



HAK-İŞ
KONFEDERASYONU



EĞİTİM MODÜLÜ

CİNSİYET EŞİTLİĞİ:
FİTRATTA FARKLILIK
HAKLARDA EŞİTLİK

EŞİT FIRSATLAR, EŞİT DAVRANMA, EŞİT KATKI



EĞİTİM MODÜLÜ CİNSİYET EŞİTLİĞİ: FITRATTA FARKLILIK HAKLARDA EŞİTLİKEŞİT FIRSATLAR, EŞİT DAVRANMA, EŞİT KATKI

Hak-ış Konfederasyonu Yayınıdır

Hak-ış Konfederasyonu Yayın No: 61

Tunus Caddesi No: 37, 06680 Kavaklıdere - Ankara

Tel: +90 0312 417 80 02 - 417 79 00

Fax: +90 0312 425 05 52

ISBN: 978-975-7820-35-2

Baskı: Uçan Matbaacılık

+90 0312 341 46 35

Basım Tarihi: Kasım 2017

Hak-ış Konfederasyonu ©

Bütün hakları saklıdır. Yazılar ve görsel malzemeler, izin almadan tümüyle veya kısmen yayınlanamaz, kullanılamaz. Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. Telif hakları, kendi bölümleri için hem yazarına hem de HAK-İŞ konfederasyonuna aittir.



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	14
MODÜL İÇERİĞİ.....	16

BÖLÜM 1

CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA ULUSLARARASI REFERANSLAR	20
I. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ve KADIN	20
1. İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ.....	21
2. ULUSLARARASI MEDENİ VE SİYASAL HAKLAR SÖZLEŞMESİ	22
3. ULUSLARARASI EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLAR SÖZLEŞMESİ.....	23
4. KADINA KARŞI HER TÜRLÜ AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ SÖZLEŞMESİ (CEDAW).....	23
5. CEDAW İHTİYARİ (GÖNÜLLÜ) PROTOKOLÜ.....	25
6. KADINA KARŞI ŞİDDETİN ÖNLENMESİNE DAİR BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BİLDİRGESİ	25
7. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER PEKİN DEKLARASYONU VE EYLEM PLANI	25
8. BİNYIL KALKINMA HEDEFLERİ	29
9. 2030 SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA GÜNDEMİ	30
10. KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ (GLOBAL COMPACT)	31
11. KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ PRENSİPLERİ	32
II. ULUSLARARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATI (ILO) ve KADIN	33
1. ILO SÖZLEŞMELERİ VE TAVSİYE KARARLARINDA CİNSİYET EŞİTLİĞİ	33
A. Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması.....	34
a. 100 No'lu Eşit Ücret Hakkında Sözleşme.....	34
b. 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi	34
B. İş ve Aile Sorumluluğu	35
C. Analığın Korunması ve Kadın Sağlığı	36
D. Gece Çalışması ve Yeraltı İşleri.....	36
2. KADIN İSTİHDAMINI DOLAYLI OLARAK ETKİLEYEN İLO SÖZLEŞMELERİ VE TAVSİYE KARARLARI.....	36
3. CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YER VEREN ILO BİLDİRGELERİ	37
A. Fildelfiya Bildirgesi-1944.....	38
B. Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi-1975.....	38
C. ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üçlü Bildirgesi-1977	39
D. Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi- 1998.....	39
E. Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi- 2008	40
4. ILO KÜRESEL İŞLER PAKTI	40
5. ILO VE ULUSLARARASI DİĞER KURUMLARIN CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDAKİ ORTAK ÇALIŞMALARI: EŞİT ÜCRET ULUSLARARASI KOALİSYONU (EPIC).....	41



III. DÜNYA BANKASI ve KADIN	41
1. DÜNYA BANKASI'NIN KADIN ODAKLI ÇALIŞMALARI	41
2. DÜNYA BANKASI CİNSİYET STRATEJİSİ (2016-2013): CİNSİYET EŞİTLİĞİ, YOKSULLUĞUN AZALTILMASI VE KAPSAYICI BÜYÜME	43
3. YENİ BİR YAKLAŞIM: KADIN GİRİŞİMCİLER FİNANS İNİSİYATİFİ	44
IV. AVRUPA KONSEYİ ve KADIN	44
1. AVRUPA İNSAN HAKLARI BİLDİRGESİ	44
2. AVRUPA SOSYAL ŞARTI	45
3. KADINA YÖNELİK ŞİDDET VE AİLE İÇİ ŞİDDETİN ÖNLENMESİ VE BUNLARLA MÜCADELEYE İLİŞKİN AVRUPA KONSEYİ SÖZLEŞMESİ (İSTANBUL SÖZLEŞMESİ)	46
V. AVRUPA BİRLİĞİ ve KADIN	47
1. AB ANTLAŞMALARINDA ve SÖZLEŞMELERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ	47
A. Roma Antlaşması	47
B. Çalışanların Haklarına Dair Topluluk Sözleşmesi	48
C. Avrupa Birliği Antlaşması	48
D. Amsterdam Antlaşması	49
E. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi	49
F. Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma	50
2. AB'NİN İSTİHDAMDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAİR DİREKTİFLERİ	51
3. CİNSİYET EŞİTLİĞİYLE İLGİLİ AB EYLEM PLANLARI	52
4. CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDAKİ DİĞER ÇALIŞMALAR	54
A. Lizbon Stratejisi	54
B. Avrupa 2020	54
C. Cinsiyet Eşitliği Alanındaki Finansal Destek Programları	55
2. G20 ve KADIN	55
1. W20 (KADIN 20)	56
2. G20 LİDERLER ZİRVESİ BİLDİRGELERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	58
3. G20 2017 SONUÇ BİLDİRGESİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA ELE ALINAN KONULAR	59
VII. İSLAM İŞBİRLİĞİ TEŞKİLATI VE KADIN	60
1. İSLAM İŞBİRLİĞİ TEŞKİLATININ KADIN ODAKLI FAALİYETLERİ	60
2. KADINLARIN GELİŞİMİ İÇİN EYLEM PLANI (OPAAW)	61
3. İİT ÜYE ÜLKELERİNİN KALKINMASINDA KADINLARIN ROLÜ BAKANLAR KONFERANSI	62
4. İİT İSTANBUL SONUÇ BİLDİRGESİ	64
5. İİT 2025 EYLEM PLANI	64
6. SESRIC VE KADIN ARAŞTIRMALARI	65
VIII. ULUSLARARASI KURULUŞLARIN KADIN YAKLAŞIMLARININ KIYASLAMALI DEĞERLENDİRİLMESİ	65



TABLO IV: ULUSLARARASI KURULUŞLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET ALANINDA KULLANDIKLARI KAVRAMLAR ve BÜNYELERİNDE OLUŞTURDUKLARI BİRİMLER	66
SONUÇ	75
KAYNAKÇA	76
KADINA YÖNELİK REFERANSLAR CEDAW ve İSTANBUL SÖZLEŞMESİ	80
KADINA YÖNELİK ŞİDDET BELİRTİLERİ	81
1. KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE MÜCADELEDE YASAL DÜZENLEMELER	82
Yapılan düzenlemelerin genel özellikleri:	82
1.1. ULUSLARARASI HUKUK	84
1.1.2. KADINLARA KARŞI HER TÜRLÜ AYRIMCILIĞIN ORTADAN KALDIRILMASI SÖZLEŞMESİ (CEDAW)	86
“KADINLARA KARŞI AYIRIM” NE DEMEKTİR?	86
CEDAW SÖZLEŞMESİ NEDEN ÖNEMLİDİR?	86
CEDAW KOMİTESİ NE DEMEKTİR?	86
“CEDAW RESMİ RAPORU” NEDİR?	86
“CEDAW GÖLGE RAPORU” NEDİR, NEDEN ÖNEMLİDİR?	87
“İHTİYARİ PROTOKOL” NEDİR?	87
CEDAW İLKELERİ (ANA KONULARI) NELERDİR?	87
Taraf devletlerin bu bağlamdaki taahhütleri arasında:	88
CEDAW Maddi Hükümler	89
CEDAW’ın Temel İlkeleri	90
a) CEDAW Komitesi Genel Tavsiye No.12	90
b) CEDAW Komitesi Genel Tavsiye No.19: Kadınlara Karşı Şiddet	90
1.1.3. KADINLARA YÖNELİK ŞİDDETİN ORTADAN KALDIRILMASINA DAİR BİLDİRGE	91
2. İSTANBUL SÖZLEŞMESİ	92
2-1 KADINA KARŞI ŞİDDETLE MÜCADELEDE YASAL DÜZENLEMELER	94
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI – KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	95
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı il Müdürlükleri:	95
ALO 183	95
ŞİDDETİ ÖNLEME ve İZLEME MERKEZLERİ (ŞÖNİM)	95
ŞİDDETİN ÖNLENMESİ VE TEDBİR KARARLARININ İZLENMESİNE YÖNELİK HİZMETLER	96
ŞİDDET MAĞDURU KİŞİLERE YÖNELİK HİZMETLER	96
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KAVRAMI VE KAVRAMSAL YAKLAŞIMLAR	99
Toplumsal Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramları	99
İşgücü Piyasasında Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık	101
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	102
İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İnsana Yakışır İş Kavramı	103
Uluslararası Çalışma Örgütü’nün tanımına göre İnsana Yakışır İşler:	103



ILO İnsana Yakışır İş Gündeminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	103
Türkiye’de İşgücü Piyasasında Kadınlar	104
ŞİDDET ALGISI, YILDIRMA, ŞİDDET ALGISI VE YILDIRMAYA KARŞI YASAL DAYANAKLAR VE ÖNLEYİCİ DÜZENLEMELER	106
1. YILDIRMA ve TEMEL KAVRAMSAL İLİŞKİLER	107
1.1. TEMEL KAVRAMSAL YAPI	107
Yıldırmanın Unsurları	107
Yıldırma Sayılan Haller	107
YILDIRMA İLE İLİŞKİLİ OLMASINA RAĞMEN YILDIRMA SAYILMAYAN KAVRAMLAR	108
Çatışma Belirtileri:	109
Şiddet.....	109
Şiddet belirtileri:	109
Cinsel Taciz:.....	110
Cinsel Taciz Belirtileri:	110
Kabalık:	110
Kabalık Belirtileri:	110
1.2. YILDIRMA ÇEŞİTLERİ VE TARAFLARI	111
Yıldırma Çeşitleri:	111
Düşey Yıldırma	111
Dikey Yıldırma	111
Yatay Yıldırma.....	111
Yıldırmanın Tarafları:	111
Yıldırma uygulayıcılarının genel özellikleri böyle olmakla birlikte; öne çıkan birkaç Yıldırma tipini şu şekilde gösterebiliriz;	111
Yıldırma Mağdurları	112
Yıldırma İzleyicileri	112
1.3. YILDIRMANIN GENEL ETKİLERİ.....	112
Bunları sıralayacak olursak;.....	112
Kişi Üzerinde Etkileri (Mağdur)	112
Toplumsal Etkileri.....	113
1.4. YILDIRMANIN VARLIĞI ve ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ	114
Kişisel Nedenler	114
Kurumsal Nedenler	114
Sosyal Nedenler	114
Yıldırma, Cinsiyet ve Yaş İlişkisi	115
Yıldırma En Çok Hangi Şekilde Ortaya Çıkar?	115
2. TÜRKİYE’DE YILDIRMANIN ÖNLENMESİNE YÖNELİK MEVZUATI VE MÜCADELE YOLLARI ...	115
Bireysel Mücadele:	115



Kurumsal Mücadele	116
Yıldırmada İspat Konusu Zorlu Süreçtir	116
Hangi Deliller Önemli?	117
2.1. TÜRKİYE'DE YILDIRMAYLA MÜCADELEYE YÖNELİK MEVZUATI	117
Yıldırmaya Maruz Kalan Kişilerin Yapması Gerekenler Nelerdir?	117
Bunun dışında yapılabilecekler;	118
KADIN, AKTİF VATANDAŞLIK ve SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI	121
1.1. İNSAN HAKLARI NEDİR?.....	121
1.2. İNSAN HAKLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ	121
BİRLEŞMİŞ MİLLETLER TEMEL ATIF KAYNAKALRI	122
İNSAN HAKLARININ SINIFLANDIRILMASI	123
1.3. KADINLARIN TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİ	124
2. TEMEL HAKLAR VE ÖZGÜRLÜKLER	124
2.1. TEMEL HAKLAR	124
2.2. TEMEL ÖZGÜRLÜKLER.....	125
2.3. İNSAN HAKLARININ İŞLEVSELLEŞTİRİLMESİNDE DEVLETE DÜŞEN GÖREVLER.....	125
SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI, ÖRGÜTLÜ TOPLUM VE GÖNÜLLÜLÜK	126

BÖLÜM 2

İŞ ve AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI	132
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	132
İŞ ve AİLE YAŞAMI DENGESİ İHTİYACI	133
İŞ ve AİLE YAŞAMI UYUM POLİTİKALARI	134
ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ KADIN HAKLARI ve HUKUKSAL REFERANSLAR:	
MEVCUT HAKLAR ve KULLANIMI	137
GİRİŞ	137
1. ANAYASAL HAKLARIMIZ	137
2. İŞ HUKUKU AÇISINDAN KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER	139
A- AYRIMCILIK YASAĞI	139
B- YER ALTINDA VE SU ALTINDA ÇALIŞMA YASAĞI	140
C- GEBE veya EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARI	140
D- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ	141
E- KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI.....	143
F- EVLENEN KADINA KIDEM TAZMİNATI	144
F-1. KIDEM TAZMİNATI	144
Kıdem Tazminatının Koşulları;	144
Kıdem Tazminatı Hesabı:	144



F-2. BİLDİRİM SÜRESİNE UYMADAN YAPILAN USULSÜZ FESHİN SONUCU OLARAK İHBAR TAZMİNATI	144
F-3. KÖTÜ NİYET TAZMİNATI	145
F-4. SENDİKAL TAZMİNAT	145
G- DAVA ŞARTI OLARAK ARABULUCULUK	145
3- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINDA KADINLARA YÖNELİK KORUYUCU DÜZENLEMELER	146
A- Kadın Çalışanların Sağlıklı Ve Güvenli Çalışma Hakkı.....	146
B- Çalışanların Hakları	147
C- Kadın Çalışanlar Ve Özellikle De Gebe, Yeni Doğurmuş Ve Emziren Kadınların Özel Olarak Korunma Hakkı.....	148
C-1. Kadın Çalışanlar Neden Özel Olarak Korunmalıdırlar?	148
C-2. Gebe, Yeni Doğum Yapmış Veya Emziren Kadın Çalışanlar;.....	149
C-3. Gebe Ya Da Emziren Kadın Çalışanların Sağlık Ve Güvenlikleri İçin Bir Tehlike Belirlenmesi 149Halinde İşveren;.....	149
C-4. Gebe, Yeni Doğum Yapmış Veya Emziren Kadın Çalışanlara Sağlanan Kişisel Koruyucular;.....	149
C-5. Gebe, Yeni Doğum Yapmış Veya Emziren Kadın Çalışanların Sağlık Ve Güvenlikleri İçin Alınması Gereken Önlemler;	150
C-6. İşyeri Bina Ve Eklentilerinde Kadın Çalışanlara Yönelik Alınacak Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri	150
D- Belirli Bir Sayıda Kadın Çalışan Olması Durumunda Emzirme Odası Ve Yurt Açılması Hakkı .	151
4- SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN KADINLARA YÖNELİK KORUYUCU DÜZENLEMELER	151
A-1. Geçici İş Göremezlik Ödeneği Verilmesi İçin Ne Kadar Prim Yatırılmış Olması Gerekir?	152
A-2. Analık Halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneği	152
A-3. Analık Halinde Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanması.....	152
B- Emzirme Ödeneği	152
B-1. Emzirme Ödeneğine Hak Kazanma Şartı.....	152
C- Evlenme Ödeneği.....	152
D- Ölüm Aylığı	153
E- Kadın Çalışanların Erken Emeklilik İmkanları.....	153
E-1. Ağır Engelli Çocuğu Bulunanların Durumu	153
E-2. Ağır Engelli Çocuğu Bulunan Kadın Çalışanların Erken Emeklilikten Yararlanma Koşulları Nelerdir?	153
E-3. Doğum Borçlanması İle Erken Emeklilik İmkânı	153
F- İş Kazası	154
F-1. Yasada İş Kazası Olarak Kabul Edilen Durumlar	154
F-2. İş Kazasının Bildirimi.....	154
G- Meslek Hastalığı	154
G-1. Meslek Hastalığının Tespiti	154
G-2. Meslek Hastalığının Bildirimi	155



G-3. Meslek Hastalığının İşten Ayrıldıktan Sonra Görülmesi	155
G-4. Meslek Hastalığının Bildirimine İlişkin Yapıtlar	155
H- İş Akdinin Feshi	155
H-1. İhbar Öneli	155
H-2. Bildirim Süresi İçinde Tarafların Hak Ve Yükümlölükleri	156
H-3. İşverenin İş Akdini Feshederken Geçerli Sebepleri	156
H-4. İş Yerinden Kaynaklanan Nedenler	156
H-5. İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep Oluşturmayan Haller	156
H-6. Geçersiz Feshin Sonuçları	156
H-7. Bildirimsiz (Haklı)Fesih	157
H-8. İşçinin İş Akdini Feshindeki Haklı Nedenler	157
H-9. İşverenin İş Akdini Feshindeki Haklı Nedenler	158
H-10. İş Akdinin Fesih Usulü.....	158
H-11. Haksız Feshin Hüküm Ve Sonuçları	159
H-12. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hüküm Ve Sonuçları.....	159
SONUÇ	159

BÖLÜM 3

KADIN, BİREYSEL KAPASİTE VE GELİŞİM: DAVRANIŞ BİLİMİNİN TEMELLERİ	163
1. Etkili İletişim	163
2. Etkin Dinleme Becerisi	164
3. Empati.....	164
4. Öfkeyi Yönetme Becerisi	164
5. Stresle Baş Edebilme Becerisi.....	165
6. Etkili Karar Verme Becerisi	166
7 Çatışma Çözme Becerisi	166
8. Mesleki Yeterlilik	167
9. Yeniliklere Açık Olma.....	168
10. Yabancı Dil	168
11. Genel Kültür	168
12. Mizah	168
13. Sosyal Medyayı Etkili Kullanabilme	166
14. Serbest Zaman Aktiviteleri	166
KİŞİSEL İLETİŞİM, KURUMSAL İLETİŞİM BECERİSİ KİŞİLERARASI İLETİŞİM	172
Kişilerarasındaki İletişim Sorunlarının Belirtileri	172
Kurumsal İletişim, Kurumsal İletişim Sorunları ve Mücadele Yöntemleri	174
1. Kurum içi iletişimde kadının kendisinin yapması ve yapmaması gerekenler;	174
2. Kurum içi iletişimde yöneticilerin yapması ve yapmaması gerekenler;	177



SÖZLÜ VE YAZILI MÜZAKERE TEKNİKLERİ	182
1-) Rekabetçi	183
2-) Kaçınmacı	184
3-) Uyuşmacı	185
4-) Uzlaşmacı.....	185
5-) Problem çözen	185
TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE MÜZAKERE TEKNİKLERİ	190
1. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNDE YAŞANAN DEĞİŞİM VE KADINLARIN SENDİKAL TEMSİLİ SORUNU	190
1.1. Çalışma ilişkileri ve Toplu Pazarlık	190
1.2. Endüstri ilişkileri Sisteminde Kadın İşgücünün Gelişimi	190
2. TOPLU PAZARLIK KAVRAMI	192
2.1. Toplu Pazarlığın Nitelikleri.....	192
2.2. Toplu Pazarlığın Tarafları	192
2.3. Toplu Pazarlık Stratejileri.....	193
2.4. Toplu Pazarlığın Düzeyi.....	194
3. TOPLU PAZARLIK SÜRECİNDE MÜZAKERE TEKNİKLERİ	195
3.1. Müzakereye Hazırlık Süreci	195
3.2. Müzakerede İletişim.....	197
3.3. Müzakere Görüşmeleri	198
4. SOSYAL DİYALOĞUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	199
5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ve KADIN	200
TÜRKİYE’DE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI ve KADIN TEMSİLİ	203
I. TÜRKİYE’DE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI	203
1- EKONOMİK ve SOSYAL KONSEY (ESK):	203
2- KARMA İSTİŞARE KOMİTESİ (KİK) ve AVRUPA EKONOMİK ve SOSYAL KOMİTESİ (EESC):...	204
3- ÇALIŞMA MECLİSİ:	204
4- ÜÇLÜ DANIŞMA KURULU:	205
5- MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU (MYK):	205
6- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU GENEL KURULU (SGK):	207
8- 8 -İL İSTİHDAM ve MESLEKİ EĞİTİM KURULLARI (İİMEK):	209
9- ULUSAL İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KONSEYİ:	210
10- TÜKETİCİ KONSEYİ:	211
11- REKLAM KURULU:	211
12- KADIN İSTİHDAMI ULUSAL İZLEME ve KOORDİNASYON KURULU:	211
13- YATIRIM ORTAMININ İYİLEŞTİRİLMESİ KOORDİNASYON KURULU (YOİKK) İSTİHDAM TEKNİK KOMİTESİ:	212



14- MOBBİNGLE MÜCADELE KURULU:	212
15- İSTİHDAM ve MESLEKİ EĞİTİM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ EYLEM PLANI (İMEİGEP) İZLEME DEĞERLENDİRME KURULU:	213
DEMOKRATİK TEMSİL ve ÇOĞULCU KATILIMA UYGUN OLMAYAN TEKELCİ YAPIDAKİ SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI	214
II. TÜRKİYE’DE SOSYAL DİYALOGUN YAPISI ve İŞLEYİŞİ	215
HAK-İŞ’İN TEMSİL EDİLDİĞİ ULUSAL ve ULUSLARARASI KURUMSAL YAPILAR	217
Ulusal Düzeydeki Komite, Kurul ve Konseyler	217
Uluslararası Kuruluşlara Üyelikler ve Görevler	218
DEĞERLENDİRME	218
KAYNAKÇA.....	220





EĞİTİM MODÜLÜ

**CİNSİYET EŞİTLİĞİ:
FİTRATTA FARKLILIK
HAKLARDA EŞİTLİK**

**EŞİT FIRSATLAR
EŞİT DAVRANMA
EŞİT KATKI**



Önsöz

Kadınlar çalışma hayatında aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması, çocuk ve yaşlı bakımı, çalışma süreleri, enformal ve standart olmayan işlerde çalışma gibi birçok ekonomik, sosyal ve kültürel sorunla karşılaşmaktadır. Söz konusu sorunlara ilişkin birçok yasa, tüzük ve genelge yayımlanmıştır. Ancak, kadınların işyerlerinde karşılaştıkları sorunların çözüm yöntemlerine ve araçlarına ilişkin etkin ve somut çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Konfederasyonumuz hem kadınların hayatın her alanında yaşadıkları sorunlara hem de kadınların çalışma hayatına girişte ve çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm üretmeyi hedeflemektedir. HAK-İŞ olarak kadınların sorunlarının çözümüne katkıda bulunmak, sendikal hayata katılımını artırmak, sendikal iletişimi güçlendirmek, sendikal ağın etkin kullanılmasına yönelik çalışmalar yapmayı amaçlamaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu, sloganlaşmış ve kalıplaşmış cinsiyet eşitliği tanımdan farklı olarak, ezber bozan ve pozitif bir yaklaşım geliştirmeyi amaçlamaktadır. Konfederasyonumuz; anayasal, medeni, kültürel ve manevi değerleri esas alarak yerel ile evrenseli birleştirme iddiası ile yola çıkarak kadın-erkek-aile yaklaşımını ortaya koymakta, sendikal hayatta ve toplumsal hayatta kadın konusunu, kadınların biyolojik ve fıtrat farklılıklarının ötesinde, eşit fırsatlar, eşit davranma şekli ve eşit katkı temelinde toplumsal haklarda eşitlik olarak değerlendirmektedir.

Konfederasyonumuz Cinsiyet temelinde ortaya çıkan eşitsizlikler tüm toplumlarda görülen en belirgin eşitsizliktir. Kadınların birçok toplumda çeşitli hizmetlere ulaşamadıkları, sosyal ve ekonomik gelişmelerden yeterince faydalanamadıkları ve bazı durumlarda özgürlüklere sahip olamadıkları veya bu özgürlükleri kullanamadıkları bilinmektedir.

Bu nedenle kadınların çalışma hayatında karşılaştığı haksız koşulları düzeltmek, iş gücü piyasasına katılımlarını artırıcı uygulama ve politikalar geliştirmek, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm odaklı öneriler geliştirmek temel hedeflerimizdendir.

Kadınlar; işgücüne katılım, yoğunlaştıkları sektörler, toplumda kendilerine biçilen rol, aile içindeki sorumlulukları ve karar verme süreçlerine katılım gibi konularda dezavantajlı konumdadır. Bu bağlamda sendikaların kadın çalışanların çalışma hayatında yaşadıkları sorunların çözümünde önemli bir rolü olduğuna inanıyoruz. HAK-İŞ olarak, kadınların sendikal hayata ve karar alma mekanizmalarına katılımına yönelik birçok proje hayata geçirmiş bulunmaktayız.

Kadınların işgücüne katılımlarını artırıcı, geleneksel çalışma alanları dışında farklı sektörlerde istihdama katılım düzeylerini yükseltici, eğitim imkânlarından fırsat eşitliği çerçevesinde daha fazla yararlanmalarını sağlayıcı, sosyal güvenlik göstergelerini iyileştirici “**insan ve kadın odaklı**” yeni politika ve stratejilere ihtiyacımız bulunmaktadır.



Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini çalışma hayatında sürdürülebilir kılmak amacıyla yenilikçi eğitim politikalarının geliştirilmesi ve farkındalık artırılması da önem taşımaktadır. Bu bağlamda, “**Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar İçin Sorun Çözme Yöntemleri Projesi**” kapsamında “**Toplumsal Cinsiyet: Fıtrat Farklılığından Eşit Haklara Eğitim Modülü**” geliştirmiş bulunmaktayız.

Kadınlara yönelik Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifiyle eğitim modüllerinin hazırlanması çalışma hayatında bir ilk olmuş ve model oluşturmuştur.

HAK-İŞ, kadınları çalışma hayatının önemli bir aktörü olarak görmektedir. Konfederasyonumuzun yüz bini aşkın kadın üyesi var. HAK-İŞ’te bu konuda hiç bir Konfederasyonda olmayan gerçekten önemli işler yapan, özellikle proje alanında çok etkin ve kapasiteleri oldukça fazla olan, kadının karşılaştığı her alandaki problemleri çözmeye çalışan ve bunu isteyerek, severek, heyecan duyarak yapan bir Kadın Komitemiz var.

Ülkemizde kadınlar, anne çalışan kadın ve sendikalı çalışan kadın olmak için ayrı ayrı ve çok ciddi bedeller ödemektedirler. Bu yüzden sendikacı kadınları bir kez daha kutlamak istiyorum. Hakikaten hem işyerlerinde hem de çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklarla; evini, ailesini bu mücadeleye katılmaya ikna etmek ve bütün bunların yanında sendikal mücadelede aktif rol almak gerçekten çok büyük bir çaba içerisindeler.

Sendikal mücadeleyi geleceğe taşıyabilmek için toplumsal eşitliğin sağlanması gerekmektedir. Bu sadece kadınlara karşı değil, milletimize karşı sorumluluğumuzdur. Çünkü kadın annedir, kadın eştir, kadın kardeştir, toplumun yarısıdır.

Kadınların sendikal harekette etkin roller üstlenmesini istiyoruz. Ülkemizin yarısının kadın olduğunu ancak çalışma hayatındaki kadın oranının ve sendikalı kadın oranının çok düşük olduğunu belirterek, kadın temsilcilerin TİS’lerde yer almalarını, temsilci olmalarını, delege olmalarını, kongre seçimlerine katılmalarını, örgütlenmelerde etkin rol üstlenmelerini istiyor ve destekliyoruz. Bütün kadınları HAK-İŞ’te toplanmaya ve burada etkin sendikal mücadele vermeye çağırıyorum. Çünkü bu mücadele sadece erkeklerle sınırlı değildir. Biz kadın üyelerimizi artırıp onlara daha çok inisiyatif vermek istiyoruz. Bizler kadın olmanın ne ağır bedeller ödettiğini bilen insanlarız. Bütün bu zorlukları aşarak, bizimle birlikte yürüyen, sendikalarımızda görev alan kadınlarımızı kutluyorum. Sizler sineleri yeryüzünün bütün mazlumlarına yetecek kadar yürekli insanlarsınız. Mücadelemizi taçlandıran kadın emekçimize teşekkür ediyorum.

Başarılı projelerin altına imza atan HAK-İŞ Kadın Komitemize, bu modülün ortaya çıkmasında emeği geçen akademisyenlerimize, proje ekibimize ve projenin her alanında emek veren, projeye katılan tüm emekçi kardeşlerimize teşekkür ederim.

Mahmut ARSLAN
HAK-İŞ Konfederasyonu
Genel Başkanı



MODÜL İÇERİĞİ

Eğitim modülümüz odak grup olarak seçilebilecek; Sendikaların Genel Merkez Yöneticileri, İl Başkanları, Şube Yöneticileri, Sendikaların Genel Merkez ve Şube Kadın Komitesi Başkanları, İşyeri Temsilcileri, Şube Personeli, Genel Merkez Personeli ve Üyelere yönelik eğitim programı olarak uygulanabilecektir.

3 ayrı bölümden oluşan modülümüz aşağıdaki konuları kapsamaktadır;

MODÜL	KONULAR	İÇERİK
TEMEL EĞİTİM TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI ve KAPSAMI	Cinsiyet Eşitliği Alanında Uluslararası Referanslar - Uluslararası Küresel Kurumlar ve Kadın Yrd. Doç. Dr. Neşe Yıldız	Kadın ve Cinsiyet Eşitliği Alanında Uluslararası Referanslar (Birleşmiş Milletler, ILO, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği, G20, İslam İşbirliği Teşkilatı, Dünya Bankası)
	- Kadına Yönelik Referanslar (CEDAW, İstanbul Sözleşmesi) Dr. Nuran Halise Belet	- Kadına Yönelik Şiddet - Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede Yasal Düzenlemeler - CEDAW Sözleşmesi - İstanbul Sözleşmesi
	- Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kapsamı: Kavramsal Yaklaşımlar Doç. Dr. Saniye Dedeoğlu	- Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet - İşgücü Piyasasında Ayrımcılık - İnsana Yakışır İş - Türkiye’de İş Gücü Piyasasında Kadınlar
	- Şiddet Algısı, Yıldırma - Şiddet Algısı ve Yıldırmaya Karşı Yasal Dayanaklar ve Önleyici Düzenlemeler Dr. Nuran Halise Belet	- Yıldırma ve Temel Kavramsal İlişkiler - Türkiye’de Yıldırma Mevzuatı ve Mücadele Yolları
	- Kadın, Aktif Vatandaşlık ve Sivil Toplum Kuruluşları Dr. Nuran Halise Belet	- İnsan Hakları - Temel Hak ve Özgürlükler - Sivil Toplum Kuruluşları, Örgütlü Toplum ve Gönüllülük



İŞ ve AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI	- İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma: Kavramsal Yaklaşım Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın	- İş ve Aile Yaşamı Dengesi İhtiyacı - İş ve Aile Yaşamı Uyum Politikaları
	- Çalışma Yaşamındaki Kadın Hakları ve Hukuksal Referanslar: Mevcut Haklar ve Kullanımı Fatma Yavuz, Eda Güner	- Anayasal Haklarımız - İş Hukuku Açısından Kadına Yönelik Düzenlemeler - İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında Kadına Yönelik Koruyucu Düzenlemeler - Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Kadınlara Yönelik Koruyucu Düzenlemeler
BİREYLER İÇİN KARAR MEKANİZMALARI ve İLETİŞİM BECERİLERİ	- Kadın, Bireysel Kapasite ve Gelişim: Davranış Biliminin Temelleri Prof. Dr. Şahin Kesici	- Etkili İletişim - Etkin Dinleme Becerisi - Etkili Karar Verme Becerisi - Çatışma Çözme Becerisi - Mesleki Yeterlilik - Sosyal Medyayı Etkin Kullanma
	- Kişisel İletişim, Kurumsal İletişim Becerisi Prof. Dr. Şahin Kesici	- Kişilerarası İletişim Sorunları ve Mücadele Yöntemleri - Kurumsal İletişim Sorunları ve Mücadele Yöntemleri
	- Sözlü ve Yazılı Müzakere Teknikleri Prof. Dr. Şahin Kesici	- Sözlü Müzakere Teknikleri - Yazılı Müzakere Teknikleri
	- Toplu İş Sözleşmelerinde Müzakere Teknikleri Doç. Dr. Mehmet Merve Özaydın	- Endüstri İlişkileri Sisteminde Yaşanan Değişim ve Kadınların Sendikal Temsil Sorunu - Toplu Pazarlık Kavramı - Toplu Pazarlık Sürecinde Müzakere Teknikleri - Sosyal Diyalogun Kavramsal Çerçevesi
	- Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmaları ve Kadın Temsili Fatma Yavuz	- Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmaları - Türkiye’de Sosyal Diyalogun Yapısı ve İşleyişi



BÖLÜM

1

**A - CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA
ULUSLARARASI REFERANSLAR**

**B - KADINA YÖNELİK REFERANSLAR
CEDAW VE İSTANBUL SÖZLEŞMESİ**

**C - TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KAVRAMI
ve KAVRAMSAL YAKLAŞIMLAR**

**D - ŞİDDET ALGISI YILDIRMA
ŞİDDET ALGISI ve YILDIRMAYA KARŞI
YASAL DAYANAKLAR
ve ÖNLEYİCİ DÜZENLEMELER**

**E - KADIN AKTİF VATANDAŞLIK
VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI**



A - CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA ULUSLARARASI REFERANSLAR

Yrd. Doç. Dr. Neşe YILDIZ
Karabük Üniversitesi
İşletme Fakültesi
Uluslararası İşletmecilik Bölümü
Öğretim Üyesi



CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA ULUSLARARASI REFERANSLAR

Uluslararası toplum tarafından 20. yüzyıla birlikte, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası dönemde savaş koşullarının tekrar yaşanmaması, uluslararası alanda barışın, güvenliğin, adaletin ve işbirliğinin sağlanması adına çok sayıda adımın atıldığı, temel insan haklarını güvenceye alan uluslararası sözleşmelerin kabul edildiği ve sözleşmelere yaptırımların dahil edildiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda da bu dönemde birçok çalışmaya yer verildiği görülmektedir. Başlangıçta insan haklarıyla ilgili düzenlemeler içerisinde yer alan cinsiyet eşitliği konusunun zamanla uluslararası kurumlar tarafından ayrı metinler olarak ele alındığını belirtmek gerekmektedir.

Uluslararası faaliyet gösteren pek çok kuruluşun “kadın” konusunda çalışmalar gerçekleştirdiği, cinsiyet eşitliği konusunu gündeminde tartıştığı görülmektedir. Bu kapsamda; Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), Dünya Bankası (WB), Avrupa Konseyi (AK), Avrupa Birliği (AB), Grup 20 (G-20) ve İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) kadın konusunda, cinsiyet eşitliği alanında önemli çıktılar üreten, politikalarının odağına cinsiyet eşitliğini de yerleştiren kurumlar olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışmada, yukarıda adı geçen kuruluşların kadın konusuna nasıl yaklaştıkları, toplumsal cinsiyet kavramını hangi boyutlarıyla ele aldıkları, özellikle hangi kavramları ortaya koydukları ve kadın konusundaki vurgulamaları ele alınacaktır.

I. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ve KADIN

Birleşmiş Milletler, II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, savaşları ve barışa yönelik tehditleri önlemek, ülkeler arasında dostane ilişkiler kurmak ve uluslararası ekonomik ve sosyal işbirliğini sağlamak amacıyla kurulan, günümüzde 193 ülkenin üye olduğu en büyük uluslararası organizasyondur.

BM’nin, kuruluşundan itibaren, kuruluş amacına uygun olarak pek çok alanda düzenlemeler yaptığı, konferanslar düzenlediği, işbirlikleri gerçekleştirdiği, sözleşmeler imzaladığı ve yaptırımlar uyguladığı görülmektedir.

BM kapsamında, başlangıçta insan hakları ile ilgili temel metinlerde ele alınan toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun zamanla toplumsal ve ekonomik hayatın her alanında cinsiyet eşitliğine yer veren uluslararası düzenlemelere dönüştüğü ifade edilebilir.

BM’nin kuruluşuyla beraber ‘kadın’ konusunun da BM kapsamına alındığı görülmektedir. Bu kapsamda, cinsiyet eşitliği konusuna yer verecek şekilde BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin imzalanması, 1946 yılında BM içinde Kadının Statüsü Komisyonu kurulması, Meksiko City’de-1975, Kopenhag’da-1980, Nairobi’de-1985 ve Pekin’de-1995 toplam 4 adet kadın konusunda sivil toplumun katılımına yer verecek şekilde Dünya Konferansı düzenlenmesi BM’nin kadın konusuyla yakından ilgisini ortaya koymaktadır.

1975’de düzenlenen ilk BM Kadın Konferansıyla beraber, BM tarafından 1975 yılı, Uluslara-



rası Kadın yılı olarak, 1976-1985 yılları arası “Kadın On yılı” olarak ilan edilmiştir. 2010 yılında, BM’nin reforme edilmesi çalışmaları kapsamında, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, Birleşmiş Milletler Kadınların Güçlenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi olarak BM Kadın Birimi (UN Woman)’ni kurmuştur. BM Kadın Birimi, cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi alanında daha önceden dört farklı alanda çalışmaları olan bölümleri birleştirmektedir. Bu bölümler; Kadınların İlerlemesi Bölümü (DAW), Kadınların İlerlemesi İçin Uluslararası Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (INSTRAW), Cinsiyet Sorunları ve Kadınların Gelişimi Konusunda Özel Danışman Ofisi (OSAGI) ve BM Kadınlar İçin Kalkınma Fonu (UNIFEM) şeklindedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ekseninde BM bünyesinde ele alınacak temel küresel referanslar şu şekilde ifade edilebilir:

- ✓ BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- ✓ Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi
- ✓ Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve **Kültürel Haklar Sözleşmesi**
- ✓ Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)
- ✓ CEDAW **İhtiyari (Gönüllü)** Protokol
- ✓ Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Birleşmiş Milletler Bildirgesi
- ✓ Birleşmiş Milletler Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı
- ✓ Binyıl Kalkınma Hedefleri
- ✓ 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi
- ✓ Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact)
- ✓ Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri (Women’s Empowerment Principles-WEPs)

1. İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGESİ

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu’nun Haziran 1948’de hazırladığı ve birkaç değişiklik yapıldıktan sonra 10 Aralık 1948’de, BM Genel Kurulu’nun Paris’te yapılan 183. oturumunda kabul edilen 30 maddelik bildiridir. Bildirinin imzalandığı 10 Aralık, Dünya İnsan Hakları Günü olarak kutlanmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 30 maddeden oluşmakta ve Beyanname çerçevesinde temel medeni ve siyasi hakların yanı sıra, ekonomik, toplumsal, kültürel haklara da yer verilmektedir. Bildirge kapsamında yaşama, kişi özgürlüğü ve güvenliği, kölelik yasağı, işkence ve aşağılama yasağı, kanun önünde eşitlik, keyfi tutuklama yasağı, hapis ve sürgünden korunma, adil yargılanma hakkı, seyahat özgürlüğü, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü gibi medeni ve siyasi haklara ilaveten, sosyal güvenlik hakkı, çalışma, adil gelir ve sendika kurma hakkı, eğitim hakkı, dinlenme hakkı, yaşam standardı hakkı, kültürel yaşamına katılma hakkı şeklinde çok sayıda ekonomik, kültürel ve çalışma yaşamına ilişkin konunun ele alındığı görülmektedir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, kanun önünde eşitlik kavramına yer vererek, cinsiyet dahil hiçbir konuda ayrımcılığa maruz kalınamayacağını öngörmektedir.



Bildirgenin 2'nci maddesinde herkesin, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabileceğine yer verilerek toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna Beyanname kapsamında yer verilmektedir (İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Erişim: https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html)

2. ULUSLARARASI MEDENİ VE SİYASAL HAKLAR SÖZLEŞMESİ

Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, BM İnsan Hakları Evrensel bildirgesini esas alarak hazırlanmış, BM tarafından 1966'da kabul edilmiştir. Sözleşme, 41. madde dışında, 1976'da yürürlüğe girmiştir. İnsan Hakları Komitesi'ne ilişkin 41. madde ise, 1979 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu sözleşme, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde bulunan hakları ayrıntılandırarak, halkların kendi kaderini tayin etme hakkı ve azınlık hakları gibi bazı yeni hakları da BM şemsiyesi altında korumaya almaktadır. Sözleşme; kanun önünde eşitlik ilkesine vurgu yaparak, bütün siyasal ve medeni haklardan cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmadan da yararlanılmasını üye ülkelerin garantiye almalarını öngörmektedir.

Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Sözleşme'nin tarafı her devletin, kendi ülkesinde bulunan ve yargı yetkisine tabi olan tüm bireyler bakımından ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da diğer görüş, ulusal ya da sosyal köken, mülkiyet, doğum ya da başka ca statü gibi herhangi bir türde ayırım yapılmaksızın, bu Sözleşme'de tanınan haklara saygı göstermeyi ve bunları güvence altına almayı üstleneceği hükmüne yer vermektedir.

Taraf devletlerin, Sözleşme'de düzenlenen tüm medeni ve siyasal haklardan kadın ve erkeklerin eşit olarak yararlanmalarını güvence altına alacakları düzenlenmiştir. Sözleşme'de ailenin korunması başlığı altında, taraf devletlere, evlenmede, evlilik süresince ve boşanmada haklar ve sorumluluklar bakımından eşlerin eşitliğini temin edecek uygun önlemleri alma yükümlülüğü de hüküm altına alınmaktadır.

Sözleşme'de, hukuk önünde eşitlik başlığı altında herkesin kanun önünde eşit olduğu ve hiç bir ayrımcılığa tabi tutulmaksızın kanun tarafından eşit olarak korunma hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir. Sözleşmede, hukukun; her türlü ayrımcılığı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da diğer görüş, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü gibi herhangi bir temelde yapılabilecek ayrımcılığa karşı tüm kişilerin etkili ve eşit biçimde korunmasını güvence altına alacağı ifade edilmektedir (Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Erişim: <http://humanrightscenter.bilgi.edu.tr>).

Türkiye Sözleşme'yi 2000 yılında imzalayarak, çekincelerle beraber 2003 yılında onaylamıştır.



3. ULUSLARARASI EKONOMİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL HAKLAR SÖZLEŞMESİ

1966 yılında BM tarafından imzalanan, 1976 yılında yürürlüğe giren Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi'ni tamamlayıcı nitelikte bir sözleşme olup; ekonomik, sosyal ve kültürel haklara ilişkin düzenlemelere yer vermektedir. Bu Sözleşme'de, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde yer alan çalışma hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı, sendika ve grev hakkı, eğitim hakkı, sağlık hakkı gibi sosyal haklar daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

Cinsiyet eşitliği alanında; eşit haklar, eşit işe eşit ücret hakkı, ayrımcılığın uygulanmaması, kadınların çalışma koşullarının erkeklerle eşit bir şekilde düzenlenmesi, işyerinde terfi için fırsat eşitliği tanınması, anneliğin korunması, annelerin sosyal haklardan yararlanmaları gibi konulara vurguların yapıldığı görülmektedir.

Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, bu Sözleşme'de teminat altına alınan hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanmasını taahhüt etmektedirler (Md. 2/2).

Sözleşme'ye Taraf Devletlere, bu Sözleşme'de belirtilen bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakları kullanmada kadınlarla erkeklere eşit hak sağlamakla yükümlüğü öngörülmüştür (Md. 3).

Sözleşme'nin 7. Maddesi, adil ve elverişli çalışma koşullarını düzenlemektedir. Sözleşmeye göre; Taraf Devletlerin, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul ederek, işçilere emeklerine karşılık, asgari olarak; adil ücretler ve eşit işlere, hiç bir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi yükümlülüğü bulunmaktadır (Md. 7/a-(i)).

Bunun yanı sıra, taraf devletlerin kıdem ve yeterlilik dışında hiçbir değerlendirmeye tabi olmaksızın, herkesin işinde uygun bir üst düzeye yükselmesinde fırsat eşitliği sağlanmasını güvence altına alacakları düzenlenmiştir. (md.7/c). Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde, annelere, doğumdan önce ve sonra makul bir süreyle özel bir koruma sağlanması, bu dönem zarfında, çalışan annelerin ücretli izinden ya da yeterli sosyal güvenlik tedbirlerini kapsayan izinden yararlandırılmaları öngörülmüştür (Md.10/2) (Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Erişim: <https://www.tbmm.gov.tr/>).

Türkiye, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'yi 2000 yılında imzalayarak, çekincelerle beraber 2003 yılında onaylamıştır.

4. KADINA KARŞI HER TÜRLÜ AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ SÖZLEŞMESİ (CEDAW)

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilen, 1981 tarihinde 20 ülke tarafından onaylanarak yürürlüğe giren Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için somut adımlar ortaya koyan bir sözleşmedir. CEDAW, 2017 yılı itibarıyla 189 ülke tarafından onaylanmıştır.



CEDAW, politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda, eğitimde, haklardan yararlanmada, istihdamda, hamilelik öncesi ve sonrası süreçte, kanun önünde, evlilik ve aile ilişkilerinde, kırsal yaşamda her türlü ayrımcılığın önlenmesine dair hükümler içermektedir.

Sözleşme kapsamındaki konulardaki gelişmeleri izlemek üzere bir komite kurulması da sözleşmenin 18. Maddesinde düzenlenmiştir.

Sözleşmeyi kabul eden ülkeler sözleşme hükümlerini yerine getirmek amacıyla; kadınlara yönelik ayrımcılığı önleyen bir politikayı iç hukuklarında uygulamak, ulusal mevzuatını sözleşmeyle uyumlu hale getirmek ve CEDAW Komitesi'ne düzenli olarak rapor hazırlamak zorundadır.

Sözleşmenin 18. Maddesine göre, taraf devletler, CEDAW ulusal düzeyde yürürlüğe girdikten sonraki ilk yıl içinde, Sözleşme hükümlerine etkinlik kazandırmak ve kaydedilen ilerlemeleri belirtmek amacıyla aldıkları yasal, adli, idari ve diğer önlemler hakkındaki bir raporu BM CEDAW Komitesi'ne sunmalıdır. İlk ülke raporundan sonra her dört yılda bir ve Komitenin talep ettiği zamanlarda rapor sunulur. Komite bu raporları inceler ve taraf devletlere tavsiyelerini iletmektedir. Konuyla ilgili uzman kuruluşlar da Sözleşme'nin uygulanması konusunda Komite'ye rapor sunmaya davet edilebilirler (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi- (CEDAW), kadınlara karşı ayırım kavramını tanımlamakta, taraf devletlerce kadınlara karşı her türlü ayrımcılığa karşı tedbir alması gerektiğini, kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için, özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda, erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmalarına ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla yasal düzenleme dahil bütün uygun önlemlerin alınmasını, kadın ve erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesi için tedbirler alınmasını, kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak kadınların eğitimde erkeklerle eşit hakka sahip olmalarını, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamasını, evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak için uygun önlemlerin alınmasını, aile planlaması dahil sağlık bakım hizmetlerinden kadın ve erkeğin eşit olarak yararlanması için, sağlık alanında kadınlara karşı ayırımı ortadan kaldırarak bütün önlemlerin alınmasını, kadınlara hamilelik, lohusalık ve doğum sonrası dönemde gerekli hizmetlerin sağlanmasını, hamilelik ve emzirme sırasında yeterli beslenme ile birlikte, gerektiğinde ücretsiz hizmet verilmesini, kırsal kesimdeki kadınlara karşı ayırımı ortadan kaldırılmasını, kadınlara kanun önünde erkeklerle eşit haklar tanınmasını, kadınlara karşı evlilik ve aile ilişkileri konusunda ayırımı önlemek için gerekli bütün önlemlerin alınmasını, evlenme asgari yaşının belirlenmesi ve evlenmelerin resmi sicile kaydının mecburi olması için yasama dahil gerekli tüm önlemler alınmasını zorunlu koşturmaktadır (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_).

Türkiye, CEDAW'ı 1985 yılında bazı çekincelerle beraber onaylamış, 1986 yılında yürürlüğe koymuştur. Böylece, CEDAW hükümlerinin doğrudan uygulanması mümkün hale gelmiştir.



5. CEDAW İHTİYARI (GÖNÜLLÜ) PROTOKOLÜ

CEDAW Komite'si tarafından, 1999 yılında İhtiyari Protokol'ü kabul edilmiştir. Bu protokol ile

taraf devletlerin CEDAW'ı ihlal etmeleri durumunda, kişilere ve gruplara CEDAW Komitesine başvuru hakkı tanınmaktadır. Protokol'e göre; Komite, başvuruya ilişkin görüşlerini ve /veya tavsiyelerini, ilgili taraflara iletmekte, Taraf Devletler de Komite'nin görüşlerini ve varsa tavsiyelerini değerlendirerek, Komite'nin görüş ve tavsiyeleri ışığında yapmış olduğu işlemlerle ilgili bilgiler dahil olmak üzere, Komite'ye altı ay içinde yazılı bir cevap sunmalıdır (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Ek İhtiyari Protokol Erişim: <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/protokol.pdf>).

Komiteye yapılan bireysel başvurular, hukuksal yaptırımdan uzak olmakla beraber, şikayete konu olan ülke, cinsiyet eşitliği konusunda uluslararası kamuoyu önünde tartışılmakta, prestij kaybı sözkonusu olabilmektedir.

Türkiye, Protokolü 2000 yılında imzalamış, 2002 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisinde onaylanarak Protokole taraf olmuştur. Protokol ülkemizde 2003 yılında yürürlüğe girmiştir.

6. KADINA KARŞI ŞİDDETİN ÖNLENMESİNE DAİR BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BİLDİRGESİ

Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge, 1993 yılında kabul edilmiştir. Bu bildirge, uluslararası hukuk açısından kadına yönelik şiddetin önlenmesi noktasında ilk önemli belge niteliğini taşımaktadır.

Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) etkin olarak uygulanarak, kadınlara yönelik şiddetin önlenmesine katkıda bulunmayı hedeflemekte ve bu Bildirge'nin bu süreci güçlendireceği ve tamamlayacağı ilkesinden hareket etmektedir.

Bildirgede, kadınlara yönelik şiddet kavramının tanımı yapılmakta; şiddetin içeriğinde yer alan unsurlara yer verilmekte; kadın hakları ve özgürlüklerine değinilmekte; şiddetin önlenmesi, failin cezalandırılması ve şiddete uğrayanın korunması konusunda devletlere düşen hukuksal, eğitimsel ve mali sorumluluklar ve görevler ayrıntılı şekilde düzenlenmektedir, bu süreçte sivil toplum kuruluşlarıyla işbirlikleri teşvik edilmektedir (Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge. Erişim: <https://www.tbmm.gov.tr>).

7. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER PEKİN DEKLARASYONU VE EYLEM PLANI

1995 yılında BM tarafından düzenlenen Pekin Kadın Konferansında, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı kabul edilmiştir.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planında, uluslararası topluluk ve hükümet dışı kuruluşlarla özel sektörün dahil olduğu sivil toplum, aşağıdaki ilgilenilmesi gereken kritik alanlarda stratejik eylemler yapmaya çağrılmaktadır:



- Kadınların sırtında bulunan devamlı ve artan yoksulluk yükü
- Eğitim ve öğretimdeki eşitsizlikler ve yetersizlikler, bunlara ulaşmadaki eşitsizlik
- Sağlık ve bağlantılı hizmetlerdeki eşitsizlikler ve yetersizlikler, bunlara ulaşmadaki eşitsizlik
- Kadına yönelik şiddet
- Silahlı veya diğer türden çatışmaların, yabancı işgali altında yaşayanlar dahil, kadınlar üzerindeki etkileri
- Ekonomik yapılarda ve politikalarda, üretime yönelik her tür faaliyette ve kaynaklara ulaşmada eşitsizlik
- Yetki ve karar almanın bütün düzeylerde paylaşılmasında kadınla erkek arasındaki eşitsizlik
- Kadının ilerlemesini sağlayacak bütün düzeylerdeki mekanizmaların yetersizliği
- Kadının insan haklarına saygı eksikliği, bu hakların yaygınlaştırılması ve korunmasında yetersizlik
- Kadının klişeleştirilmesi ve özellikle medya olmak üzere kadının bütün iletişim sistemlerine katılımında ve ulaşılabilirliğinde eşitsizlik
- Doğal kaynakların yönetiminde ve çevrenin korunmasında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler
- Kız çocuklarına karşı sürekli ayrımcılık ve kız çocuklarının haklarının ihlali

A. Kadınlar ve Yoksulluk başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:

- Yoksulluk içindeki kadınların ihtiyaçlarına ve çabalarına cevap veren makroekonomik politikaları ve kalkınma stratejilerini gözden geçirmek, benimsemek ve uygulamak.
- Yasaları ve idari uygulamaları, kadınların eşit haklarını ve ekonomik kaynaklara ulaşmasını güvence altına alacak şekilde yeniden düzenlemek.
- Tasarrufa, kredi mekanizmalarına ve kurumlarına ulaşmalarını sağlayarak kadınları desteklemek.
- Cinsiyete dayalı metodolojiler geliştirmek ve yoksullukla kadınlar arasındaki ilişkiyi ortaya koyacak araştırmalar yapmak.

B. Kadınların Eğitimi ve Öğrenimi başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:

- Eğitime eşit ulaşılabilirlik sağlamak.
- Kadınlar arasında cehaleti yoketmek.
- Kadının mesleki eğitime, bilim ve teknolojiye ulaşılabilirliğini ve eğitimi sürdürmesini geliştirmek.
- Ayrımcı olmayan eğitim ve öğrenimi geliştirmek.
- Eğitime yönelik reformların uygulanmasını izlemek ve bunlar için yeterli kaynak tahsis etmek.
- Kız çocuklar ve kadınlar için hayat boyu eğitim ve öğrenim sağlamak.



C. Kadınlar ve Sağlık başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:

- Kadının, hayatının bütün dönemlerinde, uygun maliyetli ve kaliteli sağlık bakımına, bilgiye ve ilgili hizmetlere ulaşabilirliğini artırmak.
- Kadın sağlığını geliştiren koruyucu programları güçlendirmek.
- Cinsel yolla geçen hastalıkları, HIV/AIDS'i, cinsel sağlık ve üreme sağlığı konularını ele alan, toplumsal cinsiyete duyarlı girişimleri üstlenmek.
- Kadın sağlığına ilişkin araştırmaları yaygınlaştırmak ve bilgileri yaymak.
- Kadın sağlığına ilişkin kaynakları ve izleme çalışmalarını artırmak.

D. Kadınlara Yönelik Şiddet başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:

- Kadına yönelik şiddeti önlemek ve ortadan kaldırmak için bütünleşmiş önlemler almak.
- Kadına yönelik şiddetin nedenlerini, sonuçlarını ve şiddeti engelleyici önlemlerin etkinliğini incelemek.
- Kadın ticaretini (trafficking in women) ortadan kaldırmak, fuhuş ve kaçakçılık nedeniyle şiddete maruz kalanlara yardımcı olmak.

E. Kadınlar ve Silahlı Çatışma başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:

- Kadınların, çatışmaların çözülmesine karar alma düzeylerinde katılmalarını artırmak ve silahlı veya diğer türden çatışmalar ile yabancı işgali altında yaşayan kadınları korumak.
- Aşırı askeri harcamaları azaltmak ve silahlanmayı kontrol etmek.
- Çatışmaların çözümünde şiddete dayalı olmayan yöntemleri yaygınlaştırmak ve çatışma durumlarında insan hakları ihlallerinin oluş sıklığını azaltmak.
- Barış kültürünü yayma çabalarına kadınların katkısını artırmak.
- Mülteci kadınlara, uluslararası korumaya ihtiyaç duyan diğer yerinden edilmiş kadınlara ve ülke içinde yerinden edilmiş kadınlara koruma, yardım ve eğitim sağlamak.
- Sömürgelerde ve özerk olmayan bölgelerde yaşayan kadınlara yardım sağlamak.

F. Kadınlar ve Ekonomi başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:

- İstihdama, uygun çalışma koşullarına ve ekonomik kaynakların kontrolüne ulaşabilirlik dahil, kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlığını yaygınlaştırmak.
- Kadınların, kaynaklara, istihdama, piyasalara ve ticarete eşit şekilde ulaşmasını kolaylaştırmak.
- Özellikle düşük gelirli kadınların iş bulabilmelerine yönelik hizmetlere, mesleki eğitim ve iş piyasalarına, bilgiye ve teknolojiye ulaşmalarını sağlamak.
- Kadının ekonomik kapasitesini ve ticari ağları güçlendirmek.
- Mesleki ayrımı ve istihdama ilişkin her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak.
- Kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak.

G. Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadınlar başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:



- Kadınların yetkili ve güçlü mevkilere ve karar alma süreçlerine eşit ulaşmalarını ve tam katılmalarını sağlayacak önlemler almak.

- Kadınların karar alma ve liderlik pozisyonlarına katılma kapasitelerini artırmak.

H. Kadınların İlerlemesinde Kurumsal Mekanizmalar başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:

- Ulusal mekanizmalar kurmak ve hükümet organları oluşturmak veya güçlendirmek.
- Cinsiyete dayalı bakış açısını yasalar, kamu politikaları, programları ve projeleriyle bütünleştirmek.
- Planlama ve değerlendirme için cinsiyete göre toplanmış veri ve bilgi oluşturmak ve yaymak.

I. Kadınların İnsan Hakları başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:

- Bütün insan hakları belgelerini özellikle de Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni bütünüyle uygulayarak kadının insan haklarını yaygınlaştırmak ve korumak.
- Yasalarda ve uygulamalarda eşitliği ve ayrımcılık yapılmamasını sağlamak.
- Yasal okur yazarlığı başarmak.

J. Kadınlar ve Medya başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:

- Medya ve yeni iletişim teknolojileri içinde kadınların karar alma ve kendilerini ifade etme konumlarına katılımını ve ulaşabilirliğini artırmak.
- Medyada kadınların dengeli ve klişeleşmiş olmayan görüntülerini yaygınlaştırmak.

K. Kadınlar ve Çevre başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:

- Çevreye ilişkin bütün karar alma düzeylerine kadınları etkin olarak dahil etmek.
- Cinsiyete ilişkin konuları ve bakış açılarını, sürdürülebilir kalkınma politikaları ve programlarıyla bütünleştirmek
- Kalkınma ve çevreye ilişkin politikaların kadınlar üzerindeki etkisini değerlendirmek için ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde mekanizmalar kurmak veya güçlendirmek.

L. Kız Çocuk başlığı altında yer alan stratejik hedefler şu şekildedir:

- Kız çocuğa yönelik her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak.
- Kız çocuklarına yönelik olumsuz kültürel tutum ve uygulamaları ortadan kaldırmak.
- Kız çocuğun haklarını korumak ve yaygınlaştırmak ve onun ihtiyaçlarıyla potansiyeline ilişkin bilinci artırmak.
- Eğitimde, beceri geliştirmede ve öğrenimde kız çocuklara yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak.
- Sağlık ve beslenmede kız çocuklarına yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak.
- Çocuk işçilerin ekonomik istismarını ortadan kaldırmak ve çalışan genç kızları korumak.
- Kız çocuğa yönelik şiddeti yoketmek.
- Kız çocuğun sosyal, ekonomik ve politik yaşama ilişkin bilincini ve katılımını artırmak.



- Kız çocuğunun statüsünü geliştirmede ailenin rolünü güçlendirmek.

(Dördüncü Kadın Dünya Konferansı Sonuçları: Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, 1995: 14,15, <https://kadininstatusu.aile.gov.tr>)

8. BİNYIL KALKINMA HEDEFLERİ

Birleşmiş Milletler tarafından 2000 yılında, 2015 yılına kadar gerçekleşmesi hedeflenen 8 hedef belirlenmiştir. Bu hedefler Binyıl Kalkınma Hedefleri olarak adlandırılmaktadır. Binyıl Kalkınma Hedefleri aşırı yoksulluk ve açlığın ortadan kaldırılması, evrensel ilköğretimin gerçekleştirilmesi, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadınların konumunu güçlendirilmesi, çocuk ölümlerinin azaltılması, anne sağlığının iyileştirilmesi, HIV/AIDS, sıtma ve öteki hastalıklarla mücadele edilmesi, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması, kalkınma için küresel bir ortaklık geliştirilmesi başlıklarına yer vererek 8 konuyu ele almaktadır.

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadınların konumunun güçlendirilmesi hedefi kapsamında, kadınların toplumsal hayattaki pozisyonlarının güçlendirilmesi ile ilköğretim ve orta öğretimde kız-erkek öğrenci eşitsizliğinin her düzeyde giderilmesi hedeflenmektedir.

2015 yılına gelindiği zaman BM tarafından Milenyum hedeflerine ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır.

BM'nin Milenyum Kalkınma Hedeflerini değerlendirdiği 2015 yılı raporunda; 2000 yılıyla karşılaştırıldığında daha fazla kız çocuğunun okul hayatına katıldığı, cinsiyet eşitsizliği alanında gelişmekte olan bölgelerin tamamında ilköğretimde, ortaöğretimde ve yükseköğretimde iyileşmelerin yaşandığı dile getirilmektedir (UN, 2015:5).

Güneydoğu Asya'da 1990 yılında 100 erkek çocuğa karşılık 74 kız çocuğunun ilköğretime kayıtlı olduğu, 2015 yılında ise her 100 erkek çocuğa karşılık 103 öğrencinin okula kayıtlı olduğu belirtilmektedir (UN, 2015:5).

Tarım-dışı sektörde ücretli çalışanların oranı 1990 yılında %35 iken bu oran 2015 yılında % 41'e yükselmiştir (UN, 2015:5).

1991-2015 arası dönemde toplam kadın istihdamı içinde kırılgan (vulnerable) istihdam % 13 oranında gerilerken, toplam erkek istihdam oranının içinde kırılgan istihdam oranı erkeklerde % 9 azalma şeklinde gerçekleşmiştir (UN, 2015:5).

Raporda, 1995-2015 arası dönemde kadınların 174 ülkenin yaklaşık %90'ında temsil gücüne ulaştığı, aynı dönemde Parlamentoda temsil edilen kadın oranının ortalama olarak iki kat arttığı, ancak halen daha kadınların, parlamentoların beşte birini oluşturduğu ifade edilmektedir (UN, 2015:5).

Raporda cinsiyet alanında yaşanan olumsuz gelişmelere de yer vermektedir. Bu kapsamda, kadınların işe ve ekonomik değerlere erişiminde kamu ve özel sektörde karar verme süreçlerine katılımda ayrımcılıkla karşı kalmaya devam ettikleri vurgulanmaktadır. Kadınların erkeklere kı-



yaşla yoksulluğa daha fazla maruz kaldıkları vurgulanmaktadır. Bu noktada bölgelere göre farklılıkların üzerinde durulmaktadır. Bütün bölgelerde yoksulluk oranları azalırken, Latin Amerika ve Karayipler’de 1997 yılında her 100 yoksul erkeğe karşılık 108 kadın yoksul iken, 2012 yılında bu oran her 100 yoksul erkeğe karşılık 117 yoksul kadın şeklinde gerçekleşmiştir (UN, 2015: 8).

BM Raporunda, işgücü piyasasında da kadınların daha dezavantajlı konumunu sürdürdüğü vurgulanmaktadır. Küresel olarak erkeklerin üçte ikisi istihdama katılırken, kadınlarda işgücüne katılım oranı yüzde 50 seviyesindedir. Küresel olarak kadınlar erkeklere oranla % 24 oranında daha az gelir elde etmektedir. 92 ülkenin % 85’inde 2012-2013 dönemi verilerine göre, yükseköğretimli kadınlardaki işsizlik oranı, aynı düzeyde eğitilmiş erkeklerle karşılaştırıldığında daha yüksek seviyede yer almaktadır. Raporda dünyada yer alan iyileşmelere rağmen cinsiyet eşitliği alanında hem kamu hem de özel sektörde karar verme mekanizmalarında eşit temsil noktasında da atılması gereken önemli adımların olduğu ifade edilmektedir (UN, 2015: 8).

BM 2015 Milenyum Kalkınma Hedefleri’ne yönelik değerlendirmeler sonrasında, küresel düzeyde, cinsiyet eşitliğinin sağlanması alanında olumlu gelişmeler yaşanmasına rağmen, önemli sorunların varlığını sürdürdüğü ve ilave tedbirlerin alınması gerektiği anlaşılmaktadır.

9. 2030 SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA GÜNDEMİ

2015 Milenyum Kalkınma Hedefleri’nin değerlendirilmesi sonrası, BM tarafından 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi oluşturulmuştur. Bu kapsamda 17 Hedeften oluşan 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminde yer alan hedefler şu şekildedir: yoksulluğa son verilmesi, açlığın yok edilmesi, sağlık ve refah, kaliteli eğitim, cinsiyet eşitliği, sağlıklı suya erişim, erişilebilir temiz enerji, istihdam ve ekonomik büyüme, sanayi, yenilikçilik ve altyapı, eşitsizliklerin azaltılması, sürdürülebilir şehirler ve topluluklar, bilinçli üretim-tüketim, iklim değişikliğiyle mücadele, sudaki yaşam, karadaki yaşam, sulh ve adalet ile uygulama araçları şeklindedir.

2030 Gündemi kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusu önemini korumaktadır. Kalkınma Gündeminde yer alan Hedef 5, cinsiyet eşitliği başlığını taşımakta, cinsiyet eşitliğini sağlamayı, tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

Hedef 5 altında ele alınan konular ise şu şekildedir:

- ✓ Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sonlandırılması,
- ✓ Kamu alanları ve özel alanlarda, tüm kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, kadın ticareti, cinsel ve her türlü istismarı da kapsayan şiddetin her türünün yok edilmesi,
- ✓ Çocuk evliliği, erken yaşta ve zorla evlendirilme ile kadın sünneti gibi tüm zararlı uygulamaların yok edilmesi,
- ✓ Ulusal şartlara uygun şekilde kamu hizmetlerinin, altyapının ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ile hanehalkı ve aile içerisinde sorumlulukların paylaşımının teşvik edilmesi yollarıyla ücretsiz bakım ve ev işlerinin tanınması ve değer atfedilmesi,
- ✓ Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatta, karar alma süreçlerinin her seviyesinde



tam ve etkili katılımı ile liderlik edebilmeleri için eşit fırsatlar sağlanması,

- ✓ Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı, Pekin Eylem Platformu ve bunların gözden geçirme konferanslarının sonuç dokümanları çerçevesinde mutabık kalınan şekilde cinsel ve üreme sağlığına ve üreme haklarına evrensel erişimin sağlanması,
 - Kadınların ulusal yasalarla uyumlu olacak şekilde toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve hükmetme, mali hizmetler, miras ve doğal kaynaklara erişimlerinin sağlanmasını da kapsayacak şekilde ekonomik kaynaklar konusunda eşit haklara sahip olmaları için reformlar yapılması
 - Kadınların güçlendirilmesini destekleyen teknolojilerin, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının artırılması
 - Çocuklarının her seviyede güçlendirilmesi için sağlam politikalar ile uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesi (<http://www.surdurulebilir-kalkinma.gov.tr/hedefler/cinsiyet-esitliginisaglamak/>)

BM tarafından geliştirilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, küresel alanda en çok referans alınan çalışmalardan birini oluşturmaktadır. ILO, AB, Dünya Bankası, İslam İşbirliği Teşkilatı gibi pek çok kuruluş Kalkınma Gündeminde yer alan konuları, politikalarının merkezine alarak, gündem maddelerine ilişkin kendi katkısını ortaya koymaya çalışmaktadır.

10. KÜRESEL İLKELER SÖZLEŞMESİ (GLOBAL COMPACT)

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2000 yılında BM tarafından kabul edilen, iş dünyasında ortak bir kalkınma kültürü oluşturmak üzere evrensel ilkeler öneren yenilikçi bir kurumsal sorumluluk yaklaşımıdır. Sözleşmede, işe alım ve yerleştirmede ayrımcılığa son verilmesi ilkesine yer verilerek cinsiyet eşitliği alanında bir duyarlılık ortaya konulmuştur.

Vizyonu, “sürdürülebilir ve kapsamlı küresel ekonomi” olan Sözleşme’ye taraf olmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Küresel İlkeler Sözleşmesiyle, işletmelerin topluma ve insanlığa değer katması, sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlayarak yeni bir işletme kültürünün oluşturulması hedeflenmektedir.

Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele kapsamında 10 ilkeye yer verilmiştir. Bu konular şu şekildedir:

İnsan Hakları

İlke 1: İş dünyası, ilan edilmiş insan haklarını desteklemeli ve haklara saygı duymalı.

İlke 2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin suç ortağı olmamalı.

Çalışma Standartları

İlke 3: İş dünyası, çalışanların sendikalaşma ve toplu müzakere özgürlüğünü desteklemeli.

İlke 4: Zorla ve zorunlu işçi çalıştırma uygulamasına son verilmeli.



İlke 5: Her türlü çocuk işçi çalıştırılmasına son verilmeli.

İlke 6: İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmeli.

Çevre

İlke 7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı ihtiyati yaklaşımları desteklemeli.

İlke 8: Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli.

İlke 9: Çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yaygınlaşmasını desteklemeli.

Yolsuzlukla Mücadele

İlke 10: İş dünyası, rüşvet ve haraç dahil her türlü yolsuzlukla savaşmalı.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2017 Kasım ayı itibariyle, 170 ülkede, 9 binden fazla şirket ve 4 binden fazla iş dünyası dışı kuruluş tarafından imzalanmıştır. (<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc>)

11. KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ PRENSİPLERİ

Kadınların Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles – WEPs), Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi olan BM Kadın (UN Women) ve Global Compact (Küresel İlkeler Sözleşmesi) girişimi tarafından geliştirilmiştir. 7 maddeden oluşan hükümler, 2010 yılında yürürlüğe girmiştir.

Kadınların Güçlenmesi Prensipleri; işyerlerinde, piyasalarda ve toplum genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla şirketlere aşağıda yer alan 7 öneri sunmaktadır:

1. İş yaşamında cinsiyet eşitliği için üst düzeyde liderlik ortaya koyulması.
2. Kadın ve erkek tüm çalışanlara işyerinde adil davranılması, insan hakları ve ayrımcılık yasası ilkelerine saygı gösterilmesi ve destek verilmesi.
3. Kadın ve erkek tüm bireylerin sağlık, güvenlik ve refahlarının sağlanması.
4. Kadınların her türlü eğitim, öğretim ve mesleki gelişim konusunda teşvik edilmesi.
5. İşyerinde; girişim, iş geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama süreçlerine ilişkin uygulamaların kadınların güçlenmesine yarayacak şekilde yürütülmesini sağlanması.
6. Toplumsal inisiyatifler (community initiatives) ve destekler (advocacy) aracılığıyla eşitliğin teşvik edilmesi.
7. Cinsiyet eşitliğine ilişkin ilerlemenin ölçülmesi ve sonuçlarının kamuoyu ile paylaşılması. (<http://www.wepinciples.org/>)

İş dünyası liderleri, Kadınların Güçlenmesi Prensipleri CEO Destek Beyanını imzalayarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturma ve uygulama konularında taahhütte bulunmaktadır.

Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri- WEPs imzacı sayısı Kasım 2017 itibariyle dünya genelinde 1648'dir (<http://www.wepinciples.org>). Haziran 2017 itibariyle WEPs imzacı sayısı Türkiye'de 160'dır (<http://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/kadinin-guclenmesi/turkiye-weps-imzacilistesi/>).

II. ULUSLARARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATI (ILO) ve KADIN

I.Dünya Savaşı sonrası dönemde 1919 yılında kurulan ILO, uluslararası alanda barışın, sosyal adaletle gerçekleştirilebileceği düşüncesinden hareketle kurulmuştur. ILO, bu amaçla çalışma hayatını ilgilendiren her alanda Sözleşmeler, Tavsiye Kararları, Deklarasyonlar ve diğer çalışmalarla standartlar oluşturmakta, temel ilke ve hakların gelişimine, insana yakışır iş olanakları için fırsatların oluşumuna, sosyal koruma programlarının etkinliğinin artmasına ve sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

Kurulduğu tarihten itibaren çalışma hayatında kadınların işgücüne katılımının artırılması için çalışmalar ortaya koyan ILO, bu alanda uluslararası norm ve standartların oluşmasına önemli katkılar sağlamakta, Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının yanı sıra, gerek kendi içinde gerekse uluslararası kuruluşlarla işbirliğini sürdürerek çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için birçok adım atmaktadır. 2017 yılı Eylül ayında BM Genel Kurul'unda Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women), ILO ve OECD işbirliğinde Uluslararası Eşit Ücret Komisyonu oluşturulmuştur. ILO, üye ülkelerde cinsiyet eşitliğinin sağlanması alanında sosyal taraflarla projeler geliştirmektedir. Ayrıca ILO 2009 yılından itibaren, kendi bünyesinde Eylem Planları ortaya koyarak cinsiyet eşitliği konusuna gündeminde büyük yer vermektedir.

1. ILO SÖZLEŞMELERİ VE TAVSİYE KARARLARINDA CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (International Labour Organization-ILO) temel insan hakları ve kadın istihdamını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen birçok Sözleşme ve Tavsiye Kararı kabul etmiştir.

ILO'nun kabul ettiği Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının tamamı hem kadın hem erkek çalışanları ilgilendirmektedir. ILO, özel olarak kadın istihdamının artırılması, cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması amacıyla pek çok Sözleşme ve Tavsiye Kararı da almıştır. Bu bölümde, cinsiyet eşitliğini doğrudan etkileyen Sözleşme ve Tavsiye kararlarından bir bölümüne yer verilmektedir. Bu Sözleşmeler; ayrımcılığın ortadan kaldırılması, iş ve aile sorumluluğu, anneliğin korunması ve kadın sağlığı ile gece çalışması ve yeraltı işleri başlıkları altında incelenmektedir.

TABLO-I: TOPLUMSAL CİNSİYET ALANIYLA DOĞRUDAN İLGİLİ ILO SÖZLEŞMELERİ ve TAVSİYE KARARLARI

Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması
100 No'lu Eşit Ücret Hakkında Sözleşme-1951 90 No'lu Eşit Ücret Hakkında Tavsiye Kararı-1951 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi-1958 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Tavsiye Kararı-1958
İş ve Aile Sorumluluğu
123 No'lu İstihdam (Aile Sorumluluğu Olan Kadınlar) Hakkında Tavsiye Kararı -1965 156 No'lu Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Hakkında Sözleşme-1981 165 No'lu Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Hakkında Tavsiye Kararı-1981



Anneliğin Korunması ve Kadın Sağlığı

- 3 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi- 1919
- 12 No'lu Analığın Korunması (Tarım) Hakkında Tavsiye Kararı-1921
- 103 No'lu Analığın Korunması Sözleşme-1952 (Revize)
- 95 No'lu Analığın Korunması Hakkında Tavsiye Kararları -1952
- 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi-2000 (Revize)
- 191 No'lu Analığın Korunması Hakkında Tavsiye Kararı- 2000

Gece Çalışması ve Yeraltı İşleri

- 4 No'lu Kadınlarla İlgili Gece Çalışması Hakkında Sözleşme- 1919
- Tarımda Ö
- 13 No'lu Tarımda Çalışan Kadınlarla İlgili Gece Çalışması Hakkında Tavsiye Kararı-1921
- 41 No'lu Kadınlarla İlgili Gece Çalışması Hakkında Sözleşme- 1934 (Revize)
- 89 No'lu Kadınlarla İlgili Gece Çalışması Hakkında Sözleşme-1948 (Revize)
- 171 No'lu Gece Çalışması Hakkında Sözleşme- 1990
- 178 No'lu Gece Çalışması Hakkında Tavsiye Kararı-1990
- Kadınlarla İlgili Gece Çalışması Hakkında 89 No'lu (Revize) Protokol
- 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Hakkında Sözleşme-1935

A. Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması

Ayrımcılığın ortadan kaldırılması için ILO tarafından geliştirilen birçok Sözleşme ve Tavsiye Kararı bulunmaktadır. Bu kapsamda eşit ücret konusunda 1951 tarihli 100 No'lu Sözleşme ve 90 No'lu Tavsiye Kararı, ayrımcılık konusunda 1958 tarihli 111 No'lu Sözleşmesi ile 111 No'lu Tavsiye Kararı yer almaktadır.

a. 100 No'lu Eşit Ücret Hakkında Sözleşme

Bu sözleşme, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibine yer vermektedir. Sözleşme, eşit ücret kavramına yer vererek, ücret kavramının kapsamı, eşit değerde iş için eşit ücret düzeylerinin belirlenmesi konularını düzenlemektedir.

Sözleşme'ye göre; eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimi, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tesbit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade etmektedir.

Sözleşme'ye göre üye ülkeler, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ederek, bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını sağlamalıdır.

b. 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

1951 yılında yayınlanan 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi öncelikle ayırım kavramını tanımlamaktadır. Buna göre ayırım:



“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,

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit 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 etmektedir.

111 Sayılı Sözleşmeye göre; ülkeler sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tesbit ve takip etmeyi taahhüt ederler.

Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye ülkeler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla,

- ✓ Sözü edilen politikanın kabulünü ve uygulanmasını teşvik için işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili teşekküllerin işbirliğini temine gayret etmeyi,
- ✓ Bu politikanın kabulüne ve uygulanmasını sağlayacak kanunlar kabul ve eğitim programlarını teşvik etmeyi,
- ✓ Bu politika ile bağdaşmayan her türlü kanuni hükümleri kaldırmayı ve idari talimat ve tatbikatı değiştirmeyi,
- ✓ Bu politikayı istihdam konusunda milli bir makamın doğrudan doğruya kontrolü altında takip etmeyi,
- ✓ Bu politikanın mesleğe yöneltme, mesleki eğitim, iş ve işçi bulma hizmetlerinde, milli bir makamın sevki idaresinde uygulanmasını temin etmeyi,
- ✓ Sözleşmenin uygulanması ile ilgili yıllık raporlarında bu politikanın uygulanması konusunda alınan tedbirleri ve bu tedbirler yoluyla elde edilen sonuçları belirtmeyi; taahhüt eder.

