngörülmemiş olması maddede getirilen yasağın etkisini

⁶⁰⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.03.2008, E.2008/3722, K.2008/4922.

⁶⁰⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 4.11.2010, E.2008/37500, K.2010/31544.

⁶⁰⁷ 4857 sayılı İş Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 24 Haziran 2019.

azaltmıştır⁶⁰⁸. Ancak, kanaatimizce her ne kadar işe alımlarda yapılacak ayrımcılığa tazminat öngörülme de Anayasanın 10.maddesi ve ayrımcılık yasağı gereğince işe alımlarda da ayrımcılık yapılamayacağına şüphe yoktur.

Ayrıca belirtmek gerekir ki madde metninde düzenlenen ve yukarıda açıklanan sebepler sınırlı olarak sayılmamış olup maddede belirtilen sebeplere benzer sebeplerle de işveren eşit davranma yükümlülüğünü ihlal edemez⁶⁰⁹.

5.maddenin son fıkrasına göre işçinin bu tazminatı talep edebilmesi için sadece iş sözleşmesinin sona erdirilmiş olması gerekmemekte olup iş sözleşmesi devam ederken iş ilişkisinde ayırım yapılması halinde de işçi tazminata hak kazanır. Bu tazminat doktrinde⁶¹⁰ “ayrımcılık tazminatı” olarak adlandırılmakta ve ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım ücretleri dâhil olmaksızın işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplanmaktadır⁶¹¹. Ayrımcılık tazminatının miktarını olayın özelliğine göre işveren tarafından yapılan ayrımcılığın ağırlığına, işçinin işyerindeki konumuna, kıdemine uygun olarak hâkim tarafından belirlenir⁶¹². Ayrıca madde metninde işverenin sadece ayırım yapmama borcunu ihlal etmesi yaptırıma bağlanmış olduğundan işçinin zarara uğrayıp uğramadığına bakılmaksızın tazminata hak kazanacağı kabul edilir⁶¹³.

Tazminatın yanında ayrıca İş Kanunu’nun 99. maddesinin 1. Fıkrasının a bendinde, 5. maddedeki ilke ve yükümlülöklere aykırı davranan işveren ya da işveren vekiline her işçi için elli milyon lira para cezası verileceğı düzenlenmiştir. Her ne kadar bu idari para cezası, işe alım sürecini de kapsıyor olsa da işçi başına öngörölmüş olması ceza miktarının tespitini zorlaştırmaktadır⁶¹⁴.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 26. maddesinin 3. fıkrasında ise kuruluşların, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü oldukları ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecekleri belirtilmiş olup bu maddede geçen

⁶⁰⁸ Doğan Yenisey, **İş Hukukunda Eşitlik İlkesi**, s.68.

⁶⁰⁹ Sümer, **a.g.e.**, s.91.

⁶¹⁰ Süzek, **a.g.e.**, s.465; Sümer, **a.g.e.**, s.92; Çelik v.d., İş Hukuku Dersleri, **a.g.e.**, s.414.

⁶¹¹ Çelik v.d., **a.g.e.**, s.415; Süzek, **a.g.e.**, s. 465.

⁶¹² Süzek, **a.g.e.**, s.466.

⁶¹³ **A.e.**, s.466.

⁶¹⁴ Doğan Yenisey, **İş Hukukunda Eşitlik İlkesi**, s.81.

kuruluşlardan kasıt Kanun'un 1. maddesinde düzenlendiği üzere sendika ve konfederasyonlardır⁶¹⁵.

Yine 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 19. maddesinde de benzer bir hükme yer verilerek sendika ve konfederasyonlar kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek hangi faaliyetlerde bulunabilecekleri düzenlenmiştir⁶¹⁶.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 4. maddesinde ise "Eğitim kurumları dil, ırk, cinsiyet, engellilik ve din ayrımı gözetilmeksizin herkese açıktır. Eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz." denilmiş ve aynı Kanun'un 8. maddesinde de kadın, erkek herkese fırsat eşitliği sağlanacağı vurgulanmıştır⁶¹⁷.

3.5.4. Kadınların Yer ve Su Altında ve Ağır İşlerde ve Gece Postalarında Çalışması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesinde ise 1475 Sayılı Kanun'un 68. maddesi aynen muhafaza edilerek "yer ve su altında çalışma yasağı" düzenlenmiş olup bu maddeye göre maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır. Bu hükme uymayarak kadın işçi çalıştıran işveren İş Kanunu'nun 104. maddesi gereğince idari para cezası ödeyecektir⁶¹⁸ Doktrindeki bir görüş, kadın işçinin erkek işçiye oranla fiziksel olarak daha zayıf olması nedeniyle bu hükmü isabet bulmuştur⁶¹⁹.

Ancak kanaatimizce anılan bu hüküm yeni Kanun'un eşitlikçi ruhuna uymamakta olup ayrıca Anayasada düzenlenen eşitlik ilkesini ve çalışma hürriyetini ihlal etmektedir. Kanun koyucu, yasaklama amacını madde gerekçesinde belirtmemiştir ancak bir bireyi cinsiyetinden dolayı belirli bir çalışma sahasından men etmek yerine,

⁶¹⁵ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>, 23 Ocak 2019.

⁶¹⁶ 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf>, 23 Ocak 2019.

⁶¹⁷ 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>, 23 Ocak 2019.

⁶¹⁸ Oğuz, a.g.e, s.576.

⁶¹⁹ Hülya Akıntürk Türkmen, "Çalışma Hayatında Kadın ve Çalışan Kadını Koruyucu Hükümler", *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı:4, 1998, s.13.

çalışma alanını kadınların da çalışabileceği hale getirmek ya da hangi gerekçeyle yasaklandıysa o gerekçeyle ilgili bir çözüme gitmek eşitlik ilkesi açısından daha isabetli olacaktır.

Kadınların yeraltında ve ağır işlerde çalıştırılması ilk defa 1935 tarihli 45 Sayılı ILO Sözleşmesi ile yasaklanmıştır. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 85. maddesine dayanılarak hazırlanan ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile kaldırılan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nin 6. maddesinde kadın işçilerin özel günleri “Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir.” şeklinde düzenlenerek kadınlara özel günlerinde izin verileceği belirtilmiştir. Kadınların doğurma kapasitesiyle ilişkili olan biyolojik farklılığın Türk hukukundaki düzenlemelerdeki karşılığı sadece bu maddedir.

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nin ekinde hangi ağır ve tehlikeli işlerde kadınların çalışamayacağı belirtilmişse de 6331 sayılı İSGK'da böyle bir ayrıma gidilmemiş ve yasak olan işler sayılmamış ancak risk değerlendirmesi yapılması ve sağlık raporu alınmasına yönelik düzenlemeler getirilmiştir⁶²⁰.

Kanaatimizce, bu son düzenleme, kadınlara çalışma yasağı getirmemesi ve işyerindeki risklerin tespitine yönelmesi açısından önceki düzenlemeye göre daha isabetli olmuştur. Zira, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği'nde kadınların çalışma alanının sınırlandırılması ve önlem almak yerine yasaklayıcı bir anlayış izlenmesi kadın istihdamı açısından olumlu bir yaklaşım değildir.

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik 'in 9. maddesine göre kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ayrıca emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden

⁶²⁰ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15. maddesinin 2. fıkrası ve 16. maddenin 2. fıkrasının c bendi için bkz. (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>, 24 Haziran 2019.

alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır. Ayrıca yine bu Yönetmeliğin 6. maddesine göre “Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür”⁶²¹.

3.5.5. Analık Sigortası ve Analıkla İlgili Diğer Hükümler

5510 sayılı 31/05/2006 tarihinde kabul edilen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun⁶²² 15.maddesinde 17/4/2008 tarihinde yapılan değişiklik sonucu analık hali “4 üncü maddenin 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 eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri” şeklinde düzenlenmiştir.

16.maddede ise analık sigortasından sigortalıya hastalık veya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği ve ayrıca yine 16. maddede belirtilen şartları taşıyan kişiye Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verileceği düzenlenmiştir.

SSGSSK’nın 18.maddesine göre kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir. Analık nedeniyle ücretsiz izne kadının gelir kaybı tamamen karşılanmamaktaysa da bir kısmının karşılandığı görülmektedir. Yine bu maddeye göre, sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık

⁶²¹ Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18628&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=posta> , 30 Nisan 2019.

⁶²² Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, 23 Ekim 2018.

süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için geçici iş görmezlik ödeneceği düzenlenmiştir.

Ayrıca aynı Kanunun 63. maddesi ile yapılan düzenlemeye göre genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin kurum tarafından finansmanı sağlanacak olan sağlıklı kalmaları için gerekli olan ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetleri şartları ile birlikte sayılmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen 5. madde ile 29/01/2016 tarihinde işçiye, 4857 sayılı Kanunun 74. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödeneceği düzenlenmiş ve kısmi çalışma ile yaşanacak gelir kaybının kısmen önüne geçilmiştir. İşsizlik Sigortası Kanunu ek madde 5'e göre doğum sonrası ödenecek yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu hüküm, asgari ücret tutarından yüksek maaş alan kadınların gelir kaybının fazla olması nedeniyle doktrinde eleştirilmekte ve analık halinde ödenen iş görmezlik ödeneğine benzer şekilde elde edilen gelirin 2/3'üne göre belirlenmesi tavsiye edilmektedir⁶²³.

Uzun vadeli sigorta kolları açınsındansa SSGSSK md.41/1-a ile sigortalı olan anneye doğum ve analık izinlerini ve ayrıca çalışmayı bırakıp çocuğuna bakan anneler için de borçlanılan sürede sigortalı olmamak ve çocuğun yaşaması kaydıyla en fazla üç defa, doğumdan sonraki iki yılı borçlanma hakkı tanınmıştır.

SSGSSK'da 17/04/2008 tarihinde yapılan değişiklikle 28.maddeye engelli çocuğu olan annelerin prim ödeme gün sayılarının dörtte birinin, prim ödeme gün sayıları toplamına ekleneceği ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirileceği düzenlenmiştir. Bu değişiklikle engelli çocuğu olan annelere bir nevi fiili hizmet zammı ve ayrıca bu süre kadar yaştan indirim hakkı tanınmış olduğu anlaşılmaktadır⁶²⁴. Ancak, engelli çocuğa bakım yükümlülüğünün anneye ait olarak

⁶²³ Orhan Ersun Civan, “Sosyal Güvenlik Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.529-530.

⁶²⁴ Kadir Arıcı, “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.279.

kabul eden düzenlemeyi, geleneksel bakış açısını yansıtmaması nedeniyle eleştiren⁶²⁵ ve erkekleri de kapsayacak şekilde düzenlenmesini savunan görüşler de mevcuttur⁶²⁶.

3.5.6.Ölüm Aylığı

Ayrıca SSGSSK m.34 ile kendi sigortalılığı nedeniyle aylığı olmayan kadına ölmüş anne ya da babasının aylığını alma hakkı tanınmıştır. Bu haktan yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlar, faydalanabilecek olup erkek çocuğa böyle bir hak tanınmamıştır. Bu hükmü, kadınların iş hayatına katılımını olumsuz yönde etkilemesi açısından eleştiren bir görüş de mevcuttur⁶²⁷. Zira, ölüm aylığı alan kadınlar maaşlarının kesilmemesi için çalışma hayatına girmemektedirler.

Ölüm aylığı alan kadının evlenmesi durumunda aylığı kesilecek olup 5510 sayılı Kanun'un 37. maddesi gereğince bir defaya mahsus, aldıkları aylığın iki yıllık tutarı evlenme ödeneği olarak ödenir. Evlenme ödeneği erkek çocuğa verilmemekte olup erkeğin ölüm aylığı eğitim durumuna ve yaşa göre kesilmektedir. Doktrinde bu durumu kız çocuğunu evlenmeye teşvik ve kız çocuğunun sistemin dışına çıkmasına bir teşekkür olarak yorumlayan bir görüş de mevcuttur⁶²⁸.

Ayrıca kadına, ölen sigortalının aylığının dul eşine % 50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i maaş olarak verilir. Ancak hem eşinden hem de anne babasından aylığa hak kazanan kadına, sadece seçeceği aylıklardan biri verilir.

Kocası ölen ve dul kalan kadınlara ise Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonundan ayda 250 lira civarında bir aylık ödenmektedir. Bu miktarın dul kadının ihtiyacını

⁶²⁵ KEİG Platformu, Türkiye'de Kadınlar Sosyal Güvenliğin Neresinde? 5510 Sayılı SSGSS Kanunu'nun Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi, 2015, (Çevrimiçi) http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/Turkiyede_kadınlar_sosyal_guvenlik_rapor-1.pdf , 14 Ocak 2019.

⁶²⁶ Civan, a.g.e, s.536.

⁶²⁷ Yusuf Alper, Serhat Özgökçeler, Gözde Sümer, "Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların Kız Çocuklarının İşgücü Katılımına ve İstihdamlarına Etkisi", **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015, s.344.

⁶²⁸ Nurşen Caniklioğlu, "Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı**, Ankara, 2006, s.681.

karşılamadığı tartışmasız olup öncelikle yapılması gereken kadınlara eğitim ve istihdam olanağı sağlayarak dul aylığına muhtaç olmayacakları duruma getirmek sonrasında ise sosyal devletin bir gereği olarak kadının hayatını devam ettirebileceği miktarda aylığı vermektir.

3.5.7.Emeklilik Yaşı

Kadınlara daha erken yaşta emekli olma hakkının tanınması, yaşlılık aylığı konusunda yapılan bir pozitif ayrımcılık uygulaması olup kadınların çocuk yetiştirmeleri nedeniyle işe ara vermeleri, ev içindeki yüklerinin erkeklerden daha fazla olması gibi nedenlere dayandırılmaktadır. Mevzuatımızın bu konudaki hükümleri oldukça karışık olmakla birlikte, emeklilik yaşı olarak 08.09.1999 tarihinden önceki dönemlerde kadınlar için 50, erkekler için 55, bu tarihten 30.04.2008'e kadar olan dönemde kadınlar için 58, erkekler için 60, 2008'den sonraki dönemde ise kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaş öngörülmüştür. Ancak kadınlar ve erkekler için emeklilik yaşı 01.01.2048 tarihinden itibaren 65 yaş olarak uygulanacak ve eşitlenecektir⁶²⁹.

Çeşitli AB üyesi ülkelerde de ülkemize benzer şekilde kadın ve erkekler için farklı emeklilik yaşı uygulamasına yer verilmektedir⁶³⁰. AİHM verdiği bir kararında kadınlar ve erkekler için farklı emeklilik yaşı öngörülmesinin kadının ekonomik yönden dezavantajının giderilmesi amacı taşıdığına, kadının ekonomik ve sosyal dezavantajı devam ettiği sürece bu tarz uygulamaların yapılabileceğine ve bu uygulamaların ayrımcılık yasağını ihlal etmediğine karar vermiştir⁶³¹.

Emeklilik yaşının kadın ve erkeklerde farklı olması ile ilgili doktrinde farklı görüşler mevcut olup bu görüşlerden ilki kadınlar için farklı bir emeklilik yaşı öngörülmesi eşitlik ilkesinin bir sonucu olup kadınların ekonomik ve sosyal hayattaki dezavantajlı durumu göz önünde bulundurulduğunda isabetlidir⁶³². Diğer görüşe göre ise, farklı emeklilik yaşı uygulaması yerine kadınların toplumsal rolleri değiştirilmeli ve

⁶²⁹ Civan, **a.g.e**, s.553.

⁶³⁰ Avrupa Birliğine üye ülkelerdeki emeklilik yaşı, (Çevrimiçi) <https://www.etk.fi/en/the-pension-system/international-comparison/retirement-ages/> , 11 Ocak 2019.