B. İş ve Aile Sorumluluğu

ILO'nun İş ve aile sorumluluğu alanında, 1965 yılında kabul edilen 123 No'lu Tavsiye Kararı ile 1981 tarihli 156 No'lu sözleşmesi ve 165 No'lu Tavsiye Kararı bulunmaktadır.

156 No'lu Sözleşme, çalışanların istihdam edilmesiyle aile sorumlulukları arasında bir çatışma yaşanmaması için ayrımcılığa maruz kalmamasını, işgücü piyasasına hazırlanmada, girişte, katılmada ya da ekonomik aktivitelerde ilerlemede aile sorumluluklarının yerine getirilmesinin engel oluşturmamasını öngörmektedir.

Sözleşme'de kadın ve erkek çalışanlar için fırsat ve muamele eşitliği ilkesi ile aile sorumlulukları olan çalışanların sorunlarının toplum tarafından daha iyi anlaşılabilmesi için üye devletlerin yetkili makamları tarafından bilgi ve eğitime yönelik önlemlerin alınacağı öngörülmüştür. Aile sorumlulukları olan çalışanların, bu sorumluluklar nedeniyle işgücü piyasasıyla bütünleşmelerini, piyasada kalmalarını ve işgücü piyasasından ayrılıp tekrar dönmelerini sağlayacak mesleki rehberlik ve staj dahil olmak üzere ulusal durum ve koşullara uygun tüm önlemlerin alınacağı belirtilmektedir. Sözleşmeye göre, ailevi sorumluluklar, çalışanın işten



çıkarılması için geçerli sebep sayılamaz (ILO, C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156, Erişim: 26.09.2017).

156 No'lu Sözleşme ile kadınların ve ailelerin korunmaya çalışıldığı, bu kapsamda bir iş güvencesinin getirilmeye çalışıldığı görülmektedir.

C. Analığın Korunması ve Kadın Sağlığı

ILO, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarında, anneliğin korunması ve kadın sağlığı ile iş güvencesi arasında ilişki kurmaktadır. Bu alanda ILO'nun kurulduğu tarihte-1919 3 No'lu Sözleşme, 1952 'de 103 No'lu Sözleşme ve 2000 yılında 183 Sayılı Sözleşme kabul edilmiştir. 1952 yılında 95 ve 2000 yılında ise 191 No'lu Tavsiye Kararları alınmıştır. Bu Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında bir taraftan annenin ve yeni doğmuş bebeğin sağlığının korunması hedeflenirken diğer taraftan iş güvencesinin sağlanması hedeflenmiştir. İş güvencesi kapsamında, işten çıkarılmaya ve ayrımcılığa karşı korunma, doğumdan sonra yeniden işe başlama hakkı ve annelik sırasında ücret ve diğer yan ödemelerin sürdürülmesi konuları ele alınmaktadır. 3 ve 103 No'lu Sözleşmede 12 hafta olarak düzenlenen annelik izni, 183 No'lu Sözleşmeyle 14 hafta olarak öngörülmektedir. 191 No'lu Tavsiye Kararında ise bu süre 18 hafta olarak tavsiye edilmektedir (ILO: İnsana Yakışır İşin Merkezindeki Konu: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği- Geleceğin Korunması: Annelik, Babalık ve Çalışma. Erişim: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf 26.09.2017).

D. Gece Çalışması ve Yeraltı İşleri

Kadın çalışanlarla ilgili Yeraltı Sözleşmesinin ilkinin 1935 yılında kabul edilen 45 No'lu Sözleşme oluşturmaktadır. Kadınların gece çalıştırılmasıyla ilgili olarak 1919 yılında kabul edilen 1934'de gözden geçirilen, 1948 yılında yeniden gözden geçirilen 89 No'lu Sözleşme yer almaktadır. Gece çalışması ve yeraltı işleriyle ilgili olarak 1990 yılında 171 Sayılı Sözleşme ile 178 No'lu Tavsiye Kararı alınmıştır. Bu doğrultuda kadınların, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında, yeraltı işlerinde çalıştırılması yasaklanmıştır.

Sözleşmelerde gece çalışmasına ilişkin düzenlemelere de yer verilerek, cinsiyetine bakılmaksızın gece çalışması yapan bütün işçilerin özel tedbirlerle korunması gerektiği ve annelik durumunda kadın çalışanlar için çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır (ILO, ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality, 2000 :137,138 Erişim: [ilo.org](http://www.ilo.org)).

2. KADIN İSTİHDAMINI DOLAYLI OLARAK ETKİLEYEN İLO SÖZLEŞMELERİ VE TAVSİYE KARARLARI

ILO'nun doğrudan kadın istihdamını ve cinsiyet eşitliğini etkileyen sözleşmelerinin ve tavsiye kararlarının yanı sıra, birçok Sözleşme ve tavsiye Kararında dolaylı olarak bu konulara yer verildiği görülmektedir. Kadın istihdamını dolaylı olarak etkileyen İLO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, Türkiye'nin onay durumuna da yer verecek şekilde aşağıdaki tabloda yer almaktadır.



TABLO-II: KADIN İSTİHDAMINI DOLAYLI OLARAK ETKİLEYEN İLO SÖZLEŞMELERİ VE TAVSİYE KARARLARI

Sözleşme/ Tavsiye Kararı	Sözleşme /Tavsiye Kararı Adı
Sözleşme	29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930
Sözleşme	87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948
Sözleşme	95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 1949
Sözleşme	98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949
Tavsiye kararı	91 No'lu Toplu SözleşmeTavsiye Kararı, 1951
Sözleşme	105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957
Sözleşme	118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, 1962
Sözleşme Tavsiye kararı	138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 146 No'lu Asgari Yaş Tavsiye Kararı, 1973
Sözleşme	142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 1975
Sözleşme	155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme , 1981
Sözleşme	158 No'lu Hizmet İlişikisine Son Verilmesi Sözleşmesi, 1982
Sözleşme Tavsiye kararı	175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 1994 182 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Tavsiye Kararı, 1994
Sözleşme Tavsiye kararı	177 No'lu Ev-eksenli Çalışma Sözleşmesi, 1996 184 No'lu Ev-eksenli Çalışma Tavsiye Kararı, 1996
Sözleşme Tavsiye Kararı	189 No'lu Ev İşçileri Hakkında Sözleşme, 2011 201 No'lu Ev İşçileri Hakkında Tavsiye Kararı, 2011
Tavsiye Kararı	202 No'lu Sosyal Koruma Temelleri Hakkında Tavsiye Kararı, 2012
Tavsiye Kararı	203 No'lu Zorla Çalıştırma (Tamamlayıcı Tedbirler) Hakkında Tavsiye Kararı-2014
Tavsiye Kararı	204 No'lu İnfomal Ekonomiden Formal Ekonomiye Geçiş Hakkında Tavsiye Kararı, 2015
Tavsiye Kararı	205 No'lu Barış ve Toparlanma İçin İstihdam ve İnsana Yakışır Hakkında Tavsiye Kararı, 2017

İLO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, dünyanın her bölgesindeki bütün çalışanlar için ortak standartlar oluşturmak amacıyla geliştirilmektedir. İLO bünyesinde geliştirilen bu Sözleşmelerin bir kısmı doğrudan kadın çalışanları hedeflerken birçok Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın içeriğinde, kadın istihdamını dolaylı olarak etkileyen konulara da yer verildiği görülmektedir. Bu çalışmalar ve çabalar, İLO'nun kadın istihdamının artırılması konusunda uluslararası standartların oluşturulmasında itici gücü oluşturduğunu net bir biçimde ortaya koymaktadır.

3. CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YER VEREN İLO BİLDİRGELERİ

İLO, kuruluşundan itibaren yayınladığı pek çok bildirmede cinsiyet eşitliği konusuna da yer vermektedir. Bu kapsamda, Fildelfiya Bildirgesi, Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi, İLO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üçlü Bildirgesi, Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi ve Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi bu bölümde ele alınacaktır.



A. Filedelfiya Bildirgesi-1944

ILO, 1944 yılında Filedelfiya’da toplanan 26. Konferansı sonrasında ILO’nun benimsediği temel ilkeler ortaya konulmuştur. Bu çerçevede Bildirge’de emeğin mal olmadığı, örgütlenme ve fikir özgürlüğünün vazgeçilmez olduğu, yoksulluğun tehdit olduğu ve işçi ve işverenlerin hükümetlerle beraber eşit şartlarda katılım çalışmaları üzerinde durulmuştur. Bu çerçevede ILO- Filedelfiya Bildirgesinde cinsiyet eşitliği prensibine de yer verildiği görülmektedir. ILO’ya göre: Irk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler (Philadelphia Bildirgesi. Erişim: http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm).

Filedelfiya Bildirgesinde, ekonomik ilerlemenin sonuçlarıyla eşit dağılım arasında da ilişki kurularak; ücretler ve kazançlar, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları konularda kaydedilen ilerlemelerin sonuçlarından herkese eşit şekilde yararlanma imkanı tanınması, iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç olan kimselere asgari yaşam koşulları sağlayacak bir ücret verilmesi üzerinde durulmaktadır.

B. Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi-1975

ILO’nun 1975 yılında Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesi’ni ortaya koymuştur. Bildirgede, bütün çalışanlar için fırsat ve muamele eşitliğinin altı çizilmekte, ayrımcılığın bütün şekillerinin kabul edilemez olduğu ve ortadan kaldırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Ekonomik ve sosyal yaşamda kadın-erkek arasında fırsat ve muamele eşitliğinin geliştirilmesinde, Birleşmiş Milletler ve kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi için faaliyetlerini sürdüren uzman kuruluşlar tarafından kabul edilen uluslararası kararlar, sözleşmeler, tavsiye kararları ve bildirgelerin dikkate alınması gerektiğinin altı çizilmektedir.

Bildirgede, eğitime ve mesleki eğitime kadınların erişiminin önemine vurgu yapılmakta, işyeri ortamının kadın çalışanlara da uygun şekilde dizayn edilmesi gerektiği, özellikle kırsal alanlardaki kadınların istihdamı üzerinde durulmakta, kamu ve özel sektör işletmelerindeki üst düzey pozisyonlara erişimde eşit erişim için pozitif tedbirlerin alınması gerektiği, evlilik durumu, yaş ve aile sorumlulukları noktasında kadınların ayrımcılığa maruz kalmamaları gerektiği vurgulanmaktadır.

Kadın Çalışanlar İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Bildirgesinde, eşit değerde iş için eşit ücret verilmesinin gerekliliği, büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu part-time çalışma koşullarında da muamele eşitliğine riayet edilmesi gerektiği, hamilelik ve doğum durumlarında kadınların haklarının korunması gerektiği, evlatlık çocuk edinen ailelerin de istihdamda kayıplar yaşamaksızın çocuk bakımı için izin haklarının olduğu belirtilmektedir.

Bildirgede, sosyal güvenlik ve emeklilik sistemleri, kadınların istihdamı ile vergilendirme arasında ilişki kurularak engellerin kaldırılması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Fırsat ve muamele eşitliğinin sağlanması için yasal düzenlemelerin, toplu iş sözleşmelerinin ve anlaşmalı düzenlemelerin yapılması gerektiğinin altı çizilmektedir (ILO, Official Bulletin, Volume LVIII Series A 1975, Additional Texts And Decisions Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers. Erişim: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1975-58-series-A\)96-100.pdf#page=2](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1975-58-series-A)96-100.pdf#page=2)).



C. ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üçlü Bildirgesi-1977

ILO tarafından, 1977 yılında yayınlanan, 2000, 2006 ve son olarak 2017 yılında gözden geçirilen Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üçlü Bildirgesi, çokuluslu şirketler, hükümetler ile işçi ve işveren kuruluşlarına istihdam, eğitim, çalışma şartları ve yaşamı ile endüstriyel ilişkiler alanlarında ilkeler sunmaktadır. Bu bildirge, temel ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları üzerine kuruludur. 2000 yılında yapılan revizyonla, Bildirge’de, özellikle herkes için saygın iş koşullarının gerçekleştirilmesi için “İşyerinde Temel Haklar ve İlkeler ILOBildirgesi”nin temel alındığı vurgulanmıştır.

Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Üçlü Bildirgesinde cinsiyet eşitliği konusu istihdam başlığı altında, fırsat ve muamele eşitliği alt başlığında düzenlenmektedir. Bu kapsamda, hükümetlerin işyerinde fırsat ve muamele eşitliğini sağlamaları için ırk, renk, cinsiyet, politik düşünce, ulusal kimlik ve sosyal kökenlerine bakmaksızın politikalar geliştirmeleri üzerinde durulmaktadır. Hükümetlerin, kadın ve erkek çalışanlar için eşit değerde iş için eşit ücret ödemesi gerektiği vurgulanmaktadır. Çokuluslu işletmelerin faaliyetlerinde ayrımcılık karşıtı politikalar geliştirmeleri gerektiği, istihdamda fırsat ve muamele eşitliğini dikkate almaları gerektiği, bu işletmelerdeki bütün seviyedeki çalışanların, işe alınması, yerleştirilmesi, eğitimi ve ilerletilmesinde nitelik, beceri ve deneyim kriterlerine uygun hareket etmesinin önemine vurgu yapılmaktadır (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2017: 8. Erişim: www.ilo.org).

D. Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi- 1998

Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi, ILO tarafından 1998 yılında kabul edilmiştir

Bu Bildirge ile üye devletler, ilgili Sözleşmeleri onaylamış olsunlar ya da olmasınlar, 4 kategoride ifade edilen ilke ve haklara saygı gösterecekleri ve bunların gerçekleştirilmesi yönünde çaba sarfedecekleri taahhüdünde bulunmuşlardır. Dört kategoride yer alan ilkeler 8 temel ILO Sözleşmesi ile ilişkilidir. Bu ilkeler ve ilgili Sözleşmeler aşağıda yer almaktadır.

- ✓ İşçi ve işverenlerin örgütlenme ve etkin toplu pazarlık haklarının tanınması (87 No’lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi-1948 ve 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi-1949)
- ✓ Zorla çalıştırma ya da zorunlu çalıştırmanın her tür şeklini ortadan kaldırılması (29 No’lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi- 1929 ve 105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi-1957)
- ✓ Çocuk emeğinin etkili biçimde yasaklanması (138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi-1973 ve 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi-1999)
- ✓ İstihdam ve mesleki düzeyde ayrımcılığın yok edilmesi (100 No’lu Eşit Ücret Sözleşmesi-1951 ve 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi-1958) (ILO, Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi Erişim: www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm)

Görüldüğü gibi ILO Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesinde yer alan ilkelerden biri de istihdamdaki ve mesleki düzeydeki ayrımcılığın yok edilmesidir. Bu kapsamda 100 No’lu ve 111 No’lu Sözleşmeler bu alanda temel ILO Sözleşmeleri olarak kabul edilmekte, ILO üyesi devlet-



lerin bu sözleşmeleri imzalamamış olsalar bile Sözleşme hükümlerine saygı gösterecekleri ve bu alanda çaba harcayacakları öngörülmektedir.

E. Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi- 2008

ILO Konferansı tarafından 10 Haziran 2008 tarihinde kabul edilen bu Bildirge, küreselleşme tartışmalarının yoğun bir biçimde yaşandığı bir dönemde, ILO'nun çağdaş vizyonunu ortaya koymayı amaçlamakta ve Saygın İş Gündeminin evrenselliğini vurgulamaktadır.

Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesine göre, bütün üyeler, ILO'nun 4 stratejik hedefine dayanan politikalarını gerçekleştirmeye çalışmalıdır. Bu hedefler, istihdam, sosyal koruma, sosyal diyalog ve çalışma hayatında temel haklar ve ilkeler şeklinde birbirinden ayrılmaz, birbirleriyle ilişkili ve karşılıklı olarak birbirlerini destekleyen hedeflerdir. Bildirgede, bu hedeflerin etkilerinin istenilen boyutlarda olmasını sağlamak için, bunları desteklemeye yönelik çabaların ILO'nun insan onuruna yakışır istihdam oluşturmaya yönelik entegre ve küresel stratejisinin parçası olması gerekliliği üzerinde durularak, kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık yapılmaması konusuna vurgu yapılmaktadır (ILO, Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi. Erişim: www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm).

4. ILO KÜRESEL İŞLER PAKTI

2009 yılında, Uluslararası Çalışma Konferansı, ILO üyesi devletlerin hükümetlerinin, işçi ve işveren taraflarının delegeleriyle yaptığı toplantıda “Krizden Çıkış: Küresel İşler Pakti” belgesini oybirliğiyle benimsemiştir. Belgede, uluslararası finansal ve ekonomik krizin sosyal ve istihdamla ilgili etkilerine yer verilerek; yatırımların, istihdamın ve sosyal korumanın merkeze alınarak krizden üretken bir çıkışın gerçekleştirilebileceği dile getirilmektedir.

Bu kapsamda, Küresel İşler Pakti'nin 7. Maddesinde, daha etkin şekilde işler ve işletmeler yaratan, işçilerin haklarına saygılı, cinsiyet eşitliğini teşvik eden, savunmasız insanları koruyan, kaliteli kamu hizmetlerinin temininde ülkelere yardımcı olan ve ülkelerin Binyıl Kalkınma Hedefleri'ne ulaşmasını sağlayan adil bir küreselleşmeye, daha yeşil bir ekonomi ve kalkınmaya katkı sağlanması hedeflenmiştir.

Küresel İşler Pakti'nda toparlanmayı ve kalkınmayı teşvik edecek ilkelere de yer verilerek, cinsiyet eşitliği alanında, becerilerin geliştirilmesi, kaliteli eğitim ve öğrenime eşit erişim imkanlarının artırılması, temel çalışma standartlarının teşvik edilmesi ile hem ekonomik alanda hem istihdamda krizden çıkışı destekleyen ve cinsiyet eşitsizliğini azaltan diğer uluslararası standartların teşvik edilmesi öngörülmektedir.

Sosyal koruma sistemleri kurulması ve insanların korunması için, cinsiyetler arası ücret farklılıklarını azaltmak, bu çabaların bir parçası olarak görülmektedir.

Küresel İşler Pakti'nda, mevcut kriz, yeni cinsiyet eşitliği politikaları geliştirilmesi konusunda bir fırsat olarak görülerek, tedbir paketlerinin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinin hesaba katılması gerektiği ve tedbir paketlerinin gerek tasarımları gerekse başarılarının değerlendirilmesi üzerine yapılan tartışmalarda, kadınların erkeklerle eşit düzeyde hakkı olması gerektiği üzerinde durulmaktadır.



Küresel İşler Pakti'nda krizden çıkış için geliştirilmesi önerilen eylem planında 13 başlığa verilerek, işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusu bu başlıklar arasında yer almıştır (ILO: Krizden Çıkış, Küresel İşler Pakti, 2009. Erişim: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_192_turk.pdf)

5. ILO VE ULUSLARARASI DİĞER KURUMLARIN CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDAKİ ORTAK ÇALIŞMALARI: EŞİT ÜCRET ULUSLARARASI KOALİSYONU (EPIC)

2017 yılı Eylül ayında BM tarafından başlatılan, Eşit Ücret Uluslararası Koalisyonu, ILO, BM Kadın ve OECD tarafından ortaya konulmuş, 2030 Kalkınma Gündeminde yer alan konulardan birisini oluşturan; eşit değerdeki iş için kadınlarla erkekler arasında eşit ücretin sağlanmasını hedefleyen ortak bir platformdur.

Platformun vizyonunu iş dünyasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması oluşturmakta, misyonunu ise 2030'a kadar eşit değerde iş için kadın ve erkek arasında eşit ücretin gerçekleştirilmesi oluşturmaktadır.

EPIC, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nde yer alan hedeflerin gerçekleştirilmesi için tek bir aktörün yeterli olmadığı düşüncesinden hareketle çok aktörlü bir yapıda oluşturulmuştur. Başarı göstergeleri olarak;

- ✓ Cinsiyetler arasında ücret açığının azaltılması,
- ✓ Eşit ücretin gerçekleştirilmesinde belirtilen vaatlere ulaşılması,
- ✓ İlgili uluslararası işgücü standartlarının evrensel olarak kabul edilmesi

ortaya konulmuştur (Equal Pay International Coalition (EPIC). Erişim: www.ilo.org/epic).

EPIC kurulurken bazı verilerden hareket edilmiştir. Buna göre, G20 ve OECD ülkelerinde kadınlar erkeklerden ortalama olarak % 17 daha az ücret elde etmektedir. Eşit olmayan ücretler salgın bir soruna dönüşmektedir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği konusunda ulusal düzeyde veri eksiklikleri bulunmaktadır. Kadınlar kayıt-dışı ekonomide ve düşük ücretli işlerde ağırlıklı olarak temsil edilmektedir. OECD ülkelerinde genç kadınlar okuldan erkeklere göre daha nitelikli olarak ayrılmaktadırlar. Fakat erkeklerden % 7 daha az kazanç elde etmektedirler (Equal Pay International Coalition (EPIC). Erişim: www.ilo.org/epic).

EPIC bu verilerden hareket ederek, cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir.

III. DÜNYA BANKASI ve KADIN

Dünya Bankası uzun yıllardır toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışmalar gerçekleştiren özellikle kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi konusuna yoğunlaşan uluslararası kurumlar arasında yer almaktadır.

1. DÜNYA BANKASI'NIN KADIN ODAKLI ÇALIŞMALARI

Dünya Bankası, 1997 yılından itibaren "Kalkınmada Kadın" konusuna odaklanarak; cinsiyet konusuyla ilgili olarak operasyonel, politika ve analitik çalışma düzeyinde çalışmalar ortaya koymaktadır.



2001 yılında Dünya Bankası İcra Komitesi tarafından yeni bir toplumsal cinsiyet eşitliği (Gender Mainstreaming) stratejisi ortaya konulmuştur. Stratejide bütün ülkeler cinsiyet temelli analizler yapmaya davet edilmiştir. Bu kapsamda, politika önceliklerinin belirlenerek periyodik olarak çok sektörlü toplumsal cinsiyet eşitliği değerlendirmeleri hazırlanması ile bu politikaların ve operasyonel girişimlerin etkisinin ve sonucunun izlenmesi hedeflenmiştir (http://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm_facts/Wb.pdf).

Dünya Bankası, 2007 yılında, 2007-2010 yılları arası dönem için, “Akıllı Ekonomiler Bakımından Cinsiyet Eşitliği: Dünya Bankası Grubu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı”nı ortaya koymuştur. Eylem planında kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi için; toprak ve tarım, emek, özel sektör kalkınması ve finans ile altyapı alanlarına odaklanılmıştır.

Dünya Bankası’nın 2012 yılında yayınladığı Dünya Kalkınma Raporu, Toplumsal cinsiyet konusuna odaklanarak “Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma Konusunda Dünya Kalkınma Raporu” adıyla yayınlanmıştır. Bu rapor, toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki söz konusu ilerlemelerin ve devam eden sorunların, hem kalkınmaya dair sonuçlar hem de politika yapımı açısından önem taşıdığını vurgulamıştır.

Raporda cinsiyet eşitliğinin kendi içinde temel bir kalkınma hedefi olduğu vurgulanarak, daha fazla toplumsal cinsiyet eşitliğinin verimliliği artırdığı ve diğer kalkınma çıktıları (bir sonraki kuşağın önündeki fırsatları ve toplumsal politikaları ve kurumları iyileştirmek gibi) güçlendirdiği için ekonomik açıdan da akılcı olduğu ifade edilmektedir. Ekonomik kalkınma tüm toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmak için tek başına yeterli olarak görülmemekle beraber, hala devam eden toplumsal cinsiyet uçurumlarını düzeltmeye odaklanan politikalar elzem olarak görülmektedir.

2012 yılı Kalkınma Raporu, ileriye dönük politikalar açısından dört öncelikli alana odaklanmaktadır. Raporda ilk olarak; kadınlar ve erkekler arasındaki beşeri sermaye farkının (bilhassa kadın ölüm oranları ve eğitimle ilgili uçurumlar) azaltılması; ikinci olarak, ekonomik fırsatlara erişimde, kazanımlarda ve verimlilikte toplumsal cinsiyet farklarının kapatılması; üçüncü olarak, toplumda sesini duyurma açısından toplumsal cinsiyet farklarının giderilmesi ve son olarak ise toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kuşaklar boyunca yeniden üretilmesinin sınırlandırılması üzerinde durulmaktadır.

Dünya Kalkınma Raporu 2012, hem ülkelere hem de uluslararası ortaklara konuyu enine boyuna düşünmek ve kalkınma politikalarının oluşturulması ve programlanması süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliğini odağını yerleştirmek için yardımcı olmayı hedeflemiştir (Dünya Kalkınma Raporu 2012: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma, Erişim: <http://documents.worldbank.org/curated/en/753081468338506032/pdf/646650V10WDROB0URKISH0Over-view02012.pdf>).

Dünya Bankasının en önemli açılımlarından birini, 2015 yılında ortaya koyduğu, 2016-2023 arası dönemi kapsayan stratejisi oluşturmaktadır.

Günümüzde de Dünya Bankası Grubu, kadınların güçlendirilmesi, kadınlara ekonomik fırsatlar ve girişimcilik imkanlarının sunulması, kadınlara yönelik ayrımcılıkla mücadele edilmesi, anne çocuk sağlığının korunması, anne-çocuk beslenmesi gibi alanlarda çalışmalar yaparak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için ülke bazlı olarak çok sayıda proje yürütmektedir.



2. DÜNYA BANKASI CİNSİYET STRATEJİSİ (2016-2013): CİNSİYET EŞİTLİĞİ, YOKSULLUĞUN AZALTILMASI VE KAPSAYICI BÜYÜME

Dünya Bankası Grubu cinsiyet eşitliği alanındaki ilk stratejisini 2001 yılında ortaya koymuştur.

Dünya Bankası'nın cinsiyet eşitliği alanında 2016-2023 arası dönemi kapsayan stratejisinin 4 temel hedefi şu şekilde ortaya konulmuştur:

- ✓ İnsan kaynağının geliştirilmesi,
- ✓ Daha çok ve daha iyi işler için sınırlamaların ortadan kaldırılması,
- ✓ Kadın girişimlerin ve finansal varlık kontrolünün önündeki engellerin kaldırılması,
- ✓ Kadınların sesinin ve fikirlerinin yükseltilmesi

Dünya Bankası Stratejisinde, sağlık, eğitim ve sosyal koruma alanında ilk kuşak konulara ve günümüzde ele alınan konulara da dikkat çekilmektedir. Bu kapsamda, ilk kuşak çalışmalarda anne ölümlerinin azaltılması ile kadınların sağlık erişimi konuları ön planda tutulduğuna işaret edilmektedir. Günümüzde ise, kadın sağlığı alanında yaşlanma ile bulaşıcı olmayan hastalıklarda artış konusunun tartışıldığı, erkek sağlığı alanında, sigara, uyuşturucu ve alkol kullanımı ile zayıf diyetlerin gündeme geldiği ve sağlık çalışanlarının ihtiyaçlarının tartışıldığına dikkat çekilmektedir.

Eğitim alanında, ilk kuşak konular arasında eğitimde cinsiyet uçurumunun kapatılması konusunun ön planda tartışılırken günümüzde; okuldan işe geçiş sürecinde gençlerin ve özellikle kadınların yaşadığı zorluklar, öğretmenlerin eğitimi, erkek çocukların mesleki eğitimdeki zayıf sonuçlarının iyileştirilmesi için müfredat programlarındaki reform, kız öğrencilerin bilim, teknoloji, mühendislik ve matematikteki eğitimi ve öğretim ile erken çocukluk bakımı ve eğitimi alanlarında tartışmaların yaşandığına işaret edilmektedir.

Sosyal koruma alanında ilk kuşak gündemde sosyal korumanın ve sosyal güvenlik konularının yoksulluğun ve kırılganlığın önlenmesinde, gelirin korunmasında kapsayıcı ekonomik büyümenin sağlanmasında önemli gündem olduğu ve günümüzde de bu başlıkların önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır. Günümüzde ilave olarak, sosyal güvenlik netlerinde kadınlar için daha geniş fırsatlar için en iyi dönüşümlerin hedeflendiği, cinsiyete daha çok odaklanacak şekilde ülkelere göre stratejik ortaklıkların geliştirilmesi gerekliliği üzerinde durulmaktadır.

Stratejide, kadınların daha iyi ve daha çok işlere erişiminin önündeki engellerin kaldırılması da hedeflenmektedir. Bu kapsamda, kadınların, işgücüne katılımının artırılması, yüksek kaliteli işlere erişimi ve kazançlarının artırılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda stratejide, bakım hizmetlerindeki yetersizlikler, güvensiz ulaşım ile cinsiyete dayalı mesleki bölünme engelleri olarak kabul edilerek bu alanlarda mücadele edilmesi öngörülmekte, girişimciliğin desteklenmesine odaklanılmaktadır. Girişimciliğin desteklenmesi adına, ilerlemeci yasal çerçevenin oluşturulması, daha adaletli kredi kurumlarının geliştirilmesi, sermayeye ve finansal hizmetlere erişimin sağlanması, kadın girişimlerin teknolojiye ve piyasaya erişiminin sağlanmasına dikkat çekilmektedir.

Kadınların ekonomik varlıklara sahip olmasının ve kontrol etmesinin önündeki engellerin kaldırılması da Dünya Bankasının 2016-2023 stratejisinde temel hedeflerden biri olarak yer al-



makta, kadınların fiziksel ve finansal varlıklara erişimini artıracak çözümler bulunması desteklenmektedir. Bu kapsamda, kadınların toprağa, meskene, finansal hizmetlere, dijital finansal erişiminin sağlanmasına vurgu yapılmaktadır (World Bank Group, Gender Strategy 2016-2013: Gender Equality, Poverty Reduction, and Inclusive Growth <http://documents.worldbank.org/curated/en/820851467992505410/pdf/102114-REVISED-PUBLIC-WBG-Gender-Strategy.pdf>).

3. YENİ BİR YAKLAŞIM: KADIN GİRİŞİMCİLER FİNANS İNİSİYATİFİ

G-20 Almanya Zirvesi'nde ABD önderliğinde, Dünya Bankası tarafından Kadın Girişimciler Finans Girişimi (Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi) adıyla yeni bir oluşum açıklanmıştır. Bu kapsamda 1 milyar Doların üzerinde bir sermayenin kadınların sermayeye erişiminin iyileştirilmesi, teknik yardımın sağlanması, kadınları ve kadın girişimleri destekleyen KOBİ programlara yatırım yapılması için aktarılması hedeflenmektedir. Bu girişimle, kadınların; iş kurmak ve geliştirmek için gerekli olan piyasaya, finansa, pazarlara ve networke erişimi gerçekleştirilmek istenmektedir.

Kadın Girişimciler Finans Girişimi, dünyada kayıtlı işlerin % 30'unun kadınlara ait işyerlerinden oluştuğu, gelişmekte olan ülkelerde kadınların sahip olduğu işletmelerin % 70'inin kurumsal finans kaynaklarına ve finansal hizmete ulaşamadığı, bu şekilde cinsiyetler arası yıllık 300 Milyar Dolarlık kredi uçurumu olduğundan hareketle başlatılmıştır (<http://www.worldbank.org/en/programs/women-entrepreneurs>).

IV. AVRUPA KONSEYİ ve KADIN

Avrupa Konseyi II. Dünya Savaşı sonrası dönemde 1949 yılında kurulmuştur. Avrupa Konseyi (AK)'nin amaçları, insan hakları, hukukun üstünlüğü ve çoğulcu demokrasi ilkelerini korumak ve güçlendirmek; azınlıklar, ırkçılık, hoşgörüsüzlük ve yabancı düşmanlığı, sosyal dışlanma, uyuşturucu madde ve çevre konularındaki sorunlara çözüm aramak; Avrupa kültürel benliğinin oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmaktır.

Avrupa Konseyi'nin cinsiyet eşitliği alanındaki temel çalışmaları şunlardır:

- ✓ Avrupa İnsan Hakları Bildirgesi
- ✓ Avrupa Sosyal Şartı
- ✓ Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (*İstanbul Sözleşmesi*)

1. AVRUPA İNSAN HAKLARI BİLDİRGESİ

Avrupa İnsan Hakları Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1948'de ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'ni esas alarak, BM Bildirgesinde yer alan bazı hakların Avrupa devletlerince ortak güvenceye sağlanması amacıyla 1950 yılında hazırlanmıştır. Sözleşmede ayrımcılık yasağına yer verilerek, cinsiyet eşitliği konusu Sözleşmeye dahil edilmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Bildirgesinde, haklar ve özgürlükler başlığı altında; insan haklarına saygı yükümlülüğü, yaşama hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, özgürlük ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı, cezaların yasallığı, özel hayatın ve aile hayatının korun-



ması, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü, ifade özgürlüğü, dernek kurma ve toplantı özgürlüğü, evlenme hakkı, etkili başvuru hakkı, ayrımcılık yasağı, olağanüstü hallerde askıya alma, yabancıların siyasal etkinliklerinin kısıtlanması, hakların kötüye kullanımının yasaklanması konularına yer verilmektedir. Sözleşmenin 14. Maddesinde yer alan ayrımcılık yasağı başlığı altında; bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanmada, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmayacağı hükmüne yer verilmektedir (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. Erişim: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi de tıpkı BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gibi cinsiyet eşitliği konusuna yer vererek, daha sonra imzalanacak olan çok sayıda uluslararası sözleşmenin temel dayanağını oluşturmaktadır.

2. AVRUPA SOSYAL ŞARTI

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin doğal bir tamamlayıcısı olarak 1961 yılında Avrupa Konseyi tarafından imzaya açılmış, 1965 yılında uygulamaya konulmuş, 1996 yılında ise gözden geçirilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi’nin sosyal alandaki temel belgesi niteliğindedir.

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartında ele alınan 19 hak şu şekildedir: Çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, adil bir ücret hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, çalışan kadınların korunma hakkı, mesleğe yöneltme hakkı, mesleki eğitim hakkı, sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sosyal ve sağlık yardımı hakkı, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı, bedensel veya zihinsel engellilerin mesleki eğitimi, mesleğe ve topluma yeniden intibak hakkı, ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı, anaların ve çocukların sosyal ve ekonomik korunma hakkı, diğer akit tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı (Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi), Erişim: www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_gorevlileri/avrupa_sosyal_sarti_metni.pdf).

1996 yılında Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi tarafından 1996 yılında gözden geçirilmiş ve Türkiye tarafından bazı maddelere çekinceler konularak 2004 yılında imzalanmıştır. Sosyal Şart’ın gözden geçirilmesiyle beraber mevcut haklara 12 adet hak ilave edilmiş. Böylece Konsey tarafından toplam 31 hak güvence altına alınmıştır. 1996 gözden geçirmesiyle beraber ilave edilen haklar şu şekildedir:

- ✓ İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı,
- ✓ Bilgilendirilme ve danışılma hakkı,
- ✓ Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı
- ✓ Yaşlıların sosyal korunma hakkı,
- ✓ İş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı,



- ✓ İşverenlerinin iflası halinde çalışanların haklarının korunması hakkı,
- ✓ Onurlu çalışma hakkı,
- ✓ Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı,
- ✓ Çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı,
- ✓ Çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı,
- ✓ Toplumsal Dışlanma ve Yoksulluğa Karşı Korunma Hakkı,
- ✓ Konut hakkı ((Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı, Erişim: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>)

Sözleşmeyi imzalayan devletlerin, Avrupa Sosyal Şartı'na, 1988 Ek Protokolü'ne ve 1999 yılında yürürlüğe giren toplam 31 haktan oluşan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na uyum içinde olup olmadığına, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından karar verilir. Bu komite üye ülkelerin Sözleşme'de düzenlenen taahhütleri yerine getirip getirmediğini belirler.

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961 yılında imzalamış, ancak 1989 yılında onaylamıştır. 1996 yılında imzaya açılan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ise Türkiye tarafından 2004 yılında imzalanmış ve bazı çekincelerle 2007 yılında onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

3. KADINA YÖNELİK ŞİDDET VE AİLE İÇİ ŞİDDETİN ÖNLENMESİ VE BUNLARLA MÜCADELEYE İLİŞKİN AVRUPA KONSEYİ SÖZLEŞMESİ (İSTANBUL SÖZLEŞMESİ)

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi), Avrupa Konseyi tarafından 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzaya açılmıştır. Sözleşme, İstanbul Sözleşmesi olarak da bilinmektedir. Kadına karşı şiddet ve aile içi şiddet konusunda uluslararası alanda yaptırım gücü olan ilk sözleşme niteliği taşımaktadır. Sözleşme ile CEDAW'ın güçlenmesi de hedeflenmiştir. İstanbul Sözleşmesi özel bir izleme mekanizmasına da yer vermektedir.

İstanbul Sözleşmesinin amacı sözleşmede şu şekilde ifade edilmektedir:

- a. Kadınları her türlü şiddetten korumak, kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetle mücadele etmek, şiddeti önlemek ve kovuşturmak;
- b. Kadına yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak ve kadınları güçlendirerek kadın erkek eşitliğini teşvik etmek;
- c. Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet mağdurlarının korunması ve mağdurlara yardım edilmesi için kapsamlı çerçeve, politikalar ve önlemler geliştirmek;
- d. Kadına yönelik şiddeti ve aile içi şiddeti ortadan kaldırmak amacıyla uluslararası işbirliğini geliştirmek;
- e. Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddeti ortadan kaldırmaya yönelik bütüncül bir yaklaşım benimsemek amacıyla etkili işbirliğini sağlamaya yönelik kuruluşlar ve yasa koyuculara destek ve yardım sunmaktır.



Sözleşmede; kadına yönelik şiddet, aile içi şiddet, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, mağdur ve kadın kavramları tanımlanmış, temel haklar, eşitlik ve ayrımcılık yapmama, devlet yükümlülükleri ve gereken özeni gösterme, toplumsal cinsiyete duyarlı politikalardan bahsedilmiştir.

Sözleşme'yle kadına karşı şiddetle mücadelede; şiddeti önleme, şiddet mağdurunu koruma, şiddet uygulayanı soruşturma, kadına karşı şiddetin sonlandırılmasına yönelik politikaları ile izleme mekanizmalarına yer verilmektedir.

Sözleşme kapsamında şiddetin önlenmesinde oldukça ayrıntılı düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda; mağdurlarla yakın etkileşim halinde olan uzmanların eğitimi, farkındalığı artırma kampanyalarına yer verilmesi, sivil toplumla etkin işbirliğinin kurulması, önleyici müdahale, tedavi programları, cinsiyet eşitsizliğiyle mücadelede ve karşılıklı saygının oluşturulmasında özel sektör ve medya desteğinin alınması, psikolojik ve hukuki destek hizmetleri, sığınakların kurulması, acil yardım hatlarının açılması, çocuk tanıklar için koruma, bedensel zarar görenlere tazminat, adli yardım hizmetleri gibi konular detaylandırılmıştır. Bağimsız bir izleme mekanizması kurularak uzmanlar grubunun Sözleşme'nin taraf devletlerce uygulanmasını izleyecek olması, Sözleşmenin en dikkat çekici özelliklerinden birini oluşturmaktadır (Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi, Erişim: http://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/03/30/Istanbul_Sozlesmesi.pdf).

İstanbul Sözleşmesi, 1 Ağustos 2014 tarihinde 10 ülkenin Sözleşmeyi onaylamasıyla, uluslararası alanda yürürlüğe girmiştir. Sözleşme, Eylül 2017 itibarıyla, 45 ülke tarafından imzalanmış, bu ülkelerden 24'ü tarafından aynı zamanda onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

Türkiye, imzaya açma töreninde 13 ülkenin imzaladığı Sözleşme'ye imza koyan ve onaylayan ilk ülke olmuştur.

V. AVRUPA BİRLİĞİ ve KADIN

Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusu, Avrupa Birliği'nin temellerinin atıldığı 1950'li yıllardan itibaren AB gündeminde önemli konulardan birini oluşturmaktadır. Bu kapsamda, cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusuna, AB Antlaşmalarında, AB Direktiflerinde, sosyal içerikli birçok çalışmada yer verildiği ve AB'nin, AB Komisyonu ve Parlamentosu başta olmak üzere bünyesinde birimler oluşturulduğu görülmektedir.

1. AB ANTLAŞMALARINDA ve SÖZLEŞMELERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Kuruluşundan itibaren AB Antlaşmalarında cinsiyet eşitliği alanında hükümler olduğu gözlenmektedir. Bu Kapsamda, Roma Antlaşması, Amsterdam Antlaşması, Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi, Avrupa Birliği Antlaşması, Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma bu bölümde ele alınacaktır.

A. Roma Antlaşması

AB Hukuku'nda cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ilk olarak, Avrupa Topluluğu kurucu antlaşmalarından olan Roma Antlaşması-1957 ile ele alınmıştır. Roma Antlaşmasında cinsiyet eşitliği



konusu eşit işe eşit ücret verilmesi boyutundan ele alınarak, cinsiyet farkı gözetmeksizin ücret kavramına ilişkin tanıma yer verilmektedir. Roma Antlaşmasının 119. Maddesinde kadın ve erkek için eşit ücret ilkesine yer verilmekte, her üye devletin bu alanda uygulamaya yer vermesi öngörülmektedir. Aynı Maddede; ücret kavramı ve cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit ücret ödenmesi kavramları tanımlanmaktadır. Buna göre; cinsiyet farkı gözetmeksizin ücret kavramı : “(a) parça başına göre ücreti ödenen aynı iş için yapılacak ödemelerde aynı ölçü, biriminin esas alınması, (b) zaman esasına göre çalışmada aynı iş için yapılan ödemenin aynı olması” hususlarını içermektedir (Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Antlaşma. Erişim: <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/2827,rometrapdf.pdf?0>)

Roma Antlaşması, cinsiyet eşitliğine ilişkin AB hukukunda ilk belgeyi oluşturmakta ve cinsiyet eşitliği kavramını eşit işe eşit ücret ilkesi çerçevesinde ele almaktadır.

B. Çalışanların Haklarına Dair Topluluk Sözleşmesi

1989 yılında kabul edilen Çalışanların Temel Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı’nda (Sosyal Şart) çalışma hayatında çalışanların sahip olduğu haklar ortaya konulmaktadır.

Sözleşmede, çalışanların sahip olduğu haklar 12 başlık altında ifade edilmektedir. Bu kapsamda kadınlar ve erkeler için eşit muamele hakkı da AB Sosyal Şart’ında belirtilen haklar arasında yer almaktadır. Kadınlar ve erkekler arasında eşit muamele başlığı altında; eşit muamele maddenin hem kadınlar hem erkekler arasında sağlanması gerektiği, eşit fırsatlara yer verilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Şart’ta; özellikle istihdam, ücret, çalışma koşulları, sosyal koruma, eğitim, mesleki eğitim ve kariyer gelişimi bakımından kadın erkek arasında cinsiyet eşitliği konusunda tedbirler alınması önerilmektedir. Bu amaçla kadın ve erkek çalışanların aile ve meslek yaşamlarını uzlaştırbilmelerini sağlayacak önlemlerin geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (The Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers - December, 9th 1989. Erişim: <http://www.aedh.eu/The-Community-Charter-of.html>).

C. Avrupa Birliği Antlaşması

1992 yılında imzalanan 1993 yılında yürürlüğe giren (Maastrich) AB Antlaşması, cinsiyet eşitliği konusuna ilişkin düzenlemelere de yer vermektedir.

AB Antlaşmasında sosyal protokole yer verilerek düzenlemelerin yapıldığı gözlenmektedir. Protokolün 2. Maddesinde, işgücü piyasası fırsatları ve iş yerindeki muamele ile ilgili olarak erkeklerle kadınlar arasındaki eşitlik ilkesine yer verilmiştir. Protokolde, Roma Antlaşmasında yer bulan kadın ve erkek için eşit ücret ilkesinin ve cinsiyet farkı gözetmeksizin ücret kavramına ilişkin tanımın 6. Maddede korunduğu görülmektedir. 6. Maddede ayrıca, herhangi bir Üye Devletin, kadınların mesleki faaliyetlerini sürdürmesini kolaylaştırmak veya mesleki kariyerlerinde dezavantajları önlemek ya da telafi etmek için belirli avantajlar sağlayan tedbirleri almalarını ya da benimsemelerini engellemeyeceği de düzenlenmektedir (Treaty On European Union Erişim: <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/2839,maastrichtenpdf.pdf?0>).

Kadın-erkek eşitliği konusu, Avrupa Birliği Antlaşması’nın 2009 yılında konsolide edilmiş versiyonunda da yer almaktadır. Buna göre; kadın-erkek eşitliği konusu Antlaşmanın 2. Maddesinde Birliğin üzerine kurulu olduğu temel değerlerden biri olarak kabul edilmektedir. 3.



Madde de Birliğin, sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile mücadele ettiği ve sosyal adaleti, sosyal korumayı, kadın-erkek eşitliğini, nesiller arası dayanışmayı ve çocuk haklarının korunmasını desteklediği ifade edilmektedir (Avrupa Birliği Antlaşması, Erişim: <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>).

D. Amsterdam Antlaşması

1997 yılında imzalanan 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile AB Antlaşmasında, Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşmalarda ve Bazı İlgili Düzenlemelerde değişikliğe gidilmiştir. Amsterdam Antlaşmasında, kadın erkek eşitliğinin sağlanması konusu; AB'nin görev ve sorumluluk alanında değerlendirilerek, eşit işe eşit ücret, muamele eşitliği ve pozitif ayrımcılık çerçevesinde ele alınmıştır.

Amsterdam Antlaşması'nın 2. Maddesi ile kadın erkek eşitliğinin sağlanması, Topluluğun temel görevlerinden biri olarak ortaya konulmuştur. Antlaşma'nın 3. maddesinin 2. Fıkrasıyla Topluluğun; faaliyetlerinde, erkekler ve kadınlar arasında eşitsizliğin giderilmesini ve eşitliğin geliştirilmesini amaçladığı belirtilmiştir.

Amsterdam Antlaşmasının 141. Maddesi, Roma Antlaşmasının 119. Maddesinde yer alan düzenlemeleri aynen koruyarak, kadın ve erkek işçiler için aynı iş veya eşit değerdeki iş için ücret eşitliği ilkesinin uygulanmasını öngörmekte ve cinsiyet temelinde ayrımcı olmayan ücret kavramını tanımlamaktadır.

141. Maddede, Roma Antlaşmasındaki düzenlemelerin ötesine geçilerek, 3. Fıkra, Konsey'in cinsiyet eşitliği alanındaki sorumlulukları düzenlenmektedir. Buna göre; Konseye; aynı iş veya eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi dahil olmak üzere, kadın erkek için istihdam ve meslek konularında eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkelerinin uygulanması amacıyla ortak karar usulü uyarınca önlem alma yetkisi tanınmıştır. 4. Fıkra ise pozitif ayrımcılık hakkında bir düzenleme yapmaktadır. Bu kapsamda, tam eşitliğin sağlanmasında eşit muamele ilkesinin, Üye Devletler'in az sayıda temsil edilen cinsiyetin mesleki faaliyette bulunmasını veya mesleki kariyerindeki dezavantajların engellenmesi veya telafi edilmesini kolaylaştırmaya yönelik belirli avantajlar sağlayan önlemleri muhafaza veya kabul etmelerini engelleyemeyeceği hükmüne yer verilmektedir.

Amsterdam Antlaşması'nın en önemli özelliklerinden biri de istihdam başlıklı bir bölüme yer verilmesi olmuştur. Bu kapsamda, antlaşmanın 125. Maddesinde, Antlaşmanın 2. Maddesinde yer alan hedeflerin gerçekleştirilmesi için AB istihdam stratejisi geliştirilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Amsterdam Antlaşmasının 137. Maddesi ise sosyal hükümlere yer vermektedir. Bu kapsamda işgücü piyasası fırsatları ve muamele eşitliği bakımından kadınlar ve erkekler arasında eşitlik ilkesine de yer verilmektedir (Amsterdam Antlaşması (Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları). Erişim: <http://www.bumko.gov.tr/Eklen-ti/2843,amsterdamtrpdf.pdf?0>).

E. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi

2000 yılında kabul edilen "Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi", AB metinlerinde, Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Sosyal Bildirgeleri ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin içtihat hukukundan kaynaklanan haklarını teyit etmektedir.



Sözleşme; onur, özgürlükler, eşitlik, dayanışma, vatandaşlık hakları ve adalet başlıkları ile genel hükümlerden oluşan 7 bölümden oluşmaktadır. Sözleşmede eşitlik bölümü içerisinde, cinsiyet eşitliği konularına değinilmektedir. Bu kapsamda, sözleşmenin ayrımcılık yasağı başlığını taşıyan 21. Maddesine göre; cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, kalıtsal özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya başka herhangi bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, hususiyet, doğum, maluliyet, yaş veya cinsel eğilim gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılmasının yasak olduğu hükme bağlanmıştır.

Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik başlığını taşıyan 23. Madde ise, erkekler ve kadınlar arasında eşitliğin, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanması gerektiğini hükme bağlanmıştır. 23. Maddede pozitif ayrımcılığa da yer verilerek; eşitlik ilkesinin, yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesini veya benimsenmesini engellemeyeceği hükme bağlanmıştır (Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi, Erişim: <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>).

F. Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Antlaşma (Roma Antlaşması) çeşitli tarihlerde yapılan değişikliklerle, içeriğinin yanı sıra, ismi bakımından da değişikliğe uğramıştır. Öncelikle, 1 Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Birliği Antlaşmasıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın adı Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma olarak değişmiştir. 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ise, Avrupa Topluluğu'nu Kuran Antlaşma'nın adını Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma olarak değiştirmiştir (<https://www.ab.gov.tr/46106.html>).

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 8. Maddesinde, Birliğin tüm faaliyetlerinde, erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizliği gidermek ve eşitliği desteklemek için çaba göstereceği taahhüt edilmiştir. 10. Maddede, Birliğin; politikalarının ve tedbirlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında, cinsiyet, ırk veya etnik köken, dini inanç veya kanaat, engellilik, yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele için çaba göstereceği ifade edilmektedir.

19. Madde'nin 1. Fıkrası ise 10. Maddeyi detaylandırarak, bu alanda Konsey'in sorumluluklarını düzenlemektedir. Buna göre; Antlaşmalar'ın diğer hükümlerine hâle gelmeksizin ve Birliğe Antlaşmalar'da verilen yetkilerin sınırları dahilinde, Konsey'in, Avrupa Parlamentosu'nun muvafakatini aldıktan sonra, özel yasama usulü uyarınca hareket ederek, oybirliğiyle, cinsiyet, ırk ve etnik köken, dini inanç veya kanaat, engellilik, yaş veya cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele amacıyla gerekli tedbirleri alabileceği düzenlenmiştir.

157. Madde ise Roma Antlaşmasında 119. Maddede, Amsterdam Antlaşmasında 141. Maddede yer alan düzenlemelere yer vererek, aynı ve eşit değerdeki iş için eşit ücret ilkesini düzenlemekte, cinsiyet temelinde ayrımcı olmayan ücret kavramını da aynı şekilde tanımlamaktadır. 157. Maddenin 3. Fıkrası cinsiyet eşitliği alanında tedbirleri alma yükümlülüğünü Amsterdam Antlaşmasında belirtildiği gibi sadece Konsey'e yüklememekte, Konsey'le birlikte Avrupa Parlamentosu'na da sorumluluklar yüklemektedir. 157. Maddenin 4. Fıkrası ise, Amsterdam Antlaşmasında 141. Maddenin 3. ve 4. Fıkrasında yer alan hükümleri aynen koruyarak



ve pozitif ayrımcılığa yer vermektedir (Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, Erişim: <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>).

2. AB'NİN İSTİHDAMDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAİR DİREKTİFLERİ

AB'nin temellerinin atılmasıyla AB mevzuatına yer bulan cinsiyet eşitliği konusuna 1975 yılından itibaren Direktif'lerde de yer vermeye başlandığı görülmektedir. Bu kapsamda, 1975 yılından itibaren toplam 16 adet Direktifin çıkarıldığı görülmektedir. Direktiflerde, eşit ücret, eşit muamele, sosyal güvenlikle muamele eşitliği, hamilelik ve analık süresince korunma, ebeveyn izni konularına yer verildiği görülmektedir. AB'nin çıkartmış olduğu Direktifler kronolojik olarak aşağıda yer almaktadır.

TABLO-III: AB'NİN İSTİHDAMDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAİR DİREKTİFLERİ

Direktifin Çıkarıldığı Tarih	DİREKTİFİN ADI
10.02.1975	Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Konsey Direktifi (75/117/EC)
09.02.1976	İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi, Çalışma Şartlarında Kadın Ve Erkekler Arasında Eşit Muamele Sağlanması Hakkında Konsey Direktifi (76/207/EEC)
19.12.1978	Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Muamele Eşitliği Hakkında Konsey Direktifi (79/7/EEC)
11.12.1986	Tarım Dahil, Bağımsız Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Davranma İlkesinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Süresince Korunmasına İlişkin Direktifi (86/613/EEC)
24.06.1986	Özel Sosyal Güvenlik Planlarında Kadın ve Erkeğe Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif (86/378/EEC)
19.10.1992	Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi (89/391/EEC Sayılı Direktifin 16. Maddesi 1. Paragrafı Kapsamında 10. Direktif)
03.06.1996	UNICE, CEEP Ve ETUC Tarafından Sonuçlandırılan Ebeveyn İzni Konusunda Çerçeve Anlaşma Hakkında Konsey Direktifi (96/34/EC)
20.12.1996	Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Muamele Eşitliği Prensibinin Uygulanması Hakkındaki 86/378/EEC Sayılı Direktifi Değiştiren Konsey Direktifi (96/97/EC)
15.12.1997	Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Durumları Konusunda İspat Mükellefiyeti Hakkında Konsey Direktifi (97/80/EC)
27.11.2000	İstihdamda Ve Meslekte Eşit Muamele İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturan Konsey Direktif (2000/78/EC)
23.09.2002	İşe Alınma, Mesleki Eğitime Giriş ve Çalışma Şartları İle İlgili Olarak Kadın ve Erkekler Arasında Muamele Eşitliği Prensibinin Uygulanmasına İlişkin 76/207/EEC Sayılı Direktifi Değiştiren Konsey Direktifi (2002/73/EC)



13.12.2004	Mal ve Hizmetlerin Sağlanması ve Erişiminde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair Konsey Direktifi (2004/113/EC)
05.07.2006	İstihdam ve İşe Dair Hususlarda Kadın ve Erkeğe Eşit Fırsat ve Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair Avrupa Parlamentosu Ve Konseyi Direktifi (Çatı Direktif) (2006/54/EC)
03.10.2008	Hamile, Loğusa veya Emzikli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesi Konsey Direktifini Değiştiren Avrupa Parlamentosu Ve Konseyi Direktif Teklifi (COM(2008) 637 Final)
08.03.2010	BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP Ve ETUC Tarafından Karara Bağlanmış Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşma'yı Yürürlüğe Sokan Ve 96/34/EC Sayılı Direktifin Kaldırın Konsey Direktifi (2010/18/EU)
07.07.2010	86/613/EEC Sayılı Direktifi Kaldırın ve Bağımsız Çalışan Konumunda Faaliyette Bulunan Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (2010/41/EU)

Avrupa Birliği, cinsiyet eşitliğinin işgücü piyasasında sağlanması için, süreç içerisinde birçok konuya yer vererek, bu alanda düzenlemeler gerçekleştirmektedir. Direktiflerin içeriğinde zaman zaman değişiklikler de gerçekleştirilmekte, içeriğin güncel kalması gerçekleştirilmektedir. Konsey tarafından çıkarılan Direktiflerin yanısıra sosyal tarafların aralarında uzlaşarak ebeveyn izni konusunda Direktifler çıkarmaları da dikkat çekmekte, cinsiyet eşitliği konusunda sosyal tarafların üstlendikleri rolü ortaya koymaktadır.

3. CİNSİYET EŞİTLİĞİYLE İLGİLİ AB EYLEM PLANLARI

AB'nin kadın erkek eşitliği alanındaki düzenlemelerinden birini Eylem Planları oluşturmaktadır. Beşer yıllık olarak hazırlanan Eylem Planlarının ilki 1982 yılında 1982-86 dönemi için ortaya konulmuştur.

Son olarak 2016-2020 Döneminde geçerli olan, BM Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi çerçevesinde hazırlanan Eylem Planının amaçları şu şekilde belirlenmiştir:

- ✓ Kız çocuklarının ve kadınların fiziksel ve psikolojik entegrasyonlarının sağlanması,
- ✓ Kız çocuklarının ve kadınların sosyal-ekonomik haklarının ve güçlendirilmelerinin geliştirilmesi,
- ✓ Kız çocuklarının ve kadınların seslerinin ve katılımlarının güçlendirilmesi,
- ✓ AB taahhütlerinin daha etkin bir biçimde gerçekleştirilmesinde kurumsal kültürün değiştirilmesi.

AB Konseyi, bu planı hazırlarken, cinsiyet eşitliği, insan hakları, kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi ile cinsiyet temelli şiddetin ortadan kaldırılması alanındaki taahhütleri yenilemektedir.

AB Konseyi 2016-2020 Eylem Planı kapsamında belirlenen 4 hedefin gerçekleştirilmesi için alt hedefler ortaya koyarak, her bir hedefin gerçekleştirilmesi için aktiviteleri, göstergeleri ve aktörleri de belirleyerek bir yol haritası belirlemiştir.



AB Dış İlişkilerinde kurumsal kültür değişiminin gerçekleşmesi hedefi için belirlenen alt hedefler şunlardır:

- ✓ AB’de ve üye ülkelerde yer alan kurumlar arasında artan uyum ve koordinasyonun artırılması,
- ✓ AB kurumlarında ve üye ülkelerde cinsiyet eşitliği ile kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi konusunda liderliğe önem verilmesi,
- ✓ AB’nin cinsiyet politikası vaatlerinin AB kurumları ve üye ülkeler tarafından gerçekleşmesi için yeterli kaynak ayrılması,
- ✓ AB’nin dış harcamalarında, programlarında ve politika yapımında cinsiyet alanında somut örneklerle yer verilmesi,
- ✓ Kadınlar ve kızlarla ilgili olarak ölçülebilir sonuçların oluşturulması ve izleme süreçlerine sistematik olarak kaynak tahsis edilmesi,
- ✓ Cinsiyet eşitliğinin sağlanması için ulusal kapasitelerin inşa edilmesinde AB ve çıkar grupları arasında artan ortaklıklar kurulması,

Fiziksel ve psikolojik bütünlüğün sağlanması için önerilen alt hedefler şu şekildedir:

- ✓ Gerek kamusal gerek özel alanlarda kız çocuklarına ve kadınlara karşı şiddetin her şekline karşı mücadele edilmesi,
- ✓ Kız çocuklarının ve kadınların kaçakçılığına/ticaretine (trafficking) yönelik her türlü sömürü yönteminin ortadan kaldırılması,
- ✓ Kriz durumlarında AB destekli çalışmalarla, her yaştaki kadına ve erkeğe yönelik cinsel ve cinsiyet temelli şiddete karşı koruma sağlanması,
- ✓ Kız çocuklarının ve kadınların kaliteli hizmet veren önleyici, tedavi edici, rehabilite edici fiziksel ve zihinsel bakım hizmetlerine eşit erişiminin sağlanması,
- ✓ Her bireyin haklarının korunması, geliştirilmesi ve yerine getirilmesi, kendi cinsiyeti, cinsel ve üreme sağlığı hakkında ayrımcılıktan, baskıdan ve şiddetten uzak bir şekilde, özgür ve sorumlu olarak karar vermesi,
- ✓ Kız çocuklarının ve kadınların yaşam döngüsü aşamalarında sağlıklı beslenme imkanlarına kavuşturulması,

Ekonomik, sosyal ve kültürel hakların geliştirilmesi (ekonomik ve sosyal güçlendirme) hedefi için önerilen alt hedefler şu şekildedir:

- ✓ Kız çocuklarının ve kadınların her seviyedeki kaliteli eğitime, mesleki eğitime ve öğretime ayrımcılıktan uzak bir şekilde erişiminin sağlanması,
- ✓ Her yaştaki kadının insan onuruna saygın iş olanaklarına erişiminin sağlanması,
- ✓ Finansal hizmetlere, toprak, ticaret ve girişimcilik dahil üretken kaynaklara kadınların eşit erişiminin sağlanması,
- ✓ Kız çocuklarının ve kadınların temiz su, enerji, ulaşım altyapısına eşit erişiminin sağlanması ve bu alanda yönetim sürecine adil şekilde katılımının sağlanması,



Siyasal ve medeni hakların (Kadının sesi ve katılımı) gerçekleştirilmesi planlanan alt hedefler şu şekildedir:

- ✓ Bütün seviyelerdeki politika ve yönetim süreçlerine katılımı kadınların eşit haklara ve yeterliliğe sahip olması,
- ✓ Cinsiyet eşitliği ile kız çocuklarının ve kadınların güçlendirilmesi alanında çalışan Kadın Örgütlerine, STK'lara ve İnsan Hakları Savunucularına özgürce çalışma ve kanunla korunma hakkı sağlanması,
- ✓ Ayrımcı sosyal normlar ve kalıplarla mücadele edilmesi ve değiştirilmesi,
- ✓ Kadınların, iklim ve çevresel konularda politika yapım sürecine etki etmesi ve katılım sağlanmasında eşit haklara sahip olması (EU Gender Action Plan 2016-2020, Erişim: <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/minisite/eu-gender-action-plan-2016-2020>).

4. CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDAKİ DİĞER ÇALIŞMALAR

AB, geliştirmiş olduğu pek çok çalışmada, cinsiyet eşitliğine de yer vererek, bu alandaki duyarlılığını ortaya koymaktadır. AB'nin bu çerçevede ortaya koyduğu çalışmalardan, Lizbon Stratejisi, Avrupa 2020 Stratejisi ve Cinsiyet Eşitliği Alanındaki Finansal Destek Programları'na aşağıda yer verilmektedir.

A. Lizbon Stratejisi

Lizbon Stratejisi, 2000 yılında Lizbon'da yapılan Avrupa Zirvesinde, AB ekonomisini yeniden yapılandırmayı hedefleyen, Avrupa Birliği'nin genel perspektifini belirleyen bir gelişme planıdır. Zirve'de AB'nin 2010 yılına kadar AB'yi bilgiye dünyanın en rekabetçi, bilgiye dayalı en dinamik ekonomisi haline dönüştürülmesi; daha çok ve daha iyi işlerle ve daha büyük sosyal içermeye beraber sürdürülebilir bir büyüme gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir.

Lizbon Stratejisinin istihdam, ekonomik reform ve sosyal içermeye başlığı altında; istihdama ilişkin hedefler ortaya konularak, toplam istihdamın %61'den %70'e ulaştırılması, kadın istihdamının %51'den %60'a çıkarılması hedeflenmiştir. İşgücüne artan katılımı beraber sosyal koruma sistemlerinin sürdürülebilirliğinin güçlendirilmesi ve kadınların istihdama daha etkin bir şekilde katılımının gerçekleştirilmesi de öngörülmektedir (Lisbon European Council 23 And 24 March 2000 Presidency Conclusions, Erişim: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm#top).

B. Avrupa 2020

Avrupa 2020 Stratejisi, Lizbon stratejisinde belirtilen hedeflere ulaşamaması sonrasında 2010 yılında, Lizbon Stratejisine benzer bir şekilde bir on yıllık süreç için hazırlanmıştır. Bu strateji, AB'nin ekonomik krizin olumsuz etkilerinden çıkarak; ekonomik büyüme, istihdam ve çevre ile ilgili hedeflerini gerçekleştirmesi için bir yol haritası çizmektedir.

Avrupa 2020 stratejisi, belirlediği akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme öncelikleri kapsamında istihdam, eğitim, sosyal içermeye, Ar-Ge, iklim ve enerji konularında birbirini destekleyen 5 hedef belirlemiştir.



2020 Stratejisinde, istihdam alanındaki gelişmeler değerlendirilirken, AB ülkelerindeki demografik değişimlerden dolayı işgücünün küçülme eğiliminde olduğu belirtilmiştir. Bu noktada somut hedefler, 20-64 yaş grubuna yönelik olarak ortaya konulmuştur. Bu çerçevede; 2020 yılına kadar 20-64 yaş arası nüfusun istihdam oranının; daha fazla kadını, yaşlı işçiyi ve göçmenlerin işgücü piyasasına daha iyi entegrasyonunu sağlayacak şekilde % 69 seviyesinden %75'e çıkarılması hedeflenmiştir. 20-64 yaş grubunda, kadınlarda işgücüne katılım oranı % 63 iken aynı oranın erkeklerde % 76 olduğuna vurgu yapılarak işgücüne katılımda cinsiyet uçurumuna dikkat çekilmektedir.

2020 Belgesinde AB'nin güçlü ve zayıf yönleri ortaya konulmakta, bu kapsamda, toplumsal cinsiyet alanında AB'nin güçlü olduğuna vurgu yapılmaktadır. Yaşlanan nüfus ve küresel rekabet nedeniyle AB'nin işgücünün tüm potansiyellerinden yararlanması gerektiği vurgulanarak, işgücüne katılımın artırılarak büyüme ve kapsayıcı içermenin sağlanması için toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek politikalara duyulan ihtiyacın altı çizilmektedir. Kapsayıcı büyüme başlığı altında alınacak tedbirler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamaların genişletilmesi konusuna da yer verilmiştir (Europe 2020, A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Erişim: <http://ec.europa.eu>).

C. Cinsiyet Eşitliği Alanındaki Finansal Destek Programları

AB genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği alanında finansal destek sağlayan birçok program bulunmaktadır. Bu kapsamda; Avrupa Sosyal Fonu ve Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu en önemli iki önemli Fon kaynağı olarak öne çıkmaktadır.

Roma Antlaşmasıyla kurulan Avrupa Sosyal Fonu, AB'nin istihdam ve sosyal içerme öncelikleri ile bağları güçlendirmek amacıyla üye ülkeler arasındaki yaşam standartlarını yakınlaştırmak amacıyla oluşturulan yapısal bir fondur. 1993 yılından itibaren cinsiyet eşitliği alanındaki çalışmalar için Fon'dan kaynak ayrılmaktadır. Avrupa Sosyal Fonu, özellikle kadınların işgücü piyasasındaki koşullarının iyileştirilmesi alanında çalışmalar gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda, Fon'un kadınların istihdama katılımının artırılması, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının ortadan kaldırılması ve eşit fırsatların sunulması konularına yoğunlaştığı görülmektedir.

Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF) ise, AB ülkeleri arasındaki bölgesel farklılıkları ve dengesizlikleri azaltarak sosyal ve ekonomik uyumun güçlendirilmesini hedefleyen bir fondur. Fon, özellikle çocuk bakım birimlerinin geliştirilmesine odaklanmaktadır. Son yıllarda, cinsiyet eşitliğine dayalı, ayrımcılık karşıtı ve engellilerin erişim imkanlarının artırılmasına yönelik projelere de kaynak ayırmaktadır.

AB kapsamında ayrıca belirli zamanla sınırlı olarak uygulanan Fon'lar da ortaya konulmaktadır. Örneğin 2007-2013 yılları arasında İlerleme Programı özellikle cinsiyet eşitliği konularına odaklanan bir fon programı olarak uygulanmıştır.

2. G20 ve KADIN

G20 (Grup 20), 1999 yılında G7/G8 ülkeleri tarafından kurulan bir gayri-resmi platform olup günümüzde uluslararası arenada faaliyet gösteren en önemli oluşumlardan biri olarak değerlendirilmektedir. 2009 yılında Pittsburg'da gerçekleştirilen G20 Zirvesinde G20, Liderler tarafından, uluslararası ekonomik işbirliği için en önemli öncü Platform olarak ilan edilmiştir.



Küresel ekonomideki, ticaretindeki ve finans sistemindeki ağırlığı, nüfusunun yoğunluğu ve jeo-politik olarak bütün kıtalardan en az bir ülkeye yer verecek şekilde ülkeleri aynı çatı altında toplaması, G20'nin önemli küresel aktörlerden biri olmasına neden olan gelişmelerdir. G20 ile hem gelişmiş ekonomiler ve hem de yükselen piyasa ekonomileri aynı masa etrafında, ortak küresel sorunlara çözümler aramaktadır. G20'yi etkin ve etkili yapan nedenlerden biri de, G20 bünyesinde Çalışma Gruplarının ve Diyalog Gruplarının oluşturulmasıdır. G20 bünyesinde yer alan; B20 (Business 20-İş Dünyası 20), L20 (Labour- Emek 20), C20 (Civil-Sivil 20), Y20 (Youth-Gençlik 20), T20 (Think- Düşünce 20), W20 (Women-Kadın 20) ve S20 (Science-Bilim 20) G20'nin daha da güçlenmesine ve yaygın kabul görmesine neden olmaktadır (Yıldız, 2017: 5,6).

G20 kapsamında uluslararası alanda ülkeleri etkileyen ekonomik ve finansal sorunlar başta olmak üzere birçok sorun ele alınmakta, 20 ülkenin Liderleri G20 Zirveleri sonrasında "Sonuç Bildirgesi" ortaya koymaktadır.

G20 kapsamında düzenlenen gerek L20 (Emek-20) faaliyetlerinde ve Zirvelerinde ve gerekse L20-B20 Ortak açıklamalarında; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, eşitsizliklerin azaltılması, kapsayıcı büyümenin sağlanması gibi konularına değinilmekte, sendikal hareketin bu alanda gerekli düzenlemelerin yapılması için G20 Liderlerinden beklentileri dile getirilmektedir.

1. W20 (KADIN 20)

2015 yılında Türkiye Dönem Başkanlığında kurulan W20 (Kadın-20) Platformu cinsiyet eşitliğini sağlayarak küresel ekonomik büyümenin artırılması amacıyla kurulmuştur. W20, Los Cabos 2012 Liderler Deklarasyonunda kabul edilen "kadınların ekonomik ve sosyal katılımının sağlanması", 2013 S. Petersburg'da kabul edilen, "kadınların finansal katılımı ve eğitimi"nin sağlanması ve Brisbane-2014 Liderler Deklarasyonunda kabul edilen "2025 yılına kadar kadınlarla erkekler arasındaki işgücüne katılımdaki açığı % 25 azaltılması ve 100 milyon kadının işgücüne katılması" alanlarında G20 taahhütlerinin gerçekleştirilmesine katkı sağlamayı hedeflemektedir.

W20'nin, kadının ekonomik alandaki konumunun gündeme getirilmesi, ekonomik alana katılımı konusunda cinsiyete bağlı yaşanan eşitsizliklere değinerek, kadının iş gücüne katılım oranının artırılması ve kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyete dayalı olarak ortaya çıkan ücret farklılığının ortadan kaldırılması gibi hedefleri bulunmaktadır. Ayrıca, kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi, kadınların kamusal alanda ve iş dünyasında liderlik pozisyonları elde etmesinin sağlanması, sağlık ve eğitim gibi birtakım sosyo-ekonomik konular da W20'nin gündem maddeleri arasında yer almaktadır (Aydın Yılmaz, 2015: 36-37).

Kuruluşundan itibaren 3 kez düzenlenen W20 Zirvesi'nin ilki; 20 ülkeden 36 temsilcinin ve Birleşmiş Milletler Kadın Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün katılımıyla, 16-17 Ekim 2015 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenmiştir. Kadınların ekonomiye katılımlarında kaydedilecek ilerlemenin izlenmesinde aktif rol oynamayı kararlaştıran W20'de, aynı zamanda, G20 ülkelerinin ilerlemelerinin ölçülebilmesi ve değerlendirilebilmesi adına, 'karne' parametreleri belirlenmiştir.

Zirve Sonuç Bildirisi'nde yer alan W20 tavsiyeleri, G20 liderlerine 11 madde olarak sunulmuştur. W20 Tavsiyeleri şu şekildedir:



- “1. Kadınların ekonomik alanda güçlendirilmelerinin eğitim, istihdam ve girişimcilik arasındaki bağlantıların güçlendirilmesi yoluyla sağlanması,
2. Sosyal yardımlar (çocuk, yaşlı, hasta ve engellilerin bakımı) için gerekli altyapı mekanizmalarının tesis edilmesi ya da mevcut olanların iyileştirilmesi suretiyle iş ve özel hayat dengesinin desteklenmesi,
3. Kamu ve özel sektörde yönetici konumlarındaki kadın sayısının artırılması,
4. Kadınların finansal ve üretim varlıklarına ve piyasaya erişiminin sağlanması,
5. İşyerlerinde ayrımcılığın ortadan kaldırılması, yasal hakların uygulanması ve fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi,
6. Kadınların ekonomik, sosyal ve politik ağlarının güçlendirilmesi,
7. Kadınlara ait işletmelerin ve inovasyonun desteklenmesi,
8. Sürdürülebilir tüketim eğilimlerinin ve yeşil büyümenin oluşturulmasında kadınların öncülüğünün desteklenmesi,
9. Kadınlar için yeterli sosyal koruma sağlanması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi,
10. Mevcut verilere ve ampirik çalışmalara dayalı bir izleme mekanizması geliştirmek için G20’nin aşağıdaki göstergeleri kullanarak bir karne geliştirmesi gerekmektedir:
 - i. İşgücüne katılım oranı: Kadınların erkeklere oranla işgücüne katılımı (yüzde 20)
 - ii. Profesyonel ve teknik meslekler: Kadınların erkeklere oranla profesyonel ve teknik işlerde temsil düzeyi (yüzde 10)
 - iii. Benzer iş için algılanan ücret farklılığı: Kadınların erkeklere oranla benzer iş için aldıkları ücret düzeyi (yüzde 10)
 - iv. Yöneticilik pozisyonları: Kadınların erkeklere oranla yöneticilik pozisyonlarında temsil düzeyi (yüzde 10)
 - v. Ücretsiz bakım işi: Kadınların erkeklere oranla ücretsiz bakım işlerinde geçirdikleri saat miktarı (yüzde 10)
 - vi. Eğitim düzeyi: Kadınların erkeklere kıyasla yetişkinlerde okuryazarlık, ortaöğrenime ve yüksek öğrenime kayıtlarının kompozit oranı (yüzde 10)
 - vii. Finansal kapsayıcılık: Kadınların erkeklere kıyasla, finansal bir kurumda hesap sahibi olma, kredi alma ve mobil bankacılık kullanma kompozit oranı (yüzde 10)
 - viii. Dijital kapsayıcılık: Kadınların erkeklere oranla internet ve cep telefonu kullanımı (yüzde 10)
 - ix. Bakım kurumları sayısı: Çocuk, yaşlı, engelli, hasta bakımı sağlayan kurum sayısının toplam nüfusa oranı (yüzde 10)
 - x. Kadınlar tarafından tescil ettirilen yeni işletme sayısı: Kadınlara ait şirketlere ilişkin bir veri tabanı oluşturulması için işletme kaydı esnasında cinsiyetlere göre sınıflandırılmış verilerin toplanması gerekmektedir.



11. Kırsal kesimde yaşayan kadınları dikkate alarak tarım ve gıda güvencesi politikası geliştirilmesi sürdürülebilirliğin sağlanması açısından çok önemlidir.”(W20 Zirvesi Sonuç Bildirisi İstanbul, Türkiye 16-17 Ekim 2015 <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/10/W20-Sonu---Bildirisi-Tuerk--e.pdf>).

W20'nin ilk Zirve Bildirgesinde kadın konusunda eğitimden piyasaya erişime, kadın girişimcilikten kadınların yöneticiliğine kadar uzanan birçok konunun ele alındığı görülmektedir.

2. G20 LİDERLER ZİRVESİ BİLDİRGELERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

1999 yılında kurulan, 2008 yılından sonra ise Liderler seviyesinde Zirveler düzenlemeye başlayan G20, Zirve sonrası Bildiriler yayınlayarak önceliklerini, olaylara bakış açısını ve politika yaklaşımını ortaya koymaktadır.

G20 Liderler Zirvesi sonrası yayınlanan “**Liderler Bildirgeleri**”nde toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna 2012 Meksika-Los-Cabos Zirvesiyle beraber yer verilmeye başlandığı görülmektedir. Zirvede, kadınların ekonomik ve sosyal katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması, kadınlara ekonomik fırsatlar sunulması ve cinsiyet eşitliğinin her alanda ilerletilmesi yönünde taahhütler yer almaktadır. 2013 Rusya St Petersburg Zirvesi Liderler Deklarasyonunda ise, istihdamda kadınlara yönelik engellerin ortadan kaldırılması, kadınların ve kız çocuklarının finansal içermeye dahil edilip, finansal eğitim ihtiyaçlarına yer verilmesi, Dünya Bankasıyla birlikte Kadın Finans Merkezi (Womens Finance Hub) kurulması konularına yer verilmiştir (G20 Leaders’ Conclusions on Gender, 2008–2014 <http://www.g20.utoronto.ca/analysis/conclusions/gender-l.pdf>).

2014- Brisbane Zirvesinde ise 2025 yılına kadar işgücüne katılımda cinsiyet açığının % 25 oranında azaltılarak 100 milyondan fazla kadının işgücüne katılımı hedeflenmiştir.

G20-Avustralya Brisbane Zirvesi, G20'nin somut hedefler ortaya koyması bakımından en önemli Zirvelerden birini oluşturmuştur. Bu kapsamda Brisban'de her ülke kendi İstihdam Planı'nı ortaya koyarak, istihdamdaki gelişmeleri değerlendirmiş ve istihdam piyasasındaki sıkıntılarla nasıl mücadele edeceğini ortaya koymuştur. İstihdam Planı'nın geliştirilmesinin yanısıra G20, ilk kez kadınlarla erkekler arasındaki işgücüne katılımda eşitsizliklerin azaltılması için bir takvim oluşturarak somut hedefler belirlenmiştir. İşgücüne katılımda cinsiyet açığının, 2025 yılına kadar % 25 oranında azaltılması hedefi ortaya konulmuştur. Bu şekilde işgücüne 100 milyondan fazla kadının katılımı öngörülmüştür.

Türkiye Dönem Başkanlığındaki G20'nin çalışmalarından en önemlisi W20 (Kadın 20) açılım grubunun kurulması olmuştur. 2015 Türkiye-Antalya Liderler Deklarasyonunda ise kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması, küçük ölçekli ve aile işletmeleri ile kırsal alanda bulunan kadınlar ve gençlerin ihtiyaçlarına özel bir dikkat gösterilmesi, eşitsizliklerin azaltılması konularına vurgulamaların yapıldığı görülmektedir.

2016 yılında Çin- Hanzhou'da düzenlenen Zirve sonrası yayınlanan Bildiri'de; ekonomik büyümeden kadınların da fayda sağlaması, kadınların bilim, teknoloji ve inovasyon alanlarına daha çok girmesi, yeni sanayi devriminden kadınların da yararlanması, kadın ve genç girişimcilerin, kadınlar tarafından yönetilen şirketlerin ve KOBİlerin küresel değer zincirlerinden tam olarak ya-



rarlanması, kadınların finansa eşit erişimi, kadınların işgücüne katılımı konularında taahhütlerde bulunulmuştur.

3. G20 2017 SONUÇ BİLDİRGESİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA ELE ALINAN KONULAR

G20 Liderler Zirvelerinde yukarıda değinildiği gibi, toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna ilişkin değerlendirmelerin yapıldığı, W-20'nin kuruluşuyla beraber cinsiyet eşitliği konusunun Liderler Bildirgelerinde önemini artırdığı görülmektedir.

G20 Almanya Sonuç Bildirgesinde; sürdürülebilir kalkınma ve istikrarı tesis etmek üzere; terörizm, yerinden edilme, yoksulluk, açlık, sağlık tehditleri, iklim değişikliği, enerji güvenliği ve eşitsizlikler (cinsiyet eşitsizliği de dahil olmak üzere) gibi uluslararası toplumun karşılaştığı ortak zorluklarla mücadele etmeye kararlı olduğu vurgulanmaktadır.

2017 Sonuç Bildirgesi'nde dijital dönüşüm ile eşitsizlikler arasında da bir bağ kurulmakta ve dijital dönüşüm; küresel, yenilikçi, kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümenin itici güçlerinden biri olarak kabul edilerek; dijital dönüşümün eşitsizliklerin azaltılmasına ve 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi hedeflerine ulaşılmasına katkı sağlayabileceği vurgulanmaktadır. Bu bakımdan, gelir, yaş, coğrafya ve cinsiyet de dahil olmak üzere, birçok boyuttaki dijital farklılıkların azaltılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Bildirgede; dijitalleşme ile bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimin, kadınların ve kız çocuklarının ekonomik olarak güçlendirilmesi ve entegrasyonu için güçlü bir kolaylaştırıcı işlevi gördüğü ifade edilmektedir. Bu kapsamda, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik ile ilgili eğitimlere ve işlere erişimin, kadınların güçlendirilmesini sağlayan ortamın tesis edilmesi için kilit önem taşıdığının altı çizilmektedir.

2017 G20 Sonuç Bildirgesinde finansal tabana yayılma ile cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi arasındaki bağlantıya da dikkat çekilmektedir.

İşgücü piyasalarına, varlıklara, kaliteli istihdama ve finansal hizmetlere kadınların ve erkeklerin eşit olarak erişimi konusu, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve bireylerin haklarını kullanabilmesi için esas olarak ele alınmakta ve aynı zamanda sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme için bir önkoşul olarak görülmektedir. 2025 yılına kadar işgücü piyasasına katılımı kadınlar ve erkekler arasındaki farkın yüzde 25 oranında azaltılmasına yönelik 2014 Brisbane taahhüdüne bağlılık 2017 Sonuç Bildirgesinde yer almaktadır.

Ayrıca, kadın istihdamının kalitesinin artırılması için daha fazla çalışma yapılması, istihdamdaki ayrımcılığın ortadan kaldırılması, ücret farklılıklarının azaltılması ve kadınların şiddetin her türünden korunması, G20 Liderler Bildirgesinde taahhüt edilmiştir. Gerekli olan durumlarda, kamu hizmetleri, sosyal koruma politikaları ve hukuki reformlarla, kadınların işgücü piyasasına erişiminin geliştirileceği vurgulanmıştır.

G20 Almanya Bildirgesinde; kadın girişimciliğine ilişkin desteğin artırılması amacıyla, Dünya Bankası bünyesinde kurulan Kadın Girişimciler Finansman İnisiyatifi'nin (WeFi) başlamış olması



memnuniyetle karşılanmıştır. WeFi, finansal tabana yayılmanın önündeki engellerin azaltılması ve kadınların sermaye, piyasalar ve teknik yardıma erişimlerinin artırılması amacıyla G20'nin devam etmekte olan çabalarını destekleyecek aynı zamanda G20 Afrika İşbirliği'ndeki ve G20 Girişimcilik Eylem Planı'ndaki hedeflerin gerçekleştirilmesine katkı sağlayacak bir mekanizma olarak görülmektedir.

2017 Sonuç Bildirgesinde, Kadın 20 (W20) ve İş Dünyası 20 (B20) ile işbirliği içerisinde, kadınların ekonomiye katılımlarının artırılması için muhtemel yöntemleri değerlendirmek amacıyla, G20 ülkelerinden iş kadınlarını bir araya getirecek ve kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi hususundaki G20 taahhütlerinin uygulanmasına yönelik olarak 2018 yılından itibaren Liderlere tavsiyede bulunacak bir Kadın Liderler Görev Gücü kurulacağı belirtilmiştir.

Bildirgede, BM 2030 Gündemi hedefleri doğrultusunda Afrika ile İşbirliği Girişimi'ni başlatıldığı ve Afrika ülkelerinin ihtiyaçları ve amaçlarına cevap vermek üzere, sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomik büyümeyi ve kalkınmayı teşvik edecek ve özellikle kadınlar ve gençler için uygun istihdam yaratılmasına katkıda bulunarak ve böylece yoksulluğu ve göçün temel nedenlerini ortadan kaldıracak zeminin hazırlandığı ifade edilmektedir.

2017 G20 Liderler Bildirgesinde Yerinden Edilme ve Göç Konusunda Eşgüdüm ve İşbirliğinin Güçlendirilmesi başlığı altında, mülteci ve göçmenlerin belirgin ihtiyaçlarının çözülmesi için, risk altındaki kadınlar ve bilhassa sahipsiz olanları da kapsayacak şekilde çocuklar gibi kırılgan kesimlere ve statülerine bakmaksızın tüm insanların insan haklarının korumasına özel önem verildiği belirtilmektedir (G20 Leaders' Declaration. Erişim: https://www.g20.org/Content/EN/_Anlagen/G20/G20-leaders_declaration.html;jsessionid=CE7801D4BE8019705B36B9C8F17537A4.s5t1?nn=2186554).

VII. İSLAM İŞBİRLİĞİ TEŞKİLATI VE KADIN

İslam Konferansı Örgütü, 21 Ağustos 1969 tarihinde İsrail'in işgali altında bulunan Kudüs'teki, Al-Aksa Mescidi'nin yakılmasının İslam dünyasında uyandırdığı tepki üzerine, 22–25 Eylül 1969 tarihlerinde Rabat'ta ilk kez düzenlenen İslam Zirve Konferansında alınan bir kararla kurulmuştur. Örgütün ismi 2011 Haziran ayında Astana'da düzenlenen 38. Dışişleri Bakanları Konseyi'nde İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) olarak değiştirilmiştir.

Teşkilatın en üst düzeyde karar alma organı olan Zirve toplantıları her üç yılda bir, Devlet ve Hükümet Başkanları seviyesinde düzenlenmektedir. Kuruluşundan günümüze İİT kapsamında sonuncusu 2016 Türkiye Dönem Başkanlığında düzenlenen 13 Zirve gerçekleştirilmiştir.

İİT, son yıllarda faaliyetlerinin arasına kadın çalışmalarına yer vererek toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışmalar gerçekleştirmektedir.

1. İSLAM İŞBİRLİĞİ TEŞKİLATININ KADIN ODAKLI FAALİYETLERİ

İslam İşbirliği Teşkilatı'nın, ağırlıklı olarak dini boyutuyla öne çıkan bir kurum olmasına rağmen, özellikle son yıllarda kadınlara yönelik birçok faaliyet yürüttüğü, İİT üyesi ülkelerdeki kadınların konumlarını güçlendirilmesini öncelikli konuları arasına dahil ettiği görülmektedir.



Bu çerçevede, kadın odaklı “Bakanlar Konferansı” ve “Uzmanlar Toplantıları” düzenlemektedir. Kadınların güçlendirilmesi konusunda ilgili uluslararası ve uzman kuruluşlarla uluslararası ve küresel toplantılar düzenlenmektedir. İİT üyesi ülkelerde kadınların gelişimini hedefleyen Deklarasyonlar yayınlanmakta, kararlar alınmakta ve eylem planları geliştirilmektedir. Kadın konularına dikkat çekmek üzere Genel Sekreterlik bünyesinde ve dışında mekanizmalar ve yapılar oluşturulmaktadır.

“İİT Üyesi Ülkelerin Kalkınmasında Kadınların Rolü Konulu 1. Bakanlar Konferansı” 2006 yılında İstanbul’da, 2. Bakanlar Konferansı ise, 2008 yılında Kahire’de, 3. Konferans 2010 yılında Tahran’da, 4. Bakanlar Konferansı 2012 yılında Cakarta’da, 5. Bakanlar Konferansı Bakü’de, 6. Bakanlar Konferansı 2016 yılında İstanbul’da gerçekleştirilmiştir. İslam İşbirliği Teşkilatı’nın kadın konusundaki en önemli çıktılarından birini, 2008 yılında geliştirilen kadın konusunda “Ulusal Eylem Planı” oluşturmaktadır. Kahire’de bir kadın biriminin/merkezinin kurulması çalışmaları da aynı zamanda başlatılmıştır.

İslam İşbirliği Teşkilatı’nın kadın odaklı çalışmalarını 2005 yılında Sana/Yemen’de gerçekleştirilen 32. Dışişleri Bakanları Konferansında ele alınmaya başladığı görülmektedir. Konferans’da “Müslüman Kadın ve İslam Toplumunun Gelişmesinde Kadının Rolü” başlıklı bir karar alınmıştır. Bu kararla beraber, İİT üyesi ülkelerde hem ulusal hem uluslararası düzeyde kadının fitratıyla (natura of women) ve şeriat kaideleriyle uyumlu kadın aktivitelerinin düzenlenmesi; üye ülkelerdeki kadın hareketlerinin, İslam ülkelerindeki uluslararası kadın kuruluşlarıyla doğrudan ve sürdürülebilir bir ilişki geliştirmesi; kadın konusunda Bakanlar Konferansının düzenlenmesi ve İslam ülkelerin kalkınmasında kadınların rolü konusunda eylem planı hazırlanması gibi konular İİT’nin gündemine taşınmıştır (Resolutions on Cultural and Social Affairs Adopted by the 32nd Session of the Islamic Conference of Foreign Ministers (Session of Integration and Development). Erişim: <http://www.oic-oci.org/docdown/?docID=477&refID=35>).

2. KADINLARIN GELİŞİMİ İÇİN EYLEM PLANI (OPAAW)

Kadınların Gelişimi için İKÖ Eylem Planı (OPAAW), İstanbul’da gerçekleştirilen “İKÖ Üye Devletlerinin Kalkınmasında Kadının Rolü” konulu 1. Bakanlar Konferansı’nda alınan tavsiye kararlarına dayanmaktadır. 2008 yılında Kahire’de gerçekleştirilen İİT Üye Ülkelerinin Kalkınmasında Kadınların Rolü 2. Bakanlar Konferansı’nda Kadınların Gelişimi için Eylem Planı (OPAAW) kabul edilmiştir. Plan, İİT ülkelerinin kadın konusundaki vizyonunu ve hedeflerini ortaya koymaktadır.

OPAAW, Üye Devletlerde kadınların karşı karşıya kaldıkları çeşitli zorlukları dile getirme taahhüdünü açıkça ortaya koymaktadır. İKÖ, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri gidermek üzere, kadınlara yönelik her türlü ayrımcılık hareketinin önlenmesi için tedbir alınmasını taahhüt etmektedir. Ayrıca, OPAAW kadınların statülerini güçlendirmek için İKÖ’nün öngörülü ve kapsamlı stratejiler ortaya koymasına işaret etmektedir.

OPAAW, İKÖ Üye Devletlerindeki kadınların koşullarını ve statülerini; kadınlar ve erkeklerle, STK’larla, topluluklarla ve özel sektörle ortaklık yoluyla geliştirmeyi amaçlamaktadır. İslamiyet’in kadınlara verdiği haklara dikkat çekilmekte ve kadınların toplumun ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel alanlarına aktif katılımları için fırsatları arttırmak amacıyla özel önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmaktadır.



İKÖ Üye Devletlerinin uluslararası sözleşme ve araçlar, özellikle Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (Dördüncü Kadın Konferansı), “Kadın 2000; 21. Yüzyıl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış” başlıklı Birleşmiş Milletler (BM) 23. Özel Oturumu (Pekin+5) bağlamındaki yükümlülüklerine vurgu yapılmakta, İslam’ın adalet ve eşitlik değerleri ile İstanbul’da gerçekleştirilen kadın konulu Birinci İKÖ Bakanlar Konferansı doğrultusunda BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin (CEDAW) hükümlerine sıkı sıkıya bağlı olarak OPAAW’ın, kadınların koşullarını iyileştirmek ve statülerini güçlendirmek için kadınları eşitsizliğe ve her türlü ayrımcılığa karşı korumak üzere yol ve araçlar bulmak için bir araç görevi görmesi planlanmaktadır.

Kadınların Gelişimi için Eylem Planı’nın (OPAAW) Hedefleri şu şekildedir:

- ✓ Yoksulluğun azaltılması, sürdürülebilir kalkınmaya ulaşılması, yeterli destek ve kaynakların sağlanması; tüm sektörlerde ve her düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması ve kadınların güçlendirilmesi,
- ✓ Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımının hem yerel hem de ulusal düzeyde artırılması,
- ✓ Kadınların; kaliteli eğitime ve sağlık hizmetlerine erişimini sağlayarak, yükseltilmiş/geliştirilmiş katılım yoluyla eşit imkânlar sağlanması,
- ✓ Kadınlara yönelik, şiddet dâhil her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması (İKÖ Kadınların İlerlemesi için Eylem Planı (OPAAW), Erişim: kadininstatusu.aile.gov.tr/data/.../ikö%20eylemplanı-opaaw.doc).

3. İT ÜYE ÜLKELERİNİN KALKINMASINDA KADINLARIN ROLÜ BAKANLAR KONFERANSI

İİT bünyesinde, “İİT Üye Ülkelerinin Kalkınmasında Kadınların Rolü Bakanlar Konferansı” 2006 yılından itibaren her iki yılda bir düzenlenmektedir. Konferanslarda, kadınların gelişimi için stratejiler, kıyaslamalar, programlar ve ortak hedefler ortaya konulmakta; kadın istihdamının artırılması için ulusal politikalar ve stratejiler ele alınmakta; aileler ve özellikle kadınlar arasında yoksulluğun ortadan kaldırılması konusu tartışılmakta; ulusal ve uluslararası karar verme süreçlerinde kadınların katılımının sağlanması ve kadınların eğitim sürecine dahil edilerek daha iyi bir gelecek inşa etmeleri konusu değerlendirilmekte; kadınlara karşı şiddetin bütün şekillerinin ortadan kaldırılması konusunda muhtemel metotlar tartışılmakta ve etkili takip mekanizmalarının oluşturulması konuları gündeme gelmektedir.

2016 yılında Türkiye Dönem Başkanlığında gerçekleştirilen İİT Üye Ülkelerinin Kalkınmasında Kadınların Rolü 6. Bakanlar Konferansı Sonuç Bildirgesinde İİT üyesi ülkelere yönelik, İİT yardımcı ve uzman kuruluşlarına yönelik ve İİT Genel Sekreterliğine yönelik bir dizi tavsiye kararı alınmıştır.

Sonuç Bildirgesinde yer alan üye ülkelere yönelik “kadın odaklı” tavsiyeler şu şekildedir:

- ✓ Fırsatlara eşit erişim konusunda kadınların desteklenmesi;
- ✓ Ücretsiz okur-yazarlık programları ve özellikle yükseköğretimde ücretsiz eğitime erişim konusunda bütün kız çocuklarına ve kadınlara kaliteli eğitimin sağlanması;



- ✓ Sağlıklı bir ailenin inşa edilmesinde ve korunmasında, yaşam standartlarının ve temel beslenmenin karşılanması bütünü aile üyeleri için eğitim programlarının düzenlenmesi;
- ✓ Kadınların bilim ve teknoloji sektörüne erişiminin kolaylaştırılması ve bu sektörlerde kadınlara yönelik cinsiyet temelli olumsuz yaklaşımların ortadan kaldırılması için gerekli tedbirlerin alınması;
- ✓ Hükümetler, hükümet dışı kuruluşlar ve sivil toplum yoluyla toplumsal hayata kadınların ve ailenin katılımının sağlanması, refahın ve sosyal güvenliğin sağlanması ve güçlendirilmesi için mevzuatın ve politikaların güçlendirilmesi;
- ✓ Müslüman kadınların güçlendirilmesi için hükümet-dışı kuruluşların ve sivil toplumun işbirlikleri gerçekleştirilmesi;
- ✓ Eğitim, proje yönetimi, sanat, teknoloji, sosyal eylem ve kalkınma konularında kadınların ve kız çocuklarının üretkenliğinin artırılması, eğitim bursları ve kredilerle kadınlar arasında yenilikçilik ruhunun desteklenmesi ve sivil toplum organizasyonlarının desteklenmesi,
- ✓ Kadınların ve kız çocuklarının spor faaliyetlerine eşit erişiminin sağlanması ve kadın spor federasyonlarının desteklenmesi,
- ✓ Kadınların ve ailelerin sağlık sorunlarına etkili çözümler geliştirilmesi, anne ve çocukların sağlıklı beslenmeleri konusunda farkındalıkların oluşturulması,
- ✓ Doğal ve insan kaynaklı afetlerden etkilenen üye ülkelerde, kadınlara ve çocuklara yardımların yapılması,
- ✓ Kadınlara ve çocuklara karşı aile içi şiddetin ve şiddetin yasaklanması, kadın ve kız çocuklarının ticareti ile cinsel saldırılarla mücadele edilmesi için yasal düzenlemelerin yapılması,
- ✓ Kadınların istihdamını artıracak yasal düzenlemelerin ve politikaların gerçekleştirilmesi, işyerinde ve kamu alanlarında cinsel saldırıları ortadan kaldıracak özel tedbirlerin alınması,
- ✓ Üye ülkelerin İİT Kadın Kalkınma Organizasyonu'nun işlevselliği kazanması için imza ve onay sürecini başlatması,
- ✓ Kadınların Gelişimi İçin Eylem Planı (OPAAW)'nda belirtilen hususların üye ülkeler tarafından uygulanması,
- ✓ Müslümanların değerlerine, dini duygularına özelliklere Müslüman kadınlara karşı saldırgan eylemlere karşı durulması ve OPAAW'ın uygulanması konusunda üye ülkelerin Genel Sekreterlikle koordineli çalışmaya davet edilmesi,
- ✓ Toplumun kültürel ve medeniyete dayalı geleceğini garanti etmek için maksadıyla evlilik ve aile kurumunun değerinin korunması için kadınların güçlendirilmesi konusuna dikkat çekilmesi.



4. İİT İSTANBUL SONUÇ BİLDİRGESİ

İİT'nin, Zirve sonuç Bildirgelerinde Kadın odaklı konulara sınırlı yer verildiği görülmektedir. 2016 yılında 13.sü düzenlenen İİT Zirvesinde de cinsiyet eşitliği konusunda çok sınırlı vurgulamaların yapıldığı görülmektedir. İstanbul Sonuç Bildirgesinde, Konferans'ın üye ülkelerde aile, kadın, çocuk, gençlik ve yaşlıların ve özel ihtiyaçları olanların korunması konusunda hükümet-dışı kuruluşların rolüne önem verilmektedir. Bu kapsamda kadınların gelişimine ve güçlendirilmesine atıfta bulunmaktadır.

5. İİT 2025 EYLEM PLANI

14-15 Nisan 2016 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleşen İİT 13. İslam Zirve'sinin başlığı, "Adalet ve Barış İçin Birlik ve Dayanışma Toplantısı" olarak belirlenmiştir. Zirvede gelecek 10 yıl için çeşitli alanlarda hedefler koyan "İİT-2025: Eylem Programı" belgesi kabul edilmiştir. Eylem programında, İslam İşbirliği Teşkilatının kuruluş yılından bu yana gündeminde olan esas hedeflerinin yanında 2025 yılına kadar uygulanması amaçlanan 18 madde ortaya konmuştur.

2025 Eylem Planında belirlenen başlıklar; Filistin ve Kudüs, terörle mücadele, radikalleşme, islamofobia, mezhepçilik, ölçülülük, dinler arası diyalog ve uyum, barış ve güvenlik, çevre, iklim değişikliği, sürdürülebilirlik, yoksullukla savaşma, ticaret, yatırım ve finans, tarım ve gıda güvenliği, iş, altyapı ve sanayileşme, bilim, teknoloji ve yenilik, eğitim, sağlık, kadınları güçlendirme, ilerletme, aile refahı ve sosyal güvenlik, ortak İslami insani eylem, insan hakları, iyi yönetim ve sorumluluk, medya ve kamu diplomasisi, bilgi ve iletişim teknolojisi, dijital bilgi yapısı, İslam işbirliği teşkilatı kurumsal reformları şeklindedir.

Eylem planında cinsiyet eşitliği konusu, kadınların ilerletilmesi ve güçlendirilmesi, aile refahı ve sosyal güvenlik başlığıyla ele alınmaktadır. Aile refahı, gençliğin kapasitesinin inşa edilmesi, çocuk ve anne sağlığı, yaşlıların korunması ile Kadın Kalkınma Organizasyonunun kurulmasını içerecek şekilde kadınların ilerletilmesi ve güçlendirilmesi üye ülkelerin büyük önem verdiği konular olarak değerlendirilmektedir. Son on yıldan fazla bir zamandır kadınların sosyo-ekonomik, politik ve kültürel alanlarda konumlarındaki iyileşmelere rağmen halen daha eksikliklerin ve meydan okumaların olduğu vurgulanmaktadır. Kadınların iyi sağlık koşullarına sahip olmasının hem aile hem de gelecek nesiller için önemine değinilmektedir. Özellikle kadına karşı ayrımcılığın, tacizin, yoksulluğun ve şiddetin kadının fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlığı üzerinde zararlı etkileri olduğunun altı çizilmektedir. Kadınların hem eğitim hem de işgücü piyasasında ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir. Bütün bu nedenlerden dolayı, eğitime erişim bakımından, 2025 yılına kadar erkeklerle kadınlar arasındaki açığın önemli politika tedbirleriyle % 2 seviyesine düşürülmesi hedeflenmektedir. Eylem Planında, İİT ülkelerinde, kadın nüfusun işgücüne katılım oranı ortalama % 45 olarak gerçekleşirken, aynı oranın gelişmiş ülkelerde % 56, dünya ortalamasının ise % 60 seviyesinde olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu verilerden hareketle, İİT ülkelerinin dünya ortalamasının yakalaması için, 2025 yılına kadar kadınların işgücüne katılım oranlarının % 15 artırılarak % 60 seviyesine ulaştırılması hedeflenmektedir.



2025 Eylem Planında kadınların işgücüne yetersiz katılımının sosyal güvenlik hakkından mahrumiyete ve bazı üye ülkelerde kadınların sosyal güvenlik sistemlerinden dışlanmaya neden olduğu belirtilmektedir. Özellikle, tarım sektöründeki kadınların sosyal güvenlik bakımından korumasız olduğu ve resmi olarak sosyal güvenlik hizmetlerine kayıtlı olmadıkları vurgulanmaktadır. Eylem Planı'na göre; 2011'de İİT ülkelerinde tarım sektöründe kadınların işgücüne katılım oranı % 25 iken aynı oran dünya ortalaması olarak % 13.2 olarak gerçekleşmiştir. Benzer şekilde İİT üye ülkelerinde ekonomik olarak aktif kadınların % 28.2'si tarım-dışı sektörlerde çalışırken aynı oran diğer gelişmekte olan ülkelerde ve dünyada sırasıyla % 40 ve % 45 şeklinde gerçekleşmiştir. Bütün bunların ötesinde, kadınların güçlendirilmesi, ailenin korunması ve desteklenmesi, gençliğin kapasitesinin inşası ve girişimcilik, engellilerin hakları ve yaşlı bakımı konularında sivil toplumun katılımının güçlendirilmesi üye ülkelerde kapsayıcı ve sürdürülebilir toplumun gelişimi için gerekli olarak görülmektedir (The Oic - 2025 Programme of Action. Erişim: <http://www.oic-oci.org/docdown/?docID=16&refID=5>).

6. SESRIC VE KADIN ARAŞTIRMALARI

İslam İşbirliği Teşkilatı'nın kadın konusundaki girişimlerine paralel olarak, İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC) de kadın konusunu gündemine alan çalışmalar hazırlamaktadır.

1-3 Kasım 2016 tarihlerinde İstanbul'da düzenlenen, İİT Üye Ülkelerinin Kalkınmasında Kadınların Rolü 6. Bakanlar Konferansı'nda, İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC), "İİT Ülkelerinde Kadınların Durumu: Beklentiler ve Sorunlar" konulu bir arka plan raporu hazırlayarak tanıtmıştır.

Rapor, güncel verileri dikkate alarak, İİT Üye Ülkelerinde kadınların karşılaştıkları temel zorlukları karşılaştırmalı olarak ortaya koymakta ve İİT Üye Ülkelerinde kadınların sosyo-ekonomik açıdan güçlendirilmesi noktasında kaydedilen ilerlemeleri ölçümlemektedir.

Rapor, İİT Üye Ülkelerinde kadınların durumunu eğitim, sağlık, şiddet, sosyal güvenlik ve karar vermeye katılım perspektiflerinden değerlendirerek, üye ülkelerdeki STK'ların kadın problemlerini ele almadaki rollerini de incelemektedir.

Rapor, kadınların sosyo-ekonomik hayata tam ve eşit şekilde katılım sağlamaları noktasında hem ülke hem de İİT düzeyinde uygulanabilecek politika tavsiyelerinde bulunmaktadır (<http://www.sesric.org/activities-announcements-detail-tr.php?id=390>).

VIII. ULUSLARARASI KURULUŞLARIN KADIN YAKLAŞIMLARININ KIYASLAMALI DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde, çalışmada incelenen kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği alanında vurgu yaptıkları konulara ve temalara aşağıdaki tabloda yer verilerek, bu konuda kurumların bünyelerinde oluşturdukları temel birimler, girişimler ve oluşumlar belirtilmektedir.



TABLO IV: ULUSLARARASI KURULUŞLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET ALANINDA KULLANDIKLARI KAVRAMLAR ve BÜNYELERİNDE OLUŞTURDUKLARI BİRİMLER

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER (BM)	
Birleşmiş Milletler'in Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Temel Birimler-Girişimler-Oluşumlar
• Kanun önünde eşitlik • Cinsiyet eşitliği • Cinsiyetlere saygı gösterilmesi • Medeni, ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal haklardan kadın ve erkeklerin eşit olarak yararlanmaları • Eşlerin eşitliği (karı-koca) • Ayrımcılığın yasaklanması • Ayrımcılığa karşı eşit korunma sağlanması • Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığa karşı tedbir alınması • İşe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmesi • Eşit işe eşit ücret hakkı • İşyerinde terfide fırsat eşitliği • Kadınlara hamilelik, lohusalık ve doğum sonrası dönemde gerekli hizmetlerin sağlanması • Çalışan annelerin ücretli izinden ya da yeterli sosyal güvenlik tedbirlerini kapsayan izinden yararlandırılmaları • Kadının tam gelişmesinin ve ilerlemesini sağlanması • Eğitimde eşit hakların sağlanması • İstihdam alanında kadınlara karşı ayrımın önlenmesi • Aile planlaması dahil sağlık bakım hizmetlerinden kadın ve erkeğin eşit olarak yararlanması kırsal kesimdeki kadınlara karşı ayrımın ortadan kaldırılmasını, • Evlenme asgari yaşının belirlenmesi ve evlenmelerin resmi kaydının mecburi olması • Kadınların sağlık hizmetlerine erişiminin sağlanması • Kadınların silahlı çatışmalardan korunması • Kadınların çevre konularına katılımının sağlanması • Kadınların medyada yer alan görüntülerine dikkat edilmesi • Tüm kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, kadın ticareti, cinsel ve her türlü istismarı da kapsayacak şekilde şiddetin her türünün yok edilmesi • Cinsel ve üreme sağlığına ve üreme haklarına evrensel erişimin sağlanması • Kadınların güçlendirilmesini destekleyen teknolojilerinin kullanımının artırılması	✓ Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey • Kadının Statüsü komisyonu ✓ Birleşmiş Milletler Kadın (UNWOMEN) ✓ Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi (CEDAW)



ULUSLARARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATI (ILO)	
ILO'nun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Temel Birimler-Girişimler-Oluşumlar
• Cinsiyet eşitliği • Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması • Eşit ücret • Fırsat ve muamele eşitliği • Ekonomik ilerlemenin sonuçlarının eşit dağılımı • Ayrımcılık yasağı • Ayrımcılığın bütün şekillerinin ortadan kaldırılması • İşgücü piyasasına hazırlanmada, girişte, katılmada ya da ekonomik aktivitelerde ilerlemede aile sorumluluklarının yerine getirilmesinin engel oluşturmaması • Fırsat ve muamele eşitliği • Analığın korunması ve kadın sağlığı • Eğitime ve mesleki eğitime kadınların erişimi • İşyeri ortamının kadın çalışanlara da uygun şekilde dizayn edilmesi • Kırsal alanlardaki kadınların istihdamının sağlanması • İşletmelerindeki üst düzey pozisyonlara terfide eşit erişim fırsatları • Evlilik durumu, yaş ve aile sorumlulukları noktasında kadınların ayrımcılığa maruz kalmaması • Hamilelik ve doğum durumlarında kadınların haklarının korunması • Evlatlık çocuk edinen ailelerin çocuk bakımı için izin hakları • Sosyal güvenlik ve emeklilik sistemlerinde engellerin kaldırılması • Çalışanların, işe alınması, yerleştirilmesi, eğitimi ve ilerletilmesinde nitelik, beceri ve deneyim kriterlerine riayet • İstihdam ve mesleki düzeyde ayrımcılığın yok edilmesi	✓ Çalışma Koşulları ve Eşitlik Birimi • Cinsiyet, Eşitlik ve Farklılık Bölümü



DÜNYA BANKASI	
G20 'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Birimler-Girişimler-Oluşumlar
• İnsan kaynağının geliştirilmesi • Daha çok ve daha iyi işler için sınırlamaların ortadan kaldırılması • Kadın girişimlerin ve finansal varlık kontrolünün önündeki engellerin kaldırılması • Kadınların sesinin ve fikirlerinin yükseltilmesi • Kadınlar ve erkekler arasındaki beşeri sermaye farkının azaltılması • Ekonomik fırsatlara erişimde, kazanımlarda ve verimlilikte toplumsal cinsiyet farklarının kapatılması • Kadınların ekonomik varlıklara sahip olması ve onu kontrol etmesi • Kadınların toplumda sesini duyurulması • Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kuşaklar boyunca yeniden üretilmesinin sınırlandırılması • Kadınların güçlendirilmesi • Kadınlara ekonomik fırsatlar ve girişimcilik imkanlarının sunulması • Kadınlara yönelik ayrımcılıkla mücadele edilmesi • Anne çocuk sağlığının korunması • Anne-çocuk beslenmesi gibi alanlarda çalışmalarla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması	✓ Dünya Bankası Kalkınma ve Cinsiyet Danışma Konseyi ✓ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İnovasyon Laboratuvarları ✓ Kadın Girişimciler Finans İnisiyatifi ✓ Cinsiyet Eşitliği Şemsiye Kuruluşu ✓ KOBİ'lerde Kadınların Liderliği Programı



AVRUPA KONSEYİ (AK)	
Avrupa Konseyi'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Temel Birimler-Girişimler-Oluşumlar
• Cinsiyet eşitliği • Cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması • Çalışan kadınların korunma hakkı • Ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı • Anaların ve çocukların sosyal ve ekonomik korunma hakkı • İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı • Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı • Kadınların her türlü şiddetten korunması • Şiddetin önlenmesi ve kovuşturulması • Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet mağdurlarının korunması • Kadına yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması • Kadınların güçlendirilmesi	✓ Cinsiyet Eşitliği Birimi ✓ Cinsiyet Eşitliği Komisyonu ✓ Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi altında; • Eşitlik ve Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi • Cinsiyet Eşitliği Alt Komitesi, • Azınlıkların Hakları Alt Komitesi • Engellilik ve Çok Boyutlu Ayrımcılıkla Mücadele Alt Komitesi



AVRUPA BİRLİĞİ (AB)	
Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Temel Birimler-Girişimler-Oluşumlar
• Cinsiyet eşitliği • Eşitsizliğin giderilmesi • Eşitliğin geliştirilmesi • Kadın-erkek eşitliğinin korunması • Eşit işe eşit ücret • Cinsiyet temelinde ayrımcı olmayan ücret • Eşit muamele hakkı • Eşit fırsatlar • Cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı • Cinsiyet eşitliği konusunda tedbirler alınması • Kadın ve erkek çalışanların aile ve meslek yaşamlarını uzlaştırabilmesi • Yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanması • Cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele • Eşitliğin, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanması • Sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile mücadele • İşe alınma, mesleki eğitim, terfi, çalışma şartlarında kadın ve erkekler arasında eşit muamele • Mal ve hizmetlerin sağlanmasında ve erişiminde kadın ve erkeğe eşit muamele • Sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe muamele eşitliği • Hamilelik ve analık süresince korunma • Hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi • Ebeveyn izni • İstihdamda ve meslekte eşit muamele • Kız çocuklarının ve kadınların güçlendirilmesi konusunda liderliğe önem verilmesi • Cinsiyet politikası vaatlerinin gerçekleşmesi için yeterli kaynak ayrılması • Cinsiyet alanında politika yapım süreçlerinde somut örneklerle yer verilmesi • Kız çocuklarının ve kadınların fiziksel ve psikolojik bütünlüğünün sağlanması	✓ Avrupa Parlamentosu • Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları Komitesi • İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi • Kişisel özgürlük, Adalet ve İçişleri Parlamenter Komitesi ✓ Avrupa Birliği Komisyonu • Kadın ve Erkeklerle Eşit Fırsatlar Danışma Komitesi ✓ İşbirliği Halindeki Kuruluşlar • Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü • Avrupa Kadın Lobisi



- Kız çocuklarının ve kadınların sosyal-ekonomik haklarının korunması ve güçlendirilmesi
- Kız çocuklarının ve kadınların seslerinin ve katılımlarının güçlendirilmesi
- Cinsiyet temelli şiddetin ortadan kaldırılması
- Kız çocuklara ve kadınlara karşı şiddetin her şekliyle mücadele edilmesi
- Kız çocuklarının ve kadınların kaçakçılığına/ticarileştirilmesine (trafficking) yönelik her türlü sömürü yönteminin ortadan kaldırılması
- Her yaştaki kadına ve erkeğe yönelik cinsel ve cinsiyet temelli şiddete karşı koruma sağlanması
- Kız çocuklarının ve kadınların kaliteli hizmet veren fiziksel ve zihinsel bakım hizmetlerine eşit erişimi
- Her bireyin kendi cinsiyeti, cinsel ve üreme sağlığı hakkında ayrımcılıktan, baskıdan ve şiddetten uzak bir şekilde özgür ve sorumlu olarak karar vermesi
- Kız çocuklarının ve kadınların yaşam döngüsü boyunca sağlıklı beslenme imkanlarına kavuşturulması
- Kız çocuklarının ve kadınların her seviyedeki kaliteli eğitime, mesleki eğitime ve öğretime ayrımcılıktan uzak bir şekilde erişiminin sağlanması
- Her yaştaki kadının insan onuruna saygın iş olanaklarına erişiminin sağlanması
- Finansal hizmetlere, toprak, ticaret ve girişimcilik dahil üretken kaynaklara kadınların eşit erişiminin sağlanması
- Kız çocuklarının ve kadınların temiz su, enerji, ulaşım altyapısına eşit erişiminin sağlanması
- Politika ve yönetim süreçlerine katılımı kadınların eşit haklara ve yeterliliğe sahip olması,
- Cinsiyet eşitliği ile kız çocuklarının ve kadınların güçlendirilmesi alanında çalışan Kadın Örgütlerine, STK'lara ve İnsan Hakları Savunucularına özgürce çalışma ve kanunla korunma hakkı sağlanması
- Ayrımcı sosyal normlar ve kalıplarla mücadele edilmesi ve değiştirilmesi
- Kadınların, iklim ve çevresel konularda politika yapım sürecine etki etmesi ve katılım sağlanmasında eşit haklara sahip olması



GRUP 20 (G20)	
G20 'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Birimler-Girişimler-Oluşumlar
• Cinsiyet • Cinsiyet eşitliğinin her alanda ilerletilmesi • Kadınların güçlendirilmesi • Eşitsizliklerin azaltılması • Kadınların işgücüne katılımı • Kadın istihdamının kalitesinin artırılması • İstihdamda kadınlara yönelik engellerin ortadan kaldırılması • İstihdamdaki ayrımcılığın ortadan kaldırması • Ücret farklılıklarının azaltılması • Kadınların ekonomik ve sosyal katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması, • Kadınlara ekonomik fırsatlar sunulması • Kadınların ve kız çocuklarının finansal içermeye dahil edilip, finansal eğitim ihtiyaçlarına yer verilmesi • Küçük ölçekli ve aile işletmeleri ile kırsal alanda bulunan kadınların ihtiyaçlarına özel bir dikkat gösterilmesi • Ekonomik büyümeden kadınların da fayda sağlaması, • Kadınların bilim, teknoloji ve inovasyon alanlarına daha çok girmesi, • Yeni sanayi devriminden kadınların da yararlanması • Kadın ve genç girişimcilerin, kadınlar tarafından yönetilen şirketlerin ve kobilerin küresel değer zincirlerinden tam olarak yararlanması • Kadınların finans kaynaklarına eşit erişimi • Cinsiyet boyutlu dijital farklılıkların azaltılması • Finansal tabana yayılma ile cinsiyet eşitliği • İşgücü piyasalarına, varlıklara, kaliteli istihdama ve finansal hizmetlere kadınların ve erkeklerin eşit olarak erişimi • Kadın girişimciliğine ilişkin desteğin artırılması • Kadınların şiddetin her türünden korunması	✓ W20 ✓ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu



İSLAM İŞBİRLİĞİ TEŞKİLATI (İİT)	
İslam İşbirliği Teşkilatı'nın Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Temel Birimler-Girişimler-Oluşumlar
• Kadınların gelişimi • Kadınların fırsatlara eşit erişimi • Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı • Kadınların eğitimi • Kadınları güçlendirme ve ilerletme • Müslüman kadınların güçlendirilmesi • İslamiyet'in kadınlara verdiği haklar • Ailenin korunması ve desteklenmesi • Kadının fitratıyla (natura of women) uyumlu kadın aktivitelerinin düzenlenmesi • Kaliteli eğitime ve sağlık hizmetlerine erişim • Kadınlara yönelik şiddet dahil her türlü ayrımcılık hareketinin önlenmesi • Şiddete karşı etkili takip mekanizmalarının oluşturulması • İşyerinde ve kamu alanlarında cinsel saldırıların ortadan kaldırılması • Kadın ve kız çocuklarının ticareti ile cinsel saldırılarla mücadele edilmesi için yasal düzenlemelerin yapılması • Müslüman kadınlara karşı saldırgan eylemlere karşı durulması • Tüm sektörlerde ve her düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması • Kadınların statülerinin güçlendirilmesi • Kadın istihdamının artırılması • Kadınlar arasında yenilikçilik ruhunun desteklenmesi • Evlilik ve aile kurumunun değerinin korunması • Kadınların bilim ve teknoloji sektörüne erişiminin kolaylaştırılması • Doğal ve insan kaynaklı afetlerden etkilenen üye ülkelerde kadınlara ve çocuklara yardımların yapılması	✓ İİT Üye Ülkelerinin Kalkınmasında Kadınların Rolü Bakanlar Konferansı ✓ İİT Kadın Danışma Konseyi ✓ Evliliğin ve Aile Kurumunun Güçlendirilmesi Konferansı



Birleşmiş Milletler, toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki çalışmalarını hükümetleri, iş dünyasını ve çalışma hayatını ele alacak şekilde yürütmektedir. BM; Sözleşmeleri, Bildirgeleri ve Konferansları ile sürece etki etmeye çalışmakta, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çerçeve boyut oluşturmada dışında, “Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri”nde olduğu gibi ayrıntılı düzenlemelere de yer vermektedir. Birleşmiş Milletler, 2010 yılında BM Kadın birimini oluşturarak, toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki çalışmalarını daha etkin yürütmek için çatı bir organizasyon meydana getirmiştir.

Birleşmiş Milletler tarafından 2015 yılında geliştirilen “**2030 Kalkınma Gündemi**”nde yer alan hedeflerin neredeyse bütün uluslararası kuruluşlar tarafından benimsendiği, bu kuruluşların, politikalarının odağına gündemde yer alan maddeleri yerleştirmeye gayret ettiği gözlenmektedir.

Uluslararası Çalışma Teşkilatı-ILO, çalışma hayatını doğrudan ve dolaylı olarak Sözleşmeler ve Tavsiye kararları yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin işgücü piyasalarında sağlanmasına etki etmekte, temel normları ve standartları oluşturmaktadır. Aynı zamanda geliştirdiği Bildirgeler, Stratejiler, projeler ve işbirlikleri yoluyla sürecin en önemli aktörlerinden biri olmayı sürdürmektedir. 2018 yılı konferansı, işyerinde kadına ve erkeğe karşı şiddet gündemiyle toplanacaktır.

Dünya Bankası, toplumsal cinsiyet eşitliği arasında literatürde yer alan mevcut kavramları kullanmakla beraber, toplumsal cinsiyet eşitliği ile kalkınma arasında bir bağ kurarak; kadınların ekonomik yönden güçlendirilmesi, kadın girişimciliğinin artırılması, kadınların finansal kaynaklara erişimi noktasında çalışmalar yapmakta, işbirliği programlarıyla fonlar oluşturmaya gayret etmektedir.

Avrupa Konseyi ise kuruluşundan itibaren oluşturduğu Sözleşmelerle, cinsiyet eşitliğini ön gören düzenlemelere yer vermektedir. Avrupa Konseyi, küresel sosyal standartların temel referanslarından birini oluşturan Avrupa Sosyal Şartı’nın yanısıra, İstanbul Sözleşmesi ile kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi noktasında çok önemli rol oynamaktadır.

Avrupa Birliği-AB, kuruluşundan itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği alanında değerlendirmeler yapmakta, sözleşmelerinde, Bildirgelerinde, Direktiflerinde, stratejilerinde, eylem planlarında bu konuda yaklaşımını ortaya koymaktadır. AB, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına eşit işe eşit ücret, eşit fırsatlar, ayrımcılıkla mücadele edilmesi, kadınların ekonomik, politik, kültürel hayata katılımı, işgücü piyasasında desteklenmesi, anneliğin korunması, ebeveyn izinleri gibi kavramları kullanmaktadır. Bu kavramların ötesinde, cinsel eğilim kavramına da sahiplenerek, cinsel eğilimden kaynaklanan ayrımcılığı karşı mücadele edilmesini sözleşmeleriyle ve Antlaşmalarıyla güvence altına almaktadır.

G20, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yer alan söylemleri desteklemek üzere, bünyesinde oluşturduğu W20 (Kadın 20) kanalıyla, kadın sorunlarının tartışılmasına ve çözümler üretilmesine öncelik vermektedir. Son yıllarda kadınların işgücü piyasasına katılımı, eşitsizliklerle mücadele, şiddetle mücadele, kadınların kaliteli istihdama katılımı, kadınlara ekonomik fırsatlar sunulması gibi konuların yanısıra, dijitalleşme ve yeni sanayi devriminden kadınların daha fazla yararlanması adına G20 bünyesinde kararların oluşturulduğu görülmektedir.



İslam İşbirliği Teşkilatı, 2000’li yıllarla beraber toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışmalar ortaya koyarak, eylem planları geliştirmekte, kadın konusuyla ilgili düzenli Bakanlar Konferansı düzenlemektedir. 2017 yılı Mayıs ayında, İİT Türkiye Dönem Başkanlığında, daha önceki dönemlerde kurulması planlanan ancak kuruluşu gerçekleştirilemeyen “Kadın Danışma Konseyi”nin kuruluşu gerçekleştirilerek Konsey’in ilk toplantısı da gerçekleştirilmiştir. İİT’nin toplumsal cinsiyet eşitliği alanında diğer uluslararası kuruluşların üzerinde durdukları; ayrımcılık yasağı, eşit fırsatlar, ailenin korunması, kadının güçlendirilmesi, şiddetin engellenmesi, kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve politik karar alma mekanizmalarına katılımı konularına vurgulamalar yaptığı görülürken öte yandan; İslamiyet’in kadınlara verdiği haklara dikkat çekilerek; Müslüman kadın odağında Müslüman kadınlara karşı saldırgan eylemlere karşı durulması, kadının fitratı gibi kavramlara atıfların yapıldığı görülmektedir.

Bu çalışmada incelenen kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu ele alma şekline bakıldığında “kadınların güçlendirilmesi” temelinde ortak bir uzlaşının olduğu temel bir çerçeveden bahsetmek mümkündür. Bunun yanı sıra kurumlar kendi faaliyet alanına bir duruş ortaya koyarak cinsiyet eşitliği kavramının içeriğini şekillendirmektedirler.

SONUÇ

Bu çalışma, toplumsal cinsiyet alanında küresel referansları oluşturan uluslararası kuruluşların yaklaşımlarına odaklanmıştır. Bu kapsamda, Birleşmiş Milletler, ILO, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği, İslam İşbirliği Teşkilatı, G20 ile Dünya Bankası gibi toplumsal cinsiyet alanında temel aktör olan uluslararası kurumların; toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki temel yaklaşımları, hangi boyuttan konuyu ele aldıkları, hangi kavramlar etrafında meseleyi tartıştıkları ve politikalarının odak noktasına neleri yerleştirdikleri analiz edilmiştir.

Uluslararası kuruluşlar, toplumsal cinsiyet alanındaki sorunları; Antlaşmalar, Sözleşmeler, Bildirgeler, Tavsiye Kararları, Strateji Belgeleri, Eylem Planları gibi mekanizmalar geliştirerek ele almakta ve yaklaşımlarını ortaya koyarak sürece etki etmeye çalışmaktadırlar.

Uluslararası kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki tartışmaları başlangıçta; insan hakları, ayrımcılık yasağı, kanun önünde eşitlik, eşit işe eşit ücret, muamele eşitliği, eşit fırsatlar, analığın korunması, anne-çocuk sağlığının korunması başlıkları altında ele alındığı görülmektedir. Günümüzde de bu kavramlar, güncelliğini koruyan, bütün kurumların kullandığı ortak kavramlar olarak öne çıkmaktadır. Süreçle beraber, bu alanda tartışılan konuların arttığının, bu başlıkların çeşitlendiğinin, içeriğinin güçlendirildiğinin ve yeni başlıklar ilave edildiğinin vurgulanması gerekir. Günümüzde ise kadın haklarının tescilinin yanı sıra, ağırlıklı olarak, kadınların güçlendirilmesi, kadınlarının sesinin duyurulması, kadına karşı şiddetle mücadele edilmesi, kadınların işgücü piyasasına güçlü bir şekilde katılması, ebeveyn izinleri, evlatlık çocuk edinen ailelerin izin hakları, kadınların politik yaşama katılımı, kadınların finansal varlıklara erişimi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, dijitalleşmeyle cinsiyet eşitliği arasında bağlar kurulması ve hatta cinsel tercih gibi farklı boyutlardan konunun ele alındığı görülmektedir.

Uluslararası alanda faaliyet gösteren neredeyse her kurumun artan duyarlılıklar nedeniyle toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu gündemine almak zorunda hissettiği ortaya çıkmaktadır. Hatta bu alanda politika geliştirmeyen ve faaliyet göstermeyen kurumlar eleştiriye uğramaktan



kurtulamamaktadır. Her kurum cinsiyet temelli yaklaşımlar ortaya koyarak, formüller geliştirmekte, bazı kavramları odağına yerleştirmektedir. Günümüzde hemen her uluslararası kurum, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını kullanırken, kurumların temel kavramlar üzerinde ortak önceliklerinin yer aldığı aynı zamanda vurgulamak istedikleri farklı noktaların da yer aldığı gözlenmektedir. Dini hassasiyetlerle kurulan İslam İşbirliği Teşkilatı, “kadının fıtratı, Müslüman kadın” gibi kavramları kullanarak, Dünya Bankası “kadınların finansal değerlere ve girişimciliğe erişimi, ekonomik olarak güçlendirilmesi”, gibi kavramlara yer vererek, AB birçok kavramın yanı sıra son dönemlerde “cinsel eğilim” gibi kavramları kullanarak toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki değerlerini, önceliklerini ve temel yaklaşımlarını ortaya koymaktadır.

Son yıllarda uluslararası kurumların gündemine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu dahil etmesinde Birleşmiş Milletlerin, 2000 yılında geliştirdiği Milenyum Kalkınma Hedefleri’nin ve özellikle 2015 yılında geliştirdiği “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi”nin büyük rolü bulunmaktadır. AB, G20, Avrupa Konseyi, ILO, Dünya Bankası ve İşbirliği Teşkilatı 2030 Gündemi’ne yoğun vurgulamalar yapmakta, gündem başlıklarını sahiplenerek, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında bir yol haritası çizerek, kendi katkısını ortaya koymaya çalışmaktadır. Özetle son dönemde, BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, bütün uluslararası kuruluşlar için en temel küresel referansı oluşturmaktadır.

Bu çalışmada incelenen kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu ele alma şekline bakıldığında “kadınların güçlendirilmesi” temelinde ortak bir duyarlılığın, farkındalığın ve uzlaşının olduğu temel bir çerçeveden bahsetmek mümkündür. Bunun yanı sıra kurumlar kendi faaliyet alanına göre bir duruş ortaya koyarak kadın konusundaki yaklaşımlarını, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının içeriğini şekillendirmektedirler.

KAYNAKÇA

- Amsterdam Antlaşması (Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları). Erişim: <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/2843,amsterdamtrpdf.pdf?0>
- Avrupa Birliği Antlaşması, Erişim: <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>
- Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi, Erişim: <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>
- Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, Erişim: <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>
- Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Antlaşma. Erişim: <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/2827,rometrpdf.pdf?0>
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. Erişim: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf
- Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi), Erişim: www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_gorevlileri/avrupa_sosyal_sarti_metni.pdf
- Aydın Yılmaz, Sare, “Kadın Liderliği İçin % 20 Hedefi Konulabilir”, 2015. s. 36-37. Erişim: <http://www.timakademi2023.org/backup/wp-content/uploads/2013/07/G20-KAPAK-SON.pdf>
- Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Erişim: <http://humanrightscenter.bilgi.edu.tr>
- Dördüncü Kadın Dünya Konferansı Sonuçları: Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, 1995: 14,15, <https://kadininstatusu.aile.gov.tr>



Dünya Kalkınma Raporu 2012: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma, Erişim: <http://documents.worldbank.org/curated/en/753081468338506032/pdf/646650V10WDR0B0URKISH0Overview02012.pdf>

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Erişim: [https://www.tbmm.gov.tr/Equal Pay International Coalition \(EPIC\). Erişim: www.ilo.org/epic](https://www.tbmm.gov.tr/Equal Pay International Coalition (EPIC). Erişim: www.ilo.org/epic)

EU Gender Action Plan 2016-2020, Erişim: <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/minisite/eu-gender-action-plan-2016-2020>

Europe 2020, A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth. Erişim: <http://ec.europa.eu>

G20 Leaders' Declaration- Shaping an Interconnected World Hamburg, 7/8 Jul 2017 Erişim: https://www.g20.org/Content/EN/_Anlagen/G20/G20-leaders_declaration.html;jsessionid=CE7801D4BE8019705B-36B9C8F17537A4.s5t1?nn=2186554.

G20 Leaders' Conclusions on Gender, 2008–2014 Julia Kulik, G20 Research Group, January 5, 2015 <http://www.g20.utoronto.ca/analysis/conclusions/gender-l.pdf>.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Erişim: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>

ILO, ABC Of Women Workers' Rights And Gender Equality, Geneva, 2000.

ILO, C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156, Erişim: 26.09.2017

ILO, Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi. Erişim: www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm

ILO, Krizden Çıkış, Küresel İşler Paketi, 2009. Erişim: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_192_turk.pdf

ILO, Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi Erişim: www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm

ILO: İnsana Yakışır İşin Merkezindeki Konu: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği- Geleceğin Korunması: Annelik, Babalık ve Çalışma. Erişim: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120428.pdf 26.09.2017

ILO, Official Bulletin, Volume LVIII Series A 1975, Additional Texts And Decisions Declaration On Equality Of Opportunity And Treatment For Women Workers. Erişim: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1975-58-series-A\)96-100.pdf#page=2](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1975-58-series-A)96-100.pdf#page=2)

İKÖ Kadınların İlerlemesi İçin Eylem Planı (OPAAW). Erişim: kadininstatusu.aile.gov.tr/data/.../ikö%20eylemplanı-opaaw.doc

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Erişim: https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, <https://www.unicef.org/turkey/cedaw/>

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Ek İhtiyari Protokol Erişim: <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/protokol.pdf>

Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge. Erişim: <https://www.tbmm.gov.tr>

Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi, Erişim: http://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/03/30/Istanbul_Sozlesmesi.pdf

Lisbon European Council 23 And 24 March 2000 Presidency Conclusions, Erişim: <http://www.europarl>



europa.eu/summits/lis1_en.htm#top

Philadelphia Bildirgesi Erişim: http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm

Resolutions on Cultural and Social Affairs Adopted by the 32nd Session of the Islamic Conference of Foreign Ministers (Session of Integration and Development) Sana'a Republic of Yemen 21-23 Jumad Ul Awwal 1426H (28-30 June 2015) Erişim: <http://www.oic-oci.org/docdown/?docID=477&refID=35>

The Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers - December, 9th 1989. Erişim: <http://www.aedh.eu/The-Community-Charter-of.html>

The Oic - 2025 Programme of Action. Erişim: <http://www.oic-oci.org/docdown/?docID=16&refID=>

Treaty on European Union, Erişim: <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/2839,maastrichten.pdf.pdf?0>

Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2017. Erişim: www.ilo.org

UN, The Millennium Development Goals Report 2015. Erişim: [http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%201\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf)

W20 Zirvesi Sonuç Bildirisi İstanbul, Türkiye 16-17 Ekim 2015 <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/10/W20-Sonu---Bildirisi-Tuerk-e.pdf>

World Bank Group, Gender Strategy 2016-2013: Gender Equality, Poverty Reduction, and Inclusive Growth Erişim: <http://documents.worldbank.org/curated/en/820851467992505410/pdf/102114REVISED-PUBLIC-WBG-Gender-Strategy.pdf>

Yıldız, Neşe, G20 Gelişimi, Yapısı, Politikaları, Sosyal Boyutu Ve L20, Hak-İş Konfederasyonu Yayın No: 59. 2017

http://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm_facts/Wb.pdf

[http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%201\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf)

<http://www.surdurulebilirlikalkinma.gov.tr/hedefler/cinsiyet-esitligini-saglamak/>

<http://www.wepinciples.org>

<http://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/kadinin-guclenmesi/turkiye-weps-imza-ci-listesi/>

<http://www.sesric.org/activities-announcements-detail-tr.php?id=390>

<http://www.worldbank.org/en/programs/women-entrepreneurs>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc>



B - KADINA YÖNELİK REFERANSLAR CEDAW VE İSTANBUL SÖZLEŞMESİ

Dr. Nuran Halise BELET
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İktisat Bölümü



KADINA YÖNELİK REFERANSLAR CEDAW ve İSTANBUL SÖZLEŞMESİ

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yükselen farkındalık ile birlikte toplumsal refah ve kalkınma için ekonomik büyüme ve sosyal faydanın nimetlerinden ve fırsatlarından toplumun her kesiminin erişebilmesi gereklidir.

Toplumun yarısını oluşturan kadınların, eğitim ve çalışma yaşamı başta olmak üzere yaşamın her alanında güçlenmesi ve eşit katılımı gereklidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla kadına yönelik şiddete her durum ve tanımda karşı konulması gereken toplumun bütün kesimlerince önlenmesi için hukuki ve toplumsal kanun ve kuralların geliştirilmesi gereken önemli bir olgudur.

Kadına yönelik şiddetin bir insan hakları ihlali olmasının yanı sıra kadınların ekonomiye etkin katılımını ve çalışma ortamını olumsuz etkileyen bir sorun olduğu da kabul görmektedir. Dolayısıyla kadına karşı şiddet toplumun bütün kurul ve kurallarının işleyişini ve gelecek nesillerin yetenek ve yetkinliğini doğrudan etkileyebilmektedir.

Kadına yönelik şiddet tanım ve kapsamı şu başlıklarda özetlenebilir:

1. FİZİKSEL ŞİDDET: Şiddet uygulayan kişinin mağduru fiziksel saldırgan davranışlar ile kontrol altına almaya çalışmasıdır. İtme, vurma, vurmak üzere el kaldırma, tokat atma, yumruk

atma, kesici ve delici aletlerle veya yakıcı maddelerle tehdit etme ve yaralama, bir obje fırlatma fiziksel şiddet tipleri arasında sıralanabilir. Fiziksel şiddet her zaman yara izi bırakmayabilir ve dışarıdan fark edilemeyebilir.

2. CİNSEL ŞİDDET: Kadının onay vermediği, cinsel içerikli taciz, tehdit, hakaret veya saldırıya maruz kalmasıdır. Bu davranışlar sözlü ve yazılı olarak veya sanal ortam aracılığı ile gerçekleştirildiklerinde de cinsel şiddet olarak değerlendirilir.

3. PSİKOLOJİK ŞİDDET: Failin mağdura sistematik olarak duygusal veya psikolojik baskı uygulamasıdır. Tehdit, sözlü taciz, başkaları önünde aşağılama, küçümseme, mağdurun giyimini, hareketlerini, ilişkilerini denetleme, sınırlama, yakınları ve varsa çocukları üzerinden tehdit etme psikolojik şiddet tipleri arasında yer alır.

4. EKONOMİK ŞİDDET: Failin ekonomik kararlarında mağdura sistematik bir şekilde baskı uygulaması ve mağdurun ekonomik hareket alanını sınırlamasıdır. Mağdurun gelirini kontrol etme, elinden alma, mallarına zarar verme veya varlıklarına el koyma ekonomik şiddet tipleri arasında yer alır.

ŞİDDET DÖNGÜSÜ: Yakın ilişkide şiddetin sistematikliği şiddet-özür döngüsünün ardı ardına yaşanmasını da beraberinde getirir. Failin şiddet davranışlarını mağdurdan özür dileme, mağduru suçlu hissettirme, mağdur ile iletişimi kesme, davranışlarını değiştireceğine yönelik söz verme gibi süreçler ve ardından tekrar şiddet davranışları takip eder.

Kadına yönelik şiddet genellikle özel yaşam alanında gerçekleşen bir davranış olduğundan dışarıdan anlaşılması kolay olmayabilir. Ancak mağdurun bazı davranışları şiddete uğradığının göstergesi olabilir. Bu belirtilerden yaygın olanlar aşağıda sıralanmıştır.



KADINA YÖNELİK ŞİDDET BELİRTİLERİ

• **Fiziksel belirtiler:** Bilek ve boğaz gibi bölgelerde belirgin yara izi, morarma ve çürükler, saçlarda belirgin bir şekilde görünen yoluklar, fiziksel yaraları kapamak için yapılmış olduğunu düşündürebilen aşırı makyaj, gereksiz ve mevsim dışı aksesuar, adalelerde güçsüzlük, topallama, muhtemel acıyı önlemek amacıyla yavaş ve tedirgin hareket etme.

• **Davranışsal belirtiler:** Depresyon, yetersizlik duygusu ve kendine güvenmeme, sinirlilik hali, sürekli üzgün olma hali, tedirginlik, korku, suçluluk duygusu, saldırganlık, anksiyete, iletişim bozukluğu, umutsuzluk, bitkinlik, işin gerektirdiği haller dışında işyerinde uzun süre kalma.

• **İş performansına yönelik belirtiler:** İşe geç gelme, işten erken çıkma, sık sık mazeret izni alma, hatalar ve unutkanlık, odaklanamama, telefona cevap vermeme veya vermekten çekinme algılama sorunları, işyeri binasından yalnız ayrılmaya veya park yerine tek başına yürümeye korkma, iş ile ilgili olmayan konularda fazla zaman harcama.

Kadına yönelik her şiddet vakası diğerlerinden farklı yaklaşım ve çözümler gerektirebileceğinden politika açık ve net olduğu kadar uygulamada esnekliğe olanak sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır. Özellikle kararların ve cezai hükümlerin sonuç alınacak şekilde uygulanmasını da kolaylaştıracaktır.

Hazırlanacak politika düzenlemelerde kadına yönelik şiddetin ve biçimlerinin tanımlamalarına açık ve herkes tarafından anlaşılabilir olarak tanımlarına yer verilmelidir. İlgili yönergelerde, şiddete uğrayan kadın çalışanların, çalışma arkadaşlarının şiddete uğradığını veya şiddet uyguladığını öğrenen veya gözlemleyen çalışanların, bunların yöneticilerinin ve politikayı uygulama sorumluluğunu taşıyanların her durumda atılması gereken adımlar ve başvurulacakları makam veya merci açıkça belirtmelidir.

Politikanın uygulanması sürecinde gerek görüldüğü takdirde uzman görüş ve desteğine başvurma yolları açık bırakılmalıdır. Gerekirse bu konuda özel mekanizmalarla destekler uygulamaya konulmalıdır.

Mağdur ve şiddet uygulayanın çalışma ortamı ve koşullarıyla ilgili bağlantıları karmaşık olabilir. Şiddet, mağdurun işyerinde veya dışında, iş saatleri içinde, şirket için çalıştığı bir mekânda yaşanabileceği gibi, iş saatleri dışında da yaşanabilir. Şiddet uygulayan, şirket veya şirketle ticari ilişki içinde başka bir şirketin çalışanı olabilir. Politika tasarlanırken bu olasılıklar dikkate alınmalıdır.

İşyeri şiddet gören mağdurların çalıştıkları mekan içindeki çalışma hayatları ve kariyer fırsatları açısından hak kaybına uğramaması için alınacak önlemleri belirlemeli ve bu önlemleri çalışanlara açık bir şekilde duyurmalıdır. Tam ve ulaşılabilir bilgilendirme ağı kurulmalıdır. Şirketin mağdurlara sağlayacağı desteğin niteliği ve sınırları açık olmalıdır.

Kadına yönelik şiddet politikası geliştirilirken şirketin işyeri güvenliği, iş sağlığı ve güvencesi, aile desteği ve buna benzer ilgili diğer destekleyici politika ve yönergelerinin de geliştirilen politika ile uyumlu hale getirilmesi sağlanmalıdır. Geliştirilen politikanın alt işveren ve tedarikçi şirketler tarafından da benimsenmesi ve uygulanması teşvik edilmelidir.



1. KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE MÜCADELEDE YASAL DÜZENLEMELER

Kadına yönelik şiddet, bir insan hakkı ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimi olarak anlaşılmaktadır ve ister kamusal ister özel alanda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar veya ıstırap veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyete dayalı her türlü eylem ve bu eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma anlamına gelir (İstanbul Sözleşmesi, Madde 3(a)).

Kadına yönelik şiddetle mücadele; şiddetin önlenmesi ve kadınların şiddetten korunması için yasal düzenlemeler dâhil gereken tüm tedbirlerin alınmasını, şiddet gerçekleştiği takdirde etkin soruşturma yapılmasını, failin cezalandırılmasının yanı sıra mağdurun zararının tazmini, bu konuya yeterli bütçe ayrılmasını ve bütünlüklü politikaların hayata geçirilmesini kapsamalıdır. Ayrıca maruz kalan kimselerin psikolojik olarak yardım almaları da sağlanmalıdır.

Türk Ceza Kanunu'nda kadına yönelik şiddet konusunda önemli düzenlemeler yapılmıştır.

Yapılan düzenlemelerin genel özellikleri:

- Yer alan düzenlemelerin bir kısmının mağdurları ya genellikle ya da her zaman kadınlardır.
- Meşru savunma, haksız tahrik, azmettirme, yalan tanıklık gibi bazı düzenlemeler ise kadına yönelik şiddet vakalarında yargılamalarda sıklıkla karşımıza çıkan düzenlemelerdir.
- Ceza Kanunu'nda suçlu ve elbette kadına yönelik şiddet ile mücadeleyi etkileyen suçu bildirmeme, kamu görevlisinin suçu bildirmemesi, suçluyu kayırma gibi düzenlemelere de yer verilmektedir.

Ceza Kanunu'ndaki ilgili düzenlemeleri şu şekilde özetleyebiliriz:

25. madde	Meşru Savunma Ve Zorunluluk Hali	87. Mad.(1/e),(2/c,e)	Neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış yaralama
29. madde	Haksız tahrik	89.madde(1/f),(2/c,e)	Taksirle yaralama
38. madde	Azmettirme	94.madde (2/a),(3)	İşkence
39.madde	Yardım etme	95.madde(1/e,(2/c,e)	Neticesi sebebiyle ağırlaştırılmış işkence
77.madde (1/f,g,h)	İnsanlığa karşı suçlar	96.madde	Eziyet
80.madde	İnsan Ticareti	99.madde	Çocuk düşürtme
81.madde	Kasden Öldürme	100. madde	Çocuk düşürme
82.madde (1/k)	Kasden öldürme suçunun nitelikli halleri	101.madde	Kısırlaştırma
84.madde	İntihara yönlendirme	102.madde	Cinsel saldırı
86.madde	Kasden yaralama	103. madde	Çocukların cinsel istismarı



104.madde	Reşit olmayanla cinsel ilişki	125.madde	Hakaret
105.madde	Cinsel taciz	132.madde	Haberleşme gizliliğinin ihlali
106. madde	Tehdit	133.madde	Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması
107. madde	Şantaj	134. madde	Özel hayatın gizliliğinin ihlali
108.madde	Cebir	135. madde	Kişisel verilerin kaydedilmesi
109. madde (3/e), (5)	Kişiyi hürriyetinden yoksun kılma	136. madde	Verileri hukuka aykırı olarak verme veya ele geçirme
116. madde	Konut dokunulmazlığının ihlali	216.madde (2)	Halkı kin ve düşmanlığa tahrik veya aşıllama
117. madde	İş ve çalışma hürriyetinin ihlali	226. madde	Müstehcenlik
122. madde	Nefret ve ayrımcılık	227. madde	Fuhuş
123. madde	Halkın huzur ve sükûnunu bozma	230. madde	Birden çok evlilik, hileli evlenme, dinsel tören
232. madde	Kötü muamele	233. madde	Aile hukukundan kaynaklanan yükümlülüğün ihlali
234. madde	Çocuğun kaçırılması ve alıkonması	257. madde	Görevi kötüye kullanma
258. madde	Göreve ilişkin sırrın açıklanması	270. madde	Suç üstlenme
272. madde	Yalan tanıklık	273. madde	Şahsi cezasızlık veya cezanın azaltılmasını gerektiren sebepler(yalan tanıklık)
278. madde	Suçu bildirmeme	279. madde	Kamu görevlisinin suçı bildirmemesi
280. madde	Sağlık mesleği mensuplarının suçı bildirmemesi	283. madde	Suçluyu kayırma
284. madde	Tutuklu, hükümlü veya suç delillerini bildirmeme	287.madde	Genital Muayene



1.1. ULUSLARARASI HUKUK

İnsan haklarının uluslararası alanda korunması çeşitli düzeylerde ortaya çıkmaktadır. Türkiye açısından Birleşmiş Milletler' in (BM) ve Avrupa Konseyi'nin (AK) oluşturduğu insan hakları koruma sistemleri ve hukuksal referansları büyük önem taşımaktadır. BM, II. Dünya Savaşı sonrasında uluslararası barış ve güvenliğin korunması, sürdürülebilir kalkınmanın desteklenmesi ve insan haklarının güvence altına alınması amacıyla 51 ülke tarafından 24 Ekim 1945 tarihinde kurulmuştur. AK da II. Dünya Savaşı sonrasında 5 Mayıs 1949 tarihinde kuruldu. AK'nin amaçları insan hakları, hukukun üstünlüğü ve çoğulcu demokrasi ilkelerini korumak ve güçlendirmek; azınlıklar, ırkçılık, hoşgörüsüzlük ve yabancı düşmanlığı, sosyal dışlanma, uyuşturucu madde ve çevre konularındaki sorunlara çözüm aramak; Avrupa kültürel benliğinin oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmak olarak özetlenebilir. Türkiye BM'nin ve AK'nin kurucu üyeleri arasında yer almaktadır.

İnsan hakları hukuku bildiriler, sözleşmeler, sözleşmelere ek protokoller, tavsiye kararları, içtihatlar gibi biçimsel ve yöntemsel farklılıklar içeren pek çok değişik kaynaktan beslenmektedir. Bu kaynakların büyük bölümünde kadına yönelik şiddetle ilişkili genel veya özel düzenlemeler yer almaktadır.

Birleşmiş Milletler Şartı'nın önsözünde kadın erkek eşitliğine yer verilmektedir. Irk, cins, dil veya din farkı gözetmeksizin herkesin insan haklarına ve ana hürriyetlerine karşı saygıyı geliştirerek ve teşvik ederek milletlerarası işbirliğini gerçekleştirmek BM'nin öncelikli amaçları arasında yer almaktadır. Ayrıca Şart' ta cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin insan hak ve özgürlüklerine saygı gösterilmesini teşvik etmek ve bu hak ve özgürlüklerden faydalanılmasını kolaylaştırmak da düzenlemiştir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin (İHEB) önsözünde insanlık ailesinin bütün üyelerinin eşit ve devredilemez hakları olduğunun kabulünün özgürlüğün, adaletin ve dünya barışının temeli olduğuna ve kadın erkek eşitliğine değinilmektedir.

Beyanname' de; bütün insanların özgür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğduğu (madde 1); herkesin ayırım gözetilmeksizin Beyanname' de yer alan hak ve özgürlüklerden yararlanacağı (madde122/1); her bireyin yaşama, özgürlük ve kişi güvenliği hakkı olduğu (madde 3); hiç kimsenin işkenceye, zalimane, gayriinsani, haysiyet kırıcı cezalara veya muamelelere tabi tutulamayacağı(madde 5); herkesin hukuk kişiliğinin tanınması (madde 6) ve kanun önünde eşitlik ile kanunun korumasından eşit şekilde yararlanma hakkı olduğu (madde 7) ve evlenmenin serbest ve tam rıza ile yapılabileceği (madde 16/2) düzenlenmiştir. Beyanname' de bu düzenlemeler dışında çalışma hakkı, eşit işe eşit ücret ilkesi, mülkiyet hakkı, sosyal güvenlik hakkı, eğitim hakkı gibi başkaca pek çok düzenleme yer almaktadır.

Birleşmiş Milletler Şartı'nda ve Beyanname' de yer alan eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı, yaşama hakkı gibi düzenlemeler kadına yönelik şiddetle sıkı bağ içerisindedir.

Çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık hakkı, eğitim hakkı vb. düzenleyen maddeler ise kadına yönelik şiddetle mücadeleyi destekleyebilecek ikincil maddelerdir. Kadınların şiddetsiz bir ortamda yaşayabilmeleri için adalete erişebilmeleri ve ekonomik olarak desteklenmeleri ciddi önem arz etmektedir. Özellikle, adalete, haklara ulaşılabilirlik ve bunların kadınlar açısından ulaşılabilirliği özel önem arz etmektedir.

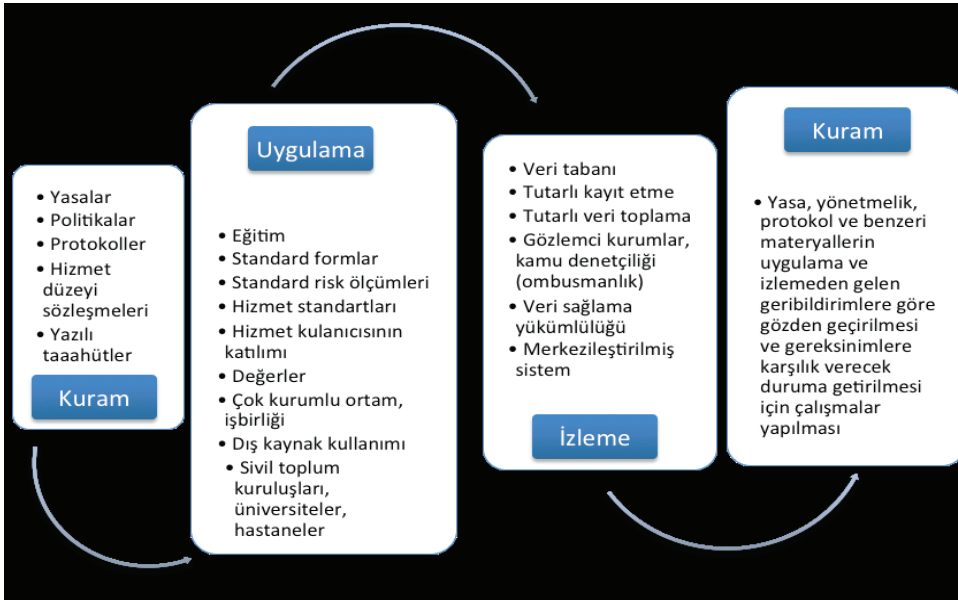
Yukarıda sayılan haklar tam da bu nedenle kadınların ve kadına yönelik şiddetle mücadele eden herkesin ve tüm kurumların elini güçlendirmektedir. Hukuksal altyapıda temel olarak Avrupa Konseyinin düzenlemeleri yer almaktadır.

Avrupa Konseyi düzenlemeleri konuyla ilgili olarak özellikle iki ana eksen de düzenleme yapmıştır. Birincisi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi(AİHS) . Burada muhatabı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesidir (AİHM). İkincisi, İstanbul Sözleşmesi(CAHVIO) olup buradaki muhatap, Kadınlara yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddete Karşı Eylem Uzman Grubu(GREVIO) olmaktadır. Bunlar dışında diğer ilgili düzenlemeler de bulunmaktadır.

Söz konusu iki sözleşme belgelerinde kadına yönelik şiddetle ilgili açık bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte, bu kadar stratejik ve öncü iki metinde kadın erkek eşitliğine ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa yer verilmesi büyük önem taşımaktadır. Birleşmiş Milletler Şartı, II. Dünya Savaşı'ndan sonra dünya barışını güvence altına almak üzere kurulan Birleşmiş Milletler' in kurucu sözleşmesidir. Beyanname de Birleşmiş Milletler' in insan hakları ile ilgili kabul ettiği ilk uluslararası belgedir. Beyanname, temel insan hak ve özgürlüklerini kapsamayı hedeflediğinden tarihsel bir öneme sahiptir ve günümüz koşullarında dahi geçerliliğini korumaktadır.

Beyanname, hukuksal açıdan bir yaptırım gücüne sahip değilse de bugüne kadar çok sayıda uluslararası sözleşmenin hazırlanmasına ve hakların hukuken tanınmasına vesile olmuştur. Kendisinden sonra geliştirilen hukuk metinlerine temel teşkil etmiştir. Bununla birlikte, bugün Beyanname'nin hükümlerinin büyük bölümünün örf ve adet hukuku haline gelerek bağlayıcılık kazandığı kabul edilmektedir.

Kadına yönelik şiddet konusunda Avrupa ülkelerindeki iyi uygulamalara baktığımızda bu iyi örneklerde görülen ortak nitelikleri aşağıdaki şemada özetleyebiliriz:





1.1.2. KADINLARA KARŞI HER TÜRLÜ AYIRIMCILIĞIN ORTADAN KALDIRILMASI SÖZLEŞMESİ (CEDAW)

Kadınlara karşı şiddet konulu uluslararası belgelerin içerikleri benzer olmakla birlikte bu belgelerin sözleşme, bildirge, genel kurul kararı, genel tavsiye, rapor gibi farklı biçimleri, farklı hazırlanış ve kabul ediliş usulleri vardır. Biçimleri, usulleri ve etki alanları farklılık gösteren bu belgelerden kadının insan hakları açısından en önemli olanı **BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmıcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi**'dir (CEDAW).

Kadınlara karşı ayırım ile kadınlara karşı, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.

CEDAW, Birleşmiş Milletler'in "**Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi**"nin İngilizce kısaltmasıdır. 1981 yılında yürürlüğe giren sözleşmeye bu güne kadar 187 ülke CEDAW'ı onaylamıştır. Türkiye, 1984 yılında imzalamış, 1985 yılında onaylamış ve 1986 yılında da yürürlüğe koymuştur.

"KADINLARA KARŞI AYIRIM"NE DEMEKTİR?

Kadınlara karşı ayırım, kadınların her alandaki(politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni vb.) insan hakları ve özgürlüklerinin tanınmasının ve kullanılmasının cinsiyeti nedeniyle önlenmesi, engellenmesi ve yok edilmesidir. Dolayısıyla, kadınlara cinsiyeti nedeniyle hayatının herhangi bir alanından yapılan dışlama ve sınırlama da ayırım demektir.

CEDAW SÖZLEŞMESİ NEDEN ÖNEMLİDİR?

Sözleşmeyi onaylayan devletler; öncelikle kanun önünde eşitliği sağlamakla yükümlüdürler. Ancak bu yeterli değildir. Sözleşmeye göre; yasalarda ayırmıcılık sona erdirilse bile, hayatın her alanındaki ayırmıcı kalıp ve davranışlardan kurtulmak için, devletlerin gerekli önlemleri almaları, düzenleme yapmaları şarttır.

CEDAW KOMİTESİ NE DEMEKTİR?