⁶³¹ *Stec and Others v. United Kingdom*, (Çevrimiçi) <http://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/pdf/?library=ECHR&id=001-70087&filename=001-70087.pdf> , 14 Ocak 2019.

⁶³² Civan, **a.g.e**, s.535.

kadınlar iş yaşamında daha uzun süre kalacak hale getirilmelidir. Son görüş ise kadının toplumsal rolü değişikçe kadın ve erkeğin aynı emeklilik yaşına tabi tutulabileceğini savunmaktadır. Bu görüşe göre, kadının toplumsal rollerini değiştirmeden, aile içi ve sosyal sorumluluklarını hafifletmeden emeklilik yaşını değiştirmenin yeterli olmayacağını savunmaktadır.

3.5.8.Eşinin İş Yerinde ve Ev İşlerinde Çalışan Kadınlara Yönelik Hükümler

Ev işlerinde çalışanlar içinse, 5510 sayılı Kanunu'nda 2014 yılında yapılan değişiklikle 10 günden az çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanırken, 10 günden fazla çalışanlar tüm sigorta kollarından faydalanmaktadırlar⁶³³. Bu ayırım açık bir eşitsizliğe sebep olmakta ve bir kişinin 10 gün ya da 1 ay çalışması açısından bir farklılık olmayacak şekilde sonuç doğurmaktadır⁶³⁴.

5510 sayılı Kanunu'nun 6. maddesinde işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi ile aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dâhil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarında dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanların sigortalı sayılmayacağı düzenlenmiştir. Ücretsiz çalışan eşin sigortalı sayılmaması, Medeni Kanun'un eşlerin birbirine yardımcı olmak zorunda olduğunu düzenleyen 185. maddesi ile ilişkilendirilmekte olup ülkemizde kadın işveren oranının erkek işverenlere oldukça düşük olması nedeniyle sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılan grup, büyük çoğunlukla kadınlar olmaktadır⁶³⁵.

Kadın emeğinin görünür hale gelmesi ve kadınların da sosyal sigorta kapsamındaki haklardan yararlanabilmesi için, bu hükmün kaldırılması isabetli olacaktır. Yine aynı şekilde, aynı konutta çalışan üçüncü derece de dâhil kan hısımlarının yaşadıkları konut içerisinde yaptıkları işler nedeniyle sosyal sigorta kapsamında kabul edilmemesi de kadın emeğinin görünmez kılınması ve kadınların birçok haktan mahrum kalması sonucunu doğurmaktadır.

⁶³³ A.e, s.518.

⁶³⁴ Nurşen Caniklioğlu, Ercüment Özkaraca, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Özel Sayı, Cilt II, 2016, s.136.

⁶³⁵ Civan, a.g.e, s.514.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve kadın istihdamının artırılması amacıyla hazırlanan 15.5.2008 tarihli ve 5763 sayılı, İş Kanununda ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla 8 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan; bu maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aylık dönemde prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması şartıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigorta sayısına ilave olarak bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içinde işe alınan ve fiilen çalışanlar için, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin kanunla belirlenen oranların⁶³⁶ işsizlik fonundan karşılanacağı düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde ev hizmetlerinde, bu Kanun'un uygulanmayacağı belirtilmiştir. Bu nedenle ev hizmetleri Borçlar Kanunu madde 393 ile düzenlenen hizmet sözleşmeleri kapsamında değerlendirilmektedir ve bu işlerde çalışan kadınlar kıdem tazminatından yoksun kalmakta, fazla çalışma karşılığı ücretin zamlı ödenmesi, hafta tatili hakkı, yıllık ücretli izin hakkı ve yaşlılık aylığına sahip olmamaktadırlar.

Ev hizmetinde çalışan kişiler ise 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen haklardan fazla çalışma ücretinin %50 zamlı ödenmesi, hafta tatili hakkı ve yıllık ücretli izin hakkını Borçlar Kanunundaki düzenlemelerle kazanmışlardır. Ayrıca Borçlar Kanunu m.174 ile hizmet ilişkisi süresince, ev hizmetlilerinin onları çalıştıranlardan olan alacakları için zamanaşımı süresinin işlemeyeceği belirtilmiştir.

Kanaatimizce, Alman kanunlarında olduğu gibi ülkemizin iş kanununda da kadınlar için esnek çalışma saatleri ya da evden çalışma gibi alternatiflerin öngörülmesi, kadınların çalışma yaşamına katılımını mutlaka artıracaktır.

⁶³⁶ Prime esas kazancın birinci yıl için yüzde 100'ü, ikinci yıl için yüzde 80'i, üçüncü yıl için yüzde 60'ı, dördüncü yıl için yüzde 40'ı, beşinci yıl için yüzde 20'si, işsizlik fonundan karşılanacaktır.

3.5.9.Kadın İşçinin Evlilikle Birlikte İş Sözleşmesini Sonlandırması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde kadın işçinin, iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir. Bu hükümle ilgili yapılan başvuruda⁶³⁷ AYM, “eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı olacağı anlamına gelmemektedir. Durum ve konumlarındaki özellikler kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerekli kılabilir. Kadının toplum ve aile yaşamında üstlendiği sorumluluk, görev ve paylaşım gibi toplumsal gerçekler kadın çalışanlar yararına değişik kural ve uygulamaları gerekli kılabilirdiğinden, kadın çalışanların durum ve konumlarındaki özellikleri gözetilerek getirilmiş bulunan kural Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmamaktadır.” demiş ve sosyal gerçeklerin doğurduğu zorunlulukları ve kadının aile birliği içinde yüklendiği görevlerin önemini de vurgulayıp bu maddenin Anayasanın 10, 41 ve 50. maddelerine aykırı olmadığına hükmetmiştir.

AYM'nin bu hükmü iptal etmemesi her ne kadar kadınların lehine olsa da, kararın gerekçesinde yer verilen toplumsal ve aile içi rol vurgusu, kadının çalışma yaşamından uzaklaştırılması konusunda eril bakış açısını destekler niteliktedir⁶³⁸. Zira AYM'nin iki kadın üyesi Fulya Kantarcıoğlu ve Zehra Ayla Perktas da karşı oy yazılarında, bu kuralın pozitif ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceğini, aksine kadını iş yaşamından uzaklaştıran bir uygulama olduğunu savunmuşlardır⁶³⁹.

Gerçekten de bu hükmün, kadının çalışma özgürlüğünün kısıtlanmasına bir dayanak olma potansiyeli taşıması nedeniyle riskli bir hüküm olmasının yanı sıra kararda kadının aile içi rollerinin büyük olduğuna yapılan vurgu da toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirir niteliktedir. Zira, AİHM'in de ulusal mahkemelerin kadının evlendikten sonra çocuk yapıp çalışmayı bırakacakları yönündeki düşüncesini karara dayanak haline getirmesinin ayrımcılık yasağının ihlali olarak değerlendirdiği bir kararı mevcuttur⁶⁴⁰.

⁶³⁷ AYM Kararı, Esas Sayısı: 2006/156, Karar Sayısı: 2008/125, Karar Günü: 19.6.2008.

⁶³⁸ Bülent Yücel, “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik İlkesinin Yorumlanması ve Cinsiyet Ayrımcılığına Yargısal Bakış”, **Anayasa Hukukunda Yorum ve Norm Somutlaşması**, Haz. Ozan Ergül, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2013, s.252.

⁶³⁹ Yıldırım, Gülener, **a.g.e.**, s.72.

⁶⁴⁰ İkinci, **a.g.e.**, s.192.

3.6.Diğer Düzenlemelerde Pozitif Ayrımcılık

3.6.1.Vergi Kanunu

31.12.1960 tarihli ve 193 Sayılı “Gelir Vergisi Kanunu⁶⁴¹”nun 23. maddesinde gelir vergisinden istisna edilen ücretler düzenlenirken süt ninelik, dadılık bu kapsamda düzenlenmiştir. Bu düzenleme sütanneler, dadılar gibi çocuk bakım hizmetinde yer alan kişiler için yapılan Türk hukukundaki nadir düzenlemelerdendir⁶⁴².

Yine 2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu’nun “Vergiden Muaf Esnaf” başlıklı 9. maddesinde yapılan değişiklikle ev içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin işyeri açmaksızın kermes, festival, kamu kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılabileceği ve bu tip satış işlemlerinin vergiden muaf olacağı düzenlenmiştir.

3.6.2.Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı 14/07/1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu⁶⁴³’nun 101. maddesinde kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği düzenlenmiş ve ayrıca 104. maddede ise İş Kanunu’nun 25.maddesinde düzenlenen doğum izniyle ilgili hükümler tekrar edilmiştir

Ayrıca yine bu maddede 13/2/2011 tarihinde yapılan değişiklikle eşi doğum yapan devlet memuruna isteği üzerine 10 günlük babalık izni verilebileceği düzenlenmiştir. Devlet Memurları Kanunu’nda babaya sembolik de olsa 10 günlük bir izin verilmesi mevzuata yansıyan ataerkil anlayışın kırılması için önemli bir adım olup kanaatimizce bu iznin arttırılması da doğum yapmış eş lehine pozitif bir adım olacaktır.

Yine aynı Kanun’un 7. maddesinde hizmet alan kişilerle ilgili olarak, devlet memurlarının görevlerini yerine getirirlerken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamayacağı düzenlenmiştir.

⁶⁴¹ 193 Sayılı “Gelir Vergisi Kanunu, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.193.pdf>, 23 Ekim 2018.

⁶⁴² Çağlar, a.g.e, s.919.

⁶⁴³ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (Çevrimiçi), <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 23 Ekim 2018.

Ancak 104. maddede emzirme izni ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verileceği düzenlenmiş ve süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda ise kadın memurun tercihinin esas olduğu belirtilmiştir.

Yine aynı maddenin f bendinde 29/1/2016 tarihinde yapılan değişiklikle doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memur, isteği hâlinde çocuğun hayatta olması kaydıyla analık izni bitiminde başlamak üzere ayrıca süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir hale getirilmiştir. Çoğul doğumlarda ise bu süreler birer ay ilave edilir. Çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti hâllerinde bu süreler on iki ay olarak uygulanır.

Ayrıca bu maddeye göre üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşleri de, istekleri üzerine (A) fıkrası uyarınca verilen sekiz haftalık iznin bitiminden itibaren bu haktan aynı esaslar çerçevesinde yararlanırlar ve memurun çalışacağı süreler ilgili kurum tarafından belirlenir.

3.6.3. 5393 Sayılı Belediye Kanunu

5393 numaralı Belediye Kanununun belediyenin görev ve sorumluluklarının düzenlendiği 114. maddesinde büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyelerin, kadınlar için konukevleri açmak zorunda oldukları, diğer belediyelerinse mali durumlarını değerlendirerek kadınlar için konukevleri açabilecekleri belirtilmiştir. Ayrıca, Kanun'un belediye hizmetlerine gönüllü katılım başlıklı 77. maddesine göre, belediyeler kadınlara yönelik hizmetlerin yapılmasında belde de dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak amacıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programları uygulayarak. Belirtilen hükümler dışında, Belediyeler Kanununda kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığa yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

3.6.4. 2820 Sayılı Siyasi Partiler Kanunu

2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu'nda kota uygulaması vb. kadınların lehine herhangi bir hüküm mevcut değildir. Sadece, kadın kollarıyla 7. maddede, ilgili partilerin tüzüklerinde ayrıca kadın kolu, gençlik kolu ve benzeri yan kuruluşlarla, yabancı ülkelerde yurtdışı temsilciliği kurulması öngörülebileceği düzenlenmiştir.

3.6.5. 2972 Sayılı Mahalli İdareler İle Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun

2972 Sayılı Mahalli İdareler İle Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun'da da pozitif ayrımcılığa yönelik herhangi bir madde mevcut değildir. Kadınların ulusal ölçekte temsili kadar yerel ve mahalli ölçekte temsili de son derece önemlidir. Çünkü, köy, ilçe ve il ölçeğindeki sorunların ulusal ölçeğe yansımaları son derece zor olup bu sorunların mahalli idareler ölçeğindeki karar mekanizmaları aracılığıyla çözülmesi daha isabetlidir. Bu nedenle kadınların, muhtarlık, il ve ilçe belediye meclisleri vb. mekanizmalarda da aktif rol almasını sağlayacak hükümlere anılan kanunda yer verilmelidir.

3.6.6. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele konusunda en önemli kurumlardan biri Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumudur.

TİHEK Kanunu'nun 3. maddesinin 2. fıkrasında, *“Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.”* denilmiştir.

Ayrıca, Kanun'un 2. maddesinde de doğrudan ayrımcılık, *“bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele”* olarak, dolaylı ayrımcılıksa *“bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması”* olarak

tanımlanmıştır. Aynı maddede çoklu ayrımcılık da “*ayrımcı uygulamanın birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili olması durumu*” olarak belirtilmiştir.

TİHEKK m.5’te ayrımcılık yasağının kapsamı düzenlenirken “istihdam ve serbest meslek” başlığını taşıyan 6. maddenin ilk fıkrasında ise “*işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamayacağı*” hüküm altına alınmıştır.

TİHEK Kanunu 25. maddede ise ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, “bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanacağı” düzenlenmiştir. Ayrıca Kurumun takdir etmesi halinde idari para cezası bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürülebilmektedir.

Mezkur kanunun 6. maddesinin 2.fıkrası iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsamaktadır.

Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişinin Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na başvurabilmekte olup bu başvurunun usulü TİHEKK md.17’de düzenlenmiştir.

3.6.7.Diğer Düzenleyici İşlemler

“Sürücü Koltuğuna İlave Olarak Sekizden Fazla Koltuğu Bulunan ve Yolcu Taşımak Amacıyla Kullanılan Araçların Özel Hükümleri ile İlgili Tip Onayı Yönetmeliği (2001/85/AT)” ile “hareket engelli” yolcuların araca giriş ve çıkışlarında kolaylık

sağlanması zorunlu kılınmış olup hamile ve çocuklu kadınlar hareket engelli kişiler arasında sayılmışlardır.

Ayrıca 2007/11882 sayılı “İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”in 12. maddesi uyarınca hipermarket ,grosmarket ve mega marketlerde çocuk emzirme odalarının bulunması zorunlu hale getirilmiştir⁶⁴⁴.

Asgari Ücret Yönetmeliği’nin “Ücrette Eşitlik İlkesi” başlıklı 5. maddesine göre ise asgari ücretin belirlenmesinde cinsiyete dayalı ayırım yapılamayacaktır.

3.6.8. 3710678 sayılı 6 No’lu Kamu Personeli Genel Tebliği

Sağlık Bakanlığı Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğünün, 81 ilin Sağlık Müdürlüklerine gönderdiği “3710678 sayılı 6 No’lu Kamu Personeli Genel Tebliği” başlıklı Genelgede süt izni kullanan kadınların bu saatlerinin “çalışmadığı saat” olarak işlenmesi ve döner sermaye ek göstergelerinin buna göre hesaplanması istenmiştir. Bu demektir ki genelgeyle kadın memurların süt izninde geçen süreleri, döner sermaye gelirlerinden kesilecektir.

Oysa süt izni yıllar süren mücadelenin sonunda kazanılmış yasal bir haktır ve 657 sayılı kanunun 104. maddesinin (D) fıkrasında, "Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır" hükmüyle tanımlanmıştır⁶⁴⁵.

3.6.9. 2006/17 Sayılı ve 4 Temmuz 2006 Tarihli Genelge

2006/17 sayılı genelge, kadına yönelik şiddete karşı devletin sorumluluğunu hükümet politikasıyla açıkça ilan ettiği ilk Genelgedir. Bu Genelgede TBMM’de Kadın Erkek eşitliği Komisyonu kurulması gerektiği belirtilmiştir⁶⁴⁶. Yine bu genelgede şu hususlara yer verilmiştir:

⁶⁴⁴ Çağlar, **a.g.e.** s.935.