Birleşmiş Milletler içinde 23 uzmandan oluşan uluslararası bir komitedir. Görevi CEDAW'ı onaylayan ülkelerde kadına yönelik ayırmıcılığı önlemek için yapılan işleri denetlemek ve izlemektir.

"CEDAW RESMİ RAPORU" NEDİR?

CEDAW'ı onaylayan ülkelerin hükümetleri 4 yılda bir CEDAW ilkeleri (ana konuları) çerçevesinde yaptıkları işleri anlattıkları ve CEDAW Komitesi'ne yolladıkları rapordur.



“CEDAW GÖLGE RAPORU” NEDİR, NEDEN ÖNEMLİDİR?

“CEDAW Gölge Raporu” Sivil Toplum Kuruluşlarının CEDAW ilkeleri çerçevesinde ülkelerinde yapılanları anlattıkları rapor veya raporlardır. Hükümet raporlarının genelde başarılı ve olumlu uygulamalara yer verdiği düşünüldüğünden, Gölge Raporların, ayrımcılığa yönelik tüm sorunları ansatabileceği öngörülmektedir. Bu nedenle ilgili olan ve tüm sivil toplum kuruluşlarının hazırlanmasına katıldığı Gölge Rapor(lar) da yer alan değerlendirmelerine daha da önem verilmektedir.

“İHTİYARİ PROTOKOL” NEDİR?

CEDAW’ın taraf devletlerce daha etkin uygulanmasını sağlamak için yapılmış bir antlaşmadır. İhtiyari Protokol, Sözleşmede bahsedilen hakların ihlali durumunda, kişisel başvuru hakkı tanınmakta ve CEDAW Komitesi’ne ilgili ülkelerde inceleme hakkı verilmektedir. Türkiye İhtiyari Protokolü, 2000 yılında imzalamış ve 2003 yılında yürürlüğe koymuştur.

CEDAW İLKELERİ (ANA KONULARI) NELERDİR?

- “Kadınlara karşı ayırım” kavramının açıklanması,
- Ayırımı önleyici yasal düzenlemelerin yapılması (yönetmelik, adet ve uygulamalar, cezai hükümler vb),
- Politik, sosyoekonomik, kültürel alanlarda eşit insan hakları ve özgürlüklerden yararlanma için tüm önlemlerin alınması,
- Fırsat ve uygulama eşitliği hedeflerine ulaşana kadar pozitif ayrımcılık yapılması ve anneliğin korunması,
- Geleneksel kadın erkek davranış kalıplarının değiştirilmesi ve çocukların eğitiminde ortak sorumluluk alınması,
- Kadın ticaretinin önlenmesi,
- Kamusal ve politik alanda eşitlik sağlayacak düzenlemeler,
- Ulusal temsilde eşitlik,
- Uyruk kazanma, değiştirme, korunmasında ve çocukların uyruğunda eşitlik,
- Meslek kazanmada kırsal ve kentsel alanda eşitlik, rollerle ilgili kalıplaşmış kavramları ders kitaplarından kaldırılması, kadınların aleyhine olan eğitim açığının kapatılması, sağlık ve refah artırıcı bilgi verilmesi,
- **a:** Çalışma hayatında eşitlik (Çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı vb.)
- **b:** Çalışma hayatında hamilelik ve annelik durumlarında karşılaşılan engellerin kaldırılması, çocuk bakım evleri gibi kolaylıklar sağlanması,
- Aile planlaması ve sağlığı konularında destek sağlanması,
- Ekonomik e sosyal hayata ilişkin olarak aile zammı veya yardımı, banka kredisi, vb. ile sosyo kültürel hayatın tüm alanlarına katılma hakkı,
- Kırsal kalkınmaya katılım amacıyla kırsal kesim kadınlarının tüm haklardan yararlandırılmalarının sağlanması (eğitim, sağlık, konut altyapı ulaşım, haberleşme sosyal güvenlik vb,



- Kanun önünde eşit haklar sağlayacak yasal düzenlemeler yapılması,
- Evlilik ve aile ilişkileri ve çocuk konularında eşitlik sağlanması.

CEDAW'ın birinci maddesi, sözleşme cinsler arası eşitliği amaçlar, nihai hedefi ise ayrımcılığın yok edilmesidir ve bunun gecikmeksizin gerçekleştirilmesini öngörür; yasal (de jure) ve fiili/uygulamada (de facto) eşitliğin gerçekleşmesini amaçlar. Eşitliğin sağlanması için yasal eşitlik yeterli olmadığından kültürel ve sosyal normların da değişmesi gerekliliğini düzenler. Taraf devletlere kamusal ve özel alanda ayrımcılığı yok etme yükümlülüğü getirir. Taraf devletleri yalnızca kamu görevlilerinin eylemlerinden dolayı değil, özel şahıslar ya da şirketlerce gerçekleştirilen eylemlerden dolayı da sorumlu tutar.

Sözleşme 'ye taraf devletler kadınlara karşı ayrımcılığın her biçimini yasaklayıp, her türlü vasıta ve hiç vakit kaybetmeden kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etme politikası izlemeyi kabul ederler **(2.madde)**.

Taraf devletlerin bu bağlamdaki taahhütleri arasında:

- Kadın-erkek eşitliği prensibini içselleştirmek,
- Yasalar ve diğer uygun vasıtalarla bu prensibin pratik olarak uygulanmasını sağlamak,
- Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı yasaklayan ve yaptırımlar getiren gerekli mevzuatı çıkarmak ve ilgili diğer tedbirleri almak,
- Kadınların haklarını erkeklerle eşit bir biçimde koruyacak hukuki mekanizmalar kurmak,
- Yetkili ulusal yargı yerleri ile diğer kamu kurumları vasıtasıyla her hangi bir ayrımcılık karşısında kadınların etkili bir biçimde korunmasını sağlamak,
- Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan mevcut yasaları, hukuki düzenlemeleri, gelenekleri ve uygulamaları değiştirmek veya kaldırmak için gerekli her türlü tedbiri almak,
- Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan bütün ulusal ceza hükümlerini kaldırmak yer almaktadır.

Ayrıca Sözleşme' ye taraf devletler, kadınların tam olarak gelişmelerini ve ilerlemelerini sağlamak üzere, erkeklerle eşitlik temeline dayanan insan haklarını ve temel özgürlüklerini güvence altına almak ve kullanmalarını sağlamak amacıyla, mevzuat çıkarmak da dâhil her alanda ve özellikle siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda gerekli her türlü tedbiri almakla da yükümlüdürler **(3.madde)**.

Sözleşme'nin 3. maddesi, taraf devletlerin kadınların gelişmelerini ve ilerlemelerini sağlamak için gerekli ve etkin adımları atmaması halinde, kadınların CEDAW ve diğer insan hakları sözleşmelerince güvence altına alınmış olan haklarını tam olarak kullanmalarının mümkün olmadığını ifade etmektedir.

Sözleşme'nin 4(1). Maddesinde taraf devletlerin kadınlar ve erkekler arasında fiili/uygulamada (de facto) eşitliğin gerçekleşmesini hızlandırmak için geçici ve özel önlemler alabilecekleri, bunların ayrımcılık şeklinde mütalaa edilemeyeceği düzenlenmiştir. Kadınları güçlendirmeye yönelik önlemler, ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil etmeyecektir. Bu önlemlere eğitim ve siyasete katılımda kadın kotaları örnek gösterilebilir.



Toplam 30 maddeden oluşan Sözleşme'nin ilk 16 maddesi maddi hükümler olarak adlandırılmaktadır. Takip eden maddeler yürürlüğe giriş, taraf olma usulü, oluşturulacak denetim organının yetki ve görevleri gibi konuları düzenleyen usule ilişkin maddelerdir.

CEDAW Maddi Hükümler

- 1. madde** Ayrımcılık tanımı,
- 2. madde** Ayrımcılığa karşı uygulanacak genel politikaların kabulü,
- 3. madde** Temel insan hakları ve özgürlüklerine ilişkin güvencelerin sağlanması,
- 4. madde** Geçici ve özel önlemler,
- 5. madde** Kalıplaşmış rollerin ve önyargıların değiştirilmesi, çocukların yetiştirilmesinde görev paylaşımı,
- 6. madde** Kadın ticareti ve fahişeliğin ve kadına yönelik istismarının her şekilde önlenmesi,
- 7. madde** Siyasi ve kamusal yaşama ve karar alma süreçlerine katılımıda eşitlik,
- 8. madde** Uluslararası düzeyde temsil ve katılımıda eşitlik,
- 9. madde** Vatandaşlık yasalarında eşitlik,
- 10. madde** Eğitimde eşitlik sağlanması, meslek seçiminde kalıpların yok edilmesi,
- 11. madde** İstihdama katılımı ve çalışma hayatında eşitlik,
- 12. madde** Sağlık hizmetlerine erişimde eşitlik,
- 13. madde** Ekonomik ve sosyal hayatta eşitlik,
- 14. madde** Kırsal alanda yaşayan kadınların Sözleşme'deki haklardan yararlanmasının güvence altına alınması,
- 15. madde** Hukuk önünde eşitlik,
- 16. madde** Evlilikte ve aile içi ilişkilerde ayrımcılığın yok edilerek eşitliğin sağlanması.

Sözleşme'nin denetim organı olan Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi (CEDAW Komitesi), Sözleşme'nin 17. maddesi uyarınca kurulmuştur. Temel işlevi, taraf devletlerin periyodik olarak sunduğu ülke raporlarını değerlendirmek ve bu raporlara dayanarak ilgili taraf devletteki kadınların duruma ilişkin Nihai Yorumlarını (Concluding Comments) açıklamaktır. Ayrıca Komite, Genel Tavsiyeler (General Recommendations) kabul eder. Bunlar, taraf devletlere yöneliktir ve Komite'nin Sözleşme'ye ilişkin yorum ve görüşlerini içerir, Sözleşme'nin nasıl anlaşılması ve uygulanması gerektiğine ilişkin yol gösterir.

CEDAW'da kadına yönelik şiddeti açıkça düzenleyen özel bir madde mevcut değildir. Ancak Sözleşme ile kurulan Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi (CEDAW Komitesi), süreç içerisinde bu eksikliği ortadan kaldırmak için genel tavsiyeler kabul etmiştir. CEDAW Komitesi'nin, kadına yönelik şiddete dair yayınladığı iki genel tavsiye kararı mevcuttur. **Komite, ilk olarak 1989 yılında kadına yönelik şiddete ilişkin Genel Tavsiye No.12'yi** kaleme almışsa da bu Tavsiye asıl olarak taraf devlet raporlarının şiddet ve şiddetle mücadelede alınan önlemler hakkında bilgi içermesi gerekliliğiyle ilgilidir. **Genel Tavsiye No.19 ise kadına yönelik şiddet konusunu oldukça ayrıntılı şekilde ele almaktadır.**



CEDAW'ın Temel İlkeleri

- Cinsler arası eşitliği amaçlar.
- Kadınlara karşı ayrımcılığın gecikmeksizin ortadan kaldırılmasını öngörür.
- Formel bir eşitlik anlayışı değil, filli (de facto) eşitlik anlayışı söz konusudur.
- Hem kamusal hem de özel alanda ayrımcılığın yok edilmesini öngörür.
- Devleti yalnızca kamu görevlilerinin eylemlerinden dolayı değil özel şahıslar ya da şirketlerce gerçekleştirilen eylemlerden dolayı da sorumlu tutar.
- Yasal eşitliğin ötesine geçerek kültürel ve sosyal normların değişmesi gerekliliğini ifade eder.

a) CEDAW Komitesi Genel Tavsiye No.12

Kadınlara Karşı Şiddet Komite, Genel Tavsiye No.12'de Sözleşme'nin taraf devletleri, kadınları aile içinde, iş yerinde veya toplumsal hayatın başka herhangi bir alanında meydana gelen her türlü şiddetten korumak amacıyla hareket etmekle yükümlü kıldığını belirtmiştir.

Buna bağlı olarak taraf devletlerin kadınları her türlü şiddet olayına karşı korumak için çıkarmış oldukları yürürlükteki mevzuata, şiddeti ortadan kaldırmak amacıyla aldıkları diğer tedbirlere ve saldırı veya tacize uğramış kadınlara yönelik mevcut yardım hizmetlerine ilişkin bilgilerle kadınlara yönelik her türlü şiddet olayına ve şiddet mağduru kadınlara ilişkin istatistik verilere sürekli yayınlanan raporlarında yer vermelerini tavsiye etmiştir.

b) CEDAW Komitesi Genel Tavsiye No.19: Kadınlara Karşı Şiddet

Genel Tavsiye No.19'da Sözleşme'nin 1. maddesinde yer alan ayrımcılık tanımının kadınlara

kadın olduğu için yöneltilen veya kadınları orantısız şekilde etkileyen toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti de içerdiği ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin Sözleşme'nin belirli hükümlerinin açıkça şiddetten söz edip etmediğine bakılmaksızın söz konusu hükümleri ihlal edebileceği ifadesi yer almaktadır (11. Oturum, 1992).

Genel Tavsiye'de aile içi şiddet ve istismar, zorla evlendirme, çeyiz cinayetleri (dowry deaths), asitle saldırı ve kadınların genital sakatlanması (kadın sünneti) gibi zorlama ve şiddet içeren uygulamaların yaygın şekilde sürdüğü belirtilmektedir.

Ev içi şiddetin tüm toplumlarda yaygın olduğu ve aile ilişkileri içerisindeki her yaştaki kadının dayak, tecavüz, diğer cinsel saldırı biçimleri, ruhsal ve diğer şiddet biçimlerine maruz kaldığı, ekonomik özgürlükten yoksunluğun kadınların bu şiddet döngüsünden çıkmasını engellediği ve nihai olarak kadınların kamusal yaşama katılmalarının önüne geçtiği tespiti yer almaktadır.

Komite, Sözleşme'nin kamu otoritelerince gerçekleştirilen şiddeti de kapsadığını ancak Sözleşme kapsamında ayrımcılığın hükümetler tarafından ya da onlar adına gerçekleştirilen eylemlerle sınırlı olmadığını vurgulamaktadır. Komite, Sözleşme'nin tam anlamıyla uygulanabilmesi için taraf devletlere gerek kamu gerek özel kişiler tarafından gerçekleştirilmiş olsun toplumsal cinsiyet temelli şiddetin tüm biçimlerini ortadan kaldırmaya yönelik uygun ve etkili tedbirleri almaları yönünde tavsiyede bulunmaktadır.



Ayrıca komite, taraf devletlere şiddet mağdurları için destekleyici hizmetler sağlanması, şiddetle mücadele için alınan tedbirlerin etki düzeylerinin ölçülmesine yönelik istatistik tutulması, adli personele, kanun uygulayıcılara ve diğer kamu çalışanlarına yönelik toplumsal cinsiyete duyarlı eğitimler verilmesi, etkili başvuru yolları ve tazminat da dâhil etkili giderimler sağlanması yönünde de tavsiyede bulunmaktadır.

Genel Tavsiye'ye göre taraf devletlerce ev içi şiddeti ortadan kaldırmaya yönelik alınacak tedbirler arasında yer alması **gereken unsurlar** şunlardır:

Ev içi şiddet vakalarında cezai müeyyide ve hukuki giderim, kadın cinayetlerinde namusa dayalı savunma imkânının yasalardan çıkarılması, ev içi şiddet mağdurları için sığınak ve danışma hizmetleri, hem fail hem mağdur için rehabilitasyon programları, ensest ve cinsel istismar vakalarında aileler için destek hizmetleri.

Sözleşme'nin amacı ve Komite'nin genel tavsiyeleri göstermektedir ki Sözleşme 'de kadına yönelik şiddetin tanımı yapılmamış ve bu konuda özel bir maddeye yer verilmemiş olsa da taraf devletler kadına yönelik şiddeti ortadan kaldırma ve bunu gerçekleştirmek için gereken tüm tedbirleri alma yükümlülüğü altındadır.

Türkiye, Komite'nin Genel Tavsiye No.19'da da belirttiği üzere, Sözleşme'nin tam anlamıyla uygulanabilmesi için gerek kamu gerek özel kişiler tarafından gerçekleştirilmiş olsun, toplumsal cinsiyet temelli şiddetin tüm biçimlerini ortadan kaldırmaya yönelik uygun ve etkili tedbirleri almakla yükümlüdür. Ayrıca şiddet eylemlerinin yol açtığı hak ihlallerini önleme, soruşturma ve cezalandırmada gereken özeni gösterme ve mağdurun uğradığı zararın giderilmesi için harekete geçme yükümlülüğü altındadır.

1.1.3. KADINLARA YÖNELİK ŞİDDETİN ORTADAN KALDIRILMASINA DAİR BİLDİRGE

Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge özel olarak kadına yönelik şiddeti düzenleyen belgelerden biridir. Bildirge, 20 Aralık 1993 tarihinde oylamaya başvurulmaksızın Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Bildirge, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin (CEDAW) etkin olarak uygulanmasının kadınlara yönelik şiddetin önlenmesine katkıda bulunacağı, Bildirge'nin bu süreci güçlendireceği ve tamamlayacağı kabulüyle hazırlanmıştır.

Bildirge'nin başlangıç bölümünde kadınlara yönelik şiddetin, kadınların haklarının ve temel özgürlüklerinin ihlalini oluşturduğu, bu hak ve özgürlüklerini kullanmalarını zedelediği veya geçersiz kıldığı belirtilmektedir.

Bildirge 'ye göre kadınlara yönelik şiddet, erkekler ve kadınlar arasında tarihten gelen eşitsiz güç ilişkisinin bir tezahürü ve kadınları erkeklerle karşılaştırıldığında ikincil konuma zorlayan can alıcı sosyal mekanizmalardan biridir. Azınlık gruplarına mensup kadınlar, yerli topluluklara mensup kadınlar, mülteci kadınlar, göçmen kadınlar, kırsal veya merkezden uzak topluluklarda yaşayan kadınlar, muhtaç kadınlar, kurumlardaki veya gözlem altındaki kadınlar, kız çocuklar, engelli kadınlar, yaşlı kadınlar ve silahlı çatışma durumlarındaki kadınlar gibi bazı dezavantajlı kadın gruplarının şiddete özellikle maruz kalma riski altında bulundukları Bildirge'nin başlangıç bölümünde yer alan tespitlerden bir başkasıdır.



Bildirge'nin 2. maddesinde kadınlara yönelik şiddetin, sayılanlarla sınırlı olmaksızın şunları içerir biçimde anlaşılması gerektiği belirtilmiştir:

- Dayak ve hırpalama, ev halkına dâhil olan kız çocuklarının cinsel suiistimali, drahoma (kadının ailesinin evlenirken erkeğin ailesine verdiği para, çeyiz benzeri uygulama) bağlantılı şiddet, evlilik içi tecavüz, kadınların genital sakatlanması (kadın sünneti) veya kadına zarar veren diğer geleneksel uygulamalar, eş haricinde (ev halkına dâhil) kişilerce uygulanan şiddet, sömürüyle bağlantılı şiddet dâhil olmak üzere aile içinde meydana gelen fiziksel, cinsel veya psikolojik şiddet,
- Tecavüz, cinsel suiistimal, iş yerinde, eğitim kurumlarında veya diğer yerlerde meydana gelen cinsel taciz ve sindirme, kadın ticareti ve fahişeliğe zorlama dâhil olmak üzere genel olarak toplum içinde meydana gelen şiddet,
- Nerede olursa olsun devlet tarafından işlenen veya göz yumulan fiziksel, cinsel veya psikolojik şiddet.

Bildirge'nin 3. maddesinde kadınların siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya herhangi başka bir alanda tüm insan haklarından ve temel özgürlüklerden eşit olarak yararlanma ve bunların eşit koruması altında olma hakları olduğu belirtilmektedir.

Bu haklar diğer hükümlerin yanı sıra şunları da kapsar:

- Yaşama hakkı,
- Eşitlik hakkı,
- Özgürlük ve kişi güvenliği hakkı,
- Kanun önünde eşitlik hakkı,
- Tüm ayrımcılık biçimlerinden azade olma hakkı,
- Ulaşılabilecek en yüksek fiziksel ve ruhsal sağlık standardı hakkı,
- Adil ve elverişli çalışma koşulları hakkı,
- İşkence veya diğer zalimce, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye veya cezalandırmaya maruz bırakılmama hakkı.

2. İSTANBUL SÖZLEŞMESİ

Kadınlara Yönelik Şiddetin ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesine ve Bunlarla Mücadele Edilmesine Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi), bölgesel nitelikli sözleşmelerden biridir. Sözleşme, özel olarak kadına yönelik şiddet konusunda hazırlanmıştır (2012). Avrupa Konseyi sözleşmelerinden biri olan İstanbul Sözleşmesi, Türkiye tarafından imzalanmış ve onaylanmıştır. Sözleşme Türkiye'de, İstanbul'da imzalandığı için **İstanbul Sözleşmesi** olarak isimlendirilmiştir.

Sözleşmeye bağlı kılınma rızalarını açıklayan tüm ülkeler yönünden 1 Ağustos 2014 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Sözleşme'nin "**Temel haklar, eşitlik ve ayırım gözetmeme**" başlıklı 4. maddesi ile Sözleşme hükümlerinin cinsiyet, toplumsal cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya başka görüşe sahip olma, ulusal veya sosyal menşee, bir ulusal azınlıkla bağ, mülkiyet, doğum,



cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, yaş, sağlık durumu, engellilik, medeni hal, göçmen ya da mülteci olma durumu veya başka statüler temelinde herhangi bir ayrımcılık olmaksızın taraflarca uygulanması güvence altına alınmıştır. Sözleşme'deki kadına yönelik şiddet tanımı, 1993 tarihli Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge ile hemen hemen aynıdır.

Kadınlara yönelik şiddet, bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimi olarak anlaşılmaktadır ve ister kamusal ister özel alanda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar veya ıstırap veren veya verebilecek olan toplumsal cinsiyete dayalı her türlü eylem ve bu eylemler ile tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma anlamına gelir.

Aile içi şiddet, aile içerisinde veya hanede veya mağdur faille aynı evi paylaşırsa da paylaşmasa da eski veya şimdiki eşler veya birliktelikler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddet eylemi anlamına gelir.

Toplumsal cinsiyet, kadınlar ve erkekler için toplum tarafından uygun görülen ve sosyal olarak inşa edilen roller, davranışlar, eylemler ve nitelikler anlamına gelir. Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, kadına kadın olmasından dolayı uygulanan ve kadınları orantısız biçimde etkileyen şiddet anlamına gelir.

Oldukça ayrıntılı düzenlemeler içeren ve 81 maddeden oluşan Sözleşmenin öne çıkan maddeleri ise şunlardır:

- Kadınların şiddetten uzak yaşama hakkı,
- Ayrımcılık yasağı,
- Toplumsal cinsiyete duyarlı ve bütüncül politikalar kabul etme ve uygulama yükümlülüğü,
- Uzmanların eğitimi,
- Mağdurlara anladıkları dilde ve zamanında bilgi verme yükümlülüğü,
- Bireysel ve toplu şikâyetleri güvence altına alma,
- Sığınaklar,
- Telefonla yardım hattı,
- Cinsel suç mağdurlarına ve çocuk tanıklara yönelik destek programları,
- Zorla evlendirme,
- Israrlı takip,
- Kadınların genital sakatlanması (kadın sünneti),
- Suçların “namus” adına işlenen cinayetler gibi kabul edilemez gerekçeleri,
- Arabulucuk vb. alternatif uyuşmazlık çözümlerinin kadına yönelik şiddet vakalarında uygulanması yasağı,
- Acil durumlarda uzaklaştırma kararı verilmesi,
- Adli yardım.

Kadına yönelik şiddetle mücadele eden/etmesi gereken/görevleri arasında yer alan tüm



kişi ve kurumların bu Sözleşme 'ye hâkim olması gerekmektedir. Sözleşme'nin nasıl uygulandığının izlenmesi için tüm kurumlar kendi izleme gruplarını ve planlarını oluşturmalarıdır.

Hukuk kuralları arasında bir kademelenme öngörülmüştür. Normlar hiyerarşisi olarak ifade edilen bu sıralama, hukuk kuralları arasında belli kademelerin geçerli olması ve hukuk kurallarının bu kademelenme içerisinde sıralanarak, alt sırada yer alan bir hukuk kuralının kendisinden üst sırada olan hukuk kuralına aykırı olmaması anlamına gelmektedir. Normlar hiyerarşisinde Anayasa en üstte yer almaktadır. Arkasından, Tüzükler, Yönetmelikler, genelgeler vd. Temel hak ve özgürlüklerle ilgili uluslararası sözleşmeler Kanunlar, Kanun Hükmünde Kararnameler, Temel hak ve özgürlüklerle ilgili olmayan uluslararası sözleşmeler

2.1. KADINA KARŞI ŞİDDETLE MÜCADELEDE YASAL DÜZENLEMELER

Türkiye, taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle üstlendiği yükümlülükleri yerine getirmek ve kadına yönelik şiddeti ortadan kaldırmak yükümlüdür. Taraf olunan insan hakları sözleşmelerinden kaynaklanan yükümlülükler, ulusal mevzuatı da doğrudan etkilemektedir. Anayasa'nın 90. maddesine 2004 yılında yapılan ek ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmaların kanunların üstünde olduğu kabul edilmiştir. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle7/5/2004-5170/7 md.)

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır. Anayasa'nın 90. maddesine göre, somut olayda konuyla ilgili kanun ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası sözleşme çelişiyorsa hukuk uygulayıcıları sözleşmeyi dikkate almak ve uygulamak zorundadır. Aksi uygulamalar açık şekilde Anayasa'ya aykırılık teşkil etmektedir. Sözleşmelerin denetim mekanizmaları belli süreçlere göre yapılmaktadır.

Var olan şiddet ile mücadelede işbirliği yapılacak kurum ve mekanizmaları aşağıdaki şekilde özetlememiz mümkündür:

İşbirliği Yapılacak Kurum ve Kuruluşlar:

- Kolluk Kuvvetleri
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı il ve ilçe müdürlükleri
- Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM)
- Sığınma Evleri
- ALO 183
- Sağlık Kuruluşları
- Adli Kurumlar
- Mülki Amirler
- Belediyeler
- Barolar



- Kadın Örgütleri
- Sivil Toplum Örgütleri
- Ve diğerleri.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI – KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü:

- Kadına yönelik her türlü şiddet, taciz ve istismarın önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla başta yasal çalışmalar olmak üzere, işbirliğine dayalı çalışmalar yapmak.
- Projeler, kampanyalar yürütmek, toplantı ve seminerler düzenlemek.
- Diğer kamu-kuruluşlarca yürütülen çalışmalara katkı sağlamak.
- Kadınlara yönelik koruyucu, önleyici, eğitici, geliştirici rehberlik ve rehabilite edici sosyal hizmet faaliyetlerin yürütmek ve koordine etmek ile yükümlü olup, konukevleri(sığınmaevleri) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğüne bağlı kurumlardır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İl Müdürlükleri:

- Şiddet mağduru kadınlara ve çocuklarına konukevi, danışmanlık, bilgilendirme ve yönlendirme, aynı ve nakdi yardım sağlanması
- Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri'nin henüz kurulmadığı illerde 6284 sayılı Kanun kapsamında yapılması gereken iş ve işlemler il müdürlükleri tarafından yerine getirilmektedir.

ALO 183

- ALO 183, Aile Kadın, Çocuk, Özürlü ve Sosyal Hizmet Danışma Hattı
- Şiddete uğrayan ya da uğrama riski taşıyan destek ve yardım ihtiyacı olan kadın ve çocuklar için psikolojik, hukuki ve ekonomik danışma hattı olarak çalışmakta; bu kişilere hakları konusunda ve başvuracakları yerler hakkında bilgi vermektedir.
- Bu hat, haftanın 7 günü 24 saat hizmet vermektedir ve ücretsizdir.

ŞİDDETİ ÖNLEME ve İZLEME MERKEZLERİ (ŞÖNİM)

- Gerekli uzman personelin görev yaptığı,
- Tercihen kadın personelin istihdam edildiği,
- Şiddetin önlenmesi ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin olarak uygulanmasına yönelik destek ve izleme hizmetlerinin verildiği,
- Çalışanların tek kapı sistemi ile yedi gün yirmi dört saat esasına göre yürütülen,
- Kadının ekonomik, psikolojik, hukuki ve sosyal olarak güçlendirilmesi odaklı merkezlerdir.



İlk Kabul Birimleri; şiddet mağduru kadın, ilde konukevi bulunmaması/kapasitesinin yeterli olmaması veya kadının şartlarının doğrudan konukevine yerleşmeye uygun bulunmaması durumunda ilk kabul birimlerine kabul edilir.

ŞİDDETİN ÖNLENMESİ VE TEDBİR KARARLARININ İZLENMESİNE YÖNELİK HİZMETLER

- Koruyucu ve önleyici tedbirler kararları ile zorlama hapsinin verilmesine ve uygulanmasına ilişkin veri toplayarak bilgi bankası oluşturmak, tedbir kararlarının sicilini tutmak,
- Korunan kişiye verilen barınma, geçici maddi yardım, sağlık, adli yardım hizmetleri ve diğer hizmetleri koordine etmek,
- Gerekli hallerde tedbir kararlarının alınmasına ve uygulanmasına yönelik başvurularda bulunmak,
- Bu Kanun kapsamındaki şiddetin sonlandırılmasına yönelik programlar hazırlamak ve uygulamak,
- Bakanlık bünyesinde kurulan çağrı merkezinin bu kanunun amacına uygun olarak yaygınlaştırılmasına ve yapılan müracaatların izlenmesini sağlamak ve şiddetin sonlandırılması için çalışan ilgili sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapmaktır.

ŞİDDET MAĞDURU KİŞİLERE YÖNELİK HİZMETLER

- Barınma yeri sağlanması,
- Geçici maddi yardım,
- Rehberlik ve danışmanlık hizmetleri
- Hayati tehlikenin bulunması halinde geçici koruma altına alınmasının takibi ve izlenmesi,
- Kreş Yardımı,
- Hukuki destek,
- Tıbbi destek
- İstihdama Yönelik destek,
- Çocuklar için burs,
- Eğitim-öğretim konusunda destek sağlanması

KAYNAKÇA

- Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'nin Kadınlara Karşı Her Türlü Şiddet Biçimine Dair Derinlemesine Çalışması, <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/SGstudyvaw.htm>
- Birleşmiş Milletler Şartı
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme



- Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme
- İnsan Hakları Evrensel Beyanname
- İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme (AİHS)
- İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin Oluşturduğu Denetim Mekanizmasının Yeniden Yapılanmasına İlişkin 11 No'lu Protokol
- İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi
- Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, Genel Tavsiye No.12
- Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, Genel Tavsiye No.19
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
- Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge
- Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge
- Kadınlara Yönelik Şiddetin ve Ev içi Şiddetin Önlenmesine ve Bunlarla Mücadele Edilmesine Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)
- Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına Dair Amerikan Devletleri Sözleşmesi
- Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Opuz v. Türkiye, Başvuru no: 33401/02, 9 Haziran 2009,
- http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/data/Opuz_-_Türkiye_Karari_AIHM.pdf
- Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme
- Uluslararası Ceza Mahkemesi Roma Statüsü



C - TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KAVRAMI ve KAVRAMSAL YAKLAŞIMLAR

Doç. Dr. Saniye DEDEOĞLU
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi



TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KAVRAMI VE KAVRAMSAL YAKLAŞIMLAR

Toplumsal Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramları

Toplumsal Cinsiyet terimi, kadın ve erkeğe toplumsal olarak atfedilen rolleri, özellikleri, davranış biçimlerini, tutumları tarif etmektedir. Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyet özelliklerinden farklı olarak, bireylerin biyolojik özelliklerini değil, toplumsal algılar ve beklentilerle ilgilidir. Biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumun verdiği roller ve görevler, toplumun bireyi nasıl gördüğü, algıladığı ve beklentileri ile ilgili bir kavramdır. Yani, toplumsal cinsiyet, öğrenilen bir kavramdır ve kültürler arasında büyük farklılıklar gösterir. Daha da önemlisi zamanla değişime uğrayabilir ve biçim değiştirebilir. Herhangi bir toplumda toplumsal cinsiyet önemli bir toplumsal değişken olarak karşımıza çıkar ve kişinin yaş, sosyal sınıf, ırk, etnisite, etnik köken, özürllülük engellilik durumu ve coğrafi, ekonomik ve politik çevresi gibi içinde bulunduğu farklı koşullardan etkilenir.

Toplumsal Cinsiyet Rolleri, kadın ve erkeklerin hem özel hayatlarında hem de özel hayatları dışında kamusal alanda (iş, sosyal yaşam gibi) toplumsal olarak yüklenen sorumlulukların ve yaptıkları işlerin farklılıklarına işaret etmektedir. Örneğin, birçok toplumda erkekler genelde dışarıda çalışır, kadınlar ise ev ve bakım işlerinden sorumludur. Toplumsal cinsiyet rolleri esnek ve katı olabileceği gibi, zamanla değişim de göstermektedir. Günümüzde birçok toplumda bu değişimin izini sürmek mümkündür, zaman içinde erkeklerin daha fazla ev ve bakım işlerine yüklendiği, kadınların ise çalıştığı toplumlar mevcuttur. Toplumsal olarak biçimlenen bu roller, kız ve erkek çocuklarına çok erken yaşlardan itibaren farklı kanallarla (oyuncaklar, oyunlar, örnekler, okul, medya gibi) öğretilir.

Toplumsal Cinsiyet, genellikle kadınların ve erkeklerin yapabilecekleri üzerine toplumda belirlenmiş fikirlerdir.

- Kadınlar daha iyi yemek yapar, erkekler daha iyi tamir yapar.
- Kadınlar daha iyi hizmet eder, erkekler daha liderdirler.

Cinsiyete Dayalı İş Bölümü, hem kadınlar hem de erkekler yaşamlarında üretken (tüketim ve ticaret için mal ve hizmetlerin üretilmesi ve sonucunda gelir elde edilmesi) ve yeniden üretim (hane halkının bakımını ve varlığının sürdürmesini sağlayan işler) alanlarında pek çok farklı rolü üstlenmektedir.

Ancak bugün pek çok toplumda erkeklerin temel rolü üretken alanında tanımlanır. Ücret karşılığı yapılan bu üretken işler, ekonomik katkı, milli gelir hesapları ve sosyal haklara bağlanmaktadır. Ev dışında, kamusal alanda yürütülen bu faaliyetler, kişiye hem gelir hem de sosyal statü sağlar.

Günümüzde toplumların birçoğunda kadınların temel rolü ise, yeniden üretim faaliyetleri olarak görülmektedir. Yeniden üretim işleri, toplumların, hanelerin ve bireylerin yeninden üretimi için gerekli bütün faaliyetler olarak tanımlanabilir. Daha çok kadınların ev-içi yeninden üretim faaliyetlerine referansla kullanılır. Yeniden üretim işlerinin tanımı oldukça geniş ve belirsizdir. Yeniden üretim işi, evde yaşayan kişilerin giysilerinin yıkanıp ütülenmesi, yemek-



lerinin pişirilip bulaşıklarının yıkanması, evin temizlenmesi gibi işlerin yanı sıra, evdekilerin moral bozukluklarına, ergenlik bunalımlarına, yaş dönümü krizlerine, başarısızlık korkularına çareler aramaya kadar uzanır. Bu yeniden üretim işleri, insanların varlıklarını sürdürebilmesi için hayati bir öneme sahip olmasına rağmen, ev içinde çoğunlukla kadınların yaptıkları bu işler ‘çalışma’ değil, sorumluluk duygusuyla ve sevgiyle gönüllü olarak yapılan, adeta kadın olmanın bir parçası olarak görülen işlerdir. Herhangi ekonomik bir çıktı ile ödüllendirilmez, görünmez ve karşılıksız emek olarak nitelendirilir.

Kadınların ve erkeklerin ne yapması gerektiği veya neleri yapabilecekleri hakkında toplumda yaratılmış olan fikirlere ve değerlere dayanarak, kadınlara ve erkeklere farklı roller, sorumluluklar ve görevler yüklenmesi cinsiyete dayalı iş bölümü olarak adlandırılır.

Cinsiyete dayalı iş bölümünün, iş gücü piyasasında pek çok yansıması bulunmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümünü hem sektörel olarak hem de işlerin kadınlar ve erkekler arasında dağılımına işaret etmektedir. Kadınların ya da erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri sektörler, “kadın işi” erkek işi” ayrışmasını getirmektedir. Bu duruma, kadınların hizmet erkeklerin imalat sektöründe yoğun olarak istihdam edilmesi örnek olarak sunulabilir. Sektörlerin alt dallarında da cinsiyet bazlı ayrışma olmaktadır. Örneğin, elektronik ve hazır giyim imalatında kadınlar, otomotiv sanayisinde erkekler yoğun olarak çalışmaktadır. Bu ayrışmaya, “**cinsiyete dayalı mesleki ayrışma**” olarak adlandırılmaktadır. Bu ayrışmanın en yaygın görünümü, kadınların, az beceri gerektiren, kariyer şansı düşük olan düşük ücretli işlerde yoğunlaşması. Öte yandan “dikey ayrışma” aynı sektörde çalışan kadın ve erkeklerin mesleklerinde ilerleme konusunda eşit şansa sahip olmamasını işaret eder. Kadınlar genellikle düşük pozisyonlarda ve bunun sonucu olarak düşük gelir elde etmektedirler. Asya’nın bazı bölgelerinde, yol yapım inşasında kadınların çalışması çok yaygındır. Halbuki Avrupa ülkelerinde bu iş genellikle “erkek işi” olarak görülür.

Cinsiyete dayalı iş bölümü, sabit ve değişmez değildir, toplumda meydana gelen ekonomik kriz, göç, savaş gibi birçok dinamiğin etkisi ile zaman içinde değişmektedir. Çalışmak amacıyla başka ülkeye göç eden kadınların eşleri, ev ve hane sorumluluklarını tamamen üstlenebilmektedir.

Ayrımcılık: Ayrımcılık, yaş, ırk, cinsiyet, din, politik düşünce, etnik köken, ya da herhangi bir başka bir temel üzerinden doğrudan ya da dolaylı olarak yapılan ayırım, dışlanma ya da kayırma olarak tanımlanır.

İşgücü piyasasında ayrımcılık, yaş, ırk, cinsiyet, din, politik düşünce, etnik köken, ya da herhangi bir başka bir temel üzerinden, eşit davranma ve fırsat eşitliğini bozan durum olarak tanımlanabilir.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinde, kadına karşı ayrımcılık şu şekilde tanımlanmaktadır:

“...kadına karşı ayrımcılık terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, me-deni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmamasını, kadınların bu haklardan yararlanamamalarını veya bu hakları kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını



taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir.”

Bu tanım ayrımcılık konusunda yapılan tarife önemli bir boyut kazandırmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının, kadının insan hakları ihlali olduğunu ortaya koymaktadır.

İşgücü Piyasasında Doğrudan ve Dolaylı Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, yasalar, kural ve pratiklerin çalışanlar arasında yukarıda sayılan hususlar üzerinden doğrudan ayrımcılık yapılmasıdır.

Örneğin, bir iş ilanında askerliğini yapmış erkek eleman aranıyor deniyorsa, yaş ve cinsiyet üzerinden bir ayrımcılık yapılıyor demektir.

Örneğin, hemşirelik mesleğinin 2007 yılında Hemşirelik Kanunu değişinceye kadar sadece kadınlar tarafından yapılabiliyor olmasıdır. Erkekler, hemşire olmak isteseler dahi eski kanunun 3. Maddesindeki “Türkiye’de hemşirelik sanatı bu kanun hükümleri dahilinde hemşire ünvanı kazanmış Türk kadınlarından başka kimse tarafından yapılamaz” hükmü nedeniyle bu mesleği yapamıyorlardı.

Yine örneğin, 2004 yılında KPSS kılavuzunda Maden Tetkik ve Araştırma Genel Müdürlüğüne alınacak 80 mühendislik kadrosundan 75’i için erkek olma koşulu aranmış, sadece 5 kadro kadınlar için ayrılmıştır.

Dolaylı ayrımcılık ise, kuralların ve uygulamaların aslında tarafsız gibi görünmesine rağmen uygulamada belli bir cins, ırk, renk ya da diğer başka karaktere sahip kişiler için dezavantaj yaratılması durumudur. Bir başka deyişle, dolaylı ayrımcılık sürekli olarak belli bir grubun fırsat ve olanaklardan daha fazla yararlanmasına yol açan uygulamaları ifade eder. Bu ayrımcılığın fark edilebilmesi için, uygulamaların sonuçlarının da ele alınması çok önemlidir. Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sürmesinde bu tür ayrımcılık daha fazladır ve bunların tespit edilerek önlem alınması, eşitliğin gelişmesi için son derece önemlidir.

Örneğin, tam zamanlı çalışma ile yarı zamanlı çalışma arasında ücret farklılığı vardır. Avrupa’da birçok ülkede, yarı zamanlı işlerde kadınların ağırlıklı olarak istihdam ediliyor olması, bu uygulamada dolaylı bir cinsiyet ayrımcılığı olduğuna işaret eder. Benzer bir örnek şirket düzeyinde verilebilir. Eğer bir iş yerinde yarı zamanlı işlerde ağırlıklı olarak kadınlar çalışıyorsa ve işveren sadece tam zamanlı çalışanların işte yükselebileceğini söylüyor ve uyguluyorsa, bu durumda da dolaylı bir ayrımcılık olduğunu açığırır.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından kaynaklanan ve günlük yaşam içinde alışılmış gelen birçok dolaylı ayrımcılık pratiği vardır. Örneğin, işe alımlarda, “erkek işi” olarak kabul gören bir işe başvurmuş olan kadınların, erkek meslektaşları ile benzer beceri ve deneyime sahip olsa bile görüşmeye dahi çağırılmaması. Yine sık sık dillendirilen bir diğer durum ise, iş başvurusu yapan kadınlara evlenmeyi düşünüp düşünmedikleri, evli iseler çocuk yapma isteklerinin sorulması, evli-bekar, çocuklu-çocuksuz kadınlar arasında da bir ayrımcılık yaratmaktadır.



Bazı özel gruplara farklı davranılmasına ise iki durumda izin verilmektedir:

- Belli bir grup işçileri korumak için, örneğin 18 yaşından küçüklerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasının yasaklanması. Örneğin, 18 yaş altı çocukların mevsimlik tarım işçiliği ağır ve tehlikeli iş olarak tanımlandığından yasaktır.
- Bir grup için geçmişin ya da devam etmekte olan ayrımcılığın etkilerini ortadan kaldırmak ve eşitliği tesis etmek için belli bir süre (bu eşitsiz durum ortadan kalkıncaya kadar) pozitif ayrımcılık uygulanmasıdır. Kadınlar veya engelliler için yapılan kota uygulamaları buna örnek olarak verilebilir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Bireylerin cinsiyet temelli ayrımcılığa uğramadan toplumsal yaşamın her alanında eşit olarak yer alması, görülebilmesi, güçlenmesi, temsil edilmesi ve katılımı olarak ifade edilmektedir. Tüm insanlar kendi kişisel becerilerini geliştirmek ve herhangi bir kalıp yargı ya da önyargı ile karşılaşmaksızın kendi seçimlerini yapabilme hakkına sahiptir. Bu kadın ve erkeklerin farklı davranış, ihtiyaç ve ilgilerinin dikkate alınması, değerlendirilmesi ve böylece eşitliğin desteklenmesini gerektirir. Eşitlik, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasını ve hayatın ve iş yaşamının tüm alanlarında, tüm yaşlardan kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara erişebilmesi ve eşit muamele görmesini gerektirir.

Genel olarak bakıldığında cinsiyet eşitliğine ilişkin üç farklı kavramlaştırma olduğunu görüyoruz. Bunlardan ilki, kadın ve erkeğin aynı olduğu varsayımı üzerinden oluşturulan eşitlik kavramıdır. Bu anlamda eşitlik, kadınlara erkek gibi davranmayı gerekli kılmaktadır. Yaklaşımın eleştiricileri, cinsiyet eşitliğini bu şekilde kavramlaştırmanın erkekliği norm olarak ele aldığına dikkat çekmektedir. Bu eleştiriden hareketle kadın ve erkek arasındaki farklılığa vurgu yapan kavramlaştırma ise, kadınların farklı olarak değerlendirilmesi gerektiğini çünkü kadınların erkeklerden farklı olduklarını ileri sürmektedirler. Diğer bir deyişle, kadınların ve erkeklerin farklı katkıları eşit olarak değerlendirilmelidir. Cinsiyet eşitliğinin kavramsallaştırmasını ilişkin üçüncü yaklaşım ise, var olan toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesidir.

Cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bu farklı yaklaşımlar, hangi yaklaşımın pratikte uygulanacağı ve devletin cinsiyet eşitliğini sağlamada hangi yöntemi kullanacağı gibi soruları ortaya çıkarmaktadır. Elbette bu üç yaklaşımın da cinsiyet eşitliğini sağlamak için kendine özgü strateji ve vizyonu vardır. Fakat bu farklı yaklaşımlar genel olarak zaman içinde eşit davranmadan, özel eşitlik programlarına ve sonuç olarak cinsiyet rollerini değiştirecek politikalara evrilen bir silsile olarak görülmektedir. İşte bu nedenden dolayı, bir politika dokümanında birden fazla yaklaşımın öğelerini de bulmak mümkün olacaktır. Booth ve Bennett 'eşit davranma perspektifi', 'kadınların perspektifi' ve 'toplumsal cinsiyet perspektifi' olarak adlandırdıkları bu üçlü modeli ulaşılması gereken son hedef değil, bir strateji ve bir süreç olarak yorumlamaktadır (2002). Bu farklı yaklaşımlar birbirinden ayrı olan değil aksine 'üçlü bir sacayağı' olarak birbirini tamamlayan ve birbirine gerekli olan yaklaşımlardır.

Eşitlik perspektifi etrafında geliştirilen politikalar daha çok kadınlar ve erkekler arasındaki farkları istihdam alanında ortadan kaldırmayı hedeflemiştir: örneğin, kadın ve erkek-



ler için eşit istihdam oranı, eşit işsizlik oranı ve eşit ücret. Bu alanlarda kadın ve erkeğin aynı olmasına yapılan vurgu ile cinsiyet eşitliğinde aynılık kurgulanmıştır. İkinci akım politikalar ise daha çok kadınlara özel politikalar olarak düzenlenmiştir. Farklılıklara odaklanarak kadınların yaptıkları aktivitelere yoğunlaşan bir dizi politika aracı vardır. Örneğin, bu politikalardan en önemlisi çocuk bakımı konusunda konulan hedefler ve programlardır. Barcelona'da toplanan Avrupa Komisyonu 2010 yılında 3 yaş üstü çocukların yüzde 90'ına bakım hizmetleri verilmesini hedef koymuştur. Bu hedef 3 yaş altı çocuklar içinse yüzde 33'dür. AB'nin cinsiyet eşitliğine ilişkin takındığı üçüncü perspektif ise, ev içindeki geleneksel kadın erkek rollerinde ve istihdam alanında toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürmektir. Çocuk ve diğer bakıma muhtaçların bakımı için uygulanacak politikalar aracılığı ile aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına özel bir önem verildiği vurgulanmaktadır. Bu alanda geliştirilen politikalar kadın ve erkek arasında hem mesleki hem de aile içi sorumlulukların paylaşımını arttıracaktır ve belli bir izin sürecinden sonra işe dönüşü sağlayacaktır.

İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İnsana Yakışır İş Kavramı

Çalışmak, insan hayatının hem devamlılığı hem de toplum içindeki konumu açısından kilit bir faaliyettir. Bu anlamda çalışmak gelir elde etmenin yanı sıra, toplulukların sosyal ve ekonomik ilerlemenin önünü açabilir; kişileri, ailelerini ve toplulukları güçlendirir. Ancak sosyal ve ekonomik ilerleme, çalışılan işlerin insana yakışır olmasına bağlıdır. İnsana yakışır iş, insanların çalışma yaşamından beklediklerini yansıtır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımına göre İnsana Yakışır İşler:

- Üretkendir,
- Adil bir ücret getirir,
- Güvenli ve yeterli sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına alır,
- Sosyal koruma sağlar (gelirin yitirilmesi ya da azalması durumlarında telafi sunar),
- Yeterli serbest zaman ve dinlenme imkânları tanır,
- Özel yaşamı, aileyi ve toplumsal değerleri gözetir,
- Kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından fırsatlar sunar,
- Çalışanlar kaygılarını serbestçe dile getirebilir, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabilir, tüm kadın ve erkekler eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele görürler¹.

ILO İnsana Yakışır İş Gündeminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Tüm insanlar kendi kişisel becerilerini geliştirmek ve herhangi bir kalıp yargı ya da önyargı ile karşılaşmaksızın kendi seçimlerini yapabilme hakkına sahiptir. Bu kadın ve erkeklerin farklı davranış, ihtiyaç ve ilgilerinin dikkate alınması, değerlendirilmesi ve böylece eşitliğin desteklenmesini gerektirir.

¹ Kaynak: Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Ankara Ofisi
<http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>



- Meslek seçiminde ve istihdamda, kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sunmak ve eşit muamele yapmak
- Kadın ve erkeklere aynı insan ve çalışan haklarını sağlamak
- Kadın ve erkekler arasında sorumlulukların ve fırsatların, ücretli ve ücretsiz işlerin, karar alma yetkisinin ve gelirin adil ve eşit bir şekilde dağılmasını sağlamak

Türkiye’de İşgücü Piyasasında Kadınlar

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin işgücü piyasasında kadın istihdam oranlarının düşük olması biçiminde ortaya çıktığı görülmektedir. Bu açıdan bakınca Türkiye OECD ülkeleri arasında en düşük kadın işgücüne katılım oranlarına sahiptir. Kadın istihdamındaki düşük oranlar kırdan kente göç, kadınların düşük vasıfları, kadınların çalışmasına ilişkin toplumsal değerler ve bakım hizmetlerinin aile içinde kadınların omuzlarında olması gibi bir dizi nedenle açıklanmaktadır.

Türkiye işgücü piyasasında çalışan kadınların ne işler yaptığına bakıldığında ise, tüm çalışanların yarısından biraz fazlası ücretli olarak çalışırken, kırsal alanda kalan kadınların önemli bir kısmı ise tarımda kendi toprağında çalışan ücretsiz aile işçisi kadınlar. Ücretsiz aile işçiliği kadınlar tarafından çoğunlukla bir çalışma olarak değil ev işlerinin bir uzantısı olarak algılanmaktadır. Ücretli çalışan kadınlar ne iş yapıyorlar diye bakıldığında ise, kadınların daha çok kadına uygun olduğu düşünülen işler yaptığını görüyoruz. Çoğu tekstil, gıda gibi kadın ağırlıklı sektörlerde ya da hizmetleri sektöründe küçük ölçekli işletmelerde çoğunlukla eğreti ve güvencesiz işler yapmaktadırlar. .

Son yıllarda kayıtdışı çalışma oranlarında ciddi düşüşler olsa bile, kadınların kayıtdışı çalışma oranları erkeklere göre daha yüksektir. Kadınların tarımda ücretsiz aile işçiliğinin hemen hemen tamamı kayıtdışı olarak gerçekleşmektedir. Tarımda çalışan kadın sayısı azalırken, kentsel alanlarda yaratılan işlerde çalışan kadınların sayısı artmaktadır. Fakat kent ekonomisi içinde kadınların çalıştığı işler yine kayıtdışı ve marjinal işler olarak kalmaktadır. Hizmetler sektöründeki küçük işletmelerde sekreterlik, telefon operatörlüğü, kuaförlük, manikürcülük, kasiyerlik gibi işler yapan ve kayıtdışı olarak çalışan binlerce kadın vardır. Resmi istatistiklerin kayıtdışılığın tamamını ölçemiyor olduğu düşünülürse, kadınların kayıtdışı çalışma oranlarının belirtilen rakamlardan daha da yüksek olduğu açıktır.

Türkiye’de kadınların ev-eksenli çalışması giderek yaygınlık kazanan bir kadın çalışması haline gelmiştir. Ev işçilerini de bu kategoride değerlendirebiliriz. Öyle ki, Türkiye’de çalışabilir yaşta olup ev kadını olarak istatistiklere kayıtlı 10 milyon kadın var ve bu kadınlar resmi istatistiklere aktivite dışı olarak kayıt edilseler bile, kentsel alanlarda yapılan mikro ölçekli araştırmalar bu kadınların daha çok marjinal işlerde enformel olarak çalıştıkları ve aile bütçesine katkı yapmayı amaçlayan gelir getirici aktivitelerle uğraştığını göstermektedir. Özellikle endüstriyel üretiminde taşeronlaşmanın yaygınlaşmasıyla birlikte kadınlar evle-rinden bu üretimin ayrılmaz bir parçası haline gelmişlerdir. Ev-eksenli çalışma 1990’lardan günümüze kentsel alanda yaşayan düşük gelirli kadınların en temel uğraşlarından birisi haline gelmiştir.



**D - ŞİDDET ALGISI
YILDIRMA
ŞİDDET ALGISI VE YILDIRMAYA KARŞI
YASAL DAYANAKLAR
ve
ÖNLEYİCİ DÜZENLEMELER**

**Dr. Nuran Halise BELET
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İktisat Bölümü**



ŞİDDET ALGISI, YILDIRMA, ŞİDDET ALGISI VE YILDIRMAYA KARŞI YASAL DAYANAKLAR VE ÖNLEYİCİ DÜZENLEMELER

“Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi” (Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence), İstanbul, 11.5.2011, Council of Europe Treaty Series-No.210. Türkiye bu sözleşmeyi 11.5.2011 tarihinde imzalamış. 22 Kasım 2011’de TBMM tarafından onaylanmıştır. Sözleşme 8 Mart 2012 tarihi Resmi Gazete’ de yayınlanmış ve 10 Mart 2012 itibarıyla Türkiye Cumhuriyeti devleti, Avrupa Konseyi’ne sözleşmeye ilişkin onay belgeleri teslim edilmiştir. 1 Ağustos 2014 tarihi itibarıyla sözleşme yürürlüğe girmiştir.

Kadına yönelik şiddetin bir insan hakları ihlali olmasının yanı sıra kadınların ekonomiye etkin katılımını ve çalışma ortamını olumsuz etkileyen bir sorun olduğu olgusundan hareket edilmektedir. Dolayısıyla kadına karşı şiddet toplumun bütün kurul ve kurallarının işleyişini ve gelecek nesillerin yetenek ve yetkinliğini doğrudan etkileyebilmektedir.

Çalışma yaşamı boyunca pek çok çalışan, birtakım kötü ve olumsuz davranışlara, baskı ya da hakaretlere maruz kalmaktadır. Bu davranışların tümünü psikolojik taciz olarak tanımlamak mümkün değildir. İşyerinde psikolojik taciz veya İngilizce söyleniş şekliyle **“Mobbing”** oluşumu, nedenleri ve süreci açısından farklı bir kavramdır. Bu kavramın benzer kavramlardan ayırt edilmesi, çalışan bir bireyin, işyerinde maruz kaldığı bazı davranışların psikolojik taciz olup olmadığı anlaması ve duruma göre alacağı tedbirlere karar vermesi açısından önem taşımaktadır.

Yıldırmanın kelime anlamı, **“işyerinde psikolojik taciz”** psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermektir.

“İşyerinde psikolojik taciz”, “Yıldıрма” kavramı rapor içinde uluslararası literatürde yaygın kullanım şekli olan **“Mobbing”** kelimesi ile ifade edilmiştir. Yıldıрма kavramı önceleri çocukların birbiriyle olan zorbalık ilişkilerini tanımlamakta kullanılmıştır. İşyerlerinde ise, 1950-1960’lı yıllarda yapılan araştırmalar Yıldırmının sadece çocuklar arasında yaşanmadığını ortaya koymuştur. Yıldıрма, kişiye yönelik, yaş, ırk, cinsiyet gibi herhangi bir ayrımcılık olmadan, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelik duygusal saldırganlıktır. Başka bir deyişle, çoğunlukla işyerlerinde bazen bir kişinin, bazen bir grubun, bir çalışan üzerinde uzun bir süre yani aylar veya yıllar boyu, sistematik bir baskı uygulaması olup, kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır.

Çalışma yaşamında hep var olan fakat görmezden gelinen yıldıрма, birçok iş yerinde hala çok sayıda çalışanın kâbusu olmaya devam etmektedir. Bazen hakaretle, aşağılamayla bazen de normalin üzerinde aşırı iş yükü yükleyerek kendini gösteren bu davranışa maruz kalmak çalışanın hem psikolojik hem de fizyolojik olarak etkilenmesine neden olabilmektedir. Mobbing olgusu çalışma hayatının önemli sorunlarından biridir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu konuda önemli çalışmalarda bulunarak bir Başbakanlık Genelgesinin yürürlüğe girmesine zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda, işyerinde psikolojik taciz (Mobbing) ile ilgili 19.03.2011 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanmış olan 2011/2 sayılı genelge konu ile ilgili birçok soruna çözüm getirecek unsurları taşımaktadır.



1. YILDIRMA ve TEMEL KAVRAMSAL İLİŞKİLER

Yıldırma, işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından, diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, karşısındakini etkinsiz ve etkisizleştirme, işten soğutma, iş yaptırmama veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar toplamıdır.

Yıldırma aynı düzey ve seviyedeki kişiler de birbirlerine karşı yapabildiği gibi, özellikle de ; hiyerarşik gruplarda ve güçlü-güçsüz ayrımının açıkça yapılabildiği işyerlerinde çok sık görülür.

1.1. TEMEL KAVRAMSAL YAPI

Dünyada kullanımlarına göre yıldırama, “Mobbing”, “Zorbalık”, “Duygusal Taciz”, “Kurban Etme”, “Gözdağı Verme”, “Sözlü Taciz”, “Yatay Şiddet”, “Dikey Şiddet”, “Psikolojik Taciz”, “Psikolojik Şiddet”, “Psikolojik Terör” gibi farklı isimlendirilmektedir. Türkçede de TDK’e göre “Bezdir”, “Yıldır kaçır” veya “Yıldırama” anlamları vardır. Türk Hukukunda da “Psikolojik Taciz” genel bir kullanım olarak yerini almıştır.

Yıldıramanın Unsurları

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşmesi mümkündür.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırama, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.

Yıldırama Sayılan Haller

- Konuşurken Sözünün Kesilmesi,
- Küskünlükler,
- Yok Sayılma,
- İş Performansının Engellenmesi,
- Dedikodu Yapılması,
- Lakap Takılması,
- Görmezden Gelinme,
- Yapılan İşin Sabote Edilmesi,
- Sürekli Suçlanma ve Eleştirilme,
- Gereksiz Görevler Verilmesi,



- Uygunsuz Şakalar Yapılması,
- Statünün Küçümsenmesi,
- Cinsel Tacize Maruz Bırakılması,
- Sözlü ya da Yazılı Tehdit,
- Kaba ve Kötü Sözlerle Rencide,
- Motivasyon Kırılmaya Çalışılması,
- İş Performansının Aksi Yönde İşler Verilmesi,
- Alışılmış Düzenin Bozularak Farklı İşlere Yönlendirilmesi gibi durumlar yıldırmanın varlığını kesin ispatlamaz ancak mağdurun yıldırmaya uğrayıp uğramadığı hakkında bize yardımcı olur.

Yıldırmaya uğradığını iddia eden kişi olduğu kadar, aksine yapılanların yıldırma olmadığını söyleyen bir de karşı taraf mevcut olabilir. Örnek olarak verilmiş bu vb. durumların bir ya da birden fazlasının olması halinde yıldırmanın varlığı kuvvetle muhtemeldir.

Yıldırma, son zamanlarda gittikçe artmış, iş yaşamının bir parçası haline gelmiş ve çoğu yurtdışı kaynaklı hukukta da bir “**meslek hastalığı**” olarak nitelendirilmeye başlamıştır.

YILDIRMA İLE İLİŞKİLİ OLMASINA RAĞMEN YILDIRMA SAYILMAYAN KAVRAMLAR

İşyerinde olumsuz olarak nitelendirilen her davranış Yıldırma teşkil etmez. Bazı durumlar Yıldırma ile karıştırılabilmekte veya Yıldırmaya benzeyebilmektedir.

Doktrinde temelde 4 davranış biçimi Yıldırma sayılmamaktadır. Bunlar karşımıza; Çatışma, Şiddet, Kabalık, Cinsel Taciz olarak çıkar.

Çatışma:

Çatışma, temelde statü ve güç çekişmesi olarak adlandırılan, taraflar arasındaki etkinlik, ilişki ve davranış uyumsuzluğudur. Çatışma esas olarak kişiliği hedef almamakta, daha çok işin nasıl yapılacağına dair düşünülen fikir ayrılıklarıyla alakalıdır.

Çatışma iki aşamalıdır; çatışmayı doğuran nedenlerin varlığına anlam kazandıran önkoşulların varlığı ile mevcut potansiyel nedenlerin anlaşılması ve benimsenmesi seviyesinde gerçekleşen bir durumdur.

Normal bir çatışmayla Yıldırma arasındaki fark; taraflar arasındaki güç dengesizliği ile söz konusu davranışların hangi sıklıkta gerçekleştiği ve ne kadar zamandır devam ettiğidir. Yıldırmada, sürekli tekrarlanan ve istikrarlı şekilde devam eden davranışlar söz konusudur. Bu nedenle, sıradan, bağımsız çatışma davranışları, yıldırma değildir.

Yıldırma, çatışmanın çok daha fazla abartılmış hali olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısa ve küçük bir çatışmanın uzun bir dönüşüm ve değişim sürecinden sonra yıldırma olduğu varsayılmaktadır.



Çatışma Belirtileri:

- Farklı pozisyon ve hiyerarşik kademe arası iletişim problemleri,
- Nedensiz asabiyet,
- Haksız eleştiri,
- Katı, duyarsız ve hissiz davranışlar,
- Acımasız rekabet,
- Verimlilikteki sürekli düşüş,
- Görüş ayrılıkları,
- Üstüne düşen işi üstlenmeme,
- Olası bir hatada aşırı tepki verme,
- Belirsiz roller,
- Örgütsel aksaklıklar,
- İşbirliğinden kaçınmalar gibi durumlar yakın zamanda bir çatışmaya işaret etmektedir.

Şiddet:

Şiddetin kesin ve sınırları olan bir tanımını yapmak çok mümkün görünmemektedir. Öyle ki şiddet dediğimiz kavram, birçok şekilde, birçok yerde, farklı görünümlere bürünebilmektedir. Bazen saldırı, bazen hakaret, bazen de psikolojik olarak gündeme gelebilmektedir. Genel kabul gören bir tanıma göre şiddet: fiziksel güç ya da kuvvetin, bir birey ya da bir grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi problemlere yol açabilecek şekilde, bir bireye ya da bir gruba karşı olarak kullanılmasıdır.

İşyerinde şiddet ve Yıldırma kavramlarının her ikisinde de güç ve yetki kötüye kullanılmaktadır.

İşyerinde şiddet davranışları genellikle saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme, küfür ve cinsel taciz gibi suç oluşturan davranışlarla açıklanırken; iş yerinde psikolojik davranışlarının nadiren ağır suç teşkil ettiği öne sürülmektedir. Diğer taraftan Yıldırma, tekrar eden bir dizi davranış olarak tanımlanırken, işyeri şiddetine ise tek bir davranış bile yeterli olabilmektedir. Yıldırma, daha çok psikolojik temelli davranışlar bütünü iken, şiddet tek bir davranışla bile ortaya çıkabilen bir durum olarak Yıldırmadan ayrılır.

Şiddet belirtileri:

- Cinayet,
- Tecavüz,
- Eziyet etmek,
- Kaba davranışlar,
- Kin gütmek,
- Aşağılayıcı davranmak ve konuşmak,
- Bağırarak,
- Diğerini hep eleştirmek gibi durumlar şiddet belirtileri olarak göze çarpar.



Cinsel Taciz:

Bir kişinin kendi isteği dışında cinsel içerikli tekliflere, şakalara, hakaretlere ve/veya bunları içeren görsel, sözlü ya da fiziksel davranışlara maruz kalmasıdır.

Cinsel taciz her ne kadar yıldırma ile birlikte anılabilecek bir kavram gibi dursa da tam olarak birlikte oldukları söylenemez. İş yerinde cinsel tacizin yıldırma ile birlikte görüldüğü alanlar da vardır.

Cinsel Taciz Belirtileri:

- İş durumuyla ilgili tehdit, şantaj,
- Makam veya mevki için zorlama,
- Terfi veya zam karşılığında teklifler,
- Cinsel içerikli mesaj, görüntü, ses,
- Rüşvet vererek cinsel tekliflerde bulunma,
- Cinsel içerikli şaka yapmak ve iltifatlarla bulunmak,
- Argo sözcükler kullanmak,
- Flört etmek için olağanın ötesinde ısrarcı davranışlarda bulunmak,
- Pornografik materyal (e-posta yollamak, poster asmak, göstermek vb.) ile rahatsız etmek,
- Uygunsuz cinsel jestler yapmak,
- Kişinin cinsel yaşamıyla veya cinsiyet kimliğiyle ilgili açıklama yapmaya zorlamak veya dedikodu üretmek,
- Cinsel yönelimi nedeniyle dışlanan bireyler aleyhinde, düşmanca, ayrımcı ve nefret belirlen ifadeler kullanmak,
- Cinsel içerikli teklife uymadığı durumlarda kişinin iş hayatıyla ilgili bedeller ödeyeceğinin, uyduğu takdirde ise hak etmediği kazançlar sağlanacağını açık olarak söylendiği veya ima yoluyla belirtildiği gibi durumlar cinsel taciz belirtileri olarak göze çarpar.

Kabalık:

Çalışanların saygı kurallarına aykırı biçimde hareket etmeleri işyerinde kabalık olarak tanımlanır. İşyerinde kabalık kavramının, yıldırma ile ayrıldığı nokta, daha genel bir davranış biçimi olmasıdır.

Yıldırma, bir veya birkaç kişiye yönelik olarak gerçekleştirilebilmekte iken, işyerinde kabalık herkese yönelik olabilmektedir. Yıldırma, kötü muameleye maruz kalan kişi mağdur olarak tanımlanırken, işyeri kabalığında kötü muameleye maruz kalan, hedef olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, kaba davranışlar kişiyi rahatsız etmekle birlikte, yıldırmanın yarattığı etkilere neden olmamaktadır.

Kabalık Belirtileri:

- Kışkırtıcı hareketler,
- Disiplin altına almak için zorlayıcı davranış,



- Amaçsız ve bilinçsiz güç gösterisi,
- Hedef haline getirilme.

1.2. YILDIRMA ÇEŞİTLERİ VE TARAFLARI

Yıldırma, tek taraflı ve tek yönlü bir olgu değildir. İş ilişkisinin bir sonucu olduğu için taraflar ve yapılanlar çeşitlenmektedir.

Yıldırma Çeşitleri:

Düşey Yıldırma

Üst konumda yer alanların astlarına yönelik olarak gerçekleştirdikleri vakalarıdır. Üstler sahip oldukları kurumsal gücü, astlarını ezerek, onları kurumun dışına iterek kullanmasıdır.

Dikey Yıldırma

Çalışanın yöneticiye psikolojik şiddet uygulamasıdır. Nadir görülen bir durum olarak karşımıza çıkar.

Yatay Yıldırma

İşyerinde psikolojik tacizin fail veya failleri mağdur ile benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşlarıdır.

Yıldırmanın Tarafları:

Yıldırma işyerinde uygulanırken, bu durumun belli tarafları vardır. **Yıldırmaı uygulayan; uygulayıcılar, yıldırmaya maruz kalan; mağdurlar** ve **yıldırmaya tanık olup onu fark edenler; izleyiciler** olarak adlandırılır.

İş yerinde yıldırmayı uygulayanlar genelde tacizci veya zorba adıyla adlandırılır. Bu kişiler saldırgan yapılı olup ortamın kızışmasını sağlayan, umursamaz, bilinçli hareket eden ve bu durumdan haz duyduğu gibi suçluluk duygusuna sahip olmayan kişilerdir.

Yıldırma uygulayıcıları, genellikle nevrotik, egoist, megaloman, zayıf karakterli kişiler olarak tanımlanır. Zevk arayışı, can sıkıntısı, çekememezlik, bencillik gibi davranış tiplerini bünyelerinde barındırırlar.

Yıldırma uygulayıcılarının genel özellikleri böyle olmakla birlikte; öne çıkan birkaç Yıldırmacı tipini şu şekilde gösterebiliriz;

- Narsist Yıldırmacı,
- Hiddetli Yıldırmacı,
- İki Yüzlü Yıldırmacı,
- Hayal Kırıklığına Uğramış Yıldırmacı,
- Kıskanç Yıldırmacı,
- Hırslı Yıldırmacı.



Yıldırma Mağdurları

Yıldırma maruz kalan ve çoğu zaman hedef olan tarafa yıldırma mağduru veya yıldırma kurbanı denmektedir. Mağdur, kendisine yönelen bu hareketi anlamış ve hedef olduğunun farkına varan kişidir.

Mağdurlar suçu olmadığına inanırken, aynı zamanda psikolojik olarak kendilerini güçsüz ve iş yapmayı bilmeyen kimseler olarak görmektedirler. Olumsuzluklar kendilerinden kaynaklı gibi davranırlar ve yalnızlaşırlar.

Yıldırma İzleyicileri

Yıldırma veya mağdur olmayan, ortam izleyicisi ve Yıldırma ses çıkarmayan kimselerdir. Çalışma ortamında meydana gelen psikolojik taciz olgusunun farkına vardıkları andan itibaren izleyici olarak nitelendirilirler. Bu izleyiciler bazen; **Yıldırma Ortağı, Çözümçü** ya da **İlgisizler** olarak karşımıza çıkar.

Yıldırma izleyicilerini de sınıflandırdığımızda genel kabul gören, öne çıkan Yıldırma izleyicileri şunlardır;

- Nötr İzleyici,
- Diplomatik İzleyici,
- İki Yüzlü İzleyici,
- Yardakçı İzleyici,
- İlgisi Fazla İzleyici.

1.3. YILDIRMANIN GENEL ETKİLERİ

Yıldırma etkileri genellikle yıldırma mağdurları ekseninde ortaya çıkmaktadır. Ancak tabi mağdur özelinde, çalıştığı kuruma ve dolaylı olarak topluma da etkileri mevcuttur.

Bunları sıralayacak olursak;

- Yıldırma, insanın mesleki bütünlük ve benlik duygusunu zedeler.
- Paranoaya ve kafa karışıklığına neden olur.
- Maruz kalan kişi kendine güven duygusunu yitirir, toplumdan soyutlanabilir.
- Huzursuzluk, korku, utanç, öfke ve endişe duygularını yoğun bir şekilde yaşar.
- Mobbing, ağlama, uyku bozuklukları, depresyon, yüksek tansiyon, panik atak, kalp krizi kadar giden sağlık sorunları ve travma sonrası stres bozukluğu yaratabilir.

Kişi Üzerinde Etkileri (Mağdur)

Bireysel anlamda mağdur üzerinde birikimli şekilde oluşan etkiler:

- Uyku Bozuklukları,
- Ağlama Nöbetleri,



- Konsantrasyon Bozukluğu,
- Gerginlik Ve Öfke, Alınganlık,
- Yüksek Tansiyon,
- Kalıcı Uyku Bozuklukları,
- Mide Ve Bağırsak Sorunları,
- Aşırı Kilo Alma Veya Verme,
- Alkol veya İlaç Bağımlılığı,
- Tedavi Masrafları,
- İşyerinden Kaçma Veya Uzaklaşma,
- Şiddetli Depresyon,
- Panik Ataklar,
- Kalp Krizleri ve Diğer Ciddi Hastalıklar,
- Kazalar,
- Üçüncü Kişiye Yönelik Şiddet,
- İntihar Girişimleri

Bu etkilerden bazılarıdır. Bu etkiler çoğu zaman fizyolojik ve biyolojik etkiler olarak göze çarpmaktadır ancak sosyal ve ekonomik yönden de büyük çöküşler yaşanabilmektedir. Yıldırma davranışlarının devamlı ve istikrarlı biçimde sürmesi mağdurun kendini yalnız hissetmesine neden olduğu gibi, özgüven zedelenmesi, korku, utanma ve çekinme duygularının fazlaca yaşanmasına sebep olmaktadır.

Toplumsal Etkileri

Yıldırma olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar toplum üzerinde de etkileri vardır. Yıldırmanın toplumsal etkileri, öncelikle ekonomik niteliktedir. Deneyimli çalışanların işten ayrılmaları nedeniyle yeni işe alma ve eğitim masrafları artar. İşletmede sık sık hastalık izinlerinin alındığı görülür. Uygulanan yıldırma nedeniyle, işyerinden kaçış olarak kabul edilen hastalık izinleri maliyetleri artırır; buna karşılık verimliliği düşürür. Yıldırmaya maruz kalanların, istifaya zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve haklarını elde etmek amacıyla girişcekleri yasal mücadelenin de, işverenlere daha fazla mali yük getirmesi, beklenen sonuçtur.

Diğer taraftan toplumun ödemesi gereken sosyal bedellerin ağırlığı da önemli boyuttadır. Bir işyerinde çalışanlar, çalışma koşullarından memnun değilse ve bir takım taciz edici davranışlara maruz kalıyorlarsa, iş ortamında yaşadıklarını dışarıda anlatmaları olasıdır. Toplum içinde ekip çalışması ve birliktelik ruhunun bozulması sonucunda başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkmasının engellenmesiyle, işletmenin saygınlığının ve adının lekelenmesi, marka değerine verilecek zarar da söz konusu olmaktadır. Nitekim işletmeler, işyerlerinde uygulanan yıldırmanın sürmesine göz yummaları halinde önemli çalışanları kaybedebilmektedirler. İşyerindeki olumsuz ortamın oluşmasıyla istenmeyen bir işyeri yapısı meydana gelmektedir. Genel saygı çerçevesinde azalma gözlenirken işyerinin içyapısında da çöküş yaşanır.



Yıldırmanın örgütlere, verimlilik ve çalışanların iş doyumları açısından çok olumsuz etkileri olabilir. İşyerinde yaşanan Yıldırma sonucunda çalışanların dikkatini dağıtarak, örgütün amaçlarından ve kendi görevlerinin taşıdığı önemden uzaklaşır. Yalnız yıldırmaya maruz kalan çalışanlar değil, süreç içerisindeki olaylara tanık olan çalışanlar da, bir gün kendilerinin de Yıldırma maruz kalacaklarını düşünerek işyerine olan güvenlerini yitirirler.

1.4. YILDIRMANIN VARLIĞI ve ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

Yıldırma son dönemde yargı kararlarıyla da sübut bulmuş ve iş yaşamında kaçınılmaz bir olgu olarak doktrinde yerini almış bir durumdur. Yıldırma, 1980'li yılların sonlarında başlayan araştırmalarla yoğun olarak ele alınmaya başlanmıştır.

Kişisel Nedenler

İşyerinde Yıldırma sürecinde yıldırmaya maruz kalan kişi/mağdur ve yıldırma faili ve/ya faille-ri olarak iki taraf bulunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar göstermektedir ki mağdurun ve failin/faillerin bazı özellikleri yıldırmaya uygun bir ortam yaratmaktadır. Yıldırma olayında sadece yıldırmaya uğrayan mağdur değil, yıldırma yapan de bu olayın bir tür kurbanı olmaktadır. Yıldırma bir anlaşmazlıkla başlayıp, bu işin akışına ilişkin ya da bir davranışa ilişkin olabilmektedir.

Kurumsal Nedenler

Kurumlardaki hiyerarşik bir örgüt yapısı çoğu zaman otoriter bir yönetim tarzını da beraberinde getirmekte ve bu durum yıldırma için uygun bir ortam hazırlamaktadır. Diğer taraftan, bu örgütlenme, yıldırma failinin kendisini saklaması açısından da elverişli bir zemin oluşturmaktadır. Böylece uzun dönemde psikolojik taciz, yönetim biçimini bir parçası haline gelebilmektedir.

Yatay örgütlenmede ise, hiyerarşik örgüt yapısında bulunan tabiiyet ilişkisi söz konusu olmadığından, geniş bir esneklik söz konusu olabilmektedir. Bazı durumlarda çalışan aynı anda birden fazla yöneticiye bağlı olarak çalışabilmektedir, bu nedenle yetki çatışmalarının yaşanması oldukça doğaldır. Bu tür örgütlerde, hiyerarşik örgütlere nazaran daha fazla belirsizlik hâkimdir.

Yatay örgütlenmede, psikolojik tacize zemin hazırlayan aslında örgüt içindeki belirsizlik ortamıdır. Kötü yönetim, yetersiz iletişim, zayıf liderlik yapısı, stresli ortamın varlığı, insanların kendilerinden beklenenleri yerine getirememesi, yeniden yapılanma, kendi işini kaybetmekten korkma, durumunu koruma çabası, yeni fikirlerin ortaya çıkmaması, monotonluk gibi davranışlar yıldırmaya yol açabilmektedir. Yöneticilerin yıldırmanın varlığına inanmamaları söz konusu davranışın sürmesine de neden olabilmektedir.

Sosyal Nedenler

İş yaşamında yıldırma vakalarının görülme sıklığı, toplumun sosyo-ekonomik kültürüyle, ahlaki norm ve değerleri ile yakından ilgilidir. Son yıllarda artan göç, yabancılaşma, özgüven yetersizliği, işyerlerinde liyakate önem verilmeyişi yıldırma davranışlarını besleyen bir zemin oluşturmaktadır. Yıldırmaya zemin oluşturan toplumsal norm ve değerlerinin başında güçlü olanın zayıf olanı yok etme algısı, bireylere kapasitesinin üzerinde iş yüklenmesi, ortak çalışma kültürünün yok sayılması, değişim ve yeniliklerin çalışanların aleyhine kullanılması gelmektedir.



Yıldırma, Cinsiyet ve Yaş İlişkisi

Kamu ve özel sektörde yıldırma uğrayan yaş aralığı karşımıza 29-33 yaş aralığı olarak çıkıyor. Bu aralık, aktif çalışma yaşı olarak kabul edilmektedir. Bu da gösteriyor ki belirli para eşiklerinin ve iş yaşamında rahata kavuşulabilecek yaşlar aslında mağdurların en çok görüldüğü yaşlar. Bu yaş grubunu **erkeklerde 34-38 yaş aralığı** izlerken, **kadınlarda 24-28 yaş aralığı** izliyor. Yıldırma kamu sektöründe ve özel sektörde uğrayanların yaş aralığının yoğun olarak yine 29-33 yaş aralığı, ardından 34-38 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Yıldırma En Çok Hangi Şekilde Ortaya Çıkar?

Araştırmalara göre; Yıldırmanın en çok ortaya çıkan görünümü, **“istifaya zorlama”** şeklinde ortaya çıkıyor. Her 5 yıldırma mağdurundan birisi istifa etmek zorunda kalıyor. Bu da kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş yaşamından kaynaklanan tazminatlarla birlikte, manevi tazminat alan kişilerin temelde neden işten çıktıklarını veyahut çıkmak zorunda bırakıldıklarını bizlere gösteriyor. **“Hakaret”** ve **“İstifaya Zorlama”** yüzde 14'lük kısımlarla önemli yer tutuyor. İstenmeyen görevlere verilerek yapılan **“Görev Değişikliği”** ve her türlü yapılabilen **“Ayrımcılık”** da yıldırmanın sık görülme şekillerindendir.

Şikâyet konuları yukarıda belirttiğimiz gibi olmasına rağmen, şikâyetin çıkış sebebi en başta **“İş Yükünün Artırılması”** olarak karşımıza çıkıyor. Yıldırmanın temelinde olan bezdirinin iş yükünün fazlaca artırılmasıyla ortaya çıktığını gösteriyor. **“İş Yapmaya Engel Olma”, “Ceza Verme”, “İletişim Kesme”** gibi başlıca konular da şikâyet etme durumunu artırıcı nitelikten.

Yıldırma mağdurlarından 5 kişiden 4'ü, amirini şikâyet ediyor. Bu da yıldırma uğrayanların en fazla dikey yıldırma dediğimiz alt-üst ilişkisine dayalı hiyerarşinin varlığını bizlere gösteriyor.

2. TÜRKİYE'DE YILDIRMANIN ÖNLENMESİNE YÖNELİK MEVZUATI VE MÜCADELE YOLLARI

Yıldırmanın etkililiği bireysel ve toplumsal anlamda mevcut olmaktadır, bu durum yadsınmaz bir gerçek halini almıştır. Yıldırma insan hayatında bazen de kaçınılmaz sonuçlara neden olduğu için bu konuyla mücadele önemli bir ihtiyaç arz etmektedir. Mücadele kimi zaman bireysel çapta kalırken kimi zaman da toplumsal yolla olmaktadır.

Bireysel Mücadele:

İşyerlerinde Yıldırma maruz kaldığını düşünen kişi öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirip, bu süreç hakkında kanaate varırsa bazı hususlara dikkat etmelidir.

Bunlar:

- Kişi, öncelikle çatışmadan kaçınılmalı ve sakin olmaya gayret etmelidir.
- Yıldırma üst yönetim tarafından gerçekleştirilmiyorsa konuyu üst yönetime iletmelidir.
- Yıldırma uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta gibi bilgi ve belgeleri saklamalıdır.
- Yaşanılan yıldırma sürecine ilişkin günlük tutulmalıdır.



- Yaşanılan sürece şahit olan / olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşmelidir.
- Kişi, üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İletişim Merkezi Alo 170'i arayarak, işyerlerinde psikolojik taciz konusunda uzman psikologlardan destek almalıdır.
- Kişi, ihtiyaç duyduğunda tıbbi, psikolojik ve hukuki destek almalıdır.
- İşyerlerinde yıldırıma maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu hukuki alana taşımalıdır.

Kurumsal Mücadele

İşyerlerinin sektörel farklılıkları, farklı özelliklere sahip olması ve farklı üretim yöntemleri kullanarak faaliyetlerini sürdürüyor olmaları nedeniyle yıldırımayla mücadele yönetmeleri farklılık gösterir. İşyerleri, yıldırma unsurlarının ortaya çıkması halinde, konu hakkında bilgi sahibi olmalı ve kurumsal yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır ki kamuoyundaki itibarları, saygınlıkları ve marka değerleri zarara uğramasın.

Yıldırmada İspat Konusu Zorlu Süreçtir

Yıldırma, temelinde psikolojik baskı ve tacizi barındırdığı için ispatı haliyle zor bir konudur. Hiç anlamadığınız işlere yazılı olarak yönlendirilmeniz, isminizin farklı ifşa amaçlarıyla işyeri panolarına asılması gibi hareketler, yönetici ve çalışanlarla mail trafiği belgelenebilir ihlaller olabilmektedir.

Yıldırıma uğradığınızı ve emarelerin gerçekleştiğini düşünen mağdur, yukarıda da belirttiğimiz gibi bireysel mücadeleyi elden bırakmamalıdır. Bu durumu yaşadığı anları gerekirse not almalı, belgeleyebileceği somut şeyleri kayda almalı, tanık beyanlarıyla bunu destekleyebilir.

Tabi bu kapsam ve süreçler yıldırıma uğrayan mağduru umutsuzluğa düşürmemelidir. Çünkü yıldırma yapılmadığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

Çok eski zamanlardan beri var olan ancak son dönem yüksek yargı kararlarıyla desteklenen ve var olan yıldırma, birçok insanın yaşadığı bir durum olup bireysel ya da kurumsal mücadeleyle düzeltilemediği anda yargı yoluna taşınmalıdır. Yıldırıma uğradığı kanıtlanan çalışan iş sözleşmesinin feshinden doğan kıdem, ihbar gibi bütün tazminatlarını alabileceği gibi, dava sonucunda manevi tazminata da hak kazanabiliyor. Ayrıca bunun yanında işverenin eşit davranma borcunu ihlal ettiği gerekçesiyle yüksek miktarda tazminat ödemesi sonucu da doğabilir. Ancak yıldırma davalarında kişilerin yıldırılmaya uğradıklarını kanıtlamaları oldukça zor bir süreçtir. Bu yüzden yıldırıma uğrayan çalışanların bu durumu mümkün olduğunca fazla delille ortaya koyması gerekiyor.

Yargıtay'ın bu tip davalarda daha önce önemli miktarlarda manevi tazminat ödenmesine karar verdiği biliniyor. Dolayısıyla işverenin bu nedenle baskı uygulamaya başladığı işçi bu durumu delillerle açıkça ortaya koyabilirse kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanabileceği gibi bir de manevi tazminat alabilir. Bu nedenle işverenler kötü niyetli yöntemlere başvurmamalı, işçiler de bu davranışlara karşı hazırlıklı olmalıdırlar.



Hangi Deliller Önemli?

Yıldırmaya uğradığını düşünen çalışan kendisine uygulanan davranışlarla ilgili açık ve net deliller toplamaya başlamalıdır. Bu noktada şahitler, maaş kesme varsa bordrolar, pozisyon değiştirme varsa bununla ilgili belgeler önem kazanıyor. Bunun yanında ALO 170 şikâyet hattını kullanarak şikâyetini iletebileceği gibi, eğer yıldırmanın katlanılamaz hale gelmişse dava açma yolunu derhal kullanarak yasal haklarını da talep edebilir. Nasılsa açığa çıkmaz düşüncesiyle işverenlerin yıldırma uygulaması sıkça kullanılan bir yöntem olduğu için, çalışanların bu yönde atacağı geri adımlar, yıldırma uygulayan işverenlerin daha fazla güçlenmesi anlamına gelecektir.

2.1. TÜRKİYE'DE YILDIRMAYLA MÜCADELEYE YÖNELİK MEVZUATI

Türk çalışma hayatında yeni bir kavram olmasına karşın iş hayatında sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Son yıllarda artan mağdurların, yıldırmanın uygulandığına dair açtığı davalar emsal teşkil etmekte ve bu konuda yürütülen farkındalık çalışmaları sebebiyle insanlar daha da bilinçlendirilmektedir. Türkiye’de genel olarak yıldırma uygulayan işverenler, İş Kanunlarının işçiyi koruyan tazminat ve işe iade hükümlerinden kurtulmak ve işçiyi istifaya zorlamak için uygular ve bu süreçte yıldırmaya maruz kalan işçi çoğu zaman psikolojik açıdan ciddi zararlar görerek istifa edip ayrılır.

6098 sayılı Borçlar Kanununun 417. Maddesinde, işçinin hem kişiliğinin, hem de yaşam ve vücut bütünlüğünün korunmasına yönelik olarak düzenleme yapılmıştır. Maddede, işveren-işçi hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak, özellikle işçilerin **psikolojik ve cinsel tacize** uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca bu kanun maddesinde, işveren, işçiyi ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Ancak özel kanun hükümleri saklıdır.

Yıldırmaya Maruz Kalan Kişilerin Yapması Gerekenler Nelerdir?

Hukuksal Olarak:

- İş sözleşmesinin haklı nedene dayanarak feshedebilme hakkı vardır.
- Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanunu’na göre tazminat isteme hakkı bulunmaktadır.
- Belli şartlarda ayrımcılık tazminatı isteyebilme hakkı vardır¹.
- Yıldırmaya uğrayan işçi, yıldırma yapan yöneticiyi dava edebilir ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.
- Koşulları söz konusu ise işçi, kötü niyet tazminatı hükümlerine de başvurabilir.

1 İş Kanunu’nun 5. Maddesi eşit davranma borcu ve buna aykırı yaptırımları düzenlemiştir. Buna göre: “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” Bu ayırım yapıldığı takdirde “İşçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” şeklinde ayrımcılık tazminatı düzenlenmiştir. Bu tazminat on yıllık zamanaşımına tabi olup, talep edilmesi için normal tazminat hükümlerinden farklı olarak işçinin zarar görmesi şartı aranmamaktadır.



Bunun dışında yapılabilecekler;

- Yıldırma yapan kişiye açıkça duruma itiraz ettiğinizi söyleyin, taciz edici söz ve davranışlarını durdurmasını isteyin. Yanınızda güvendiğiniz ve gerekirse tanıklık edebilecek bir iş arkadaşınız bulunsun.
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydedin.
- İlk fırsatta zorbayı yetkili birine rapor edin, eşitiniz ise üstünüze, üstünüz ise yönetim kurulu ve insan kaynaklarına durumu açıkça ve kanıtlarıyla bildirin.
- Gerekliyse, tıbbi ve psikolojik yardım alın. Hem yardımcı olacaktır, hem de kanıt oluşturacaktır.
- Şikâyetiniz hakkında kuruluşunuz içinde ne yapıldığını araştırın.
- İş arkadaşlarınızla durumunuzu paylaşın, onlar da aynı şekilde rahatsız olabilirler, grupça başvurmanız daha etkili olabilir.
-

KAYNAKÇA

- Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'nin Kadınlara Karşı Her Türlü Şiddet Biçimine Dair Derinlemesine Çalışması, <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/SGstudyvaw.htm>
- Birleşmiş Milletler Şartı
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme
- Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
- İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme (AİHS)
- İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin Oluşturduğu Denetim Mekanizmasının Yeniden Yapılanmasına İlişkin 11 No'lu Protokol
- İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi
- Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, Genel Tavsiye No.12
- Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, Genel Tavsiye No.19
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
- Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge
- Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge
- Kadınlara Yönelik Şiddetin ve Ev içi Şiddetin Önlenmesine ve Bunlarla Mücadele Edilmesine Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)



- Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına Dair Amerikan Devletleri Sözleşmesi
- Medeni ve Siyasi Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme
- Opuz v. Türkiye, Başvuru no: 33401/02, 9 Haziran 2009,
- http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/data/Opuz_-_Türkiye_Karari_AIHM.pdf
- Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme
- Uluslararası Ceza Mahkemesi Roma Statüsü



E - KADIN AKTİF VATANDAŞLIK ve SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

Dr. Nuran Halise BELET
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İktisat Bölümü



KADIN, AKTİF VATANDAŞLIK ve SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

1.1. İNSAN HAKLARI NEDİR?

İnsan hakları; tüm insanların hiçbir ayırım gözetmeksizin yalnızca insan oluşlarından dolayı eşit, özgür ve onurlu yaşama hakkına sahip olmasıdır. Herkes, cinsiyet, ırk, renk, din, dil, yaş, tabiiyet, düşünce farkı, ulusal veya toplumsal köken, zenginlik gibi fark olmaksızın kanun karşısında eşittir. Özgür bir şekilde düşüncelerini açıklamak, istediği yere gitmek, yerleşmek, diğer insanlarla ve makamlarıyla olan ilişkilerinde insanca ve hakça muamele görmek, insanların günlük yaşamında farkına varmadan yararlandığı haklardan bazılarıdır.

Can ve mal güvenliği, din ve vicdan özgürlüğü, düşünce ve ifade özgürlüğü ve siyasi haklar gibi geleneksel hak ve özgürlükler **birinci kuşak**, çalışma hakkı, adil ve eşit ücret, insan haysiyetine yaraşır bir yaşam düzeyine kavuşma hakkı ve sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı gibi bir takım ekonomik ve sosyal haklar da **ikinci kuşak haklar** olarak adlandırılmaktadır. Teknolojik gelişmeye paralel olarak temiz bir çevrede yaşama hakkı, bilgisayar verilerine karşı özel hayatın korunmasını isteme hakkı, sanat ve bilim özgürlüğü, tüketici hakkı, tıbbi ve biyolojik gelişmelere karşı korunma hakkı gibi haklar da üçüncü kuşak haklardır ve bu haklara ilişkin kavramlar sürekli gelişmek göstermektedir.

1.2. İNSAN HAKLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ

İnsan haklarının tarihi binlerce yılı kapsamaktadır. Birçok antik belge, dinler ve felsefe insan haklarıyla ilişkilendirilebilecek çok çeşitli kavramı içermektedir. **Bunlar arasında en çok dikkate değer olanlar;** Pers İmparatoru Büyük Kiros tarafından Yeni Babil İmparatorluğunu fethetmesinden sonra üzerinde niyetlerini yazılı olarak açıkladığı M.Ö. 539 tarihli Kiros Silindiri, Hintli Büyük Asoka'nın M.Ö. 272 – M.Ö. 231 arasında yazılan Asoka Fermanları ve 622'de, Müslümanları, Yahudileri ve Paganları da içine alacak şekilde Yathrib şehrinin (daha sonraki ismi Medine) önde gelen aşiret ve aileleri arasında resmi bir antlaşma olarak Muhammed bin Abdullah tarafından hazırlanan Medine Sözleşmesidir.

1215 tarihli Magna Carta'nın İngiliz hukuk tarihi için ayrı bir önemi olduğu kadar günümüzde uluslararası hukuk ve anayasa hukuku için de önemi büyüktür. Fransa Meclisi'nin 26 Ağustos 1789'da onayladığı İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi, Modern insan hakları hukukunun büyük bir kısmının ve insan haklarının en modern yorumlarının görece yakın tarihte izleri sürülebilir. 1689 tarihli İngiliz Yurttaş Hakları Beyannamesi (veya "İnsanların Hak ve Özgürlüklerini ve Kraliyetin Halefliliğinin Düzenlenmesini Beyan eden Kanun") Birleşik Krallık'ta (İngiltere'de) baskıcı hükümet uygulamalarını yasadışı saymıştır. 18. yüzyılda iki büyük devrim meydana geldi; 1776'da ABD'de ve 1789'da Fransa'da: Bunlar ciddi hak kazanımları sağlayan iki sonucun elde edilmesini neden oldu, Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi ve Fransız Hoca İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi.

Ek olarak 1776'daki Virginia Haklar Beyannamesi bir dizi temel hak ve özgürlükleri sağlamıştır. Bunları 18. ve 19. yüzyıllarda Thomas Paine, John Stuart Mill ve Hegel gibi düşünürler tarafından insan hakları felsefesinde gerçekleştirilen ile ilerlemeler takip etmiştir.



İnsan hakları terimi büyük olasılıkla Paine'in İnsan'ın Hakları isimli eseri ve William Lloyd Garrison'ın 1831'de The Liberator'de çıkan ve "okuyucularına insan haklarının esas nedenini yazmaya çalıştığını" anlattığı yazıları yayımlandığı dönemde kullanılmaya başlandı.

Birçok grup ve hareket insan hakları adına 20. yüzyılda çok büyük toplumsal değişimleri gerçekleştirmişlerdir. Batı Avrupa'da ve Kuzey Amerika'da, sendikalar çalışanların greve gitme hakkını garanti altına alan, asgari çalışma koşullarının oluşturulmasını sağlayan, çocuk işçilerin çalışmalarını düzenleyen veya çalıştırılmalarını yasaklayan yasaların çıkarılmasını sağlamıştır.

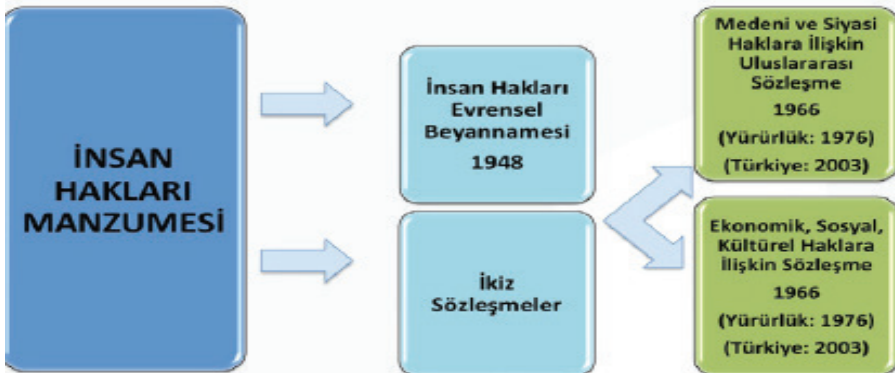
Kadın hakları hareketi kadının oy verme hakkını kazanmasında başarılı olmuş, Dünya Savaşları, inanılmaz boyuttaki insan kayıpları ve büyük insan hakları ihlalleri modern insan hakları belgelerinin gelişiminin arkasındaki itici güç olmuştur. Milletler Cemiyeti, I. Dünya Savaşı'nı takiben 1919'da yapılan Versailles Barış Antlaşması'nda yapılan görüşmelerde kuruldu.

Cemiyet'in hedefleri şunlardı; silahsızlanma, ortak güvenlik çerçevesinde savaşı önleme, diplomasi ve görüşmeler yoluyla ülkeler arası anlaşmazlıklara çözüm bulmak ve küresel refahı artırmak. Daha sonra Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi'nde yer alacak olan hakların çoğunu savunma kararlılığı da kuruluş amaçlarında vardı. 1945'teki Yalta Konferansında Müttefik Güçler Cemiyet'in rolünü oynamak üzere yeni bir yapı kurma kararı alınmış ve Birleşmiş Milletler (BM) Kurulmuştur. BM kuruluşundan bugüne kadar uluslararası insan hakları hukukunun uygulanmasında önemli bir rol oynamıştır.

İnsan haklarının temelini 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile 04 Kasım 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi oluşturmaktadır.

Türkiye tarafından 1954'te onaylanmış olan ve iç mevzuatımızın bir parçasını oluşturan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, temel hak ve özgürlükleri: yaşama hakkı, işkence, insanlık dışı veya küçültücü muamele yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, kişi özgürlüğü ve güvenliği, hak arama özgürlüğü ve adil yargılanma hakkı, suç ve cezaların kanuniliği, özel hayat, aile hayatı ve haberleşmenin gizliliği, düşünce, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü, toplantı, dernek ve sendika kurma özgürlüğü, evlenme ve aile kurma hakkı, şikâyet hakkı, ayırım yapma yasağı olarak belirlemiştir.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER TEMEL ATIF KAYNAKALRI





Toplum yaşamında meydana gelen gelişmelere paralel olarak düzenlenen protokollerle bu haklara: mülkiyet hakkı, eğitim ve öğrenim hakkı, seçim hakkı, yerleşme ve seyahat özgürlüğü gibi yeni haklar eklenmiştir.

İnsan haklarını aşağıdaki şekilde sınırlandırmamız mümkündür. Özellikle birincil hakların arkasından gelişen haklar ve kurallar bütünü çağın ihtiyaçlarına göre önceki haklar ve kurallarla uyumlu ve tamamlar şekilde ortaya konulmuştur.

İNSAN HAKLARININ SINIFLANDIRILMASI

Birinci kuşak haklar/ Medeni ve siyasi haklar	İkinci kuşak haklar/ Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar	Üçüncü kuşak haklar/ Kolektif haklar
- Yaşam hakkı ve kişi dokunulmazlığı - Kişi özgürlüğü ve kişi güvenliği - Düşünce ve düşünceyi açıklama özgürlüğü - İnanç ve ibadet özgürlüğü - Konut dokunulmazlığı - Mülkiyet hakkı - Eşitlik hakkı - Dernek kurma hakkı - Toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkı - Çalışma özgürlüğü - Dilekçe hakkı - Seçme ve seçilme hakkı - Kamu hizmetine girme hakkı - Tarafsız bir yargıç önünde yargılanma hakkı	- Çalışma hakkı - Sendika kurma hakkı - Grev ve toplu sözleşme hakkı - İşyeri yönetimine katılma hakkı - Dinlenme hakkı - Sosyal güvenlik hakkı - Parasız öğrenim ve eğitim görme hakkı - Kültürel yaşama katılabilme hakkı - Sağlık hakkı - Beslenme hakkı - Konut hakkı - Anne, çocuk, engelli, yaşlı gibi kesimlerin korunması hakkı	- Çevre hakkı - İnsanlığın ortak mal varlığına saygı hakkı - Gelişme hakkı - Bariş hakkı

İnsanların ve toplumların yaşamlarını insan onuru ve eşitliği temelinde birlikte sürdürebilmeleri için gerekli olan değerler ise özgürlük, adalet, ayrımcılık yapmamak, başkalarına saygı göstermek, hoşgörü ve sorumluluktur. İnsan haklarının gücü, herkese eşit davranılması ilkesinden gelir. İnsan hakları ve temel özgürlükler alanında diğer demokrasilerle aynı değer ve amaçları paylaşan Türkiye, insan hakları standartlarının en yüksek düzeye getirilmesi amacıyla son yıllarda birçok önemli adım atmıştır.

Ülkemizde 2000 yılında 81 il ve 850 ilçede “İnsan Hakları İl ve İlçe Kurulları” kurulmuştur. Bu kurullar, 23 Kasım 2003 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelikle yeniden yapılandırılmış, kurullarda sivil toplumun temsili güçlendirilmiştir. Söz konusu kurullar, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi için çalışmalar yapmaktadır.

Kurullar, öncelikle idarenin uygulamalarında vatandaşlara hoşgörü ve nezaketle yaklaşılmasını sağlamakla ve insan hakları ihlallerinin önlenmesi için gerekli çalışmaları yapmakla yükümlüdür. Hak ihlaline şahsen uğradığınız ya da tanık olduğunuz her durumda, valilik veya kaymakamlık binasında bulunan insan hakları danışma ve başvuru masalarına başvurulabilmektedir.



1.3. KADINLARIN TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİ

Türkiye’de kadın hakları konusu Batı dünyasındaki gelişmelere paralel olarak 19. yüzyıl ortalarından itibaren gündeme gelmiştir. Dünyada her 3 kadından 1’i hayatında en az bir kez aile içi şiddete maruz kalıyor. G-20 üyesi Türkiye’de bu oran diğer gelişmiş devletlere oranla çok daha yüksek. Türkiye genelinde kadınların neredeyse yarısı şiddete maruz kalıyor. Uzmanlara göre ülke genelinde eşi veya eski eşi tarafından fiziksel şiddete maruz bırakılan kadınların oranı %39. Yaşadıkları fiziksel şiddeti kimseye anlatamayan kadınların oranı %48.5.

Herhangi bir sivil toplum örgütüne ve polis savcılık dahil hiçbir kuruluşa başvurmayanların oranı %92. Genel kanının aksine kırsal kesimde ve kentlerde kadına karşı şiddet oranı hemen hemen eşit düzeyde. Kadın ve erkeklerin duyarlılıklarının artırılması farkındalık yaratılması ve bilinçlendirilmesi ayrıca şiddet mağduru veya risk altındaki kadınlara sunulan hizmetlerde ise kurumsal mekanizmaların eşgüdüm içinde çalışmalarını sürdürmesi başta kadına yönelik şiddet olmak üzere toplumda şiddeti önlemenin başlıca yollarındandır.

Kadınların özel hukuktaki konumuna ilişkin reformlar Türkiye’de II. Meşrutiyet döneminde gündeme gelmiş çok eşlilik ilk kez 1917’de çıkarılan bir yasayla Avrupa normları doğrultusunda düzenlenmiştir. Özel hukukta kadın-erkek eşitliği (bazı istisnalarla) 1926 tarihli Medeni Kanun’la gerçekleşmiştir.

Kadınların siyasi ve mesleki yaşamda hak iddia etmelerinin örneklerine 1908-1914 yıllarından itibaren rastlanırsa da bu alanda önemli gelişmeler ancak Cumhuriyet döneminde gerçekleşme fırsatını bulmuştur.

Kadınlara oy hakkı veren ilk ülke olan Finlandiya’dan (1906) sonra 1917’de Rusya 1918’de İngiltere ve Kanada 1919’da Almanya ve Avusturya 1920’de ABD ve Macaristan kadınlara oy hakkı tanımıştır. Türkiye’de ise kadınlar gerçek siyasi seçimlerin henüz yapılmadığı bir dönemde 1930 ve 1934’te bu hakka kavuşmuştur.

2. TEMEL HAKLAR VE ÖZGÜRLÜKLER

2.1. TEMEL HAKLAR

Bu haklar insanın doğuştan sahip olduğu, insanın insanca yaşayabilmesi için gerekli olan haklardır.

Bu hakların başlıkları şunlardır;

- Yaşama hakkı: En temel haktır. Hiçbir şekilde ortadan kaldırılamaz sınırlandırılmaz.
- Kişi dokunulmazlığı hakkı: Kişinin hem beden hem ruh bütünlüğünü korumaya yöneliktir.
- Sağlık hakkı: Herkes sağlıklı bir çevrede yaşama ve sağlığını koruyacak tedbirler alma hakkına sahiptir.
- Eğitim hakkı: Herkes eğitim - öğretim hakkına sahiptir.
- Dilekçe hakkı: Herkes şikâyetlerini ve isteklerini yetkili makamlara ve TBMM’ye iletme hakkına sahiptir.
- Özel yaşamın gizliliği: Herkes özel yaşamına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Kanunla belirlenen özel durumlar dışında hiç kimsenin üzeri ve özel eş-



yaları aranamaz, haberleşme araçları dinlenemez.

- Konut dokunulmazlığı: Hiç kimsenin konutuna izinsiz girilemez.
- Seçme ve seçilme hakkı: Herkes ülke yönetimine katılmak için seçme ve seçilme hakkına sahiptir. Bu amaçla siyasi parti kurabilir ve siyasi partiler üye olabilir. Ülkemizde yukarıda belirtilen temel haklar anayasa ve yasalarla koruma altına alınmıştır. Devlet bazı özel durumlarda bu haklardan bazılarında kısıtlamaya gidebilir.

2.2. TEMEL ÖZGÜRLÜKLER

İnsanların kişiliğini geliştirme ve insanca yaşayabilmesi için başkalarının haklarını ihlal etmeden özgürce yaşayabilmesini sağlayan haklardır.

Bu hakların başlıcaları;

- Düşünce, kanaat ve ifade özgürlüğü,
- Basın özgürlüğü,
- Din ve vicdan özgürlüğü,
- Haberleşme özgürlüğü,
- Yerleşme ve seyahat özgürlüğü,
- Toplantı hak ve özgürlüğü,
- Bilim ve sanat özgürlüğü.

Bu haklar da devlet tarafından anayasa ve yasalarla koruma altına alınmıştır. İnsanlar bu hak ve özgürlükleri kullanırken, başkalarının hak ve özgürlüklerine zarar vermemek için devletin belirlediği kanunlara uymak zorundadır.

2.3. İNSAN HAKLARININ İŞLEVSELLEŞTİRİLMESİNDE DEVLETE DÜŞEN GÖREVLER

Eğitim Görevi

Devlet insanların haklarını bilmeleri ve korumaları konusunda bireylere gereken eğitimi vermek veya gerekli ortamı hazırlamak zorundadır.

Yasama Görevi

Devlet temel hak ve özgürlüklerin korunması ve sınırlarının belirlenmesi için gerekli kanunları yapmalıdır. Bu yetki TBMM'nindir.

Yürütme Görevi

Devletin vatandaşlara gereken hizmeti vermesi için gereken etkinlikleri yapmasıdır.

Yargı Görevi

Bireylerin birbirleri ile ve devlet ile olan sorunlarını çözmek yargının görevidir. Yargı görevi bağımsız mahkemelere aittir. Yargıçlar insan hakları konusunda uluslararası hukuka uygun kararlar vermek zorundadır.



Anayasamızda belirtilen başlıca yüksek mahkemeler; Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Askeri Yargıtay, Askeri Yüksek İdare Mahkemesi ile Uyuşmazlık Mahkemeleridir.

Temel haklar, devletler tarafından korunsun ya da korunmasın insanlar bu haklara sahiptir. Devletler bu hakları korumak için gerekli düzenlemeleri yapmalı gereken kanunları çıkarmalıdır. Temel hak ve özgürlüklerin korunması bilim sanat ve edebiyatın gelişmesi, toplumun refah ve mutluluğunun gelişmesi, devletin siyasi, askeri ve ekonomik gücünün artması için mutlaka korunmalıdır.

SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI, ÖRGÜTLÜ TOPLUM VE GÖNÜLLÜLÜK

Sivil toplum kuruluşları, resmi kurumlar dışında ve bunlardan bağımsız olarak çalışan, politik, sosyal, kültürel, hukuki ve çevresel amaçları doğrultusunda lobi çalışmaları, ikna ve eylemlerle çalışan, üyelerini ve çalışanlarını gönüllülük usulüyle alan, kâr amacı gütmeyen ve gelirlerini bağışlar ve/veya üyelik ödemeleri ile sağlayan kuruluşlardır. Ülkemizde Yüzlerce Sivil toplum kuruluşu, dernekler ve vakıflar bulunmaktadır. Bunlar arasında en önemlileri sendikalardır.

Tarihsel olarak Sivil Toplum Kuruluşlarının geçmişi 19. yüzyılın ortalarına dayanmaktadır. Bu Sivil Toplum Kuruluşları özellikle kadın hakları ve köleliğe karşı çok önemli roller üstlenmiştir. Günümüzde bilinen adıyla **“Sivil Toplum Kuruluşu”** kavramı ilk defa 1945 yılında kullanılmıştır. Birleşmiş Milletler teşkilatının kuruluşu sırasında, kuruluş beyannamesinin 10. Bölümünün 71. Maddesinde devlet ve üye ülkelere ait olmayan kuruluşların danışmanlık rolü ile ilgili tanımlamada kullanılmıştır. Sivil Toplum Kuruluşlarının önemi ve görevleri ilk defa Birleşmiş Milletlerin STK’lar ile BM arasında sıkı danışmanlık ilişkilerinin düzenlendiği 21. ajandasının 27. Başlığında dile getirilmiştir.

Sivil toplum kuruluşları dört farklı alanda faaliyet gösteren oda, sendika, vakıf ve derneklerdir. Bu vakıf ve dernekler toplum için faydalı işler yapan yasal örgütlerdir. STK’lar devletten bağımsız olarak kurulan ve özel kişilerin girişimiyle kurulan yasal kuruluşlardır. Eğer STK’lara bir devlet yetkilisi bulunursa STK olma özelliğini kaybeder.

Sivil Toplum Kuruluşlarının önemi özellikler 20. yüzyıl ile birlikte daha da artmıştır. Çünkü sorunlar o kadar küresel bir hal almıştır ki ülkelerin kendi çabalarıyla bu sorunların üstesinden gelmesi imkânsız bir hal almıştır. Özellikle uluslararası ticaret antlaşmaları kişilerin çıkarlarına göre düzenlendiği için bu düzensizliği gidermek Sivil Toplum Kuruluşlarının üzerine kalmıştır. Buna bir örnek vermek gerekirse her yıl Davos’da düzenlenen Dünya Sosyal Forumu yine Davos’da düzenlene Dünya Ekonomik Forumuna karşı düzenlenmektedir. Her yıl dünya genelinden binlerce STK temsilcisi bu forumlara katılmaktadır.

Günümüzde STK’lar toplumsal dönüşümün önemli araçlarıdır. Toplumsal ihtiyaçları fark edip çözüm üretebilen, toplumların alışlagelmiş davranışlarını değiştirerek dönüşümlere yol açan, sistemleri değiştiren ve yeni yaklaşımlar ile çözüm bulanlardır.

Gönüllülüğün bireye kazandırabileceklerinden başlıcaları şunlardır:

- **Gönüllülük**, bireyin maddi karşılık ve başka bir çıkar beklentisi içinde olmadan; ailesi ya da yakın çevresi dışındaki bireyler için; toplumun yararına olduğu düşünülen bir hedefe ulaşmak amacıyla; kendi isteği ile, bir toplumsal girişim, STK bünyesinde



yer almasıdır. **Haz ve manevî zenginleşme:** Gönüllü, gerçekleştirdiği faaliyet sonunda edindiği yaşam deneyiminin yanı sıra, haz ve manevî zenginlik elde eder.

- **Özgüven gelişimi:** Bireyin kendini yararlı hissettiği bir ortam, özgüvenin artmasına sebep olur.
- **Ekip çalışması becerilerinde artış:** İş bölümü yapma ve işbirliği içinde çalışma bireylerin ekip içinde daha geniş sorumluluklar almasını sağlayacaktır. Böylece iş yapma ve liderlik yetenekleri gelişecektir.
- **Toplumsal konum, yeni bir çevre ve arkadaşlıklar:** Bireylerin gönüllülük çalışmaları ile edindikleri yeni çevre hiç şüphesiz sosyal hayatlarının da gelişimine olumlu katkıda bulunmaktadır. Bu gelişim gönüllülerin toplumsal rollerinin değişmesine, gelişmesine yardım eder.

Yeni ilgi alanlar: STK'nın çalışma sahası ya da gönüllünün dâhil olduğu etkinlik, daha önce hiç tanımadığı bir sahaya adım atmasını, hatta yeni iş imkânları ve uzmanlık alanları sağlayabilir.

Bireyle çeşitli nedenlerle gönüllü olurlar. **Bu nedenler arasında;** Becerilerimizi geliştirmek ve paylaşmak, sosyalleşmek, toplumsal bir ihtiyaca aktif bir katılımcı olarak çözüm bulmak, belirli bir konuda deneyim elde etmek, toplumsal sorumluluğu yerine getirmek, kendini iyi hissetmek, STK'nın insan kaynağı ihtiyacını karşılamak, parasal desteğin bir alternatifi olduğu için, yeni bir çevre ve toplumsal konum edinmek.

STK'larda gönüllülük ise; Bir STK'nın geniş bir gönüllü tabanına sahip olması; misyonu doğrultusunda çalıştığı, alanını iyi tanıdığı, bu alanda oluşturduğu farkı iyi anlatabildiği ve başkaları tarafından da sahiplenilmiş olduğu anlamına gelir.

STK'lar ve gönüllülük ilişkisinde; Başarılı gönüllü yönetiminin önemli koşullarından biri, **profesyonel ekip ile gönüllü işgücü arasında denge** kurulabilmesidir. Profesyonel ekibin, gönüllüye yaklaşımı, gönüllünün devamlılığı açısından önemlidir. Personel, gönüllülerin verdiği hizmetin "gönüllü" olduğunu unutmamalıdır. Kurum içinde gönüllülerle ilişkiler hiyerarşiden uzak, empatiye dayalı olmalıdır.

Gönüllünün isteğini canlı tutması ve verimli bir birlikteliği sürdürmesi için yapacağı işi benimsemiş olması önemli bir etkidir. Bunu sağlayacak başlıca yöntem de gönüllünün, yapacağı iş sürecinin tüm aşamalarına katılmasıdır.

Özetle:

- Gerçekleştirilecek çalışmanın planlamasına gönüllülerin de katılması,
- Gönüllü çalışacak grup içinde iş bölümünün belirlenmesi,
- Gönüllü katkısıyla gerçekleştirilen programların sonucunun mutlaka gönüllülerle paylaşılması,
- Proje/etkinlik değerlendirme toplantılarına gönüllülerin de katılması **öne çıkmaktadır.**

Gönüllülerin belirli aralıklarda bir araya gelmeleri, gönüllülerin birbirini ve STÖ çalışanlarını tanımalarını sağlarken, küçük teşekkür mektupları, hediyeler ve yapılan çalışmalara



dair bülten paylaşımı gibi faaliyetler gönüllülerin motivasyonunu desteklemektedir. Ödül ve onurlandırma, verdikleri hizmet karşılığında, gönüllülerin devamlılıklarını, kuruma bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırmak için kullanılan önemli araçlardır.

Bunun için yapabileceklerimiz; İçten bir teşekkür, kurum yönetiminden mektup, sertifika, rozet, kişisel mektuplar, teşekkür notları, fotoğraflar, tişörtler, küçük hediyeler, yemek, parti, gezi ve kutlamalar gibi aktiviteler ödüllendirme ve onurlandırma yöntemleri olabilir. Bu tür etkinlikler, gönüllülerin bir araya gelerek kurumun bir parçası olmalarını sağlamaya ve ekip ruhunu hissetmelerine yardımcı olacaktır.

- Gönüllülere isimleri ile hitap etmek ve özel günlerini hatırlamak (doğum günü, bayram kutlamaları vb.), tüm STÖ ekibi ile tanıştırılması ve toplantılara davet edilmesi, saygı gösterilmesi, sorumluluk verilmesi gönüllülerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlar.
- Gönüllüler ile değerlendirme yapılarak, kurum ve gönüllü tecrübeleri hakkında fikirlerinin alınması da gönüllülerin motivasyonunda önemli bir yöntemdir.
- Etkili bir ödüllendirme ve onurlandırmanın, zamanında, belirgin ve içten olmasına özen gösterilmelidir.
- Gönüllülerin, gönüllü çalışmalarının sonucunda oluşturdukları farkı görmeleri ve kendilerini başarılı hissetmeleri en doğal teşvik unsurudur. Gönüllülerin takdir edilmesi ve kutlanması başarıyı pekiştirir, aidiyet duygusunu, paylaşımı ve ekip ruhunu destekler.

Takdir edildiğini ve başarılı olduğunu gören gönüllüler STK'a destek vermeyi sürdürecektir, STK ile uzun vadeli bir ilişki kuracaktır.

STK'ın, gönüllülerine güven vermesi çalışma isteğini artırır.

Gönüllüde güven oluşturmak için ise;

- Vereceği destek konusunda ayrıntılı bilgi verilmeli,
- Hedefler net olarak belirlenmeli,
- Verilen **sözler yerine getirilmeli,**
- Gönüllü ile kuruluş arasındaki ilişki; empati, samimiyet, hoşgörü ve saygı temellerine dayanmalıdır
- Düzenli olarak gönüllülerden geri bildirim alınmalı,
- Eğer varsa sorunlarının **çözümü için çalışılmalı,**
- Ayrıca, gönüllülerin hizmetleri sırasında zaman kaybı yaşamamaları için uygun ortam ve koşullar önceden sağlanmalıdır.



KAYNAKÇA

- Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'nin Kadınlara Karşı Her Türlü Şiddet Biçimine Dair Derinlemesine Çalışması, <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/SGstudyvaw.htm>
- Birleşmiş Milletler Şartı
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme
- Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme
- İnsan Hakları Evrensel Beyanname
- İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme (AİHS)
- İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin Oluşturduğu Denetim Mekanizmasının Yeniden Yapılanmasına İlişkin 11 No'lu Protokol
- İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi
- Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, Genel Tavsiye No.12
- Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, Genel Tavsiye No.19
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
- Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge
- Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge
- Kadınlara Yönelik Şiddetin ve Ev içi Şiddetin Önlenmesine ve Bunlarla Mücadele Edilmesine Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)
- Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına Dair Amerikan Devletleri Sözleşmesi
- Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Opuz v. Türkiye, Başvuru no: 33401/02, 9 Haziran 2009,
- http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/data/Opuz_-_Türkiye_Karari_AIHM.pdf
- Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme
- Uluslararası Ceza Mahkemesi Roma Statüsü



BÖLÜM

2

**A - İŞ ve AİLE YAŞAMININ
UYUMLAŞTIRILMASI**

**B - ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ KADIN HAKLARI
ve HUKUKSAL REFERANSLAR
MEVCUT HAKLAR ve KULLANIMI**



A - İŞ ve AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI

Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü



İŞ ve AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Günümüz modern toplumlarında bireyler günlük yaşantılarını iş, aile ve kişisel alan olmak üzere üç temel alan üzerinden şekillenen roller ve sorumluluklar çerçevesinde sürdürmektedirler. Bireylerin üstlenmiş oldukları çoklu roller, sahip oldukları sınırlı zaman dilimi içerisinde birbiriyle çakışabilmekte ya da çelişebilmekte; dolayısıyla üç alanın sorumluluklarını yerine getirebilmek ve beklentilerini karşılayabilmek her zaman mümkün olmamaktadır. Böyle bir durumda yaşamın farklı alanları arasında **“denge”** sağlanması ihtiyacı ortaya çıkmış ve bu ihtiyacın karşılanması zamanla kişisel alanı aşarak kamusal bir politika halini almıştır.

En genel anlamda iş ve iş dışı yaşamın çatışma halinden uzak olması olarak tanımlanabilecek iş-yaşam dengesi, bireyin çalışma yaşamından, ailesinden, kendi kişisel ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerin birbiriyle uyumlu biçimde karşılanarak bireyde tatmin duygusu yaratmasıyla sağlanmaktadır. İş-yaşam dengesi daha dar bir biçimde, denge bileşenleri **“iş”** ve **“aile”** olmak üzere iki temel boyut gözetilerek ele alındığında ise iş-aile yaşamı dengesi kavramı ortaya çıkmaktadır. İş ve aile yaşamı arasında uyumun sağlanması, iş-yaşam dengesinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Zira bir aile içerisinde doğup büyüyen ve yaşamının belli bir döneminden sonra iş sahibi olan bireylerin, yaşamla ilgili beklentileri de genellikle işleri ve aileleri etrafında şekillenmektedir. Dolayısıyla iş ve aile, hemen her bireyin yaşamında en önemli iki unsur olup, iş ve aile ile ilgili roller de kişinin yaşamı boyunca üstlendiği en belirgin roller olmaktadır.

İş-aile yaşamını uyumlaştırma sorunsalının daha çok modern piyasa ekonomilerine özgü bir olgu olduğu ve konuya ilişkin kuramsal yaklaşımların 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren geliştiği görülmektedir. Sanayi devrimi ile piyasa ekonomilerine geçiş sürecinde üretim mekân olarak kırdan kente, aile tarlasından ve küçük atölyeden fabrikaya, işyerine kaymış; üretimin amacı ve işleyişi geçim sağlamaktan ve temel ihtiyaçları karşılamaktan kar ve sermaye birikimi elde etmeye yönelmiştir. Bu dönüşümün sonucunda ev ile üretimin yapıldığı işyeri birbirinden ayrılmış, çalışma saatleri ve koşulları çalışanın kontrolünden çıkarak işverenin kontrolüne geçmiş, aile içinde hane ve hane halkı bakımına ilişkin ev içi iş yükü ile işgücü piyasasında gelir karşılığı yapılan iş yükünün gerekliliklerini eş zamanlı olarak yerine getirmek giderek zorlaşmıştır. İş ve aile arasındaki bu çatışmanın çözümü, piyasa ekonomilerinin erken gelişme evrelerinde erkeğin dışarıda çalışarak parayı kazandığı, kadının evde ücretsiz çalışarak ev içi işlerden sorumlu olduğu geleneksel toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerinden sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak piyasa ekonomilerinin ve buna paralel olarak gelişen demokrasilerin ilerleyen aşamalarında, kadınların artan oranlarda işgücüne katılımlarıyla birlikte, iş-aile yaşamının uyumlaştırılması konusuna kamusal alanda çözümler üretmek zorunlu hale gelmiştir. Bu, öncelikle, kadın emeğine yönelik istihdam talebini karşılamak, kadın işgücü arzının sürekliliğini ve verimliliğini sağlamak açısından bir piyasa zorunluluğu olarak ortaya çıkmış; bir yandan da kadın-erkek fırsat eşitliği temelinde sürdürülebilir kalkınma ve demokratik toplum yapısı için toplumsal bir zorunluluk olarak şekillenmiştir (İlkaracan, 2010: 7-8).

İŞ ve AİLE YAŞAMI DENGESİ İHTİYACI

Bu bağlamda, iş-aile yaşamı dengesi kavramının ortaya çıkışı ve gelişimini açıklayan yaklaşımlara bakıldığında, iki temel ve genellikle ortak noktanın göze çarptığı görülmektedir. Bunlardan ilki, kavramın modern toplumlarda iş ve iş dışı alanın ayrışmasıyla ve özellikle kadınların işgücüne katılımlarının artmasıyla çarpıcı hale gelmiş olmasıdır. Ancak günümüzde değişen iş ve yaşam koşulları, cinsiyet boyutu hala iş-aile yaşamı dengesinin önemli bir bileşeni olmakla birlikte, bu kavramı tüm çalışanları kapsayacak şekilde daha geniş biçimde ele almayı gerektirmektedir.

Ekonomide, toplumsal yaşamda, çalışma yaşamında ve demografide yaşanan değişimler, iş-aile yaşamı dengesini geniş kapsamlı ve çok boyutlu bir hale getirmiştir. Bu değişimlerde birbiriyle ilişkili pek çok faktör olması, politik hareketliliğin gerekliliğini de ortaya çıkarmış ve iş-aile yaşamı dengesini sosyal politikanın bir meselesi haline getirmiştir. Zira artan piyasa rekabeti, piyasaların küreselleşmesi, kadınların işgücü piyasasına girişi, nüfusun yaşlanması, düşük doğum oranları, ailelerde çeşitlilik, tek ebeveynli ailelerin sayısında artış, çift kazananlı ailelerin sayısında artış, teknoloji kullanımının artması, atipik istihdamın yaygınlaşması, sosyal dışlanma gibi bir dizi değişim iş-aile yaşamı dengesi ile yakından ilişkilidir (Kul Parlak, 2016: 8).

Günümüzde hem sanayileşmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde birçok insan bir yandan çocukları ya da yaşlı ebeveynleri gibi kendilerine bağımlı olan kişilerin bakım ihtiyaçları ile uğraşırken diğer yandan yaşamlarını kazanmaya çalışmaktadırlar. İş-aile yaşamı arasındaki çatışmayı azaltmaya yardımcı önlemlerin alınması konusunda sanayileşmiş ülkelerde hem daha geniş bir literatürün olduğu hem de daha güçlü bir politik baskı olduğu görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde iş-aile yaşamının uyumlaştırılması, son zamanlara kadar aynı ölçüde dile getirilmediği gibi, bu konudaki literatür de daha sınırlı kalmıştır (Metin ve Özaydın, 2014: 108-109). İş-aile yaşamının uyumlaştırılması sorununun çözümüne ilişkin aile, piyasa ve devlet arasındaki sorumluluk paylaşımına dayalı modelleme çalışmaları konunun refah tartışmalarının da gündemine oturmasına neden olmuştur. İş ve aile arasındaki uyumun sağlanmasına yönelik politika araçlarının refah rejimi içindeki yerinin belirlenmesi ve diğer politika alanları ile uyum içinde sürdürülebilirliğinin sağlanması, refah modelinin yapısı ile yakından ilişkilidir (Özaydın, 2013: 49). İş-aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik ülkelerin uyguladığı politikaların hâkim refah rejimlerine, istihdam politikalarına, toplumsal cinsiyet rejimlerine, nüfus politikalarına, ülkelerin sendikal mücadele tarihlerine, örgütlenme düzeylerine göre farklı bir yapıya bürünebildiği görülmektedir. Kimi ülkeler kamu hizmetleri ile ailenin sorumluluklarını paylaşmakta, kimi ülkeler ise esnek çalışma düzenlemeleri ile ailelere iş-aile yaşamı dengesi için çeşitli seçenekler sunmaktadır. Bazı ülkelerde iş-aile yaşamı dengesi sadece kadınlarla ilgili bir mesele olarak görülürken, bazı ülkeler ise bakım ve aile ile ilgili sorumluluklarda ebeveyn izni gibi uygulamalarla erkeğin sorumluluk paylaşımına katılmasını desteklemektedirler (Kul Parlak, 2016: 136). Nitekim iş-aile yaşamının uyumlaştırılması politikaları Kıta Avrupa'sında 1990'lardan bu yana devletin yasal rolü kapsamında görülürken, Amerika'da yıllarca özel alana ait bir sorun olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda, ilgili yazında Kıta Avrupa'sında daha çok "iş-aile yaşamının uyumlaştırılması/iş-aile uyumu", Anglosakson yazında ise "iş-yaşam dengesi/iş-aile dengesi" kavramları yaygın kabul görmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2014: 80-81).

Ulusal ve uluslararası alanda ise kamu otoritelerinin iş-aile yaşamı dengesinden ziyade iş-aile yaşamının uyumlaştırılması kavramını kullandığı görülmektedir. Nitekim kavram AB politika



gündeminde de bu şekilde yer almaktadır. 1997 yılında Amsterdam Antlaşması ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasının zorunluluk olarak kabul edilmesinden sonra uyumlaştırma politikaları kademeli olarak gündeme gelmeye devam etmiştir. Özellikle Avrupa Adalet Divanı'nın uyumlaştırma kavramını toplumsal cinsiyet eşitliğinin doğal bir sonucu ve eşitliği sağlayabilmenin bir şartı olarak belirtmesi önemli bir adım olmuştur (Kul Parlak, 2016: 10). AB ülkelerinde AB yönergeleri doğrultusunda ebeveyn izinleri, çocuk bakım politikaları ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi uygulamaları her üye ülkenin kendi müktesebatına uyarlama ve uygulama süreçleri devam ederken, AB direktifleri de bu politikalarla ilgili minimum yasal sınırları koymaktadır (Kul Parlak, 2016: 136).

İŞ ve AİLE YAŞAMI UYUM POLİTİKALARI

Hane ve hane halkı bakımına ilişkin ev içi iş yükü ile işyerindeki sorumlulukların bağdaştırılmasına yönelik yasal, kurumsal ve sosyal destek mekanizmalarının geliştirilmesini hedefleyen politikalar olarak tanımlanabilecek (İlkkaracan, 2010: 8) iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının uluslararası hukuk ve AB hukuku incelendiğinde genel olarak şu politikaları içerdiği görülmektedir (Bakırcı, 2014: 65):

- Çocuk sahibi ebeveynlere tanınan izinler (annelik izni, babalık izni, ebeveyn izni, yasal iş izinleri),
- Çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bakım hizmetlerinin ücretsiz olarak veya çalışanların gelirleriyle uyumlu makul bir ücretle sağlanması ve yaygınlaştırılması,
- Aile yükümlülükleri olanlar için esnek çalışma düzenlemelerinin öngörülmesi,
- Çoğu kadın olan atipik işçilerin ayrımcılığa karşı korunması,
- Aile yükümlülükleri olanların istihdama katılımlarında ve istihdam edilmeye devam etmelerinde ayrımcılığa uğramamaları, özellikle feshe karşı korunmaları,
- Aile yükümlülükleri olan çalışanların yasal izin sürelerinin sonunda hak kaybı olmadan eski işlerine dönebilmeleri,
- Aile yükümlülükleri nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi,
- Devlet ve/veya işverenler tarafından ailedeki çocuklara, engellilere ve yaşlılara bakım için parasal yardım yapılması,
- Aile yükümlülükleri olanların sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması.

Bu çerçevede iş-aile yaşamının uyumlaştırılması, hem iş hem de aile sorumluluklarını beraber sürdürmenin getirdiği baskıyı azaltmaya yönelik yasal hükümler ve politikaların bir dinamini ifade etmektedir. Aile kaynaklarının yeterliliğini sağlamak, erken eğitim olanaklarını teşvik ederek çocukların sağlıklı bir birey olarak yetişmelerine katkıda bulunmak, toplumsal cinsiyet eşitliği ile istihdam olanaklarını teşvik etmek gibi başlıca amaçlar doğrultusunda yasal ve kurumsal düzenlemeler geliştirilmektedir (Kul Parlak, 2016: 10). Öte yandan sosyal politikada baskın olan iş-aile yaşamının uyumlaştırılması anlayışını eleştiren kimi yazarlar, bu bakış içinde gelişen politikaların temelde üretkenliği ve istihdamı artırmanın bir yolu olarak görüldüğü takdirde pragmatik bir hal aldıklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacından uzaklaştıklarını ifade etmektedirler (Beneria ve Martinez-Iglesias, 2010: 203).

Türkiye’de yakın geçmişe kadar iş-aile yaşamının uyumlaştırılması sosyal politikanın gündeminde yer alan bir konu olmamıştır. Türkiye refah rejiminde bakım hizmetlerinin alanı geleneksel olarak aileye ve kısmen piyasaya dayanan, devletin refah karmasında oldukça az rol aldığı bir görünüm sergilerken, tek kazananlı aile modeli ağırlığını korumakta, kadın istihdam oranı ise gelişmiş ülkelere göre oldukça düşük düzeylerde seyretmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2014: 80-83). Türkiye işgücü piyasasının yapısal özellikleri ve hâkim refah rejimi birbirleriyle karşılıklı ilişki içerisinde iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikalarını şekillendiren temel yapısal faktörlerdir. Ülkemizde 2013 yılının ilk yarısından itibaren önce **“Kadın İstihdam Paketi”** ardından **“Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası”** kapsamında iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikaları kamuoyunda tartışmaya açılmıştır. Türkiye’de kadınların istihdama katılımlarına bakıldığı takdirde, halen AB ve OECD ülkelerinin gerisinde seyrettiği ancak son yıllarda önemli bir gelişim trendi yakaladığı söylenebilmektedir. Mevcut iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikaları ise özellikle bu gelişmeleri destekleyecek potansiyeli tam olarak gösteremediği gerekçesiyle eleştirilebilmektedir. Türkiye’de iş-aile yaşamının uyumlaştırılması, erkek çalışanlardan ziyade ağırlıklı olarak kadın çalışanları etkileyen bir sorun alanı olmakla birlikte, bu alana yönelik politikaların kadınların korunmaya muhtaç olduğu varsayımından hareket eden ve onları işgücü piyasasında kırılgan hale getiren bir şekil almamasına dikkat edilmelidir. İlgili yasal ve politik çerçeve oluşturulurken kamu otoritesinin sosyal taraflarla işbirliği içinde olması da politikaların uygulamadaki başarısı açısından son derece önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Bakırcı, K. (2014). Hangi Çalışma Hukuku: Aile Dostu mu Kadın Dostu mu?, N. Boztekin. (Editör). Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?. (1. Baskı). İstanbul. Heinrich Böll Stiftung Derneği, 65-73.
- Beneria, L. ve Martinez-Iglesias, M. (2010). Yeni Toplumsal Cinsiyet Düzeni Ve İş-Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: İspanya Örneği. İ. İlkaracan (der.). Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, İstanbul: İTÜ BMT-KAUM, 201-225.
- İlkaracan, İ. (2010). Giriş. İ. İlkaracan (der.). Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, İstanbul: İTÜ BMT-KAUM, 8-18.
- Kul Parlak, N. (2016). Refah Devletinin Yeniden Yapılanması Ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 8-136.
- Metin, B. ve Özyayın, M. M. (2014). Çalışma ve Refah. Ankara: Gazi Kitabevi, 108-109.
- Özyayın, M. M. (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), 47-72.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2014). Türkiye’de İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Mı? Esnek Kadın İstihdamı Mı?. N. Boztekin. (Editör). Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?. (1. Baskı). İstanbul. Heinrich Böll Stiftung Derneği, 80-90.



B - ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ KADIN HAKLARI ve HUKUKSAL REFERANSLAR MEVCUT HAKLAR ve KULLANIMI

Fatma YAVUZ
HAK-İŞ Konfederasyonu
Kadın Komitesi Başkanı

Eda GÜNER
Öz Gıda-İş Sendikası
Kadın Komitesi Başkanı



ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ KADIN HAKLARI ve HUKUKSAL REFERANSLAR: MEVCUT HAKLAR ve KULLANIMI

GİRİŞ

Hukuk, her şeyden önce bir düzen demektir. Fakat hukukun öngördüğü düzen, fiilen gerçekleşen bir düzen değildir. Hukuk, toplum içinde insanların gerçekten nasıl davrandıklarını değil, nasıl davranmaları gerektiğini gösterir. Hukuk, kendisine uyulmak ve uygulanmak için vardır.

Hukuk, toplumun genel menfaatini veya fertlerin ve toplumun ortak iyiliğini sağlamak maksadıyla konulan ve kamu gücüyle desteklenen kaide, hak ve kanunların bütünüdür. Daha yaygın bir tanımıyla hukuk, adalete yönelmiş toplumsal yaşama düzenidir (<http://hukuk.bunedir.org/>).

Sosyal devletin amacı herkese insan onuruna yaraşan asgari bir yaşam düzeyi sağlamak olup, Anayasamıza göre çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Kadınların çalışma hayatına katılımının artırılması ekonomiye de olumlu katkı sağlayacaktır. Bu çerçevede, kadınların yasal haklarını bilmesi çalışma hayatında var olmaları için gereklilik arz etmektedir.

Bu bölümde Anayasa’da, 4857 sayılı İş Kanunu’nda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında kadın çalışanlara yönelik düzenlemeler, kadın çalışanların sahip olduğu mevcut haklar ve kullanımı konusundaki hukuksal referanslara yer verilecektir.

1. ANAYASAL HAKLARIMIZ

Anayasa, bir devletin temel kuruluş biçimini, temel organlarının işleyiş ve oluşumlarıyla görev ve yetkilerini belirleyen; bireylerle devletin arasındaki ilişkileri düzenleyen en üst yasadır. Bir devlette tüm hukuksal tasarruf ve eylemlerin Anayasa’da belirtilen kurallara uygun olması ve yapılan yasaların da Anayasa’ya aykırı olmaması gerekir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası başlangıç ilkelerinden itibaren eşitlik ilkesini esas alan bir yapıya sahiptir. Anayasamız başlangıç ilkelerinde; **“Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu”** belirtilmektedir.

Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın kadın haklarına ilişkin en temel ilkelerinden biri; **“X. Kanun Önünde Eşitlik”** başlıklı 10. Maddesidir. İlgili düzenleme gereğince devlet, kadın ve erkek arasındaki eşitliği sağlamakla yükümlü kılınmış olmakla beraber; bu maksatla alınacak tedbirlerinde eşitlik ilkesini ihlal ettiği şeklinde de yorumlanamayacağı belirtilmiştir.

Madde 10 – Herkes, 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 geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.



- Çocuklar, yaşlılar, özürllüer, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.
- Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.
- Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

Anayasaya göre yasalar önünde kadın – erkek eşitliği güvence altındadır. Anayasamızda ve Kanunlarda, ülkemizin taraf olduğı uluslararası sözleşmelerde ve ilgili yönetmeliklerde yer alan düzenlemeler; kadınların iş hayatına ve sosyal hayata entegrasyonunu sağlarken; kadınların toplumun temelini oluşturan aile yaşamından kopmalarını da engellemektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında, Kanunlarda ve Uluslararası Sözleşmelerde yer alan Cinsiyete dayalı ayırım yasağının düzenlenmesindeki amaç; kadın çalışanların erkekler karşısında mağdur olmalarını önlemek ve kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlamaktır.

Yine Anayasamızın çeşitli maddelerinde belirtildiğı gibi;

- Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.
- Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya (karşılıksız çalıştırma) yasaktır.
- Herkes, kişi hürriyeti ve güvenliğine sahiptir.
- Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.
- Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.
- Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir.
- Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar. Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir. Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır.
- Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz.
- Herkes, dilediğı alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.
- Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.
- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.
- Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst



kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

- İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.
- Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.
- Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.
- Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

2. İŞ HUKUKU AÇISINDAN KADINLARA YÖNELİK DÜZENLEMELER

İş hukuku, bir işverene bağlı olarak ve bir iş sözleşmesine dayanarak çalışanların hukuku olarak tanımlanmaktadır. Bir çalışanın iş hukuku kapsamında sayılabildiğini anlamak için çalışanla çalıştırıcı arasındaki ilişkinin bir iş sözleşmesine dayanıp dayanmadığına bakmak gerekir.

İş hukuku; işveren için değil tam tersine işçinin özel ihtiyaçlarına dayanarak ve onları ekonomik bakımdan daha güçlü olan işverenlere karşı korumak için doğmuş bir hukuk dalıdır.

İş hukuku, işçinin işçi olma durumunun taşıdığı özelliklerle ilgili olarak işçinin bütün hukuki ilişkilerini içine alır. Bu yönüyle iş hukuku; işçinin iş sözleşmesinde yer alan ve işverenle olan ilişkileri yanında, aynı işletmede çalışan diğer işçilerle ve devletle olan hukuki ilişkilerini de kapsar.

İş hukuku kapsamında yapılan düzenlemeler oldukça geniş kapsamlıdır. 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatında yer bulabilmesi için kadınlara yönelik önemli düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelerin başlıcaları aşağıda açıklanmıştır.

A- AYRIMCILIK YASAĞI

Kadın çalışanların çalışma hayatında var olabilmesi için ayrımcılığa maruz kalmaması gerekmektedir. Erkek çalışanlar ile kadın çalışanlar arasında kadın, cinsiyet ve biyolojik nedenler ile iş ilişkisinin kurulması, ücretin kararlaştırılması ve iş sözleşmesinin sona ermesinde farklı işlem yapılamayacağını, yapılması halinde ise bu ayrımın hukuk düzeni tarafından meşru karşılanmayacağı ve haksız ayırım yasağı kapsamında sayılacağı belirtilmiş olmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde belirtildiği üzere;

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.
- İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.



- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.
- İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.

B- YER ALTINDA VE SU ALTINDA ÇALIŞMA YASAĞI

Yer altında ve su altında çalışma yasağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. Maddesinde belirtilmiştir.

Buna göre;

- Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

C- GEBE veya EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARI

- Kadın çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirmelidir.
- İşveren, gebe veya emziren çalışanın sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirmeli ve bu değerlendirme sonucuna göre genel ve özel önlemler almalıdır.
- Gebe veya emziren çalışan, işyerinde yapılan değerlendirmenin sonuçları ile sağlık ve güvenlik amacıyla alınması gereken önlemler hakkında bilgilendirilmelidir.
- Değerlendirme sonuçları, gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında işveren, ilgili çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirir.
- Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması mümkün değilse, işveren ilgili çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.
- Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.
- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.
- Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.
- Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.
- Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.



- Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığı raporla belirlenmesi gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.

D- ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ

- Kadın işçi, **doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta** olmak üzere toplam on altı hafta süreyle doğum izni kullanırlar.
- **Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir.** Ancak, sağlık durumunun uygun olduğunun doktor raporuyla belgelendirilmesi hâlinde kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.
- Kadın işçinin **erken doğum yapması hâlinde** ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.
- Doğumda veya doğum sonrasında **annenin ölümü hâlinde**, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır.
- Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye, çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullanılır.
- Analık izninde belirtilen süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir.
- Analık 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 verilir.
- Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir.
- Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.
- Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, bir yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam bir buçuk saat olan süt izni uygulanmaz.
- Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği hâlinde altı aya kadar ücretsiz izin verilir.
- **Ücretsiz izin**, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir.
- Bu maddede belirtilen ücretsiz izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.
- Kadın işçiler, **günde bir buçuk saat süt izni** kullanabilirler. Kadın işçinin günde bir buçuk saatlik süt iznini kullanabilmesi için çocuğunun bir yaşını doldurmamış olması gerekir. Yarı zamanlı çalışmaya ilişkin düzenlemeler gereğince doğum sonrası analık



hali izninin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma koşullarından faydalanan kadın işçi, ayrıca süt iznine ilişkin bir buçuk saatlik süreyi kullanamayacaktır. Günlük bir buçuk saatlik süt iznine ilişkin sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını kadın işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

- İsteği halinde kadın işçiye, analık hali iznine ilişkin on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Doğum yapan kadın işçi, doğum sonrasında iznini kullandıktan sonra ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işverenin buna izin vermemesi halinde tek başına alacağı bir karar ile işverene bildirimde bulunarak doğum iznine ayrılabilir. Kanun koyucu, kadın işçilerin istekleri halinde 6 aya kadar ücretsiz doğum izni kullanma haklarını yorum kurallarına gerek kalmayacak şekilde, açık ve net olarak düzenlemiş ve bu hakkın kullanılmasını işverenin takdirine bırakmamıştır.
- Kadın işçiler **yarı zamanlı çalışma** hakkını kullanırken haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışacaktır. Yani haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir kadın işçi, 45 saatin yarısı kadar çalışacaktır. Kadın işçi, haftanın her günü yarım gün çalışma şeklinde bu hakkı kullanabileceği gibi, haftanın çalışılan günlerinin yarısı kadar çalışarak da bu hakkı kullanabilecektir. Örneğin kadın işçi haftanın 6 günü çalışılan bir işyerinde çalışmaktaysa, işverene anlaşması koşuluyla haftanın 3 günü çalışıp, çalışılması gereken diğer 3 gün izin hakkını kullanabilecektir. Ya da haftalık 45 saatlik çalışma süresini 5 güne bölerek günlük 9 saat çalışılan bir işyerinde çalışmakta olan kadın işçi; haftalık çalışma süresinin yarısını, günlük çalışma süresinin yarısı olarak yani 4,5 saat çalışarak geriye kalan 4,5 saatlik çalışma süresinde çalışmayarak izin hakkını kullanabilecektir.
- Kadın işçi, yarı zamanlı çalışma hakkını kullanması halinde işverenin ücret ödeme borcu devam etmekle birlikte, bu hakkı kullanarak haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışan kadın işçiye tam zamanlı çalışması karşılığında ödenen ücretin yarısını ödeyecektir. Yani işverenin ücret ödeme borcu kadın işçinin ücretinin yarısı kadar olacaktır. Ancak kadın işçinin yarı zamanlı çalışması halinde ücretin yarıya düşmesini engellemek adına devlet, işsizlik sigortası fonundan geri kalan kısmını ödeyecektir. Yani kadın işçinin ücretinde herhangi bir düşme yaşanmayacaktır.
- Kadın işçinin yarı zamanlı çalışma hakkından yararlanmanın koşulları;
 - ❖ Son üç yılda en az 600 gün priminin yatmış olması gerekir.
 - ❖ Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmış olması gerekir.
 - ❖ Analık izninin bitiminden sonra 30 gün içinde kuruma başvuruda bulunması gerekir.
- Doğum izni sırasında işverenin, kadın işçiye ücret ödeme zorunluluğunu öngören bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle işveren kadın işçiye bu süre içinde ücret ödemesi yapmayabilir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun da analık halinde kadın işçiye geçici iş göremezlik ödeneği verileceğine ilişkin hüküm bu-



lunması nedeniyle doğum izni süresince kadın işçinin ücreti, geçici iş göremezlik ödeneğinden ödenecektir.

E- KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI

Gece postası, 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve yedi buçuk saati geçmeyen çalışma zamanıdır.

- Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.
- 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.
- Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.
- Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar.
- Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir.
- Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkan dahilinde karşılanır.
- 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.
- Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.
- Bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları, 14/7/2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir.
- Gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklar.



F- EVLENEN KADINA KIDEM TAZMİNATI

TAZMİNATLAR; İş hukukunda iş akdinin sona erme durumu ve nedenine göre bazı tazminatlar öngörülmüştür. Bunlar uygulamada da sıkça adı geçen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş güvencesi tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminattır.

F-1. KIDEM TAZMİNATI

İşçinin işyerine bağlılığı göz önünde tutularak, çalıştığı yıllara göre işveren tarafından işçiye kanuni şartları varsa ödenmesi gereken, bir işten çıkış veya ayrılış tazminatıdır.

Kıdem Tazminatının Koşulları;

- İşçinin iş yasalarına tabi olarak çalışması,
- Kanunda belirtilen hallerde işin sona ermesi;
 - a) İşveren tarafından iş sözleşmesinin bildirimli fesihle sona erdirilmesinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık ve benzeri nedenlerle bildirimsiz fesih hali dışında, sağlık ve zorlayıcı nedenlerle yahut tutuklanma ve gözaltına altına alınma nedeniyle bildirimsiz fesih ile sona erdirilmesinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanır.
 - b) İş sözleşmesi işçi tarafından bildirimli fesihle sona erdirilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. İşçi tarafından muvazzaf askerlik, kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla **yahut kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde kendi arzusu ile sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak, kadın işçi bu hakkını iyi niyet kurallarına uygun kullanmalıdır.** İşçinin ölümü nedeniyle, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de, kıdem tazminatı kanuni mirasçılara ödenir.
 - c) İşçi en az 1 yıl aynı işveren yanında çalışmış olmalıdır.

Kıdem Tazminatı Hesabı:

- Kanunda belirtilen koşulların oluşması halinde, işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince, her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.
- Bir yıldan arta kalan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılır.
- Kıdem tazminatı olarak ödenecek tutar bir hizmet yılı için en yüksek devlet memuruna ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçmez.
- Kıdem tazminatı zamanında ödenmez ise mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.
- Kıdem tazminatı 5 yıllık zaman aşımına tabi olup, süresi içinde talep edilmesi gerekmektedir.

F-2. BİLDİRİM SÜRESİNE UYMADAN YAPILAN USULSÜZ FESHİN SONUCU OLARAK İHBAR TAZMİNATI

- Bildirim sürelerine uymayan işçi veya işverenin bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında ödemek zorunda olduğu tazminattır.



- İhbar tazminatı süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi halinde söz konusu olur.
- Belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde ihbar tazminatı talep edilemez.

F-3. KÖTÜ NİYET TAZMİNATI

- İş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresine ilişkin ücretin üç katı tutarında ödenen tazminattır.
- Fesih hakkının kötüye kullanıldığını iddia eden işçi bunu ispat ile yükümlüdür.
- Tazminat hesabında ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün olan sözleşme ve kanundan doğan menfaatlerde göz önünde bulundurulur.

F-4. SENDİKAL TAZMİNAT

- İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.
- İşverenin buna aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmak üzere sendikal tazminata hükmedilir.
- Sendikal tazminata hükmedilirken işverenin işçiyi işe başlatması veya başlatmamasına bakılmaksızın karar verilir.

Sendikal Tazminatta İspat Yükümlülüğü;

- İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir.
- Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür.
- Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür.
- Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur.

G- DAVA ŞARTI OLARAK ARABULUCULUK

Arbuluculuk: Uyuşmazlıkların kısa sürede çözümüne yönelik alternatif bir uzlaşma yoludur.

- İş Mahkemeleri Kanunu'nda 2017 Ekim ayında yapılan değişiklik ile kanuna veya bireysel ya da toplu iş sözleşmesine dayanan, işçiye ait; kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat ve işe iade talebiyle açılan davalarda iş mahkemesinde dava açmadan önce arabulucuya başvurulması zorunlu hale getirilmiş, dava şartı olarak belirlenmiştir.
- İşçi veya işverenin iş ilişkisi kapsamında birbirlerine hakaret etmekten kaynaklanan ya da işçinin iş yerindeki işverene ait mal ve malzemelere zarar vermesinden doğan tazminat talepleri de dava açılmadan önce arabulucuya götürülecek.



- Bu düzenleme ile arabulucuya başvurmadan dava açılması halinde dava şartı yokluğu nedeniyle dava usulden reddedilecektir.
- Arabuluculuk sistemi ile uzun sürelerle yayılan dava süreçlerine girilmeden tarafların anlaşması yolu ile işçilerin alacak haklarına kısa yoldan ulaşmaları hedeflenmektedir.
- Arabulucu yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren 3 hafta içinde sonuçlandırmakla yükümlüdür. Bu süre zorunlu hallerde arabulucu tarafından en fazla 1 hafta daha uzatılabilir.
- Arabulucu taraflara ulaşamaması, tarafların katılamaması veya anlaşmaya varılamaması hallerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirerek son tutanağı düzenleyerek arabuluculuk bürosuna bildirir. Bu tutanak ile işçi dava açmaya hak kazanır. Taraflardan biri geçerli bir mazeret göstermeden ilk toplantıya katılmazsa arabuluculuk faaliyetinin sona ermesi durumunda toplantıya katılmayan taraf, davada kısmen veya tamamen haklı çıksa dahi yargılama giderlerini karşılamakla yükümlüdür. Ayrıca mahkemede bu taraf lehine vekalet ücretine de hükmedilmeyecektir.
- Asıl işveren, alt işveren ilişkisinin varlığı halinde arabulucu görüşmelerine, işverenler birlikte katılacaktır.
- Bu düzenlemeye iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tazminat davaları dahil değildir.

3- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINDA KADINLARA YÖNELİK KORUYUCU DÜZENLEMELER

İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmaları, çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerini sürdürme ve daha üst düzeylere çıkarma çalışmalarıdır. Çağdaş İş Sağlığı Güvenliği anlayışında çalışanın güvenlik yönetimine katılımı esastır. Bu nedenle çalışanlar çalışma koşullarına, ilişkilerine ve sektörüne hâkim olmalıdırlar. Çalışma ortamını iyi tanımalıdırlar. Kendilerini eğitimler aracılığıyla geliştirmelidirler. Çalışma ortamında kendinin ve çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini tehdit eden tehlike ve riskleri bilmelidirler. Risk değerlendirmesine göre alınacak önlemlere katkıda bulunmalıdırlar.

A- KADIN ÇALIŞANLARIN SAĞLIKLI VE GÜVENLİ ÇALIŞMA HAKKI

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını ve küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağını belirtir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bir işte çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için önlem alınmasını sağlamak amacıyla uyulacak genel ilke ve kuralları belirler. Çalışanları korumak amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarını düzenler.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yönetmeliklerde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması üçlü yapının (Devlet-İşveren-Çalışan) ortak sorumluluk alanı olarak düzenlenmiştir. Buna göre, her yönetmelikte devletin ödevleri, işverenlerin yükümlülükleri ve çalışanların hakları ve görevleri düzenlenen risk alanı özelinde yeniden tanımlanmıştır.



Kadın çalışanların sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları için yürütecekleri mücadele için hak ve ödevlerini iyi bilmeleri önemlidir.

Bu kapsamda işverenlerin yerine getirmeleri gereken genel yükümlülükleri aşağıdaki gibidir;
İşveren,

- Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli her türlü önlemi almak,
- Risk değerlendirmesi yapılmasını ve bu değerlendirmeyi esas alan bir iş sağlığı ve güvenliği eylem planı hazırlanmasını sağlamak,
- Risk değerlendirmesinde ani ve ciddi tehlike yaratabileceği öngörülen etmenlere karşı tehlike oluşmadan önlem alınmasını sağlamak,
- Önlem alınmasına rağmen oluşabilecek ciddi ve ani tehlikelere karşı hazırlıklı olunmasını sağlamak; bu amaçla, çalışanların tehlikeli alandan hızla uzaklaşıp, güvenli bir alanda toplanmaları ve işyerini güvenli bir biçimde terk etmeleri için uygun kaçış yollarını ve toplanma alanlarını önceden belirlemek,
- Ciddi ve ani tehlikeye karşı yalnızca önceden örgütlenmiş, eğitilmiş ve amaca uygun donatılmış çalışanların girişimde bulunmaları, diğerlerinin ise olaya karışmamaları için önlem alınmasını sağlamak,
- Bütün çabalara rağmen yaralanmaktan kurtulamayanların tehlikeli alandan hızlı ve güvenli bir biçimde uzaklaştırılmaları ve ilk yardımdan sonra önceden belirlenmiş en yakın sağlık kuruluşuna taşınmaları için hazırlık yapmak,
- İşle ilgili olan ve sağlık ve güvenliği etkileyen her konuda çalışanların bilgilendirilmelerini ve eğitilmelerini sağlamak, bunun için etkili bir iletişim ve eğitim altyapısı kurmak,
- Sağlık ve güvenliği ilgilendiren her konuda çalışanların görüşlerinin alınmasını ve karar alma, uygulama ve değerlendirme süreçlerine katılmalarını sağlamak,
- Bütün çalışanların uygun ve yeterli hizmetten yararlanmalarını sağlayacak bir sağlık güvenlik örgütlenmesi yapmak, bu örgütü yeterli insan gücü ve kaynak sağlayacak veya bu amaçla dışarıdan hizmet satın almak ve çalışmaları denetlemekle yükümlüdür.

B- ÇALIŞANLARIN HAKLARI

- **Bilgi Alma ve Eğitim Hakkı:** İşle ilgili olan ve sağlık ve güvenliği etkileyebileceğini düşündükleri her konuda bilgi almak ve eğitilmeyi istemek çalışanların hakkıdır.
- **Görüş Bildirme ve Katılma Hakkı:** Sağlık ve güvenlikle ilgili her konuda görüş belirtmek ve karar alma, uygulama ve değerlendirme süreçlerine katılmak çalışanların hakkıdır.
- **Seçme ve Seçilme Hakkı:** Çalışanlar sağlık ve güvenlikle ilgili konularda görüş belirtme ve karar alma, uygulama ve değerlendirme süreçlerine katılabilmek için temsilci seçme ve seçilme haklarına sahiptir. Bu hakların kullanılmasında sağlık güvenlik çalışan temsilcisi önemli bir araçtır.
- **Sağlık İzleminden Yararlanma Hakkı:** Çalışanlar sağlıklarının işyerindeki tehlike ve risk etmenlerinden etkilendiğini düşündüklerinde sağlık izleminden yararlanmayı isteyebilirler. İşverenler bu istemin karşılanmasını sağlamakla yükümlüdürler.



- Çalışmama Hakkı: Çalışanlar sağlık ve güvenlik için yaşamsal tehdit oluşturduğunu düşündükleri her durumda, bu durumu ortadan kaldıracak önlemler alınıncaya kadar çalışmama hakkına sahiptirler.