⁶⁴⁵Türk Tabipler Birliği, Çalışma Raporu 2016-2018,(Çevrimiçi) http://www.ttb.org.tr/c_rapor/2016-2018/2016-2018.pdf , 16 Mart 2019, s.1559

⁶⁴⁶ Uygur, **a.g.e.** s.900.

“-Devlet, kadın ve erkek arasındaki ekonomik eşitsizliğin ortadan kaldırılması için gerekli tedbirleri almalıdır.^[1]

-İşe alınmada eşitliği sağlayıcı önlemler alınmalı, işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın olmaması için işverenlerin ve yöneticilerin gerekirse pozitif ayrımcılık yapmaları gerekmektedir,

-Kadın erkek eşitliğine aykırı politikalar, yasal düzenlemeler ve uygulamalar kaldırılmalı, toplumda kadın ve erkek eşitliği sağlanıncaya kadar, kadınlara pozitif ayrımcılık yapılması bir devlet politikası olarak kabul edilmelidir,

-Çerçeve Eşitlik Yasası’nın ivedilikle çıkarılması gerekmektedir,

-Anayasamızın “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10. maddesine göre “Her- kes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. ‘Devlet, bu eşitliğin yaşama geçirilme- sini sağlamakla yükümlüdür’” hükmünün gereği olarak devlet bu amir hükmü hayata geçirecek başta yasal düzenlemeler olmak üzere gerekli her türlü tedbiri almalıdır,

-Yasa koyucuların, kadınları doğrudan ilgilendiren kanunların yapım sü- recinde, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra, sivil toplum ku- ruluşlarının ve üniversitelerin kadın araştırma ve uygulama merkezleri- nin de görüş ve önerilerini alınmalıdır,

-Toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların devletin bütün ana plan ve prog- ramlarının içine entegre edilmesi, ilgili kurum ve kuruluşlar arasında iş- birliğinin sağlanması, programların ve sonuçların izlenme ve değeri- lendirilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulması ve var olan mekaniz- maların işler hale getirilmesi sağlanmalıdır,

-Ülke genelinde tüm kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve özel sektör çalışanlarına yönelik “toplumsal cinsiyet eşitliği” eğitimi verilmesinin zorunlu hale getirilmesi sağlanmalıdır,

-Yürürlükteki mevzuatımızdaki kadın erkek eşitliğini zedeleyen düzenleme- lerin ayıklanması yönünde gerekli çalışmaların yapılması gerekmektedir.⁶⁴⁷”

⁶⁴⁷ 2006/17 Sayılı ve 4 Temmuz 2006 Tarihli Genelge, (Çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060704-12.htm> , 22 Nisan 2019.

Yukarıda belirtilen hususlar incelendiğinde genelgenin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı nitelikte olduğu söylenebilir.

3.6.10. 2004 tarihli ve ‘Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu Genelge

2004 tarihli ve ‘Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi’ konulu Başbakanlık Genelgesi ile kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapmaması gerektiği bildirilmiştir⁶⁴⁸. Genelgede, personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılmasının, başta Anayasamız ve taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerdeki kadın-erkek eşitliğine ilişkin hükümlere aykırılık teşkil ettiği belirtilerek konuyla ilgili Anayasanın “Kamu Hizmetine Girme Hakkı”nı her Türk vatandaşına tanıyan 70. maddesine ve CEDAW’a atıf yapmıştır.

Genelgenin sonunda ise başvuru kabul şartlarının hizmet gerekleri doğrultusunda belirlenmesi ve vatandaşlar arasında ayırım yapıldığı izleniminin oluşmasına meydan vermeyecek şekilde hareket edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

3.6.11. Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı

24 Temmuz 2003 tarih ve 25178 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren AB Müktesebatının Üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı’nda; topluluk müktesebatına çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği açısından uyup sağlanması ve eşitlikçi politikaların yaygınlaştırılması ve aktif olarak uygulanması amaçlanmaktadır.

Ayrıca ülkemiz 21 Şubat 2003 tarih ve 25027 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 3 Şubat 2003 tarih ve 2003/5224 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Avrupa Birliğinin Sosyal Politika Programları arasında yer alan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına katılmıştır. Avrupa Birliği tarafından 1982 yılında başlatılan bu topluluk programının amacı, topluluk üyelerinin politikalarında mesleki eğitim, istihdam, terfi, çalışma ve işe giriş koşulları bakımından eşit muamele sağlanmasıdır.

⁶⁴⁸ T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013**, Ankara, 2008, s.20.

Bu program kapsamında ÷lkemizde 2006 yılında İŞ-KUR İl Müdürlüklerine iletilen bir Talimat kapsamında özel sektör işyerlerinin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadığı sürece işe alım vb. konularda cinsiyet ayrımı yapamayacakları bildirilmiştir.

Ayrıca İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre, işsizlik sigortasının şartları, kapsamı, hesaplamaları kadın ve erkek için aynıdır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE POZİTİF AYRIMCILIK UYGULAMALARI

4.1. Kadın Haklarıyla İlgili Kurumlar ve Raporları

4.1.1.TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

2009 yılında Türkiye’de toplumsal cinsiyet açısından eşitliğin sağlandığı bir mevzuat yapmak amacıyla STK’larla milletvekillerini bir araya getiren bir TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. Bu komisyonun görevleri 5840 sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu’nun 3. maddesinde düzenlenmiştir.

Komisyonun görevlerinden biri *“Kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, Başkanlığın talebi üzerine ya da istenildiğinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan kanun teklifleri ile olağanüstü hal sırasında çıkarılan Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin kadın erkek eşitliği konusunda T.C. Anayasasına, uluslararası gelişmelere ve yükümlülüklerle uygunluğunu inceleyerek ihtisas komisyonlarına görüş sunmak”*tır. Maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere komisyon sadece talep halinde görüş sunabilecek olup kendiliğinden bir inceleme yapabilmesi söz konusu değildir.

Komisyonun adında fırsat eşitliği kavramı kullanılmış olsa da Komisyonun görevlerinin yer aldığı 3. madde incelendiğinde Komisyonun kurulması ile hem hukuki hem fiili eşitliğin sağlanmasının amaçlandığı görülecektir⁶⁴⁹.

2/7/2018 tarihli 703 sayılı KHK’nin 57. maddesiyle yapılan değişiklik sonucu olağanüstü hal sırasında çıkarılan Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin kadın erkek eşitliği konusunda denetlenmesi görevi komisyona verilmiştir, ancak bunların dışındaki Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin komisyon tarafından denetleneceği konusunda bir hüküm bulunmamaktadır.

Ayrıca komisyon tarafından, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açan konuların tespitini sağlamak için 2012’nin Haziran ayında “Toplumsal Cinsiyet Açısından Anayasa”, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Medyanın Rolü” ve 2013’ün Kasım

⁶⁴⁹Cemil Dinmezpınar, “TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu”, **Yasama Dergisi**, Cilt:9, Sayı:28, Eylül 2014, s.10.

ayında “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri” konulu komisyon raporları hazırlanmıştır.

Komisyonun tüm bu faaliyetlerinin yanında en önemli amaçlarından biri de kamu kuruluşlarında “gender mainstreaming” olarak adlandırılan, toplumsal cinsiyet perspektifinin ana akımlaştırılmasını sağlama, ulusal mevzuatı uluslararası normlara göre değerlendirme ve kamuoyunu bilgilendirme görevleri de vardır⁶⁵⁰.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri” başlıklı raporunda da vurguladığı üzere ülkemizin nüfusunun yarısı kadınlardan oluşmaktadır ve nüfusunun yarısından işgücü olarak faydalanmayan ülkelerin sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşması oldukça zordur. Bu nedenle kadın istihdamının artırılması sadece kadınlar açısından değil ülkeler açısından da oldukça önem taşır, dolayısıyla kadınların çalışabilmesi maddi bir kazancın ötesinde ülkenin kalkınması açısından da elzemdir.

İstihdama katılan kadınların toplumda ve aile içinde statüleri daha yüksek olacak, kadınlar, karar alma süreçlerine daha etkin katılacaklardır. Nitekim kadınların hem aile içinde hem de ülke genelinde karar mekanizmalarında yer alması toplumsal refahın sağlanması için önemli bir önkoşuldur.

4.1.2.Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Kadına karşı ayrımcılığı önlemek, kadın haklarını korumak ve geliştirmek, kadınların toplumsal yaşamın her alanında hak imkân ve fırsatlara eşit olarak erişimlerini sağlamak üzere 1990 yılında kurulmuş ancak 08.06.2011 tarih ve 27958 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın Kurulması”na ilişkin 633 sayılı KHK ile Bakanlık bünyesinde yapılandırılmıştır⁶⁵¹.

KSGM, mahkûm kadınların cezalarını tamamladıktan sonra istihdama katılımlarını sağlamak amacıyla Mahkûm Kadınlar İçin Kariyer Planlama Merkezleri Projesi,

⁶⁵⁰ Dinmezpınar, **a.g.e.**, s.12.

⁶⁵¹ Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/kadinin-statusu-genel-mudurlugu.pdf> , 22 Mart 2019.

toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışan kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının kapasitelerinin geliştirilmesi amacıyla Kadının İnsan Haklarının Geliştirilmesi Birleşmiş Milletler Ortak Programı, 10 ilin organize sanayi bölgesinde kreş kurulmasının hedeflendiği Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi, İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı mali desteğinde Dünya Bankası aracılığı ile 2012-2017 yılları arasında yürütülen Türkiye’de Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişimlerinin Artırılması Projesi gibi birçok proje üretmiştir⁶⁵².

KSGM; kadın hakları alanındaki sivil toplum kuruluşları tarafından, Kadınlara Karşı Ayrımcılığı Kaldırma Komitesi’ne sunduğu raporlarda sadece olumlu gelişmelere yer vermesi nedeniyle eleştirilen bir kurumdur⁶⁵³.

4.1.3. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

Ülkemizde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kavramlarının gelişmesi sonucu 6332 sayılı Kanunla kurulan Türkiye İnsan Hakları Kurumu kaldırılarak yerine 20 Nisan 2016 tarih ve 6701 Sayılı Kanunla Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

Türkiye İnsan Hakları Kurumu idari teşkilat içerisinde yer almakta olup, idarenin fırsat eşitliğine aykırı uygulamalar ya da cinsiyet ayrımcılığı yaptığı iddiasıyla başvurulabilen bir kurumdur, diğer yandan idarenin yargı dışı denetim yollarından biridir⁶⁵⁴.

TİHEK 2017 yılında hazırladığı raporda kurumun misyonunu “İnsan haklarını korumak ve geliştirmek, Ulusal Önleme Mekanizması görevini yerine getirmek ve ayrımcı uygulamalarla mücadele etmek” olarak açıklamıştır⁶⁵⁵.

Kurum ayrıca, “*ayrımcılığın önlenmesi amacıyla bu konudaki mevzuat çalışmalarını takip etmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek, yargı*

⁶⁵²Türkiye’de Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişimlerinin Artırılması Projesi, (Çevrimiçi), <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/projelerimiz> ,22 Mart 2019.

⁶⁵³ Türkiye’nin Kadına Karşı Ayrımcılığı Önleme Komitesi’ne Sunduğu Altıncı Periyodik Rapor için STK Gölge Raporu, (Çevrimiçi) http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/CedawTR_6-gozden-gecirme-golge-rapor.pdf 28 Mart 2019, s.4.

⁶⁵⁴ Emine Cin Karagöz, “Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu’nun Yetkileri”, **Yasama Dergisi**, Cilt:11, Sayı: 32, Ocak 2016, s.25.

⁶⁵⁵ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 2017 Faaliyet Raporu, (Çevrimiçi) https://www.tih.gov.tr/upload/file_editor/2019/03/1552307015.pdf , 22 Mart 2019, s.9.

kararlarını takip etmek, ayrımcılıkla mücadele konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek, millî eğitim müfredatında bulunan ayrımcılık yasağıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmakla” görevlidir⁶⁵⁶.

TİHEK ayrıca, ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemekte, araştırmakta, karara bağlamakta, kararın sonuçlarını takip etmekte ve ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermektedir ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla başvuruculara yardımcı olmaktadır⁶⁵⁷.

Kuruma 2017 yılına kadar toplam 422 başvuru yapılmış olup bunların 102 tanesi ayrımcılık yasağı ihlali iddiasıyla, 153 tanesi ulusal önleme mekanizması görevine ilişkin, 167 tanesi ise genel insan hakları ve diğer konularla ilgilidir⁶⁵⁸.

TİHEK ayrıca, kuruluş mevzuatında yazan hükümler gereğince “insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, alanındaki uluslararası kuruluşlarla ilgili mevzuat dâhilinde işbirliği yapmak, insan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmak diğer kurumların ayrımcılığın önlenmesine yönelik faaliyetlerine destek vermek” amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü vb. kuruluşlarla çeşitli toplantılar ve eğitimler düzenlenmiştir.

Ancak raporda kurumun başvuruları değerlendirmek, çeşitli eğitimler düzenlemek ve toplantılara katılmak dışında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için attığı diğer somut adımlara raporda rastlanmadığını belirtmek isteriz.

⁶⁵⁶ A.e, s.13.

⁶⁵⁷ TİHEK 2017 Raporu, s.14.

⁶⁵⁸ TİHEK 2017 Raporu, s.30.

4.1.4.Çeşitli Sivil Toplum Kuruluşları

Sendikalara bakıldığında, DİSK(Devrimci İşçi Sendikası)'ın genel başkanının ve Başkanlar Kurulunda bulunan BANK-SEN genel başkanının 2019 yılı süresince kadın olduğu görülmektedir. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu TÜRK-İŞ'in yönetim kurulu 5 kişiden oluşmaktadır ve herhangi bir kadın üye mevcut değildir, ayrıca denetim kurulunda ve bölge temsilcileri arasında da kadın üye bulunmamaktadır.

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu KESK'in eş genel başkanlarından biri kadın olmakla birlikte denetleme kurulunun da beş üyesinden üçünü kadın üyeler oluşturmaktadır.

Memur Sendikaları Konfederasyonu MEMUR-SEN'in yönetim kurulunda hiç kadın üye bulunmazken denetim kurulunun sadece bir yedek üyesi kadındır. Yine TÜRKİYE KAMU-SEN'in yönetim kurulunun da tamamı erkeklerden oluşmaktadır.

HAK-İŞ ve EĞİTİM-BİR-SEN'in yönetim kurullarında herhangi bir kadın üye bulunmazken Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun 25 üyesinden sadece bir tanesi kadındır. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunun yönetim kurulunda da kadın üye mevcut değildir. Görüldüğü üzere ülkemizde sendikaların yönetim kurullarında kadınlara oldukça az yer verilmektedir. İşçi ya da işveren olarak kadın istihdamının artması iş yaşamındaki sorunların çözümü ile mümkün olmakla birlikte bu sorunların tartışılacağı platformlar sendikalarlardır. Gerek işçi gerekse işveren olarak kadınlar sendikal ölçekte kendi sorunlarını yansıtamamakta ve dolayısıyla çözüme de ulaşamamaktadırlar.

Kadın Adayları Destekleme Derneği (KA-DER)'nin 2017 yılında, yerel yönetimlerde belediyelerle birlikte yeni bir Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB) çalışması başlatmıştır, bu çalışma 2019 yılı itibariyle de devam etmektedir. Çalışma kapsamında çeşitli partilerden belediye başkan adayları Kadın Dostu Kentler Taahhütnamesini imzalayarak, belediyede hizmetlerini ve yapılan harcamaları "Cinsiyete Duyarlı Veri" temelli ölçmeyi taahhüt etmişler ve sonrasında bu taahhütnameyi imzalayan 71 adaydan 21'i belediye başkanı seçilmiştir.

Projenin amacı, belediyelerin katılımının yeni Yerel Yönetim sürecinin temelini oluşturduğunu benimseyerek, sivil toplum ile diyalogdan öte bir işbirliği yapması gerektiği bilinciyle bütçe alanında çalışmaya karar vermesidir⁶⁵⁹.

KADER kadın adayların yerel ve ulusal karar alma mekanizmalarında temsil oranlarını artırmak için 22 yıldır çeşitli projeler ve faaliyetler yürütmektedir, bunlardan biri de 2008-2009 döneminde yapılan Siyaset Okulları'dır⁶⁶⁰.

Bu çalışma kapsamında 16 kadın ile İsveç'i ziyaret etmek, oradaki kadın hareketi ve parlamento çalışmalarını yakından izlemek, uluslararası deneyim ve bakış açısıyla kadının siyasetteki yerini kavramak ve deneyim paylaşımında bulunmak için 24-29 Mayıs 2009 tarihleri arasında İsveç'e bir çalışma ziyareti düzenlenmiş ve 21-22 Şubat 2009 tarihinde yerel seçimlerde çeşitli düzeylerde aday olan 14 kadının katılımı ile Aday Destek Atölyesi yapılmıştır. Bu proje kapsamında, Türkiye çapında 21 ile gidilmiş ve toplam 68 eğitim gerçekleştirilmiştir.

Düzenlenen Siyaset Okulları; AKP (Adalet ve Kalkınma Partisi), CHP (Cumhuriyet Halk Partisi), DTP (Demokratik Toplum Partisi), MHP (Milliyetçi Hareket Partisi), DP (Demokrat Parti), ve daha birçok partiden 250 kadın siyasetçi ile gerçekleştirilmiş olup yerel seçimler sonucunda, atölye katılımcılarından Aliye Serin ve Saniye Çelik muhtar olarak seçilmiştir.

KADER 2014 yılında yapılan seçimler sonucunda, Türkiye'de 31.963 mahalle, 18.329 köy olmak üzere toplam 50.292 muhtar bulunduğunu ancak bunlardan sadece 675 tanesinin kadın olduğunu tespit etmiştir.

2019 belediye seçimlerinde ise, 30 büyükşehir belediye başkanından 3'ü, 51 il belediye başkanından 1'i, 922 ilçe belediye başkanının 29'u, 386 belde belediye başkanından 1'i kadın olmak üzere toplam 43 kadın belediye başkanımız vardır⁶⁶¹.

Bu sayıyı arttırmak için Aydın, Denizli, İzmir, Adana, Mersin ve Balıkesir illerinde yerelde kadın sorunlarının görünürlüğünü arttırmak ve çözüm önerileri oluşturmak

⁶⁵⁹ Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme, (Çevrimiçi) <http://ka-der.org.tr/toplumsal-cinsiyete-duyarli-butceleme-2017/>, 22 Mart 2019.

⁶⁶⁰ Siyaset Okulları (2008-2009), (Çevrimiçi) <http://ka-der.org.tr/siyaset-okullari-2008-2009/>, 22 Mart 2019.

⁶⁶¹ <http://ka-der.org.tr/> (Çevrimiçi), 3 Temmuz 2019.

amacıyla 2018-2019 yılları arasında “Kadın Muhtarlar” projesini hayata geçirmiş ve bu konuda eğitimler vermiştir⁶⁶².

KADER’in yönetim kurulunda dokuz üye bulunmakta olup Genel Başkanı Nuray Karaoğlu da dâhil olmak üzere tüm yönetim kurulu üyeleri kadınlardan oluşmaktadır⁶⁶³. Danışma Kurulu ise on kişiden oluşmakta olup yine üyelerinin tamamı kadındır⁶⁶⁴.

KADER her yıl yayınlamış olduğu Temsilde Kadın Erkek Eşitliği Karnesi’nin bu yıl da 11.sini da 8 Mart 2019 tarihinde yayınlamış ve temsil mekanizmalarında kadınların yeterince olmadığını ortaya koymuş ve insan haklarının ve demokrasinin bir gereği olan eşit temsil konusunda ülkemizin ne kadar “başarısız” olduğunu kamuoyuna hatırlatmıştır⁶⁶⁵.

Bu karnede 595 milletvekilinden sadece 104’ünün kadın olduğu TBMM’deki kadın milletvekili oranının %17,4 olduğu, Bakanlar Kurulu’nda görev alan 17 bakanın ise sadece 2’si kadın olduğu, 2004 yerel seçimleri sonucunda kadın belediye başkanı oranı %0,6 iken, 2014 yerel seçimleri sonucunda bu oran ancak %2,9’a yükselbildiği belirtilmiştir.

Ayrıca KADER’in parti genel merkezlerinden aldığı bilgilere göre; AK Parti, CHP, MHP, HDP, İYİ Parti, SP, DSP ve DP’nin gösterdiği toplam 3.717 belediye başkanı adayından yalnızca 249’unun kadın olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca Türkiye’deki 81 ilden sadece Uşak ve Muğla’nın kadın valiler tarafından yönetildiğini ve ayrıca 7 ayrı yüksek yargı organından sadece Danıştay’da kadın başkanın görev aldığı tespit edilmiştir.

Akademide ise 127 devlet üniversitesinden sadece 6 tanesini, 69 vakıf üniversitesinden de yalnızca 12’sini kadın rektörlerin yönettiği ve toplam 18 kadın rektörün Türkiye’deki rektörlerin %9,18’ini oluşturduğu ortaya konulmuştur.

⁶⁶² Kadın Muhtarlar Projesi,(Çevrimiçi) <http://ka-der.org.tr/kadin-muhtarlar-projesi-2018-2019/>, 22 Mart 2019.

⁶⁶³ KA.DER Yönetim Kurulu,(Çevrimiçi) <http://ka-der.org.tr/yonetim-kurulu/>, 22 Mart 2019.

⁶⁶⁴ KA.DER Danışma Kurulu,(Çevrimiçi) <http://ka-der.org.tr/danisma-kurulu/>, 22 Mart 2019.

⁶⁶⁵KA.DER Temsilde Kadın-Erkek Eşitliği Karnesi’ni Yayınladı, (Çevrimiçi) <http://ka-der.org.tr/ka-der-temsilde-kadin-erkek-esitligi-karnesini-yayinladi-hal-ve-gidis-sifir/>, 22 Mart 2019.

Tüm bu sonuçlar ışığında, çalışmanın sonunda tüm partilere içtüzük değişikliği ve eşit temsil için fermuar sistemini uygulamaları tavsiye edilmiştir.

2018 yılı itibariyle MÜSİAD'ın yönetim kurulu 25 kişiden oluşmaktadır ve sadece bir üyesi kadındır⁶⁶⁶. TÜSİAD yönetim kurulu ise 13 kişiden oluşmaktadır ve 3 üyesi kadındır⁶⁶⁷.

4.2.Çeşitli Raporlarda ve Konu Başlıkları Altında Kadın

4.2.1.Birleşmiş Milletler İnsani Gelişme Endeksleri ve Göstergeleri Raporu

Birleşmiş Milletler Nüfus Planlama Bölümünün İnsani Gelişme Endeksleri ve Göstergeleri'ni gösteren ve 2018 yılında güncellenen raporunda, uzun ve sağlıklı yaşam, bilgiye erişim ve insana yakışır bir yaşam standardının ölçüldüğü İnsani Gelişme Endeksi(İGE) sıralamasında Türkiye 189 ülke arasında 64. sıradadır⁶⁶⁸. Ancak Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi oranlarına bakıldığında, kadınların doğuştan beklenen yaşam süresi 79,2 oranındayken erkeklerde bu sürenin 72,8 ile kadınlardan daha az olduğu görülüyor.

Beklenen öğrenim süresi kadınlarda 14,7 oranındayken erkeklerde 15,7 oranla daha yüksektir ve ortalama öğrenim süresi de yine kadınlarda 7,1 iken erkeklerde 8,8 ile daha fazla olduğu görülüyor. Kişi başına düşen GSMH oranını ise kadınlarda 15.5'larda iken erkeklerde 34.3 ile kadınlara oranla epey yüksektir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi oranları ise, üreme sağlığı, kadının güçlenmesi ve ekonomik faaliyetlerle ilgili olup Türkiye, 160 ülke arasında 69. sırada yer almaktadır. Eğitim oranlarına göre ise yetişkin kadınlarda en az orta eğitim görmüş olanların oranı, %44,05 iken erkeklerde %66,0'dır. İş hayatında ise kadınların iş gücüne katılım oranı %32,4, erkeklerin ise %71,9'dır. Görüldüğü gibi

⁶⁶⁶MÜSİAD Yönetim Kurulu, (Çevrimiçi) <http://www.musiad.org.tr/tr-tr/yonetim-kurulu>, 19 Ekim 2018.

⁶⁶⁷ TÜSİAD Yönetim Kurulu, (Çevrimiçi) <https://tusiad.org.tr/tusiad/yonetim>, 19 Ekim 2018.

⁶⁶⁸Birleşmiş Milletler Nüfus Planlama Bölümü(UNDP) İnsani Gelişme Endeksleri ve Göstergeleri: 2018 İstatistiksel Güncellemesi, (Çevrimiçi), http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/hdr2018/tr/Turkey%20Briefing%20Note_Turkey%20Briefing%20Note_TR_v01.pdf, 29 Kasım 2018.

gerek eğitim oranı gerekse iş gücüne katılım oranı açısından kadınlarla erkekler arasında oldukça büyük bir fark bulunmaktadır.

4.2.2. Avrupa Birliği İlerleme Raporu

AB'nin Türkiye hakkında hazırladığı 2018 yılı ilerleme raporuna⁶⁶⁹ göre; Türkiye kamu yönetimi reformu konusunda Avrupa Komisyonunun 2016 tavsiyelerini uygulamamıştır. Yine bu rapora göre, bürokrasinin üst kademelerinde kadın temsilinin düşük olması, ciddi endişe kaynağı olmaya devam etmektedir.

Raporda kadın erkek eşitliği ile ilgili olarak Türkiye'nin gerekli yasal ve kurumsal çerçeveye sahip olduğu, ancak mevzuatın etkili biçimde uygulanmaması ve destek hizmetlerinin kalitesinin düşük olması sebebiyle, kadına karşı ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet konularının yeterince ele alınmadığı belirtilmiştir.

Üst düzey yetkililerin kamuoyu önünde kadınların rolüne ilişkin yaptıkları açıklamalara bakıldığında da toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yeterince güçlü bir siyasi taahhüt bulunmaması eleştirilmiş ve orta öğretimden başlayarak kız çocuklarının okula kayıt oranlarının yükseltilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Erken yaşta ve zorla evlendirme meselesinin günümüzde de endişe kaynağı olduğu belirtilerek özellikle OHAL döneminde 11 kadın STK'sının kapatılmış olması ve kimi illerde 8 Mart etkinliklerinin yasaklanmış olması da Komisyon'un dikkatini çekmiştir.

Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ni 2014'te onaylayan ilk ülkenin Türkiye olmasına rağmen, konuya ilişkin mevzuatını henüz kabul etmemiş olan Türkiye'de 2017'de aile içi şiddet sonucu 282 kadın hayatını kaybetmiştir. Ayrıca Rapora göre ülkemizde aile içi şiddet vakalarının takibi oldukça sınırlıdır ve şiddet gören kadınlarla ilgili sosyal hizmetlere herhangi bir yönlendirme yapılmamaktadır. Ocak 2018 itibarıyla, ülkemizde 68 ilde Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri faaliyet göstermektedir. Aile içi şiddet mağdurları için 137 sığınma evi bulunmakla birlikte, Güneydoğu'daki bazı sığınma evlerinin kapatıldığı belirtilmiştir.

⁶⁶⁹Avrupa Birliği İlerleme Raporu 2018, (Çevrimiçi) https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf, 29 Kasım 2018.

Ayrıca, Rapora göre Devlet Memurları Kanunu kamu hizmetini sözleşmeli memurlar, geçici personel ve diğer işçiler gibi farklı kategorilerdeki kamu görevlilerini içine alacak şekilde son derece geniş kapsamda ele almaktadır. Bu doğrultuda 2016 ve 2017’de yaklaşık %37 olan kadınların kamu hizmetine katılım oranının ve 2016’da %7,6 ve 2017’de %7,8 olan üst düzey kadın yönetici oranının artırılması gerektiği ortaya konulmuştur.

4.2.3.Kadın Milletvekilleri ve Kamu Görevlileri

Kadınların TBMM’ye seçilme hakkını kazandıkları 1935 yılında kadın milletvekili oranı %4.5’tir⁶⁷⁰. 1935 yılında Mecliste kadın milletvekillerinin temsili oranı % 4,5 iken, sonrasında bu oran %2’nin altına düşmüş, 1983’ten sonra artarak %3’e yükselmiştir. 1935’ten 2007’ye kadar çoğu Ankara, İzmir ve İstanbul’dan olmak üzere toplam 193 kadın milletvekili seçilmiş, 2007’de bu oran %9 ve 2011’de %14’ü bulmuştur⁶⁷¹.

Ayrıca kadın milletvekilleri 1935-2007 yılları arasında 380 yasa teklifi vermişlerdir ve bu oran toplam temsil yüzdesinin biraz üzerindedir⁶⁷². Bu süre içerisinde kadın parlamenterlerin sadece 13’ü yürütme organında görev yapmıştır⁶⁷³.

Uluslararası Parlamenterler Birliği (Inter-Parliamentary Union) tarafından hazırlanan raporda parlamentolarda kadın milletvekili oranının dünya ortalaması 2015 yılında %25 iken, 2016 yılında %23.3 ve 2017 yılında %27.1 olmuştur⁶⁷⁴. Türkiye’de ise bu oran 2015 yılında yapılan genel seçimler sonucu %14,9 iken 2018 yılında yapılan genel seçimlerde 600 milletvekilinden 103 tanesi kadın olup bu oran %17⁶⁷⁵’ye yükselmiştir ancak yine de dünya ortalamasının altındadır.

27. dönem milletvekillerinin cinsiyet dağılımına bakıldığında, Adalet ve Kalkınma Partisinin erkek milletvekili sayısı 242 iken kadın milletvekili sayısı 53

⁶⁷⁰ Kadın İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 28 Ekim 2018.

⁶⁷¹ Gençkaya, **a.g.e**, s.10-15.

⁶⁷² **A.e**, s.26.

⁶⁷³ **A.e**, s.28.

⁶⁷⁴ Uluslararası Parlamenterler Birliği Raporu, (Çevrimiçi) <https://ipu.org/resources/publications/reports/2018-03/women-in-parliament-in-2017-year-in-review>, 23 Ekim 2018.

⁶⁷⁵ Kadın Milletvekili Sayısı, (Çevrimiçi) https://www.ntv.com.tr/kadina-siddet/kagiderden-kadin-milletvekili-sayisi-aciklamasi,5CeYE9cqM0OiOnT65MoSv?_ref=infinite, 23 Ekim 2018.

olup kadın milletvekili oranı %17,97'dir. Milliyetçi Hareket Partisinin ise 4 kadın milletvekili ve 45 erkek milletvekili olup kadın milletvekili oranı %8,16'dır. Halkların Demokrat Partisinde ise 26 kadın ve 41 erkek milletvekili olup kadınların oranı %38,81'dir. Cumhuriyet Halk Partisinde ise 18 kadın 128 erkek milletvekili olmakla birlikte kadın milletvekillerinin oranı %12,33'dür. Meclise ilk defa giren İyi Partinin ise sadece 3 kadın milletvekili bulunmakta olup %6,98 ile en düşük kadın milletvekili oranına sahip partidir. Toplamda ise mecliste 600 milletvekili mevcut olup bunlardan 104'ü yani yaklaşık %17'si kadındır.