C- KADIN ÇALIŞANLAR VE ÖZELLİKLE DE GEBE, YENİ DOĞURMUŞ VE EMZİREN KADINLARIN ÖZEL OLARAK KORUNMA HAKKI

Sağlık ve güvenlik açısından değerlendirildiğinde, yaş grupları, cinsiyetleri, bedensel özellikleri, sağlık durumları, istihdam ilişkileri nedeniyle risklerden diğer çalışanlara göre daha kolay, daha hızlı ve/veya daha ağır etkilenen ve bu özellikleri nedeniyle riskler karşısında diğerlerinden daha korunmasız olan çalışanlar, bu özelliklerine göre farklı risk gruplarında sınıflandırılırlar ve bir risk grubuna katılmalarına yol açan özellikleri açısından ayrıca korunmalıdırlar.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunun risk değerlendirmesinde özellikle dikkate alınacağı belirtilmiştir. Bu grupların özel olarak korunmaları gereklidir.

Kadın çalışanlar çalışma ortamına, ilişkilerine, koşullarına ve mesleki eğitim ve istihdama bağlı tehlike ve risklere işyerindeki herkes gibi maruz kalırlar fakat çeşitli etmenlere bağlı olarak farklı düzeylerde etkilenirler. Çünkü kadınlar ve erkekler sosyo-ekonomik-fizyolojik özellikleriyle farklıdırlar.

Her işyerinde çalışanları tehlike ve risklerden korumak için bu tehlike ve riskleri önlemeyi ve/veya çalışanları bunlardan korumayı amaçlayan, yerinde ve sürekli yürütülen sistematik etkinlikler gerçekleştirilmelidir. Amaca ulaşmak için, bu etkinlikler bir risk değerlendirmesine dayanan, çalışanların katılımı ile ve görüşleri alınarak hazırlanmış bir işyeri sağlık güvenlik politikasına ve eylem planına uygun olarak yürütülmelidir.

C-1. KADIN ÇALIŞANLAR NEDEN ÖZEL OLARAK KORUNMALIDIRLAR?

- Fiziksel güç bakımından erkeklerden daha zayıftırlar.
- Ağırlık kaldırma bakımından 20 yaşındaki bir kadın, aynı yaştaki bir erkeğin kaldırabileceği ağırlığın %65'ini kaldırabilir. Bu oran 55 yaşında %55'e iner.
- Genç bir kadının itme çekme gücü ise aynı yaştaki erkeğinkinin %75'i kadardır.
- Vücut yapıları erkeklerden daha ufaktır. İşyeri ortamında bulunan maddelerden vücut ağırlığı başına erkeklere oranla daha fazla etkilenirler.
- Solunum kapasiteleri erkeklerden %11, kan hemoglobin düzeyleri % 20 daha düşüktür. Bu durum güç ve efor gerektiren çalışmaları etkiler.
- Vücut ağırlığına oranla vücut suyu daha azdır. Bu durum ısı toleransının daha düşük olmasına yol açar, yani sıcak ya da soğuk ortamlarda kadınlar daha fazla etkilenirler.
- Kadınların vücudundaki yağ miktarı ağırlığa oranlandığında erkeklere göre daha fazladır. Bu durum yağda çözünen maddeler, özellikle solventler bakımından önem taşır. Yağ dokusunda biriken solventler zaman içinde geri salınarak solvent etkisinin de uzun sürmesine yol açar.



- Kadınların boylarına göre omurga uzunluğu erkeklerle göre daha fazladır. Gebelik, doğum ve diğer hormonal etkiler sonucu ligamentlerin daha gevşek olacağı da dikkate alındığında kadınlarda L5-S1 disk herniasyonu olasılığı, aynı koşullarda çalışan erkeklerle göre daha fazladır.
- Çalışma hayatında kadınlar cinsel tacize uğrama bakımından da erkeklerle göre daha fazla risk altındadırlar. Tacize uğrama veya ihtimalinin varlığı kadınların çalışma verimini, meslekte gelişme ve ilerleme olanaklarını düşürür.
- Günlük ev işlerinin sorumluluğunu üstlenen çalışan kadınlar aynı koşullarda çalışan erkeklerle göre daha uzun saatler çalışmış olurlar.
- Uyku ve dinlenme süreleri de erkeklerle göre daha kısadır.

C-2. GEBE, YENİ DOĞUM YAPMIŞ VEYA EMZİREN KADIN ÇALIŞANLAR;

- **Fiziksel etkenlerden** (şok ve titreşim, gürültü, iyonize radyasyon, iyonize olmayan radyasyon, soğuk, sıcak ve yüksek basınç),
- **Biyolojik etkenlerden** (biyolojik etkenlere maruziyet risklerinin önlenmesi hakkında yönetmelikte tanımlanan Grup II, Grup III ve Grup IV biyolojik etkenler),
- **Kimyasal etkenlerden** (kanserojen, mutajen, çok toksik, toksik, zararlı, alerjik, üreme için toksik ve emzirilen çocuğa zararlı olabilen kimyasalların üretildiği, işlendiği, kullanıldığı işler) özel olarak korunmalıdırlar.

C-3. GEBE YA DA EMZİREN KADIN ÇALIŞANLARIN SAĞLIK VE GÜVENLİKLERİ İÇİN BİR TEHLİKE BELİRLENMESİ HALİNDE İŞVEREN;

- Kadın çalışanların çalışma koşullarını ve çalışma saatlerini değiştirmek,
- Bu olanaklı değil ise çalışanı bir başka işe aktarmak,
- Bu da olanaklı değil ise isteği halinde çalışanı ücretli izinli saymak,
- Hekim raporu ile gerekli görüldüğünde gebe çalışanı sağlığına uygun bir işte çalıştırmak gibi önlemleri alır.

C-4. GEBE, YENİ DOĞUM YAPMIŞ VEYA EMZİREN KADIN ÇALIŞANLARA SAĞLANAN KİŞİSEL KORUYUCULAR;

- Kişisel koruyucular gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanı tam koruyacak şekilde vücuduna uygun olmalıdır.
- Çalışanların hareketlerini kısıtlamamalıdır.
- Gebe çalışanın değişen vücut ölçülerine uygun yeni kişisel koruyucular temin edilmelidir.
- Risk değerlendirmesine göre kişisel koruyucu kullanımının gerekli olduğu işlerde uygun koruyucular sağlanamıyorsa kadın çalışan bu işlerde çalıştırılmaz.



C-5. GEBE, YENİ DOĞUM YAPMIŞ VEYA EMZİREN KADIN ÇALIŞANLARIN SAĞLIK VE GÜVENLİKLERİ İÇİN ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER;

- Gebe ya da emziren kadın çalışanın, fiziksel ya da zihinsel yorgunluğunun azaltılması için çalışma saatleri ve ara dinlenme süreleri yeniden düzenlenmelidir.
- Çalışma saatleri ve çalışma hızı kadın çalışanın özel durumuna uygun hale getirilmelidir.
- Duruş problemlerini en aza indirmek için çalışma yeri yeniden düzenlenmelidir.
- Mümkün olduğunca oturarak çalışması sağlanmalıdır.
- Çalışma ortamı düşme riskini ortadan kaldıracak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- Yalnız çalışmaması sağlanmalı, yalnız çalışması gerektiğinde kolay iletişim olanağı sağlanmalıdır.
- Çalışma koşulları, çalışma saatleri, müşterilerle ilişkiler, iş yükü ve benzeri stres etkenlerine karşı koruyucu önlemler alınmalıdır.
- Gebe kadın çalışanın sürekli oturarak veya ayakta çalışması engellenmeli, böyle bir düzenlenmenin mümkün olmadığı durumlarda dinlenme süreleri arttırılmalıdır.
- Gebe kadın çalışanın sigarasız ve dumansız bir ortamda gerektiğinde aralıklarla oturarak veya uzanarak dinlenmesi sağlanmalıdır.
- Gebe kadın çalışanın sık tuvalete gitme ihtiyacı dikkate alınarak gerekli düzenlemeler yapılmalı, enfeksiyonlara karşı gerekli sağlıklı koşullar sağlanmalıdır.
- Gebe, yeni doğum yapmış çalışanın kişisel ihtiyaçları göz önünde bulundurularak beslenme molası, temiz içme suyu ve benzeri ihtiyaçları karşılanmalıdır.

C-6. İŞYERİ BİNA VE EKLENTİLERİNDE KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK ALINACAK SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ

- İş elbisesi giyme zorunluluğu olan kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı uygun ve yeterli büyüklükte soyunma yerleri sağlanmalıdır.
- Yapılan işin veya sağlıkla ilgili nedenlerin gerektirmesi halinde kadın ve erkek çalışanlar için ayrı ayrı duş tesisleri sağlanmalıdır.
- Duşlar yeterli genişlikte ve hijyenik koşullarda olmalı, duşlarda sıcak ve soğuk su bulunmalıdır.
- Her çalışan için çalışma saatleri içinde elbiselerini koyabilecekleri kilitli dolaplar bulunmalıdır.
- Çalışma yerlerine, dinlenme odalarına, soyunma yerlerine, duş ve yıkanma yerlerine yakın yerlerde yeterli sayıda, erkek ve kadın çalışanlar için ayrı ayrı tuvalet ve lavabo bulunmalıdır.
- Yapılan işin özelliği nedeni ile çalışanların sağlığı ve güvenliği için gerekli hallerde veya on ve daha fazla çalışanın çalıştığı işyerlerinde uygun bir dinlenme yeri sağlanmalıdır.
- Dinlenme yerleri yeteri kadar geniş olmalı ve buralarda yeterli sayıda arkalıklı oturma yeri ve masalar bulunmalıdır.
- Gebe ve emziren kadınların uzanarak dinlenebilecekleri uygun koşullar sağlanmalıdır.



D- BELİRLİ BİR SAYIDA KADIN ÇALIŞAN OLMASI DURUMUNDA EMZİRME ODASI VE YURT AÇILMASI HAKKI

- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.
- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.
- İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.
- Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır.
- Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.
- Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara velisinin isteği üzerine ilkokula kaydı yapılmayan 66 aylığa kadar çocuklar alınır.
- Oda ve yurtlarda, çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-24 aylık, 25-48 aylık ve 49-66 aylık çocuklar birbirinden ayrı bulundurulur.
- Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.

4- SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN KADINLARA YÖNELİK KORUYUCU DÜZENLEMELER

Sosyal güvenlik temel bir insan hakkıdır. Bu hak sayesinde kişiler toplumsal risklere, ekonomik ve politik güvensizliklere karşı bir korunma imkanı elde ederler. Bunun yanında sosyal güvenlik günlük hayat içerisinde birçok zorluklarla karşılaşan yoksullara ve dezavantajlı gruplara tanıdığı ayrıcalıklarla da özel bir koruma sağlar. Sosyal güvenlik hakkı Anayasamızın 60. Maddesinde **“Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.”** denilerek açıkça belirtilmiştir. Ülkemizde kişilerin sosyal güvenliği esas itibarıyla Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde yerine getirilmektedir.

A- ANALIK - GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

Geçici İş Göremezlik: Sigortalının iş kazası geçirmesi, meslek hastalığına tutulması veya hastalık ve analık hallerinde SGK'ca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamaması halinde ilgisine verilen ödenektir.



A-1. GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ VERİLMESİ İÇİN NE KADAR PRİM YATIRILMIŞ OLMASI GEREKİR?

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için belirli bir süre çalışma, prim ödeme şartı aranmaksızın;

- Analık halinde sigortalılık halinin devamı, doğumdan önceki bir yıl içinde 90 gün kısa vadeli sigorta kolu primi ödenmesi, bu süre içinde işyerinde çalışmamış olması ve doğum olayının gerçekleşmiş olması gerekmektedir.
- Hastalık halinde iş göremezliğin başladığı tarihten itibaren 1 yıl öncesinde 90 gün prim ödeme şartı ile geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.

A-2. ANALIK HALİNDE GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİ

- Sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için, erken doğum yapması halinde ise, doğumdan önce kullanmadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için, geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

A-3. ANALIK HALİNDE GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK ÖDENEĞİNİN HESAPLANMASI

- Sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.
- Analık halinde sunulan sağlık yardımlarından hem sigortalı hem de sigortalının bakmakla yükümlü olduğu eşi sigortalı olsun olmasın yararlanabilmektedir.

B- EMZİRME ÖDENEĞİ

Doğum yapması halinde sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması halinde sigortalı erkeğe verilen ödenektir.

- Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılara kimlik paylaşım sistemi üzerinden doğan çocuğa ilişkin bilgiler tespit edilerek, herhangi bir talep şartı aranmaksızın emzirme ödeneği ödenir.
- Ancak, bilgilerin SGK sistemine düşmemesinden dolayı ödeneklerinin otomatik ödenememesi durumunda da bulundukları yerdeki il müdürlüğüne/sosyal güvenlik merkezine başvurmaları gerekmektedir. Müracaat için gerekli belgeler ise; talep dilekçesi ve doğum raporudur.

B-1. EMZİRME ÖDENEĞİNE HAK KAZANMA ŞARTI

- Doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması ve doğan çocuğun veya çocukların yaşaması şarttır.

C- EVLENME ÖDENEĞİ

Ölüm geliri veya aylığı almakta iken evlenen ve bu nedenle aylığı kesilen kız çocuklarına bir defaya özgü olmak üzere, evlenme tarihindeki gelir veya aylığının iki yıllık tutarı olarak ödenen yardımdır.



- Evlenme ödeneğinin ödenmesi için hak sahibi kız çocuğunun bir dilekçe ile kuruma başvurusu gerekir. Evlenme tarihi nüfus kütüğüne işlenmemişse, dilekçeyle beraber evlenme cüzdanının bir örneğinin de kuruma verilmesi zorunludur.

D- ÖLÜM AYLIĞI

Çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklara verilen ödenektir.

- Ölüm aylığına hak kazanmada kadın ve erkekler farklı koşullara tabidir. Erkek çocukları için öğrenim ve yaş kısıtları var iken; çalışmayan ve evli olmayan kız çocukları ölüm aylığını almaya her zaman hak kazanmaktadır.

E- KADIN ÇALIŞANLARIN ERKEN EMEKLİLİK İMKANLARI

Kadın çalışanlar hukukumuzda özel olarak korunması gereken gruplar arasındadır. Bu nedenle kadınlara yönelik pozitif ayrımcı uygulama ve düzenlemeler Anayasamızın eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Kadınların fiziksel yapı farklılığı ve toplum düzenindeki yerlerinin önemi nedeni ile sosyal güvenlik uygulamalarında kadınlar bakımından birtakım kolaylık sağlayıcı düzenlemeler yapılmıştır.

E-1. AĞIR ENGELLİ ÇOCUĞU BULUNANLARIN DURUMU

- Emeklilik veya yaşlılık aylığı bağlanması talebinde bulunan kadın sigortalılardan başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğu bulunanların, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenir ve eklenen bu süreler emeklilik yaş hadlerinden de indirilir.

E-2. AĞIR ENGELLİ ÇOCUĞU BULUNAN KADIN ÇALIŞANLARIN ERKEN EMEKLİLİKTE YARARLANMA KOŞULLARI NELERDİR?

- Prim ödeme gün sayılarına ilave ve emeklilik yaş hadlerinden indirim yapılabilmesi kadın sigortalının bu durumunu belgelendirmesi koşuluna bağlı bulunmaktadır.
- Başka birinin sürekli bakımına muhtaç derecede ağır engelli çocuğun varlığı sağlık kurulu raporu ile belgelenecek, kadın sigortalılara bu hak 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden (1 Ekim 2008) sonraki süreler için verilecektir.
- Ağır engelli çocuğun ölümü veya bakıma muhtaçlığının kalkması halinde, prim ödeme gün sayılarına ilave ve emeklilik yaş hadlerinden indirim 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden (1 Ekim 2008) ölüm tarihine veya bakıma muhtaçlığın kalktığına karar verilen sağlık kurulu rapor tarihine kadar geçen hizmetler için söz konusu olmaktadır.

E-3. DOĞUM BORÇLANMASI İLE ERKEN EMEKLİLİK İMKANI

- Daha önce sadece SSK'lı kadınlara tanınan doğum borçlanması hakkı, torba yasa ile Bağ-Kurlu ve memur kadınlara da tanındı.
- Daha önce en fazla 2 çocuk için söz konusu haktan yararlanarak borçlanma yapılabilirken, borçlanma yapılabilecek çocuk sayısı da 3'e çıkarıldı.



- 3 çocuk için doğum borçlanması yapanlar, 2 bin 160 gün, yani 6 yıl prim kazanabiliyor.
- Ancak borçlanma yapılabilmesi için borçlanılacak sürede kişi çalışmamış (yani adınıza prim ödenmemiş) olması ve doğan çocuğun yaşaması gerekiyor.
- Her çocuk için 720 gün borçlanma hakkı bulunuyor.

F- İŞ KAZASI

İş Kazası; işçinin, işverenin hakimiyeti (otoritesi) altında bulunduğu bir sırada, onun için ifa ettiği işten veya iş dolayısıyla dış bir sebeple aniden meydana gelen bir olay sonucu uğramış olduğu kazadır.

F-1. YASADA İŞ KAZASI OLARAK KABUL EDİLEN DURUMLAR

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması,
- Sigortalının işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla kazaya uğraması,
- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması,
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi halleri iş kazası kapsamında yer almaktadır.

F-2. İŞ KAZASININ BİLDİRİMİ

- İş kazasının, sigortalıların işvereni tarafından, o yerin polis, jandarma gibi yetkili kolluk kuvvetlerine derhal bildirilmesi gerekmektedir.
- Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine ve Sosyal Güvenlik Merkezlerine, Kurumumuz Başkanlığı ve Genel Müdürlükleri ile bağlı birimlerine ise en geç kazadan sonraki üç iş günü içerisinde bildirilmesi gerekir.
- Sigortalıların, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmeleri halinde ise, iş kazası ile ilgili bilgi almasına engel olacak durumlarda iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç iş günüdür.

G- MESLEK HASTALIĞI

Meslek Hastalığı; mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıktır. Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.

G-1. MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ

- 5510 sayılı Yasanın 14. Maddesine göre, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı SGK tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirlenir.
- Kurumun belirlediği hastalıklar dışında bir hastalığın meslek hastalığı olduğu ileri sü-



rülmüş ise öncelikle Yüksek Sağlık Kurulundan bu konuda rapor alınması gerekir.

- Kurul hastalığı meslek hastalığı saymaz ise ilgili iş mahkemesine bu konuda dava açılır.
- Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun; SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi ve SGK'ca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu SGK Sağlık Kurulu tarafından tespiti yapılır.

G-2. MESLEK HASTALIĞININ BİLDİRİMİ

- Sigortalıların meslek hastalığına yakalanmaları halinde, işverenleri tarafından bu durumun öğrenildiği günden başlayarak, tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalıştırılan sigortalıların, kendilerince veya işverenlerince bu durumun öğrenildiği günden başlayarak en geç üç iş günü içinde sosyal güvenlik il müdürlüğü/ sosyal güvenlik merkezlerine bildirilmesi gerekmektedir.

G-3. MESLEK HASTALIĞININ İŞTEN AYRILDIKTAN SONRA GÖRÜLMESİ

- Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanunla sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için SGK tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır. Bu durumdaki kişiler, gerekli belgelerle SGK'ya müracaat edebilirler.
- Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla belirlendiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyerindeki inceleme sonunda tespit edildiği hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık SGK'nın veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.

G-4. MESLEK HASTALIĞININ BİLDİRİMİNE İLİŞKİN YAPTIRIMLAR

- Meslek hastalığının SGK'ya bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri geri alınır.

H- İŞ AKDİNİN FESHİ

Fesih, sürekli bir iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdirmeyi amaçlayan tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bir irade beyanıdır. Fesih bildirimi yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir.

H-1. İHBAR ÖNELİ

Fesihten önce iş sözleşmesinin sona ereceğinin bildirilmesi ve tarafların kendileri için önlem alması için olanak tanınan süredir.



İhbar öneli (bildirim süresi) ;

- 6 ay çalışma için 2 hafta
- 6 ay-1,5 yıl çalışma için 4 hafta
- 1,5-3 yıl çalışma için 6 hafta
- 3 yıl ve üzeri çalışma için 8 haftadır. Bildirim süreleri sözleşmeler ile artırılabilir ancak azaltılamaz.

H-2. BİLDİRİM SÜRESİ İÇİNDE TARAFLARIN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- İş sözleşmesi devam etmekte olup işçiye günde iki saatten az olmamak üzere yeni iş arama izni verilmelidir.
- İşverenin bildirim sürelerine ait ücreti ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı bulunmaktadır.
- Bildirim sürelerine ilişkin peşin ücret, işçinin son brüt ücreti esas alınarak hesaplanır.

H-3. İŞVERENİN İŞ AKDİNİ FESHEDERKEN GEÇERLİ SEBEPLERİ

- İş güvencesi kapsamında olan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından yahut işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır.
- İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan nedenler örneğin işe yatkın olmama, kendini yetiştirme yetersizliği, uyum yetersizliği vb. nedenler ile, işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler; örneğin arkadaşlarından rahatsız edecek kadar borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini aksatmak vb. nedenlerdir.

H-4. İŞ YERİNDEN KAYNAKLANAN NEDENLER

- Sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ekonomik kriz, hammadde sıkıntısı vb.
- Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojik uygulamalar, işyerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi vb. nedenlerdir.

H-5. İŞ AKDİNİN FESHİNDE GEÇERLİ SEBEP OLUŞTURMAYAN HALLER

- Sendika üyeliği, sendikal faaliyet,
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak,
- Mevzuattan kaynaklanan hakları talep,
- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, siyasi görüş vb.
- Kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi,
- Hastalık veya kaza nedeniyle geçici işe gelmeme halleri iş akdinin feshinde geçerli sebep teşkil etmez.

H-6. GEÇERSİZ FESHİN SONUÇLARI

- Geçersiz nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.



- İşçi kesinleşen mahkeme, arabulucu veya özel hakem kararı üzerine 10 gün içinde işe başlamak üzere başvuruda bulunmak zorundadır.
- İşveren karara rağmen işçiyi işe başlatmaması halinde işçiye en az 4 aylık en çok 8 aylık iş güvencesi tazminatı ödemek zorundadır.
- İşveren tarafından ayrıca işçiye kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

H-7. BİLDİRİMSİZ (HAKLI)FESİH

- İş sözleşmesinden önce bildirim öneli vermeden derhal sona erdiren, ancak keyfi olmayıp belirli sebeplerin varlığını gerektiren fesihtir.
- Dürüstlük kurallarına göre, iş münasebetini devam ettiremeyecek kadar çekilemez hale getiren sebepler, haklı sebep kabul edilmelidir.

H-8. İŞÇİNİN İŞ AKDİNİ FESHİNDEKİ HAKLI NEDENLER

İşçi haklı nedenlere dayanarak bildirimde bulunmadan da iş akdini fesih imkanına sahiptir.
Söz konusu haklı nedenler;

- **Sağlık nedenleri;**
 - ❖ Sağlık nedeninin haklı fesih nedeni sayılması için işin niteliğinden dolayı işçiye bulaşıcı hastalık geçme riski bulunmalı ve sağlık açısından ciddi bir tehlike oluşturmalıdır.
- **Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller;**
 - ❖ İşverenin işçiyi yanıltması,
 - ❖ İşverenin işçinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi,
 - ❖ İşçiye cinsel tacizde bulunulması,
 - ❖ Mobbing,
 - ❖ İşçiye sataşmada bulunulması,
 - ❖ Tehdit edilmesi,
 - ❖ Suç işleme,
 - ❖ İşçiye asılsız isnat ve ithamlarda bulunulması,
 - ❖ İşçilik ücretinin ödenmemesi,
 - ❖ İşçiye az iş verilmesi,
 - ❖ Ücret farkının ödenmemesi,
 - ❖ Çalışma şartlarının uygulanmamasıdır.
- **Zorlayıcı (Mücbir) nedenler;**
 - ❖ İşyerinde ortaya çıkan ve işyerine ilişkin olan işin yapılmasını bir haftadan fazla süreyle olanaksız hale getiren sebeplerdir.



H-9. İŞVERENİN İŞ AKDİNİ FESHİNDEKİ HAKLI NEDENLER

Yasa işveren bakımından da haklı fesih imkanı tanımıştır.

İşverenin haklı fesih nedenleri;

➤ Sağlık nedenleri;

- ❖ İşveren, işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına 3 iş günü bir ayda 5 iş gününden fazla sürmesi halinde bu durumu haklı fesih nedeni sayabilir.
- ❖ İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olması da işveren bakımından haklı fesih nedenidir.

➤ Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller;

- ❖ İşçinin işvereni yanıltması,
- ❖ İşçinin, işverenin kendisi veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi,
- ❖ İşçinin bir başka işçiyi cinsel tacizi,
- ❖ İşçinin bir başkasına sataşması,
- ❖ İşçinin işe sarhoş gelmesi,
- ❖ İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
- ❖ İşçinin işyerinde cezası ertelenmeyen bir suç işlemek,
- ❖ İşçinin işe devam etmemesi,
- ❖ İşçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri yapmaması, işin güvenliğini tehlikeye sokmasıdır.

➤ Zorlayıcı (Mücbir) nedenler;

- ❖ İşçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan ve işçinin çevresinde meydana gelen nedenlerdir. Yine işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması da işveren bakımından haklı fesih nedenidir.

H-10. İŞ AKDİNİN FESİH USULÜ

- Fesih bildiriminde iş münasebetini haklı nedenle geleceğe yönelik sona erdirmeye istekli açık bir şekilde belirtilmelidir.
- Taraflar bildirdikleri fesih nedeni ile bağlıdır.
- İş Kanunundaki derhal fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu, diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak 6 işgünü geçtikten sonra, her halde fiilin gerçekleşmesinden 1 yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçi olayda çıkar sağlamışsa 1 yıllık süre uygulanmaz.



H-11. HAKSIZ FESHİN HÜKÜM VE SONUÇLARI

- Haklı sebebin olmaması veya ileri sürülen sebebin gerçek dışı bulunması veya fesih hakkının süresi içinde kullanılmaması halinde yapılan fesih haksız bir fesihtir.
- Taraflar sözleşmede belirli bir süre için bildirimli fesih yapılamayacağını kararlaştırabilir.
- Haklı sebeple fesih hakkı sözleşmelerle sınırlandırılmaz, feragat edilemez.
- Tarafların serbest fesih hakkı kanunun emredici hükümleri ile sınırlandırılabilir.

H-12. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNİN HÜKÜM VE SONUÇLARI

- İşçiye çalışma belgesi verilmesi,
- İbraname düzenlenmesi,
- İşçiye kıdem tazminatı ödenmesi,
- İşçinin bildirim kurallarına aykırı davranarak işi bırakıp yeni işverenin yanında işe başlaması halinde yeni işveren ile işçi birlikte sorumlu olur.

SONUÇ

Görüldüğü gibi, Anayasa’da, 4857 sayılı İş Kanunu’nda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında kadın çalışanlara yönelik düzenlemeler, kadın çalışanların sahip olduğu mevcut haklar ve kullanımı konusundaki hukuksal referanslara yer verilmiştir.

Kadınlar hayatın her alanında özellikle çalışma hayatına giriş ve devamında zorluklar yaşamaktadır. Kadınların iş ve aile yaşamı dengesini kurarak çalışma hayatında daha fazla ve etkin olması gerekmektedir. Kadınların insan onuruna yaraşır iş ve yaşam standartlarına ulaşması, sosyal güvenlik, temel refah düzeyine kavuşması, kadın işsizliğinin azaltılması yönünde daha güçlü sosyal politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Kadınların aile içindeki rolü önemsenmeli, gözetilmeli ve gerektiğinde pozitif ayrımcılık yapılabilir. Çalışma hayatında kadın erkek arasındaki dengeli bir yapı oluşana kadar pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Bu çerçevede, kadınların yasal haklarını bilmesi çalışma hayatında var olmaları için gereklilik arz etmektedir. Kadın çalışanlara; yasal haklar, sendikal örgütlülük konularında hizmet içi eğitim ve seminerler verilmelidir. Kadının toplumsal alanlarda yer alabilmesi için ve geleneksel rollerin kadınlara yüklediği sorumlulukların hafifletilmesi için güvenceli esnek çalışma modeli oluşturulmalı, kreş ve etüt merkezleri yaygınlaştırılmalıdır. Kadınlara, kadınların insani ve ekonomik hakları ile ilgili mesleki eğitim kursları verilmelidir.

Bu bağlamda Sendikal Bakış Açısıyla Kadın Çalışanlar için Sorun Çözme Yöntemleri Projesi kapsamında 81 ilde kadın çalışanlar ile gerçekleştirilen anket çalışmasının verilerine göre; kadın çalışanların %53,5’i iş yerindeki yasal haklarını bildiğini ifade ederken, bilmediğini ifade edenlerin oranı %24,6’dır. Katılımcıların %21,8’i bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde cevap vermişlerdir. **“İş yerimdeki yasal haklarımı biliyorum”** ifadesine yönelik görüşlerin medeni duruma göre farklılaşmadığı, yaş, bağlı olunan sendika ve işyerindeki görevi açısından gruplar arasında anlamlı düzeyde görüş farkları olduğu tespit edilmiştir.



Katılımcılar arasında “İş yerimde yasal haklarımı kullanabiliyorum” ifadesine “Katılıyorum” ve “Kesinlikle katılıyorum” diyenlerin oranı %45,7 iken “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle katılmıyorum” diyenlerin oranı %28,7’dır. Katılımcıların %25,5’i bu ifadeye “Kararsızım” şeklinde yanıt vermişlerdir. **“İş yerimde yasal haklarımı kullanabiliyorum”** ifadesine yönelik görüşlerin yaşa ve medeni duruma göre farklılaşmadığı bağlı olunan sendika ve işyerindeki görevi açısından gruplar arasında anlamlı düzeyde görüş farkları olduğu tespit edilmiştir.

Bu çerçevede işçi sendikaları, kadınların sahip oldukları hakların farkına varmasını, bunları kullanmasını ve dolayısıyla iş hayatına sıkı tutunmalarını sağlayacak eğitim programları geliştirmelidir.

KAYNAKÇA

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>

<http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2663-is-ve-sosyal-guvenlik-hukukunda-kadin-olmak/>

Kadın Çalışanlar İçin İSG Rehberi (HAK-İŞ&ÇASGEM,2016)

<http://hukuk.bunedir.org/>

<http://www.adaletbiz.com/hukuk/kadin-calisanlarin-yasal-haklari-h16862.html>



BÖLÜM

3

**A- KADIN BİREYSEL KAPASİTE ve GELİŞİM
DAVRANIŞ BİLİMİNİN TEMELLERİ**

**B - KİŞİSEL İLETİŞİM KURUMSAL İLETİŞİM BECERİSİ
KİŞİLERARASI İLETİŞİM**

C - SÖZLÜ ve YAZILI MÜZAKERE TEKNİKLERİ

**D - TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE
MÜZAKERE TEKNİKLERİ**

**E - TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOG
MEKANİZMALARI ve KADIN TEMSİLİ**



A - KADIN BİREYSEL KAPASİTE ve GELİŞİM DAVRANIŞ BİLİMİNİN TEMELLERİ

Prof. Dr. Şahin KESİCİ
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi
PDR Anabilim Dalı



KADIN, BİREYSEL KAPASİTE VE GELİŞİM: DAVRANIŞ BİLİMİNİN TEMELLERİ

Kadınların hem günlük (aile ve çevre) yaşamda hem de iş yaşamında başarılı olabilmesi için diksiyon ve güzel konuşma (insanlarla etkili iletişim kurma), etkin dinleme, empati kurabilme, öfke kontrolü, çatışma çözme, stresle başa çıkma, etkili karar verme, mesleki yeterlilik, teknolojiyi aktif kullanabilme becerisi, genel kültür, yabancı dil bilme, mizah anlayışı, sosyal medyayı doğru ve aktif kullanma, spor ve sanatsal aktivitelere katılma ve sürdürme, kendine uygun serbest zaman aktivitesi oluşturma ve sürdürme, araç kullanma, farklı bakış açısı (büyük resmi görme) becerileri ve alışkanlıkları sergilemeleri gerekmektedir. Özellikle bu beceriler kadınların kişisel kapasitelerini ortaya çıkaracak ve sürekli kadınların kişisel gelişimlerini geliştirerek kadınların iyi hissetmelerini ve psikolojik dayanıklılıklarını geliştirecek beceriler olmalıdır. Bu beceriler sergilendiği zaman kadın, sabah uyandığında akşam yatana kadar hem yaşamda başarılı olmalı hem de yaşamdan zevk almalıdır. Kadına bu becerileri kazandırmadaki amaç kadının ruh sağlığını daha iyi hale getirmek ve kadının sağlıklı yetişkin olma modunu aktive edebilmektir.

Kadının ruh sağlığını yerine getirdiğimiz ve sağlıklı yetişkin tarafı aktive olduğu zaman; kadın kendisi ile ilgilenmeye başlayabilir, kendisini daha olumlu aktivitelere kanalize edebilir, hoşgörülü ve esnek olabilir, katı ve donuk olmayabilir, belirsizlikleri hemen ortadan kaldırmaya çalışabilir, farklı gruplara katılım sağlayabilir, grup dinamiğini sürdürmeye çalışabilir, kendisinin olumlu ve olumsuz özelliklerinin farkına varır. Olumsuz özelliklerini olumlu özelliklere dönüştürmeye çalışır. Risk almaya çalışır. Yaşama dair beklentilerini gerçekçi zemine yerleştirmeye çalışır. Tehditler karşısında dayanıklılığını arttırmaya çalışır. Bu amaca erişildiği zaman kadın dış dünyayı tanıma ve kendini geliştirme adına gerekli olan riskleri alabilir, kadın da hem ruh sağlığında iyileşme hem de öz güven açığa çıkar.

1. Etkili İletişim

Kadınların kişisel kapasitelerini ifşa edebilmeleri ve kişisel gelişimlerini geliştirerek sürdürebilmeleri için etkili iletişim becerilerini sürdürmesi gerekmektedir. Özellikle de kadının etkili iletişim becerisi günlük yaşamda ve iş yaşamında sergileyebilmesi için diksiyon ve güzel konuşma becerisi ve dinleme becerisi kazanması gereklidir. Kadın, kelimeleri yerinde ve etkili bir şekilde telaffuz ettiği zaman söylemek istediğini karşı tarafa etkili bir şekilde aktarabilir. Aynı zamanda da diksiyon etkili bir şekilde kullanıldığında karşı tarafa duygularını aktarabilir, düşüncelerini ifade edebilir ve söylediklerinin sorumluluğunu alabilir. Hem diksiyon hem de güzel konuşma becerisi sergileyen kadın konuşma tarzıyla karşı tarafı irite ve rencide etmeden mesajlarını aktaracağı için hem kendisi hem de karşı taraf kurduğu iletişimden zevk alır. Bu nedenle de eğer kadınlar bazı kelimeleri telaffuz etmekte zorlanıyorlarsa özellikle de kendilerini etkili bir şekilde anlatabilecek konuşma becerisinden yoksun hissediyorlarsa diksiyon ve güzel konuşma ile ilgili eğitim alarak bu beceriyi geliştirebilirler. Eğer kadınlarda “diksiyon ve güzel konuşma ne işime yarayacak, ben kendimi ifade edebiliyorum herkes de beni anlıyor” şeklinde bir düşünce varsa çevrelerinde diksiyon ve güzel konuşma becerisi iyi olan birisi örnek gösterilerek bu bireyin günlük yaşamdaki ve iş yaşamındaki sağladığı ek avantajlar listelenebilir ve bu becerinin gerekliliği ile ilgili kadında farkındalık geliştirilebilir.



2. Etkin Dinleme Becerisi

Kadının diksiyon ve güzel konuşma becerisinin daha etkili olabilmesi için kadının etkin dinleme becerisini kullanması gerekmektedir. Kadın, mesajlarını karşı tarafa aktarmadan önce karşı tarafın konuşmalarını başından sonuna kadar dinlemeli ve yeri geldiğinde dinlediğini hissettirecek tepkiler vermelidir. Aynı zamanda kadın karşı tarafın konuşmalarını kesmeden dinlediğini ve anladığını hissettirecek tepkiler göstererek karşı tarafa güven ilişkisi kurmalıdır.

Kadınların diksiyon ve güzel konuşma ve etkili dinleme becerilerinden daha fazla fayda sağlayabilmeleri ve günlük yaşamda ve iş yaşamında bir adım daha öne çıkabilmeleri için etkili iletişim becerilerini kullanmaları gerekmektedir. Diksiyon ve güzel konuşma becerisi etkili iletişimin ilk kısmını oluşturabilir. Kadın, etkili ve güzel konuşarak karşı tarafa kendini ifade edebilir. Fakat karşı tarafın söylediklerini anlamakta zorlanırsa ve karşı tarafa gerekli iletişim tepkilerini veremezse ve karşı tarafı etkili bir biçimde dinlemezse bu iletişimin etkililiğinden söz edilemez. Bu nedenle de karşı tarafın söylediklerini dikkatli bir şekilde anlayarak gerekli olan tepkileri vermelidir. Bu tepkiler verilirken karşı taraf kabul edilerek yani “seninle iletişim kuracağım ve seni dinleyeceğim” mesajı verilir. Bu mesaj kabul tepkileri anlamına gelir ve karşı tarafı da iletişimde kalmaya ve sürdürmeye cesaretlendirir. Çünkü bu tepkilere yer vermezsek iletişim kapılarını sonuna kadar kapatırız ve karşı taraf bizimle iletişim kurmaya çekinir. Aynı zamanda da karşı taraf iletişime ön yargılı başlayabilir.

3. Empati

Kadının kişisel kapasitesini ifşa etmesinde etkili olan diğer bir beceri de empati yapabilme becerisidir. Özellikle de hem içeriği hem de duyguları anlayan, karşı tarafa aktarabilen ve aktarırken de telaffuzunu güzel kelimelerle süsleyebilen bir kadın bunun üzerine bir de empati yapıyorsa hangi ortamda olursa olsun saldırgan olmayan, anlayışlı, hoşgörülü ve sempatik tavırlarıyla uyum sağlayabilir. Bu kadının liderlik özelliklerini gösterme ihtimali de yükselebilir. Bu nedenle de kadının empati yapabilme becerisini kazanabilmesi için; kendimizi karşıımızdaki bireyin yerine koyarak onu karşıımızdaki birey açısından görebilmesi gerekmektedir. Bu durumu elimizde bir kendi gözlüğümüz bir de başkasının gözlüğü olduğunu varsayarsak olaylara ve durumlara kendi gözlüğümüzü çıkararak karşıımızdaki kişinin gözlüğünü takarak bakabilme anlayışını yerleştirmiş oluruz. Karşıımızdaki kişinin gözlüğüyle olayları ve durumları görebilmek için o gözlüğün yaşadığı duyguları ve o gözlüğün düşündüklerini doğru olarak hissetmesi ve görebilmesi gerekmektedir. Önemli olan karşıımızdaki kişinin gözlüğünü kullandıktan sonra o gözlükle görüleni ya da görülenleri karşı tarafa aktarmaktır. Bu aktarımı yaparken senin gözlüğünle olaylara baktım, hissettiklerini ve gördüklerini anladım veya anlamaya çalışıyorum şeklinde bir uygulama ile empati yapabilme sürecini tamamlamış oluruz. Kadının empatik davranabilme becerisini sergileyebilmesi için hem günlük yaşamda hem de iş yaşamında elde edeceği kazanımların farkına varmalıdır. Bu kazanımlar kadının psikolojik iyi oluşunu, bulunduğu ortama uyum sağlamasını, benlik saygısını yükseltmesi ve özgüvenini geliştirmesi açısından önemli kazanımlar sağlayabilir.

4. Öfkeyi Yönetme Becerisi

Kadınlar günlük yaşamlarında ve iş yaşamlarında engellerle karşılaşabilirler. Bu engeller kişinin kendisinden, ailesinden, çevresinden ve iş yaşamından kaynaklanabilir. Bu ortamlardaki



karşılanmayan fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlar, beklentilerin yüksek olması ve eldeki imkanların ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalması engellenme duygusuna, bu engellenme duygusu da öfkeye dönüşebilir. Kadınlar psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçların karşılanmaması veya karşılanmayan beklentilerdeki hayal kırıklığı durumluk öfkeyi ortaya çıkartabilir. Yani anlık bir engelden dolayı öfke ortaya çıkabilir. Bu öfkenin kontrolü kolay olabilir ama eğer kadın günlük yaşamında ve iş yaşamındaki her engele takılı kalıp öfkeleniyorsa bu durumda durumluk öfke değil sürekli öfke vardır. Bu bir kişilik ile ilgili negatif bir durum olabilir ve bireyin profesyonel bir yardım alması gerekebilir. Ancak yaşanan öfke durumluk öfke ise öfke ile baş edebilme becerisi geliştirilebilir. Özellikle “sakin ol, her şey daha iyi olacak” telkiniyle bilişsel olarak öfke kontrol edilmeye çalışılabilir. Gevşeme egzersizleri ile davranışsal olarak öfke kontrol altına alınmaya çalışılır. Yaşadığı duyguları anlamlandırma ve bu negatif duyguları pozitifte dönüştürebilme ile de duyuşsal olarak da öfkenin kontrolü ile ilgili önlemler alınabilir. Öfke kontrolü veya öfkeyle baş etme becerisinin niçin önemli olduğuna dair kadınlarda farkındalık geliştirebilmek için öfkeli davranan kadının kayıpları ile ilgili (günlük yaşam ve iş yaşamı) bir liste oluşturması istenir. Bir de öfkeli davranmayıp sakın davrandığı zaman kazançları ile ilgili bir liste oluşturulur. Bu listeyi inceleyen kadın niçin öfkeyle baş etme becerisine sahip olması gerektiği ile ilgili farkındalığı hissedebilir. Benzer bir uygulama ile de kadına çevresinde olaylara öfkeli bakmayıp sakın kalan bir kişi olup olmadığı sorulur. Bu kişinin öfkeli durumlarda ne yaptığı ile ilgili bir liste oluşturulur ve bu listedekileri kadının yapması istenir. Yani “öfkelinin yaptığını yapma, sakinin yaptığını yap”, “yavaş ol daha yavaş ol”, “öfkeye dur de”, “mutlu yaşama hız ver” gibi sloganlarla ve bilişsel telkinlerle kadının gün içerisinde fazla vaktini almayacak ve kolaylıkla yapabileceği uygulamalarla öfkeyle baş etme becerisi kazandırılabilir. Bu beceriyi kazanan kadın da sosyal ortamlara uyum, negatif duyguları pozitifte dönüştürebilme, verimlilik, iş birliği ve paylaşma alanlarında ciddi kazanımlar olabilir.

5. Stresle Baş Edebilme Becerisi

Kadınlar engellerle karşılaştığı zaman bu engel duygusu saldırganlığa ve öfkeye yol açmaktadır. Kadınlar günlük yaşamlarında ve iş yaşamlarında engellerin sayısı arttığı zaman ve bazı kayıplar yaşadığı zaman (yakınlarının ölümü, kaza, işsiz kalma, iflas vb.) ve bu kayıpların sayısının artacağı düşüncesi ve yakın çevre baskısı ile iş ortamındaki baskılar karşısında kadın bu zorluklara karşı göğüs gerebilecek gücü bulamayabilir. Yani hem kayıp duygusu hem de tehdit algısı karşısında dayanıklılığını yitirebilir ve artık bu durumları çözebilmek için meydan okuma duygusunu da yitirebilir. Tam bu esnada kadın yoğun stres altındadır ve stresle baş edebilecek beceriden yoksundur. Aceleci davranabilir, alıngan olabilir, şiddete maruz kalabilir ve bu durumlar karşısında aşamalı olarak yaşadığı stresin yoğunluğu artabilir. Bu nedenle kadınların psikolojik dayanıklılığını artırmak ve yaşadıkları stres durumuyla baş edebilmek için stresle ilişkili durumu tanımlamaları ve baş edebilecek bir yöntem geliştirmeleri gerekmektedir. Bu yönemi geliştirirken de stres oluşturan duruma karşı teslimiyetçi ve kaçınan değil, inisiyatif alarak yani meydan okuyarak yaklaşmak gerekmektedir. Bu durumun oluşabilmesi için de stresle baş edebilme becerisinin gelişmesi gerekmektedir. Bu beceri de duygu odaklı değil problem odaklı olmalıdır. Stresle baş ederken problem odaklı stresle baş edebilme becerisinde ilk önce problem tanımlanır, problemin çözüm yolu ile ilgili alternatifler oluşturulur ve bu alternatiflerin üstün ve zayıf yönleri tespit edilerek problemin çözümü gerçekleştirilmeye çalışılır. Problem odaklı stresle baş edebilmede inisiyatif alma ve mantıklı davranma son derece önemlidir.



Stresli duruma boyun eğme veya stresli durumdan kaçınma duygu odaklı stresle baş edebilme becerisine yönelik bir yaklaşım olabilir. Bu yaklaşım kısa süreli çözüm getirirse bile stres durumu ortadan kalkmayacağı için uzun sürede kadın, daha yoğun stresler yaşayabilir. Stresle baş edebilme becerisindeki kalıcı çözüm problem odaklı yaklaşımdır ve bu beceri kazanıldığı zaman kadın problem çözme becerisini de kazanabilir. Olaylara büyük resmi görecektir şekilde bakabilir, aşırı alıngan ve hassas olmayabilir. Çevresindeki dedikodulardan etkilenemeyebilir. Mobbing durumlarına karşı önlem alabilir ve kendini savunabilir. En önemlisi de dayanıklılığı artan kadın kendini iyi hissedeceği için günlük yaşamından ve iş yaşamından zevk almaya başlar.

6. Etkili Karar Verme Becerisi

Kadınların günlük yaşamlarında ve iş yaşamlarında kişisel potansiyellerini ifşa edebilmeleri için kullanabileceği becerilerden bir diğeri de etkili karar verme stratejisini uygulayabilmesidir. Kadınlar günlük yaşamda ve iş yaşamında potansiyellerini ifşa ederken önüne yeni fırsatlar çıkabilir. Bu fırsatların kendi potansiyeline uygun olup olmadığı ve çıkan fırsatın da kendisini geliştirip geliştirmeyeceğine yönelik bir tercihte bulunması gerekmektedir. Bu tercihe ilk fırsatın ortaya çıkmasından sorumluluğu alana kadar olan sürece karar verme süreci diyebiliriz. Bu nedenle de birey fırsatlara yönelik kazanç ve kayıpları göz önünde bulundurarak duygusallıktan kaçarak mantıklı karar vermesi gerekmektedir. Mantıklı karar verirken de yeni fırsatlarla ilgili oluşan alternatifleri mantık süzgecinden geçirerek ne pek fazla acele ederek ne de çok uzun zamana yayarak yani alternatiflere eziyet etmeden zamanında fırsat kaçmadan karar vermesi gerekmektedir. Bu kararı verirken kararın sorumluluğunu almalıdır. Bu sorumluluğu alırken de yeni ortaya çıkan fırsatları hayatın gerçeklerine göre inceleyerek kendisini hayatın gerçekleri ile yüzleştirmelidir. Eğer kadın bir diğer kişiden etkilenerek bağımlı karar verirse olası kötü sonuçlardan dolayı kendini suçlayabilir veya iyi sonuç olursa öz güveni gelişmeyebilir. Ayrıca eğer kadın yeni fırsatlarla ilgili kararsızlık stratejisini kronik olarak uygularsa bu belirsizlik durumu sürekli kaygıya ve gerginliğe yol açabilir. Bu durumda kadının etkili karar verebilmesi için karar vereceği konu ile ilgili alternatiflerin bir listesini yaparak alternatiflerin üstün ve zayıf yönlerini belirleyerek olası en lehteki alternatifi zihninde uygulayarak ve bu alternatifi kazanç ve kayıplarını düşünerek kararı vermelidir.

7. Çatışma Çözme Becerisi

Günlük yaşamdaki ve iş yaşamındaki kadın etkili iletişim kurduktan, empati yaptıktan, öfkelerini kontrol altına aldıktan, stresle baş edebildikten ve mantıklı karar verme becerilerini etkin bir şekilde kullandıktan sonra daha başarılı olmak adına gelişimini sürekli sağlamak için çatışma çözme becerisini aktif olarak uygulaması gerekmektedir. Çünkü kadın psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması, iş yerindeki taleplerin karşılanması, insani değerler ve sahip olduğu inanç ve değerleri ifşa edebilmek için sadece kendisi yeterli olmayabilir. Bunların ifşasında karşı tarafın da ihtiyaçları, istekleri ve beklentileri ile kendi ihtiyaçları, istekleri ve beklentileri arasında anlaşmazlık ortaya çıkabilir. Bu anlaşmazlıklarda önemli olan anlaşmazlığa dair problemin tanımlanması ve çözülmesidir. Yani haklı olanın taviz vermeden hakkını almasıdır. Kıscası tarafların “kazan kazan” stratejisini uygulamasıdır. Ama günlük yaşamda ve iş yaşamında gerek stres ve baskı altındaki kadın gerekse de kişilik özelliği olarak sürekli öfkelerini göz dağı, şantaj ve blöf üzerine dayandıranlar “kazan kazan” stratejisini uygulayamazlar. Bu strateji “kazan-kaybet” stratejisine dönüşebilir. Bu da kadına zarar verebilir. Bu nedenle de anlaşmazlık



veya çatışmaların etkili bir şekilde uygulanabilmesi için “kazan-kazan” stratejisinin uygulandığı “problem çözme” ve “uzlaşmacı” stratejinin uygulanması fayda sağlayabilir. Uzlaşma stratejisi uygulanırken orta düzeyde taviz verilebilir. Hem ilişki hem de amaç dengeli bir şekilde sürdürülür. Benzer bir şekilde problem çözebilen stratejide de haklı olduğuna inanan kişi taviz vermediği için ve karşı tarafın da kazançlarına dikkat ettiği için ilişki ve amacı ön planda tutabilir. Buna karşın kazan-kaybet stratejisindeki rekabetçi, cezalandırıcı, blöf yapan kadın sadece kendi menfaatini düşündüğü için amaca odaklanmıştır, ilişkiler hiç düşünmemiştir. Sadece ilişkide kalmayı düşünen karşı tarafın çıkarlarını daha çok önemseyen kadınlar “kaybet-kazan” stratejisini uyguladıkları ve ihtiyaçları karşılanmadığı için içsel bir çatışma yaşayabilirler. Çatışma çözmeye boyun eğici olanlar karşı tarafın kazancını düşünüp ilişkiyi sürdürmeyi düşündükleri için ilerleyen dönemlerde yapmış olduğu fedakarlıktan dolayı pişmanlık duygusu yaşayabilir. Yaşadığı stres depresyona evrilebilir. Kaçınan stratejiyi izleyenler ise kendini hazır hissetmedikleri için ilk başta kaybedebilir ama belli bir hazırlıktan sonra eğer istek ve taleplerini ifade etmeyi öğrenirse kayıp duygusu kazanca dönüşebilir. Bu nedenle de eğer kadınlar etkili bir şekilde çatışma çözmek istiyorlarsa çatışmaya neden olan anlaşmazlığı tanımlayarak hem ilişkiyi hem de amacı sürdürmeler için “kazan-kazan” stratejilerini uygulamaları gerekmektedir. Bunu yapabilmek için de kadının yasal olarak haklarının ne olduğu ve bu hakları nasıl sağlayabileceği ile ilgili bir beceri kazanması gerekmektedir.

8. Mesleki Yeterlilik

Kadının yaşamdan doyum sağlayabilmesi için hem günlük yaşamlarındaki işlerinin düzenli ve programlı bir şekilde sürmesi hem de iş yaşamının düzenli ve programlı bir şekilde sürmesi gerekmektedir. Çünkü burada ikili bir döngüsel süreç söz konusudur. Kadın günlük yaşamda gergin olursa bu gerginliği işine yansıtabilir. İşinde gergin olursa işindeki gerginliği ev ortamına yansıtabilir. İşindeki gerginliği ev ortamına yansıtmaması için kadının iş doyumunu sağlaması gerekmektedir. İş doyumunu sağlayabilmesi için de kadının yaptığı iş göreviyle ilgili kapasitesinin farkına varabilmesi gerekmektedir. Bu farkındalığın oluşabilmesi için de yeteneklerini işinde sergilemesi gerekmektedir. Kadın yeteneklerini işinde sergilediği zaman mesleki olarak kendini yeterli hissedecek ve öz güveni gelişecektir. Öz güveni gelişen kadın performansını yükseltecektir ve mesleki yetkinlik algısı artacaktır. Aynı zamanda bu öz güven iş dışındaki diğer alanları da olumlu yönde etkileyecektir. Ama kadın mesleki yeterliliğini özellikle de yeteneklerini günlük yaşamında ve iş yaşamında sergileyemezse başarısızlık ve kusurluluk şemaları tetiklenebilir. Kadında başarısızlık şeması tetiklenirse hayatın her alanında kendini başarısız hissedeceğinden daha içe kapanık hale gelebilir, öz güveni ve benlik saygısı düşebilir. Aynı zamanda da kendini sürekli başarısız olarak algılayacağı için iş ortamlarından kaçabilir, diğer akranlarının seviyesine erişebilmek için daha abartılı çalışabilir. Çalışırken aceleci davrandığı için ürün ortaya çıkamayabilir ve kendini daha başarısız hissedebilir. Bu başarısızlık hissi kadında “ben neleri eksik yapıyorum, benim diğerlerinden eksikim ne” diye düşünmeye başlayabilir. Bu düşünce ile kadın kendisinde kusur aramaya başlar. Kadın sürekli yeteneğe dair pozitif algı yerine negatif algı geliştirmeye başlar. Böylece de kadın kusurlu olduğuna inanmaya başlar. Bilinmelidir ki “en büyük kusur kusurlu kadının kusurlu olduğuna inanmasıdır.” Eğer kadının başarısızlık ve kusurluluk şeması tetiklenirse kadında öz güven oluşmayabilir. Kadında öz güven oluşmadığı zaman ise kadın sorumluluk ve inisiyatif almaktan kaçınabilir.



9. Yeniliklere Açık Olma

Kadının günlük ve iş yaşamından zevk alabilmesi için yani genel olarak yaşamdan doyum sağlayabilmesi için değişime karşı direnç gösterme durumundan kurtulması gerekmektedir. Çünkü değişime karşı direnç göstermek yeniliklere ve deneyimlere açık olmamak anlamına gelir. Bu durumun panzehiri ise teknolojiyi aktif kullanabilme becerisini geliştirmektir. Çünkü kadın yeni teknolojik gelişmeleri hem günlük yaşamına hem de iş yaşamına monte edebildiği zaman yaşamı kolaylaşabilir ve yaşamı daha hızlı hale gelebilir. Kendisi ve ailesi için de kalan zamanı kullanabilir. Çünkü teknolojileri transfer ederek yeni gelişmeleri hem yaşamına hem de işe transfer edebilir. En azından hem yaşam açısından hem de mesleği açısından kendisinin yeni gelişmelerin neresinde olduğunu değerlendirme fırsatı bulabilir. Bu değerlendirme ile ilgili transfer edemedikleri yenilikleri hayatına aktarabilir.

10. Yabancı Dil

Kadınların kişisel ve mesleki gelişimi açısından akranlarından birkaç adım daha önde olabilmesi için yabancı dili etkili olarak kullanabilme becerisine sahip olmaları gerekmektedir. Hatta mümkün ise birden fazla yabancı dil bilmeleri onları akranlarından daha avantajlı duruma getirebilir. Çünkü yabancı dil bilmek hem yeniliklerin transferi hem de kültürel kazanımların artırılması noktasında ek kazanımlar sunabilir. Aynı zamanda da yabancı dili kullanabilme becerisi öz güveni geliştirebilir, benlik saygısını yükseltebilir ve daha fazla iş fırsatı sunabilir. Özellikle bu fırsatlar iş ve kültürel geziler aracılığıyla sağlanabilir. Bu gezilerdeki kazanımlar hayatın değişik alanlarında uygulanabilir. Kurulan yeni bağlantılar sayesinde de bu kazanımların aktarılması kalıcı hale gelebilir.

11. Genel Kültür

Kadının kişisel gelişimi sürdürebilmesi hem günlük yaşamında hem de iş yaşamındaki ilişkilerinden doyum sağlayabilmesi için genel kültürünü geliştirmesi gerekmektedir. Eğer kadın diğer kişilerin konuşmalarından herhangi bir şey anlamazsa ve konuşmalara da aktif olarak katılım sağlayamazsa kendini kötü hissedebilir ve aşama aşama da kendisini arkadaş ilişkilerinden veya arkadaş gruplarından dışlayabilir. Yani bir bakıma sosyal izolasyon yaşayabilir. Hatta genel kültüre sahip olmadığı için kendini kötü hissedebilir, diğer insanların sürekli kendini eleştirdiğini düşünebilir ve kendini değersiz hissedebilir. Bu durumda da sosyal ortamlardan kaçarak kendini güvende hissedebilir. Aslında bu kendini güvende hissetme duygusu bir bakıma rahatlatmak içindir. Kısacası genel kültürün bireyin kendisini ifade etmesinde çok etkin bir rolü olabilir. Bireyde öz güveni geliştirebilir.

12. Mizah

Kadınların kişisel gelişimi sürdürebilmeleri, öfkelerini kontrol altına alabilmeleri, stresle baş edebilmeleri, kızgınlıklarını hafifletebilmeleri ve kaygıyla da baş edebilmeleri için mizah anlayışlarını geliştirmelerinde fayda vardır. Özellikle de mizah anlayışını uygularken olaylarla ilgili mizah yapmakta fayda vardır. Mizah anlayışının yıkıcı olmaması gerekmektedir. Yani birinin kusurunu, eksikliğini veya kadının kendisini komik düşürebilecek bir mizah anlayışından kaçınması gerekmektedir. Mizah duygusunu yapıcı olması gerekmektedir. Yapıcı mizahta ise olayların ve durumların üzerinden mizah yapılır. Olayların ve durumların tutarsızlıkları ortaya



çkarılarak mizah anlayışı sergilenmesi gerekmektedir. Kısacası sürekli donuk olan ve ciddiyetten taviz vermeyen kadınlar gerginliği ve kaygıyı yaşayabilirler. Bu gerginlik ve kaygı strese dönüşebilir. Bundan kurtulmanın yöntemlerinden bir tanesi de mizah anlayışı geliştirmek olabilir.

13. Sosyal Medyayı Etkili Kullanabilme

Kadınlar günlük yaşamlarında ve iş yaşamlarında haberleşme, kendini ifade edebilme, yaptığı faaliyetlerin sonucunda geri bildirim alma, paylaşma ve iş birliği için sosyal medyayı kullanabilmeleri gerekmektedir. Kadınların sosyal medyayı kullanırken dikkatli olmaları gereken nokta, sosyal medya kullanmanın bir alışkanlık olmasıdır. Eğer bu alışkanlık problematik hale dörerse kadınlar için olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir. Özellikle bu olumsuz sonuçlar zamanı etkili kullanamama, sosyal medyanın mobbingin bir aracı haline gelmesi, kadının kendisi ile ilgilenmeyip başkalarının yaptığı ile ilgilenmesi, yaptığı iş ve aktivitelerde sorumluluk ve inisiyatif almaktan kaçınarak onay aramaya başlaması sayılabilir. Bu durumda sosyal medya alışkanlığının problematik hale gelmesi, kadını iki açıdan zorlayabilir. Kadın sürekli kendisini diğer insanlarla kıyasladığı zaman benlik saygısı düşebilir ve öz güveni gelişmeyebilir. İkincisi ise kendisine dair özellikleri sosyal medyada paylaştığı zaman iç içelik gelişebilir, bu iç içelik de kadın arkadaş ilişkilerini ayarlamakta zorluk çekebilir, ilişkilerine sınır koyamayabilir, ilişkileri samimiyetten bağımlılığa doğru kayabilir.

14. Serbest Zaman Aktiviteleri

Kadının günlük yaşamda kendini daha mutlu hissedebilmesi, günlük yaşamın sıkıntıları tolere edebilmesi, iş yaşamındaki gerginlikleri hafifletebilmesi ve en önemlisi de benlik saygısını yükseltebilmesi için akademik yeteneğinin dışında sanatsal ve sportif bir aktivitede yeteneğini kullanması gerekmektedir. Bunun için de kadının hem herhangi bir sanatsal aktivitede hem de herhangi bir sportif aktivitede katılımı sağlanarak kendisini değerli hissetmesine imkan sağlanmalıdır. Bunu yaparken sanatsal ve sportif aktiviteden kazanç sağlayarak bunu bir meslek haline getirmek düşünülmemelidir. Eğer bu aktiviteler ek bir kazanç aracı olarak düşünülürse bu kadını tedirgin edebilir ve bu etkinlikler rutin hale gelebileceği için ilerleyen dönemlerde zevk vermeyebilir. Burada önemli olan kadının hangi sanatsal ve sportif aktiviteye katılıp katılmayacağına dair karar vermesidir. Kadın bu kararı verirken iki kriterden birisine dikkat etmelidir. Kadının hangi sanatsal ve sportif aktivitede yetenekli olduğuna karar verip onunla ilgili bir gruba katılarak belirli bir eğitimden geçmesi gerekebilir. İkinci durumda ise eğer kadının sanatsal ve sportif aktiviteyi sergileyebilecek herhangi bir yeteneği yoksa ilgi duyduğu ve hoşlandığı bir sanatsal ve sportif aktiviteyi takip edebilir.

Kadının günlük yaşam ve iş yaşamındaki gerginlikleri hafifletmek, tükenmişliği engellemek ve yaşam doyumunu arttırmak amacıyla serbest zaman aktivitelerinin planlanması ve bu aktivitelerin alışkanlık haline getirilmesi gerekmektedir. Kadınlara yönelik ailevi ve toplumsal beklentilerin yüksek olması özellikle de eğer bir fedakarlık yapılacaksa bu fedakarlığı kadının yapması gerektiği ile ilgili anlayış kadının kendine ayırdığı zamanı azaltmasına yol açmaktadır. Kadının yaşam kalitesini yükseltmek adına serbest zaman aktivitelerini planlaması gerekmektedir. Bunu planlarken de; kadın hangi psikolojik ihtiyacının karşılanacağına dair bir karar vermesi, bu psikolojik ihtiyacın hangi aktivite ile karşılanacağına karar vermesi, en az haftada bir gün öğleden sonra veya on beş günde bir belirlenmiş ve sabitlenmiş bir zaman ayırması ve bu



etkinlikten kazanç beklememesi gerekmektedir. Serbest zaman aktivitelerinin kiminle yapılacağına dair diğer bir unsur ise etkinlik yapılırken aile üyeleri ile birlikte mi, yakın arkadaşla birlikte mi yoksa daha önceden tanımadıkları farklı kişilerle mi yapılacağına karar vermelidirler. Eğer birey kendini iyi hissediyorsa aile üyeleri ile birlikte yapılan serbest zaman etkinlikleri hem sürdürülebilir hem de yaşam kalitesini arttırabilir.

Sonuç olarak günlük yaşam ve iş yaşamındaki kadının kişisel kapasitesini ifşa etmesi ve gelişimini sürdürebilmesi için yukarıdaki sayılan beceri ve alışkanlıkların hangisinde daha fazla yeterliyse onu günlük ve iş yaşamına ivedilikle uygulaması gerekmektedir. Yeterli olmadığını düşündüğü beceri ve alışkanlıklarını kazanmak için ise çaba ve gayret göstermeli ve kendisine sunulan fırsatları değerlendirmelidir. Özellikle beceri ve alışkanlıkların kazanılmasında üç süreçten söz edilebilir. Birinci süreçte o becerinin gerekli olup olmadığı ve kazançlarının ne olduğu ile ilgili bir farkındalık geliştirilebilir. İkinci süreç kadının beceri ve alışkanlığı nasıl içselleştireceğini dair bir süreçtir. İçselleştirme sürecinde kadın neleri yapıp yapamayacağına karar verir ve kendine uygun olanları seçer. Üçüncü süreçte ise içselleştirdiği beceri ve alışkanlıkları günlük yaşamına ve iş yaşamına uygulamaya çalışır. Bu üç süreç; farkındalık, içselleştirme ve uygulama sürecidir.



B - KİŞİSEL İLETİŞİM KURUMSAL İLETİŞİM BECERİSİ KİŞİLERARASI İLETİŞİM

Prof. Dr. Şahin KESİCİ
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi
PDR Anabilim Dalı



KİŞİSEL İLETİŞİM, KURUMSAL İLETİŞİM BECERİSİ KİŞİLERARASI İLETİŞİM

Kadınlar akranları aralarında ve karşı cinsle iletişim kurarken kendisine, göndereceği mesaj, mesajın hangi kanaldan gönderileceğine, alıcıya ve alıcının gönderdiği geri bildirime dikkat etmelidir. İletişimde kaynak ve alıcıyı iki taraf olarak kabul ettiğimizde kaynağın gönderdiği mesajları ön yargısız, tehdit içermeyen, negatif duygular barındırmayan, eğer negatif duyguları belirtmesi gerekiyorsa ben dili kullanarak belirttiği, gerekli hallerde kabul tepkilerini karşı tarafa yansıttığı ve iletişim için kanalları açık tuttuğu bir yaklaşım sağlıklı iletişim için sistematik bir aşama olabilir. Bu nedenle bu bölümde kişilerarasındaki iletişim sorunlarının belirtilerine ve kurum ve kurumsal iletişim sorunları ve mücadele yöntemlerine değinilmiştir.

Kişilerarasındaki İletişim Sorunlarının Belirtileri

Bireyler iletişim kurarken iletişimin içeriğine ve alıcının kişisel özelliklerine göre fonksiyonel olmayan inançlar geliştirirler. Bu fonksiyonel olmayan inançlar kişilerarasındaki iletişim sorunlarının çıkmasını tetikler. Kişilerarası iletişim sorunlarını tetikleyen unsurlar aşağıda listelenmiştir.

1. Kişilerin tükenmiş, bitkin, yorgun, aşırı endişeli, isteksiz bir şekilde kuracakları iletişim sorunla başlayabilir ve iletişimsizliği tetikleyebilir.
2. Bireylerin iletişim içeriği ve alıcı ile ilgili fonksiyonel olmayan inançları iletişimsizliği tetikleyebilir. Biz iletişim ile ilgili olan bu fonksiyonel olmayan inançlara iletişim ile ilgili mitler diyebiliriz. Örneğin, kadınlar romantik ilişkileri ve aşk ilişkilerine dair hiçbir zaman konuşmamalıdır; kadınlar para işlerinden anlamazlar; kadınlar ağır ev işlerini yapamazlar; kadınlar bir sorun çıktığında bu sorunu kocalarına asla duyurmamalıdır; kadınlar ailesi için sürekli fedakarlık yapmalıdırlar; kadın kariyer yapmamalıdır, erkeğin kariyerini yükseltmek için çalışmalıdır; kadınlar öfke ve kızgınlık gibi duyguları hiçbir zaman sergilememelidirler; kadınlar abartılı bir şekilde gülmemelidirler; kadınlar aşırı gösterişten sakınmalıdırlar; kadınlar ilk önce ailesini mutlu etmelidir, kendi mutluluğunu düşünmemelidir; kadınlar kendilerine zaman ayırmamalıdır, zamanın hepsini eşlerine ve çocuklarına ayırmalıdırlar; iyi bir kadın itaat eden kadındır; kadınlar el alem ne der düşüncesine dikkat etmelidirler gibi mitler iletişimin sağlıklı olmasının önündeki engellerdir. Bu engellerle kişiler iletişime başarlarsa ya iletişim aksar, ya biter ya da iletişim sağlıklı olur. Kişiler iletişimi zorlayarak gönülsüz bir şekilde sürdürebilirler.
3. Kişilerarası iletişimde küsme, rekabet, yarışma, cezalandırma, tehdit, blöf, şantaj, aşağılama gibi katı, sert, olgunlaşmamış davranışlar iletişim sorunlarının göstergesi olabilir. Eğer kişiler kurdukları iletişim sonunda taraflardan biri veya her ikisi küsme davranışı sergiliyorsa bunun altında kişilik ile ilgili sorunlar olabilir. Eğer bir birey yarışma, rekabet, cezalandırma gibi davranışlar sergiliyorsa iletişim ile ilgili beklenti ve standartlarının yüksek olduğu anlamına gelebilir. Bu tip kişiler iletişim anından zevk almayabilir, sürekli iletişimi nasıl sağlayacağına beklentilere ve hatalara odaklanabilirler. Hatalara odaklandıkça da karşı tarafla ilgili ön yargı geliştirebilir, kendi kendisini de yapılan hatadan zarar görmemek için aşırı şartlandırabilir.



4. Kişilerarası iletişimde taraflar iletişim kurarken ihtiyaçlarını karşılamakla sorumlu olmalıdırlar. Üçüncü kişilerin yönlendirmelerinden ve aşırı beklentilerinden sakınmalıdırlar. Özellikle taraflar el alem ne der diye düşünüp iletişim kurarken her türlü talebe evet dedikleri zaman bu iletişim şekli taraflara faydadan çok zarar verebilir. Çünkü birey karşı tarafa gerçekçi sınır koyamamıştır ve hayır demesi gerekirken hayır diyememiştir. Birey eğer bu şekilde hayır diyememe durumuna devam ederse bu duruma vücut tepki gösterebilir. Vücudun tepkisi de mide bulantısı, baş dönmesi, sırt ağrıları, karın ağrısı, sindirim sisteminde bozukluklar şeklinde kendisini gösterebilir. Eğer bireyde fizyolojik bir rahatsızlık yoksa ve bu belirtiler devam ediyorsa birey zihinsel olarak hayır dememesine rağmen vücut hayır diyor anlamına gelebilir.
5. Kişilerarası iletişimde taraflar sadece konuşma içeriği ve duyguya odaklanmadığı için yani birbirlerinin ne demek istediklerini düşünmeye ve hayal etmeye çalışmaları ve hatta bu düşünce ve hayali karşılıklı olarak birbirlerine kasıtlı olarak zarar verecekleri şeklindeki düşüncelere sahip olmasından kaynaklanabilir. Kısacası taraflar iletişim kurarken birbirlerinin zihinlerini okuması ve okudukları bu zihinle ilişkili hatalı falcılık yapmaları iletişimin sağlıklı hale gelmesinin önemli bir göstergesidir. Bu gösterge tarafları aşırı tetikte olmaya ve sürekli bana zarar verecekleri düşüncesi içerisinde olması nedeniyle ilişkileri takıntılı hale getirebilir.
6. Kişilerarası iletişimde taraflar birbirleri ile iletişim kurarken daima, her zaman, asla, hiçbir şey, hiç kimse, her şey, hiç, derhal ifadelerinden herhangi birini sürekli kullanıyorlarsa iletişimde sorun olduğu anlamına gelebilir. Bu kelimeler bazen bir dil alışkanlığı nedeniyle söylenmiş olabilir, ama genel itibarıyla düşünüldüğünde bu kelimeleri kullanan bireylerde kutuplaşmış düşünce diye adlandırdığımız ya siyah ya beyaz düşünce hatası görülebilir. Bu bireylerin ilişkilerinde ya iyi vardır ya da kötü vardır. İletişime geçebilecekleri insanları sınıflandırabilirler.
7. Kişilerarası iletişimde taraflar iletişimlerinin içeriklerini belirsizlik üzerine inşa ederlerse endişeli ve tedirgin olabilirler. Bu endişe ve tedirgin durum karşı tarafa güven vermeyebilir. İlişkilerde güvenler de güvensizlik üzerine kurulabilir.
8. Kişilerarası iletişimde taraflar donuk, soğuk, karmaşık, katı, aşırı kontrolcü, abartılı, tamamen gizemli veya her şeyi bütün ayrıntılarıyla birbirlerine anlatıyorlarsa iletişimde sorun olduğu anlamına gelebilir. Çünkü kişilerarası iletişimde katılık ve sert olma birbirlerine aşırı mesafe koyma anlamına gelebilir. Kişilerarası iletişimde tarafların birbirlerine soğuk ve donuk davranmaları hem kendilerinde sorun olduğu hem de iletişimde isteksiz oldukları anlamına gelebilir. Tarafların kurdukları iletişimde abartılı davranışları samimiyet ve içtenlikten kaçtıkları anlamına gelebilir. Kişilerarası iletişimde tarafların birbirlerine tamamen gizemli takılmaları iletişime dair güvensizlik anlamına gelebilir ve önemli bir şeyi gizlediği için de iletişimde rahat ve sakin olamaz, sürekli tetikte davranır.
9. Kişilerarası iletişimde taraflar birbirlerine her şeyi ayrıntılı bir şekilde yani ayan beyan bir şekilde anlattıkları zaman birbirlerine yapışık hale gelebilirler. Bu yapışık olma durumu benliklerinin gelişmesinin önündeki en büyük engellerden biri olabilir. Benlik saygıları düşebilir. Her şeylerini birbirlerine anlattıkları için iç içe olma durumu geli-



seçeğiden dolayı karşılıklı olarak güvenlerini kaybedebilirler ve birbirlerine gerçekçi sınırlar koyamazlar.

10. Kişilerarası iletişimde taraflar iletişimin içeriğine dair çıkarsama yaparken olumlu ve olumsuz düşünceleri tam anlamıyla düşünüp aşırı genelleme yapmadan birbirleri ile iletişimi sürdürmelidirler. Yani taraflar kendi aralarındaki iletişim içeriğine dair olumlu düşünce ve duyguları olumsuz değerlendirmekten kaçınmalıdırlar. Olumsuz düşünce ve duyguları da aşırı büyüterek felaketin habercisi olarak değerlendirmemelidirler. Kısacası taraflar arasında on içerikten sadece birisi hoş gitmiyorsa bu durum tarafların hiç anlamadığı anlamına gelmez. Taraflar ilk önce dokuz tane olumlu düşüncüyü dikkate almak zorundadırlar.
11. Kişilerarası iletişimde taraflar birbirlerini olumsuz etiketlemekten kaçınmalıdırlar. Eğer taraflardan birinde veya her ikisinde “ben aptalım, iki kelimeyi bir araya getiremiyorum, insanları anlamakta zorluk çekiyorum, empati yapmakta yeteneksizim ve dinleme özürüyüm” gibi etiketlemeler varsa aralarında iletişim engelinin olduğunun bir göstergesi olabilir.

Sonuç olarak kadınların etkili iletişim kurabilmeleri için ilk önce iletişim ile ilgili ortaya çıkan sorunların göstergelerini iyi analiz etmelidirler. Kadınların etkili iletişim kurması için de yapmaması gerekenleri karşı tarafa yapmayıp yapması gerekenlere odaklanmalıdırlar. İletişimde taraflar birbirlerine sen dili yerine ben dili kullanmalıdır. Örneğin, bir kadının akşam yemeğine geç gelen kocasına “nerede kaldın kaç saat oldu, bütün yemekler soğudu, sorumsuz herif” demesi sen dili kullanımına “geç kalacağını haber vermemen beni oldukça endişelendirdi” ifadesini kullanması ise ben diline örnek olarak verilebilir. Bunun yanında ben dili kullanımı tarafların birbirine karşı zor durumda kalmamasını, kendilerini daha iyi ifade etmelerini, söylediklerinin ve duygularının sorumluluğunu almalarını sağlamaktadır.

Kurumsal İletişim, Kurumsal İletişim Sorunları ve Mücadele Yöntemleri

Kurum içindeki kadınların hem kadın akranlarıyla hem karşı cinsleriyle hem de yöneticilerle iletişim kurarken kendilerine ve karşı tarafa dair yapması gerekenler vardır. Bu yapması gerekenleri ve yapmaması gerekenleri iki başlık altında inceleyebiliriz.

1. Kurum içi iletişimde kadının kendisinin yapması ve yapmaması gerekenler;

Kadın kurum içerisinde hem ilişkileri hem de iş görevini yerine getirmeye odaklanır. Özellikle de işteki görevlerini yerin getirirken başarılı olmak ister, başarısızlıktan kaçınır. Başarılı olmak için de akranlarını yakalamak hatta akranlarını geçmek adına abartılı bir şekilde çalışır ve yaptığı işi aceleyle getirmeye çalışır. Acele yaptıkça hata yapma ihtimali artar ve bu yaptığı hatalardan dolayı ilk başta ortaya koyduğu iş ile ilgili hedefleri yakalamakta zorlanabilir hatta hiç yakalayamayacağını düşünür. İlk başta bir iş göreviyle ilgili olumlu gelişmelere odaklanan kadın başarısızlıktan kaçınma korkusuyla olumluları artık görmemeye olumsuzları görmeye başlar.

Kadın başarılı olup akranlarına yetişip hatta geçme endişesi ile o kadar fazla çalışır ki kendine ve ailesine dair hiçbir zaman kalmaz. Yani işe yönelik kendini feda etmiştir. İş dışında hiçbir şeyi görememeye başlamıştır. Bu durumda da eğer gerekli başarıyı sergileyemezse hayal kırıklığı yaşayacaktır. İşle ilgili yapmış olduğu fedakarlıklardan dolayı pişmanlık duygusu olu-



şacaktır. Bu pişmanlık duygusunu kızgınlığa evrilme ihtimali yüksek olabilir. Kadın kızgınlığını kurum içerisindeki mesai arkadaşlarına ve üstlerine yansıtabilir. Bu nedenle kadının bu duyguları yaşamaması için hem fedakarlıktan kaçınması gerekmektedir. Aynı zamanda da görevlerini yerine getirirken koyduğu hedeflerle ilgili standartlarını yetenek çabasına göre düşürmelidir.

Kadın başarılı olmak ve işle ilgili hedeflerini gerçekleştirmek adına hem mesai arkadaşlarının hem de üstlerinin vermiş olduğu iş görevlerini koşulsuz yerine getirirse ilk zamanlarda yapmış olduğu boyun eğicilikten memnun kalarak ilişkilerini sürdürebilir ama ilerleyen zamanlarda bu boyun eğicilik işle ilgili tatminin sağlanamaması, yeteneklerini ifşa edememesi ve karşı tarafın memnuniyetini kendi memnuniyetine tercih etmesi kadını kötü hissettirebilir. Kısacası kadın depresif eğilimler gösterebilir ve yoğun stres yaşayabilir. İlerleyen dönemlerde kadın üst bir statüye geçtiği zaman alt statüde kalanlara daha baskıcı ve otoriter davranabilir ve kendine yapılanları başkasına da yapmaya çalışabilir. Bu nedenle kadının işle ilgili psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması özellikle de başarı, ilişki, yeterlik ve özgürlük ihtiyaçlarının kişide karşılanması gerekmektedir. Bu ihtiyaçlar sağlıklı bir şekilde karşılandığı zaman kurum içindeki iletişim sağlıklı olarak devam eder.