Tüm bunların yanında TBMM'de kadın milletvekilleri zaman zaman çeşitli konuları görüşmek için bir araya gelseler de bu birliktelik sürekli olmamış ve kadınlar arasındaki çatışma ve rekabet gerek partiler ölçeğinde gerekse mecliste kadın platformları oluşturulmasına engel olmaktadır⁶⁷⁶.

Ayrıca, parti disiplini, İçtüzük kuralları ve ailevi sorumlulukların kadın milletvekillerinin etkin olmalarını engellediği ve bu nedenle etkin olan kadın milletvekillerinin yaşı fazla olan ya da evli olmayan milletvekilleri olduğu tespit edilmiştir, bunun yanında kadın milletvekillerinin çoğu kendilerinin “kadın” kimliğinin öne çıkarılmasına karşı çıkmakta ve tüm toplumun temsilcisi olmak istemektedirler⁶⁷⁷.

Her ne kadar Anayasa madde 70'e göre kamu görevlerine seçilmede şekli eşitlik varsa da bu fiili eşitliğe dönüşmemektedir. Ülkemizde 2018 yılı Mart ayında kamuda çalışan kadınların oranı %37,98 iken, erkeklerin oranı %62,02'dir⁶⁷⁸. Bu oranın düşük olmasında kadınların toplumsal cinsiyet algıları nedeniyle bazı işlere talip olamamaları ya da talip olsalar dahi kamu hizmetine girmede önemli rol oynayan jüri üyelerinin veya komisyonun genelde erkeklerden oluşması ve erkeklerin toplumsal cinsiyet yargıları nedeniyle takdir yetkisini olumsuz yönde kullanmaları etkili olmuştur⁶⁷⁹. Bu nedenle kadınlar yeterli niteliğe sahip olsalar da erkek egemen bakış

⁶⁷⁶ Gençkaya, **a.g.e**, s.30.

⁶⁷⁷ **A.e**, s.30.

⁶⁷⁸ Kamu personelinin 2018 yılındaki cinsiyet dağılımı, (Çevrimiçi) <http://www.dpb.gov.tr/tr-istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, 5 Aralık 2018.

⁶⁷⁹ Türkoğlu Üstün, **a.g.e**, s.101.

nedeniyle işe alınmamakta, işe alınsalar da cam tavan uygulaması nedeniyle kamuda ve özel sektörde üst düzey pozisyonlara gelememektedirler.

Cam tavan uygulaması, çalışma hayatında kadınların belirli bir mevkiinin üzerine çıkmasını engelleyen görünmez engelleri tanımlayan bir terim olmakla birlikte 1970li yıllarda Amerika’da ortaya çıkan bir kavramdır⁶⁸⁰. Bu uygulama cinsiyetçi tutum ve kadınlara yönelik ön yargıların sonucu oluşabileceği gibi, organizasyon yapısı ve ataerkil sistemde yetişen kadının kendini sınırlaması neticelerinde de meydana gelebilir⁶⁸¹.

Yine 2018 yılında AK Parti Merkezi Yürütme Kurulunda bulunan 25 üyeden 6 kişi kadinken⁶⁸², Merkezi Karar ve Yönetim Kurulunda bulunan 51 üyeden 15 kişi⁶⁸³ kadındır ve Merkezi Disiplin Kurulu 11 kişiden oluşmaktadır, 4 üyesi kadındır⁶⁸⁴.

Merkez Bankası meclisinin kadın üye sayısı birdir, para politikası kurulunda, denetleme kurulunda ve yönetim komitesinde ise hiç kadın üye bulunmamaktadır.

4.2.3.Yerel Yönetimlerde Kadınlar

Yerel yönetimlerin karar organlarının seçimle belirlenmesi onların “demokrasinin okulları” olarak adlandırılmasına neden olmaktadır⁶⁸⁵. Yerel yönetimler ölçeğinde kurulan kadın-erkek eşitliği ya da toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonlarının sayısı 2010 yılından itibaren Türk Belediyeler Birliği’nin Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyine üye olması ve belediyelerin “Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı”nı imzalamaları ile artmış ancak OHAL döneminde belediyelere atanan

⁶⁸⁰ Fatma Büyükyaprak, “Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi Engellerinden Cam Tavan Sendromu: Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği” , Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2015, s.38.

⁶⁸¹ Damla Songur, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Ticaret Hukuku ve Uygulamasına Genel Bakış”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.418.

⁶⁸² AK Parti Merkezi Yürütme Kurulu, (Çevrimiçi) <http://m.akparti.org.tr/site/yonetim/myk>, 19 Ekim 2018.

⁶⁸³ AK Parti Merkezi Yürütme Kurulu, (Çevrimiçi) <http://m.akparti.org.tr/site/yonetim/mkyk>, 19 Ekim 2010.

⁶⁸⁴ AK Parti Merkezi Yürütme Kurulu, (Çevrimiçi) <http://m.akparti.org.tr/site/yonetim/mdk>, 19 Ekim 2018.

⁶⁸⁵ Atay, **a.g.e.**, s.222.

kayyumların kadın merkezlerini kapatması kadın hakları açısından olumsuz bir adım olmuştur⁶⁸⁶.

2005 yılında başlayıp 2009 yılında sona erdirilen Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı (BMOP) ile; kadın-erkek eşitliğinin hayata geçirilip izlenmesi amacıyla hazırlanan Yerel Eşitlik Eylem Planları (YEPP) ile kadınların yerel karar mekanizmalarına katılımının artırılması amaçlanmıştır⁶⁸⁷.

Bu programın uygulanması için İçişleri Bakanlığı tarafından 2006 yılında ve 2010 yılında iki ayrı genelge çıkarılmış ve yerel yönetimler düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Bu program kapsamında Kadın Dostu Kentler projesi ile toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin çok fazla çalışma yapılmış olmakla birlikte, çeşitli illerde belediye ve il genel meclislerinde eşitlik komisyonları kurulmuştur. Ancak Kadın Dostu Kentler Projesinin verilerine bakıldığında İzmir, Trabzon, Antalya, Bursa, Gaziantep, İzmir, Kars, Malatya, Mardin, Nevşehir, Samsun, Şanlıurfa ve Çankaya Belediyelerinin proje kapsamında Eşitlik Eylem Planı hazırladığı görülmektedir⁶⁸⁸ ancak belediyeler tarafından Eylem Planının gelişimi ile ilgili herhangi bir açıklama yapılmamıştır⁶⁸⁹.

KEİG Platformu'nun 2015 yılında hazırladığı rapora göre, Adana Belediyesinin personelinin %13'ü kadın %87'si erkek, Antalya Belediyesinin personelinin ise %18'i kadın, %82'si erkek, Bursa Belediyesinde ise %16'sı kadın, yüzde 84'ü erkek, İstanbul Belediyesinin personelinin %19'u kadın ve %81'i erkektir.

Ayrıca Nevşehir Belediyesi, Ataşehir Belediyesi ve Osmangazi Belediyesi başta olmak üzere belediyeler personelleri için toplumsal cinsiyet eğitimleri düzenlemeye başlamışlardır.

⁶⁸⁶ Burcu Erdiñ, "Kadın-Erkek Eşitliği ve Yerel Yönetimler", **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.129.

⁶⁸⁷ Kadın Dostu Kentler Projesi, (Çevrimiçi) <http://www.kadindostukentler.com/content/docs/outputs/kadin-dostu-kentler-2010.pdf>, 7 Aralık 2018, s.23.

⁶⁸⁸ ⁶⁸⁸Kadın Dostu Kentler Projesi, (Çevrimiçi), <http://www.kadindostukentler.com/proje-yepp.php>, 07.12.2018.

⁶⁸⁹ Erdiñ, **a.g.e.**, s.146-147.

Kadıköy Belediyesi bütçe hazırlanırken ve hizmetler yerine getirilirken toplumsal ihtiyaçların eşitlik ilkesinin de gözetilmesi için ”Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kılavuzu” hazırlamış olup 2020-2024 dönemi bütçesinin bu kılavuza göre hazırlanacağını duyurmuştur⁶⁹⁰. Edirne Belediyesi’ne de 2016 yılında “toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme” yapmasından dolayı Marmara Belediyeler Birliği tarafından bir ödül verilmiştir⁶⁹¹.

Ayrıca OTOKAR tarafından verilen “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü” toplu taşımada toplumsal cinsiyet eşitliğine sundukları katkı nedeniyle çeşitli yıllarda Gaziantep, Muğla ve son olarak Çanakkale Belediyelerine verilmiştir⁶⁹².

2014 yılı yerel seçimlerinde kadın belediye başkanı oranı %2,9’dır⁶⁹³. 2016 yılında kadınların yerel yönetimlerdeki temsil oranı ise %2.8’dir⁶⁹⁴.

2019 seçimlerinde ise 8257 belediye başkan adayının sadece 652’si kadın olup bunlardan 30 büyükşehri yönetmeye talip 316 belediye başkan adayının sadece 34’ü kadındır⁶⁹⁵.

4.2.4.İşgücüne Katılmada Kadınlar

Dünya Ekonomik Forumu’nun 2015 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’na göre Türkiye 145 ülke arasında 130.sıradadır⁶⁹⁶. 2017 raporuna göre ise 144 ülke arasında cinsiyet eşitliği açısından 131. sıradayken siyasi alanda cinsiyet

⁶⁹⁰ Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme, (Çevrimiçi) <http://www.kadikoy.bel.tr/Haberler/toplumsal-cinsiyete-duyarli-butceleme>, 7 Aralık 2018.

⁶⁹¹“Edirne Belediyesi’ne Dört Ödül Birden”, (Çevrimiçi) <http://www.edirne.bel.tr/edirne-belediyesi-ne-dort-odul-birden/10295/>, 7 Aralık 2018.

⁶⁹²“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ödülü’nün altıncısı Çanakkale Belediyesi’nin oldu”, (Çevrimiçi) <https://www.otokar.com.tr/tr/kurumsal/haberler/cinsiyet-esitligi-odulu>, 7 Aralık 2018.

⁶⁹³ Kadın İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 28 Ekim 2018.

⁶⁹⁴ Türkiye CEDAW Sivil Toplum Yürütme Kurulunun BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi’ne Sunduğu 7.Periodik Dönem Gölge Raporu, s.11.

⁶⁹⁵Belediye Başkan Adayları, (Çevrimiçi) <http://ka-der.org.tr/8-257-belediye-baskan-adayinin-sadece-652si-kadin/>, 15 Nisan 2019.

⁶⁹⁶ Türkiye CEDAW Sivil Toplum Yürütme Kurulunun BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi’ne Sunduğu 7.Periodik Dönem Gölge Raporu, (Çevrimiçi) <http://kadinininsanhaklari.org/wp-content/uploads/2018/08/cedaw-golge-2016-TR.pdf>, 23 Ekim 2018, s.7.

eşitliği açısından da 118. sıradadır⁶⁹⁷ Ayrıca OECD ülkeleri arasında kadının işgücüne katılım oranı en düşük olan ülke Türkiye'dir⁶⁹⁸.

Kadınların işgücü piyasasına katılımı; toplumsal cinsiyet rolleri, geleneksel ataerkil değerler, cinsiyet ayrımcılığına dayalı öğelerin etkisinde olup geleneksel işbölümü gereği ev içi sorumlulukların ve çocuk bakımının kadının üzerinde görülmesi, iş ve aile yaşamını uzlaştıran imkânların yetersizliği gibi sebeplerden ötürü kadınlar işgücü piyasasında yeterli sayıda yer almamaktadırlar⁶⁹⁹.

McKinsey&Company şirketinin yapmış olduğu Woman Matter Türkiye 2016 araştırmasına göre Türkiye'nin lider şirketlerinde kadınlar toplam çalışanların %41'ini oluşturmaktadır. Rapora göre, Latin Amerika'da %43 ve Amerika'da %53 olan bu oranın görece yüksek olmasında finans sektörünün etkisi büyüktür. Türkiye'deki banka ve sigorta şirketleri kadın işgücüne katkıda bulunan başlıca şirketlerdir ve bu şirketler tüm çalışanlar arasında %56 gibi güçlü bir kadın temsil oranına sahiptir. Ancak, bu şirketler hesaba katılmadığı zaman lider şirketlerde bile genel kadın temsili %30'a düşmektedir. Kadınların şirketlerde genel temsil oranı %41 iken, üst düzey yöneticilerde bu oran %25'e ve genel müdür düzeyinde ise %15'e düşmekte olup üst düzey yönetimdeki kadın oranına bakıldığında, Türkiye, diğer ülkelere oranla daha yüksek kadın temsiline sahiptir. Fakat, üst düzey yönetimdeki kadın temsil oranı şirketler arasında ciddi bir farklılık göstermekte olup başta yer alan ilk 25 şirket için bu oran ortalama %45 iken son 20 şirkette üst düzey yönetimde hiç kadın bulunmamaktadır.

TÜİK 2015 verilerine göre kadınların iş gücüne katılım oranı %30.3 iken kadınların istihdam oranı %26.7'dir⁷⁰⁰. Yine TÜİK'in 2017 Kasım ayına ait işgücü istatistiklerine göre kadınların işgücüne katılım oranı %33.8 iken istihdam oranı

⁶⁹⁷ Kadın İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 28 Ekim 2018.

⁶⁹⁸ McKinsey Woman Matter Türkiye Raporu, (Çevrimiçi) <http://www.mckinsey.com.tr/arastirma-ve-yayinlarimiz/McKinseyWomenMatterTürkiye2016TanitimMetni.pdf>, 23 Ekim 2018.

⁶⁹⁹ Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kasım 2013,s.3.

⁷⁰⁰ Gölge Rapor, s.13.

%29.3'e ulaşmıştır⁷⁰¹. Görüldüğü üzere son iki yılda kadın istihdamında gözle görülür bir artış olmamıştır.

Yine TÜİK'in 2014 yılı "Cinsiyet ve eğitim durumu aylık ve yıllık ortalama brüt kazanç" verilerine göre, yüksekokul ve üstü mezunlarda erkekler ve kadınlar arasındaki fark yüzde 22.3 olurken, erkekler yıllık brüt 55 bin 633 lira kazanırken, kadınların kazancı 45 bin 483 liradır. Yükseköğrenim mezunu bir erkek kendisiyle aynı eğitim durumundaki bir kadından aylık 789 lira fazla kazanmakta olup diğer eğitim kademelerindeki erkeklerin de kendileriyle aynı eğitim durumlarındaki kadınlardan daha fazla ücret aldıkları istatistiklerde görülmektedir⁷⁰².

ILO'nun 26 Kasım 2018 tarihli raporu için dünya genelinde 70 ülkeyi ve bu ülkelerdeki ücretli çalışanların yaklaşık %80'ini kapsayan bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışma kapsamında dünya genelinde kadınların erkeklerden %20 daha az maaş aldığı tespit edilmiştir⁷⁰³. Dikkat çekicidir ki raporda gelişmiş ülkelerdeki yüksek ücretle çalışanlar arasında cinsiyete dayalı ücret farkının daha fazla olduğu tespit edilirken, düşük ve orta gelirli ülkelerde ise düşük ücretli çalışanların arasındaki cinsiyete bağlı maaş farkının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu raporda, Türkiye'de erkeklerin kadınlara göre %9.3 daha fazla kazandığı belirtilmiştir.

Yine TÜİK'in son bitirilen eğitim kademesine göre istihdam tablosuna göre ise, okuma yazma bilmeyen kadınlarda istihdam oranı %15 iken erkeklerde %29, ilköğretim mezunu kadınlarda istihdam oranı %27 iken erkeklerde %81.3, lise mezunu kadınlarda %25.7 iken erkeklerde %64.3, yükseköğretimde ise kadın istihdam oranı %61 iken erkek oranı %78.4'dür⁷⁰⁴.

Bu oranlar bize göstermektedir ki kadınların istihdam edilebilmeleri için yükseköğretim mezunu olmaları gerekirken, erkeklerde herhangi bir yükseköğretim

⁷⁰¹ Kadın İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 28 Ekim 2018.

⁷⁰² (Çevrimiçi) <https://www.egitimajansi.com/index.php/haber/kadinim-profesyonelim-bir-yildir-issizim-haberi-63778h.html>, 5 Aralık 2018.

⁷⁰³ Kadınların maaşı, (Çevrimiçi) <http://esitlikadaletkadin.org/kadinlar-erkeklerden-yuzde-20-daha-az-kazaniyor/?fbclid=IwAR2n566DAYZrkRpWelYnQhZydkBa78O8cAfM8iJ9T55beJBgYoDcOMsqXqI>, 7 Aralık 2018.

⁷⁰⁴ Kadın İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 28 Ekim 2018.

kurumundan mezun olmaları şartı aranmaksızın istihdam oranı daha yüksektir. Ayrıca Türkiye, EUROSTAT verilerine göre yükseköğretim mezunu kadın istihdam oranında AB ülkeleri ile kıyaslandığında en düşük orana sahip ülke olmakla birlikte, AB ülkelerine ait ortak en güncel veri dönemi 2017 üçüncü çeyreğe göre, Türkiye'de yükseköğretim mezunu kadınların %21,3'ü işsizken, 28 AB ülkesindeki ortalama sadece %5,1 oranında kalmaktadır⁷⁰⁵. Tüm bu istatistiklere bakıldığında görmekteyiz ki, yükseköğretim dışındaki eğitim kademelerinde istihdam edilen kadınlar daha dezavantajlı konumdadır. Bu nedenle kadınların bu dezavantajlı durumdan kurtarılabilmesi için eğitimlerine öncelik verilerek bu alanda pozitif ayrımcılık uygulamalarına başvurulmalıdır. Böylece eğitilmiş kadın oranı artırılarak, alt eğitim kademelerindeki kadınlar yükseköğretimdeki orana dahil edilebilecektir. Ayrıca diğer kademelerdeki kadınlar için de iş yerlerinin belirli oranda kadın çalışan istihdam etmesi mevzuatla zorunlu tutularak bu alanlardaki kadın istihdam oranı da eş zamanlı olarak artırılabilir.

Yine bu çalışmaya göre ücretsiz aile işçisi kadın sayısı 2.142 iken erkek sayısı 780'dir. Ayrıca tarımda kayıt dışı çalışan kadın oranı %93.7 iken tarım dışında kayıt dışı çalışan kadın oranı %24.7'dir. Kadınların iş hayatına güvenceleri olmaksızın katılımları yeterli olmayıp ücretsiz aile işçisi kadınların ve sektör ayrımı yapılmaksızın kayıt dışı çalışan kadınların kayıt altına alınarak sosyal güvenliğinin sağlanması gerekmektedir. Buna ek olarak, teşviklerle, devletin kadın girişimcilere vereceği faizsiz kredilerle kadın girişimci sayısının artırılması gerekmektedir.

Kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı sektörler %56.7 ile hizmet ve %26.8 ile tarım sektörleri olup bunları %14.7 ile sanayi ve %0.9 ile inşaat sektörleri izlemektedir⁷⁰⁶.

İşveren kadın sayısı 125 iken erkek sayısı 1.146 olmakla birlikte Dünya Bankası'nın Girişimcilik Araştırması'na göre kesin ve güncel oran bilinmemekle birlikte şirket sahibi kadınların oranı sadece %25.4'tür. Kadınların çoğunlukta olduğu bir yönetici

⁷⁰⁵ Kadın İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 28 Ekim 2018.

⁷⁰⁶ Kadın İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 28 Ekim 2018.

kadrosuna sahip olan şirketlerin oranı %0,3 olup şirketlerin sadece %5,4'ünde bir kadın üst düzey yönetici bulunmaktadır.

Crunchbase'in 2017 yılı Nisan ayındaki rapora göre tüm dünyada start-up piyasasında kadın girişimcilerin oranı %17 civarında iken startups.watch verilerine göre de Türkiye'de kadın girişimcilerin oranı %15'tir⁷⁰⁷.

Günümüzde sadece ilkokul eğitimi zorunlu yeterli olmayıp 2012 yılında yapılan değişiklikle ortaokul ve ortaöğretim de zorunlu hale getirilmiştir. TÜİK'in 2013 yılındaki verilerine göre Türkiye'de okuma yazma bilmeyen kadınların oranı erkeklerden beş kat fazladır⁷⁰⁸

6 yaş ve üzerinde 2016 yılında yapılan ve okuma yazma oranını belirleyen çalışmaya göre okuma yazma bilmeyenlerin %84'ü kadınlardan oluşmaktadır⁷⁰⁹. Her ne kadar bu veriler kadınlarda eğitim oranının düşük olduğuna delalet ediyor gibi gözükse de günümüzde kız çocukların net okullaşma oranının arttığını görüyoruz. Şöyle ki 2016-2017 yılı verilerine göre yükseköğretimde kadınların net okullaşma oranı %44.5 iken erkeklerin oranı %40.5 ile daha düşük kalıyor. Her ne kadar bölgelere göre net okullaşma oranları farklılık gösterse de ülke ortalamasına göre ortaöğretim, ilköğretim ve ilkokul net okullaşma oranı kadın ve erkeklerde aynı oranda görülüyor⁷¹⁰.

YÖK istatistiklerine göre 2016 yılında kadınların tüm öğretim elemanları arasında %43'lük iyimser bir oranla temsil edilirken, profesörlerin sadece %29'unu, doçentlerin %35'ini, yardımcı doçentlerin %40.2'sini ve öğretim görevlilerinin %43.5'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Araştırma görevlilerinin ise %49.8'unu kadınların oluşturması oldukça iyimser bir orandır. Kadınların akademik yaşamda erkeklerden oran olarak yüksek oldukları tek alan %61.5 ile okutmanlıktır.

⁷⁰⁷ Kadın İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 28 Ekim 2018.

⁷⁰⁸ Baykal, **a.g.e.**, s.156.

⁷⁰⁹ Kadın İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 28 Ekim 2018.

⁷¹⁰ Kadın İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri>, 28 Ekim 2018.

2008-2009’da Türkiye’de üniversitelerde, dörtte biri profesör düzeyinde olmak üzere 40.861 kadın akademisyen bulunduğu, bunun da genel akademisyen grubu içerisinde %41 oranına ulaştığı; ülkemizde doktora eğitimi yapan kadınların %55 oranında sağlık bilimlerinde yer aldıkları görülmektedir. 7. Çerçeve Programı kapsamında gerçekleştirilmiş, son çalışmalarda, Türkiye 2004 yılında profesör oranı %20’yi aşan Avrupa’daki beş ülkeden birisi olarak görülmektedir. Dolayısıyla pek çok gelişmiş, ülkelerdeki hemcinslerine göre, kadınların ülkemizde akademik hayata daha yüksek oranda katıldıklarını söylemek mümkündür⁷¹¹.

⁷¹¹ Arda, **a.g.e**, s.852.

SONUÇ

Kadın hakları kavramı, tarihsel süreç içerisinde kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmamaları ve kamusal alandan dışlanmaları sonucu kullanılmaya başlanan bir kavramdır. Bu kavram, feminist ideolojinin de etkisiyle zaman içinde şekillenmiş, kadınlar lehine kazanılan birçok hakla birlikte kadın haklarının kapsamı genişlemiştir. Kadınlar ilk etapta hukuki eşitlik için mücadele vermişlerse de sonrasında bu mücadele fiili eşitliğin sağlanması için yürütülür hale gelmiştir. Ülkemizde de kadın hakları mücadelesi Tanzimat'tan bu yana verilmektedir. O zamandan günümüze kadar gerek mevzuatta gerekse uygulamada birçok konuda gelişme kaydedilmiştir.

Kadın haklarının tanınma mücadelesi dünyada 17. yüzyıldan itibaren başlamıştır. Ayrıca, kadınların kamusal alandan dışlanması, kadınlara toplum cinsiyete bağlı olarak biçilen roller bu tarihten itibaren tartışılmaya başlanmış ve kadın haklarının gelişimine yön vermiştir. Batıda, birinci dalga feminizm akımıyla birlikte oy hakkı gibi siyasi ve hukuki talepler dile getirilirken, ikinci dalga feminizm ile velayet hakkı, ev içi emeğin görünmezliği gibi daha detaylı konulara değinilmiştir. Ülkemizde ise, Tanzimat Döneminden itibaren kadınlar tarafından evlenme, boşanma, miras ve şahitlik gibi eşitsizliğin olduğu alanlarda eşitlik talep edilmiştir.

Kadın hakları, dünyada ve ülkemizde zaman içinde gelişim göstermiş olsa da bu sürecin tamamlanmış olduğu söylenemez. Zira, kadınların kamusal alandan dışlanması ve haklarından mahrum edilmesinin tarihçesi, insan hakları kavramının geliştiği ilk zamanlara uzanmakta olduğundan bu durumun telafisi ve fiili eşitliğin sağlanması için zamana ihtiyaç duyulmaktadır.

Pozitif ayrımcılık da hukuki değil fiili eşitliğin sağlanması gerektiğinin anlaşılması sonucu ortaya çıkan bir kavramdır. Pozitif ayrımcılığın tarihçesi yakın zamana uzanmakta olup, ilk olarak 1950'li yıllarda Amerika'da siyahilere yönelik gündeme gelmiştir. Sonrasında bu kavram, kadınlar ve toplumdaki diğer dezavantajlı grupları içine alacak şekilde genişlemiştir. Pozitif ayrımcılık sözcüğü, içinde her ne kadar ayrımcılık kavramını barındırsa da, asıl amaç dezavantajlı grup lehine yapılan

uygulamalarla fiili eşitliğin sağlanmasıdır. Zira, yıllar içerisinde hukuki eşitliği sağlamanın yeterli olmadığı anlaşılmış ve fiili eşitliği sağlamak amacıyla pozitif ayrımcılık uygulamalarına ağırlık verilmeye başlanmıştır. Ancak, eğer bu uygulamalar kalıcı hale gelir ve fiili eşitlik sağlandıktan sonra da uygulanmaya devam edilirse diğer grup aleyhine yapılan ayrımcı uygulamalara dönüşecekleri yönünde eleştiriler mevcuttur. Gerçekten de böyle bir durumda pozitif ayrımcılık uygulamaları amacına aykırı hale gelebileceğinden, bu uygulamalara son verilmesi isabetli olacaktır.

Pozitif ayrımcılıkla yakından ilgili olan eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı kavramları ise adeta bir madalyonun iki yüzü gibidirler. Şekli eşitliğin sağlanması mevzuatla mümkünken maddi eşitlikte, mevzuatın yanında uygulamada da eşitliğin sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu nedenle, pozitif ayrımcılık uygulamaları maddi eşitliği sağlamanın bir koşuludur. Pozitif ayrımcılık uygulamalarının ayrımcılık yasağını ihlal ettiğini savunan bir görüş mevcut olsa da bu görüş günümüzde azınlıkta kalmıştır. Zira, maddi eşitliğin sağlanması için dezavantajlı olan gruba temsilde ve istihdamda öncelik verilmesi, çoğulcu ve demokratik toplumun gereklerindendir. Türk Anayasa Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Avrupa Adalet Divanı'nın da pozitif ayrımcılığın ayrımcılık kapsamında değerlendirilemeyeceği yönünde kararları mevcuttur. Ancak, Avrupa Adalet Divanı pozitif ayrımcılığın otomatik seçim anlamına gelmediğini, bir adayın sadece kadın olması nedeniyle diğer şartları sağlamadan erkek adayın önüne geçmesinin ayrımcılık kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Türk hukukunda kadın hakları ise Cumhuriyet'in ilanından itibaren gelişme göstermiş ve mevzuattaki ayrımcı uygulamalara neredeyse son verilmiştir. Zira, iş mevzuatında kadınlara yönelik çalışma yasakları ve evlilikte erkeğin soyadının kullanılması gibi uygulamalar hâlâ mevcuttur. Mevzuattaki bu gelişmelere, şüphesiz imzalanan uluslararası anlaşmaların ve bunların etkisiyle Anayasamıza 2010 yılında eklenen pozitif ayrımcılık hükmünün de etkisi olmuştur.

Medeni Kanunda yapılan değişiklikler kapsamında kadının aile birliği içinde erkekle eşit olması, çalışmak için eşinin rızasına ihtiyaç duymaması, kızlık soyadını

kullanabilmesi, velayet hakkı, nafaka gibi birçok konuda kadınlar lehine gelişme sağlanmıştır.

Ceza mevzuatında ise bir dönem zina suçu sadece kadınlar tarafından işlenebilirken, günümüzde suç olmaktan çıkarılmıştır. Ayrıca belirli suçların kadınlara karşı işlenmesi halinde cezanın artırılması, kadının beyanının esas olması, beden muayenesi prosedürünün zorlaştırılması gibi kadınların lehine değişiklikler yapılmıştır.

İş mevzuatında doğum ve süt izinleri zamanla artırılmışsa da maalesef kadın işçinin doğumdan sonra çocuğuyla ilgilenmesi ve çocuğun emzirilmesi için mevcut izin süreleri yeterli değildir. Ayrıca mevzuatla işverenlere yüklenen bakımevi ve kreş açma yükümlülüğü, uygulamada neredeyse hiç yerine getirilmemektedir. Bu konuda denetimin ve yaptırımın artırılması hatta, vergi indirimi vb. uygulamalarla işverenlerin kreş açmaya teşvik edilmesi, kadınların iş hayatına katılımı açısından önem arz etmektedir. İş Kanunu'nun 5. maddesi ile getirilen işverenin eşit davranma yükümlülüğü ise cinsiyet, hamilelik gibi nedenlerle yapılacak ayrımcılığı yasaklamış ve yaptırıma bağlamıştır. Ancak ne yazık ki, uygulamada iş başvurularında çalışanın kadın, evli, çocuklu olması tercih edilmemesi için yeterli kabul edilmektedir. Bu nedenle işe alımda da kadınlara yönelik kota vb. uygulamalar mevzuatla zorunlu tutulmalı ve işverenler kadın işçi çalıştırmaya teşvik edilmelidir.

Medeni Kanun'un, Ceza Kanunu'nun ve iş mevzuatının gelişimi kadın haklarıyla ilgili konular kapsamında, önceki kanunlarla mukayeseli olarak incelenmiş ve maalesef mevzuatımızdaki bu gelişmelerin kadınlara fiili eşitlik sağlamaktan ziyade erkeklerle eşit haklara ulaşmalarını temin etmeye yönelik gelişmeler olduğu gözlemlenmiştir. Bu nedenle bu gelişmeleri fiili eşitliği sağlamaya yönelik pozitif ayrımcılık hükümleri olarak değil de hukuki eşitliği sağlamaya yönelik mevzuat değişikliği olarak kabul etmek daha isabetli olacaktır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi bünyesinde kurulan Kadın Erkek ve Fırsat Eşitliği Komisyonu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve idari teşkilatımızın bir parçası olan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, devletin kadın erkek eşitliği konusundaki çözüm

arayışının birer yansıması olan kurumlardır. Raporlarından anlaşıldığı üzere, bu kurumlar kadın hakları konusunda çok sayıda rapor yayınlamış, konferans düzenlemiş ve uluslararası ve ulusal çapta konuyla ilgili müzakerelerde bulunmuşlardır. Tüm bu çalışmalar sonucunda, kadınların istihdam başta olmak üzere birçok konuda dezavantajlı olduğu ortaya konulsa da, bu tespit somut bir yaptırıma dönüşemediğinden pratikte kadınlar lehine bir sonuç alınamamıştır. Tüm bunların yanında, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Kadına Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesine sunduğu raporunun objektif olmadığı gerekçesiyle çeşitli sivil toplum kuruluşları tarafından eleştirilmiştir.