Kadın kurum içi iletişimi sürdürürken ilk önce kendisine odaklanmalı işle ilgili görevleri yerine getirmelidir. Bu görevleri yerine getirirken kişisel olarak taktir edilme ve beğenilme ihtiyaçlarının karşılanması için arkadaşlarının ve yöneticilerinin iltifatları önemli olabilir. En önemlisi de taktir ve beğeni ihtiyacını karşılamak için tamamen “el alem ne der” düşüncesine odaklanmayarak sadece yakın çevresinin onayını alarak bu ihtiyaçları karşılayabilir. Eğer her yaptığı iş görevi ile ilgili onay almaya kalkarsa ortaya bir ürün çıkmayabilir ve sürekli de iş görevleri aksayabilir. Çünkü kadın hayır demekte zorluk çekmektedir. Bu nedenle de kadının yapacağı iş görevleri ile ilgili sınırları bilmesi ve neyi yapıp yapamayacağına karar vermesi gerekmektedir.

Kadın personelin uyumlu ve ahenkli bir iletişim için yapması gerekenler	Kadın personelin uyumlu ve ahenkli bir iletişim için yapmaması gerekenler
1) Karşı tarafla iletişim kurarken söyleyen kişiye değil davranışa odaklanmalı.	1) Suçlayıcı ifadelerden kaçınmalı.
2) Başarı durumlarında karşı tarafın davranışını övmek .	2) Yersiz övgü ve nasihattan kaçınmalı.
3) Nasihat vermek yerine durumla ilgili alternatifleri sıralamalı.	3) Aşırı alıngan olmaktan kaçınmalı.
4) İletişimin içeriği kişiselleştirmek yerine sözlerin gerçek anlamına odaklanmalı.	4) Çok fazla içe kapanık olmaktan kaçınmalı.
5) Gerekli yerlerde ve durumlarda atılganlık gösterebilmeli.	5) Etiketlemeden kaçınmalı.
6) İletişimi başlatma ve sürdürme konusunda birbirlerine cesaret vermeli.	6) Birbirlerine lakap takmaktan kaçınmalı.
7) Bir konuyu sadece muhatabıyla konuşmalı.	7) Dedikodudan uzak durmalı.
8) Karşı tarafa saygı göstermeli ve değer vermeli.	8) Karşı tarafı küçük düşürücü ve aşağılayıcı ifadelerden kaçınmalı.



9) Sadece bireylerin yapmış oldukları olay ve durumla ilgilenmeli.	9) İnsanları aşırı kontrol ve denetlemeden kaçınmalı.
10) İletişim sırasında karşılıklı olarak diyaloga geçmeli.	10) İletişim esnasında sürekli olarak kendisinden bahsetmemeli.
11) İletişimde gerçekçi sınırlar koymalı.	11) Küsme, aşırı mesafe koyma gibi davranışlardan kaçınmalıdır.
12) İletişim sırasında sakın ve hoşgörülü davranmalı.	12) İsyankar davranışlardan kaçınmalıdır.
13) İletişimde bireyin pozitif özelliklerini ön plana çıkarmalı.	13) Kıskançlığı ifade ve ima eden davranış ve kelimelerden sakınmalıdır.
14) Paylaşma ve iş birliğine açık olmalı.	14) Yarışma ve rekabetten kaçınmalı.
15) Yasal haklarının farkında olma ve gerektiğinde bunları ifade edebilme.	15) Blöf ve gözdağı vermekten kaçınmalı.
16) Sade ve spontane olmalı.	16) Abartılı davranışlardan sakınmalı.
17) İletişimde açık ve net olmalı.	17) Gizemli olmaktan kaçınmalı.
18) İletişim kurarken ben dili kullanmalı.	18) İletişim kurarken sen dili kullanmaktan kaçınmalı.
19) İletişimde duruma göre olasılıklı ifadeler kullanmalı.	19) Asla, her zaman, daima, hiç kimse, hiçbir şey, her şey gibi ifadeleri sıkça kullanmaktan kaçınmalı.
20) Esnek olmalı.	20) Katı ve sert olmaktan kaçınmalı.
21) Olayları sağduyu ile ele alabilmeli.	21) Olayları felaketleştirmekten kaçınmak.
22) İnsanlara ön yargısız davranabilmeli.	22) Herkese kuşku ile bakmaktan kaçınmak.
23) İletişim kurarken karşı tarafa gerektiği kadar bilgi vermeli.	23) Bireylere aşırı yapışık olmaktan kaçınmalı.
24) Gerektiği durumlarda hayır diyebilmeli.	24) El alem ne der düşüncesinden kaçınmalı.
25) İletişimdeki beklentileri makul ve gerçekçi hale getirmek .	25) Aşırı beklenti içerisine girmemek.

Aşağıda kurum içindeki kadın personelin uyumlu ve ahenkli bir iletişim kurabilmesi için yapması gerekenler ve yapmaması gerekenler tablo halinde verilmiştir.

Kurum içi iletişim gerçekleştirilirken kurum içindeki personelin kendi aralarında ve personelin yöneticilerle aralarında hem içerik hem de duygunun karşılıklı olarak aktarılması gereklidir. Özellikle kurum içi iletişimde şimdi ve burada olmaya ve sadece davranışa odaklanma ön planda tutulmalıdır. Eğer kurum içindeki personeller arasında iletişim çatışması çıkarsa ve bu iletişim çatışması yöneticilere de yansırsa bu iletişimsizliği çözmek için personelin kendi aralarında yapması gereken sadece o andaki iletişimsizlik nedenini sade ve spontane olarak ve ben dili kullanılarak karşı tarafa aktarmalıdır. Aynı zamanda personeller kendi aralarında iletişimsizliklerini anlatırken geçmişle ilgili örnek vermekten kaçınarak şu an ile ilgili verecekleri örnekleri somutlaştırarak vermelidir. Yöneticiler personelin kendi aralarında ve personel yönetici arasındaki iletişimsizliklerini çözmek için ilk önce etkin dinleme yöntemiyle dinleyerek ve gerektiği yerlerde anlamadıkları yerleri bir daha sorarak ve önemli gördükleri iletişimsizlik engellerini not alarak



dinlemelidirler. Aynı zamanda da yöneticiler her personele eşit söz hakkı vermeli ve yöneticiler anladıkları iletişimsizlik engellerini karşı tarafa duygularını yansıtmadan sadece içeriği özetlemeli ve anlayıp anlamadığını personele sorarak personel doğrulayınca kadar iletişimi sürdürmelidir. Yönetici personele kimin daha fazla hata yaptığı veya kimin daha fazla suçlu olduğu üzerinde odaklanmayıp aralarındaki iletişimsizliği çözmek için tarafların ne yapması gerektiği konusunda çözüme odaklanmalıdır. Bununla birlikte yönetici tarafların güvenini kazanmak için çözüm noktasında yapılması gerekenleri yazılı hale getirerek taraflara imza attırması hatta kendisi taraf ise kendisinin de imza atmasını sağlayarak güveni yeniden inşa etmelidir.

2. Kurum içi iletişimde yöneticilerin yapması ve yapmaması gerekenler;

Yöneticiler kadınlarla çalışırken iş görevlerini iyi tanımlamalı ve iş görevleriyle ilgili belirsizlikleri ortadan kaldırmalıdır. Özellikle de yöneticiler kadınlarla iletişim kurarken kadını diğer çalışanlarla kıyaslama yapmadan yapacağı görevleri belirtmelidirler.

Yöneticiler kadınlarla çalışırken hem ikili ilişkiler hem de kurumun amaçları arasında denge kurmalıdır. Özellikle kurum içindeki personelin ilişkilerinde ön yargı, suçlama, alınganlık var ise bu duyguları gidermelidirler. Bunu yaparken de suçlayıcı bir dil yerine ben dili kullanmalıdırlar ve kurumun hedeflerinin yanında ilişkilerinin de önemli olduğunu kadınlara hissettirmelidirler.

Bazı kurumlarda kurumlar hem krizlerde hem de çalışanların yaşadıkları olumsuz deneyimlerde (ölüm, kaza vs.) kendilerine yönelik tehdit algılayabilirler. Bu nedenle de kadınlar her insanda olduğu gibi tehditler karşısında dayanıksız hale gelebilir. Kadınların tehditler karşısında dayanıksız hale gelmemesi için yöneticilerin kurum içindeki krize müdahaledeki eylem planını, iş ve sosyal güvenlik ile ilgili önlemlerini çalışanlara hem sözlü hem de yazılı olarak anlatmalıdırlar.

Bazı kadın çalışanlar işle ilgili felaketleştirme veya hatalı falcılık yapabilir. Eğer yöneticiler bu felaketleştirme ve hatalı falcılığın kurumdaki olumlu iklimi olumsuza dönüştürdüklerini hissedersen bu konuda personeli rahatlatarak açıklamalar yapmalıdırlar. Aşağıda kurum içi iletişim sürdürülürken personel ve yöneticilerin yapması gerekenler ve yapmaması gerekenler tablo halinde verilmiştir.

Personel ve Yöneticilerin <u>Yapması</u> Gerekenler	Personel ve Yöneticilerin <u>Yapmaması</u> Gerekenler
1) Şimdi ve burada olmaya odaklanmak.	1) Geçmişe odaklanmak.
2) Empati yapabilme.	2) Tepeden ve tek yönlü bakmak.
3) Tarafları etkin ve eşit bir biçimde dinleme.	3) Tarafları yeterince dinlememe.
4) Davranışa odaklanmak.	4) Kişiliğe odaklanmak.
5) İlk önce olumlu davranışı gündeme getirmek	5) Olumsuz davranış üzerinde durmak.

Kurum içinde çalışan kadın personelin ast üst ilişkilerinde iletişim kurarken geçmişe odaklanmayıp şu ana odaklanması, davranış sergileyen kişinin özelliklerine değil davranışa odaklanması, olumsuz etiketlemeden kaçınarak olumlu pekiştirici ve cesaretlendirmelerin verilmesi ve karşılıklı olarak söylenenlerin dinlenilmesi ve gerekli notların tutulması ve karşı tarafa dinlenildiğinin hissettirilmesi kurum içi iletişimi kolaylaştıran önemli faktörler arasında gösterilebilir.



Kurum içindeki kadınların iletişim kurarken iletişimsizliğe yol açan ve sağlıklı iletişimlerini engelleyen birtakım nedenler vardır. Bu nedenler arasında; mobbing, ast-üst ilişkisi, kültürel farklılıklar, duygularını bastırmak zorunda kalmaları, baskıcı yönetici ve idareciler, dedikodunun yapılması, haklarını savunamamaları, erkeklerin baskın olma tavırları, erkeklerin önyargılı olması bulunmaktadır. İş yerinde iletişim çatışmalarından kaynaklanan ve çözülmesi uzun zaman alan ve çözümü için sadece kadının değil aynı zamanda iş yerindeki yöneticilerin ve yasal düzenlemelerin de gerekli olduğu mobbing sorunu ve bu sorunun iş yerindeki personelde oluşturduğu olumsuz sonuçlar ile ilgili aşağıda araştırma, açıklamalara ve önerilere yer verilmiştir.

Cevher ve Öztürk (2015) “İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada kadınların iş yerlerinde birbirlerine mobbing yapmalarının nedenlerini “Fiziksel görüntü/güzellik, kıskançlık, rekabet” olarak bulunduğunu ifade etmiştir. Yorumlara göre kadın amirlerin hemcins çalışanlarına karşı oldukça acımasız olduğu, kendinden güzel ve dikkat çekici olan çalışanlarına baskı uyguladığı sonucuna ulaşıldığı belirtilmiştir. Kadınların birbirleri arasındaki mobbingin bireysel ve duygusal faktörlerden kaynaklandığı da bulgular arasındadır.

Bu faktörler şu şekilde sıralanabilir; kompleks duygu yapısı, kişisel hırs ve kıskançlıkları, yetiştirilme tarzları, aile durumları, kariyerleri, toplumun sosyo kültürel yapısı, medeni-ekonomik durumları, regl dönemleri vb. Mobbing uygulayan kadın yöneticinin “eziklik ve ego patlaması” gibi nedenlerden dolayı çalışanlarına taciz yaptığı bildirilmiştir. Kadınların hemcinslerine yaptığı taciz sonucunda, işten vazgeçme veya işten çıkartılma durumlarıyla karşılaşıldığı bildirilmektedir.

Şalvarcı Türeli ve Dolmacı (2013) “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma” adlı araştırmasında uyguladığı anket sonucunda; işyerinde ayrımcılığa maruz kalma ile kadın olma olguları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Fakat denekler, ayrımcılığı somut, elle tutulur bir durumdan ziyade hissettikleri tavır, tutum ve davranışlar olarak algıladıklarını belirtmişlerdir. Kadınların mobbing ve ayrımcılık durumunu algılamada farkındalıklarının belirgin olmadığı sonucuna ulaşıldığı belirtilmiştir. Mobbingin doğası gereği, kendini hissettirmede, mobbingi kadının kendini deşifre etmesine sebep olacağı kaygısıyla sineye çekip görmezden geldiği, bu konuda kadınların yasal haklarını bilmedikleri, kadınların eğitim ve bilinç seviyelerinin yüksekliğinin bu tür davranışlara müsaade etmediği yargısına ulaşıldığı da ifade edilmiştir.

Koçak ve Hayran (2011) “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği.” Adlı çalışmada ise anket sonuçlarına yansıtılmayan, iş yerinde mobbinge maruz kalan veya tanık olan kişi veya kurumların verdiği tepkileri; yöneticiye bildirme, görmezden gelme, mobbing uygulayan kişi ile görüşme, başka görev veya pozisyona tayin talebi, hukuki yollara başvurma olarak bulmuşlardır. Mobbingin temelini oluşturan faktörlerin bazıları ise; yönetimin bu davranışları görmemesi veya varlığına inanmayıp önemsememesi, yetersiz ve bilinçsiz yönetim, yöneticilerin kişilik bozuklukları ve kompleksleri, çalışanların kendi aralarında ve yöneticilerle olan ilişkilerinde güven eksikliği, iletişim sorunları, yapılan işlerin zorluğu mobbing sürecine zemin hazırlayan etmenler olarak dikkat çekmektedir.



1-) Kurum içinde gerek yönetici personel gerekse de personelin kendi aralarında mobbing, aşırı iş yükü, gerginlik ve tedirginlik veya yaşanan yoğun stres durumlarında kurum içindeki bütün personel iletişim şekilleri ve birbirlerine kullandıkları içerik ve duygu ifadeleri değişebilir. Bu durumlarda bireyler birbirlerini küçük düşürmek, güç ve otorite göstermek ve birbirlerinin benlik saygılarını düşürmek amacıyla suçlayıcı davranabilirler. Özellikle iftira atabilirler, dedikodu yapabilirler, gözdağı verebilirler veya birbirlerine lakap takabilirler. Bunları yaparken de birbirlerini aşırı şekilde yansıtabilirler. Burada maksat diğerlerini küçük düşürerek kendileri güçlü göstermek ve diğer insanlarla kendini kıyaslayarak düşen benlik saygılarını yükseltmektir.

2-) Kurum içindeki personel aşırı stres altında olduğu zaman daha fazla stres yaşamamak ve stres düzeyini düşürmek amacıyla sağlıklı olmayan iletişim şekli olan kendini aşağılama yoluna gidebilir. Bunu yaparken de maksat gergin olan ortamı yatıştırmaktır. Yapılış şekli ise kendi kendini aşağılarken aynı zamanda diğerlerini abartılı bir şekilde yüceltirler. Daha sonra abartılı şekilde yücelttiği kişiler onları kendilerinin yaptığı gibi aşağılamaya devam ederler. Bu nedenle bireyin benlik saygısı düşer, iş yerine ve kendisine güveni azalabilir.

3-) Kurum içindeki personel aşırı iş ve yoğun çalışma saatleri, yöneticilerin iletişime kapalı olması, personelin beklentilerinin karşılanmaması ve iş yerindeki mobbing nedeniyle personeller birbirlerine ve yöneticilere karşı aşırı ilgisiz ve alakasız hale gelebilir. Örneğin, yöneticiler iş yeriyile ilgili bir talebin yerine getirilmesi isterken personel son zamanlarda iklimin bozulduğunu iklimin daha kötü olacağından bahsederek yöneticinin talebine duyarsız kalabilir.

4-) Stres ve baskı altındaki çalışan kadın kendinde takım arkadaşlarına veya yöneticilere söyleyecek bir şeyler bulamazsa veya o gücü kendinde hissedemezse sessiz kalabilir. Bir diğer ifade ile iş yerindeki personel sessiz kalarak ilgi ve alakasızlığını gündeme getirebilir. Örneğin, iş yerindeki bir görevin yerine getirilmesi talebine çalışan kadın sessiz kalarak tepkisini dile getirebilir.

5-) Kurum içinde birbirleriyle iletişim kurarken duygusuz, robot gibi ve aşırı donuk sadece aşırı mantık kullanarak iletişim kuran kadınlar sağlıklı iletişim kurdukları için duygularını ifşa edemedikleri için yoğun stres yaşayabilirler. Bu stresi baskılamak için de aşırı mantık kullanırlar. Sürekli olarak da aşırı mantık kullandıkları için iletişimleri kısa süreli olur, personeller arasında dayanışma, paylaşma ve empati kurulamaz.

6-) Kurum içindeki personel iletişim kurarken sadece duygularını hesaba katarsa, işler planlı ve programlı bir şekilde yürütülemezse bu personeli baskı altına alabilir. Özellikle kadınlar duygularına aşırı önem verdikleri ve hassas davrandıkları zaman çok kolay bir şekilde duygu ve mantık dengesini kaybederek duyguları daha baskın hale getirebilirler. Bu durumda da işler aksayacağı için hem kurum içindeki bağlılık hem de kurumun pozitif ikliminde bozulmalar başlayabilir.

Bu sorunlara çözüm bulmak için kurum içindeki kadınlar üyesi olduğu sendikadan yardım talep edebilirler. Sendikalar bir yandan kendi örgüt içi iletişimlerini sürdürürken diğer taraftan da üyelerinin çalışma şartlarını iyileştirmek amacıyla işveren ile yakın işbirliği ve haberleşmeyi sağlamakla yükümlü yasal kuruluşlar olarak kurum içi iletişimde önemli bir rol oynamaktadır. Bireyin iş yerinde uğramış olduğu haksızlık karşısında üyesi olduğu sendika onun hak ve çıkarlarını korumak zorundadır. Sendika üyesi işveren ile yaşadığı olayda haksızlığa uğradığına ilişkin bilgi ve



belgeler ile sendika iş yeri temsilcisine gidip destek almalıdır. İşyeri sendika temsilcisi mağdurun devlet memurlarının şikayet ve müracaatları hakkında yönetmelik çerçevesinde bir üst amire sözlü olarak şikayet yapması için hukuki destek sağlar. Sendikanın iş yeri temsilcisi bu konuda olumlu bir sonuç alamaması halinde sendikanın üst kurulları devreye girer. Yine bir sonuç alınamaması halinde bir üst amire yazılı olarak başvuru yapılır ve yasal süreç başlatılmış olur.

Sendika üyesinin iş yerinde çözölemeyen sorununun önemine bağlı olarak, hukuki destek ve yargı süreçlerinde hukuksal destek sağlanmaktadır. Çalışana idare tarafından verilen uyarı, kınama, maaştan kesme gibi yaptırımlar sonucunda il disiplin kuruluna itirazda bulunup, kurulda bir sendika yöneticisi tarafından savunuculuk yapılabilir. Eğer birey bu çatışmalarda bu şekilde bir uzlaşmaya varılamazsa yargı yolu ile hakkını aramaya devam edebilir.

Sonuç olarak kurum içindeki personelin mobbing ve stres altında kullandıkları iletişim biçimleri arasında suçlayıcı, ilgisiz, aşırı mantıklı, sessiz ve sadece duygularını hesaba katan iletişim biçimlerini kullandıkları zaman kendi aralarında uyumlu ve ahenkli bir iletişimden söz edilemez. Kurum içindeki personelin ahenkli ve uyumlu bir iletişim için birbirlerine duygu ve düşüncelerini direkt olarak aktarabildikleri, karmaşık ifadelerden kaçındıkları, belirsizlikleri giderdikleri ve şimdi ve burada olma tarzını benimsedikleri bir iletişim sürdürmeleri gerekmektedir.

Kaynaklar

Cevher E., Öztürk U.C., (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi. Cilt: 4, Sayı: 4 Sayfa: 860- 876

Koçak O., Hayran N. (2011). *Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği*. Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri. 23-25 Haziran, Saraybosna-Bosna Hersek.

Şalvarcı Türel N., Dolmacı N., (2013). İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. Cilt:2, Sayı:2



C - SÖZLÜ ve YAZILI MÜZAKERE TEKNİKLERİ

Prof. Dr. Şahin KESİCİ
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi
PDR Anabilim Dalı



SÖZLÜ VE YAZILI MÜZAKERE TEKNİKLERİ

Kadınların iş yerinde ihtiyaçlarının karşılanmasında bir başka birey tarafından engellendiği zaman kadınların iş yerindeki ihtiyaçların karşılanmasında başka bir taraf engellediği çatışma meydana gelebilir. Genellikle iş yerindeki çatışma konularına bakıldığı zaman iletişim sorunları, işlerinde yeteri kadar özveri gösterememesi, bürokrasiden kaynaklı sorunlar (anlaşmazlıklar, tolerans göstermeme, hakimiyet kurma vs.), görevlerin belirsizliği, hemcinslerine karşı üstün gelme çabası, işlerine karışılması, haksızlıkların/adaletsizliklerin yaşanması olarak sayılabilir. Bu alanlardaki çatışmalar başka bir ifade ile anlaşmazlığa dönüşebilir.

Anlaşmazlık kavramı kişiler arasında ilerleyen zamanlarda meydana gelebilecek çatışmaların bilincinde olan bireylerin rekabet hali olarak ifade edilebilir (Kekeç, 2011). Bu anlaşmazlık sürecinin taraflar arasında açık bir şekilde ortaya çıkması ve tarafların haberdar olması sonucunda gelişen süreç ise uyuşmazlık olarak adlandırılabilir. Taraflar arasındaki uyuşmazlığı çözmek için taraflar isterlerse arabuluculuk hizmetinden faydalanabilir.

Arbulucuk ise “sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarı olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemi” olarak tanımlanmaktadır (Resmi Gazete, 2013). Arabulucular uyuşmazlıkları çözmek için taraflar arasında müzakere yaparlar.

Müzakere kavramı ise, herhangi bir konuyla ilgili olarak karşılıklı fikir alışverişinde bulunma ve var olan problemlerin çözümü noktasında bir sonuca vararak aşama kaydetmek amacıyla yapılan görüşme olarak adlandırılabilir. Arabulucular taraflara uyuşmazlık çözümü için müzakere yaparken uyuşmazlık halindeki tarafların müzakere anında sergiledikleri müzakere yaklaşımlarının farkına varmalıdırlar. Özellikle bu farkına varma sürecinde hem kendisinin hem de karşıdakinin müzakere yaklaşımını anladığı zaman hangi müzakere stratejilerini kullanacağı ve karşı tarafın geliştirdiği stratejileri ve kendisinin geliştireceği karşı stratejilerin farkına varabilir. Bu müzakere stratejileri; rekabetçi, kaçınmacı, uyuşmacı, uzlaşmacı ve problem çözücü şeklinde ifade edilebilir.

Arbuluculuk sürecinde müzakerenin başlaması, sürdürülmesi ve sonlandırılması aşamalarında kullanılan bazı resmi evraklar bulunmaktadır. Öncelikle arabuluculuk hizmeti için başvuruda bulunan taraflara “**Bilgilendirme Tutanağı**” okutularak üç nüsha olarak çıkarılır. Okunana bu tutanak taraflar ve avukat tarafından imzalanarak her bir nüsha bir tarafa verilir. Arabuluculuk sürecinin yürütülmesi için taraflar ile arabulucu arasında “**Arbuluculuk Sözleşmesi**” imzalanır. Bahsedilen bu sözleşmede; sözleşmenin konusu, arabulucunun rolü, arabuluculuğun şartları, süreç içinde çıkarların çatışması durumunda izlenecek yol, arabulucu ve taraflar arasındaki iletişimin nasıl olacağı, gizlilik ilkesi, arabuluculuğun nasıl sona ereceği, arabuluculuk hizmetinin maliyeti ve arabuluculuk planı gibi konular belirlenebilir.

Sürecin devamında “**ücret dahil arabuluculuk sözleşmesi**” taraflar ve arabulucu arasında imzalanır. Müzakerenin ilk oturumda taraflar ile birlikte arabuluculuğun başladığına dair “**İlk Oturum Tutanağı**” doldurulur ve bu tutanak ile arabuluculukta müzakere süreci başlar. Müza-



kere edilen konu bir sonuca ulaştığında ise **“Son Oturum Tutanağı”** doldurulur, bu tutanakta sürecin nasıl sonlandığı detaylı bir şekilde anlatılır. Anlaşma ile ya da anlaşmazlık ile sonlandığı belirtilir ve bu tutanakta dört nüsha olarak çıkartılıp, taraflar ve arabulucu tarafından imzalanıp bir nüshası mahkemeye gönderilir. Müzakere süreci anlaşma ile sonuçlanmışsa son oturumda ayrıca **“Anlaşma Belgesi”** de düzenlenip birer nüsha taraflara ve bir nüsha arabulucuda kalacak şekilde süreç sonlandırılır. Yukarıda ifade edilen formlara Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı’nın internet adresinden ulaşılabilir (http://www.adb.adalet.gov.tr/sablonlar/).

1-) Rekabetçi

Eğer taraflardan birisi veya her ikisi müzakere stratejilerinde rekabetçi yaklaşımı sergiliyorsa, taraflar ilişki yerine kazançlara odaklanmışlardır. Özellikle de uyuşmazlığın çözümü için karşı taraf aşırı bir şekilde zorlanır. Amaç **“kazan-kaybet”** stratejisidir. Özellikle de birey kazanmak için güç kullanır, karşı tarafı baskı altına almaya çalışır. Bu stratejiyi kullanırken iki önemli noktaya dikkat edilebilir. Birincisi birey kendisinin haklı olduğunu düşünüyorsa bu yaklaşımı uygulayabilir. İkinci olarak ise sürekli karşı tarafı ezen ve güç kullanmaya kalkan birine **“bana bunları yapamazsın haklarım var”** gerekçesiyle bu yaklaşım uygulanabilir. Rekabetçi müzakere stratejisini uygulayan bireyler aşırı bencil sadece kendi çıkarlarını düşündükleri için ve karşı tarafın ihtiyaçlarını düşünmedikleri için müzakere yaparken tehdit, gözdağı, tek taraflı yaklaşımlar ve cezalandırma sergilenebilir.

Arabulucular müzakere yaparken tarafların uyuşmazlıklarını tanımlamalı, belirsizlikleri ortadan kaldırmalı ve özellikle de tarafların tehdit, gözdağı, blöf ve şantaj gibi hukuksal olmayan yaklaşımlardan kaçınmaları konusunda gerekli uyarıları yapmalıdır. Tarafların uyuşmazlıklar ile ilgili herhangi bir belge ve dokümanları varsa o belge ve dokümanlar üzerinden müzakereye devam edeceklerini ifade etmelidir.

Rekabetçi taraf ile kaçınan taraf müzakere yapmak için bir araya gelirse arabulucular bazı güçlükler yaşayabilir. Bu güçlükler arasında rekabetçi taraf gözdağı vermekle uğraşırken kaçınan taraf ilişkiyi sürdürmekten kaçınmaktadır. En önemlisi de kaçınan tarafın müzakere masasındaki tavrı rekabetçi tarafı daha çok kızdırmaktadır ve rekabetçi taraf kaçınan tarafın ne istediğini söylemediği için daha kaygılı ve tedirgin hale gelebilir. Bu nedenle tarafların müzakere taleplerini yazılı hale getirmeleri müzakere sürecinin ilerlemesini sağlayabilir. Özellikle rekabetçi ve kaçınan tarafı bir araya getiren arabulucular adım adım giderek ve özetleme yaparak ve özetlediklerini de yazılı hale getirerek müzakereyi yürütürlerse sonuç alma şansını yükselebilir.

Rekabetçi taraf ile uyuşmacı taraf bir araya gelirse uyuşmacı taraf açısından ciddi bir kayıp söz konusu olabilir. Uyuşmacı taraf ilişkiyi sürdürmek için ciddi tavizler verebilir. En önemlisi de gözdağı, blöf ve şantaja boyun eğebilir. Bu nedenle arabulucu bu iki tarafla müzakere yaparken uyuşmacı tarafın haklarını araması konusunda cesaret vermeli ve eğer ortamda zorba bir davranış varsa bu zorba davranışa karşı gerekli ikazlar yapılmalı ve gerektiği hallerde yasal haklarını kullanabileceği belirtilmelidir.



Rekabetçi taraf ile uzlaşmacı taraf bir araya geldiği zaman uzlaşmacı taraf ilişkileri sürdürmek ve kazanç elde etmek için orta düzeyde taviz verir. Ama bu taviz uzlaşmacı tarafın hak ettiği kazançtan verilmiş olabilir. Uzlaşmacı tarafın rekabetçi tarafa gözdağı ve tehditlerinin bir işe yaramayacağını bu şekilde gözdağı vermeye devam ederse ve tehdit ederse tavizler vermeyeceğini ve müzakereyi sonlandıracağını ve uyuşmazlığın arabuluculuk yolu ile değil de mahkemeler aracılığıyla verilebileceğini belirtmelidir.

Rekabetçi taraf ile problem çözen taraf müzakere yaparken problem çözen taraf uyuşmazlığı tanımlayıp uyuşmazlığın çözümü halinde her iki tarafın da hak ettiği ölçüde kazanç sağlayacağını belirtmesi ile müzakere süreci ilerleyebilir eğer rekabetçi taraf gözdağı ve tehdide devam ederse ve uyuşmazlıklar arabuluculuk yolu ile çözülmezse problem çözen taraf haklarından vazgeçmeyeceği için haklarını mahkeme aracılığı ile arayabilir. Bu nedenle de arabulucu her iki tarafın da müzakere masasında kalarak özellikle de rekabetçi tarafın daha sakin bir şekilde ilişkiyi sürdürmesini sağlayabilir ve hakları ölçüsünde “kazan-kazan” mekanizması işletilebilir.

2-) Kaçınmacı

Taraflar uyuşmazlık çözümünde müzakere stratejilerini uygularken kaçınan davranırlarsa aralarındaki ilişki ve kazancı yok sayarak geri çekilmeyi daha uygun bir strateji bulmuşlardır. Özellikle geri çekilerek uyuşmazlığın çözümünde inisiyatif almaktan kaçınırlar. Bazen bu kaçınma davranışı bireyin müzakere yapmak için hem psikolojik hazırlık hem de müzakere edeceği konu ile ilgili belge ve doküman bularak avantajlı duruma geçmek için bir strateji olabilir. Eğer taraflardan birisi kaçınan, diğeri de rekabetçi ise; kaçınan tarafın müzakerelerden kaçma davranışı rekabetçi stratejiyi uygulayan tarafı kızdırabilir ve bu kızgınlık durumuyla rekabetçi müzakere yapan taraf masadan kalkabilir. Bununla birlikte her iki tarafta kaçınma stratejisini uygularsa uyuşmazlık çözümsüz hale gelebilir. Unutulmaması gereken en önemli noktalardan birisi de kaçınan taraf bir türlü istek ve taleplerini somut bir şekilde dile getirmez. Hatta taraflar bir talepte bulundukları zaman “bu güzel bi teklif ama bu konuda bir fikrim yok” diyebilirler.

Arabulucu böyle bir strateji izleyen tarafa istek ve taleplerini net bir şekilde ifade etmesini hatta mümkünse yazılı olarak ifade etmesini istemektedir. Kaçınan müzakere stratejini izleyen taraflar uyuşmacı taraf bir araya gelirse; uyuşmacı taraf ilişkileri sürdürmeye odaklandığı halde bu ilişkileri sürdürmek için karşısında sürekli kaçan ve samimiyetten uzak ve ilişkilerine mesafe koyan bir tarafla karşılaşabilir. Bu noktada uyuşmacı taraf ben ilişkileri sürdürmek için adım atıyorum sen de gerekli adımları at demesi gerekmektedir. Eğer kaçınan müzakere stratejisini izleyen taraf uzlaşmacı tarafla karşı karşıya gelirse uzlaşmacı taraf ilişkileri ve kazancı sürdürmek için verdiği tavizleri yazılı olarak vermeli ve karşı tarafın da bu tavizlere karşı taleplerini yazılı olarak almalıdır. Özellikle uyuşmazlıkların çözümünde her iki tarafında kazandığı problem çözme müzakere stratejilerini izleyen taraf ise hakları konusunda taviz vermeden karşı tarafı müzakere ortamına çekmeli ve haklarını savunma konusunda kaçınan tarafla ilişki ve kazancı ön plana alan süreci yönetmelidir.

Kaçınan tarafın müzakere yaparken sessiz kalması, iş birliğinden uzak durması ve taleplerini belirtmemesi durumunda uyuşmazlık çözümü gecikebilir. Ama bazen zaman kendiliğinden çözümü getirebilir. Fakat bu tavsiye edilen bir yaklaşım değildir. Çünkü sonuçta “kaybet-kaybet” sonucu ortaya çıkmaktadır.



3-) Uyuşmacı

Uyuşmazlıkların çözümünde müzakere yaparken uyuşmacı taraf olan birey karşı tarafla ilişkileri sürdürmeyi amaçlar. Kazancı göz ardı edebilir. Karşı tarafın isteklerine tamamen izin verir ve boyun eğici davranabilir. Bu nedenle de ilk bakışta ilişkiyi yürüttüğü için mutlu olurken ilerleyen dönemlerde sürekli taviz verdiği için pişmanlık duygusu yaşayabilir ve kendisini suçlayabilir. Sürdürdüğü ilişkilerden gerekli doyumunu sağlayamadığı için hayal kırıklığı yaşayabilir ve depresif belirtiler gösterebilir.

Uyuşmazlık çözümünde uyuşmacı tarafın boyun eğici olmasının bir diğer nedeni de boyun eğmediğinde, olası olumsuz sonuçlara katlanamayacağı için uyuşmacı taraf olabilir. Çünkü sürdürdüğü ilişkilerin sonucunda zarar görme endişesi teslimiyetçiliğe yol açabilir. Uyuşmacı taraf uyuşmazlıkların çözümünde uyuşmacılığı bir müzakere yaklaşımı olarak benimsemesinin nedenleri arasında; haksız ve yanlış olduğu anlaşıldığında, konu karşı taraf için daha önemliyse, makul görünmek istediğinde, meseleler karşı taraf için daha önemliyse, gelecekte ortaya çıkacak meseleler için kredi kazanma ihtiyacı varsa, zayıf bir pozisyonda olduğunda kaybı en aza indirmek için, zayıf bir yanı varsa, uyum ve durağanlık önemli olduğunda uyuşmacı strateji uygulayabilir. Arabulucu uyuşmacı tarafın yer aldığı uyuşmazlıkları müzakere ederken boyun eğiciliğin ilerleyen dönemlerde oluşturacağı baskı ve stres konusunda farkındalık oluşturmali ve uyuşmazlıklardan kazanç elde edemediği zaman pişmanlık duygusunun ve hayal kırıklığının uyuşmacıda depresif belirtilere yol açacağı konusunda farkındalık oluşturmali. Aynı zamanda da uyuşmazlıklarda kazan-kazan yaklaşımının uygun bir strateji olduğu konusunda uyuşmacıya kanıtlar sunmalıdır.

4-) Uzlaşmacı

Uzlaşmacı taraf uyuşmazlıkları müzakere ederken hem ilişkileri sürdürmek hem de kazanç elde etmek amacıyla orta düzeyde tavizler verebilir. Orta düzeyde tavizler vermesinin amacı “kazan-kazan” sağlama yaklaşımıdır. Uzlaşmacı taraf ile problem çözen taraf uyuşmazlıkları çözerken müzakere ederken her iki tarafında amacı kazan kazan yaklaşımını sağlamak olduğu için doğrudan uyuşmazlığı oluşturan problemin çözümüne odaklanırlar. Her iki tarafta hem ilişkiden hem de kazançtan maksimum fayda sağlamayı amaçlar. Bunun için de haklarını sonuna kadar savunarak problemi çözmeye çalışırlar.

Arabulucuların en rahat çalıştığı taraflar arasında hem uzlaşmacı hem de problem çözen taraf yer alır. Çünkü bu taraflar müzakere yapılma yanlısıdır. Arabulucunun işini kolaylaştırır, ne isteyip ne istemediklerini iyi bilirler ve kendinden emindirler. Hem kendilerine hem de arabulucuya güvenebilirler.

5-) Problem çözen

Uyuşmazlıkları çözmek için müzakere yaparken problem çözme tarafı ile yaklaşan birey haklarının ne olduğunu iyi bildiği ve daha gerçekçi davrandığı için müzakerelerden sonuç alma ihtimali en yüksek taraftır. Özellikle problem çözen taraf “kazan-kazan” a odaklandığı için arabuluculuk yoluyla müzakere yapmanın zayıf ve üstün taraflarını iyi bildiği için uyuşmazlıkların çözümünde arabulucu tercih edebilir.



Arabulucu uyuşmazlıkların çözümünde müzakere yaparken problem çözen taraf ile çalışmaktan keyif alabilir. Çünkü arabulucu uyuşmazlığın çözümüne dair geliştirdiği stratejileri daha kolay bir şekilde problem çözen tarafa aktarabilir. Bu nedenle de problem çözen taraf duygusal, öfkeli, suçlayıcı ve ön yargılı olmadığı için sürekli müzakere masasında kalacağı için hem ilişkileri iyi bir şekilde yürütür hem de uyuşmazlıkların çözümünde kazanç sağlayabilir. Uyuşmazlıkları çözmek için müzakere eden taraflar arasında karşı tarafın iyiliğini huzur ve refahını isteyen taraf problem çözen taraftır. Çünkü problem çözen taraf uyuşmazlıkları çözmek için elinden gelen bütün gayret ve çabayı gösterir ve bu çabayı gösterirken de samimi davranır. Eğer uyuşmazlık çözüme kavuşmazsa problem çözen taraf karşı tarafın köşeye sıkışmasını istemez ve karşı tarafın da belirli kazançlar sağlamasını ve rahatlamasını ister.

Uyuşmazlıklar arabuluculuk aracılığıyla müzakere edilirken, arabulucular her iki tarafa da güven, dürüstlük ve profesyonellik ve etik sınırlar içerisinde arabuluculuk yapar.

Taraflar müzakereleri yürütürken uyuşmazlıktan maksimum kazanç elde etmek için bazı taktikler uygularlar. Bu taktikler aşağıda listelenmiştir (Çetin, 2009; Demirpolat, 2008).

Sessiz kalma: Müzakere sırasında sessiz kalarak karşı tarafı kızdırarak sinirli ve gergin olduğu ile ilgili izlenim oluşturmak.

İlgisiz ve alakasız konuşmalar yapma: Uyuşmazlığın yer aldığı konu ile ilgili değil uyuşmazlığın dışındaki konuları gündeme getirerek karşı tarafın müzakereye odaklanması engellemek.

Alternatifler sağlamak: Son ve tek bir teklif yapmak yerine bu taktikte başka alternatifler de sunulabilir.

Farkı ikiye bölmek: Bu taktikte müzakereci geniş bir biçimde özetleme yaparak farkı ikiye bölmeyi önerir.

Patlayıcı teklifler: Bu tür teklifler içerisinde bir miat barındırır ve karşı tarafı baskı altına alır. Örneğin, yapılan iyi bir iş teklifinin ardından belli bir süre verilerek en geç bu süre sonunda cevap verilmesinin istenmesi.

Tatlandırmak: Taraflar arasında bir anlaşmaya varılması halinde anlaşma dışında bulunan fazladan bazı imkanların da verileceğinin ifade edilmesi. Örneğin, şu evi alırsanız eşyalarını ben alacağım.

Manipüle etmek: Karşı tarafın uzlaşmacı tavırlarını farklı bir şekilde ifade ederek daha fazla kazanç sağlamak.

İyi ve kötü polis: Müzakerecilerden birisi kötü polisi oynayarak olumsuz davranışlar sergileyebilir. Bu müzakereci daha sonra ortamı terk edebilir. (Bir bahane ile dışarı çıkabilir). Ortama iyi polisi oynamak amacıyla başka bir müzakereci gelir ve kötü polisi oynayan önceki müzakereci ortama yeniden gelmeden bir anlaşma sağlamak için çalışabilir.

Topu çok yüksekte/aşağıdan atma: Burada amaç aslında başarma olasılığının düşük olduğunun bilindiği tekliflerle sürece başlamaktır. Bu sayede karşı taraf ortaya konulan aşırı teklif nedeniyle kendi teklifini yeniden değerlendirmeye başlayabilir ve teklifini kabul edebileceği en alt sınıra doğru yaklaştırabilir.



Belirsizlikleri arttırmak: Uyuşmazlık konusu ile ilgili problemi tanımlamaktan kaçmak ve belirsizlikleri arttırarak karşı tarafı bir an önce uyuşmazlık bitsin diye anlaşmaya zorlamak.

Kandırmaca (Bogey) taktiği: Burada kişinin kendisi için aslında çok da önemli olmayan bir konu ya da durumu sanki önemliymiş gibi gösterdiğinden söz edilebilir. Bu sayede önemli gösterilen ancak aslında önemsiz gibi görünen bu konu ya da durum karşı tarafın tavizlerine karşı kullanılabilir.

Tırtıklama: Müzakere sırasında daha önceden konuşulmayan ve küçük bir tavizi anlaşma yapmaya yaklaşmışken karşı taraftan talep etmeyi içerir. Örneğin, pahalı bir cep telefonu satın aldıktan sonra telefon kılıfını bedava almak gibi.

Sürekli mantık kullanmak: Tarafların anlaşmazlırsa kayıpların olacağı ve bu kayıpları yaşamamak için mantıklı gerekçeler öne sürme. Özellikle de müzakere ile bir sonuç elde edilemezse gerçekte kayıpların çok büyük olacağı ile ilgili mantıklı çıkarımlarda bulunma.

Korkutma: Burada karşı tarafa blöf yapılarak korkutma ve inisiyatifi de ele alma durumunun olduğundan söz edilebilir.

Gözdağı verme: Öfke, korku, suçluluk gibi bazı duyguları kullanarak karşı tarafın anlaşma zeminine zorlanması olarak ifade edilebilir.

Aşırı vicdan kullanma: Taraflara manevi olarak zor durumda bırakmak için baskı altına almak ve bu baskı sonucunda kazanımlar elde etmek ve sürekli de bu anlaşma “vicdanına sığıyor mu” diye tarafları köşeye sıkıştırmak.

Saldırgan davranış: Müzakere sürecinde karşı tarafın taviz vermesi amacıyla gerçekleştirilen saldırganlıktır.

Suyu bulandırmak: Karşı taraf çok fazla bilgiye maruz bırakılır ve adeta bilgiye boğulur. Bu durumda karşı taraf nelerin doğru ya da nelerin yanlış olacağı ile ilgili önemli olan bilgileri ayırt etmekte güçlük yaşayabilir.

Tarafların uyuşmazlıkların çözümünde müzakere yaparken kullandıkları taktikler abartılı olarak kullanılırsa karşı taraf taktiği çözebilir. Ayrıca bazı taktikler sık olarak kullanılırsa taktiğin amacı ortaya çıkabilir. Örneğin, iyi polis kötü polis. Diğer yandan müzakere taktikleri kazan kazan stratejilerini elde etmek için kullanılmalıdır. Bir tarafı köşeye sıkıştırmak amacıyla yapılan taktikler örneğin gözdağı vermek gibi, ilk bakışta tarafları korkutsa bile ilerleyen dönemlerde taraflar yasal haklarını kullanmak için başvurabilir veya müzakereyi sonlandırabilir.

Sonuç olarak iş yerinde ister kadın olsun ister erkek çalışanların çatışmaları ve anlaşmazlıkları uyuşmazlık haline geldiği zaman arabuluculuk yoluyla müzakere edilirken tarafların kişilik özelliklerinin, beklentilerinin ve taleplerinin iyi ifade edilerek gerekli görüldüğü hallerde yazılı hale getirilerek bütün tarafların kazan kazan yaklaşımını savunarak uyuşmazlıkları çözmelidir. Daha sonra uyuşmazlık ile ilgili tarafların uygun gördüğü bir metin hazırlanarak bu metin arabulucunun huzurunda ve hem arabulucunun hem de tarafların imzasıyla uyuşmazlığın yer aldığı mahkemeye sunulmalıdır. Eğer uyuşmazlık çözülemezse yargı yolunun açık olduğu taraflara belirtilmelidir. Özellikle uyuşmazlıkları çözerken arabuluculuk yoluyla



mı yoksa yargı yoluyla mı çözüleceğine taraflar karar verirken avantaj ve dezavantajları düşünerek tercihlerini yapmalıdırlar. Eğer tercih uyuşmazlığı arabuluculuk yoluyla çözmek ise her iki tarafın da uzlaştığı ve güvendiği bir arabulucuyu tayin ederek uyuşmazlığın çözümü için müzakere başlatılmalıdır.

Kaynaklar

Arabuluculuk tutanakları. (b.t.). 19 Eylül 2017, <http://www.adb.adalet.gov.tr/sablonlar/>

Çetin, C. (2009). Müzakere teknikleri ilke, süreç, uygulama. (3. Baskı). Beta: İstanbul.

Demirpolat, M. (2008). *Müzakere ve müzakere teknikleri: orta kademe yöneticilerin müzakere stilleri üzerine bir araştırma*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk kanunu yönetmeliği. (2013, 26 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 28540).

Kekeç, E.K. (2011). Arabuluculuk yoluyla uyuşmazlık çözümünde temel aşamalar ve taktikler. Adalet Yayınevi: Ankara.



D - TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE MÜZAKERE TEKNİKLERİ

Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü



TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE MÜZAKERE TEKNİKLERİ

1. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNDE YAŞANAN DEĞİŞİM VE KADINLARIN SENDİKAL TEMSİLİ SORUNU

1.1. Çalışma İlişkileri ve Toplu Pazarlık

Toplu sözleşme sürecinin en önemli aktörleri hiç kuşkusuz aynı zamanda endüstri ilişkileri sisteminin de tarafları durumunda bulunan işçi, işveren ya da onların temsilcileri durumunda olan sendikalardır. Sanayi devriminin ilk dönemlerinden itibaren çalışma şartlarının düzenlenmesine ve kural koyma süreçlerine ilişkin tartışmalar, toplu pazarlığın anlam ve öneminde değişimler yaşanmasına neden olmuştur. Başlangıç döneminde liberal söylemin etkisiyle daha çok işveren merkezli olarak şekillenen karar mekanizmaları, demokratik ve sosyal hakların geliştiği ilerleyen yıllarda çok paydaşlı bir nitelik kazanmıştır. Günümüz modern çalışma ilişkilerinde çok boyutlu sosyal diyalog mekanizmaları, toplu pazarlık müzakere yöntemlerinin ve başarılı iş organizasyonlarının temelini oluşturur hale gelmiştir.

Toplu pazarlıklar endüstri ilişkilerinin tarafları arasında çalışma koşullarının belirlenmesinde başlıca rolü oynayan bir alışveriş ilişkisidir. Endüstri ilişkileri sistemini belirleyen yasal çerçeve aynı zamanda toplu pazarlık sisteminin de temel belirleyicisidir. Tarafların kendi istek ve iradelerine dayalı olarak oluşturdukları toplu pazarlık ilişkisi taraflar arasında doğrudan bir ilişki olması nedeniyle demokratik ve dinamik bir niteliğe sahiptir. Toplu pazarlık kavramı ile toplu pazarlık görüşmeleriyle başlayan ve toplu sözleşmelerin bağitlanmasıyla sona eren bir dönemden bahsedilmektedir (Koray;1992:132).

Sendikaların sınıfsal dinamiklere dayanan mücadele tarihinin ekonomik, politik ve sosyal birçok gelişmenin altyapısını oluşturduğu söylenebilir. Sendikacılığın güç kazanması, bölüşüm politikalarının da etkisi ile gelir dağılımda eşitlikçi politikalara, sosyal demokrasinin gelişimi ile devletin sosyal boyutunun gelişimine ve ücretliler toplumunun oluşumu ile de sosyal sorunların çözümüne kaynaklık eden bir karaktere sahip olduğu görülmüştür. Bu nedenle sendikalar, refah devleti, endüstri ilişkileri sistemi, sosyal haklar gibi refah terminolojisine konu olan birçok kavramın ana bileşeni olmuştur. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak II.Dünya Savaşı'ndan sonra "altın çağ" olarak da ifade edilen dönemde refah devletlerinin kurumsal düzenlemelere imza attıkları görülmüştür. Fordist üretim anlayışının yüksek üretim kabiliyetine sahip yapısının, Keynesyen ulusal ekonomi politikaları ile uyumunun 1970'li yılların sonuna kadar önemli ölçüde korunduğu görülmüştür. Bu yıllarda petrol şoklarıyla başlayan değişim rüzgârının ulus devlet yapıları üzerinde oluşturduğu etki, başta endüstri ilişkileri uzlaşısı olmak üzere birçok alanda hak temelli kazanımların kaybedilmesine neden olmuştur (Özaydın, 2014:68).

1.2. Endüstri İlişkileri Sisteminde Kadın İşgücünün Gelişimi

Yeni üretim ilişkilerinin işgücü üzerinde oluşturduğu önemli etkilerden biri de kadın işgücü sayısındaki artış olmuştur. 1990'lı yıllarla birlikte hız kazanarak devam eden bu süreç kadınların istihdam içindeki payını artırmakla kalmamış, meslek gruplarının feminizasyonunu da gerçekleştirmiştir. Kadın istihdamındaki bu artışın eğitim ve kadın haklarındaki gelişmelerden



çok düşük maliyetli ve esnek işgücü ihtiyacından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla kadın işgücünün istihdam içindeki artışının emek örgütlenmesi bakımından olumlu sonuçlar oluşturmamasını iki grupta açıklamak mümkündür. Bunlardan ilki, kadının geleneksel toplumsal işbölümü içindeki rolü ve sorumluluklarından ötürü iş ve aile yaşamını uyumlu kılmada zorlanması ve örgütlenme faaliyetleri için yeterli zaman ve zahmete katlanamamasıdır. Bir diğer engel de Munck'ın ifadesinde karşılık bulduğu üzere kadın istihdamının kapitalist üretim biçimlerinde ucuz ve kurlsız emeğin aracı olarak görülmesidir. Bu tür esnek çalışma biçimlerinin örgütlenme ile uyuşmayan doğası, kadın işgücünün artışının sendikali işçi sayısı ile ters oranda gelişmesine neden olmuştur (Özaydın,2014:74).

Kadınların işgücü piyasalarında ve dolayısıyla sendikal örgütlenme içinde görünür olmalarının önündeki en temel etmenin, aile sorumluluklarına daha fazla eğilmek zorunda olmaları ve bu sorumluluklarının kariyer gelişimi ve istihdamda süreklilikleri önünde bir engel olacağı düşüncesine dayanmaktadır. İş ve yaşam dengesi ya da özelde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ekseninde ele alınabilecek bu alanda, doğum, çocukların bakımı, hasta ve yaşlı bakımı gibi konularda toplumsal cinsiyet rollerinin de etkisiyle iş yaşamında olumsuzluklar yaşadıkları ve bu durumunda örgütlenme süreçleri üzerinde negatif bir etki oluşturduğu düşüncesine dayanmaktadır.

Sendikalar genel olarak çalışanların çıkarlarının korunması, ekonomik ve demokratik haklarının geliştirilmesi açısından demokratik bir toplumun vazgeçilmez öğeleridir. Ancak bu örgütlenmelerin de kimi zaman toplumda cinsiyet temelinde var olan eşitsizliği, bunun çalışma yaşamına yansımalarını sorgulamak bir yana bunu kendi içlerinde yeniden ürettiklerine şahit olunmaktadır. Çoğunlukla ücret artışı sağlamanın ötesine geçmeyen politikalar, demokratik işleyiş kurallarını kendi içlerinde hayata geçirememeleri ve kadınların bu örgütler içinde temsil edilmelerinin demokrasinin temel gereği olduğu ilkesini önemsememeleri, kadınların sendikalara ilgisiz kalmalarının kurumsal nedenleri olarak öne çıkmaktadır (Toksöz, 1994:441).

Klasik endüstri ilişkileri sisteminin erkek egemen ve kol gücü işçiliğine dayalı sendikal yapısı, örgütlenme kültürü ve toplu pazarlık stratejilerinde de bu grubun çıkarlarına odaklanan bir sendikal stratejinin güç kazanmasına neden olmuştur. Daha çok ücretler düzeyinin geliştirilmesi ve mali haklar temelinde güç kazanan bu strateji kadınlar, gençler ve engelliler gibi kırılgan grupların sendikal örgütlenmeye ilgilerini azaltmış ve demokratik toplumun önemli parçası olan sendikalarda önemli bir temsil sorununun ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Endüstri ilişkileri sisteminde 1970'li yıllardan itibaren yaşanan ekonomik, sosyal sektörel ve işgücü tabanlı dönüşüm, klasik sanayi işçiliğini temsil eden sendikal yapılarda da önemli bir çözülme meydana getirmiştir. İşgücü piyasalarında yaşanan kurlsızlaştırma çabalarının teknolojik gelişmelerle birlikte yaşanması, esnek çalışma biçimlerinin gelişmesine kaynaklık etmiş, kadınların, gençlerin ve nitelikli işgücünün daha fazla bulunduğu bununla birlikte güvencesizliğin yaygın olduğu yeni yapılanmayı ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde üye sayıları ve etkinlik alanları hızlı bir biçimde daralan sendikaların stratejilerini yeni gruplar ve bunların talepleri ile uyumlu bir biçimde yeniden tanımlama mecburiyeti ortaya çıkmıştır. Yeni dönemde sendikaların temsil sorununda karşılaştıkları zorlukları aşmada pazarlık stratejilerini, cinsiyet, rekabet ve koruma merkezli olarak yeniden inşa etmeleri bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.



Günümüz çalışma ilişkilerinin rekabetçi boyutu içinde kadınların işgücü ve örgütlenme alanı içinde hak ettikleri yeri almaları, toplu pazarlık ve sosyal diyalog mekanizmalarını daha iyi tanımaları ile yakından ilişkilidir. Bu yapılar içinde daha fazla yer alan kadınların pazarlık stratejilerini, iş ve aile hayatı uyumlaştırma politikaları ile uyumlu bir biçimde konumlandırma fırsat ve imkanına sahip olmaları unutulmamalıdır. Bununla birlikte sosyal diyalog mekanizmalarında güçlü bir aktör olarak yer alacak kadınların sendikal yapı içinde temsil alanında da güçlü bir konuma ulaşacakları muhakkaktır.

2. TOPLU PAZARLIK KAVRAMI

Toplu iş sözleşmesinin bir akit olmasının yanı sıra, toplumsal hayatta ekonomik ve sosyal olarak da önemli bir yeri vardır. Her şeyden önce toplu iş sözleşmesi, çalışanların pazarlık gücünü artırmak için kurulmuş ekonomik bir alt sistemdir. Bu açıdan, toplu iş sözleşmesi işletme gelirinin sosyal taraflar arasında paylaşılmasını sağlar. Bu sayede, işçi ve işverenler geleceğe yönelik olarak mali durumlarını toplu iş sözleşmesindeki şartlara göre ayarlayabilmektedirler. İkinci olarak, sosyal açıdan bir barış sözleşmesi niteliğinde olan toplu iş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında dirlik ve barışı sağlamaktadır. Böylece, çalışma hayatında belirli bir süre için düzen ve istikrar sağlanmaktadır. Son olarak, toplu iş sözleşmesi çalışma hayatının değişkenliğine tarafların hızlı bir şekilde uyum sağlamalarına olanak vermektedir.

2.1. Toplu Pazarlığın Nitelikleri

Toplu pazarlık, demokratik toplumlarda kanunlarla garanti altına alınan ve tarafların kendi çıkarlarını korumak ve en üst düzeye çıkarmak amacıyla gerçekleştirdikleri pazarlık süreci olarak ifade edilmektedir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, toplu pazarlık sürecinde ekonomik nitelik daha fazla ön plana çıkmaktadır. Zira sendikalar ilk etapta ücretler, sosyal hak ve yardımlar gibi maddi konularda iyileştirme talep etmektedirler. Diğer yandan ekonomik niteliklerin yanında sözleşmenin uygulanması, yönetime katılma gibi ekonomik niteliklerin yanında salt ekonomik amaç barındırmayan nitelikler de bulunmaktadır (Kağncioğlu, 2011: 182).

Toplu pazarlığın sahip olduğu nitelikler ve buna ilişkin olarak ortaya çıkan sonuçlar, toplu pazarlıkla ilgili farklı yaklaşımların ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Klasik yaklaşımda toplu pazarlık, işgücü satışı ile ilişkilendirilmiştir. Bu yaklaşıma göre toplu pazarlık, işgücünün satışını düzenleyen bir araç olarak görülmektedir. Bu yaklaşımda işçinin işe girdiği andan ayrıldığı ana kadar çalışma şartları ile ilgili konular öne çıkmaktadır. İşçinin işe alınması, çalışma saat ve şartlarının belirlenmesi ve işten çıkarılmasına yönelik düzenlemeler vb. konular bu yaklaşımda yer almaktadır. Diğer bir yaklaşımda ise taraflar, uymak zorunda oldukları kural ve düzenlemeleri toplu pazarlık aracılığıyla belirlemektedirler. Tarafların belirledikleri bu kural ve düzenlemelere uyması esastır. Üçüncü yaklaşım ise, toplu pazarlığı yönetime katılma anlayışı olarak değerlendirmektedir. Bu noktada sendika üyeleri ön plana çıkmaktadır. Sendika üyelerinin önerileri sendikanın taleplerini büyük ölçüde belirlemektedir. Öte yandan toplu pazarlık masasında kendilerini kimin temsil edeceği noktasında sendika üyeleri etkili olabilmektedir (Kağncioğlu, 2011: 183).

2.2. Toplu Pazarlığın Tarafları

Toplu pazarlık en az iki tarafı olan bir müzakere sürecidir. Taraflardan biri işçiler ve bu grubu temsil eden işçi sendikalarıdır. Diğer tarafta ise, işverenler veya işveren sendikaları yer almak-



tadır. Toplu pazarlık sürecinde işçiler sendikası bu sürece dâhil olamazlarken işverenler toplu pazarlık sürecine taraf olabilmek için sendikaya üye olmak zorunda değildir. Öte yandan devletin de üçüncü bir taraf olarak çeşitli amaçlarla toplu pazarlığın tarafı olduğu görülmektedir. Devlet toplu pazarlık sürecinde tarafların uyması gereken kuralları belirlemek ve bu durumu da gözlemektedir (Kağnıcıoğlu, 2011: 185). Ayrıca devlet/hükümet işsizlik, enflasyon gibi toplumun tamamını etkileyen makro ekonomik veya teknik konulara ilişkin ulusal düzeyde yapılacak anlaşmalarda belirleyici olabilmektedir (Çevik, 2016: 80).

Toplu pazarlık sürecinde tarafların hukuki yeterliliklerle uyumlu olması, temsili gerçekleştirilmelerinin temel koşuludur. Bizim çalışma yasalarımızda da toplu sözleşmeyi imzalayabilme hakkı, “yetki” çerçevesinde tanımlanmıştır. **6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun (STİ SK) “Yetki” başlıklı 41. maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında bu durum şu şekilde düzenlenmiştir: “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.** İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde kırk çoğunluk buna göre hesaplanır. İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir”.

Bu düzenlemelere göre işçi sendikasının her iki barajı da aşması halinde Bakanlıkça ilgili sendikaya bir yetki belgesi verilir.

2.3. Toplu Pazarlık Stratejileri

Toplu pazarlık, temel olarak ortaya çıkan bir sorunu çözme amacı taşımaktadır. Ancak, taraflar mevcut sorunu kendi lehlerine çözme eğiliminde oldukları için bu süreçte anlaşmazlık yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Taraflar toplu pazarlık sürecinde çeşitli yöntemler kullanılmaktadırlar.

Bu yöntemlere bağlı olarak gelişen üç farklı toplu pazarlık ilişkisinden bahsedilmektedir. İlki çatışmaya dayalı toplu pazarlıktır. Karşı taraf üzerinde mutlak hâkimiyet anlayışının zirvede olduğu bu pazarlıkta taraflardan her ikisi de kendi istek ve görüşlerinde oldukça ısrarcı davranmakta ve kesinlikle ödün vermek istememektedir. Taraflar genellikle iletişim kanallarını kapalı tuttukları için herhangi bir görüşme ya da anlaşma gayretine girmeden direkt olarak grev ve lokavta başvurulmakta ve sonuç olarak bu pazarlık yönteminde her iki taraf da kayıp yaşamaktadır (Kağnıcıoğlu, 2011: 185).

Muhalefete dayalı toplu pazarlık olarak adlandırılan ikinci yöntemde ise, nispeten daha anlayışlı bir süreçten söz etmek mümkündür. Karşı tarafın istek ve düşüncelerini doğrudan reddetmek yerine anlama ve değerlendirme çabası içine girilmektedir. Taraflar birbirlerini grev ve lokavtla tehdit ederek, birbirlerinin zayıf noktalarını bulmaya çalışmaktadır. Taraflar bir strateji olarak her ne kadar grev ve lokavt tehdidinde bulunsalar da bunu en son çare olarak düşünmektedirler.

Üçüncü yöntem ise, problem çözmeye dayalı toplu pazarlıktır. Bu tür pazarlıklarda her iki tarafın da amacı uzlaşmaktır. İletişim kanallarını açık tutan taraflar, birbirleriyle her türlü bilgi alışverişinde bulunmaktadırlar. Taraflar açısından empati duygusunun en yüksek olduğu pa-



zarlık yöntemidir. Bu yöntemde taraflar arasında güven ve işbirliği sağlandığı için her iki taraf da toplu pazarlık sürecinden kazançlı çıkmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2011: 186).

2.4. Toplu Pazarlığın Düzeyi

Toplu pazarlığın tüm ülkeler açısından standart ve geçerli düzeyinden söz etmek çoğu zaman mümkün değildir. İşyeri veya işletme düzeyindeki toplu pazarlıklar adem-i merkezi yapıda olup, daha çok işverenlerin örgütlenmediği ve bireysel özelliklerin ağırlıkta olduğu ABD, Japonya, Kanada, Avustralya, İngiltere, İrlanda ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde karşımıza çıkmaktadır. Bir işyerini ya da bir işletmeye bağlı birden fazla işyerini kapsayan ve işyerine özgü koşulların daha ön planda olduğu toplu pazarlıklar işyeri ve işletme düzeyi toplu pazarlık düzeyine karşılık gelir. İşyeri veya işletme düzeyindeki toplu pazarlıklarda taraflar birbirlerini daha iyi tanıdıkları için pazarlık politikalarını daha sağlam temellere dayandırabilir ve rasyonel taleplerde bulunabilirler.

İşkolu düzeyinde kurulan işçi ve işveren sendikalarının taraf oldukları ve sektörel toplu pazarlık olarak da adlandırılan işkolu düzeyinde toplu pazarlıklar ulusal, bölgesel ya da yerel düzeyde gerçekleşebilir. İşkolu düzeyindeki pazarlıklar merkezi düzeyde olup, işkolu esasına dayalı sendikaların var olduğu ülkelerde yaygın olarak uygulanmaktadır. Almanya, Danimarka, Avusturya ve Fransa’da işkolu sözleşmeleri yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde gerçekleştirilmektedir. Belçika’da bölgesel ve işkolu düzeyinde bir sektör ya da işkolundaki Ulusal Birlik Komitesi tarafından yapılan toplu pazarlıklarda ücret oranları, iş bölümleri, genel istihdam koşulları ve eğitim programları müzakere edilmektedir.

Bu anlamda işkolu düzeyindeki toplu pazarlıklar daha sade, daha bütünleştirici ve çalışanların toplu pazarlıktaki etkinliğini ve gücünü artırıcı özellikler taşımaktadır. ABD ve İngiltere gibi bazı ülkelerde işkollarında üyelerin çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla mesleki düzeyde toplu pazarlıklara da rastlanmaktadır.

Ulusal düzeyde, bazen işçi-işveren ikilisi, bazen de hükümet işçi-işveren üçlüsü arasında ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne ve endüstriyel barışı temin etmeye yönelik anlaşmaların imzalandığı görülmektedir. Bu anlaşmalar **“toplumsal anlaşma”**, **“barış anlaşması”**, **“temel anlaşma”**, **“endüstriyel ilişkiler anlaşması”** gibi değişik adlarla anılmaktadır. Ulusal düzeyde pazarlıklar işçi ve işveren örgütlerinin yaygın olarak bulundukları, kurumsallaşmanın yüksek, üst örgütlerin alt örgütler üzerinde etkin olduğu İskandinav ülkeleri, Avusturya, Belçika, İtalya, Hollanda ve İspanya gibi Avrupa Birliği üyesi ülkelerde uygulanmaktadır. Ulusal düzeyde ikili olarak yürütülen pazarlık sonucu imzalanan sözleşmeler tüm işçilere yönelik genel koşulları içermektedir. Bununla birlikte, ikili olarak yapılan sözleşmeler alt örgütlerin işyeri veya işletme düzeyinde yapacakları alt düzeyli toplu iş sözleşmelerinin genel çerçevesini de belirlemektedir. Üçlü olarak yürütülen pazarlık sonucu imzalanan temel anlaşmalar ise, enflasyonist dönemlerde ücret ve fiyat artışlarını sınırlandırmak amacıyla gelirler politikası çerçevesinde yapılmaktadır.

Avrupa Birliği’nin (AB) ekonomik ve sosyal yapısı içerisinde son zamanlarda geliştirilen yarı yasa koyucu sosyal diyalog çerçevesi, bazı yazarlar tarafından çok uluslu toplu pazarlık olarak nitelendirilmektedir. Tüm dünyada toplu pazarlık adem-i merkezi bir eğilim gösterirken AB içerisinde 1993 Maastricht Antlaşması’nın eki olan Sosyal Politika Protokolü (SPP) ve Sosyal



Politikaya ilişkin Anlaşma (SPA) ile sosyal tarafların (Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Avrupa İşveren Konfederasyonu ve Kamuya Açık İşletmeler Merkezi) Avrupa seviyesinde anlaşmalar yapmasına ve bu anlaşmaların Avrupa Konseyi'nin bir kararı gibi geçerli olmasına olanak tanınmıştır.

Bununla birlikte, sosyal taraflar ayrıca yaptıkları anlaşmaları ulus seviyesine de taşıma imkânına sahip olmuşlardır. Daha sonra, Amsterdam Antlaşması ile SPP ve SPA Avrupa Topluluğu Antlaşmasına aktarılmıştır.

3. TOPLU PAZARLIK SÜRECİNDE MÜZAKERE TEKNİKLERİ

Toplum hayatı içinde yaşamanın gerektirdiği bir zorunluluk olarak birey ve grupların çıkarlarının korunması, işbirliği sürecini bir zorunluluk olarak ortaya çıkarmaktadır. Hedef ve beklentilere ulaşma noktasında işbirliği ve mücadele hayatın her alanında ortaya çıkmaktadır. İnsanın doğasından gelen ve toplumsal yaşam içinde iyi kurgulanması gereken bu olgu müzakeredir. En basit tanımı çıkar farklılığı bulunan iki grubun, bu farklı duruma ilişkin nasıl bir davranışta bulunacaklarını belirleyen ortak karar verme sürecidir. Çalışma hayatında emek ve sermaye arasında sanayileşmenin ilk dönemlerinden itibaren ortaya çıkan çıkar çatışmaları, modern toplumların önemli sorunları olarak nitelendirilmiştir. Bu sorunun çözümüne yönelik olarak kurumsal bir nitelik kazanan “**Endüstri İlişkileri Sistemi**” toplu pazarlık ve müzakere yöntemleri ile bu uyumsuzluğa ilişkin çözümler getirme çabası içinde olmuştur.

Uyuşmazlıkları giderilerek ekonomik ve sosyal ahengin sağlanmasına yönelik katkı yapan bu süreçlerde tarafların üzerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Bu bölümde sağlıklı ve başarılı bir müzakere sürecinin yürütülebilmesi için, müzakere sürecinin aşamaları ve tarafların görev ve sorumluluklarına ilişkin değerlendirmelerde bulunulacaktır.

3.1. Müzakereye Hazırlık Süreci

Önceki dönemde uygulamada olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasındaki akdi ilişki son bulmaktadır. İşyeri ve işletme kurulları, sendikal ilişkileri düzenleyen hükümler, temsilci odaları gibi hükümler ortadan kalkmaktadır. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi devam ederken, bir başka ifade ile toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce temsilcilerin toplanması ve yeni dönem için hazırlık ve taslak çalışmasının yapılması daha uygun olacağı düşünülmektedir (Güler,2017:284).

Karşılıklı olarak bir sonuca ulaşmanın önemli bir aracı olan müzakere süreçlerinde hazırlık aşaması en önemli parçalardan birini oluşturur. Tarafların hazırlık aşamasını etkin bir şekilde değerlendirmeleri, müzakere sürecindeki başarıyı belirleyen önemli etkenlerden biridir. Müzakere masasındaki güç kavramı, kimin daha iyi hazırlıklı olduğuyla ilgilidir.

Müzakereye hazırlık döneminde yapılan planlama, strateji ve taktiklerin çoğu zaman ödün alıp verme odaklı yapıldığı söylenebilir. Müzakere süreci boyunca ortaya çıkabilecek fırsatlar ve sorunlar değerlendirilir; tarafların asıl ilgi noktaları, güçlü ve zayıf yönleri tespit edilmeye çalışılır. Müzakerelerde gelinebilecek son nokta, kabul edilebilecek en aşağı koşul olan alt sınır ve en iyi olası pazarlık durumunu ifade eden üst sınır esneklik sağlayacak şekilde belirlenir (Özarallı, 2015:139-140).



Müzakere konusu içinde bilgi en önemli güç kaynağıdır. Hazırlık aşamasında tarafların müzakere yapılacak konunun öncesinde karşı tarafın durumuyla ilgili bilgi toplaması, müzakerele-
rin akış hızının artması bakımından önemlidir. Karşı tarafın mevcut kaynakları, sorunları, çıkar-
ları, ihtiyaçları, hedefleri ve alternatifleri hakkında bilgi sahibi olmak takip edilecek stratejilerin
belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Taraflar, sadece karşı tarafla değil kendileriyle de
ilgili doğru ve objektif saptamalar yapmak zorundadırlar.

Müzakere edilecek konular, hedefler, çıkarlar, taviz sınırları ve önceliklerle ilgili data oluş-
turma ve bunları organize etme istenilen sonuçlara ulaşmada avantaj sağlayacaktır. Taraflar
bilgi toplamanın yanı sıra müzakerenin gidişatını öngörerek olası senaryolar üzerinde çalışırlar
ve bunlara göre planlar oluştururlar. Hazırlık aşamasında tarafların, farklı alternatifler hazırla-
yarak müzakere masasına gitmeleri müzakere gücünün anahtarıdır denebilir.

Tarafların, çıkar ve isteklerini en fazla tatmin eden **“en iyi diğer alternatif(leri)”** önceden
saptamış olmaları hedeflerine ulaşma konusunda faydalar sağlayacaktır. Müzakere öncesi iyi
bir hazırlığın müzakerelerde mutlak başarıyı getireceğinin garantisi olmayabilir ama kötü yapılmış
bir hazırlığın sonunda başarısızlığın gelmesi neredeyse kesindir. Hazırlıksız olarak müzake-
re sürecine girmek, elde edebileceğimizden çok daha azıyla yetinerek müzakere masasından
ayrılmamıza neden olabilir (Özarallı,2015:140).

Teklif hazırlama zamanlaması yürürlük süresi bitmeden önce yapılacak geniş katılımlı top-
lantı/toplantılar ile planlanmaktadır. Bu toplantıların çoğu zaman birden çok amaca hizmet
ettiği görülmektedir. Sadece taslak çalışması yapılmamakta aynı zamanda uzman kişiler tara-
fından eğitimler de verilmektedir.

Bu toplantılara katılan sendikanın şube başkan ve yöneticileri, baş temsilciler, temsilciler ve
varsa bölge temsilcileri süreç içerisinde gerek yüz yüze yaptıkları görüşmeler gerekse de kendi
aralarında yaptıkları toplantılarda tespit ettikleri eksiklik yahut aksaklıkları dile getirmekte ve
yeni dönem toplu iş sözleşmesi taslağının hazırlanmasına katkı sunmaktadırlar. Aynı zamanda
üyelerin yeni dönem için talep ve beklentileri de tespit edilerek belli kriterler dahilinde yeni
dönem toplu sözleşme taslağına dahil edilmektedir.

Özellikle ülkenin her tarafında örgütlenme imkanı bulabilen sendikaların teklif hazırlarken
bölgeler arasında farklılıkları da gözetmeleri gerekmektedir. Teklif taslağı hazırlanırken karşı-
laşılan en temel sorunlardan biri çok farklı ve yüksek maliyetli taleplerin makul bir pota içinde
nasıl eritilerek karşı tarafa sunulacağı konusudur. Bu noktada ya taleplerin tamamına yakını
taslağı yansıtılması tarafların memnuniyeti bakımından önem taşır (Güler,2017:284-285).

Toplu müzakere masasının düzeni de müzakerelerin sağlıklı bir şekilde yürütüle-
bilmesi bakımından büyük önem taşır. Müzakere taraflarının misafirperverlik anlayışı ile uygun
ortamda çalışabilme anlayışının uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Müzakere masasında müzakere sürecinde ihtiyaç duyulabilecek materyallerin masada bu-
lundurulması faydalı olacaktır. Müzakere masasında mevcut ve güncel mevzuat düzenlemele-
rine erişim sağlanmalıdır. Kanun metinleri ve yönetmelik, tüzük gibi ihtiyaç duyulan düzenle-
melerin el altında olması taraflara katkı sağlayacaktır. Katılımcıların toplantı masasında oturuş
şekilleri de masadaki müzakerelerin seyrine etki etmektedir. Masanın bir kısmının yüksek bir



platforma konmuş olması ve masanın bu kısmının sadece bir tarafça doldurulmuş olması da en azından nezaket kurallarına uymayacaktır.

Bu takdirde en iyi çözüm yolu masanın bu kısmının boş bırakılmasıdır. Heyet başkanları karşı karşıya ve diğer katılımcılar da heyet başkanlarının yanına sıralanmaları en iyi çözüm yollarından biridir (Güler, 2017:286).

3.2. Müzakerede İletişim

Taraflar arasında diyalogu pekiştirici bir açılış konuşması müzakerelerde sağlıklı bir iletişim açısından büyük önem taşır. İyi bir moderatör hem başlangıçta hem de devam eden süreçte gerektiğinde müdahale edebilecek ve gerektiğinde birçok tartışmanın önüne geçebileceği gibi lüzumsuz ikili atışmaları da önleyebilecektir. Dolayısıyla açılış konuşmasında önce bir kişinin moderatör olarak seçilmesi veya bu durumun kendiliğinden ortaya çıkması iyi bir müzakere süreci için vazgeçilmez bir yöntemdir.

Moderatör yönetiminde tarafların kendilerini tanıtmaları ve görev ve sorumluluklarını belirtmeleri toplantı yönetim sisteminin sağlıklı işleminin bir aracıdır. Taraflar yapacakları açılış konuşmasına önceden hazırlanmaları yahut kısa kısa notlar alarak başlamaları açılış konuşmasının karşı taraf üzerinde bırakacağı etki açısından oldukça önemlidir.

Toplu müzakeresi yapılan işyerindeki işçi sayısı, ortalama brüt yahut net ücretleri, kurumun kar zarar durumu, bir önceki müzakerelerde yapılan yahut gerçekleştirilemeyen hedefler ve yeni dönem beklentiler iyice harmanlanarak bir açılış konuşması yapılmalıdır. Karşı tarafı itham edici yahut kışkırtıcı söylemlerden özellikle ilk konuşmalarda kaçınılması müzakerelerde karşılıklı anlayışın gelişmesi bakımından da büyük önem taşır (Güler, 2017: 288).

Toplu müzakere masasında en zor konulardan biri de kullanılacak dilin ayarının iyi seçilmesi ve bunun tüm müzakere boyunca muhafaza edilebilmesidir. Müzakereci kafasında notlar almalı, karşı tarafın söylediklerini, fikirlerini bir köşeye yazmalıdır. Daha sonra bunlardan bahsetmeli, karşısındakini ne kadar iyi dinlediğini ve detaylara verdiği o nemi göstermelidir. İyi bir iletişim, karşı taraftakini dinleme ve onu dinlediğini hissettirmeyi de kapsar. Bu durumda dahi tarafların, seçtikleri kelimelere dikkat etmeleri, ses tonlarını kontrol etmeleri kendileri için de oldukça önemlidir.

Müzakere süreçlerinde tartışmaların arttığı dönemlerde kısa aralarla dinlenme sürelerinin verilmesi daha sakin bir tartışma zemininin yeniden oluşturulması bakımından önemlidir. Müzakere esnasında savunulan konuda haklı olursa da karşı tarafın konuya yaklaşımı negatif ise durumu bir sonraki toplantıya ertelemek daha makul bir yöntemdir. Israrla kendi tezleri üzeri dayatmak yerine çözüm sağlayamayan konuların başka bir toplantıya devredilmesi iletişimin daha doğru olduğu bir düzeyden yeniden başlamasına kaynaklık edecektir (Güler,2017:289).

Toplu müzakere esnasında müzakere heyetinin aynı dili kullanması ve aynı amaç etrafında kenetlenmesi gerekir. Bazı konular bir kısım temsilciler için hayati öneme sahipken bazı temsilciler için çok önemli değilse bu durumun masada dile getirilmemesi ve masada heyetin kendi arasında tartışmaması gerekir. Özellikle hazırlanan teklif taslaklarının tümünün aynı içerikte olması gerekir. Bir temsilcinin elindeki taslak ile diğer temsilcinin elindeki taslak birbirinden farklı olması halinde müzakere masasında ciddi zorluklar yaşanacaktır. Bu durum ikili ilişkilerin



derinlik derecesine bağlı olarak ciddi sorunlar oluşturmaya da müzakere heyetinin odaklanmasına engel teşkil edecektir. Dolayısıyla masada ki tüm teklif taslaklarının aynı olması, aynı dilin kullanılması ve tüm heyetin aynı amaç etrafında birleşmesi alınacak sonucu direkt etkileyecektir (Güler,2017, 297).