Çalışmamız esnasında, Kadınların yerel ve ulusal karar alma mekanizmalarında temsil oranlarını artırmak amacıyla çalışmalar yürüten Kadın Adayları Destekleme Derneğinin, güncel raporları ve kadın adaylara yönelik eğitimleriyle dikkat çeken bir sivil toplum kuruluşu olduğu görülmüştür. Söz konusu dernek, 2019 yerel seçimleri öncesinde, belediye başkanı adaylarıyla seçildikleri takdirde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yapacakları taahhüdü için görüşmeler yapmıştır. Ayrıca yine bu derneğin genel seçim öncesinde partilerle kadın aday sayısının artırılması için yaptığı çalışmalar da kadın hakları açısından oldukça dikkate değerdir.

Raporlardan ve istatistiklerden de anlaşılabacağı üzere, doğum izni, istihdam oranı, ulusal karar alma mekanizmalarındaki kadın vekil oranı vb. konularda ülkemiz çok geridedir. Yerel yönetimler de dâhil olmak üzere karar alma mekanizmalarında çeşitli ülkelerde uygulanan boş koltuk ve fermuar sistemlerinin uygulanması olumlu sonuç verecektir. İstihdam konusunda ise öncelikle, esnek çalışma saatlerinin ve evden çalışma sisteminin yaygınlaşması olumlu bir adım olacaktır.

Sonrasında, devletin açtığı kreş ve bakımevlerinin kamu hizmeti kapsamında yaygınlaştırılması, kreş ve bakımevi açması mevzuata göre zorunlu olan işyerlerinin denetlenmesi ve kreş ve bakımevlerinin dar gelirli çalışanlar dâhil tüm kadın çalışanların karşılayabileceği ücrete sahip hâle getirilmesi gerekmektedir. Zira, araştırmalara göre, çalışan kadınların büyük kısmı, çocuğu olması durumunda kayınvalidesi ve annesi bakmadığı takdirde işe geri dönememektedir. Bunların bir

kısmı kreş masrafını karşılayamamakta ya da mevcut haldeki kreşlerin güvenilirliğini sorgulamaktadır.

Kadın işçilerin sigortalarının belirli bir kısmının devlet tarafından ödenmesine benzer şekilde, işvereni kota uygulamaya teşvik edecek uygulamalar yapılabileceği gibi, fiili eşitlik sağlanana kadar mevzuatla her iş yerinde belirli oranda kadın işçi çalıştırma zorunluluğu da getirilebilir. Aynı şekilde, sivil toplum kuruluşlarının ya da şirketlerin yönetim kurullarında da yine belirli oranda kadın yöneticinin bulundurulması zorunluluğun getirilmesi de kadın işçilerin temsili ve haklarının korunması için elzemdir.

KAYNAKÇA

- Abrha, Fitsum : “The Role of Affirmative Action on Empowering Women’s, in the Case of L/HaHale”, **Journal of Civil & Legal Sciences**, Volume:6, Issue:1, 2017, s.1-7.
- Acar, Feride : “Kadınların İnsan Hakları Hukuku”, **İnsan Hakları Hukuku ve Kadın**, Haz. Bihterin V. Dinçkol, İstanbul, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, 2003, s.20-23.
- Acar, Feride,
Ertürk, Yakın : “Kadının İnsan Hakları: Ulusal Standartlar, Kazanımlar, Sorunlar”, **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan I.Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.281-305.
- Akbaş, Kasım,
İlker Gökhan Şen : “Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** ,Eylül 2013,C.13, s.165-189.
- Akıntürk, Turgut,
Karaman, Derya Ateş : **Medeni Hukuk**, 20. Basıdan Tıpkı 20.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, Mart 2015.
- Akıntürk, Turgut,
Ateş, Derya : **Türk Medeni Hukuku İkinci Cilt Aile Hukuku**, 20. Baskı, Ankara, Beta Yayıncılık, Eylül 2017.

- Akıntürk Türkmen, Hülya : “Çalışma Hayatında Kadın ve Çalışan Kadını Koruyucu Hükümler”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı:4, 1998, s.6-28.
- Akyılmaz, Gül : “Osmanlı Devleti’nde Kadınların Mülkiyet Hakları ve Karşılaştıkları Hukuki Sorunlar”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.325-365.
- Aksoy İpekçioğlu, Pervin : “Ceza Muhakemesi Hukukunda Beden Muayenesi ve Vücuttan Örnek Alma”, **İÜHFİM**, Cilt 70, Sayı 1, 2012, s.19-38.
- Alper, Yusuf,
Özgökçeler, Serhat
Sümer, Gözde : “Ölüm Sigortasından Bağlanan Aylıkların Kız Çocuklarının İşgücü Katılımına ve İstihdamlarına Etkisi”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015, s.335-350.
- Alpkaya, Gökçen : “Tanzimat’ın Daha Az Eşit Unsurları Kadınlar ve Köleler”, **Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi**, Sayı:1, 1990,s.1-10.
- Altan Arslan, Şengül : “Kadın Odaklı Politikaların Hükümet Programlarına Yansımaları Üzerine Bir Analiz”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.411-441.
- Araslı, Oya : “Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Anayasası ve Yasalarda Kadın Erkek Eşitliği Konusunda Yapılması Gereken Değişiklikler”, **AB Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Ve Kadın-Erkek Eşitliği Politikaları Paneli**, Ankara, T.C. Başbakanlık Kadın

Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, 2000.

Arda, Berna : “Tıbbın Cinsiyeti ve Biyoetik Açısından Kadın”, **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan II. Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.849-871.

Arıcı, Kadir : “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Annelerin Korunması”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.269-285.

Arslan, Gülay : “BM Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller)”, **İÜHF Mecmuası**, Cilt I-XII, Sayı 1-2, 2004, s.3-43.

Arslan Öncü, Gülay : **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde Özel Yaşamın Korunması Hakkı**, İstanbul, Beta Yayınları, Mart 2011.

Artuk, Mehmet Emin,

Gökçen, Ahmet

Yenidünya, A. Caner : **Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 13.basım, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013.

Artuk, Mehmet Emin,

Gökçen, Ahmet

: **Gerekçeli Ceza Kanunları**, Yenilenmiş ve gözden geçirilmiş 18. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017.

Atar, Yavuz

: **Türk Anayasa Hukuku**, 12.Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Eylül 2018.

- Atasü Topçuoğlu, Reyhan : “Feminizmin Refah Devleti ve Sosyal Politika Alanına Eleştiri ve Katkıları”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 49, Sayı 4, Aralık 2016, s.38-63.
- Atay, Ender Ethem : **İdare Hukuku**, 4.Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2014.
- Aygün, Aydın : “Beden Muayenesi ve Vücuttan Örnek Alma”, Çevrimiçi: <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/271158>, Erişim Tarihi: 19.11.2018, s.49-73.
- Bakırcı, Kadriye : “İstanbul Sözleşmesi”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2015/4, s.133-204.
- Başoğlu, Başak : “Adın Ne Değeri Var? Evliliğin Kadının Soyadına Etkisi”, **LHD**, Cilt:15, Sayı:176, 2017, s.3882-3917.
- Baykal, Meysa : “1982 Anayasası’nda Kadının Yeri”, **Kadın, Kamusal Alan ve Hukuk**, Ülker Yükselbaba vd., 1.baskı, Tekin Yayınları, Mart 2017, s.141-173.
- Berktaş, Fatmagül: “Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye”, **Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, No:7, 2004, s.1-30.
- Birgin, Birgül : “Çalışma Yaşamında Kadın ve Yasal Düzenlemeler”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 99, Mart 2012, s.311-315.
- Bossuyt, Marc : **The Concept and Practice of Affirmative Action**, 1998/5, 17 Haziran 2002.
- Bozkurt, Birgül,
- Bozkurt, İbrahim : “Türkiye’nin İlk Kadın İl Belediye Başkanı ‘Müfide İlhan’ ve Mersin’deki Çalışmaları”, **Cumhuriyet Tarihi Araştırmaları Dergisi**, Sayı:19, 2014, s.51-75.

- Börü, Levent : “Kadına Karşı Şiddette Arabuluculuk Kurumuna İlişkin Bazı Değerlendirmeler”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.173-199.
- Büyükyaprak, Fatma : “Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi Engellerinden Cam Tavan Sendromu: Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği” , Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2015.
- Caniklioğlu, Nurşen : “Sosyal Hukukta Ayrımcılık Olarak Değerlendirilebilecek Düzenlemeler ve Mağduriyetin Giderilmesi İçin Başvurulabilecek Yollar”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağanı**, Ankara, 2006, s.643-700.
- Caniklioğlu, Nurşen,
- Ercüment Özkaraca : “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Özel Sayı, Cilt II, 2016, s.1129-1157.
- Centel, Nur : “Yeni Türk Ceza Yasası ve Kadın”, <http://nurcentel.com/makaleler/yenitckvekadın.pdf> Çevrimiçi, 31 Aralık 2018,s.1-16.
- Cıvan, Orhan Ersun : “Sosyal Güvenlik Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.507-559.

- Cin Karagöz, Emine : “Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu’nun Yetkileri”, **Yasama Dergisi**, Cilt:11, Sayı: 32, Ocak 2016, s.21-40.
- Crosby, Faye J.,
- Konrad, Alison M. : “Affirmative action in employment”, **Diversity Factor**, No:2, Winter 2002, p.5-9.
- Çağlar, F. İrem : “Türk Hukuk Mevzuatı Çerçevesinde Annelik”, **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan II. Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.915-943.
- Çankaya Işık, Olcay : “İnsan Haklarının Boyutu ve Tıp Hukuku Açısından Cenine İlişkin Bir Manifesto”, **TIPHD**, Sayı:1, Nisan 2012, s.161-205.
- Çelik, Nuri,
- Caniklioğlu, Nurşen
- Canbolat, Talat : **İş Hukuku Dersleri**, 31.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, Eylül 2018.
- Çelikel, Ayşe : “Uluslararası Sözleşmelerde Kadın”, **Türkiye’de Kadın Olgusu**, İstanbul, Say Yayınları, 1992.
- Dedeoğlu, Saniye : “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 21, 2009, s.41-54.
- Demiral, Cavit : “4857 Sayılı İş Kanununda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı”, (Çevrimiçi) <http://www.e->

akademi.org/makaleler/cdemiral-1.htm, 27 Kasım 2018.

Dinçkol, Bihterin : “Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık”, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, No: 8, Güz 2005, s.101-117.

Dinmezpınar, Cemil : “TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu”, **Yasama Dergisi**, Cilt:9, Sayı:28, Eylül 2014, s.5-29.

Doğan, Recep : “Kadının Üreme Hakkı, Kürtaj, Çocuk Düşürme ve Düşürtme Suçları”, **TBB Dergisi**, 127.Sayı, 2016, s.73-120.

Doğru, Osman,

Nalbant, Atilla : **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi Açıklama ve Önemli Kararlar**, 2. Cilt, 2013.

Dural, Mustafa,

Öğüz, Tufan,

Gümüş, Mustafa Alper : **Türk Özel Hukuku Cilt III Aile Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Onuncu Bası, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2015.

Ekinci, Bezar Eylem : “Anayasa Hukukuna Feminist Yaklaşımlar ve Anayasa Mahkemesi Kararlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018.

Erdoğan, Çağla : “İş Hukuku ve Toplum”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire

- Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.433-507.
- Erdoğan, Burcu : “Kadın-Erkek Eşitliği ve Yerel Yönetimler”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.125-151.
- Eroksal Ülger, Gülçin : “Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme”, **Yasama Dergisi**, Cilt:10, Sayı:31, Eylül 2015, s.24-45.
- Esirgen, Seda Örsen,
- Özkorkut, Nevin Ünal : “Türk Hukuk Tarihinde Kadın”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.93-119.
- Gemalmaz, M. Semih : “Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi Bağlamında “Özel Önlemler”, “Geçici Özel Önlemler”, ve “Pozitif Edim” ve “Destekleyici Edim”, **Prof. Dr. Tunçer Karamustafaoğlu’na Armağan**, Ankara, Adalet Yayınları, 2010,s.106-287.
- Gemalmaz, Mehmet Semih : **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2010.
- Gemalmaz, Mehmet Semih : **Devlet, Birey ve Özgürlük**, Tıpkı 3. Basım, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2015.
- Gemalmaz, Mehmet Semih : **Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Kadınlara, Çocuklara ve Azınlıklara Karşı Ayrımcılık, Şiddet ve Sömürü (Nedenleri, Kapsamı, Sonuçları ve Buna Karşı Direnme Stratejileri)**, İstanbul, Homer Kitabevi, 2018.

- Gençkaya, Ömer Faruk : “Kadın Milletvekillerinin Yasama ve Denetim Faaliyetleri ve Roller (1935-2007)”, **Yasama Dergisi**, Cilt:6, Sayı:18, Mayıs 2011, s.5-34.
- Gökalp, Ziya : **Türkçülüğün Esasları**, 7.basım, İstanbul, Varlık Yayınevi, 1968.
- Gören, Zafer : “Kota Düzenlemelerinin Anayasaya Uygunluğu” , **Anayasa Yargısı**, Cilt:16, Ankara, Anayasa Mahkemesi Yayınları, No:41, 1999, s.381-413.
- Gözler, Kemal : “Yorum İlkeleri”, **Anayasa Hukukunda Yorum ve Norm Somutlaşması**, Haz. Ozan Ergül, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2013, s.15-119.
- Gözler, Kemal : **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, 23. Baskı, Ekin Yayınları, Ocak 2019.
- Gözübüyük, Şeref,
- Kili, Suna : **Türk Anayasa Metinleri 1839-1980**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1982.
- Gül, İdil Işıl,
- Karan, Ulaş : **Ayrımcılık Yasağı Kavramı, Hukuk, İzleme ve Belgeleme**, Ed. Burcu Yeşiladalı, Gökçeççek Ayata, İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011.
- Gülmez, Mesut : “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Birleşik-Metal İş Sendikası Yayınları, 2010/2, S.25, İstanbul 2010, s.217-265.
- Gülseven, Ayşe Seda : “Türk Aile Hukukunda Toplumsal Cinsiyet Roller”, **TBB Dergisi**, Cilt:30, Sayı:132, Eylül 2017, s.183-230.

- Gündüz, Ahmet : “Tarihi Süreç İçerisinde Türk Toplumunda ve Devletlerinde Kadının Yeri ve Önemi”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, 5. Sayı, Ekim 2012, s.129-148.
- Holznagel, Bernard,
- Schindler, Irene : “İşe Alımlarda Kadınlara Ayrılan Kontenjanın Meşruiyeti-Yargı Kararı”, **Hukuk Köprüsü**, Çev. Erdal Yerdelen, Cilt:6, Sayı:10, Haziran 2016, s.277-296.
- Huysal, Ayşegül : “Türk Ceza Hukukunda Kadının Kamusalılığı”, **Kadın, Kamusal Alan ve Hukuk**, Ülker Yükselbaba vd., 1.baskı, Tekin Yayınları, Mart 2017, s.173-213.
- İnceoğlu, Sibel : “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, 2006/4, Sayı:11, İstanbul, 2006, s.45-62.
- Kandemir, Murat,
- Yardımcıoğlu, Didem : “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi**, Cilt:19, Sayı:30-31, Kasım-Aralık2014, s.1-44.
- Kaplan, Tuncay Senyen : “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.225-269.
- Karakuş, Yeliz : “Türkiye’de ve Avrupa’da Pozitif Ayrımcılık: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara,2006.

- Karan, Ulaş : “Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa (İHAS ve Anayasa)**, Ed. Sibel İnceoğlu, 3.Baskı, İstanbul, Ekim 2013, s.115-137.
- Karan, Ulaş : **Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2017.
- Kayagil, Muhammet Enes : “Türkiye-AB Müzakere Sürecinde Sosyal Politikada Yaşanan Gelişmeler”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, 2015/2, s.34-58.
- Kaypak, Şafak,
- Kahraman, Mehmet : “Türkiye’de Kadının İnsan Hakları ve Anayasal Yansıması”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:13, Sayı:33, 2016, s.298-315.
- Keskin, İçten : “Kürtaj Tartışmaları ve Feminizm”, **Fe Dergi** 7, Sayı:1, 2015, s.86-95.
- Keskin Kızıroğlu, Serap : “Türk Ceza Hukukunda Çocuk Düşürtme, Düşürme ve Kısırlaştırma Suçları”, **Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C:19, S:2, İstanbul, 2013, s.167-190.
- Kılıçoğlu, Ahmet : **Medeni Kanun’umuzun Aile-Miras-Eşya Hukukuna Getirdiği Yenilikler**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2003.
- Kılınç, Ümit : “İsim ve Soyisim Hakkının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Korunması”, **TBB Dergisi**, Cilt:23, Sayı: 89, Temmuz 2010, s.242-276.

- Kırbaş Canikoğlu, Seher : “Kadının Beyanı Esastır: Çok Bilinmeyenli Bir Denklem”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2015/4, s.229-253.
- Korkmaz, Fahrettin,
- Alp, Nihat Seyhun : “2006/54/AT Sayılı Direktif ve Avrupa Adalet Divanı Kararları Işığında İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkek Arasında Eşit Davranılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması”, **İÜHFM**, Cilt: LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı, Cilt: I, 2016, s.529-550.
- Konan, Belkıs : “Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci”, **AÜHFD**, Cilt:60, Sayı:1 Mart 2011,s.157-174.
- Konan, Belkıs : “Cumhuriyet Öncesi Dönemde Türk Kadınının Aile Hukukundaki Durumu”, **Yasama Dergisi**, Cilt:11, Sayı:33, Mayıs 2016, s.7-28.
- Kurt, Resul : “Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Doğuma Bağlı Haklar”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:13, Sayı:138, Şubat 2018, s.48-69.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi,
- Astarlı, Muhittin,
- Baysal, Ulaş : **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1:Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, Eylül 2018.
- Moon, Gounghhee : “Pozitif Ayrımcılık”(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2009.

- Moroğlu, Nazan : “Uluslararası ve Ulusal Hukukta Kadının İnsan Hakları”, **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, Ocak 2017,s. 285-317.
- Mülayim, Baki Oğuz : “İş Hukukunda Kadın İşçilerin Gece Çalışması”, <https://www.jurix.com.tr/article/7449> (Çevrimiçi), 19 Mart 2019.
- Nişancı, Dilaver : “Kadına Karşı Ayrımcılık Fiillerinde Bireysel Başvuru Yolunda İki Farklı Sistem: CEDAW ve AİHS”, **Fasikül Hukuk Dergisi**, Cilt:7, Sayı:64, Mart 2015, s.11-20.
- Oder, Bertil Emrah : “Eşitlik İlkesi ve Temel Hakların Norm Alanlarının Somutlaşması Bakımından Evli Kadının Soyadı”, **Anayasa Mahkemesinin Medeni Hukuka İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Sempozyumu**, Ed. Tufan Öğüz, İlhan Helvacı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2013, s.1-18.
- Oğuz, Özgür : “Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, **TBB Dergisi**, Cilt:30, Sayı:134, Ocak 2018, s.567-586.
- Öden, Merih : **Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2003.
- Öz, Gizem : “Şekli Eşitlik Doktrininden; Maddi Eşitliğin Getirisi Olan Pozitif Ayrımcılığa Bir Bakış”, **LHD**, Cilt:13, Sayı:145, Ocak 2015, s.157-168.
- Özbudak, Coşkun : “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı”, **Terazi Hukuk Dergisi**, Cilt:9, Sayı:10, Aralık 2004, s.176-181.
- Özbudun, Ergun : **Türk Anayasa Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 16 Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, ,2016.

Özdemir, Yavuz,

Çiydem, Erol,

Aktaş Elif : “Tanzimat Fermanı’nın Arka Planı”, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Cilt 22, No:1, Ocak 2014,s.321-338.

Özmen, Remzi : İnsan Hakları Mevzuatı, 23. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2018.

Öztan, Ece : “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Olumlu Ayrımcılık Politikaları”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 59/1, 2004 Ocak-Mart, s.203-235.

Öztürk, Bahri,

Tezcan, Durmuş,

Erdem, Mustafa Ruhan v.d : **Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku**, 3.Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 460.

Parlak Börü, Şafak : “Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye’nin Konumu”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.43-65.

Sancar, Serpil : **Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar**, 3.Baskı, İstanbul, İletişim Yayınları,2014.

Sevim, Ayşe : **Feminizm**, İstanbul, İnsan Yayınları, 2005.

Songur, Damla : “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Ticaret Hukuku ve Uygulamasına Genel Bakış”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.413-507.

- Sümer, Haluk Hadi : **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 23. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Temmuz 2018.
- Süzek, Sarper : **İş Hukuku**, Yenilenmiş 16.Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, Eylül 2018.
- Şahin, Engin : **Cumhuriyet Anayasaları 192-1924-1961-1982**, İstanbul, Beta Yayıncılık, Ocak 2012.
- Şahyar Akdemir, Duru : “Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve Pozitif Ayrımcılık”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, C.3, S.4, s.890-908.
- Şengün, Hayriye : “Artvin’de İki Kahraman: Çiçek Nene ve Sadiye Hanım”, Ed. Reyhan Ayşe Wolff, Selahattin Yılmaz, **Giresun Üniversitesi II. Ulusal Kadın Sempozyumu Bildiri Özetleri Kitabı**, Mart 2018, s.36.
- Şimşek, Aslı : “Kadının Sosyal İnsan Hakları ve Refah Devleti: Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Değerlendirme”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.119-165.
- Tahmazoğlu Uzeltürk, Sultan: “Ad ve Soyada İlişkin Kararlar Bireyin Kimlik Hakkı”, **AYHD**, Cilt: 3, Sayı: 5, 2014, s.11-37.
- Tanör, Bülent : **Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri**, 22. Baskı, İstanbul, Yapı Kredi Yayınları, Nisan 2012.
- Tanör, Bülent,
- Yüzbaşıoğlu, Necmi : **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, 17.Bası, İstanbul, Beta Yayıncılık, Şubat 2018.
- Taner, Fahri Gökçen : “Kadının Eşitlik Mücadelesi ve Cinsel Suçlarda Dönüşüm”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet**

- Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018,s.239-275.
- Taner, Fahri Gökçen : “6545 Sayılı Kanun Cinsel Saldırı ve Cinsel Taciz Suçlarına Ne Getirdi? Ne Getirebildi?”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.65-93.
- Tekeli, Şirin,
- Koray, Meryem : **Devlet-Kadın-Siyaset**, İstanbul, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı Yayınları,1991.
- Tezcan, Durmuş,
- Erdem, Mustafa Ruhan v.d : **İnsan Hakları El Kitabı**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Eylül 2018.
- Toksöz, Gülay,
- Kardam, Filiz : “Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A CrossSectoral Overview,” **AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi** , Cilt: 59, sayı: 4, 2004, s. 151-172.
- Toprak, Zafer : “Halk Fırkası’ndan Önce Kurulan Parti Kadınlar Halk Fırkası”, **Tarih ve Toplum Dergisi**, Mart 1988, s.158-159.
- Tuncay, Can : “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”, Doçentlik Tezi, İstanbul, **İÜ Fakülteler Matbaası**, 1982.
- Türk Hukuk Sitesi :Adım Adım Kadın Erkek Eşitliği, (Çevrimiçi) <https://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=2740> 14 Aralık 2018
- Türkeli, Gözde : “Feminizmin Üç Dalgası ve Kamusal Mücadele”, **Kadın, Kamusal Alan ve Hukuk**, Ülker Yükselbaba vd., 1.baskı, Tekin Yayınları, Mart 2017,s.47-83.

- Türkoğlu Üstün, Kamile : “Kamu Hizmetine Giriş ve Yükselmeye Kadınlar Pozitif Ayrımcılık Yapılması”, **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.93-125.
- Usta, Sevgi : “Koca, Birliğin Revidir Hükmünden “Edinilmiş Mal Rejimi”ne: Evli Kadının Hukuki Durumu”, **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan II.Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.943-985.
- Uşan, Fatih : “İş Sözleşmesinin Feshinde İşverenin Eşit Davranma Borcu Var mıdır? (Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), **Legal İSGHD**, 2005/8, s.1623-1633.
- Uygur, Gülriz : “2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi Işığında Kadına Yönelik Şiddeti Önlemeye Yönelik Devletin Ödevi: Değişen Devlet Anlayışı mı?”, **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan II.Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.883-915.
- Uygur, Gülriz,
- Özdemir, Nadire : “**Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.8.
- Uyar, Lema : **Birleşmiş Milletler’de İnsan Hakları Yorumları İnsan Haklar Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 1981-2006**, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2006.

- Ünlü, Tuğba : “Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık”(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2009.
- Yalçın Sancar, Türkan : **Türk Ceza Hukukunda Kadın**, Ankara, Savaş Yayınevi, 2019.
- Yenisey, Kübra Doğan : “Kadın-Erkek Eşitliği Bakımından Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği Hukuku İle Olası Uyum Sorunları”, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan, **Kamu-İş**, 2002, C.6, s.1- 43.
- Yenisey, Kübra Doğan : “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum**, 2006,S.11, s.63-81.
- Yücel, Özge : “Medeni Hukuk Açısından Toplumsal Cinsiyet, Şiddet ve Ayrımcılık”, **Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, Ed. Gülriz Uygur, Nadire Özdemir, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2018, s.325-369.
- Yüksel, Sera Reyhani : “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”, **İSGHD**, Cilt:10, Sayı:39, Yıl:2013, s.57-79.
- Walters, Margaret : “Kadınların Hakları ve Kadınların Uğradığı Haksızlıklar”, Der. Juliet Mitchell, **Kadın ve Eşitlik**,2.Baskı, İstanbul, Pencere Yayınları,1992.
- Wildman, Stephanie M. : “Affirmative Action: Necessary for Equality for All Women”, **Berkeley La Raza Law Journal**, Volume:12, Number:2, 2001, p. 429-432.
- Yaraman, Ayşegül : **Türkiye’de Kadınların Siyasal Temsili(1935-1999)**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 1999.
- Yıldırım, Engin,

- Gülener, Serdar : “Anayasa Mahkemesi Kadın Üyelerinin Yargısal Tutumları: Ampirik Bir Araştırma”, **AYHD**, Cilt:6, Sayı:11, 2017, s.51-84.
- Yıldız, Gaye Burcu : “Türk İş Hukukunda Özürlülük ve Sağlık Durumuna Dayalı Ayrımcılık Yasağı”, **Sicil Dergisi**, Sayı:10, Haziran 2008, s.80-88.
- Yıldız, Nesrin : “Siyasi Parti Tüzüklerinde Kadın Kotası”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt:88, Sayı:6, 2004, s.538-553.
- Yılmaz, Zehra : “Küresel İslam Hareketinde Kadının Yeni Temsil Biçimleri: Türkiye Örneği”, **Birkaç Arpa Boyu...21.Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar: Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan II.Cilt**, Derleyen: Serpil Sancar, 1.Baskı, İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları, 2011, s.801-822.
- Yücel, Bülent : “Anayasa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik İlkesinin Yorumlanması ve Cinsiyet Ayrımcılığına Yargısal Bakış”, **Anayasa Hukukunda Yorum ve Norm Somutlaşması**, Haz. Ozan Ergül, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2013, s.215-261.
- Yükselbaba, Ülker : “Kadın ve Kamusal Alan: Kadının, Kadın Olarak Mücadelesi”, **Kadın, Kamusal Alan ve Hukuk**, Ülker Yükselbaba vd.,1.baskı, Tekin Yayınları, Mart 2017, s.1-47.
- Yürüt, Berna : “Tanzimat Sonrası Osmanlı Kadın Hareketi ve Hukuki Talepleri”, , **TBB Dergisi**, Kadın ve Hukuk Özel Sayısı, 2017, s.365-397.

İTERNET KAYNAKLARI

Alman Anayasası,

<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/GG.pdf>

Avrupa Birliği İlerleme Raporu 2018,

https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf

Birleşmiş Milletler Nüfus Planlama Bölümü(UNDP) İnsani Gelişme Endeksleri ve Göstergeleri: 2018 İstatistiksel Güncellemesi,

http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/hdr2018/tr/Turkey%20Briefing%20Note_Turkey%20Briefing%20Note_TR_v01.pdf

Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği'nin rıza ile ilgili broşürü,

<http://cinselsiddetlemucadele.org/wp-content/uploads/2016/06/riza1.jpg>

Fransız Anayasası

https://www.constituteproject.org/constitution/France_2008.pdf?lang=en

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Hakkında Genel Bilgiler,

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkinda.htm>

Kadın Muhtarlar Projesi,

<http://ka-der.org.tr/kadin-muhtarlar-projesi-2018-2019/>

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,

<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/kadinin-statusu-genel-mudurlugu.pdf>

Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler,

<http://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/>

Türkiye CEDAW Sivil Toplum Yürütme Kurulunun BM Kadınlara Karşı Her Türlü

Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi'ne Sunduğu 7.Periyodik Dönem Gölge Raporu,

<http://kadinininsanhaklari.org/wpcontent/uploads/2018/08/cedaw-gölge-2016-TR.pdf>

Türkiye'de Kadınlar Sosyal Güvenlik Raporu,

http://www.keig.org/wpcontent/uploads/2016/03/Turkiyede_kadınlar_sosyal_guvenlik_rapor-1.pdf

Türkiye'nin Kadına Karşı Ayrımcılığı Önleme Komitesi'ne Sunduğu Altıncı

Periyodik Rapor için STK Gölge Raporu,

http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/CedawTR_6-gozden-gecirme-golge-rapor.pdf

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 2017 Faaliyet Raporu,

https://www.tihk.gov.tr/upload/file_editor/2019/03/1552307015.pdf

Türk Tabipler Birliği Çalışma Raporu 2016-2018,

http://www.ttb.org.tr/c_rapor/2016-2018/2016-2018.pdf

Uluslararası Parlamenterler Birliği Raporu,

<https://ipu.org/resources/publications/reports/2018-03/women-in-parliament-in-2017-year-in-review>

IV. Demirel Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP39.htm>

II. Demirel Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP31.htm>

Menderes Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP19.htm>

II. Ecevit Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP40.htm>

III. Ecevit Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP42.htm>

VI. Demirel Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP43.htm>

Akbulut Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP47.htm>

VII. Demirel Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP49.htm>

I.Çiller Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP50.htm>

III. Yılmaz Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP55.htm>

V. Ecevit Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP57.htm>

I.Erdoğan Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP59.htm>

II. Erdoğan Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP60.htm>

III. Erdoğan Dönemi Hükümet Politikaları,

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP61.htm>