3.3. Müzakere Görüşmeleri

Toplu müzakere masasına oturan tarafların iyi niyetli olmaları ve uzlaşma amacıyla oturmaları gerekir. Masaya oturan tarafların niyeti müzakere sürecinin nasıl yürüyeceğini de belirler. Taraflardan biri veya her ikisi de müzakere etmede bir fayda görmüyorsa uyuşmazlık tutanağı tutularak müzakereler sonlandırılır. Ancak müzakere yapılacaksa o takdirde tarafların bunu masada göstermeleri, hal ve hareketlerine yansıtmaları, sözlerinde de bunu belli etmeleri gerekir. Bu noktada en zor durumlardan biri bir tarafın müzakere isteği varken karşı tarafın buna yanaşmama ihtimalidir. Bu takdirde müzakere yapmak isteyen taraf oldukça zorlanacaktır. Yine de müzakere sürecinin sonlandırılması yerine yapıcı bir yöntem izlenmesi faydalı olacaktır.

Toplu müzakerenin hazırlık aşamasında toplanan teklifler belli bir mantık süzgecinden geçirdikten sonra resmi teklif haline getirilir. Teklifler elimine edilirken iki yol takip edilebilecektir. Birinci yol hemen hemen her şeyi teklif edip masada bu tekliflerin reddedilmesi yoludur ki güçlü sendikaların tercih etmediği bir yoldur. İkinci yol ise gelen teklifleri belli kriterler ışığında elimine ederek teklif taslağı hazırlama yöntemidir. Merkezi güçlü, başkanı dirayetli ve sendikasına hakim olan yöneticiler ise elimine işini işin başında yapmaktadırlar. Bazı tekliflerin neden kabul görmeyeceği temsilcilere anlatılmakta ve kendi tabanını ikna ederek çok az gölge taleple teklif taslağı hazırlanmaktadır. Kimi zaman uzun ve iddialı bir talep listesinin de faydaları vardır.

Bu sayede, söz konusu talepleri ortaya atan taraf, gerçek ve kabul edebileceği asgari taleplerini gizleyip diğer tarafı devamlı olarak “tahmin etme” konumunda bırakabilir. Bu nokta pazarlık stratejisinin önemli bir unsurunu teşkil etmekte, bu sayede pazarlık ve manevra için geniş imkânlar doğmakta ve bazı konularda kazanılan tavizlere karşılık bazı taleplerden vazgeçilebilmektedir. Tarafların teklif getirmediği maddeler öncelikli olarak görüşülür ve kabul edilerek tutanak altına alınır. Anlaşmazlığın en az olduğu alanlarda daha hızlı hareket imkanının bulunması bu alanların öncelikle ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Ücret artışları ve parasal konulara ilişkin hususların son safhada değerlendirmeye konu edilmesi faydalı olacaktır. Sadece ücret pazarlığı üzerine yoğunlaşan bir sendikacılık anlayışı ne işçi ne de işveren kesiminde olumlu bir değerlendirmeye sahip değildir. Bu nedenle sendikaların müzakere süreçlerinin tümü için genel bir gelişme takip etmeleri, müzakerelerin başarısı açısından önemlidir (Güler, 2017:291-292).

Özellikle idari maddelerde teklif hazırlanırken günün değişen şartları mutlaka dikkate alınmalıdır. İş hukuku çok dinamik olduğu için bir toplu iş sözleşmesi süreci içerisinde kanunlarda birçok değişiklikler yapılmaktadır. Bu değişikliklerin takip edilerek teklif tasarılarına mutlaka yansıtılması gerekir. Aksi takdirde müzakerenin karşı tarafı bunu dile getirmeyebilir.

Kanunlarda meydana gelen değişimlerin mutlaka takip edilmesi her iki tarafın da işini kolaylaştıracaktır. Bir tarafın atladığı bir konuyu diğer taraf tespit edecek ve yeni do nem toplu iş sözleşmesi içerik olarak mevzuata uygun hale gelecektir. Teklif verilmeyen idari maddelerin de



her toplu sözleşme döneminde okunarak gözden geçirilmesi gerekir. Çoğu zaman bazı maddelerde teklif olmadığı gerekçesiyle madde iyice tetkik edilmemekte ve varsa içindeki hatalı yazımlar yıllar boyu aynı kalmaktadır.

Toplu müzakerelerde bir başka o nemli konu ise maddeler içinde yapılan atıfların o nemidir. Özellikle toplu iş sözleşmesinden bir madde çıkarılırken veya bir madde eklenirken numaralandırma yeniden yapılacağı için şayet toplu sözleşme içinde bir başka maddeye atıf varsa bu takdirde bu maddenin içinde de mutlaka düzeltilmesi gerekir. İdari maddeler ve parasal maddeler konusunda tek bir işyeri için müzakere yapılıyorsa maddenin kabulü halinde sadece maliyeti gündeme gelecek grup toplu iş sözleşmelerinde ve kamudaki müzakerelerde emsal olma hali söz konusu olabilmektedir (Güler, 2017:293).

4. SOSYAL DİYALOĞUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Genel olarak sosyal diyalog kavramı, toplumsal uzlaşma ve barış fikrine dayanmaktadır. Sosyal diyalog, sosyal alanda çatışma yerine sosyal uzlaşmayı; kültürel alanda dogmatik düşünce ve bağnazlık yerine demokratik ve özgür davranış yöntemini; ekonomik alanda irrasyonellik yerine rasyonelliği genel ilkeler olarak benimsemektedir. Bununla birlikte bu kavram toplumun çeşitli kesimlerinin faaliyetlerinin uyumlaştırılması yoluyla toplumsal gerginlikleri ve çatışmaları azaltmanın yanı sıra ekonomik ve sosyal sorunlara toplum kesimleri arasında diyalog kurularak çözümler üretmeyi amaçlamaktadır.

Günümüzün küreselleşen dünyasında bir devletin objektif tavır alabildiği ve tarafsız bir hakem görevini yapabildiği durumlarda tarafların birbirleriyle sürekli fikir alışverişinde bulunmalarında sayısız fayda vardır. En başta her iki sosyal tarafın birbirini biraz olsun anlayabilmesi ve taleplerini tekrar gözden geçirmesi ancak sosyal diyalog yoluyla mümkün olabilir.

Tüm bu saptamalar ışığında Avrupa Birliği'nin sosyal barışın ve gelişmişliğin muhafazasında sosyal diyalog kurumundan yararlanma yolunu seçtiği görülmektedir. Böylelikle sosyal taraflar arasındaki çatışmanın toplumu germesinin de önüne geçilmekte, ayrıca tartışma ortamında mümkün olduğunca en iyi fikirlere ve yöntemlere ulaşılması amaçlanmaktadır (Aktuğ, 2015:10).

Dar anlamda sosyal diyalog; işçi ve işverenlerin ve bunların örgütleri arasında uzlaşmaya yönelik ikili etkileşim ve işbirliği anlamına gelmektedir. Ancak zaman içinde değişen kavram, devleti ve diğer menfaat gruplarını da içine alarak devlet, işverenler ve işçiler arasında ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi için danışma ve müzakere süreçlerini içeren her türlü işbirliği ve uzlaşma girişimlerini içine alacak şekilde gelişmiştir.

Sosyal diyalog; demokrasinin sürekliliğini korumanın, ekonomik ve sosyal politikaların hazırlanması ve uygulanmasını sağlayacak olan siyasal tartışma özgürlüğünün kaçınılmazlığı olarak da değerlendirilebilir. Ayrıca, sosyal diyalog çatışmaksızın yeniden yapılanmaya girişme ve ekonomik bunalımları yatıştırma olanağı tanıyacaktır. Özellikle ekonomik bunalım sürecinde işsizlik artışını önleme, sosyal huzursuzlukları yatıştırma, ekonomik canlanma için ücretlerde ılımlı bir artış sağlama ve sosyal maliyetlerin daha adil paylaşımını sağlamanın yolu sosyal diyalogdan geçmektedir (Tartan, 2006:27'den Akt. Aktuğ, 2105:4).

Günümüzde sosyal diyalog sadece işçi ve işverenlerin ve hükümetlerin ülkenin temel eko-



nomik ve sosyal politikalarının belirlenmesine katılımını içeren bir yapının ötesine geçmiştir. AB ve gelişmiş ülkelerde sosyal diyalog, toplumun ülkenin yönetimine katılmasının yeni bir formu olarak ortaya çıkmaktadır. Sosyal diyalog giderek 1995 yılında OECD'nin Global Yönetişim Komisyonu tarafından bireyler, kurumlar, kamu ve özel sektör unsurlarının ortak işleri birlikte yönetme biçiminin toplamı ve çatışan ya da farklı çıkarların uyum ve işbirliği sağlanarak harekete geçirilmesiyle işleyen süreç olarak tanımlanan yönetim kavramı ile daha ilintili hale gelmektedir (Ersöz, 2008:19).

Sosyal diyalog sürecinde yer alan sosyal taraflar ve sosyal diyalog düzeyi de farklılaşmaktadır. Bilindiği gibi, geleneksel olarak sosyal diyaloga katılan sosyal taraflar, işveren ve işçi organizasyonlarının temsilcileri ve katılımı halinde hükümet temsilcilerinden müteşekkildir. Çünkü sosyal diyalogun ortaya çıkış nedeni iş dünyasıdır. Özellikle de, işçi ve işverenler arasındaki baskın diyalog konulan işçi hakları ve çalışma koşullarıdır. Hükümetlerin rolü ise teşvik, denetleme, düzenleme ve yasaları uygulamaktır. Ancak, bazı ülkelerde sosyal diyalog sürecinde yer alan temel aktörler olan sosyal taraflar ve hükümet bileşimi farklılaşabilmektedir.

Öyle ki, kimi ülkelerde sadece işçi ve işveren arasında yürütülen bir sosyal diyalog ortaya çıkarken, bazı ülkelerde hükümetin ve hatta ilgili diğer örgütlü toplum kesimlerinin katılımı söz konusu olabilmektedir. Sürece katılan aktörlere bağlı olarak da sosyal diyalog düzey ve yapısı farklı nitelendirilmektedir. Nitekim sosyal taraflar (işçi ve işveren) arasındaki diyalog, iki taraflı (bi-partite) sosyal diyalog, sosyal taraflarla birlikte hükümetin katılımı ile gerçekleşen sosyal diyalog ise üç taraflı (tri-partite) sosyal diyalogdur.

Günümüzde ise giderek çok taraflı (multi-partite) sosyal diyalogun, yani bu kesimlere ilaveten diğer örgütlü toplum kesimlerinin de sosyal taraflar arasında yer almaya başladığı sosyal diyalog biçimi yaygınlaşmaktadır. Nitekim ulusal düzeydeki sosyal diyalogda sosyal taraflar ve hükümet en önemli aktörler konumunu sürdürmekle birlikte, bazı ülkelerde toplumdaki diğer paydaşlara ve özellikle de sivil toplum kuruluşlarına, diyalog sürecinin yeni aktörleri olarak yer verilmektedir. Diğer bir ifadeyle, bu ülkeler işçi-işveren ve hükümet temsilcilerinin yanı sıra sivil toplum örgütleri temsilcilerinin de sosyal diyaloga katılımına imkan vermektedir (Ersöz, 2008:24).

5. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ve KADIN

Günümüz dünyasında yaşanan hızlı değişimler kadının hayatın her alanında erkelerle eşit düzeyde katılımını temel bir ihtiyaç haline getirmiştir. Çalışma hayatı da bu temel alanlardan birini belki de en önemlisini oluşturmaktadır. Kadınların çalışmasına ilişkin önyargılar ve tutumlar kimi zaman çalışma hayatında ayrımcı uygulamalara neden olabilmektedir. Bu uygulamalar, işgücü piyasasına erişim, ücret ve çalışma koşullarında ayrımcılık gibi çeşitli şekillerde görünür olabilmektedir.

Modern çalışma ilişkilerinin başladığı dönemden itibaren çalışanların hak arayışı ve temsili sorununun önemli bir aracı olarak gelişen sendikalar, çalışanların iş ve işyerinden kaynaklanan sorunlarının çözümünde önemli görevler üstlenmişlerdir. Sanayi işçiliğinin ağır ve tehlikeli koşullarına karşı başlangıçta çalışma süreleri, ücretler ve diğer çalışma koşulları ile sınırlı olan mücadele alanı, ilerleyen yıllarda örgütlenme, toplu pazarlık ve toplu sözleşme kazanımları ile daha ileri bir düzey kazanmıştır. İlk dönem çalışma koşullarının doğası ve sanayi işçiliğinin er-



kek ağırlıklı yapısı sendikal temsilde de bu grup merkezli kazanımlara yönelmiştir. Ancak gerek kadın hakları konusunda sağlanan gelişmeler, gerekse de yaşanan ekonomik değişimlerin ortaya çıkardığı işgücü ihtiyacı kadınların da ilerleyen yıllarda çalışma hayatının önemli bir aktörü haline gelmesine neden olmuştur.

Bu süreçte bir yandan çalışma hayatında kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık içeren uygulamaların geliştiği görülürken diğer yandan kadının aile sorumluluklarının desteklenmesine yönelik sosyal politika uygulamalarının da güç kazandığı görülmüştür.

Aile sorumlulukları ile birlikte çalışma hayatı rekabet sürecini bir arada yürütmekle sorumlu kadının çalışma hayatında güçlendirilmesi sorunu, sendikaların da temel sorun alanlarından biri haline gelmiştir.

Bugün birçok sektörde erkelerle eşit örgütlenme düzeyine sahip kadınların sendikal temsili sorunu önemli bir tartışma alanını oluşturmaktadır. Bu sorunların aşılmasında izlenecek sendikal stratejiler kadın çalışanların sendikal ilgilerinin artırılması ve yönetim kademelerinde yer alarak sorunlarını dile getirebilmeleri bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle kadınların üyelik öncesinde ve sonrasında bilgilendirilmesi gereği vardır. Üyelik öncesi stratejilerde sendika üyeliğinin sağlayacağı faydalar ve örgütlü toplum ihtiyacının önemi vurgulanırken, üyelik sonrası stratejilerde toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi süreçlerine ilişkin bilgilendirmeler önemli katkılar sağlayacaktır.

Kadınların toplu pazarlık sürecinin aşamalarında ve toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde aktif rol alması, kadın çalışanlarının sorunlarının toplu pazarlık masasında daha sağlıklı bir şekilde tartışılmasına neden olacaktır. Kadınların toplu iş sözleşmesi süreçlerinin aktif bir parçası haline dönüşmeleri, sendika yönetimlerinde görev alma taleplerini daha da artıracak ve sendikal temsilde kadının güçlendirilmesine önemli katkılar sağlayacaktır.

Kaynakça

- Aktuğ, S.S. (2015) "Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog Mekanizmaları", Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:4.
- Ersöz, H.Y. (2008) AB ve Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi, İstanbul Ticaret Odası Sosyal Yayınları, Yayın No:2008/40.
- Çevik, Ö.C. (2016). Türkiye’de Endüstri İlişkileri: Süreç ve Temel Özellikler. Yazıcı, E. (Ed.) Klasikten Küresele Endüstri İlişkileri, Karaağaç Yayınları, 2.Baskı, Ankara. Ss. 271-286.
- Kağnicioğlu, D. (2011). Toplu Pazarlık. Uçkan, B., Kağnicioğlu, D. (Ed.) Endüstri İlişkileri. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1573 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 829, Eskişehir. Ss.179-200.
- Koray, M. (1992). Endüstri İlişkileri, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir.
- Özarallı, N. (2015) "Müzakere Sürecine Bakış: Türk Yöneticileriyle Nitel Bir Çalışma", Uluslararası Yönetim İşletme ve İktisat Dergisi, Cilt:11, Sayı:24.
- Özaydın, M.M. (2014) "Değişen Refah Anlayışı ve Sendikacılık", Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, Cilt:49, Sayı:1, 67-85.
- Toksöz, G. (1994) "Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Yıl:49, Sayı:3



E - TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI ve KADIN TEMSİLİ

Fatma YAVUZ
HAK-İŞ Konfederasyonu
Kadın Komitesi Başkanı

TÜRKİYE’DE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI ve KADIN TEMSİLİ

Kadınların, çalışma hayatında yer alması ve özellikle karar alma mekanizmalarında görev alarak temsil edilmeleri çok önemlidir. Ülkemizde kadın çalışanlar sosyal diyalog mekanizmalarında her zaman yer almış ve almaya da devam edecektir. Bu çalışmada Türkiye’deki çalışma hayatına ilişkin sosyal diyalog mekanizmalarıyla ilgili tanıtıcı bilgiler verilecektir. Ayrıca HAK-İŞ sosyal diyalog mekanizmalarında kadınların durumuna ilişkin kısa bir değerlendirme yapacaktır.

Türkiye’de endüstriyel ilişkiler sistemi incelendiğinde, işçi-işveren ve temsilcilerinin ulusal ve uluslararası alanda işbirliğini kolaylaştıran yapının sosyal diyalog mekanizması olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu kavram, sorunların çözümü için temel bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye’de çalışma hayatı ve endüstriyel ilişkiler sistemi, konsey, meclis, komite, kurul ve platform gibi bazı temel ulusal, yerel ve sektörel düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarına sahiptir.

I. TÜRKİYE’DE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI

1990 yılından sonra kurulan birçok “yeni” yapı demokratik temsile uygun şekilde geliştirilmeye çalışılmıştır. Ülkemizin Avrupa Birliği ile katılım müzakerelerine başlamasıyla işçi, işveren ve hükümet temsilcileri arasındaki karşılıklı diyalog ve işbirliği daha da önem kazanmıştır.

Türkiye’de başta çalışma hayatını ilgilendiren konularda, özellikle hükümet-işçi-işveren kesimlerinin ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerinin katıldığı ulusal düzeyde üçlü ve çoklu yapıda pek çok sosyal diyalog mekanizması ve komiteleri mevcuttur. Bu sosyal diyalog mekanizmalarının sayısı 60 civarındadır. Türkiye ise, endüstriyel ilişkileri güçlendirme ve sosyal diyalogu etkin hale getirme yönünde ilerlediği açıktır. Ancak, Türkiye’nin endüstriyel ilişkiler sistemini sosyal diyalog temelli hale getirmesi yönünde önemli adımı atması gerektiği tespiti yapılmak gerekiyor.

1- EKONOMİK ve SOSYAL KONSEY (ESK):

ESK bu dönemde de etkinlik kazanamamıştır. ESK Türkiye’deki sosyal diyalogun bir öncüsü, bir aracı olma niteliğini henüz elde edememiştir. ESK’nın yetersiz de olsa bir hukuki alt yapısı olmasına rağmen Konsey yeterli düzeyde işletilmemektedir. Oysa Konsey’in, görev ve yetkilerine baktığımızda önemli bir fonksiyonu yerine getireceği açıktır.

Örneğin Konsey’in;

- Toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, Hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, Hükümet ile toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarındaki uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,
- Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişari Komitesi üyelerini Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komitesinin yapısı ve özelliklerini dikkate alarak belirlemek ve Komitenin çalışmalarını izlemek,



- Amaçları doğrultusunda ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlemek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,
- Ekonomik ve sosyal konularda yayınlar ve araştırmalar yapmak ve yaptırmak gibi önemli görevleri vardır.

HAK-İŞ ESK'nın üyesidir. Üç temsilci ile temsil edilmektedir. Bu heyette gerektiğinde kadın temsilci bulunmaktadır. Ancak ESK uzun yıllar toplanmamaktadır.

2- KARMA İSTİŞARE KOMİTESİ (KİK) ve AVRUPA EKONOMİK ve SOSYAL KOMİTESİ (EESC):

AB-Türkiye Karma İstişare Komitesi (KİK), Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne (AB) üyeliği sürecinde Ankara Anlaşması'nın 27nci maddesi çerçevesinde 16 Kasım 1995'te oluşturulmuş, Türk ve Avrupalı üyelerden oluşan bir komitedir. Oluşturulan komitenin amacı ise ilgili maddede belirtildiği üzere, Avrupa kurumları olan Ortaklık Konseyi, Avrupa Parlamenteler Topluluğu ve Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (EESC) ile TBMM ve Türkiye'deki diğer ilgili organlar arasındaki temasları güçlendirmek, işbirliğini artırmaktır. Gerek KİK gerekse EESC yapı ve işleyiş bakımından birbirine benzerlik göstermektedir. EESC, AB düzeyinde ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulması ve uygulanması sürecinde çok katkı sağlayan bir tartışma zemini ve düşünce platformudur. Temel olarak, görev ve yetkileri üç ana başlıkta toplanır. Danışma, diyalog ve işbirliği. EESC, üye ülkeler dışındaki münasebetlerini anlaşma yoluyla müşterek istişari komitelerle (Türkiye için bunun kısaltılmış adı KİK'tir) anlaşma yoksa da çeşitli "temas grupları" vasıtasıyla yürütmektedir. Ayrıca, Konsey, Hükümetin istemi üzerine, ekonomik ve sosyal nitelikli her türlü konuda, ekonomik ve sosyal yaşamı doğrudan etkileyen kanun tasarıları ve kalkınma planı ile yıllık programların hazırlanması sırasında görüş bildirebilir.

Konsey sivil toplumun otak ilgi ve çıkarları hakkında başlıkları tartışmak üzere biri AB ülkesinde biri Türkiye'de olmak üzere yılda iki kez toplanır. KİK üyeleri AB Mevzuatı uygulamalarının sosyal ve ekonomik sonuçlarını analiz eder. Türk ve AB otoriteleriyle buluşup onlara tavsiyelerini sunar. Kamusal Müzakereyi teşvik etmek ve Türkiye'de AB üyeliği ödev ve sorumlulukları hakkında farkındalık yaratmayı amaçlar.

Konfederasyonumuz söz konusu komitenin daimi üyesi olup, tüm toplantılarına üye statüsüyle düzenli olarak katılmakta ve tüm kurullarında görev yapmaktadır. KİK toplantılarına HAK-İŞ heyetinde çoğu zaman kadın temsilci yer almaktadır.

3- ÇALIŞMA MECLİSİ:

Çalışma Meclisi, çalışma hayatının güncel sorunlarını ele almak üzere toplanmaktadır. Son toplantısı **(10. Toplantı) 26-27 Eylül 2013** tarihinde gerçekleştirilmiştir. 3 panelde gerçekleştirilen toplantıda, düzenlenen üç ayrı panelde, **"Kıdem Tazminatı", "Alt İşverenlik", "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi"** konularına dair tespit ve öneriler ele alınmıştır.

Çalışma Meclisi katılım kriterlerine göre HAK-İŞ heyetinden kadın katılım temsiliyeti bulunmaktadır.



4- ÜÇLÜ DANIŞMA KURULU:

4857 SAYILI İş Kanunu'nun 114. Maddesiyle, 144 sayılı ILO sözleşmesine uygun olarak üçlü temsile işçi-işveren ve hükümet) dayalı istişari nitelik taşıyan “Üçlü Danışma Kurulu” isminde bir kurul oluşturulmuştur.

Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi, hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin bir danışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla oluşturulan Üçlü Danışma Kurulunun teşekkülü, görev ve yetkileri, organları, toplanması, çalışma usul ve esaslarını düzenlemektedir.

Üçlü Danışma Kuruluna ilişkin Yönetmeliğin 5. Maddesinde, Üçlü Danışma Kurulu'nun görevleri;

- Çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek,
- Taraflar arasında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,
- Çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmak,
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konferans ve faaliyetlerine katılımda, taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,
- “Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 sayılı Sözleşme” hükümlerine uygun çalışmalar yapmak,
- Ulusal mevzuatın, Avrupa Birliği'nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatına uyumu için taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,
- İhtiyaç duyulması halinde komisyonlar kurmak, üyelerini belirlemek, raporları görüşmek,
- Ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlenmesini taraflara önermek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,
- Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi ile ilgili alanlarda araştırmalar yapılmasını taraflara önermektir.

Konfederasyonumu Üçlü Danışma Kurulu üyesidir. Üçlü Danışma Kurulu, nispeten düzenli toplanmış önemli oranda etkinlik göstermiştir. HAK-İŞ olarak, bütün Üçlü Danışma Kurulu toplantılarına düzenli olarak katılım sağlamakla beraber konu bazlı olduğunda kadınların katılımı bu çerçevede gerçekleşmektedir.

5- MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU (MYK):

Mesleki Yeterlilik Kurumu, ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak amacıyla, **21 Eylül 2006 tarihinde** kurulmuştur.



➤ **MYK Genel Kurulu:**

Genel kurul, kurumun en üst karar organı olup, Genel Kurul olağan toplantıları kanun gereği her yıl Ekim ayında yapılmaktadır.

Konfederasyonumuz **kurumun genel kurulunda 2 üye** ile temsil edilmektedir.

MYK Genel Kurulu aşağıda belirtilen bakanlık/kurum/kuruluşların temsilcilerinin bulunduğu 44 üyeden oluşur.

➤ **MYK Yönetim Kurulu:**

Kurumun yürütme organı olan MYK Yönetim Kurulu üyeleri, Genel Kurul tarafından, ÇSGB temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek, Milli Eğitim Bakanlığı temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek, işçi sendikaları konfederasyonları temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek, işveren sendikaları konfederasyonları temsilcileri arasından bir asıl ve bir yedek olmak üzere toplam altı asıl ve altı yedek üye olarak seçilirler.

Yönetim Kurulu üyelerinin görev süresi üç yıl olup görev süresi dolan üyeler yeniden seçilebilir. Yönetim Kurulu, üyeleri arasından salt çoğunlukla bir başkan ve bir başkan vekili seçer. Yönetim Kurulu üyesi seçilebilmek için Kurumun faaliyet alanına giren konularda yeterli bilgiye ve en az on yıllık mesleki tecrübeye sahip olmak gerekmektedir.

Konfederasyonumuz Genel Sekreteri Dr. Osman Yıldız, işçi kesimini temsilen üç dönem üst üste MYK Yönetim Kurulu üyeliğine seçilmiştir. Yıldız bu görevini sürdürmektedir. Ayrıca yedek yönetim kurulu üyesi genellikle kadındır.

➤ **MYK Sektör Komiteleri:**

Sektör komiteleri; Kurum tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlarca veya oluşturulan çalışma gruplarıncı hazırlanan meslek standartlarının Ulusal Meslek Standardı, yeterliliklerin Ulusal Yeterlilik olarak kabul edilebilmesi için inceleme yapan, önerilerde bulunan ve karar veren uzmanlık komiteleridir.

MEB, ÇSGB, YÖK, meslekle ilgili diğer bakanlıklar, Genel Kurulda temsil edilen işçi, işveren ve meslek kuruluşları ile Kurumun birer temsilcisinden oluşur. Üniversitelerin ilgili bölümlerinden öğretim üyeleri ve görüşülen konularla ilgili uzman kişiler görüşleri alınmak üzere komite toplantılarına davet edilebilir. Hangi sektör komitelerinin kurulacağı, ulusal ve uluslararası normlara uygun olarak, MYK Yönetim Kurulu tarafından tespit edilir.

Sektör komiteleri Kurum Başkanının çağrısıyla veya sektör komitesi üyelerinin en az üçte birinin müracaatı üzerine en geç bir ay içinde ve bir takvim yılında en az iki kez gündemli toplanır.

MYK bünyesinde oluşturulan aşağıdaki 26 sektör komitelerinde Konfederasyonumuzun temsiliyeti bulunmakla beraber 4 sektör komitesinde kadın temsiliyeti vardır.

- ❖ Medya, İletişim ve Yayıncılık Komitesi
- ❖ Eğitim Komitesi



- ❖ Toplumsal Ve Kişisel Hizmetler Komitesi
- ❖ Ticaret Satış ve Pazarlama Komitesi
- ❖ İş ve Yönetim Komitesi
- ❖ Metal Sektör Komitesi
- ❖ Adalet ve Güvenlik Komitesi
- ❖ Maden Komitesi
- ❖ Otomotiv Komitesi
- ❖ Kültür-Sanat Komitesi
- ❖ Çevre Komitesi
- ❖ Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Komitesi
- ❖ Tarım, Arıcılık ve Balıkçılık
- ❖ Tekstil, Hazır Giyim ve Deri Komitesi
- ❖ Enerji Komitesi
- ❖ Finans Komitesi
- ❖ Sağlık ve Sosyal Hizmetler Komitesi
- ❖ Ağaç, Kağıt ve Kağıt Ürünleri Komitesi
- ❖ Turizm, Konaklama, Yiyecek-İçecek Hizmetleri Komitesi
- ❖ İnşaat Komitesi
- ❖ Bilişim Komitesi
- ❖ Spor Komitesi
- ❖ Cam, Çimento ve Toprak Komitesi
- ❖ Gıda Komitesi
- ❖ Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme Komitesi
- ❖ Elektrik-Elektronik Komitesi

6- SOSYAL GÜVENLİK KURUMU GENEL KURULU (SGK):

SGK Genel Kurulu üç yılda bir kez toplanmaktadır. Genel kurul, Bakan veya üye tam sayısının üçte biri tarafından olağanüstü toplantıya çağrılabilir.

➤ SOSYAL GÜVENLİK YÜKSEK DANIŞMA KURULU:

Türkiye’de kanunla kurulmuş olan sosyal diyalog mekanizmaları içinde sosyal tarafların en kapsamlı olarak temsil edildikleri platformlardan birisi Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu’dur.

Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulunun oluşumu, görevleri ve toplanması **20/05/2006 tarihli ve 26173 sayılı Resmi Gazete’de** yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanununun 26.ncı maddesinde düzenlenmiştir.



Konfederasyonumuz söz konusu kurulun üyesidir. HAK-İŞ heyetinden kadın katılım temsiliyeti bulunmaktadır.

➤ **TÜRKİYE İŞ KURUMU (İŞKUR) GENEL KURULU:**

İŞKUR Genel Kurulu iki yılda bir toplanmaktadır. Genel Kurul, Bakanın veya görevlendireceği kişinin başkanlığında toplanır.

Genel Kurulun görevleri,

- Devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikalardaki dönem içindeki gelişmeleri değerlendirmek,
- İstihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve önerilerde bulunmak,
- Kurumun dönem faaliyet raporunu görüşmek, kurumun hizmetlerini iyileştirici önerilerde bulunmaktır.

Genel Kurul görüşmelerinin sonuçları raporla tespit edilir, bu rapor Bakanlığa en geç iki ay içinde verilir. Genel Kurul kararları Kurum ve diğer ilgili kurum ve kuruluşların politika oluşturma ve uygulamalarında öncelikle dikkate alınır.

Konfederasyonumuz İŞKUR Genel Kurulu'nda temsil edilmektedir. HAK-İŞ heyetinden kadın katılım temsiliyeti bulunmaktadır.

➤ **İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ DANIŞMA KURULU:**

İşgücü piyasası ile ilgili bilgi ihtiyaçlarının tespit edilmesi, derlenmesi ve dağıtılması faaliyetlerinin izlenmesi ve geliştirilmesi, işgücü piyasasına ilişkin ortak veri tabanının oluşturulması, çeşitli kurum ve kuruluşlarca oluşturulmuş ve oluşturulacak veri tabanlarının uyumlaştırılması ve geliştirilmesi, veri üretiminde norm ve standart birliğinin sağlanması için ilgili kurum ve kuruluşlar arasında sürekli diyalog ve işbirliği ortamı oluşturmak amacıyla tavsiyelerde bulunacak İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu 02/03/2004 tarihinde düzenlenen bir yönetmelikle İŞKUR bünyesinde oluşturulmuştur.

Danışma Kurulu'nun görevleri, işgücü piyasasına ilişkin oluşturulmuş ve oluşturulacak veri tabanlarının uyumlaştırılması, ulusal ve uluslararası alandaki norm ve standart birliğinin sağlanması amacıyla önerilerde bulunmak, işgücü piyasası bilgi kullanıcılarının istatistik alanındaki ihtiyaçlarını dikkate alarak, ilgili kurum ve kuruluşlara önerilerde bulunmak, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan konularda işgücü piyasası veri üreticilerine önerilerde bulunmak, işgücü piyasasındaki eğilimleri gösteren temel bilgilerin duyurulması için İşgücü Piyasası Bülteni hazırlanması konusunda Kuruma önerilerde bulunmak, kuruluşların kendi amaç ve fonksiyonları doğrultusunda oluşturacağı, işgücü piyasası veri tabanları konusunda kuruluşlara önerilerde bulunmak, işgücü piyasasına ait verilerin toplanması ve dağıtılmasındaki öncelikler konusunda veri üreticilerine önerilerde bulunmak, ülkenin istihdam ve eğitim ihtiyaçlarını etkileyecek uzun dönemli işgücü piyasası gelişmeleri konusunda araştırma programlarının düzenlenmesi ve uygulanması konusunda ilgili kuruluşlara önerilerde bulunmak, çalışma programını ve takvimini belirlemektir.



HAK-İŞ, kurulda temsil edilmektedir. HAK-İŞ heyetinden kadın katılım temsiliyeti bulunmaktadır.

8- İL İSTİHDAM ve MESLEKİ EĞİTİM KURULLARI (İİMEK):

Kurul; valinin başkanlığında, Belediye Başkanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü bulunan yerlerde Bölge Müdürü, İl Millî Eğitim Müdürü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu İl Müdürü, Gençlik ve Spor İl Müdürü, Sanayi ve Ticaret İl Müdürü, Kurum İl Müdürü ve ilçe şube müdürleri, İl Ticaret ve/veya Sanayi Odası Başkanları, İl Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı, İl Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanı, İl Organize Sanayi Bölgeleri Müdürleri, ilde bulunan fakülte veya yüksek okullardan en fazla üç öğretim üyesi, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu tarafından belirlenecek bir temsilci, il mahalle muhtarlarından bir, köy muhtarlarından bir temsilci, valinin ilin istihdam yapısını dikkate alarak davet edeceği eğitim kurumları, sivil toplum örgütleri ile diğer kurum ve kuruluş temsilcileri ve o ilde en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarının birer temsilcisinden oluşur.

Kurulda yer alacak öğretim üyesi ile il mahalle ve köy muhtarları temsilcileri vali tarafından, o ilde en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonları temsilcileri ilgili konfederasyonlar tarafından belirlenir. Konfederasyonlarca belirlenen temsilciler ve yedekleri Kuruma bildirilir. Konfederasyonlarca belirlenen temsilcilerin görev süresi iki yıldır. Görev süresi sona eren temsilcilerin yeniden seçilmeleri mümkündür. Asıl ve yedek temsilcilerden herhangi bir nedenle görevleri sona erenlerin yerlerine yenileri kalan süreyi tamamlamak üzere konfederasyonlarca onbeş gün içerisinde Kuruma bildirilir.

Kurulun görevleri, il düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri saptamak, il istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, Genel Kurul seviyesinde ele alınmasını uygun gördüğü konuları Genel Müdürlüğe bildirmek, aktif işgücü programları çerçevesinde, yerel iş piyasasının yıllık işgücü eğitim ve uyum programları ihtiyacını belirlemek, belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda il müdürlüğü tarafından hazırlanan yıllık işgücü eğitim ve uyum planlarını geçmiş yıl faaliyetleri ile birlikte değerlendirmek, gençlere, kadınlara, özrürlülere, terör mağdurlarına, eski hükümlülere ve uzun süreli işsizlere yönelik mesleki eğitim ve uyum programları uygulanması için il müdürlüğüne önerilerde bulunmak, il müdürlüğü tarafından hazırlanan yıllık işgücü eğitim planlarını incelemek, varsa gerekli değişiklikleri yapmak, il müdürlüğüne uygulanan işletmelerde eğitim hizmetleri, mesleğe yöneltme faaliyetleri ile ulusal ve uluslararası kaynaklarla gerçekleştirilen aktif işgücü programlarının geniş kitlelere duyurulması ve bu programların verimli olarak yürütülebilmesi için gerektiğinde il müdürlüğüne önerilerde bulunmak, eğitim planı uygulaması ile ilgili olarak yöredeki işgücü yetiştirme ve istihdam etkinliklerini izleyip, değerlendirmek, hem yerel düzeyde hem ulusal düzeyde iş gücü piyasasına ilişkin sağlıklı verileri bünyesinde toplayan bilgi sisteminin kurulmasına yönelik politikalar oluşturarak mesleki eğitimle ilgili planlamaların bu doğrultuda yapılması yönünde ilgili kurum ve kuruluşları bilgilendirmek, Mesleki Eğitim Kurulu ile koordinasyonu sağlayarak, il düzeyinde istihdamı geliştirici çalışmaları işbirliği içinde yürütmek, farklı kurumlarca yürütülen işgücü yetiştirme ve uyum hizmetleri, mesleki eğitim, beceri kazandırma, meslek edindirme vb. faaliyetlerin bölgesel ihtiyaçlara göre ilgili birimlerle koordinasyon içerisinde yürütülmesini sağlamaktır.



Kurul kararları bağlayıcıdır. Kurul, alınan kararlara ilişkin eylem planı hazırlar, sorumlu kurum ve kuruluşları belirler, uygulamaları ve sonuçları takip eder.

Kurul her yıl Eylül ayı içinde olağan toplantısını yapar. Başkanın çağrısı üzerine her zaman olağanüstü toplantı yapılabilir. Toplantı günü ve gündemi en az on beş gün önceden hazırlanan dokümanlarla birlikte sekreteryaya tarafından Kurul üyelerine yazılı olarak gönderilir. Kurul kararları toplantı tarihini müteakip en geç onbeş gün içerisinde il müdürlükleri tarafından Rapor haline getirilerek Genel Müdürlüğe bildirilir. Bir nüshası da il müdürlüğünde muhafaza edilir.

Kurulda, HAK-İŞ'in 81 ilde temsiliyeti olmakla beraber 2'si kadındır.

9- ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONSEYİ:

5 Şubat 2013 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği ile Türkiye genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere yeni Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi resmen kurulmuştur.

Konsey, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuştur. Konsey, çalışmalarında ulusal ve uluslararası gelişmeleri ve ülke koşullarını göz önünde bulundurur. Çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut şartlarının iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün ülke genelinde yaygınlaştırılması amacıyla üyelerin işbirliği içinde çalışmasını esas alır. İş sağlığı ve güvenliği alanında ülke politikalarını oluşturmada tarafların görüş ve düşüncelerinin alınmasını sağlar.

Konsey, hükümet temsilcileri ile diğer kurum temsilcilerinden oluşmaktadır. Konseye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müsteşarı başkanlık eder. Konseyin sekreteryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nce yürütülür.

Konseyin görevleri şunlardır:

- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejileri için öneriler geliştirmek ve alınan kararların kurumlarda uygulanmasını tavsiye etmek,
- İş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, hedefler ve eylem planının belirlenmesi için öneriler geliştirmek,
- Çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitimleri, bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması konusunda görüş bildirmek,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma ve geliştirmeye yönelik projeler önermek,
- Ülke çapında yapılacak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki seminer, konferans gibi faaliyetleri yıllık olarak planlamak ve değerlendirmek,
- Gerekli görülmesi durumunda çalışma grupları kurmak ve üyelerini belirlemek,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda toplum ve çalışan yararını gözeterek, Bakanlık ve diğer kurumlar arası koordinasyon, bilgi paylaşımı ve işbirliğine katkı sağlamak,



- İş sağlığı ve güvenliğinin izleme ve inceleme çalışmalarında bulunmak,
- Konsey üyelerinin temsil ettikleri kurum ve kuruluşlarda, Konsey toplantılarında alınan her türlü karar ve düzenlemenin ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasını izlemek, görüş ve önerilerde bulunmak,
- Her yıl Mart ayı sonuna kadar, politika belgesi ve eylem planı kapsamında bir önceki yıla ait kurum faaliyet raporunu Konsey sekreteryasına iletmektir.

Konsey, yılda iki defa olağan toplanır. Bu toplantılar her yılın Haziran ve Aralık aylarında yapılır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda AB stratejisini de dikkate alan, Türkiye'nin öncelikleri ve bu alanda **2009-2013 ve 2014-2018 yıllarında** planlanan hedefleri kapsayan Politika Belge'lerini hazırlayarak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yürütülen çalışmalara ivme kazandırmıştır. Söz edilen politika belgeleri Genel Kurul çalışma döneminizde hazırlanmıştır.

10-TÜKETİCİ KONSEYİ:

Tüketicinin sorunlarının, ihtiyaçlarının ve çıkarlarının korunmasına ilişkin gerekli tedbirleri araştırmak, sorunların evrensel tüketici hakları doğrultusunda çözülmesi için tedbirler almak amacıyla Gümrük ve Ticaret Bakanlığı koordinatörlüğünde bir "Tüketici Konseyi" kurulmuştur.

Konseyin yıldan en az bir kez toplanması öngörülmektedir. Konsey aynı zamanda tüketici politikalarının belirlenmesinde geniş bir üçlü sosyal diyalog mekanizmasıdır.

Tüketici Konseyinin Kamu Kurum ve Kuruluşları ile Sivil Toplum Örgütleri temsilcileri ağırlıklı olmak üzere **94 üyesi** bulunmaktadır.

HAK-İŞ'in konseyde temsiliyeti olmakla beraber kadın temsiliyeti de vardır.

11- REKLAM KURULU:

6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 63 üncü maddesi kapsamında Gümrük ve Ticaret Bakanlığı bünyesinde oluşturulan ve 19 üyeden oluşan Reklam Kurulu, **234. toplantısını 10 Mart 2015 tarihinde gerçekleştirmiştir. HAK-İŞ kurul toplantısına kadın temsiliyeti ile katılmaktadır.**

12- KADIN İSTİHDAMI ULUSAL İZLEME ve KOORDİNASYON KURULU:

25 Mayıs 2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesi çerçevesinde oluşturulmuştur.

Genelge kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkanının sağlanması hedeflerine odaklanmıştır.



Söz konusu kurula, sosyal taraflar olarak, **HAK-İŞ**, TİSK, TÜRK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN, TÜRKİYE KAMU-SEN, KESK, TOBB, TESK temsilcileri ile kadın istihdamı konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi temsilcileri üye olarak katılmaktadır.

HAK-İŞ, Kurul toplantılarına kadın temsiliyle düzenli olarak katılmaktadır.

13- YATIRIM ORTAMININ İYİLEŞTİRİLMESİ KOORDİNASYON KURULU (YOİKK) İSTİHDAM TEKNİK KOMİTESİ:

11 Aralık 2001 tarihli Bakanlar Kurulu Prensipl Kararı ile kabul edilen “Türkiye’de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Reform Programı” çerçevesinde oluşturulan Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu (**YOİKK**); Türkiye’deki yatırımlarla ilgili düzenlemeleri rasyonel hale getirmek, yatırım ortamının rekabet gücünü artıracak gerekli düzenlemeleri tespit ederek politika önerileri geliştirmek, işletme dönemi de dahil olmak üzere yatırımın her safhasında, ulusal ve uluslararası yatırımcıların karşılaştığı idari engellere çözüm üretmek, amacını taşımaktadır.

16 Ocak 2012 tarihli ve 2012/2 sayılı Bakanlar Kurulu Prensipl Kararı ile yapısı, çalışma usul ve esasları yenilenen YOİKK’in sekreteryaya faaliyetleri, Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. YOİKK kapsamında yapılan çalışmalara ivme kazandırmak amacıyla, Mayıs 2005 tarihinde, yatırım ve yatırımcılarla doğrudan ilgili bakanlıklar ve özel sektör temsilcilerinin daimi üye olduğu bir ‘Yönlendirme Komitesi’ kurulmuştur. Yönlendirme Komitesi ayda bir kere toplanmakta, Teknik Komite Başkanları ile istişare yapmak suretiyle Teknik Komitelerin çalışmalarının hızlandırılmasını ve öncelikli konuların belirlenerek YOİKK gündemine getirilmesini sağlamaktadır.

İstihdam Teknik Komitesi: Ülkemizde istihdam yapısını geliştirmeye yönelik önlemlerin alınması, istihdamın artırılması perspektifiyle işveren üzerindeki yüklerin azaltılması, işverenlerin taleplerini karşılayacak nitelikli işgücü potansiyelinin sağlanması öncelikleri ekseninde; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele, yabancıların çalışma izinleri sürecinin etkinliğinin artırılması gibi önemli başlıklarda çalışmalar yürütülmektedir.

Konfederasyonumuz, İstihdam Teknik Komitesi’nin üyesi olmakla beraber kadın boyutuyla temsil etmektedir. HAK-İŞ komite toplantılarına düzenli olarak katılmıştır.

14- MOBBİNGLE MÜCADELE KURULU:

İnsan onuruna karşı yapılan ve insan haklarını hedef alan mobbing; kasıtlı ve sistematik olarak, belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan eylemlerdir.

TBMM’de Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nu tarafından yapılan kapsamlı çalışma sonunda hazırlanan “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, Yeni Türk Borçlar Kanunu’ndaki düzenlemeler, mobbingin önlenmesine ilişkin Başbakanlık Genelgesi önemli bir farkındalık artışı sağlamıştır.

Mobbingle Mücadele Kurulu, 19 Mart 2011 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlü-



ğe giren “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi çerçevesinde oluşturulmuştur.

Söz konusu Genelge’de yer alan;

- İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
- Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.
- Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
- Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir” gibi düzenlemelerle çalışanların psikolojik tacizden korunması amaçlanmıştır.

Genelge çerçevesinde çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ile ilgili tarafların katılımıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulması öngörülmüştür. Kurul, genel kurul dönemimize toplamda 3 kere toplanmıştır.

Kurul hazırlamış olduğu “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı” çerçevesinde bir bilgilendirme rehberi çıkartma kararı almış, rehber hazırlanması için teknik bir alt komite oluşturmuştur. Komite çalışmalarını tamamlayarak 2013 yılı Haziran ayında Bilgilendirme rehberi yayınlanmıştır. Kurul ayrıca farkındalık artırma çalışmaları kapsamında bir karikatür yarışması yapılması ve Mücadele Kurulu Üyelerine “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Eğitimi” yapılması kararlarını almıştır.

15- İSTİHDAM ve MESLEKİ EĞİTİM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ EYLEM PLANI (İMEİGEP) İZLEME DEĞERLENDİRME KURULU:

15 Temmuz 2010 tarih ve 27642 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı çerçevesinde kurulmuştur.

Mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin oluşturulması, hayat boyu öğ-



renme anlayışının aktif işgücü piyasasında etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun çözülmesinin amaçlandığı Eylem Planı kapsamında, bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör temsilcilerinin birlikte hareket etmesi ve eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi hedeflenmiştir.

İstihdam ve Mesleki Eğitim ilişkisinin güçlendirilmesine yönelik bir eylem planının oluşturulması çalışması, ilk Ulusal Meslek Standartlarının (UMS) Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından 25 Ağustos 2009 tarihinde Resmi Gazete yayımlanmasının ardından düzenlenen bir toplantı ile başladı.

UMS'lerin eğitim programlarına eş zamanlı olarak yansıtılması, Ulusal Yeterlilik Sistemi bağlamında kuruluşların görev ve sorumluluklarının belirlenmesi ve ilgili bakanlıklar ile kurum ve kuruluşlar arasında sağlanabilecek işbirliği alanlarının değerlendirilmesi amacıyla toplantılar düzenlenmektedir. İstihdam ve Mesleki Eğitim ilişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı her biri farklı kurumların sorumluluğunda, kurumlar arası işbirliği ile gerçekleştirilecek faaliyetleri içeren dokuz ana öncelik alanından oluşmaktadır.

Çalışma Sosyal Güvenlik Kurumu'nun koordinasyonunda başlatılan Eylem Planı'nın sekreteryası Mesleki Yeterlilik Kurumu Tarafından yürütmektedir.

16- YÜKSEK HAKEM KURULU: Grevin yasak olduğu işyeri ve işletmelerdeki, toplu sözleşme görüşmelerinden belirli bir zaman içinde anlaşma sağlanmaması üzerine toplu sözleşmenin imzalanmasına yetkili olan kuruldur.

Kurul 9 üyeden oluşmaktadır. Kurul, itiraz dilekçesinin alındığı günden başlayarak 6 gün içerisinde toplanır. Toplantının gün, saat ve yerini ÇSGB tarafından belirlenir. Yüksek Hakem Kurulu'nun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Kurulda, HAK-İŞ üye olarak temsil edilmekle beraber kadın temsiliyeti bulunmaktadır.

DEMOKRATİK TEMSİL ve ÇOĞULCU KATILIMA UYGUN OLMAYAN TEKELCİ YAPIDAKİ SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI

Türkiye'de sosyal diyalogun sorun alanları vardır. Türkiye'de hala, tek işçi konfederasyonunun katılımına dayanan, demokratik katılım ve temsile uygun olmayan, tekelci bir anlayışla oluşturulmuş kurumlar maalesef varlığını sürdürmektedir. Türkiye'de etkili bir sosyal diyalog ortamının oluşturulabilmesi için yaşadığımız **"demokratik katılım ve temsil sorunu"**nun giderilmesi gerekmektedir.

1. ILO Yıllık Konferansında İşçi Delegeliği (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
2. Asgari Ücret Tespit Komisyonu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
3. SGK Yönetim Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
4. SGK Yüksek Sağlık Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
5. İşsizlik Sigortası Fon Yönetim Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
6. İŞKUR Yönetim Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)



7. Vergi Konseyi (Maliye Bakanlığı)
8. Mesleki Eğitim Kurulu (Milli Eğitim Bakanlığı)
9. Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) (Milli Eğitim Bakanlığı)
10. İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
11. Özürlü Çalıştırmayan İşverenlerden ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyon (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
12. Verimlilik Genel Müdürlüğü Genel Kurul ve Yönetim Kurulu (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)

II. TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOGUN YAPISI ve İŞLEYİŞİ

Son yıllarda küreselleşmenin etkisiyle tüm dünyada yaşanan değişim ve dönüşüm süreci, endüstri ilişkiler sistemini ve sendikal hareketi de etkisi altına almıştır.

Geçmişte sosyal “**tarafklar**” arasında menfaat çatışması temeline dayalı olan geleneksel endüstri ilişkiler sistemi, sosyal “**ortaklar**” arası uzlaşma ve işbirliği esasına dayanan yeni bir yapılanma sürecine girmiştir. İşçi ve işverenlerin ortak aklı kullanmaları konusunda yeni bir anlayış süreci gelişmiştir.

Sosyal diyalog, bir ülkede ekonomik ve sosyal yaşamın aktörlerini bir araya getiren, toplumsal uzlaşma yolunu açan önemli bir süreci ifade etmektedir. Sosyal diyalog, sosyal korumadan eğitime, ekonomik kalkınmadan toplumsal değişim süreçlerine kadar uzanan geniş bir yelpazede varlık gösterir. Bu sürecin başarılı olup olmaması, o ülkedeki demokratik yapı ve kurumlarla ilgili iken, aynı zamanda etkin bir siyasi irade ve istikrarı da gerektirmektedir.

Ülkemizde yaşanan ekonomik ve sosyal yapıdaki gelişmeler, **temsili ve katılımcı demokrasi esas alan diyalog**, istişare ve karar alma mekanizmalarının ülkemizde oluşturulmasına yardımcı olmuştur. Sosyal diyalog ülkemizde belli bir aşamaya gelmiştir. Sosyal diyalog temelinde son yıllarda ülkemizde batıdaki örnekleri aratmayacak ilklere imza atılmıştır. Diğer taraftan dünya ekonomisi ile bütünleşme çabaları ile oldukça zorlu seyreden AB katılım süreci işçi-işveren ve hükümet ilişkilerini farklı bir zemine oturtma ihtiyacı doğurmuştur. Başta çalışma hayatını ilgilendiren konularda olmak üzere işçi-işveren ve hükümet kesimlerinin diğer bazı kurum temsilcilerinin katıldığı sosyal diyalog mekanizmaları oluşturulmuştur. Başta çalışma hayatını ilgilendiren konularda olmak üzere işçi-işveren ve hükümet kesimlerinin diğer bazı kurum temsilcilerinin katıldığı sosyal diyalog mekanizmaları oluşturulmuştur. HAK-İŞ Konfederasyonu, sosyal diyalog mekanizmaları içerisinde aktif rol üstlenmektedir.

Konfederasyonumuz, ETUC ve ITUC’un üyesi olarak, AB düzeyinde sosyal diyalog çalışmalarına katılmaktadır.

Endüstri ilişkiler sistemi çalışma hayatına dair çok dinamik bir alanı oluşturmaktadır. Avrupa Birliği’nde endüstri ilişkileri çok öteden beri işçi-işveren-hükümet arasındaki diyaloga dayanmakta, sosyal politikalar bu yolla geliştirilmektedir. Sosyal taraflar arasındaki sorumluluk, dayanışma, görüş paylaşımı, danışma, müzakere ve ortak faaliyetler olarak ifade edilen ve demokratik katılım ilkeleri esasına göre yürütülen sosyal diyalog, AB içinde çok önemli bir araç



olup, üçlü ve ikili diyalog, ekonomik ve sosyal alanlarda birbirine koşut gelişmelere yol açan Avrupa ekonomik ve sosyal modelinin can damarını oluşturmaktadır.

Dünyada endüstriyel ilişkilerin kurumsal yapısı açısından bakıldığında, işçi-işveren-devlet temsilcilerini bir araya getiren, buluşturan, birlikte çalışmalarını sağlayan, BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi, OECD'nin TUAC ve BIAC'ı, G-20'nin L-20 ve B-20'si, Avrupa Konseyi'nin İzleme Mekanizmaları, ILO'nun Tripartizm Yapısına dayanan Yönetim Kurulu, Yıllık Konferansları, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Aplikasyon Komitesi, Sözleşmeleri hazırlayan Daimi Komiteleri, AB'nin Ekonomik ve Sosyal Komitesi, Sözleşmeleri, Direktifleri, Avrupa Adalet Divanı Kararları, ITUC'un ve IOE'nin uluslararası mekanizmalara katılımları gibi uluslararası mekanizmaları endüstriyel ilişkiler mekanizmaları ve kurumsal altyapısı olarak sayılabilir.

AB, öteden beri sosyo-ekonomik koşulları düzenleyen, her anlamda açık, güven veren, demokratik anlayışa dayanan, sendikaların **küreselleşen rekabetçi ekonomik süreçlerde** en önemli gücü olduğuna inanan bir endüstriyel ilişkiler ihtiyacı ve buna uygun bir sistem yapısını oluşturmaya gayret etmektedir. Avrupa Birliği düzeyinde sosyal tarafları kimlerin temsil edeceği ve ne şekilde temsil edeceği hususu uzun bir süreden beri tartışma konusudur. Avrupa'da, hem uluslararası düzeyde hem de bölgesel düzeyde sendikal örgütler bulunmaktadır.

AB Antlaşmasının 154. Maddesi uyarınca sosyal taraflara yasama sürecinde danışılması zorunlu hale getirilmiştir. Bu çerçevede genel olarak sektörler üstü Avrupa Birliği'nin endüstriyel ilişkiler sisteminin sosyal taraflarını, **ETUC, ITUC, BusinessEurope, CEEP ve UEAPME** oluşturmaktadır. AB, bunların yanında Eurochambers dahil, sektörel ve spesifik konularda olmak üzere toplam 86 sosyal tarafa danışmaktadır. Sosyal taraflara, kendi aralarında AB için mevzuatın bir parçası kabul edilen ortak metinler ortaya koymaları hakkı verilmiştir. Sosyal taraflar arasında uygulanan, iki yılda bir yenilenen ve AB tarafından finanse edilen **"ortak çalışma programları"** geliştirerek uygulamaya koymaktadırlar. Bu hususlar, endüstriyel ilişkileri sisteminin önemli bir unsuru olan sosyal diyalogun etkin ve somut olarak hayat geçirilmesi anlamına gelmektedir.

AB'nde sektörel düzeyde oluşturulan sosyal diyalog, işçi ve işveren kesimlerinin katılımıyla politika oluşturma sürecine önemli katkılar sunmaktadır. **Sektörel sosyal diyalog**, işçi ve işverenleri bir araya getiren en önemli diyalog araçlarından birisidir. Burada önemle bahsedilmesi gereken husus, sektörel komitelerin oluşturulması sosyal ortakların isteğine bağlıdır. 1998 yılından bu yana, yaklaşık 45 sektörel sosyal diyalog komitesi kurulmuştur. Bu komiteler, AB'nde çalışan tüm çalışanları kapsamaktadır.

HAK-İŞ, farklı sektörlerde yaşanan ve yaşanması muhtemel sorunlara karşı ve gelişmelere yönelik olarak, taraflar arasında diyalog ve çözüm imkânlarını ortaya koyacak, etkin politikaların geliştirilmesine katkı sağlayacak **sektörel diyalog komitelerinin kurulmasının gereğine** vurgu yapar. HAK-İŞ, Sektörel düzeyde işçi ve işveren temsilcilerinden oluşacak, her sektöre yönelik olarak ekonomik ve sosyal analizlerin yapılacağı, mevcut ve gelecekte meydana gelebilecek sorunlara çözüm önerilerinin geliştirileceği, beceri ihtiyaçlarının belirleneceği ve beceri açığının giderilmesi için eğitim programlarının oluşturulacağı **Sektörel Sosyal Diyalog Komitelerinin** kurulmasının çalışma hayatına ilişkin sorunların çözümünde daha hızlı mesafe alınmasına katkı sağlayacağını altını çizer.



HAK-İŞ'İN TEMSİL EDİLDİĞİ ULUSAL ve ULUSLARARASI KURUMSAL YAPILAR

HAK-İŞ Konfederasyonu, Türk sendikal hareketinin ve endüstriyel, ilişkiler sisteminin etkin ve güçlü bir aktörü olarak, ulusal ve uluslararası düzeyde kurum, kurul, inisiyatif komisyon, komite ve platform gibi daimi sosyal diyalog yapılarında temsil edilmektedir. Bunun yanında HAK-İŞ'in temsiline açık olmayan tekелci yapılar da hala bulunmaktadır.

Ulusal Düzeydeki Komite, Kurul ve Konseyler

HAK-İŞ Konfederasyonu ulusal düzeyde kurulu bulunan 25 ayrı, sivil oluşum ve kamu düzeyinde kurulu komite, kurum ve konseylerde temsil edilmektedir.

1. Ekonomik ve Sosyal Konsey- ESK (Kalkınma Bakanlığı)
2. İnsan Hakları Kurulu (Başbakanlık)
3. Mesleki Yeterlilik Kurumu-MYK (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
4. Çalışma Meclisi (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
5. Üçlü Danışma Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
6. Sosyal Güvenlik Danışma Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
7. Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
8. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
9. İŞKUR Genel Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
10. İŞKUR Ulusal İstihdam Danışma Komitesi (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
11. İŞKUR İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
12. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
13. İstihdamı Teşvik Komisyonu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
14. Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
15. İstihdam ve Mesleki Eğitim ilişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı İzleme Değerlendirme Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
16. Mobbing Mücadele Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
17. Yüksek Hakem Kurulu (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)
18. DPT Özel İhtisas Komisyonları (Kalkınma Bakanlığı)
19. Tüketici Konseyi (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)
20. YOİKK İstihdam Teknik Komite (Ekonomi Bakanlığı)
21. Sanayi Stratejisi İzleme ve Koordinasyon Kurulu (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı)
22. Sivil İnisiyatif
23. Ulusal Tüketiciler Platformu
24. TR- AB Sendikal Koordinasyon Komitesi (ETUC)
25. BM Ortak Programı: Ulusal Kadın İstihdamı Ulusal Teknik Ekip (Uluslararası Çalışma Örgütü)



Uluslararası Kuruluşlara Üyelikler ve Görevler

HAK-İŞ Konfederasyonu uluslararası sendikal kuruluşların, AB kurumlarının ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun üyesi ve katılımcısı durumundadır.

- 1) ETUC (Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
 - ETUC Genel Kurulu ve İcra Komitesi
 - ETUC Kadın Komitesi Genel Kurulu
 - ETUC Kadın Komitesi Yönetim Kurulu
 - ETUC Gençlik Komitesi Genel Kurulu
- 2) ITUC (Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
 - ITUC Genel Kurulu ve Genel Konseyi
 - ITUC AP (Asya Pasifik) Genel Kurulu ve İcra Kurulu
 - ITUC Kadın Komitesi Genel Kurulu
 - ITUC Gençlik Komitesi Genel Kurulu
 - ITUC Dünya Daimi Gençlik Komitesi
 - ITUC PERC (PAN-Avrupa Bölgesel Konseyi) İcra Komitesi
 - ITUC PERC Kadın Komitesi Genel Kurulu
 - ITUC PERC Gençlik Komitesi Başkanlığı
- 3) ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Genel Kurulu
- 4) ILERA (Uluslararası Emek ve İstihdam İlişkileri Derneği)
- 5) AB TR-KİK (AB -Türkiye Karma İstişare Komitesi)
- 6) ACVT (AB Mesleki Eğitim Danışma Komitesi)

DEĞERLENDİRME

Konfederasyonumuz HAK-İŞ; yukarıda sayılan ulusal ve uluslararası kurullarda kadın temsiliyetine yer vererek kadınların temsiliyetine önem vermiştir.

Örneğin;

- HAK-İŞ Ekonomik Sosyal Konsey'in üyesidir. Üç temsilci ile temsil edilmektedir. Bu heyette gerektiğinde kadın temsilci bulunmaktadır.
- Konfederasyonumuz Karma İstişare Komitesi (Kik) Ve Avrupa Ekonomik Ve Sosyal Komitesinin(Eesc) daimi üyesi olup, tüm toplantılarına üye statüsüyle düzenli olarak katılmakta ve tüm kurullarında görev yapmaktadır. KİK toplantılarına HAK-İŞ heyetinde çoğu zaman kadın temsilci yer almaktadır.
- Çalışma Meclisi katılım kriterlerine göre HAK-İŞ heyetinden kadın katılım temsiliyeti bulunmaktadır.
- Konfederasyonumu Üçlü Danışma Kurulu üyesidir. Üçlü Danışma Kurulu, nispeten düzenli toplanmış önemli oranda etkinlik göstermiştir. HAK-İŞ olarak, bütün Üçlü



Danışma Kurulu toplantılarına düzenli olarak katılım sağlamakla beraber konu bazı olduğunda kadınların katılımı bu çerçevede gerçekleşmektedir.

- Konfederasyonumuz Genel Sekreteri Dr. Osman Yıldız, işçi kesimini temsilen üç dönem üst üste MYK Yönetim Kurulu üyeliğine seçilmiştir. Yıldız bu görevini sürdürmektedir. Ayrıca yedek yönetim kurulu üyesi genellikle kadındır.
- MYK bünyesinde oluşturulan 26 sektör komitelerinde Konfederasyonumuzun temsiliyeti bulunmakla beraber 4 sektör komitesinde kadın temsiliyeti vardır.
- Konfederasyonumuz Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulunun üyesidir. HAK-İŞ heyetinden kadın katılım temsiliyeti bulunmaktadır.
- Konfederasyonumuz İŞKUR Genel Kurulu'nda temsil edilmektedir. HAK-İŞ heyetinden kadın katılım temsiliyeti bulunmaktadır.
- HAK-İŞ, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunda temsil edilmektedir. HAK-İŞ heyetinden kadın katılım temsiliyeti bulunmaktadır.
- İl İstihdam Ve Mesleki Eğitim Kurullarında (İimek) HAK-İŞ'in 81 ilde temsiliyeti olmakla beraber 2'si kadındır.
- HAK-İŞ'in Tüketici Konseyinde temsiliyeti olmakla beraber kadın temsiliyeti de vardır.
- HAK-İŞ Reklam Kurulu toplantısına kadın temsiliyeti ile katılmaktadır.
- HAK-İŞ, Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu toplantılarına kadın temsiliyetiyle düzenli olarak katılmaktadır.
- Konfederasyonumuz, İstihdam Teknik Komitesi'nin üyesi olmakla beraber kadın boyutuyla temsil etmektedir. HAK-İŞ komite toplantılarına düzenli olarak katılmıştır.
- Konfederasyonumuz, Mobbing Mücadele Kuruluna kadın temsiliyeti ile düzenli olarak katılmaktadır.
- Konfederasyonumuz, İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İmeigep) İzleme Değerlendirme Kuruluna kadın temsiliyeti ile düzenli olarak katılmaktadır.
- Yüksek Hakem Kurulunda, HAK-İŞ üye olarak temsil edilmekle beraber kadın temsiliyeti de bulunmaktadır.
- Konfederasyonumuz, ETUC ve ITUC'un üyesi olarak, AB düzeyinde sosyal diyalog çalışmalarına katılmaktadır. **PERC Gençlik Komitesi Başkanlığı, ETUC Kadın Komitesi Başkan Yardımcılığı, PERC Kadın Komitesi Yönetim Kurulu gibi uluslararası görevlere Kadın Komitesi üyelerimizin seçilmiş olması, HAK-İŞ Konfederasyonu'nun uluslararası alanda başarısının en önemli göstergesidir.**
- Ayrıca Konfederasyonumuz HAK-İŞ'in 81 ilde İl Başkanlıkları vardır ve 2'si kadındır.

Bu bağlamda HAK-İŞ Konfederasyonu, Türkiye'de çalışma hayatı başta olmak üzere ulusal ve uluslararası alandaki konu ve sorunları bilimsel olarak inceleyen, analiz eden, çözümler ve politikalar üreten kapsamlı bir sendikal anlayışa sahiptir.

Konfederasyonumuz; adil gelir dağılımı ve refah toplumu, güçlü sosyal güvenlik sistemi, sosyal koruma, sosyal içerme, katılımcı sosyal diyalog, daha fazla demokrasi ve sivil anayasa,



siyasi ve ekonomik istikrarın sürdürülmesi, insan odaklı sosyal politika, insan onuruna yaraşır düzgün işlerin artması, istihdamın artması, işsizliğin azalması, güçlü birey, güçlü toplum, daha fazla sendikal hak, özgürlük ve örgütlülük talepleri için kadınlarla birlikte mücadele vermektedir.

Bu çerçevede kendini geliştirmiş kadın temsilcilerimiz için önemli bir gelecek vardır. Sosyal Diyalog Komite yapılarında önemli görevler üstlenecek imkan ve fırsatlar vardır ve HAK-İŞ buna büyük önem vermektedir.

Kaynakça

HAK-İŞ 13. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu



KAYNAKÇA

CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA ULUSLARARASI REFERANSLAR

- Amsterdam Antlaşması (Bütünleştirilmiş Haliyle Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları). Erişim: <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/2843,amsterdamtrpdf.pdf?0>
- Avrupa Birliği Antlaşması, Erişim: <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>
- Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi, Erişim: <https://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>
- Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, Erişim: <https://www.ab.gov.tr/files/pub/ antlasmalar.pdf>
- Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Antlaşma. Erişim: <http://www.bumko.gov.tr/ Eklenti/2827,rometrpdf.pdf?0>
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. Erişim: http://www.echr.coe.int/Documents/ Convention _TUR.pdf
- Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi), Erişim: www.dpb.gov.tr/F/Root/daireler/kamu_gorevileri/avrupa_sosyal_sarti_metni.pdf
- Aydın Yılmaz, Sare, "Kadın Liderliği İçin % 20 Hedefi Konulabilir", 2015. s. 36-37. Erişim: <http://www.timakademi2023.org/backup/wp-content/uploads/2013/07/G20-KAPAK-SON.pdf>
- Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Erişim: <http://humanrightscenter.bilgi.edu.tr>
- Dördüncü Kadın Dünya Konferansı Sonuçları: Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, 1995: 14,15, <https://kadininstatusu.aile.gov.tr>
- Dünya Kalkınma Raporu 2012: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma, Erişim: <http://documents.worldbank.org/curated/en/753081468338506032/pdf/646650V10WDR0B0URKISH00overview02012.pdf>
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Erişim: <https://www.tbmm.gov.tr/>
- Equal Pay International Coalition (EPIC). Erişim: www.ilo.org/epic
- EU Gender Action Plan 2016-2020, Erişim: <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/minisite/eu-gender-action-plan-2016-2020>
- Europe 2020, A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth. Erişim: <http://ec.europa.eu>
- G20 Leaders' Declaration- Shaping an Interconnected World Hamburg, 7/8 Jul 2017 Erişim: https://www.g20.org/Content/EN/_Anlagen/G20/G20-leaders-declaration.html;jsessionid=CE7801D4BE8019705B36B9C8F17537A4.s5t1?nn=2186554
- G20 Leaders' Conclusions on Gender, 2008–2014 Julia Kulik, G20 Research Group, January 5, 2015 <http://www.g20.utoronto.ca/analysis/conclusions/gender-l.pdf>
- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Erişim: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler /2007/04/20070409-1.htm>
- ILO, ABC Of Women Workers' Rights And Gender Equality, Geneva, 2000.
- ILO, C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156, Erişim: 26.09.2017
- ILO, Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi. Erişim: www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412373/lang--tr/index.htm
- ILO, Krizden Çıkış, Küresel İşler Paketi, 2009. Erişim: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_192_turk.pdf
- ILO, Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi Erişim: www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm
- ILO: İnsana Yakışır İşin Merkezindeki Konu: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği- Geleceğin Korunması: Annelik, Babalık ve Çalışma. Erişim: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/ @gender/documents/publication/wcms_120428.pdf 26.09.2017
- ILO, Official Bulletin, Volume LVIII Series A 1975, Additional Texts And Decisions Declaration On Equality Of Opportunity And Treatment For Women Workers. Erişim: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1975-58-series-A\)96-100.pdf#page=2](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1975-58-series-A)96-100.pdf#page=2)
- İKÖ Kadınların İlerlemesi İçin Eylem Planı (OPAAW). Erişim: kadininstatusu.aile.gov.tr/data/.../ikö%20eylemplani-opaaw.doc
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Erişim: https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html



Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, https://www.unicef.org/turkey/cedaw/_
Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Ek İhtiyari Protokol Erişim: <https://www.tbmm.gov.tr/komiyon/kefe/docs/protokol.pdf>
Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge. Erişim: <https://www.tbmm.gov.tr>
Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi, Erişim: http://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/03/30/Istanbul_Sozlesmesi.pdf
Lisbon European Council 23 And 24 March 2000 Presidency Conclusions, Erişim: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm#top
Philadelphia Bildirgesi Erişim: http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm
Resolutions on Cultural and Social Affairs Adopted by the 32nd Session of the Islamic Conference of Foreign Ministers (Session of Integration and Development) Sana'a Republic of Yemen 21-23 Jumad ul Awwal 1426H (28-30 June 2015) Erişim: <http://www.oic-oci.org/docdown/?docID=477&refID=35>
The Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers - December, 9th 1989. Erişim: <http://www.aedh.eu/The-Community-Charter-of.html>
The Oic - 2025 Programme of Action. Erişim: <http://www.oic-oci.org/docdown/?docID=16&refID=>
Treaty on European Union, Erişim: <http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/2839,maastrichten.pdf.pdf?0>
Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2017. Erişim: www.ilo.org
UN, The Millennium Development Goals Report 2015. Erişim: [http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%201\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf)
W20 Zirvesi Sonuç Bildirisi İstanbul, Türkiye 16-17 Ekim 2015 <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/10/W20-Sonu---Bildirisi-Tuerk--e.pdf>
World Bank Group, Gender Strategy 2016-2013: Gender Equality, Poverty Reduction, and Inclusive Growth Erişim: <http://documents.worldbank.org/curated/en/820851467992505410/pdf/102114-REVISED-PUBLIC-WBG-Gender-Strategy.pdf>
Yıldız, Neşe, G20 Gelişimi, Yapısı, Politikaları, Sosyal Boyutu Ve L20, Hak-İş Konfederasyonu Yayın No: 59. 2017 http://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm_facts/Wb.pdf
[http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%201\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf)
<http://www.surdurulebilirlikalkinma.gov.tr/hedefler/cinsiyet-esitligini-saglamak/>
<http://www.wepinciples.org>
<http://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye/kadinin-guclenmesi/turkiye-weps-imzaci-listesi/>
<http://www.sesric.org/activities-announcements-detail-tr.php?id=390>
<http://www.worldbank.org/en/programs/women-entrepreneurs>
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc>

KAYNAKÇA

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KAVRAMI ve KAVRAMSAL YAKLAŞIMLAR

Birleşmiş Milletler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Ankara Ofisi
<http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>

KAYNAKÇA

KADINA YÖNELİK REFERANSLAR CEDAW VE İSTANBUL SÖZLEŞMESİ

ŞİDDET ALGISI YILDIRMA ŞİDDET ALGISI ve YILDIRMAYA KARŞI YASAL DAYANAKLAR ve ÖNLEYİCİ DÜZENLEMELER

KADIN AKTİF VATANDAŞLIK ve SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

- Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri'nin Kadınlara Karşı Her Türlü Şiddet Biçimine Dair Derinlemesine Çalışması, <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/SGstudyvaw.htm>
- Birleşmiş Milletler Şartı
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme



- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme
- Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
- İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme (AİHS)
- İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin Oluşturduğu Denetim Mekanizmasının Yeniden Yapılanmasına İlişkin 11 No'lu Protokol
- İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi
- Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, Genel Tavsiye No.12
- Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, Genel Tavsiye No.19
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
- Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge
- Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge
- Kadınlara Yönelik Şiddetin ve Ev içi Şiddetin Önlenmesine ve Bunlarla Mücadele Edilmesine Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)
- Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi, Cezalandırılması ve Ortadan Kaldırılmasına Dair Amerikan Devletleri Sözleşmesi
- Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
- Opuz v. Türkiye, Başvuru no: 33401/02, 9 Haziran 2009,
- http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/data/Opuz_-_Türkiye_Karari_AIHM.pdf
- Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme
- Uluslararası Ceza Mahkemesi Roma Statüsü

KAYNAKÇA

İŞ ve AİLE YAŞAMININ UYUMLAŞTIRILMASI

- Bakırcı, K. (2014). Hangi Çalışma Hukuku: Aile Dostu mu Kadın Dostu mu?., N. Boztekin. (Editör). Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?. (1. Baskı). İstanbul. Heinrich Böll Stiftung Derneği, 65-73.
- Beneria, L. ve Martinez-Iglesias, M. (2010). Yeni Toplumsal Cinsiyet Düzeni Ve İş-Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: İspanya Örneği. İ. İlkaracan (der.). Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, İstanbul: İTÜ BMT-KAUM, 201-225.
- İlkaracan, İ. (2010). Giriş. İ. İlkaracan (der.). Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru: İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, İstanbul: İTÜ BMT-KAUM, 8-18.
- Kul Parlak, N. (2016). Refah Devletinin Yeniden Yapılanması Ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 8-136.
- Metin, B. ve Özyayın, M. M. (2014). Çalışma ve Refah. Ankara: Gazi Kitabevi, 108-109.
- Özyayın, M. M. (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), 47-72.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2014). Türkiye'de İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Mı? Esnek Kadın İstihdamı Mı? N. Boztekin. (Editör). Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?. (1. Baskı). İstanbul. Heinrich Böll Stiftung Derneği, 80-90.

KAYNAKÇA

ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ KADIN HAKLARI ve HUKUKSAL REFERANSLAR MEVCUT HAKLAR ve KULLANIMI

- <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>
- <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2663-is-ve-sosyal-guvenlik-hukukunda-kadin-olmak/>
- Kadın Çalışanlar İçin İSG Rehberi (HAK-İŞ&ÇASGEM,2016)
- <http://hukuk.bunedir.org/>
- <http://www.adaletbiz.com/hukuk/kadin-calisanlarin-yasal-haklari-h16862.html>



KAYNAKÇA

KİŞİSEL İLETİŞİM KURUMSAL İLETİŞİM BECERİSİ KİŞİLERARASI İLETİŞİM

Cevher E., Öztürk U.C., (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi. Cilt: 4, Sayı: 4 Sayfa: 860-876

Koçak O., Hayran N. (2011). Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği. Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri. 23-25 Haziran, Saraybosna- Bosna Hersek.

Şalvarcı Türel N., Dolmacı N., (2013). İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi. Cilt:2, Sayı:2

KAYNAKÇA

SÖZLÜ ve YAZILI MÜZAKERE TEKNİKLERİ

Arabuluculuk tutanakları. (b.t.). 19 Eylül 2017, <http://www.adb.adalet.gov.tr/sablonlar/>

Çetin, C. (2009). Müzakere teknikleri ilke, süreç, uygulama. (3. Baskı). Beta: İstanbul.

Demirpolat, M. (2008). Müzakere ve müzakere teknikleri: orta kademe yöneticilerin müzakere stilleri üzerine bir araştırma. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Hukuk uyuşmazlıklarında arabuluculuk kanunu yönetmeliği. (2013, 26 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 28540).

Kekeç, E.K. (2011). Arabuluculuk yoluyla uyuşmazlık çözümünde temel aşamalar ve taktikler. Adalet Yayınevi: Ankara.

KAYNAKÇA

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE MÜZAKERE TEKNİKLERİ

Aktuğ, S.S. (2015) "Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog Mekanizmaları", Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:4.

Ersöz, H.Y. (2008) AB ve Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi, İstanbul Ticaret Odası Sosyal Yayınları, Yayın No:2008/40.

Çevik, Ö.C. (2016). Türkiye’de Endüstri İlişkileri: Süreç ve Temel Özellikler. Yazıcı, E. (Ed.) Klasikten Küresele Endüstri İlişkileri, Karaağaç Yayınları, 2.Baskı, Ankara. Ss. 271-286.

Kağnıcıoğlu, D. (2011). Toplu Pazarlık. Uçkan, B., Kağnıcıoğlu, D. (Ed.) Endüstri İlişkileri. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1573 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 829, Eskişehir. Ss.179-200.

Koray, M. (1992). Endüstri İlişkileri, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir.

Özarallı, N. (2015) "Müzakere Sürecine Bakış: Türk Yöneticileriyle Nitel Bir Çalışma", Uluslararası Yönetim İşletme ve İktisat Dergisi, Cilt:11, Sayı:24.

Özaydın, M.M. (2014) "Değişen Refah Anlayışı ve Sendikacılık", Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, Cilt:49, Sayı:1, 67-85.

Toksöz, G. (1994) "Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Yıl:49, Sayı:3

KAYNAKÇA

TÜRKİYE’DE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI ve KADIN TEMSİLİ

HAK-İŞ 13. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu