



**T.C.
GAZI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE CİNSİYETE
DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI İLE MÜCADELE
POLİTİKALARI**

DUYGU SEZEN MAKTAV

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
SOSYAL POLİTİKA BİLİM DALI**

EYLÜL 2019



**AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET
AYRIMCILIĞI İLE MÜCADELE POLİTİKALARI**

Duygu Sezen MAKTAV

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

SOSYAL POLİTİKA BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EYLÜL 2019

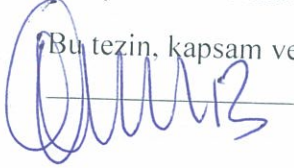
JÜRİ ONAY SAYFASI

Duygu Sezen Maktav tarafından hazırlanan 'Avrupa Birliği ve Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ile Mücadele Politikaları' adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Bülent Bayat

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

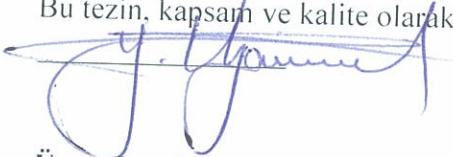
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Başkan : Prof. Dr. Yücel Uyanık

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

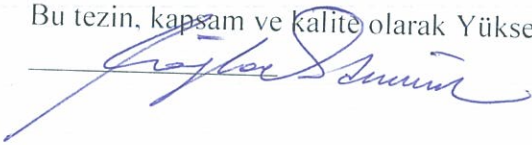
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Üye : Doç.Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum .

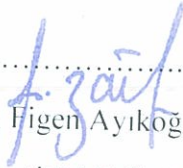


Tez Savunma Tarihi: 26 / 08 / 2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....
Prof. Dr. Figen Ayıkoglu Zaif

Enstitü Müdürü



ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada: tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir. aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 12.09.2019

Duygu Sezen MAKTAV



AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE’DE CİNSİYETE DAYALI ÜCRET AYRIMCILIĞI
İLE MÜCADELE POLİTİKALARI

(Yüksek Lisans Tezi)

Duygu Sezen MAKTAV

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EYLÜL 2019

ÖZET

Bu çalışma, toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle kadınların işgücü piyasasının her aşamasında maruz kaldıkları ayrımcı uygulamalardan biri olan ücret ayrımcılığı sorununu inceleme amacını taşımaktadır. Çalışmada ayrımcı davranışlarla mücadele maksadıyla yürürlükte bulunan mevzuat ve bu sorunun çözümüne etkileri ortaya konmuştur. Ayrımcı davranış ve algılar kadınların iş hayatını; işe giriş, cam tavan, ücret, bölünmüş işgücü piyasaları, adaletsiz eviçi sorumluluk dağılımı gibi farklı yollarla etkilemekte ve erkek çalışana göre daha düşük ücret seviyelerine itmektedir. Çalışmada ilk olarak ayrımcılık konusu sosyal politika literatüründe araştırılmış, konunun ve kavramların teorik altyapısı ortaya konmuştur. Ücret ayrımcılığı alanında Türkiye’de ve uluslararası düzeyde uygulamada olan yasa ve antlaşmaların ilgili maddeleri incelenmiştir. Araştırmanın sonucuna göre incelenen mevzuat ve veriler ışığında cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ile mücadelede mevcut hukuki zeminin yeterli ve etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bilim Kodu : 113505
Anahtar Kelimeler : Ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı, sosyal politika
Sayfa Adedi : 69
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Bülent Bayat

POLICIES TO FIGHT AGAINST THE GENDER PAY GAP IN EUROPEAN UNION
AND TURKEY

(M.S. Thesis)

Duygu Sezen MAKTAV

GAZI UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

September 2019

ABSTRACT

This study aims to examine the problem of wage discrimination, which is one of the discriminatory practices that women are exposed to at every stage of the labor market because of their gender roles. The legislations in force to prevent discriminatory behaviors and their effects on this problem are presented in the study. Discriminatory behaviors and perceptions affect women's work life in different ways such as entry, glass ceiling, wage, divided labor markets, unfair distribution of the burden of household domestics and push women to lower wage levels than male employees. In our study, the subject of discrimination is researched in the social policy literature and the theoretical background of the subject and concepts has been set out. Wage discrimination law in Turkey and in the international level were examined. According to the results of the study, it was concluded that the existing legal basis in combating gender-based wage discrimination is not sufficient in consideration of the legislations and data examined.

Science Code : 113505
Key Words : Discrimination, gender discrimination, gender pay gap,
gender inequality, social policy
Page Number : 69
Supervisor : Prof. Dr. Bülent Bayat

TEŞEKKÜR

Çalışmalarım boyunca yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren danışmanım Prof. Dr. Bülent Bayat'a ayrıca hayatımın her aşamasında olduğu gibi tez süreci boyunca da desteğiyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan babam Mustafa Maktav'a teşekkürü bir borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1	
1.1. Ayrımcılık ve Kaynakları	3
1.2. Ayrımcılık Yasağı.....	8
1.3. Ayrımcılık Çeşitleri	11
1.3.1. Doğrudan Ayrımcılık.....	11
1.3.2. Dolaylı Ayrımcılık.....	12
1.3.3. Dolayısıyla Ayrımcılık.....	14
1.3.4. Taciz.....	14
1.3.5. Mağdurlaştırma	16
1.3.6. Kesişen Ayrımcılık	17
1.3.7. Makul Uyumlaştırmanın Reddi.....	18
1.4. Ayrımcılık Yasağı İstisnaları	19
1.4.1. Belli Koşullarla Yasağın İstisnaları	19
1.4.2. Pozitif Ayrımcılık	19

BÖLÜM 2

2.1. Cinsiyet Temelli Ayrımcılık	23
2.2. Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	25
2.2.1. Çalışma Hayatında Cinsiyet Temelli Doğrudan Ayrımcılık.....	26
2.2.2. Mobbing.....	29
2.3. Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı	31

BÖLÜM 3

3.1. Uluslararası Düzeyde Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ile Mücadele Politikaları	45
3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	45
3.1.2. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	46
3.1.3. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği Hakkında ..	100
No'lu ILO Sözleşmesi.....	46
3.1.4. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....	47
3.2. Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ile Mücadele Politikaları .	47
3.2.1. Direktifler ve Antlaşmalar	48
3.2.2. Avrupa İçtihat Hukuku-Avrupa Adalet Divanı Kararları	52
3.3. Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ile Mücadele Politikaları.....	54
3.3.1. Anayasa.....	55
3.3.2. İş Kanunu	55
3.3.3.Ceza Kanunu	56
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	57
KAYNAKLAR	61
ÖZGEÇMİŞ	69

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 2.1. Kadın ve erkek yarı zamanlı çalışanların OECD ülkelerinde istihdama göre oranları	34
Çizelge 2.2. Avrupa Birliği'nde cinsiyetler arası ücret farkı düzeltilmemiş biçimde	35
Çizelge 2.3. Türkiye'de cinsiyet ve eğitim durumuna göre aylık ortalama brüt ücret ve yıllık ortalama brüt kazanç	40



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Cinsiyetler arasında ücret farkının ayrıştırılması: Çalışılan saat ve iş türü farklılıkları ile	32
Şekil 2.2. Tam zamanlı işlerde ücrette cinsiyet eşitsizliği	32
Şekil 2.3. Cinsiyet, yaş ve ülkeye göre toplam istihdamın yüzdesi olarak yarı zamanlı istihdam	37
Şekil 2.4. Avrupa Birliği'nde kamu kurumu ve özel sektörde cinsiyetler arası ücret farkı düzeltilmemiş biçimde, 2017	37
Şekil 2.5. Sürdürülebilir Kalkınma İçin Küresel Hedefler (SDGs)	42

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
ABAD	Avrupa Birliği Adalet Divanı
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
EPIC	Equal Pay International Coalition
EUROSTAT	European Statistical Office
ILO	The International Labour Organization
LGBTİ	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transgender, İntersex
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development
SDGs	Sustainable Development Goals
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	World Health Organization

GİRİŞ

Ayrımcılık, güçlü, baskın, yaygın olanın, güçsüz, farklı ya da azınlık olan kişi veya grubun aleyhine durum ve sonuçlar yaratacak uygulamaları olarak tanımlanmaktadır. İnsanların cinsiyet, dil, din, renk, etnik köken gibi nedenlerle maruz kaldıkları olumsuz davranış ve sözlerin tamamıdır. Önyargılara dayalı tutumların davranışa ve uygulamalara dökülmesiyle gözle görülür hale gelmektedir.

Bir grubu veya kişiyi çoğunluktan farklı olarak eşitsiz uygulamalara maruz bırakmak, aşağılayıcı veya dışlayıcı karakterde nitelendirilebilecek söz ve durumların öznesi haline getirmek ayrımcı davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Aktif bir hareket veya söz olmaksızın dolaylı olarak dahi hak ve özgürlüklerin kullanımını engellemek de ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir. Bazı uygulama veya kurallar ise ilk bakışta herkes için aynı kuralları öngörse de kişinin durumu ve özelliği sebebiyle ayrımcı sonuçlara yol açmaktadır.

Sosyal hayatın her alanında görülebilen bu tür ayrımcı davranışlar çalışma hayatında da kendini göstermektedir. Sosyal Politika alanında yapılmış pek çok çalışma (Bradley, 1989; Lockwood, 2004; Tınaz, 2006; Toksöz, 2007; Bora, 2012) kadınların işgücü piyasasında karşıladıkları dezavantajlı durumu ortaya koymaktadır. Çalışanların birbirlerine yönelik tutumları yatay ayrımcılık, işverenle çalışan arasındaki eşitsiz ilişkiden kaynağını alan dikey ayrımcılık çalışma hayatında gözlemlenmektedir. Bu ayrımcı davranışların sebebi kişinin yaşı, cinsiyeti, rengi gibi kişisel özellikleri sayılabilecek *içsel faktörler* olabileceği gibi içinde doğduğu ve yetiştiği ortam sebebiyle sahip olduğu fırsatlar, kültürü ve dini gibi *dışsal faktörlerle* de ilgili olabilmektedir. (Aktaran Kutanis ve Ulu, 2016: 360)

İş hayatında yaşanan ayrımcılığın kendini gösterme şekilleri ise çalışanın dışlanması, yalnızlaştırılması, alay konusu yapılması gibi psikolojik baskıya yol açan davranışların yanı sıra; çalışma hayatına girişinden itibaren dikey ayrımcılığa maruz kalınması durumunda işe alım sürecinde, ücret belirlenmesinde, mesleki eğitim sağlamada, sosyal olanaklardan faydalanmada ayrımcılığa uğrayan kişi ve grupların geri planda bırakılmasıyla gerçekleşmektedir.

Bu alışma, kadınların yalnızca cinsiyetleri sebebiyle eşit değerde is gören erkek çalışandan daha düşük ücret politikasına tabi tutulmalarının sebep ve sonuçlarını ortaya koyma amacıyla hazırlanmıştır. Kadının yalnızca cinsiyeti sebebiyle yaşadığı doğrudan ayrımcılık kaynaklı ücret farklılaştırılmasının yanı sıra toplumsal cinsiyet algılarının yarattığı olumsuz koşulların sonucunda düşük ücretli işlere mecbur bırakılmaları da sorunun bir başka boyutunu oluşturmaktadır. Araştırmamızda ayrımcılık kavramının kavramsal altyapısı incelenmiş ve işgücü piyasasında kadının aleyhine uygulanan ücret ayrımcılığı ile mücadele alanında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de politikalar incelenmiş ve mevcut durum değerlendirilmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde ayrımcılığın ortaya çıkış sebeplerinden hareketle ayrımcılık türleri, eşitlik ve ayrımcılık yasağı ile ilgili kavramlar açıklanmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümü cinsiyete dayalı ayrımcılığa ve iş hayatındaki etkilerine daha yakından bir bakış sunmaktadır. Son blmde ise uluslararası düzeyde Türkiye'nin de taraf olduğu düzenleme ve antlaşmalar, Avrupa Birliği'nde yürürlükte olan direktif ve Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) ve Türkiye'de ücret ayrımcılığı ve bu alanlarda çıkarılmış kanunlar ve anayasa maddeleri incelenmektedir. Değerlendirme bölümünde ise çalışma süresince incelenen kaynaklardan edinilmiş bakış açısı ile geliştirilen genel yorum ve tavsiyelere yer verilmiştir.

BÖLÜM 1

1.1. Ayrımcılık ve Kaynakları

Ayrımcılık daha fazla güce, çoğunluğa sahip olan birey veya insan topluluklarının azınlıktaki ya da farklı gruptaki birey veya insanları avantajlarını kullanarak sömürmesi veya aşağı bir konumda görmesidir. Ayrımcı davranışların sebep olduğu davranış biçimlerinden bazıları damgalama, dışlama, toplumsal baskıya maruz bırakma, hakaret etme veya görmezden gelme olarak sıralanabilir.

İnsanlar tarafından farklı olan birey veya grubu kendi grubunun dışında tutma davranışı, kendine benzemeyenden korkma duygusuyla ilişkilendirilmektedir. Necla Mora'nın Zenofobi (Xenofobia) yani yabancı düşmanlığı tanımını bu korkuyu şu şekilde tanımlıyor;

“Bu düşmanlık, dinleri, kültürleri, fiziki özellikleri farklı olan ve toplum içinde sayıca fazla göze çarpanlara karşı daha çok yöneltilmektedir. Yabancı düşmanları, toplumu “biz” ve “onlar” diye sınıflandırarak, “onlar” topluluğunun ilkelliğini, tembelliğini, ortaya sürerek “biz” topluluğunun uygar olduğunu göstermeye çalışmaktadır.” (Mora, 2009: 11)

Mora'nın tanımında değindiği gibi insanların ayrımcı davranışları, maruz kalan grubun daha kötü, eğitimsiz, ahlaksız, cahil, akılsız, vahşi görülmesinin karşısında kendi ait olduğu grup ile beraber ‘biz’ olarak eriştiği birlik ve yücelik duygusundan temel bulmaktadır. Literatürdeki ayrımcılıkla ilgili çalışmalarda sıklıkla kullanılan ‘ötekileştirme’ kavramı ise Mora'nın tanımı ile değerlendirildiğinde tam kelime karşılığını bulmaktadır. Ayrımcılığa uğrayan grup veya kişi biz'den farklı, uzak ve kimi zamanda bilinmeyen bir öteki'lik tehlikesi taşımaktadır.

“Bir başka ifadeyle bir ya da birkaç kişiyi, grubu, etniği ya da ulusu dışarıda bırakmak, bir mesafeyi korumak için uzaklaştırmak ve farklılaştırmak amacıyla, birçok halk, grup veya toplum, kendilerinden olmayanlar şeklinde tanımladıkları hakkında, çeşitli klişeler ve yargılar üretmektedir.”

Bu yargıların üretiminde “Ben” (ya da “Biz”) ögesinin içeriği önemli yer tutar. Çünkü “Öteki” olana yaklaşım ve bunun biçimi “Ben” ögesinin kendisinden kaynaklanır. Yani ötekileştirme, “Ben”in düşündüğü biçimde gerçekleşir ve “Ben”, kendi imgeler dünyasıyla karşısındakini ötekileştirir.” (aktaran Nahya, 2011)

İnsan davranışlarını ve nedenlerini inceleyen bir bilim dalı olan sosyal psikolojiye göre insan davranışlarını tutum ve algıları belirler. Kağıtçıbaşı'na (2008) göre kişinin bir grup hakkındaki bilgisi ne kadar azsa, etrafından duyduğu düşünceleri o kadar kolay kabul edip gruba karşı genel ve sabit önyargılar yükler, stereotipleştirir. Oysa yakından tanıdığımız gruplar için bu tür bir kalıp-yargı geliştirmeye ihtiyaç duymayız. Kişi kendi grubu içinde olanların olumlu özelliklerini, diğer grubun ise olumsuz özelliklerini grupların karakteristiği olduğu algısı ile kendi grubunu kayırma ve diğer grup için olumsuz genellemeler yapma yoluna gitmektedir. Önceden oluşturulan bu önyargılar bireyin veya toplumun kendisine yabancı olan gruptan korkmasına, sevmemesine, hatta nefret edip şiddet göstermesine kadar gidebilecek bir eğilim ve davranış tarzına sahip olmasına yol açar.

Önyargı ve ayrımcılık her ne kadar birbirleri yerine kullanılabilir iki kavram gibi düşünülse de ikisi birbirinden farklı tanımlara ve sınırlara sahiptir. Önyargı, yalnızca bir gruba dahil olması sebebiyle, bazı grup üyelerine yönelik alınan genellikle olumsuz tutumdur. Başka bir deyişle, bazı sosyal veya ekonomik gruplara karşı önyargısı olan bir kişi, bu grupların üyelerini sahip olduğu kalıp fikirler çerçevesinde değerlendirme eğilimindedir. Ayrımcılık ise, sahip olunan önyargıların hedefi olan gruplara yönelik olumsuz tutuma veya davranışa dönüşmesini ifade eder.

Önyargılar, insanları ait oldukları grup hakkındaki varsayımlarımıza göre yargılamamıza sebep olur. Belirli bir gruptaki kişilerin benzer karakter özelliklerini paylaştığı ve benzer şekilde davrandığı inancına dayanır. Sahip olunan önyargılar bir kişi hakkında olumsuz hüküm vermemize sebep olabileceği gibi kişiyi tanımadan dahil olduğu grup sebebiyle olumlu değerlendirip kararlarımızı lehine vermemize de yol açabilir. Örnek olarak özellikle engelliler önyargıların negatif etkisine çok sık maruz kalmaktadırlar. 2001'de yapılan bir çalışmaya göre engelliler için çalışma verimi düşük, iş devamsızlığı yüksek gibi önyargılar işgücü piyasasında engelli bireylerin istihdamını zorlaştırmaktadır. Bu düşünceler sadece çalışma hayatını etkilemekle kalmayıp aynı zamanda engellilerin sosyal hayatlarında da ötekileştirilme eğilimini arttırmaktadır. (Aktaran Noon ve Blyton, 2002:264-265) Gruplara ve kişilere dair kalıp yargılar insanların kararlarına grubun lehine sonuç doğuracak şekilde de yansımaktadır. Bazı meslek grupları için mevcut olan ön kabullü düşüncelerin Türkiye'de de ticari ilişkilerde referans olarak alındığı bilinmektedir.

Menkul ve gayrimenkul satımı veya kiralama gibi ilişkilerde genellikle doktor ve öğretmen gibi mesleklerin güvenilirliğine itibar edilmektedir.

Kişinin önyargılı düşüncelere böyle kolayca teslim olmasının sebebini sosyal psikoloji iki nedene dayandırmaktadır; ilk olarak bireylerin önyargılı görüşlere sahip olması onların benliklerini desteklemelerine ve kendi değerlerini üstün kılmalarına yardımcı olmaktadır. İkinci neden ise bir gruba veya kişiye karşı önyargılı düşüncelere sahip olmak bizi karşıımızdaki tanımak için harcaayacağımız bir dizi çaba ve bilişsel zahmetten kurtartır ve doğrudan pozisyon almamıza yardımcı olur. (Baron ve Byrne, 2003: 210)

Allport önyargıdan en uç ayırıcı davranışa doğru tırmanan beş basamak tespit etmiştir:

-Karşı olmayı ifade etme: Kişiler, önyargı konusunda kendisi gibi düşünen diğerleriyle konuşur, antipatisini, düşmanca duygularını ifade eder. Bu önyargı düzeyidir, diğerinin sözel olarak dışlanmasını içerir.

-Uzak durma: Eğer önyargı daha yoğun ise birey hoşlanmadığı ya da önyargılı olduğu kişi ya da gruplarla bir arada olmaktan kaçınır.

-Ayrımcılık: Kişi önyargılı olduğu grupların konut, iş, eğitim, sağlık gibi hizmetlerden yararlanmasına, politik haklarını kullanmasına karşıdır. Bu durumun daha önce Güney Afrika'da olduğu gibi kurumsallaşabilir.

-Fiziksel saldırı: Önyargılı olunan gruba yönelik şiddet ya da şiddet sayılabilecek saldırılar olabilir. Örneğin azınlık durumunda olanlara saldırma, beyazların oturduğu semtte azınlık konumundaki siyahlara saldırması, herkesin yerlisi olduğu şehirde X şehirden gelen ve azınlık olanlara saldırılması vb. Bu düzey hedef kişilerin hem şahsına hem de malına yönelik şiddeti içerir.

-Yok etme: Bu yok etme düzeyidir. Linç olaylarını, katliam ve toplu kıyımı (jenosit) içerir. Almanya'da 2.Dünya Savaşı'nda yapılan Yahudi soykırımı.' (aktaran Kayaoğlu, 2004: 184)

Ayrımcılığa yol açan önyargılar maruz kalanın farklı özelliklerini temel alabilmektedir. Tüm ayrımcı düşüncelerin yönelimini incelmenin imkansızlığı düşünüldüğünde başlıca aldığı temele göre ayrımcılık türleri aşağıdaki gibidir;

Yaş ayrımcılığı: kişinin yaşı dolayısıyla ayrımcılığa uğramasıdır. Yaşcılık (ageism) olarak da adlandırılmış olan bu ayrımcılık çeşiti diğerleri arasında belki de en az dikkat çeken ve fark edilen ayrımcılık türüdür. Yaş ayrımcılığı özellikle iş hayatına girişte sıkça adayların

karşısına çıkmaktadır. İşin niteliğinin gerektirmemesine rağmen çalışanın deneyimi ile ilgili bir gereklilikten bahsetmeden iş ilanlarını üst veya alt yaş limiti ile yayınlamak örnek olarak gösterilebilir. (Çayır, 2012: 164)

Bunun dışında çalışma hayatında açık bir pozisyon için yapılan görüşmelerde veya hali hazırda bulunulan pozisyonda ‘genç’ olduğu için dikkate alınmamak veya işgücü piyasasındaki tecrübesizliğini bahane ederek düşük ücret ile çalıştırmak, ‘genç olmadığı’ için deneyiminin ve becerisinin göz ardı edilerek performansı hakkında önyargılara sahip olmak bu çeşit ayrımcılığın örnekleri arasında sayılmaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığı; kişilerin cinsiyetlerinden ötürü olumsuz ve farklı muameleye tabii tutulmalarıdır. Cinsiyete dayalı önyargılar cinsiyetçilik olarak da adlandırılır. Genellikle cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalan grup kadınlardır. Cinsiyetçilik iki farklı şekilde kendini gösterebilir. *Düşmanca cinsiyetçi* düşünceler kadınların erkeklere kıyasla aşağı ve olumsuz birçok özelliği olduğu fikrine dayanırken; *yardımsever cinsiyetçi* düşünceler ise kadının korumaya ve yardıma muhtaç olduğu fikri ile erkeğin toplumdaki üstün rolünü pekiştirmeye hizmet etmektedir. (Aktaran Baron ve Byrne, 2003: 241)

Bu ayrımcılık çeşidinin temel aldığı toplumsal cinsiyet kalıpları, kadın ve erkeğin olduğu veya olması gerektiği özellikleri tanımlar; kadını kırılgan, duygusal ve çocuk bakımı ve ev idaresi gibi dış dünya ile iletişimi kısıtlı bir alana sıkıştırırken erkeği ise ailenin geçiminden sorumlu, cesur ve güçlü gibi sıfatlarla donatarak ilişki içinde dominant özne konumuna getirmektedir. (Bora, 2012: 179)

Engellilik temelli ayrımcılık; Engelli bireylerin fırsatlara erişiminde, çalışma hayatında, hatta günlük hayatlarına devam edebilmek için en temel ihtiyaçlarının giderilmesi noktasında yaşadığı sorunlar engellilik temelli ayrımcılığa örnek teşkil etmektedir. Eğitim, sağlık ve diğer haklarından faydalanması için gerekli tedbir ve desteğin sağlanmaması, fiziksel uyumlaştırmanın yapılmaması ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir.

Birleşmiş Milletler Dünya Sağlık Örgütü’nün (WHO) 2011 tarihli Dünya Engellilik Raporu’na göre engellilik temelinde ayrımcılık, engelli bireylerin hayatlarını yeterli finansmanın ve politikaların uygulamaya geçirilmemesi sebebiyle olumsuz etkilemektedir. Yeterli hizmete erişememe ve mevcut olan hizmetin engellilere iletim sorunları, uzun

vadede engellileri daha düşük eğitime, işgücü piyasasına daha az katılıma ve sonuç olarak da artan bir bağımlılığa sürüklemektedir.

Cinsel yönelim ayrımcılığı; Cinsel yönelimleri sebebiyle ayrımcılığa uğrayan kişilerin hem çalışma hayatında hem de sosyal hayatta karşılaştığı ayrımcı ve olumsuz muamelelerdir. Lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseks (LGBTİ) bireyler güvenlik, sağlık, eğitim, istihdam gibi en temel insan haklarının kullanılmasında zorluk yaşamakta ve kötü muameleyle maruz kalmaktadır. Ayrıca LGBTİ bireyler toplumdan dışlanmakta, marjinalize edilmekte, cinsel yönelimleri sebebiyle fiziksel ve duygusal şiddet görmektedir. 2013 yılında Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansının yaptığı ankete katılan LGBTİ bireylerin üçte biri eğitim, sağlık gibi sosyal haklardan faydalanmada şahsen ayrımcılığa uğradıklarını hissettiklerini belirtmiştir. (aktaran Ed. Köylü, 2017: 24-25)

2000/78/EC sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele İçin Oluşturulmasına Dair Genel Çerçeve başlıklı Direktif çalışma hayatında cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa uğrayan çalışanın haklarını güvence altına almak için etkili bir koruma sağlamaktadır. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi 2010 yılında üye devletlere cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılıkla mücadele tedbirleri (CM/Rec(2010)5) başlıkla tavsiye kararını paylaşmıştır. Tavsiye kararına göre, geleneksel, kültürel ve dini gerekçelerle veya “toplumda hakim bir kültürün” kurallarını dayanak olarak göstererek, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelli nefret söylemi veya başka herhangi bir ayrımcılık haklı çıkartılamaz.

İrk veya Etnik köken temelli ayrımcılık; bu ayrımcılık türü, kişileri geldiği etnik köken, ırk, renk ve soy gibi özellikleri sebebiyle dışlama, ötekileştirme, hak ve özgürlüklerini kullanmadan mahrum bırakma gibi davranışlarla şekil bulmaktadır. Yabancı düşmanlığı, ırkçılık gibi farklı kavramlarla da bu tür ayrımcı davranışlar tanımlanmaktadır.

İrk veya etnik köken temelinde ayrımcılığın işgücü talebinde de etkilerini gösterdiği bilinmektedir. Adaylar hakkında değerlendirme yapan kişinin adayın milliyetine ve kökenine dair bireysel önyargılarından etkilenerek pozisyona başvuran kişinin işe alınıp alınmaması hakkında karar vermesi söz konusu olabilmektedir. (aktaran Anderson ve Ruhs, 2010:27) Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 1965’de kabul edilen ‘Her Türlü İrk

Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme' Türkiye tarafından 1972 tarihinde imzalanmış 2002'de Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Diğer ayrımcılık türleri; yukarıda bahsedilen temel türlerinin yanı sıra din ayrımcılığı, sınıf ayrımcılığı, tür ayrımcılığı, göçmenlere yönelik ayrımcılık, dilcilik, farklı kültürlere yönelik ayrımcılık gibi daha pek çok farklı temele sahip olan ayrımcılık türü bulunmaktadır.

1.2. Ayrımcılık Yasağı

Ayrımcılık kavramın tanımı ayrımcılık karşıtı düşüncenin gelişmesi ile daha somut bir çerçeveye sahip olmuştur. Ayrımcılık, bir devletin, bir kişinin, bir grubun bir başka birey veya gruba sahip olduğu etnik köken, renk, cinsiyet, dil, din, kimlik, cinsel yönelim gibi özellikleri nedeniyle dışlayıcı davranması ve olumsuz sonuçlara yol açan uygulamalara maruz bırakması olarak tanımlanmaktadır. Ayrımcılık yasağı ise tanımda bahsedilen ayrımcılık durumlarının yasalar çerçevesinde cezalandırılması, önlenmesi maksadıyla koruyucu ve caydırıcı tedbirler alınmasıdır.

Ayrımcılık karşıtı hukuk incelenirken ayrımcılık yasağı sıklıkla eşitlik kavramıyla ilintili olarak kullanılmaktadır. Bu sebeple çalışmanın bu noktasında eşitlik kavramını daha detaylı tanımlama ihtiyacı doğmuştur.

Flew'e göre eşitlik dörde ayrılmaktadır. Varlıksal eşitlik, insanların dinsel, ahlaki veya hukuki anlamda eşit olmasını temel alır. Herkes doğuştan ve hukuk önünde eşittir ve eşit haklara sahiptir. İkinci olarak liberalizmin toplumsal denge için araç olarak sunduğu fırsatlarda eşitlik fikridir. Bireylere arzu ettikleri başarıyı elde etmede eşit şans verilen bir toplum modelidir. Fırsatlarda eşitlik mekanizması, insanların istihdam, iktisadi girişimde bulunma gibi haklara erişiminde eşit koşullara sahip olmaları veya önlerindeki engellerin ortadan kaldırılması sonucu kişisel beceri ve özelliklerine göre öne çıkmalarını öngörmektedir. Fırsat eşitliği ile ilişkili olan bir diğer eşitlik çeşidi şartlarda eşitlik. Fırsat eşitliğinin önerdiği yöntemle göre bireylerin fırsatlarda öne çıkabilme yeterliliğini kazanmaları için başlangıç şartlarının eşitlenmesini gerekli görür. Şartlarda eşitlik sağlanamaması fırsat eşitliğinin de işlevsiz ve adaletsiz bir yarışma ortamı yaratmasına sebep olmaktadır. Son olarak ayrımcılık yasağı ve pozitif ayrımcılık konusuyla ilgili olan

sonuçlarda eşitlik kavramıdır. Toplumsal eşitsizliklerin dezavantajlı durumda bıraktığı kadın, çocuk, göçmen gibi gruplar lehine yapılan olumlu programlar bu grupların koşullarını iyileştirmektedir (aktaran Turner, 1997: 35). Sonuçlarda eşitlik sağlanması ayrımcılık karşıtı sosyal politikaların temelini oluşturan düşüncedir. Ayrımcılığa temel oluşturabilecek özelliklere sahip olan kişilere, koşulları eşitlemek, dezavantajlı durumu ortadan kaldırmak maksadıyla alınan koruma tedbirleri veya pozitif ayrımcılık uygulamaları sonuçlarda eşitlik sağlamak maksadına hizmet etmektedir.

Ayrımcılıkla mücadele düşüncesinin önem kazandığı İkinci Dünya Savaşı sonrası tüm dünyada, özellikle de Avrupa'da artan insan hakları talepleri bu alanda uluslararası düzeyde düzenlemelerin gerekliliğini de zorunlu kılmıştır. Bu düzenlemeler ayrımcılık karşıtı hukuk adıyla anılmaktadır. Bunlardan ilk olarak bahsedilmesi gereken İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'dir.

Beyanname'nin ilk iki maddesi ayrımcılık yasağı alanında en temel kaynağı oluşturmaktadır. 1948 tarihli belgenin 1.Maddesi tüm insanların doğuştan eşit olduğuna ve birbirlerine 'kardeşlik' anlayışıyla yaklaşmanın gerekliliğine vurgu yapar. Bildirgenin 2. Maddesi ise;

(a) Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir görüş, milliyeti veya sosyal köken, servet, doğumu veya herhangi diğer bir farklılığı sebebiyle herhangi bir ayırım gözetilmeksizin Beyanname'de sıralanan tüm hak ve özgürlüklere sahiptir.

(b) Ayrıca, bir kişinin ülkesinin bağımsızlığı, kendi kendini yönetip yönetemediği veya egemenliği sınırlanmış bir ülke olsun ya da olmasın, kişinin ait olduğu ülke veya bölgenin siyasi, hukuksal ve uluslararası durumuna bakılarak hiçbir ayırım yapılamaz.' (Ed. Brown, 2016:110)

Beyanname'nin 2. ve 7.maddesi ise herkesin kanunlar önünde eşit olduğunu ve kanunun korumasında eşit olarak faydalanacakları belirtilmiştir. 'Herkesin bu Beyannameyi ihlal eden her türlü ayrımcı muameleye karşı ve böyle bir ayrımcı bir uygulamayı teşvik edici her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkı vardır' cümleleri ile ayrımcılık yasağının ve vatandaşların korunma ihtiyacının hassasiyetine değinerek devletlere yüklenmesi gereken bir görev olduğuna atıfta bulunur.

Ayrımcılıkla mücadele ve ayrımcılık yasağı Avrupa Birliği gündeminde de çok eski tarihe sahip bir konu değildir. Avrupa Birliği'nin oluşum sürecinde Roma Antlaşması'nda eşitliğe dair maddede kadın-erkek eşitliği ve eşit ücret kavramından bahsedilmekteydi. Bu duruma Birliğin başlangıçtaki serbest ticaret bölgesi yaratılması amacının ön planda olması sebebiyle ayrımcılık konusunun göz ardı edildiği değerlendirilmekteydi. 90'lı yıllara kadar Avrupa Birliği mevzuatında ayrımcılığa dair ağırlıklı olarak yalnızca eşit vatandaşlık ve ekonomik kaygılar gereği 'eşit işe eşit ücret' ilkesinin bulunduğu görülmektedir (Gül ve Karan, 2011: 73).

Birliğin kurulduğu tarihten itibaren Avrupa Birliği Adalet Divanı'na insan hakları ihlali sebebiyle gelen davaların sayılarının artması, insan hakları alanındaki bu boşluğun dikkat çekmesine sebep olmuş ve daha detaylı düzenlemelere ihtiyaç olduğunun fark edilmesini sağlamıştır. Ayrımcılık yasağı alanında çıkartılan antlaşma maddeleri, direktifler, tavsiye kararları ile koruma kapsamı genişletilmiştir. Avrupa Birliği mevzuatı istihdam, işgücü piyasası, sosyal güvenlik gibi alanları da içerisine alarak günümüzdeki sosyal ve ekonomik hayatı kapsayan geniş halini almıştır. İnsan haklarına dair koruma mekanizmaları geliştiren diğer topluluklar da aynı dönemde faaliyet göstermiş bu alanda detaylı düzenleme ve tedbirlerin alınmasına yol açmışlardır. Birleşmiş Milletler (BM) uluslararası bir insan hakları organı olarak ayrımcılık yasağı alanında Türkiye'nin de pek çoğuna taraf olduğu önemli bir hukuki mevzuat yaratmıştır. Avrupa Birliğine üye devletler Birleşmiş Milletler insan hakları antlaşmalarının doğal üyesi statüsündedir. Bu gelişmeleri Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı gibi Birlik içinde insan hakları alanında çalışan organların kurulması da takip etmiştir (FRA and European Court of Human Right, 2018: 23).

Avrupa Birliği'nin insan haklarına yaklaşımında temel almayı taahhüt ettiği belge olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 12 no'lu Ek Protokolü'nde üye devletlere getirilen ayrımcılık yasağının çerçevesini çizmektedir. İlgili protokol tüm insanların hukuk önünde eşitliğini hatırlatarak, hukuken sağlanan tüm haklardan yararlandırmada cinsiyet, ırk, renk, siyasi kanaat ve benzer sebeplerle ayrımcılığı üye devletlere yasaklamış ve hiç kimsenin kamu eliyle ayrımcılığa uğrayamayacağını genel ayrımcılık yasağı kapsamında belirtmiştir.

1.3. Ayrımcılık Çeşitleri

Ayrımcılık hedef aldığı kişiye yönelik davranışın temeli ve izlediği yol bakımından farklı çeşitlerde incelenmektedir. Ayrımcılık çeşitleri; doğrudan, dolaylı, dolayısıyla ayrımcılık, taciz, mağdurlaştırma, kesişen ayrımcılık ve makul uyumlaştırmanın reddi başlıkları altında toplanmıştır.

1.3.1. Doğrudan Ayrımcılık

Bir kişi veya grubun dil, din, etnik köken, cinsel yönelim, engellilik, cinsiyet gibi nedenlerle dışlanması, benzer konumda bulunan diğer kişilere göre kişi hak ve özgürlüklerini kullanmanın engellenmesi, zorlaştırılmasıdır.

Avrupa Birliği'nin ırk veya etnik kökenine bakılmaksızın kişilere eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanmasına dair 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifinde doğrudan ayrımcılık '... bir kişiye, ırk veya etnik kökenine dayalı olarak, karşılaştırılabilir bir durumda olan diğer kişiye göre daha az iyi bir şekilde muamele edilmesi, edilmiş olması veya edilebilir olması halinde...' olarak tanımlanmıştır.

Yani doğrudan ayrımcılık tanımı incelendiğinde dikkat çeken en önemli unsur aynı durumdaki farklı kişilere farklı muamele yapılmasıdır. Bu ayrımcılık türünde kişiye aynı durum ve şartlara sahip emsaline göre hak ve özgürlüklerini kullanımını kısıtlayan veya zorlaştıran her türlü uygulama örnek olarak gösterilebilir. Çalışma hayatı içinde cinsiyet farklılıkları sebebiyle ücret farklılaştırması yapılması, kişinin engeli nedeniyle eğitim olanaklarından faydalandırılmaması veya işin niteliği ile alakası olmamasına rağmen diğer adaylarla aynı yarışma koşullarının dışında bırakılması örnek olarak verilebilir.

Doğrudan ayrımcılıkla yasal yollarla mücadele yolu seçildiğinde; yukarıdaki tanımda bahsedilen emsal kişi ve bu tür ayrımcılığın uygulanmasındaki ayrımcı davranışın belirgin olması tespiti kolaylaştırmaktadır. Bazı durumlarda bu karşılaştırılabilir kişinin mevcut olup olmaması sorun teşkil etmemektedir. Farazi bir emsal kişi ile karşılaştırma yapılarak da ayrımcılık ispatı gerçekleştirilmektedir (Korkut, 2009: 46).

Ayrımcılık Türk Hukuk sisteminde farklı kanunlar altında yasaklanmış ve caydırıcı tedbirler alınmıştır. Sendikalar Kanunu 26. Madde şöyle der; ‘kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir’ fıkrası ile sendikaları, üyeleri arasında ayrımcılık yapmaktan men etmektedir.

Yükseköğretim Kanunu ise Yükseköğretim Kurulu’nu yükseköğretime giriş ve yerleştirmenin yanı sıra yükseköğretime girişte fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik tedbirleri de almaktan sorumlu kılmıştır. Eğitim hakkına erişimde fırsat eşitliği ilkesine atıf yapılması ayrımcılık yasağı ile bağdaştırılabilir. Aynı kanunun 53. Maddesi Yükseköğretim Kanunu kapsamında görev yapan personelin görevini yerine getirirken dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, din ve mezhep ayrımı yapmasını kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiiller arasında saymıştır.

1.3.2. Dolaylı Ayrımcılık

Herkes için aynı olan uygulama, kuralların uygulanması bazı gruplar üzerinde grubun veya kişinin sahip olduğu durum sebebiyle dezavantajlı bir sonuç yaratması dolaylı ayrımcılığa yol açar. Bu tanımdan anlaşılan olabilecek her türlü önlem ve koruyucu tedbir ile doğrudan ayrımcılık ortadan kaldırılrsa dahi aynı veya eşit uygulamaların adaletli ve olumlu sonuçlara yol açmakta yeterli olmayacağıdır. İnsanların farklılıklarının göz önüne alınarak gerekli muamelenin yapılmasının sağlanması dolaylı ayrımcılıkla mücadele için en etkili yöntemdir. Herkese eşit veya aynı muamelenin yasaklanması da durumun özel koşullarına göre ayrımcılık istisnalarından sayılabilir (Gül ve Karan, 2011: 15).

Dolaylı ayrımcılığa örnek olarak bir işyerinde öğlen yemeklerinin çalışanlar arasında ayırım olmaksızın aynı menü ile servis edilirken kişinin sağlık sorunları nedeniyle özel bir beslenmeye ihtiyaç duyması ve bu konuda bilgi sahibi olan işverenin herhangi bir düzenleme yapmaması örnek olarak gösterilebilir. Böyle bir durumda özel sağlık sorunu nedeniyle bu çalışan diğer çalışanların sahip olduğu öğle yemeği hakkından istifade edememektedir.

Avrupa Birliği dolaylı ayrımcılık kavramını 27 Kasım 2000 tarihli 2000/78/EC sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele İçin Oluşturulmasına Dair Genel Çerçeve başlıklı Konsey Direktifinde şu şekilde tanımlamıştır;

‘(b) Dolaylı ayrımcılık açık bir şekilde tarafsız görünen bir hüküm veya uygulamanın, diğer kişilerle karşılaştırıldığında belirli bir dine veya inanca, engele, yaşa veya cinsel yönelime sahip kişileri dezavantajlı konuma sokması durumunda gerçekleşecektir.’

2006/54/EC sayılı İşgücü Piyasasında Cinsiyet Eşitliği Direktifi 9. Maddesi Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafından eşit muamele ilkesine aykırılık yönünde gelen başvuruları da referans alarak ayrımcılık olduğu yönünde karar verilen davalardan örneklerle doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı daha detaylı olarak tanımlamış ve tespitinde yaşanabilecek şüpheleri azalmayı hedeflemiştir;

- (a) Sosyal güvenlik programına katılabilecek kişilerin belirlenmesi;
- (b) Sosyal güvenlik programına zorunlu veya isteğe bağlı katılımın niteliğini belirlenmesi;
- (c) Programın faydalarından yararlanmak için giriş yaşı veya asgari istihdam süresi ya da üyelik ile ilgili farklı kurallar koymak
- (d) Bir işçinin, uzun vadeli faydalar için ertelenmiş bir hakkı garanti eden koşulları yerine getirmeden bir plandan ayrıldığında katkı paylarının iadesi için (h) ve (j) bentlerinde belirtilenler dışında farklı kuralların ortaya konması;
- (e) Bir cinsiyetten olan işçilere faydaların sağlanması için farklı koşullar belirlemek veya bu faydaları sınırlamak;
- (f) Farklı emeklilik yaşlarının belirlenmesi;
- (g) Doğum izni veya ailevi sebeplerle alınan izin sırasında kanunla verilen, sözleşme gereği olan veya işveren tarafından ödenen hakların alımının askıya alınması;
- (h) Aktüeryal hesaplama faktörlerini dikkate almak gerekmediği sürece tanımlanmış katkı planlarında cinsiyete göre farklılık gösteren farklı fayda seviyelerinin belirlenmesi durumunda;
- (i) İşçilerin katkıları için farklı seviyeler belirlemek;
- (j) Aşağıdakiler hariç, işverenlerin katkıları için farklı seviyeler belirlemek:

- i. Tanımlanan katkı şemaları durumunda, nihai faydaların miktarını eşitlemek veya her iki cinsiyeti eşit hale getirmekse amacıyla,
 - ii. İşveren katkılarının tanımlanmış faydaların maliyetini karşılamak için gerekli fonların yeterliliğini sağlamaya yönelik olduğu durumda;
- (k) Ertelenen haklara dair hak kazanma garantisi veya saklanması ile ilgili olarak (h) ve (j) maddelerinde belirtilmediği sürece, yalnızca belirli bir cinsiyette çalışanlar için geçerli olan farklı standartlar veya standartların belirlenmesi.

1.3.3. Dolayısıyla Ayrımcılık

Dolayısıyla ayrımcılıkta, kişiye yaşatılan durumda doğrudan bir ayrımcılık söz konusudur fakat ayrımcılığa uğrayan kişinin bu muameleye tabi tutulmasının sebebi yakın çevresinden birinin sahip olduğu bir özelliğin ayrımcılığa temel olarak alınmış olmasıdır (Gül ve Karan, 2011: 16). Ayrımcı davranışta bulunan kişinin temel aldığı özellik veya farklılığa sahip kişi, mağdurun aile ferdi, bir yakını veya bağlantılı olduğu kişidir. Bu tür ayrımcılık sebebi nedeniyle ayrı bir başlık altında incelenmektedir. Dolayısıyla ayrımcılığa örnek olarak evli bir çiftten birinin diğerinin rengi veya etnik kökeni sebebiyle iş yerinde dışlanması verilebilir.

Avrupa Birliği mevzuatının hukuk kaynakları arasında bulunan Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) S. Coleman v Attridge Law ve Steve Law kararı dolayısıyla ayrımcılık kavramını ayrımcılık karşıtı hukuka kazandırmıştır. İngiltere'de engelli bir oğlu olan S. Coleman işverenin kendisine engelli çocuğu olmayan çalışma arkadaşlarına sağlanan çalışma saati esnekliklerinden faydalanamadığı ve diğer meslektaşlarından daha az olumlu muamele gördüğü gerekçesiyle açtığı dava için ABAD'ın tavsiyesine sorulmuştur. Mahkeme engelli kişiye karşı yasakladığı doğrudan ayrımcılık ile ilgili maddenin yorumlanmasının gerekliliğine dikkat çekmektedir. Ayrımcılığın engel sahibi kişi ile ilişkide bulunan yakınına yöneltilmesinin de yasaklandığı kararına varmıştır (S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law Case C-303/06).

1.3.4. Taciz

Taciz, Avrupa Birliği ayrımcılık mevzuatında ayrı bir başlık altında incelenmektedir. Ayrımcılık üzerine akademik çalışmaların başladığı yıllarda doğrudan ayrımcılık başlığı

altında değerlendirilen “taciz” ayrımcı tutumun maruz kalan kişi üzerinde eylem sona erse dahi etkilerinin devam etmesi ve bıraktığı zararın boyutu gözüne alındığında ayrı bir başlık olarak inceleme ihtiyacı doğmuştur. Avrupa Birliği ayrımcılık yasağı hukukunun tanımına göre ise taciz; bir kimseye aşağılayıcı, düşmanca ve insanlık onurunun zedelenmesiyle sonuçlanabilen istenmeyen davranışın yol açtığı ayrımcılık durumudur. Taciz içeren davranışın ispatı için yargı önünde emsal kişi gerekliliği aranmamaktadır. Tacizin tespitinde ilk aşamada önemli olan mağdurun eylemi algılama biçimidir (Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, 2010: 31).

Taciz fiiline örnek olarak kişinin dış görünüşüyle ilgili konuşmak, utandırma veya aşağılama amacı olan şakalar yapmak, kişinin bulunduğu çevrede dışlanmasını sağlamak adına hareket etmek, istenmeyen fiziksel temaslarda bulunmak, cinsel taleplerde bulunmak gösterilebilir. İstenmeyen davranışın, onur kırıcı etki doğuracak şekilde veya bu amaçla yapılması taciz fiilinin unsurları arasındadır. Bu durumda amacın taciz etmek olmadığı hallerde dahi, bir davranış sonuç itibariyle onur kırıcı bir etki doğuruyorsa yine tacizin ortaya çıkacağı belirtilmektedir. Bu durumda taciz fiilini işleyen kişinin niyetinden çok ortaya çıkardığı sonuç ve maruz kalan kişinin algısı taciz fiilinin ortaya çıkmasında fiilin taşıdığı niyetten daha etkilidir.

İşyerinde alay etmek, takma ad takmak, kişinin dini veya inanışlarıyla alay etmek veya şakalar yapmak karşısındakini hedef alarak taciz etmeyi amaçlamıyorsa dahi taciz kapsamında değerlendirilebilir. Bu tür davranışlardan rahatsız olup şikayetçi olmak için olumsuz söz ve eylemlerin kişinin kendisine yönelmiş olması zorunlu değildir. Çalışma ortamında herhangi bir kişi veya gruba karşı düşmanca, dışlayıcı bir ortam yaratılması doğrudan ilgili kişi olmasa dahi işyerinde bulunan diğer çalışanlar tarafından taciz olarak değerlendirilebilir ve örgüt iklimini etkiliyor olmasından ötürü şikayet edilebilir (Acas, 2010: 5).

Cinsel taciz ise sözlü veya fiziksel cinsel nitelikteki her türlü davranış olarak tanımlanabilir. Özellikle çalışma hayatında yaşanan cinsel taciz vakaları maruz kalanın ekonomik bağımlılığı sebebiyle sessiz kalmasına, göz yummasına ve yardım almak yerine kendi başına mücadele etmeye çalışmasına yol açmaktadır (Solmuş, 2005).

Türk Ceza Kanunu'nda bulunan 105. Madde incelendiğinde cinsel tacizin üç aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası ile cezalandırılmasına hükmettiği görülmektedir. Tacizin aile içindeki ilişkiden faydalanarak veya işyerinde gerçekleşmiş olması ve işyerindeki hiyerarşik ilişkinin kötüye kullanılması söz konusu olduğu durumda öngörülen hapis cezası arttırılmaktadır. Çalışanın taciz sebebiyle aileden veya işten ayrılmak zorunda kalmış olması durumunda ise hükmedilecek hapis cezası için alt sınır belirlenmiştir.

Çalışanın toleransının kalmaması ve çalışma hayatının dışına çıkmak zorunda hissedecek düzeyde çaresiz kalmış olması suçun nitelikli suç olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurmaktadır (aktaran Artuk, 2006: 41).

1.3.5. Mağdurlaştırma

Mağdurlaştırma ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması veya cezalandırılması için yargı yoluna başvuran kişinin bu davranışı sebebiyle cezalandırılması, olumsuz davranışlara maruz bırakılması durumudur. Mağdurlaştırmaya maruz kalan kişi ayrımcı uygulamalar sonucu yargı yoluyla şikayetçi olan çalışan olabileceği gibi, bu süreçte çalışan lehine tanıklık eden, davayı destekleyen, delil sunulmasına yardımcı olan, çalışan ile dayanışma içinde olan kişiler de olabilir. Ayrımcı davranışların sahibi işveren veya yönetici işten ayrılrsa dahi yargı süreci sebebiyle şikayetçi çalışana olumsuz tavır ve uygulamada bulunulması Mağdurlaştırma kapsamına dahil edilmektedir (Bojarski ve diğerleri, 2012: 27).

Maruz kaldığı ayrımcılık hakkında yargı yoluna giden çalışanın veya yargı sürecinde ona destek veren diğer çalışanların işten çıkarılması, terfiinin engellenmesi/geciktirilmesi, çalışma hayatında kasten zorluklar çıkartılması ve dışlanması mağdurlaştırma örneklerindedir (Karan, 2009: 12).

Noon ve Blyton'na (2002) göre özellikle çalışma hayatında ayrımcılığın tespit edilmesi, uygulamanın eşitlik sağlamaya yönelik bir tedbir mi yoksa eşitsiz bir uygulama mı olduğunun teşhisinin karmaşıklığı sebebiyle zor olabilmektedir. Bu durumun öncelikli sebebi işveren ve yöneticilerin yasal düzenlemeler, kamuoyu gibi dışsal baskı mekanizmaları ve çalışanlar, sendikalar gibi içsel baskı mekanizmaları ile sınırlandırılırsalar dahi kendi inanç ve politik fikirlerinden etkilenerek karar alma ihtimallerinin olmasıdır.

Ayrımcı uygulamaların geçirdiği süreci ve tespitini kolaylaştırmak için hazırladıkları şemaya göre ilk olarak işyerinde uygulamaya geçmiş bir kararı değerlendirirken durumun eşit muamele mi yoksa özel muamele mi gerektirdiği belirlenmelidir. İkinci basamakta ise uygulamanın adil olup olmadığına karar verilmesi gerekmektedir. Bu sorunun cevabı işyerindeki her çalışan için kendi değer ve fikirlerine göre şekillense ve mutlak bir sonuca ulaşılamasa dahi bu sürecin önemli olan kısmı kararın eşitliksiz olduğu yönünde algının yüksek olması gelecekte alınacak kararlar üzerinde içsel baskı mekanizmalarını güçlendirecek olmasıdır. Yani işverenin içsel baskı mekanizmalarına karşı direncinin kırılması gelecekteki uygulamaların daha adil sonuçlar doğuracağı yönünde beklenti yaratmaktadır.

2000 yılında kabul edilen 2000/43/EC sayılı Avrupa Konseyi Direktifinin 9. Maddesi mağdurlaştırmayı yasaklamakta ve üye devletleri ulusal hukuk sistemleri dahilinde mağdurlaştırma ile mücadele için gerekli yasal tedbirleri almakla mükellef kılmaktadır.

1.3.6. Kesişen Ayrımcılık

Kesişen ayrımcılık birden fazla ayrımcılık durumunun üst üste gelmesi durumudur. Bu kesişme durumu bir kişinin bulunduğu ortamda birden çok özelliği sebebiyle ayrımcılığa uğraması halinde gerçekleşmiş sayılır. Örneğin kişinin hem kadın olması hem de ten rengi sebebiyle işe alınmaması durumu kesişen ayrımcılık başlığı altına girmektedir.

BM Ekonomik ve Sosyal Konsey'in 2009 tarihli Ekonomik ve Sosyal Haklarda Ayrımcı Gözetilmemesi 20 no'lu Genel Yorumuna göre kesişen (çoklu) ayrımcılık bir etnik kökene sahip bir kadın örneği gibi bazı birey veya gruplar birden fazla nedenden ötürü ayrımcılığa uğraması olarak tanımlanır. Bu tür kesişen ayrımcılık vakalarının etkisi ve çözümüne maruz kalanlar üzerindeki etkilerinin belirginliğinden özel olarak özen gösterilmesi gerekmektedir. Yücel (2005)'e göre çoklu ayrımcılığın kesin bir tespitinin yapılması oldukça zor olabilir. Zira kişi yalnızca bir özelliği sebebiyle veya aynı anda hepsinin kesişmesi sebebiyle ayrımcılığa maruz kalıyor olabilir.

2017'de Birleşmiş Milletlerin Engelli Bireylerin Haklarına ilişkin New York'ta düzenlediği Konferans Notlarında (CRPD/CSP/2017/2) engelli kadınların istihdam oranı engelli erkeklerin istihdamından yüzde 30 daha düşük olduğuna dikkat çekmektedir.

Ayrıca engelli kız çocuklarının engelli erkek çocuklarına kıyasla daha yüksek sosyal dışlanma riski taşıdığını ve engelli kadınların sosyal dışlanma, taciz ve şiddet olaylarında engelsiz kadınlara göre çok daha yüksek oranda maruz kaldıklarını aktarmaktadır. Anlaşıldığı üzere engelli bireylerin kadın olmaları cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle kesişen ayrımcılık durumu yaratmakta ve engelli kadınlar için daha ağır sonuçlar yaratmaktadır.

1.3.7. Makul Uyumlaştırmanın Reddi

Makul uyumlaştırmanın reddi, engelli kişinin ihtiyacına cevap vermekten kaçınmak veya gerekli tedbiri almayarak kişiyi dezavantajlı bir durumda bırakmak olarak tanımlanır. Örneğin bir kamu kurumunun tekerlekli sandalye ile erişilebilmesi için gerekli olan fiziksel düzenlemelerin (rampa, asansör gibi) yapılmaması yoluyla kişiyi sahip olduğu hak ve özgürlüklerin kullanımından mahrum bırakmak, uygun tedbirlerin alınmaması yoluyla makul uyumlaştırmayı reddetmektir.

2014 yılında kabul edilen Engellilerin Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmesine dair 2 No'lu Genel Yorum (CRPD/C/GC/2), engellilerin insan hak ve özgürlüklerini kullanmaları amacıyla gerekli olan ve aşırı yük getirmeyen değişikliklerin yapılmasını makul uyumlaştırma kapsamında öngörmektedir. Tanımda bulunan “aşırı yük getirmeyen değişiklikler” ile makul koşullar çerçevesinde bir uyumlaştırma yapılabileceğini belirtmek için kullanılmıştır. Makul düzenleme yapma görevini üye devletlere yükler ve yapılmamasını ayrımcılık olarak nitelemektedir.

Engellilerin temel hak ve özgürlüklere erişiminde sorun yaşamamaları adına her türlü önlem ve düzenlemeyi yapmak devletin sorumluluğudur. Örneğin adalete erişim hakkını kullanmak isteyen engelli birey adliyeye ulaşım konusunda uyumlaştırılmamış toplu taşıma araçları, tekerlekli sandalyeye uygun olmayan adliye binası, tabelalar üzerinde kabartma yazılar, işaret dili bilen tercüman gibi uyumlaştırmalar eksik olduğu için en temel vatandaşlık haklarından birini kullanmakta zorlanmakta veya hiç ulaşamamaktadır (Ertürk ve diğerleri, 2014: 383).

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in 2009 tarihli Ekonomik ve Sosyal Haklarda Ayrımcılık Gözetilmemesi 20 no'lu Genel Yorum 'da Komitenin engelli kişiye karşı yapılan ayrımcılığı tanımlarken kullandığı önemli bir başlıktır. Şöyle ki; 'engelli kişilere karşı

ayrımcılık, ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tanınmasını, yararlanılmasını veya kullanılmasını engelleyecek veya zayıflatacak şekilde yapılan her türden ayırma, dışlama, kısıtlama veya tercih ya da makul uyumlaştırmanın reddi' olarak tanımlamıştır.

1.4. Ayrımcılık Yasağı İstisnaları

Kişinin veya içinde bulunulan durumun özel koşullarının farklı işlem gerektirdiği uygulamalar ayrımcılık yasağı dışında tutularak istisnalar arasında sayılmaktadır.

1.4.1. Belli Koşullarla Yasağın İstisnaları

Ayrımcılık yasağının aranmasının istisnası olabilecek kimi durumlar Avrupa Birliği'nin yine ayrımcılık yasağı alanına ilişkin düzenlemelerinde yer almaktadır. 2000/78/EC sayılı İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan Konsey Direktifi'nin 4.Maddesinde 'Mesleki Şartlar' başlığı ile istisnalardan bahsetmektedir. Direktife göre kişinin ayrımcılığa konu olabilecek özelliğine göre uygulanan farklı muamele mesleğin niteliğinin orantılı ve meşru bir gereği ise ayrımcılık kapsamında tutulabileceğini öngörmüştür. Maddenin devamında ise dini kuruluşlarda çalışan kişilerin özelliklerinin söz konusu devletin mevcut yasal mevzuatına uygun olarak değerlendirilmesinin ayrımcılık olmayacağı ve devletin bu uygulamalarının meşru ve haklı olabileceği ifade edilmiştir.

1.4.2. Pozitif Ayrımcılık

Literatürde 'pozitif ayrımcılık' terimi yerine 'tersine ayrımcılık', 'özel tedbirli muamele' gibi terimler de kullanılmaktadır. Pozitif ayrımcılık, kişinin sahip olduğu özellikler dolayısıyla ayrımcılığa uğrayan veya uğraması muhtemel kişinin lehine davranışta bulunmak olarak açıklanmaktadır.

Ayrımcılığa maruz kalan birey ve grupların sosyal ve ekonomik hayatları içinde yaşadığı dezavantajları telafi edebilmek veya önleyebilmek adına desteklemek, ayrıcalık sağlamak pozitif ayrımcılık kapsamında sayılmaktadır ve ayrımcılık yasağının istisnalarındandır. Bu tür olumlu tutumlar ayrımcı davranışların altında yatan önyargıları kırmak amacıyla da yapılmaktadır.

1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesiyle beraber alınan sosyal politika önlemleri, 80'li ve 90'lı yıllarda yapılan ayrımcılık yasağı mevzuatı kapsamında değerlendirilen yasa ve önlemler istihdamda ayrımcılıkla mücadelede koruma şemsiyesi işlevi gören pasif karakterli sosyal politika önlemleridir. Pozitif ayrımcılık ile ayrımcılığa uğrayan gruplara sağlanan avantajlar ise önleyici tedbirlerle kıyaslandığında aktif karakterli ve müdahaleci bir koruma kategorisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Mor Barack,2005: 17-53). Çalışma hayatında veya mesleki eğitim olanaklarında kadınları cinsiyet temelli ayrımcılıktan korumak amacıyla faydalanıcı belirlenirken kadın kotaları uygulamak, başvurular arasında kadınlara öncelik tanınması veya yalnızca kadın adaylar için mesleki eğitimler düzenlenmesi pozitif ayrımcılık kapsamında sayılabilecek örneklerdendir.

Literatürde '*pozitif ayrımcılık*' kavramı özellikle İngiltere'de yapılan çalışmalarda 'olumlu eylem' (Affirmative Action) olarak kullanılmaktadır. Bunun sebebi kanımızca ayrımcılık kelimesini dezavantajlı grupların lehine dahi olsa pozitif bir değerlendirme ile ayrımcılık yasağı istisnası olarak kullanmaktan kaçınmaktır.

'Olumlu eylem', ayrıca dezavantajlı grupların dışlandıkları istihdam, eğitim ve karar alma mekanizmalarındaki mevcudiyetlerini artırmak için atılan olumlu adımlar anlamında da kullanılmaktadır. Olumlu eylemler farklı şekillerde uygulamaya konabilir. Örneğin kadınların siyasete katılım oranlarının artırılması için siyasi partilerde fermuar sistemi olarak da adlandırılan parti listelerinin yarı yarıya kadın ve erkek adaylar arasında dağıtılması veya aday listelerinin belli bir yüzde oranında kadın adaylara ayrılması bu olumlu eylemler arasında sayılmaktadır (Madsen, 2019: 5).

İngiltere'de ayrımcılıkla mücadele adına çıkarılan ve bir dizi düzenleme içeren 2010 Eşitlik Yasasına göre, işveren dezavantajlı grupları iş başvurularında veya terfilerde teşvik edebilir fakat bunu yaparken adayların pozisyon için yeterliliklerini görmezden gelerek yalnız olumlu eylemde bulunmak adına liyakate aykırı işlemde bulunamaz. Örneğin iş yerinde açılan bir yöneticilik pozisyonu için aynı nitelikteki bir erkek ve bir kadın aday arasından kadın adayı cinsiyeti sebebiyle tercih etmek bu duruma örnek gösterilebilir. Burada alınan eylemi olumlu kılan nokta ise her iki adayın da nitelik olarak aynı ve pozisyona uygun olmalarıdır. 2010 Eşitlik Yasa'sına göre yasalar çerçevesinde olumlu eylemler;

- Mevcut bir dezavantajın veya ayrımcılık sebebinin üstesinden gelmek için insanları etkinleştirmeli veya teşvik etmeli;
- Söz konusu korunması gereken karakteristiğe sahip olan insanların ihtiyaçlarını karşılamalı;
- Dezavantajlı grubun katılımının orantısız derecede düşük olduğu bir faaliyete katılımı arttırmalı veya teşvik etmelidir (Jarrett, 2011: 8).

2004’de yapılan Anayasa değişikliği ile pozitif ayrımcılık Türkiye’de yasal mevzuatta ilk defa yer almıştır. Anayasanın 10. Maddesine eklenen ‘Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.’ fıkra ile Anayasa pozitif ayrımcılığı ayrımcılık istisnaları arasına almış ve cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele ile devleti yükümlü kılmıştır. 2010’da ise ‘çocuklar, yaşlılar, özürllüer, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler...’ ek fıkrası ile ayrımcılık istisnası kapsamı genişletilmiştir.

İş Kanunu ise pozitif ayrımcılık ilkesini 30. Madde ile elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverene yüzde üç engelli işçi ve kamu kurumlarında ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçi çalıştırma zorunluluğu getirerek uygulamaya koymuştur. Bu zorunluluğu yerine getirmeyen işverenden tahsil edilen ceza engelli ve eski hükümlülerin mesleki yeterlilik kazanmaları, işe yerleştirilmeleri veya kendi işlerini kurmaları amacıyla teşvik edilmeleri amacıyla kullanılmaktadır. İş Kanun’unun getirdiği kota uygulaması ayrımcılıkla mücadelede aktif karakterli bir sosyal politika tedbiri olarak değerlendirilmelidir.

Çalışma hayatına dair ayrımcılık yasakları ve istisnalarının belirlendiği bir diğer uluslararası belge Türkiye’nin de 1967’de kabul ederek yükümlülükleri kabul Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslekte) Sözleşmesidir. Sözleşme renk, siyasal inanç, yaş gibi sebeplerin yanı sıra cinsiyet temelli ayrı veya üstün tutma, ayrılık gözetmeyi yasaklamaktadır. Sözleşmenin 2.maddesi ile taraf devletlerin bu hedef doğrultusunda her türlü yasal düzenlemeyi ulusal düzeyde yapmayı taahhüt etmiş sayılacağı belirtilmektedir. Sözleşmenin devamında işin niteliği sebebiyle farklı uygulama gereken durumların ayrımcılık dışında tutulacağı söylenmektedir. Özel durumu dolayısıyla

koruma ihtiyacı olan grup ve bireylerin ihtiyacını karşılamak maksadıyla alınan tedbirlerin ayrımcılık istisnası kapsamına alınmasını taraf devletin inisiyatifine bırakmaktadır.



BÖLÜM 2

2.1. Cinsiyet Temelli Ayrımcılık

Çalışmanın inceleme alanı olan kadın erkek eşitsizliğinin iş hayatındaki yansımalarından bahsetmeden önce kadına yönelik cinsiyet temelli ayrımcılığa ve sonuçlarına değinmek gerekmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı bir bireyin kadın veya erkek olması dışında herhangi başka bir sebep olmaksızın karşılaştığı ayrımcılık çeşididir. Cinsiyet temelli ayrımcılık mağdurları çoğu zaman kadınlardır.

Çalışmanın son bölümünde değinilen kadın haklarını koruyucu ulusal ve uluslararası tedbirler özellikle 90'lı yılların ikinci yarısında yoğunluk göstermiş olsa da kadınların eşitsiz uygulamalar karşısında verdiği mücadeleler ve kazanımlar takip edildiğinde kadın erkek arasındaki eşitsizlik tarihinin çok daha eski bir geçmişi olduğunu görmek zor olmayacaktır. Kadınlara karşı eşitsizliklerle mücadele ve kadın özgürlüğü talebinden doğan feminizme dair fikirler 18.yüzyılda kendini göstermeye başlamıştır. Yüzyılın sonunda Fransa'da Olympe de Gouges, İngiltere'de Mary Wollstonecraft ve farklı coğrafyalardaki diğer kadınların boşanma hakkı, eğitim hakkı ve kadın erkek eşitliği gibi en temel insan hakkı talepleri feminizme dair tarihteki ilk kıvılcımlar olarak değerlendirilmektedir. (Mousset, 2017: 4-6) İngiltere, Amerika ve Fransa'da bu dönemde siyasi katılıma ve yasa yapım sürecine dahil olmaya dair haklar özellikle mülk ve toprak sahibi erkeklerin statülerini korumaları maksadıyla kadınları dışarda bırakan bir çerçeveye oluşturulmuştur. 20.yüzyıl başlarında İngiltere ve Amerika'da Süfrajeterler'in liderliğinde (Suffragettes) sürdürülen mücadeleler sonucunda kadınların seçme ve seçilme hakkı konusunda yasal düzenlemelerin yapılması, kadın hakları alanında önemli kazanımlar arasındaki yerini almıştır (Botting, 2016: 30).

1900'lü yıllara gelindiğinde ise insan hakları ve kadın hakları uluslararası kuruluşların da dikkatini çekmiş ve bu alanda bir dizi düzenlemeye ve ayrımcılığı önleyici tedbire imza atılmıştır. Bunlar arasında en önemli ve temel belge niteliğinde sayılabilecek olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 7. Maddesi, tüm insanların yasalar tarafından ayrımcılık yapılmaksızın korunacağını vurgulamaktadır. Maddenin devamında Beyanname'de insan hakları kapsamında sayılan herhangi bir yasağın ayrımcılık yoluyla ihlal edilmesi veya ihlalinin teşvik edilmesine karşı herkesin eşit korunma hakkına vurgu yapmaktadır.

Cinsiyet, ırk ve diğ er kimliklere bakılmaksızın insan olma temelinde eşitliğin herkes için korunması gerekmektedir.

20. yüzyılın sonlarına doğru ise çeşitli kadın örgütleri, sivil toplum kuruluşları, bilim insanlarının çalışmaları ve tavsiyeleri ile Birleşmiş Milletler başta olmak üzere uluslararası kuruluşlar, insan hakları başlığı altına değerlendirilen kadın haklarının ihmal edildiği gerçeğini fark etmişlerdir. Gerekli ulusal kurumların oluşturulmasını ve yasal düzenlemelerin uygulanmasını geciktiren bu yaklaşımdan vazgeçip kadının insan haklarına dair somut adımlar atılmaya başlanmıştır (Stamatopoulou, 1995: 36).

1993 yılında Viyana'da düzenlenen Dünya İnsan Hakları Konferansında cinsiyete dayalı şiddet, taciz ve tecavüz, aile içi şiddet, kendi bedeni üzerinde alma hakkı, doğum kontrol araçlarını kullanma veya kullanmama yönünde karar alma hakkı gibi hakların kadınlara yönelik her türlü ayrımcılık ve şiddetin önlenmesi amacıyla önemsenmesi ve önceliklendirilmesi ihtiyacı öne çıkmıştır. Kadına yönelik şiddetin geleneksel, kültürel ve dini gerekçelerle kadın hayatının doğal seyrinde kabul edilemeyeceği sonuç bildirgesinde özellikle belirtilmiştir. Konferansın eylem planı, kadınların insan haklarından etkin bir şekilde faydalanabilmesi için cinsiyet ayrımcılığının temel aldığı toplumsal yapıların çözümlenmesini ve kadının hayatındaki etkilerinin tüm boyutlarıyla anlaşılmasını hedeflemektedir (OHCHR, 2014: 13).

Kadınlar dünyada pek çok toplumda yalnızca iş hayatında ayrımcılığı uğramakla kalmayıp doğduğu andan itibaren erkeklere kıyasla daha az önemsenmektedir. Kadın olmaları sebebiyle eğitim, beslenme, sağlık ve diğ er bazı insani hak ve fırsatlara erişimde sorunlar yaşamaktadır. Kişisel gelişim olanaklarına erişimde karşılaşılan sıkıntılar kadınları hayatları boyunca hem iş hayatında hem sosyal hayatta dezavantajlı olmaya mahkum etmektedir. Ayrıca kadınlar ayrımcılığın yanı sıra taciz, tehdit, işkence ve fiziksel istismar gibi eylemlere hem kendi aileleri hem de devlet organları ve özel kurum ve kişiler tarafından maruz bırakılmaktadır (aktaran Rehman, 2003: 344-346).

21.yüzyılın ilk yıllarında gelişmekte olan ülkelerde kadınlar erkeklerle eşit sosyal ve ekonomik haklara sahip değildir. Bazı ülkelerde halen kadınlar kendi adlarına mülk sahibi olma ve yönetme, bağımsız çalışan olarak kendi işini kurma konusunda erkeklerle eşit haklara sahip değillerdir. Kadınların eğitime katılım oranındaki artışın son yıllarda

erkeklere oranla daha yüksek olmasına rağmen, cinsiyetler arasında büyük ücret farkları halen devam etmektedir. Yükseköğretimde artan kadın sayısındaki artış ile cinsiyetler arası ücret farklılıkları bir arada değerlendirildiğinde bu ücret farklılıklarının kaynağında niteliksel farklılardan ziyade cinsiyet ayrımcılığı olduğu fikri kuvvet kazanmaktadır (King ve Mason, 2001: 32).

Gıda, sağlık hizmeti gibi insani haklardan yeterince faydalanamamaları ve kadına yönelik şiddetin boyutları sebebiyle dünyada bazı bölgelerde kadın ölüm oranları artmaktadır. Kadına yönelik şiddet farklı şekillerde gerçekleşebilir. Kadınlara yöneltilen onur kırıcı davranışlar, kadının isteği dışında ve küçük yaşta evlilik yapmaya zorlamak, eşi veya partneri tarafından cinsel veya fiziksel şiddete uğramak kadına karşı şiddet örnekleri arasında sayılmaktadır. Birleşmiş Milletler Dünya Sağlık Örgütü'nün 2014 yılı küresel raporuna göre her üç kadından biri hayatının herhangi bir aşamasında kadına yönelik şiddete maruz kalmaktadır. Birleşmiş Milletler 2030 yılı hedefleri arasına aldığı Cinsiyet Eşitliği hedefini en temel insan hakları arasında sayarken aynı zamanda sürdürülebilir ve barışçıl bir gelecek ve kalkınma ideali içinde gerekli koşullar arasında saymaktadır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ekonomik kalkınma, yoksulluk, eğitim ve demokrasi alanındaki diğer sorunların çözümüne de katkıda bulunacaktır (UNWOMEN, 2018a: 5-7).

2.2. Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Sanayi Devrimi öncesi dönemin ataerkil aile ve toplumsal ilişkileri kadınların ekonomik etkinliğini tarım ve ücretsiz aile işçiliği ile sınırlamaktaydı. Mutlaka ki çalışarak kendi geçimini sağlayan kadınlar vardı. Fakat evli kadınların çoğunluğunun dahil olabildiği çalışma hayatı aile işletmesi ile sınırlıydı. Çalışma hayatına bu şekilde dahil olma fırsatı bulabilen kadınlar da ancak erkeklere yardımcı pozisyonlarda bulunabiliyorlardı. Kadınlar çoğunlukla çocukların bakımı ve ev içi emek alanlarında zaman harcamaktaydılar. Sanayi Devrimi erkekleri kitlesel olarak tarım arazilerinden fabrikalara taşıdığı gibi kadınları da aileye ekonomik katkı da bulunması adına emek piyasasına dahil etmiştir.

Çalışma yaşamında uygulanan cinsiyete dayalı ayrımcı davranışlar, kadın olması sebebiyle işin gereklerini yerine getirip getirmemesi önemli olmaksızın kadın işçinin olumsuz muameleye tabi tutulması ile gerçekleşmektedir. Bu ayrımcı davranışlar kadın işçinin işvereni veya iş arkadaşları tarafından uygulanabilir. Kadın işçiler veya işgücü piyasasına

girmek isteyen kadınlar çalışma hayatının her aşamasında ayrımcı uygulamalarla karşılaşmaktadır. İşe başvuru, işe alım, ücret belirlenmesi, çalışma koşulları ve işten ayrılma safhalarında kadının hayatını etkileyen ayrımcı uygulamalar söz konusudur. Kadın çalışanın iş hayatında yaşadığı cinsiyet temelli ayrımcılığı doğrudan ayrımcılık ve mobbing başlıkları altında inceleyeceğiz.

2.2.1. Çalışma Hayatında Cinsiyet Temelli Doğrudan Ayrımcılık

İş hayatındaki cinsiyet ayrımcılığı, işin niteliğine ve çalışanın performansına bakılmaksızın kadının cinsiyetinden dolayı aynı iş yerindeki erkeklerden olumsuz ve ayrımcı işleme tabi tutulmasıdır. Cinsiyet temelli ayrımcılığın çalışma hayatında en sık karşılaşılan çeşidi doğrudan ayrımcılıktır. Bu ayrımcılık çeşidi temelini toplumsal cinsiyet kodları ve kadına ve kadın emeğine yönelik olumsuz önyargılardan almaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri kadının rolünü ‘ev içi’ alanda biçimlendirir. Kadın, evin düzenini sağlayan, çocukları yetiştiren ve buna doğuştan yatkın olan, duygusal, stres kaldıramayan bir karakterdir. Erkek ise ailenin geçimini sağlayan, geçim kaynağının devamlılığı için çalışmak zorunda olan, kadını ve çocuklarını koruyan güçlü, mantığıyla hareket eden bir role sahiptir. Cinsiyetlere atfedilen bu stereotipler insanları iki cinsiyet rolüne hapsedmektedir. Bu stereotipler cinsiyet rolleri kapsamında meslek, davranış, kişilik ve dış görünüşü belirlemektedir. Toplumsal hayatta ‘kadınlık’ ve ‘erkeklik’ hallerine dair bu yargılar kadın çalışanı iş hayatında ikinci sınıf bir konuma itmektedir.

Endüstriyel hayatta çalışma ilişkilerini değiştiren kapitalizm sosyal hayatta ve aile hayatında da değişikliklere sebep olmuştur. Fakat var olan ataerkil sistemi değiştirmeyip aksine devamlılığını sağlayarak kadın ve erkek için toplumsal cinsiyet rollerini yeniden yapılandırarak, işgücü piyasasını da bu rollere göre bölmüş ve ihtiyacı olan işgücünü şekillendirmiştir. Bölümlenen işgücü piyasasındaki işler ‘kadın işi’ ve ‘erkek işi’ olarak ayrılmıştır. Kadın emeğinin kalıplaşmış cinsiyet temelli önyargılara maruz kalması sonucu düşük görülen değeri kadınları düşük ücretlerle istihdam eden işverenlere fayda sağlamıştır (Bradley, 1989: 227).

Cinsiyet rollerinin yol açtığı ayrımcılık henüz iş hayatına girişte cinsiyetlere dağıtılmış mesleklerin diğer cinsiyetten olan çalışanı sektör dışında bırakılmasına sebep olmaktadır.

Kadının ve erkeğin yüklenen roller gereği uygun olduğu ve olmadığı meslekler kadın ve erkeği sunulan fırsatlar bakımından ayırtmaktadır. Bu tür 'cinsiyeti olan' mesleklerin işe alım sürecinde mesleğin karakterine ve cinsiyetine uygun bulunmayan iş başvuruları değerlendirilmemektedir. Mülakat aşamasında ise kadın adaylara sorulan sorularla kişisel olarak değerlendirilen ve çoğu zaman işin niteliği ile alakalı olmayan bilgiler mülakat masasının konusu olabilmektedir. İşin niteliği gerektirmese dahi iş ilanlarında pozisyonun gereklilikleri arasında adayın cinsiyeti belirtilmektedir. 2006 yılında Şeşen tarafından yapılan çalışmaya göre, Türkiye'de yayınlanan toplam 1042 iş ilanının yüzde yirmisinde cinsiyet belirtildiği ve pozisyonlar incelendiğinde ise mühendislik ve yöneticilik gibi işler için erkek aday arandığı anlaşılmıştır.

İşe alım aşamasında kadının doğurganlığı, evli olup olmaması gibi son derece kişisel olan bilgiler mülakat masasının konusu haline gelip adeta işverenle aday arasında pazarlık konusu edilebilmektedir. Kadının doğum izni İngiltere'de 2010 Eşitlik Yasası (Equality Act) ile de koruma altına alınmış, hamile kadının işe alınmaktan kaçınılması, hamilelik iznine çıkmasının engellenmesi veya zorlaştırılması yasaklanmıştır. İşverenler kadına hamileliği veya emzirme izni sebebiyle daha az olumlu muamele yapmaktan men edilmiştir.

İşe yerleşme sonrası kadın çalışanın yaşadığı ayrımcılık türleri ise; cinsel taciz, erkek çalışana kıyasla düşük ücret, terfi ve eğitim fırsatlarından faydalanmasının engellenmesi gibi kadını iş hayatında geri plana iten ayrımcı uygulamalardır.

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcı davranışların diğer bir örneği olan cinsel taciz; işyerinde çalışanların veya işverenin karşı cinse yönelik yaptığı rahatsız edici her türlü cinsel ima, tutum, söz, davranıştır. Cinsel taciz, bakışlarla, sözlü, fiziksel temas gibi davranış şekilleriyle gerçekleştirilebilir. İş Kanunu madde 24 'İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı' kapsamında cinsel tacize maruz kalmayı da eklemiştir. Bu maddeye göre işveren işçiye veya ailesinden birine cinsel taciz olarak nitelendirilebilecek eylemlerde bulunduğu takdirde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanarak sonlandırabilir. Aynı maddenin bir diğer fıkrasında ise işçinin diğer bir işçi ve hatta işyerine gelen üçüncü kişi tarafından gerçekleştirilen taciz eyleminden haberdar edilen işverenin gerekli önlemleri almaması da haklı nedenle fesih sebebi olarak değerlendirilmektedir.

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili önemli bir kavram olan 'cam tavan sendromu', kadın çalışanın her ne kadar gerekli vasıflara sahip olsa da yönetim kademesinde belli bir seviyenin üzerine çıkmasında görünmeyen engelleri tanımlamak için kullanılır.

Cam Tavan (Glass Ceiling), kavramı 1986'da Wall Street Journal'da çalışma hayatındaki kadınlar hakkında hazırladıkları haberde Hymowitz ve Schellhard tarafından kullanılmıştır. Cam tavan kadınların özel şirketlerde, kamu kurumlarında ve hatta kar amacı gütmeyen kuruluşlarda üst düzey pozisyonlara (aynı zamanda yüksek ücretli pozisyonlara) ulaşmaya çalışırken karşılaştığı görünmez engellere atıf yapan bir kavramdır. Cam tavan sendromu yalnız kadınların değil etnik ayrımcılık sebebiyle diğer azınlıklarında yaşadığı bir sorun olarak nitelendirilebilir (Lockwood, 2004:2). Bu durum daha yüksek statülü ve/veya ücretli pozisyonlara erişmek isteyen kadın çalışanın bir üst kademeye geçmek için gerekli olan niteliklere sahip olmasına rağmen aşamadığı görünmez bariyerleri sembolize etmektedir. Yasal olarak ve nitelikleri gereği kadının daha yüksek yöneticilik pozisyonlarında çalışması için hiçbir engel yokken kadının yönetici olması ile ilgili olumsuz önyargılar, rakiplerinin yalnızca cinsiyet sebebiyle daha yetkin görülüyor olması kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en büyük engellerden biridir. Karşılaşılan bu engeller kadının özgüvenini azaltır, motivasyonunu düşürür ve en sonunda çalışma hayatının dışında kalmaya karar vermesine kadar varabilir.

Cam Tavan çalışanların kariyerlerinin şekillenmesinde önemli bir faktördür. Kadın çalışanlar genellikle insan kaynakları ve idari işler gibi 'stratejik' olarak değerlendirilmeyen pozisyonlara yerleştirilmektedir. İşgücü piyasasında yüksek öğrenime ve yeterli niteliklere sahip olan kadın çalışanların sayısı en üst yönetici düzeyine erişebilen kadınların sayısı ile değerlendirildiğinde değişimin yavaş ve sayıca çok az olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Wirth, 2001: 37).

Kadın çalışan çalışma hayatı içinde pek çok ayrımcı davranışa maruz kaldığı gibi Walby'ye göre, işten çıkarma kararlarında da kadın çalışanlar öncelikli olarak işten çıkartılarak ayrımcı davranış ve kararların mağduru konumuna gelmektedir. Bu gibi kararlar kadınları niteliklerinin denk düşüğü iş alanlarından dışlanarak kadını daha düşük statülü, yarı zamanlı ve ucuz işgücü arayan işverenlerle çalışmaya mecbur bırakmaktadır (Walby, 1986: 248).

Kadın çalışanın işgücü piyasasında karşılaştığı bir diğer sorun olan ücret ayrımcılığının birden fazla sebebi vardır. Pek çok kadının işgücü piyasasına hazırlık için gerekli olan eğitim ve mesleki gelişim fırsatları gibi beşeri sermaye araçlarına erişimi, ailesi veya çevresel faktörler sebebiyle kısıtlanmaktadır. İstihdam edilme konusunda daha dezavantajlı konumda kalmaktadırlar. Bunun sonucunda kadın işgücü talebinin aradığı niteliklere sahip olmaması sebebiyle daha düşük ücretli işlere yönelmeye mecbur kalmaktadır. İkinci sebep ise kadın emeğinin değersiz görülmesi sebebiyle benzer veya aynı değerde iş yapan kadının daha az ücret ile çalıştırılması sorunudur (Tzannatos, 1998: 292).

2.2.2. Mobbing

Mobbing kavramı olarak çok eski bir tarihe sahip değildir. Çalışma yaşamında çalışanlar arasındaki saldırgan tavırlar için ‘mobbing’ kelimesini kullanan Leymann, bu terimi fiziksel şiddet içermeyen fakat düşmanca ve etik olmayan duygu ve düşünceler barındıran psikolojik şiddet olarak tanımlar (Leymann, 1996).

Tınaz (2006)’a göre mobbing kavramını şiddetten ayıran ise fiziksel şiddet içermemesi onun yerine görmezden gelme, sosyal ortamdan dışlama, çalışma huzurunu bozma gibi davranışlarla kişinin örgütle bağına zayıflatmak, yalnızlaştırmak, psikolojisini bozmak ve en sonunda işten ayrılmasına sebep olmak gibi amaçlarla yapılan davranışlardır. Mobbing kelimesi Türkçe karşılığı olarak ‘duygusal şiddet’ veya ‘yıldır-kaçır’ kavramları kullanılmaktadır. Fakat olgu literatürde genellikle Türkçe karşılığı yerine ‘mobbing’ kelimesi ile çalışılmaktadır. Mobbing mağdurları iş hayatlarında pek çok neden yüzünden bu şiddete maruz kalabilirler. Mağdurun sahip olduğu bir özellik neden olabileceği gibi hiçbir sebep yokken dahi mobbing ile karşılaşabilirler. Mobbing’e uğrayan kişilerde yalnızca çalışma hayatında değil sosyal hayatlarında da etkileri görülebilir. Bu kişilerde depresyon, uykusuzluk, aile hayatında sorunlar, isteksizlik gibi etkiler gözlemlenebilir ve çok yoğun etki bırakan olaylarda mağduru intihara dahi sürükleyebilir.

İşyerinde açık veya gizli şekilde uygulanan psikolojik tacizin (mobbing) genellikle üç aktörü vardır. Mobbing’e uğrayan, mobbing uygulayan ve izleyiciler olmak üzere üç aktör zaman zaman yer değiştirebilir. Mobbing izleyiciler ise işyerinde psikolojik yıldırma uygulamalarını şahit olan kimselerdir. Her çalışan çalışma hayatının bir döneminde mobbing mağduru olabilir. Benzer pozisyonlarda bulunan çalışanlar tarafından birbirine

uygulanabildiği gibi yönetici pozisyonlarından alt kademede çalışan kişilere yönelikte mobbing uygulanabilir (ÇSGBGM, 2013: 17-18).

Mobbing uygulamalarına örnek olabilecek davranışlar; sürekli eleştirilme, konuşurken dinlenmemesi, iş arkadaşlarının ilişki kurmaması, alay edilmesi, cezalandırma amacıyla ayrı bir iş yeri verme, söylentiler çıkarma, anlamsız görevler verme, özgüveni düşürecek derecede kolay işler verilmesi bunlardan bazılarıdır.

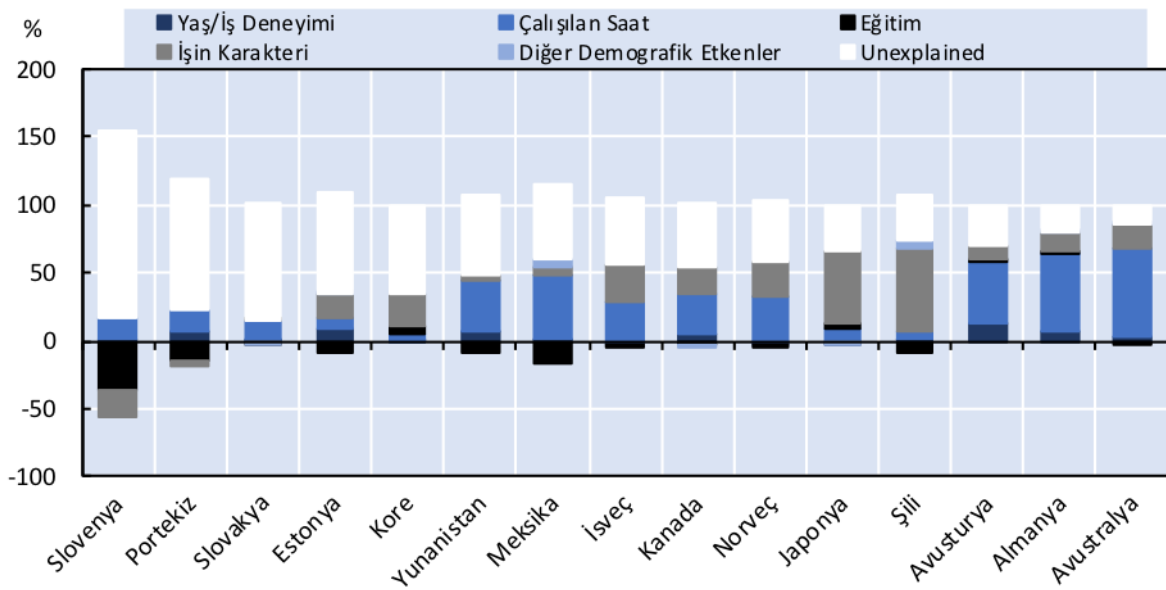
Leymann mobbing davranışlarını etkilerine göre beş grupta toplar;

1. Kişinin iletişim Kurmasını Engellemeye Yönelik
 - Yönetim tarafından iletişim kurmanız kısıtlanır.
 - Sözlü iletişimde dikkate alınmazsınız.
 - Yaptığınız iş üzerinden sözlü saldırıya uğrarsınız.
2. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırgan Davranışlar
 - Çalışma arkadaşlarınız sizinle konuşmazlar.
 - İletişim kurmanız engellenir.
 - Çalışma ortamınız izole edilerek diğer çalışanlardan uzaklaştırılır.
 - Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
3. Kişisel itibara zarar vermeye yönelik davranışlar
 - Hakkınızda kötü konuşulur, sizin tarafınızdan duyulması sağlanır.
 - Etnik köken, engel veya başka kişisel bir özelliğiniz alay konusu edilir.
 - Konuşma ve davranışlarınız aşağılanır.
4. Mesleki yeterliliğine dair saldırılar
 - Size yapacak herhangi bir iş verilmez
 - Yapmanız için anlamsız derecede basit görevler verilir
5. Fiziksel duruma etki eden davranışlar
 - Fiziksel olarak tehlike yaratacak işler yapmaya zorlanırsınız.
 - Fiziksel zarara uğratılırsınız.
 - Cinsel tacize maruz kalırsınız (Leymann, 1996).

2.3. Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı

Çalışmanın birinci bölümünde bahsedilen ayrımcılık çeşitlerinden cinsiyet temelli ayrımcılık kadın çalışanların çalışma hayatının pek çok safhasını etkilemektedir. Ücret ayrımcılığı da kadın işçinin işgücü piyasasında karşılaştığı ayrımcı uygulamalardan biridir. Kadının daha düşük ücretli iş piyasalarına itilmesi veya aynı işi yapan kadın ve erkek işçi arasında kadının erkek çalışana kıyasla daha düşük ücret belirleme politikası sonucu kadın ve erkek arasında kazanç farklılıklarına rastlanmaktadır. Bir ülkenin yasal düzenlemelerinin yanı sıra, kamu ve özel kurumların uygulamaları, eğitim sistemi ve toplumsal cinsiyet normları da kadınların ve erkeklerin erişebildiği kaynakları, rol alabilecekleri ekonomik, sosyal ve politik faaliyetleri etkilemektedir.

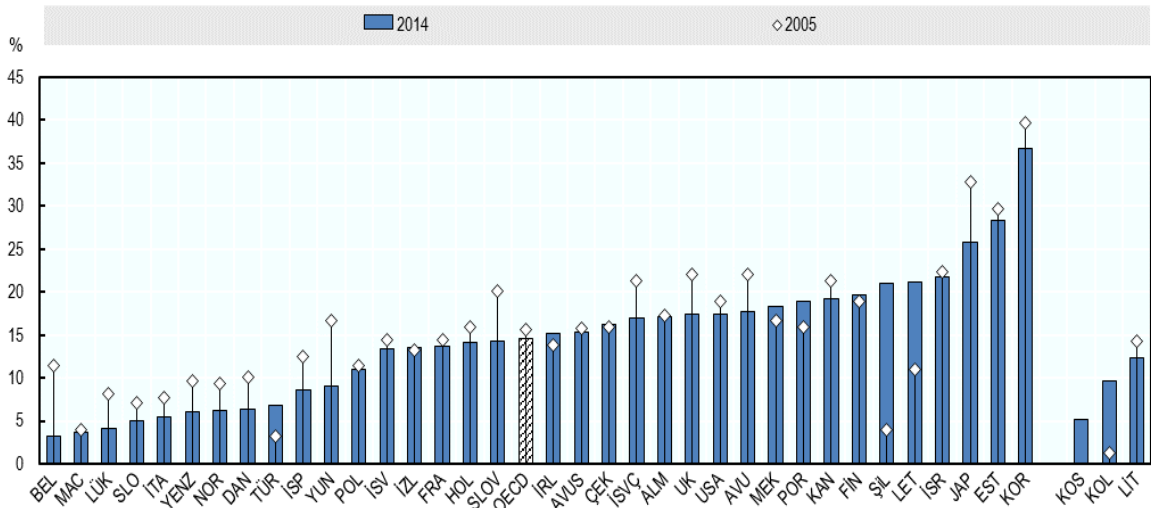
Kadınlar eğitim, mesleki gelişim gibi alanlarda uğradıkları ayrımcılık sebebiyle düşük ücretli işlere mecbur kalmaktadırlar. Bir diğer sebep ise toplumsal cinsiyet rollerinin istihdam piyasasındaki işleri kadın ve erkek işleri olarak karakterize ederek kadınların belli bazı işkollarına dahil olmasını zorlaştırması sebebiyle düşük ücretle çalışmak zorunda kalmalarıdır. Ücret ayrımcılığı, kadın çalışanın performansı, işin ve çalışanın niteliği ile ilgili olmaksızın yalnızca kadın olması sebebiyle erkek meslektaşlarıyla aynı işi yapmalarına rağmen onlara göre daha az ücret belirlenmesi olarak da karşımıza çıkmaktadır.



Not: Ülkeler açıklanamayan cinsiyet ödeme açığı oranına göre soldan sağa doğru sıralanmıştır.

Şekil 2.1. Cinsiyetler arasında ücret farkının ayrıştırılması: Çalışılan saat ve iş türü farklılıkları ile (OECD (2012), Closing the Gender Gap: Act Now <https://doi.org/10.1787/9789264179370-graph63-en>.)

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından hazırlanan Şekil 2.1’de bulunan grafiği incelediğimizde kadınlar ve erkekler arasında dünyanın her bölgesinde işgücü piyasasında ücret farklılığı söz konusudur. Grafikten anladığımız kadarıyla bunun iş türü, eğitim, yaş ve deneyim, demografik farklılıklar (medeni durum) gibi sebeplerinin yanı sıra herhangi bir sebebe dayandırılmayan ücret farklılık oranı da oldukça yüksektir. İş deneyimi Kore hariç genellikle kadın erkek arasındaki ücret farkını azaltan bir unsur olarak etki etmektedir. OECD ülkelerinin çoğunda mücadele için yasal düzenlemeler bulunsa dahi cinsiyetler arası ücret farkının açıklanamayan unsurunun cinsiyet temelli ayrımcılık olduğu düşünülmektedir (OECD, 2012: 171-173). Cinsiyetler arasındaki ücret farkının açıklanamayan kısmının ücret ayrımcılığı olarak değerlendirilmesi yaklaşımı Blinder ve Oaxaca’nın çalışmalarından temel bulmaktadır. Blinder-Oaxaca ücret ayrımcılığını ayrıştırma yöntemi olarak adlandırılan yöntemde ücret farklılıklarının çalışanın beşeri sermaye nitelikleri ile açıklanamayan kısmı ücret ayrımcılığı olarak değerlendirilmektedir (Gürler ve Üçdoruk, 2007: 586).



Şekil 2.2. Tam zamanlı işlerde ücrette cinsiyet eşitsizliği: Tam zamanlı çalışanların (15 yaş ve üstü) ücretlerinde cinsiyete göre farklar, 2005 ve 2014 (OECD Employment Outlook 2018, <http://www.oecd.org/social/oecd-employment-outlook-19991266.htm> StatLink 2 <http://dx.doi.org/10.1787/888933778649>)

OECD'nin 2018 yılı için yayınladığı istihdam piyasasına dair görüş raporuna göre 2005 yılından 2014'e kadar pek çok OECD ülkesinde cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı azalmıştır fakat hala tüm ülkelerde varlığını korumaktadır. Cinsiyetler arasındaki ücret eşitsizlikleri beklenenden daha yavaş azalmaktadır, günümüzde halen önemli düzeyde kalmaktadır. Tüm OECD ülkelerinin ortalamasına baktığımızda Şekil 2.2'de de görüldüğü gibi 2005 yılında kadın çalışanlar erkek çalışanlardan %16 daha az kazanırken bu oran 2014'de %15'e düşmüştür. Tam zamanlı çalışanların verileri ile hazırlanan grafiğe göre cinsiyetler arası ücret farkı %35 ile en yüksek Kore'de %5'ten az oran ile en düşük Belçika'dadır. Kullanılan tarih aralığı içinde Belçika, Yunanistan, İsveç gibi ülkeler en yüksek gerilemeyi gösterirken, Şili, Letonya gibi ülkelerde açığın daha da büyüdüğü görülmektedir. Fakat bu ülkelerdeki düşük vasıflı işlere kadın işgücü arzındaki artışın da kadın ücret ortalamasını düşürdüğünü göz önüne almak gerekmektedir. 2005'de yüzde 3,2 iken 2014 yılında yüzde 6,9'a yükselen Türkiye'nin oranından cinsiyetler arasında ücret farklılığının arttığı anlaşılmaktadır (OECD, 2018: 222). Mevcut istatistiklere göre kadın erkek arasındaki ücret farkının kapanış hızı değerlendirildiğinde ILO'ya göre eğer bu hızı atırmayı hedefleyen bir eylemde bulunulmadığı takdirde 2086'dan önce aradaki farkın kapanamayacağını belirtmektedir (ILO, 2011: 75).

OECD ülkeleri verilerine göre kadınların erkek meslektaşlarının ücretlerine daha yakın ücret aldığı gözlemlense de kadın çalışanların yaşları arttıkça veya çocuk sahibi oldukça ücret farklılaşmalarına daha fazla maruz kalmaktadır. OECD'ye göre 2010 yılında, 25-29 yaş arasındaki cinsiyetler arasındaki ücret farkı% 9dur. Fakat daha ileri yaşlardaki çalışanlar için örneğin 55-59 yaşlarındakiler için bu fark %24 olarak ölçülmektedir (OECD, 2012: 166).

Kadınlara dair cinsiyet stereotipleri sebebiyle ailenin ve çocuğun bakımı üzerinde kadının 'doğası gereği' erkekten daha çok sorumluluğa ve beceriye sahip olduğu düşüncesi kadın ve erkek arasında istihdama katılma noktasında da fark yaratmaktadır. Bu farklılık kadının çocuğun bakımı sebebiyle istihdamdan uzak kalması ve işverenlerin bu yaş grubunda çocuğu olan annelerin performansına dair önyargıları sebebiyle gerçekleşmektedir. ILO tarafından 'ebeveynlik istihdam açığı olarak tanımlanan bu açık ülkelere göre farklılık göstermektedir. Küresel verilere göre ölçülen ebeveynlik istihdam açığı, istihdama katılmada annelerin babalara kıyasla yüzde 40,3 oranında dezavantajlı konumda olduğunu göstermektedir. 0-5 yaş arası çocuk sahibi olan kadınların istihdam oranı yüzde 47,6 iken

aynı yaş grubunda çocuğa sahip babaların istihdamı yüzde 87,9 gibi oldukça yüksek bir katılım oranı ile baba olmanın iş hayatında herhangi bir olumsuz önyargıya sebep olmadığı olarak değerlendirilebilir. Mısır, ebeveynlik istihdam açığında anne %18,4 ve baba %87,4 olmak üzere en büyük farkın görüldüğü ülkelerin başında gelmektedir. Mısır'ı sırasıyla Irak, Ürdün, Hindistan, Pakistan, Tunus, Yemen, Türkiye ve Sri Lanka izlemektedir (ILO, 2018: 87-88).

OECD kadın ve erkek çalışanların kariyer çizgilerinin doğrusal hareketinde gözlemlenen farklılığın sebeplerini şöyle sıralamaktadır;

- Kadınların iş hayatına başlangıçları uzun dönemli kariyerlerine etkileri olacak şekilde eşitsiz koşullarda ve genellikle kısa süreli işlerdir.
- Kadınların kariyer çizgileri erkek çalışanlara göre doğrusal olmayan özellikler taşımaktadır. Bu özelliğin sebebi kadın çalışanın farklı kariyer çizgilerini birleştirmesi (yarı zamanlı işler, işsizlik, ücretsiz aile işçiliği gibi) ve arada boşluklar bulunan devamlılık arz etmeyen çalışma hayatlarının etkileridir.
- Yasal olarak emeklilik haklarına on yıl kalmasına rağmen iş hayatından ayrılan kadın sayısı OECD ülkelerinde oldukça fazladır. Özellikle Yunanistan, İtalya, Lüksemburg, Meksika, Portekiz, İspanya ve Türkiye gibi ülkelerde emekli aylığı hakkı kazanmadan iş hayatından ayrılan kadın sayısı diğer OECD ülkelerine kıyasla yüksektir. Bu ülkelerde kadınların emeklilik hakkından faydalanmasının sağlanması için kadın çalışanı daha erken yaşta iş hayatına dahil edebilmek için teşvikler sağlanması gerekmektedir (OECD,2018:216-218).

Çizelge 2.1. Kadın ve erkek yarı zamanlı çalışanların OECD ülkelerinde istihdama göre oranları

	Kadın yarı zamanlı istihdamının kadın istihdamına yüzdesi									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
OECD-Toplam	25,3	26,1	26,2	26,4	26,4	26,4	26,2	25,9	25,8	25,5
	Erkek yarı zamanlı istihdamının erkek istihdamına yüzdesi									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
OECD-Toplam	8,1	8,8	8,9	9,2	9,2	9,5	9,5	9,4	9,4	9,2

(OECD Labour Force Statistics 2008-2017, 2018: 35)

Pek çok OECD ülkesinde, tam zamanlı ve yarı zamanlı işlerde cinsiyet farklılıkları, kadın işçiler aleyhine orantısız derecede yüksektir. Kadın işçilerin yarı zamanlı istihdam oranları Avusturya, Belçika, Almanya, Lüksemburg gibi ülkelerde, erkek işçilerin oranının dört veya beş katıdır. Hollanda'da, çalışan kadınların %60'ı yarı zamanlı çalışmakta olup, çalışan erkeklerin oranından (%18,7) çok daha yüksektir. (OECD, 2019:3) Yarı zamanlı işler erkek çalışanlar için tam zamanlı işgücü piyasası için bir basamak işlevi sunarken kadın çalışanlar için uzun vadeli bir kariyer çizgisine dönüşmektedir. Avustralya Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İzlanda ve Hollanda' gibi ülkelerde 45 yaş üstü kadın çalışanlar için yarı zamanlı işler sıklıkla görülmektedir (OECD, 2018: 216-217). İş hayatındaki yaygın görüşe göre, yarı zamanlı işleri öğrenciler, iş hayatına yeni atılan iş tecrübesi olmayan çalışanlar tercih etmektedir. Yarı zamanlı işlerin uzun süreli olarak sürdürülmüş olması çalışanın tam zamanlı iş piyasasına geçişini olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışan açısından uzun vadeli yarı zamanlı işler kariyer, gelir, işsizlik sigortası ve emeklilik sonrası koruyucu tedbirlerinde etkisini azaltıcı etki ortaya çıkarmaktadır (OECD, 2010: 211-212).

Çizelge 2.2 Avrupa Birliği'nde cinsiyetler arası ücret farkı düzeltilmemiş biçimde

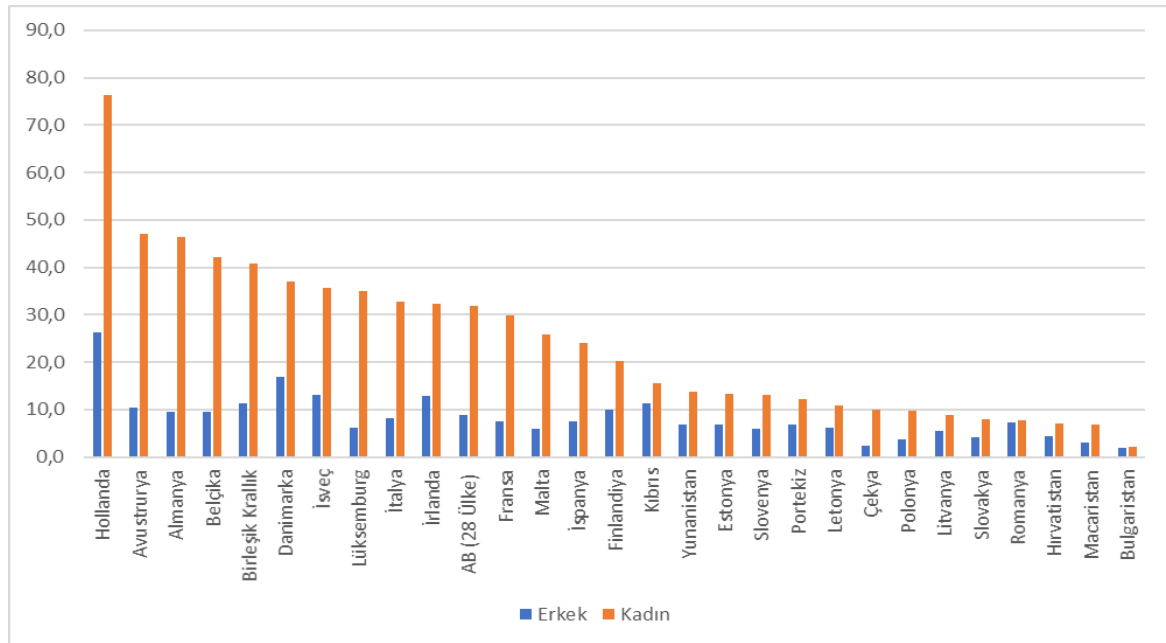
Ülke/Yıl	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
AB (28 Ülke)	17,1	17,4	16,8	16,6	16,5	16,3	16
Belçika	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	6,1	6
Bulgaristan	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	14,4	13,6
Çekya	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	21,5	21,1
Danimarka	16,4	16,8	16,5	16	15,1	15	14,7
Almanya	22,4	22,7	22,1	22,3	22	21,5	21
Estonya	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	25,3	25,6
İrlanda	12,7	12,2	12,9	13,9	*	*	*
Yunanistan	*	*	:*	12,5	*	*	*
İspanya	17,6	18,7	17,8	14,9	14,2	15,1	15,1
Fransa	15,7	15,6	15,5	15,5	15,3	15,3	15,4
Hırvatistan	*	*	7,7	8,7	*	11,1	11,6
İtalya	5,7	6,5	7	6,1	5,5	5,3	5
Kıbrıs	16,1	15,6	14,9	14,2	14	13,9	13,7
Letonya	14,1	14,9	16	17,3	17	17	15,7
Litvanya	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	14,4	15,2
Lüksemburg	7,9	7	6,2	5,4	5,5	5,5	5
Macaristan	18	20,1	18,4	15,1	14	14	14,2
Malta	7,7	9,5	9,7	10,6	10,4	11	12,2
Hollanda	18,6	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,2
Avusturya	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	20,1	19,9
Polonya	5,5	6,4	7,1	7,7	7,4	7,2	7,2
Portekiz	12,9	15	13,3	14,9	17,8	17,5	16,3
Romanya	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	5,2	3,5

Slovenya	3,3	4,5	6,3	7	8,1	7,8	8
Slovakya	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	19	19,8
Finlandiya	19,1	19,2	18,8	18,4	17,6	17,4	16,7
İsveç	15,6	15,5	14,6	13,8	14	13,3	12,6
Birleşik Krallık	21,8	22,6	21	20,9	21	20,7	20,8

Not: Tablo, erkek çalışanların ortalama brüt saatlik kazançları ile kadın ücretli çalışanların ortalama brüt saatlik kazançları arasındaki farkı yüzde olarak göstermektedir. Tablo düzeltilmemiş olarak tanımlanmıştır, çünkü ücret açısından cinsiyet eşitsizliklerinin genel bir resmini verir ve 'eşit iş için eşit ücret' kavramından daha geniş ücret farklılığı kavramını göstermektedir. Kadın ve erkek ücret farklılığının bir kısmı, kadın ve erkek çalışanların ortalama özelliklerinde farklılıklar ile açıklanabilir. On ya da daha fazla çalışanı olan firmalarda çalışan, çalışılan yaş ve saat kısıtlaması olmayan tüm çalışanlar dahil edilmiştir. '*' simgesi ile gösterilen yıllarda mevcut veri yoktur.

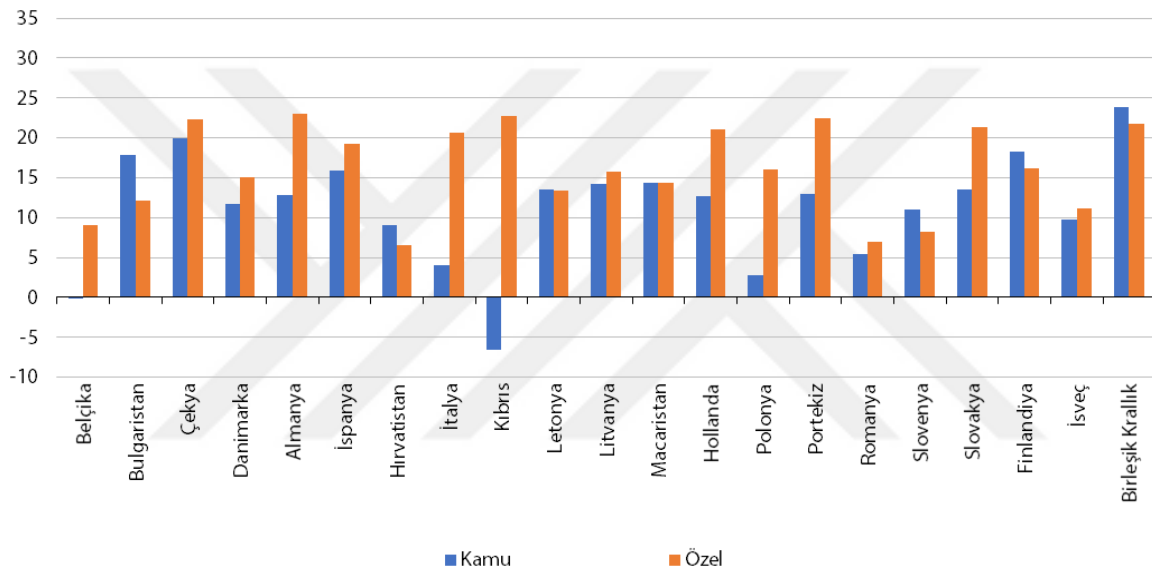
(Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa> Erişim tarihi 06 Nisan 2019)

Tablo 2'deki AB Üye ülkelerindeki cinsiyetler arası ücret farkı, 2017'de Romanya (%3,5), İtalya (% 5), Lüksemburg (% 5), Belçika (% 6), Polonya (% 7,2) ve Slovenya (% 8)'da yüzde 10'un altında kalmaktadır. Buna karşılık, ücret farkı, Estonya'da (%25,6), Çekya'da (%21,1), Almanya'da (%21) ve Birleşik Krallık 'ta (% 20,8) % 20'nin üzerindedir. Tablonun kapsadığı yıllar arasında Avrupa Birliği üye ülkelerinin çoğunda cinsiyetler arası ücret farkı azalmıştır. 2011 ve 2017 yılları arasında en belirgin düşüş, Romanya (-6.1), Macaristan (-3.8), Avusturya (-3.6), ve Hollanda (-3.4) olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği genelinde ise 2011'de yüzde 17,1 olan ücret farkı yüzdesi 2017'de yüzde 16'ya düşmüştür. Başka bir deyişle, bu orana göre kadın çalışanlar 2017 yılında Avrupa Birliği'nde bir erkek çalışanın saat başına kazandığı 1 Euro'ya karşılık 84 cent kazanmıştır.



Şekil 2.3. Cinsiyet, yaş ve ülkeye göre toplam istihdamın yüzdesi olarak yarı zamanlı istihdam (Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tepsr_lm210&plugin=1 Erişim Tarihi 06 Nisan 2019)

Avrupa Birliği üye ülkeler arasında istihdamdaki aktif nüfusun yarı zamanlı işlere cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde istihdam edilen çalışanlarının hemen hemen tüm ülkelerde kadın yoğunluklu bir karakterde olduğu görülmektedir. Romanya ve Bulgaristan yarı zamanlı istihdamda kadın ve erkek istihdamının oran olarak en yakın olduğu ülkeler olarak dikkat çekmektedir.



Not: Verileri mevcut olmayan üye ülkeler dahil edilmemiştir.

Şekil 2.4. Avrupa Birliği'nde kamu kurumu ve özel sektörde cinsiyetler arası ücret farkı düzeltilmemiş biçimde, 2017 (Eurostat, Gender Pay Gap Statistics [#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics), Erişim Tarihi 06 Nisan 2019)

2017'de Avrupa Birliği ülkelerinin büyük çoğunluğunda (mevcut verilere göre), özel sektörde kamu sektörüne göre daha yüksek bir cinsiyetler arası ücret farkı kaydedilmiştir. OECD raporlarında bu durumun sebebi kamu sektöründe çalışanların toplu sözleşmeler ve yasal düzenlemeler gibi koruyucu tedbirlerden faydalanma konusunda daha avantajlı olmaları şeklinde yorumlanmaktadır. Kadın-erkek ücret farkı, özel sektörde Romanya'da %7 ile Almanya'da % 23'e, kamu sektöründe ise Güney Kıbrıs'ta %-6,6'dan Birleşik Krallık' ta% 23,9'a aralığında değişen büyük farklar izlenmektedir.

İngiltere, 2015 Küçük İşletmeler ve İstihdam Yasası kapsamında cinsiyetler arasında ücret farkına dair raporlama zorunluluğu getirmiştir. Bu raporlama zorunluluğu 250 veya daha fazla çalışanı olan özel sektör işverenlerine yöneliktir. 250'den az çalışanı olan özel kuruluşlar ve kamu kurumları hariç tutulmuştur. İşverenler raporda çalışanların gelir, kıdem ve ikramiye gibi kazanç kalemleri cinsiyete göre ayrıştırılarak bildirim yapacaklardır. 2014 yılında kabul edilen Eşit Ücret Yasası kapsamında getirilen zorunluluk ücret ayrımcılığı oranını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. İngiltere'nin 2017 verilerine göre yüzde 20 civarı olan kadın erkek ücret farkı, bazı bankaların 2018 yılı raporlarına göre Barclays Bank %44, Lloyds %33, HSBC %29 ve Co-operative yüzde 23 gibi çok daha büyük sonuçları ortaya çıkarmaktadır (aktaran UNWOMEN, 2018b: 47).

2010 ve 2014 yılın EuroStat verilerine göre Avrupa Birliği'nde farklı eğitim seviyelerinden kadın ve erkeklerin ücretleri karşılaştırıldığında erkek çalışanların saatlik ve yıllık bazda kadın çalışanlardan daha yüksek ücret aldıkları görülmektedir. Kadın ve erkek çalışan arasında ücret farkı arasındaki oran çalışanların eğitim seviyesi arttıkça artış göstermektedir. Diğer bir deyişle 2014'de yüksek öğrenim mezunu kadın ve erkek arasındaki ücret farkı (%26,6) lise mezunu erkek ve kadın çalışan arasındaki ücret farkından (%14,4) daha fazladır (Şen, 2018).

Türkiye İstatistik Enstitüsü (TÜİK) tarafından Kazanç Yapısı Araştırması kapsamında yapılan araştırma sonucunda Türkiye'de 2006, 2010 ve 2014 yıllarına ait farklı eğitim seviyelerinden kadın ve erkek ortalama brüt ücret oranları Tablo 3'te görülmektedir. Avrupa Birliği verilerine benzer olarak kadın erkek arasında hemen hemen bütün eğitim seviyelerindeki çalışanlar arasında ücret farkı gözlemlenmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça cinsiyetler arasındaki ücret farkının oranında da artış söz konudur. Örneğin yüksekokul mezunu çalışanlar arasındaki ücret farkı lise mezunu çalışanlar arasındakinden yüzde olarak daha fazla fark vardır (TÜİK, 2014).

Topbaş (2003) yaptığı çalışmada %32,8 oranında bulduğu kadın ve erkek çalışan arasındaki ücret farklılığının %90'ı ayrımcılık kaynaklıdır. Çalışmada ayrımcılık konusunda önemli bölgesel farklılıklara rastlanmamış kadın çalışanın aleyhine uygulanmakta olan ücret politikalarının Türkiye genelinde meslek farkı gözetmeden karşılaşılan bir sorun olduğu sonucuna varılmıştır.



Çizelge 2.3. Türkiye’de cinsiyet ve eğitim durumuna göre aylık ortalama brüt ücret ve yıllık ortalama brüt kazanç

Eğitim durumu		Aylık ortalama brüt ücret (TL)			Yıllık ortalama brüt kazanç (TL)		
		2006	2010	2014	2006	2010	2014
Erkek							
	İlkokul ve altı	784	1 066	1 594	9 952	13 526	19 417
	İlköğretim ve ortaokul	788	1 061	1 562	9 999	13 505	19 081
	Lise	943	1 317	1 755	12 042	16 907	21 758
	Meslek lisesi	1 298	1 649	2 373	17 312	22 195	29 561
	Yüksekokul ve üstü	2 231	2 842	4 296	29 258	37 878	55 633
Kadın							
	İlkokul ve altı	650	874	1 289	8 159	11 065	15 748
	İlköğretim ve ortaokul	640	870	1 318	8 064	10 949	15 981
	Lise	870	1 177	1 576	11 182	15 049	19 760
	Meslek lisesi	944	1 336	1 851	11 990	17 109	22 842
	Yüksekokul ve üstü	1 837	2 380	3 470	23 899	31 437	45 483

(TÜİK, Erişim Tarihi 09 Nisan 2019, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>)

Türkiye İstatistik Enstitüsü’nün 2002 yılı Hanehalkı Bütçe Anketleri ile hazırlanan çalışmanın sonucunda ise kadınların işgücüne katılımlarının çok düşük olmasının yanı sıra erkek çalışanlara göre ortalama yıllık gelirleri %52,93 daha azdır. Bu oran ayrıştırma modeli yöntemiyle ayrıştırıldığında bu farkın yüzde 15’inde çalışanların beşeri sermayelerinin etkili olduğu kalan yüzde 85’inin ayrımcılık kaynaklı olduğu anlaşılmaktadır (Kiren ve Üçdoğruk , 2011).

Toksöz (2007) ise Türkiye’de kadın ve erkek arasındaki gelir farkının özel sektörde kamu sektörüne göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Meslek grubu olarak ise en büyük fark tarımda ve onu takiben imalat endüstrisinde görülmektedir. Üniversite mezunu kadın ve erkeklerin özel sektördeki kazanç farkında bir buçuk kat kadar kadınlar aleyhine açık gözlemlenmektedir.

Bahsedilen tüm çalışmalar ve elde edilen veriler göz önüne alındığında kadının dezavantajlı olduğu cinsiyet temelli ücret ayrımcılığının hem Türkiye’de hem dünya genelinde karşılaşılan bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Kadının cinsiyeti sebebiyle erkek çalışanlara kıyasla düşük gelir elde etmesi sorunu henüz çalışma kapsamında incelenen herhangi bir ülkede tamamen ortadan kaldırılabilmiş değildir.

- Eşit Değerde İşe Eşit Ücret

Çalışmada kullanılan ve her ne kadar benzer gibi görünse de iki farklı ilke olan ‘eşit işe eşit ücret’ ve ‘eşit değerde işe eşit ücret’ kavramlarının açıklanması gerekliliği söz konusudur. Ücret ayrımcılığı alanında mevzuat incelendiğinde bu alanda ilk hukuk kaynaklarında ‘eşit işe eşit ücret’ ilkesinin kullanıldığını fakat zaman içinde bu kullanımın yerini ‘eşit değerde işe eşit ücret’ ilkesine bıraktığı gözlemlenmektedir. 100 no’lu ILO sözleşmesinin adında ve içeriğinde bulunan ‘eşit değerde iş’ ilkesinin kullanılmaktadır.

Eşit iş koşulunun yol açtığı kötüye kullanım ve amaca hizmet etmemesi sebebiyle ‘eşit değerde işe eşit ücret’ koşulu ile değiştirilmiştir. “Eşit Değer” koşulunun uygulanması, karmaşık bir mesele haline gelebilmektedir. Kadınlar ve erkekler farklı işler yaptığında, işin gerektirdiği ilgili becerilerin ve sorumlulukların ücret belirlenmesi aşamasında detaylı bir şekilde değerlendirilmesini gerekmektedir (Connolly and Gregory, 2007: 150).

İşlerin değerinin tespiti ve değerlendirilmesi için objektif bir değerlendirme sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Adaletili yapılan bir iş değerlendirmesi ücret eşitsizliklerini ortadan kaldırma noktasında önemli bir araç vazifesi görmektedir. Çalışma hayatının aktörleri tarafından kabul edilebilir bir iş değerlendirilmesi yapılması ücret belirlenmesinde, toplu pazarlık aşamasında yaşanabilecek pek çok sorunu kolaylıkla çözmeye yarayacaktır. Fakat bu faydalardan söz edebilmek için her şeyden önce yapılan ücret değerlendirmesinin ve bu değerlendirmeye uygun belirlenecek ücret kategorizasyonun eşit ve adil olması gerekmektedir. Bahsedilen niteliklere sahip bir iş değerlendirilmesi, ücretlendirme, terfi, promosyon gibi durumlarda da fayda sağlayacaktır (Sevimli, 2001).

İş değerlemesinde iki farklı işin karşılaştırılabilir değerini belirlemek maksadıyla işleri görmek için ihtiyaç duyulan bilgi ve beceri, zihinsel yetenekler, çalışanın taşıdığı sorumluluk düzeyi, çalışma koşulları ve benzeri gereklilikler kullanılmaktadır. İş değerlemesi genellikle bu faktörlere atanan puanların toplanması ile yapılan hesaplama dayanmaktadır (Tzannatos, 1998: 297).

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UNWOMEN), ILO ve OECD’nin oluşturduğu Eşit Ücret Uluslararası Koalisyonu (EPIC) mücadele ettiği kadının ücret eşitsizliği sorununa ‘Eşit Değerde İşe Eşit Ücret’ ilkesini çözüm olarak önermektedir. EPIC’e göre kadınlar

tarafından görülen iş erkek meslektaşıyla eşit veya kadın çalışan tarafından daha fazla emek gerektirse dahi işgücü piyasasında kadın emeğine erkeğe kıyasla daha az değer biçilmektedir. EPIC'i oluşturan örgütler, hükümetleri, işverenleri, işçileri, sendikaları kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliğini azaltmak ve eşitliğin sağlanması için küresel, bölgesel ve ulusal düzeyde birlikte çalışmayı taahhüt etmişlerdir (EPIC, 2018: 8-10).

2015 yılında Birleşmiş Milletler üye devletleri tarafından da kabul edilen 2030 yılına kadar erişilmesi amaçlanan 17 hedefi '2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri' başlığı altında toplayarak ortak bir faaliyet planı hazırlanmıştır. Birleşmiş Milletler, bu uluslararası planın üye devletler ve vatandaşlar için motivasyonunu 'gezegenimizi korumak ve şimdi ve gelecekte tüm insanların barış ve refah içinde yaşamasını sağlamak için evrensel eylem çağrısı' olarak belirlemiştir (UNWOMEN, 2018a: 4).



Şekil 2.5. Sürdürülebilir Kalkınma İçin Küresel Hedefler (SDGs)

<http://www.kureselhedefler.org/>, Erişim Tarihi: 10 Mart 2019

İçinde yoksulluğu ve açlığı sonlandırmak, cinsiyet eşitliğini sağlamak, iklim değişikliğini durdurmak, barış ve adalet gibi hedefler barındıran planın 8. hedefi 'İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Kalkınma' başlığını taşımaktadır. Bu başlık altında kayıtdışı istihdamı azaltmak, yeni istihdam alanları yaratmak, genç işsizliği ile mücadele etmek, işgücü piyasasında özellikle ücret ayrımcılığı başta olmak üzere kadın erkek arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmak hedeflenmektedir. 2018 yılında 45 ülkeden elde edilen verilere göre, ücretlerde cinsiyet eşitsizliğinin yaygın olduğu görülmektedir. Ülkelerin yüzde 89'unda, erkeklerin saatlik ücretleri, ortalama olarak, kadınların ücretlerinden yüzde 12,5 oranında daha yüksektir. Bu veriler ışığında 2030'a kadar cinsiyete dayalı ücret

ayrımcılığını ‘eşit değerde işe eşit ücret’ ilkesinin yaygınlaştırılması ile ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır (ECOSOC, 2017: 10-11).





BÖLÜM 3

3.1. Uluslararası Düzeyde Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ile Mücadele Politikaları

Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ile mücadele alanında uluslararası alanda Birleşmiş Milletler tarafında hazırlanmış Türkiye'nin de taraf olduğu sözleşmeler konuyla ilgili önemli düzenlemeler içermektedir.

3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan Hakları Komisyonu tarafından hazırlanan ve 1948'de Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi insan temel hak ve özgürlüklerinin genel çerçevesini çizerken ücret ayrımcılığını yasaklamayı da atlamamıştır. Beyannamenin 23. Maddesi ücret ayrımcılığını 2. ve 3. Fıkrasında şu sözlerle yasaklar;

‘Her insanın çalışmaya, işini özgürce, eşit ve uygun çalışma şartlarına ve işsizliğe karşı korunmaya hakkı vardır.

Herkesin, ayrımcılık olmaksızın, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.

Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık onuruna uygun bir hayat sağlayan ve gerekirse diğer sosyal koruma araçlarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.’’ (Ed. Brown, 2016: 113)

Beynamede ücret ayrımı yasağı koruması tüm insanlar içindir ve herkesin eşit iş karşılığında eşit ücret hakkı vardır. Ücret ayrımcılığını koşulsuz yasaklayan bu maddede takip eden fıkrada ise ücret seviyesinin işçi ve ailesi için insanlık onuruna yakışır bir hayat standardı sağlayacak bir meblağının altında olamayacağını belirtmiştir. Türkiye, İnsan hakları Evrensel Beyannamesini 1949'da kabul ederek taraf devletler arasında yerini almıştır.

3.1.2. Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

1966 yılında Birleşmiş Milletler tarafından onaylanan 1976'da yürürlüğe giren sözleşme 2. Maddesi ile sözleşme kapsamında sayılan sosyal, kültürel ve ekonomik hakların kullanımında herhangi bir sebepten ayrımcılık sebebiyle kimsenin mahrum bırakılmaması konusunda sorumluluğu taraf devletlere yüklemektedir. Sözleşmenin 3. Maddesi, hakların kullanımında kadın ve erkek arasında eşitliğinin sağlanacağını taraf devletler adına taahhüt etmektedir. Sözleşmenin 7. Maddesi ise adil ve uygun bir işte çalışan herkesin en azından asgari ücretle çalıştırabileceğini bunun yanı sıra kadınların erkeklere göre daha düşük şartlarda çalıştırılmayacağını ve eşit değerde işler için adil ve eşit ücretlendirme hakkını güvence altına almaktadır.

Türkiye sözleşmeyi 2000 yılında imzalamıştır. Bakanlar Kurulu sözleşmeyi 2003 yılında onaylamış ve aynı yıl Resmi Gazete yayınlanmasından sonra uygulamaya konmuştur.

3.1.3. Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 No'lu ILO Sözleşmesi

Uluslararası anlamda cinsiyete dayalı ücret eşitliği hakkındaki en önemli belgelerden biri de çalışma hayatının standartlarını belirlemek ve geliştirmek amacıyla çalışan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1951 tarihli 100 no'lu kısaca Eşit Ücret Sözleşmesidir. İlk maddesinde eşit değerde işe eşit ücret ödenmesini cinsiyet ayrımcılığı temelinde yasaklamıştır. Sözleşme doğrudan cinsiyet temelli ücret ayrımcılığını konu edinmesi bakımından çalışma alanında önemli bir yere sahiptir. Sözleşme ayrıca cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı istisnasına da değinmektedir. Cinsiyet dikkate alınmaksızın, objektif değerlendirme ile belirlenen çalışanlar arasındaki ücret hadlerindeki farklılıkların, erkek ve kadın işçinin eşit değerde işlerde eşit ücretlendirmesi ilkesine aykırılık teşkil etmeyeceğini söyler. Türkiye sözleşmeyi 1967'de kabul ederek yürürlüğe koymuştur (Altan vd, 2005: 234).

3.1.4. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

1979 yılında üye devletlerin imzasına açılan ve 1980’de yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi çoğu zaman dilimizde de İngilizce karşılığının kısaltması olan CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) olarak anılır. CEDAW, dünyanın her yerinde kadınlara karşı uygulanan her türlü ayrımcı uygulamanın medeni durum, ekonomik koşullar, dahil olduğu toplum gibi değişkenlerden bağımsız olarak önlenmesini ve gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasını amaçlar. İlk maddesinde kadına karşı ayrımcı uygulamaları tanımlayarak ve sözleşmenin genel çerçevesini çizmektedir. Madde 5’te kalıplaşmış toplumsal rollerin temel oluşturduğu uygulamaların ve bu rolleri temel alarak kadın ve erkek arasında birinin diğerine aşağı veya üstün olması fikri içeren uygulamaların kaldırılmasını amaçları arasında saymaktadır. 11. Madde ise kadının çalışma hayatı içindeki konumuna dair detaylı koruyucu önlemler içermektedir. Kadının yan haklar da dahil ‘eşit değerde işe eşit muamele’ ilkesiyle eşit ücret almasının sağlanması için gerekli tüm tedbirlerin alınmasını taraf devletlere yüklemektedir (Stromquist ve diğerleri, 1998: 664).

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi kurulmuş ve taraf devletlerin sözleşmenin uygulanmasında aldığı tedbir ve önlemleri takip edecek gerektiğinde bu konuda taraflardan rapor talep edecektir. Türkiye sözleşmeyi 20 Aralık 1985 yılında ve ek protokolleri ise 2002’de onaylamıştır (Korkut, 2009: 18).

3.2. Avrupa Birliği’nde Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ile Mücadele Politikaları

Avrupa Birliği’nin kuruluşu itibariyle cinsiyet eşitliği alanında alınan tedbirler sayıca azdı ve çok detaylı değildi. Üye devletlerin cinsiyet eşitliği alanında düzenleme yapma konusunda isteksizlikleri sebebiyle 1990lı yıllara kadar mevzuat anlamında önemli bir gelişme olduğu söylenememektedir. Avrupa Birliği Komisyonu bu alandaki durgunluktan memnuniyetsizliği sebebiyle üye devletleri bu alanda harekete geçmeye teşvik etmek amacıyla direktifler ve tavsiye kararları hazırlamıştır. Son 30 yıllık zaman diliminde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik mevzuatın genişlemesi Birliğin ekonomik hedefler

dışında sosyal içerikli hedeflere erişmeleri için üyelerini teşvik etmeye çalışmaktadır (Chalmers, Davies, Monti , 2010: 548).

Avrupa Birliği'nde Birlik sınırları içinde bulunan bireyleri ayrımcılıktan korumak amacıyla çıkarılan bir dizi yasal düzenlemenin ücret ayrımcılığı veya ücret ayrımcılığı ile mücadele anlamında yorumlanabilecek olan antlaşma, direktif, divan kararları inceleyeceğiz.

3.2.1. Direktifler ve Antlaşmalar

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması (1957) topluluğun öncelikli gayesi olan ekonomik kaygıları dikkate alması sebebiyle diğer ayrımcılık alanlarından önce kadın ve erkek çalışan arasında ücret ayrımcılığı yapılmasını yasaklamıştır (aktaran Bolcan, 2010: 256).

Roma Antlaşmasınının 119. Maddesine göre;

'Her üye Devlet, ilk aşamada, erkeklerin ve kadınların eşit iş için eşit ücret ilkesinin uygulanmasını ve sürdürülmesini sağlar.

Bu Maddenin amacına göre, "ücret", işçinin işveren tarafından iş karşılığında doğrudan veya dolaylı olarak, nakit veya aynı olarak asgari ücret veya maaş veya aldığı bir bedel demektir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın eşit ücret şu anlama gelir:

- (a) Aynı iş için parça başına yapılan ücretlendirme durumlarında ölçünün aynı olması;
- (b) Zamana göre yapılan ücretlendirmenin aynı iş için aynı olması;

https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf

119. madde ile 'Eşit İşe Eşit Ücret' ödenmesini sağlamak ve ücret eşitliği ilkesini korumak için o zamanki adıyla Avrupa Ekonomi Topluluğu 'nun ilk aşamalarında üye devletlere açık bir yükümlülük getirmiştir.

Avrupa Birliği adının da kullanılmaya başlandığı Maastricht Antlaşması Sosyal Politika Protokolü ise Roma Antlaşmasının üzerine eşit değerde işe eşit ücret ve işverenin eşit davranma borcunu ekleyerek çalışma hayatında kadın ve erkek eşitliğinde üye devletlere yeni bir yükümlölük getirmiştir (Şen, 2018).

Amsterdam Antlaşması ise 1997 yılında imzalandığında Avrupa Birliği'nin görevleri arasına kadın ve erkek eşitliğini koyarak Birlik mevzuatında cinsiyet eşitliği adına önemli bir adım atılmasını sağlamıştır. 1 Mayıs 1999'da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, eşit ücret çerçevesinde 119. Maddeye yenilikler getirmiş ve bu maddeyi, 141.madde ile değişirmiştir:

1. Her Üye Devlet, kadın ve erkek işçilere, eşit iş veya eşit değerde iş için eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlayacaktır.
2. Ekonomik ve Sosyal Komite' ye danıştıktan sonra 189b. Maddesinde belirtilen usule uygun olarak, eşit iş ya da eşit değerde iş için eşit ücret ilkesini içeren eşit fırsat ilkesinin uygulanmasını ve istihdam konusunda kadın ve erkeklere eşit muamele uygulanmasını sağlayacak tedbirleri alır.
3. Eşit muamele ilkesi, çalışma hayatında kadınlar ve erkekler arasında pratikte tam eşitlik sağlanması için, herhangi bir Üye Devletin, temsiliyeti az olan cinsiyet lehine mesleki bir faaliyet yürütmek veya dezavantajları önlemek veya telafi etmek amacıyla sürdürdüğü veya benimsediği belirli avantajları ve tedbirleri engellememelidir.'

Amsterdam Antlaşması ile yukarıdaki hali alan 141. Madde (eski 119. Madde) kadın erkek ücret eşitliği konusunda yasal zemini daha genişletmiştir. Eşit işe Eşit ücret ilkesini Eşit değerde iş ile değiştirerek ilkenin uygulanmasında ve yorumlanmasında karşılaşılabilecek sorunları azalmayı hedeflemiştir. Üye devletler tarafından uygulanan telafi edici veya destekleyici faaliyetleri ayrımcılık yasağı istisnaları arasında sayarak ve hareket alanı sağlayarak aslında taraf devletleri dezavantajlı cinsiyet lehine uygulamalara teşvik etmiştir.

Eşit Ücret İlkesini içeren 141. Madde Lizbon antlaşması ile 157. Madde olarak değiştirilmiş ve en son halini almıştır. Maddeye Lizbon antlaşması ile gelen önemli bir değişiklik yoktur (Ed. Bonde,2009: 116).

Mart 2010'da Avrupa Komisyonu tarafından kadın hakları üzerine bir politika bildirisi niteliğinde olan Kadın Şartı (Women's Charter) sunulmuştur. Şart, Komisyon'un toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin yükümlülüğünü güçlendirmektedir. Tüm faaliyet alanlarında kadın ve erkekler arasındaki eşitliğin desteklenmesini ve özellikle "Avrupa 2020" stratejisi altında ulaşılması hedeflenen konular arasında eşitliğe dikkate çekmeyi amaçlamaktadır. Şart, 2020 yılına kadar aşağıdaki şu hedefleri gösterir;

- 1.İşgücü piyasasında eşitliğin sağlanması yoluyla ekonomik bağımsızlığın teşvik edilmesi,
- 2.Eşit iş ve eşit değerde iş için eşit ücret,
- 3.Karar verme süreçlerinde eşitliği teşvik etmek,
- 4.İnsanlık onurunu korumak, bütünleşme ve kadına yönelik şiddeti sonlandırmak,
- 5.Birlik dışında cinsiyet eşitliğini teşvik etmek,

Şart'ın ikinci hedef olarak koyduğu eşit ücret başlığı altında Avrupa Birliği'ndeki kadın çalışanlar erkeklerden saat başına ücret olarak %18 daha az kazandığı ve çalışma hayatları boyunca ve emekliliklerinde erkeklere kıyasla daha az finansal kaynağa erişebildikleri bilgisi paylaşılmaktadır.

Avrupa Birliği üye devletleri için bağlayıcı nitelik taşıyan ve birlik mevzuatının ikincil kaynaklarından olan direktiflere baktığımızda cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı ile mücadele adına alınmış tedbirler aşağıdaki gibidir;

- Kadın ve Erkeklere Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına Dair Direktif (75/117/EEC): Direktifin amacı üye devletlerde kadın erkek ücret eşitliğinin sağlanmasıdır. Üye Devletler eşit ücret ilkesine aykırı ulusal yasalar, yönetmelikler veya kanunlarından kaynaklanan kadın ve erkek ayrımcılığını ortadan kaldıracaklardır. Ulusal yasal sistemlerini eşit ücret ilkesinin uygulanmasında başarısızlıklar olduğunu düşünen çalışanların yetkili makamlara başvurarak taleplerini takip etmek için gerekli olan hale getireceklerdir. Direktif, iki çalışan tarafından görülen ve eşit değerde olduğu iddia edilen işler üzerinde eşit ücret ilkesinin uygulamaya nasıl geçirileceği konusunda taraf devletler üzerinde baskı oluşturmaktadır.

- Yarı zamanlı Çalışma Hakkında Direktif (1997/81/EC) ve Belirli zamanlı Çalışma Hakkında Direktif (1999/70/EC): Her iki direktifte, kadın ve erkek çalışanlar için eşit muamele ve fırsat eşitliğinin geliştirilmesine katkı sağlama amacı taşımaktadır.
- İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına Dair Genel Çerçeve (2000/78/EC): Bu Direktifin amacı, üye devletlerde eşitlik muamele ilkesini yürürlüğe koymak amacıyla, istihdam ve meslek ile ilgili olarak din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve oluşturmaktır. Direktif yukarıda bahsedilen amaç doğrultusunda Birliğe verilen yetki alanları dahilinde hem kamu hem de özel sektörle ilgili tüm insanlar için aşağıdaki başlıklarla ilgili eşit muamele sorumluluğu getirmektedir;
 - i. Faaliyet alanı ne olursa olsun ve terfi de dahil olmak üzere profesyonel hiyerarşinin tüm seviyelerinde, işe alım koşulları dahil olmak üzere istihdamda, serbest meslek sahibine veya mesleğe erişim koşullarında;
 - ii. Pratik iş deneyimi de dahil olmak üzere her türlü ve her seviyede mesleki rehberliğe, mesleki eğitime, yeniden eğitime erişimde;
 - iii. İşten çıkarmalar ve ücretler dahil olmak üzere istihdam ve çalışma koşullarında;
 - iv. Bir işçi veya işveren örgütü veya üyeleri bu tür kuruluşlar tarafından sağlanan faydalar dahil olmak üzere belirli bir mesleğe sahip olan herhangi bir kuruluşa üye olmak ve bunlara katılmak.

Üye Devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal hükümlerin ihlallerine uygulanacak yaptırımlara ilişkin kuralları belirleyecek ve bunların uygulanmasını sağlamak için gerekli önlemleri alacaktır. Eşitsiz muameleye maruz kalana tazminat ödemesini içerebilecek yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olacaktır.

- İstihdam ve Meslek Edinme Konularında Kadın ve Erkeklere Fırsat Eşitliğinin Sağlanması ve Eşit Muamelede Bulunması İlkelerinin Uygulanmasına dair Direktif (2006/54/EC): Eşit Ücret başlıklı bölümü ile ücret farklılıklarında, sosyal güvenlik sistemine ve istihdama dahil olmada, mesleki eğitimlere erişimde kadın ve erkek arasında eşit muamele ve fırsat eşitliğini teşvik etmekte ve bu alanlarda ayrımcılığı yasaklamaktadır. Aynı iş için veya eşit değerde iş için ücretlendirmede, cinsiyet

temelinde doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ortadan kaldırılacaktır. Özellikle bir işin sınıflandırılmasında bir sistem kullanılıyorsa cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek için hem kadın hem erkek çalışan aynı kritere tabi tutulacaktır.

İş sınıflandırması ve çalışma hayatında ücret ayrımcılığını cinsiyet temelinde yasaklamaktadır. Kadın ve erkek çalışan arasında sosyal güvenlik sistemleri kapsamında ek faydalar, sosyal hakların hesabı, sisteme katkılar bağlamında eşit muamele yapılacaktır. Analık, babalık ve evlat edinme izninden dönenler işte bulunmadığı süre içinde diğer işçilere sağlanan haklardan faydalanacaklardır.

- Şeffaflık yardımıyla erkek ve kadınlar arasında eşit ücret ilkesinin güçlendirilmesi üzerine öneriler (2014/124/EU): Tavsiye dokümanı, ücret sınıflandırmasında şeffaflığı arttırmayı ve bu yolla kuruluşlarda olması muhtemel bir cinsiyet yanlılığının veya cinsiyet ayrımcılığının ortaya çıkmasını teşvik etmektedir. Çalışanların aynı ödeme, ikramiye gibi tamamlayıcı bileşenler de dahil olmak üzere aynı değerdeki işi yapan diğer çalışanların ücret seviyeleri hakkında bilgi talep etmelerinin sağlanması, kuruluşun ücret politikasını daha şeffaflaştırır. Bu şeffaflık ücret ayrımcılığı konusunda caydırıcı etki sağlayacaktır. Üye Devletler, kamu kurumu ve özel teşebbüsler, sosyal ortaklar ve halk arasında cinsiyet temelli ücret farklılıkları ile mücadele etmek ve sebeplerini analiz edebilmek için eşit ücret ilkesini ve ücret şeffaflığı prensibini teşvik etmelidir.

3.2.2. Avrupa İçtihat Hukuku-Avrupa Adalet Divanı Kararları

Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD), Avrupa Birliği'nin yargı organıdır. Antlaşma ve direktiflerin uygulanmasında ve yorumlanmasında gözetir. Avrupa Birliği içtihat hukukunu oluşturan ABAD kararları Birlik hukukunun ikincil kaynakları arasında yer almaktadır. Divan tarafından alınan kararlar Birlik içindeki bireyleri, ulusal kurum ve kuruluşları bağlayıcı nitelik taşıyıp kesin hüküm niteliğindedir (Anadolu, 2003).

Divan, antlaşmaları yorumlayarak ve gereğinde antlaşmalar kapsamında değinilmemiş alanlarda tedbir ve düzenleyici kararlar alarak yetkisini kullanmaktadır. Dava yorumları yoluyla 'hukukun üstünlüğü' ilkesini korumak adına Birlik sınırları içerisinde bulunan kurum ve üye devletlerin faaliyetlerini bağlayıcı ve anayasal nitelikte ilkeler

geliştirmektedir. (Craig ve Burca, 2008:72) ABAD tarafından verilen bir kararın ABAD'a başvuran ulusal mahkeme için bağlayıcılığı vardır. Fakat Divan'ın verdiği kararın uyulmaması durumunda Birlik hukukunda herhangi bir yaptırım olmamasına rağmen yapılan bir araştırmaya göre Divan kararlarına uyum yüzde 96,3 oranındadır (aktaran Chalmers ve diğerleri, 2010: 169).

Kararların Birlik hukukundaki önemi, çalışmamızda Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı hakkındaki emsal davaları arasında önemli bir yere sahip olan C-43/75 ve C-342/93 davalarına değinme ihtiyacını doğurmaktadır.

Gabrielle Defrenne- Belçika Havayolu Şirketi Sabena Davası- 15 Haziran 1978 (C-43/75): Gabrielle Defrenne Brüksel merkezli havayolu şirketi Sabena (kısaca) tarafından hostes olarak çalıştırıldı. Defrenne'in iş sözleşmesi, sözleşme metninde bulunan 40 yaşına geldiğinde emekli olacağına dair madde uyarında söz konusu yaşa geldiğinde sonlandırıldı. Defrenne Roma Antlaşmasının 119. Maddesini (kadın-erkek çalışanlar arasında ayrımcılığı yasaklayan) öne sürerek Belçika ulusal mahkemelere aşağıdaki haklarının talebinde bulundu;

- ◆ Çalıştığı dönemde aynı işi yapan erkek meslektaşlarından daha az ücret alması sebebiyle bir kadın olarak maruz kaldığı ayrımcılığa karşı tazminat
- ◆ Emekli edildiği dönemde aldığı emekli ödeneği ile aynı kıdem ve aynı yaşta emekli olan erkek meslektaşlarıyla aradaki fark
- ◆ Temyiz sahibinin emekli maaşı ile ilgili olarak maruz kaldığı zararın tazmini (Yavaş, 2002)

Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın (ABAD) dava sonucunda Gabrielle Defrenne lehine karar vermiştir. Roma Antlaşmasında bulunan 119. Maddenin iki tarafı özel aktörlere sahip bu hukuki anlaşmazlığa ulusal mahkemeler tarafından uygulanabileceğine hükmetmiştir. Kararda ayrıca cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması Topluluğun temel amaçları arasında sayılmış ve bu amaç doğrultusunda mahkemenin mevcut yasal düzenleme ve toplu sözleşmelere karşı dahi bireyleri korumayı görev edindiği belirtilmiştir.

Gillespie ve Diğerleri v. Kuzey Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kurulu Davası 13 Şubat 1996 (C-342/93):

Kuzey İrlanda Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kurulu hakkında doğum izninde aldıkları ödeme miktarı nedeniyle on yedi kadın çalışan işverenleri aleyhinde şikayette bulunmuştur. 1988 yılında doğum izninde bulunan şikayetçiler sağlık sektöründe çalışanları kapsayan toplu müzakerelerin sonucunda ücretlere yansıyan artıştan faydalanamamaları sebebiyle şikayetçi olmuşlardır. Kurul, kendi yönetmeliğine dayanan bir hesaplama yöntemi nedeniyle, şikayet sahiplerini maaş zammının dışında tutmuştur. Bu nedenle, 1989'da şikayetler, 75/117 sayılı Avrupa Birliği Direktifi ile bağlantılı olarak Roma Antlaşmasının kadın ve erkek çalışan arasında ücret farklılıkları yasaklayan 119. Maddesine göre cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıklarını ileri sürmüşlerdir.

ABAD ilgili maddeler gereği söz konusu ücret artışının doğum izninde olan kadın çalışanın faydalandırılması gereken ücretlendirme kapsamında değerlendirmiştir. Mahkemenin kararına göre hamilelik sebebiyle izinde olan kadın çalışan, işine devam etmekte olan meslektaşları ile aynı ücret artış hakkına sahiptir. Doğum izni sırasında diğer çalışanlar lehine yapılan parasal düzenlemeler işçi ve işveren arasındaki istihdam ilişkisine dayanması nedeniyle 75/117 sayılı Direktif ve Antlaşmanın 119. maddesi uyarınca kadın çalışanın da ücretine yansıtılmalıdır. Hamilelik sebebiyle izinde olan kadın çalışanın ücret artışını kabul etmemek açık bir şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılık kapsamında sayılacağı hükmü verilmiştir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi (Charter of Fundamental Rights): Avrupa Birliği'nin 2000'de onayladığı Temel Haklar Bildirgesi, cinsiyet eşitliği alanında düzenlemeler içermektedir. 'Ayrımcılık Yapmama' başlığını taşıyan 21. Maddeye göre cinsiyet, ırk, sosyal köken, cinsel yönelim gibi temellere dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. 'Kadın ve Erkek Arasında Eşitlik' başlığını taşıyan 23'üncü madde tüm alanlarda kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının gerekliliğinden bahsederken istihdam ve ücret alanlarını özellikle vurgulanmıştır.

3.3. Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ile Mücadele Politikaları

Türkiye yukarıda değinilen uluslararası sözleşmelerin de yükümlülükleri gereğince ulusal hukuk sisteminde ücret ayrımcılığını İş Kanunu'nda doğrudan yasaklarken Anayasa ve Tür

Ceza Kanunu ile de ücret ayrımcılığı yasağı kapsamında değerlendirilebilecek düzenlemelere sahiptir.

3.3.1. Anayasa

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın kanun önünde eşitlik başlığı taşıyan 10. Maddesine göre 'Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir...' kanun maddesinde sayılan sebeplerce ayırım olmaksızın herkes kanun önünde eşit muamele görecektir.

Yine Anayasa'da 55. Madde ücreti emeğin karşılığı olarak tanımlamaktadır. Çalışanların yapılan işe uygun ve adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tüm tedbirler devlet tarafından alınacaktır. Devlete işgücü piyasasında ücret temelinde yaşanan adaletsizlikleri engellemek ve bu amaçla caydırıcı tedbirler almak konusunda sorumlulukları hatırlatılmaktadır.

3.3.2. İş Kanunu

Ücret ayrımcılığı hakkında önemli yasal düzenlemelerden biri de İş Kanunu 5 no'lu maddedir. İş Kanunu'nda ise 'Eşit Davranma İlkesi' başlıklı 5. Maddesi cinsiyete dayalı ayrımcılığı iş hayatında daha detaylı olarak yasaklamaktadır. Madde başlığı olan Eşit Davranma İlkesi İş Kanunu'nda işverene yüklenen borçlar arasındadır. Fakat bu işverenin her işçiye mutlak bir eşitlik sağlayacağı olarak anlaşılmalıdır. Eğer işin niteliği işçiler arasında ücret ve çalışma koşullarında objektif bir farklılık gerektirmiyorsa işvereni ayrımcılık yapmaktan men etmektedir.

'İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.'

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.'

İş sözleşmesinin yapılmasından feshedilmesine kadar geçen sürede istihdamda cinsiyete dayalı dolaylı ve doğrudan ayrımcılığı 5. Madde ile yasaklamaktadır. Bu madde kadın çalışanın çalışma hayatının tamamını kapsamı açısından önemlidir. Ayrımcılık yasağının çiğnenmesi durumunda işçi tazminat talebinde bulunabilir. İşçi ve işveren iş ilişkisinde dil, etnik köken, cinsiyet ve daha başka temellerde ayrımcılık yapılmasını yasaklayan maddeye göre işveren cinsiyeti nedeniyle çalışana eşit değerde iş gören emsal işçiden daha düşük ücret belirleyemez. Cinsiyet ayrımcılığından koruma amacıyla özel koruyucu tedbirler altında olan işçiye düşük ücret uygulaması yapılamaz. Ayrıca cinsiyeti veya gebelik durumu gibi nedenlerle işin niteliği gerektirmedikçe doğrudan veya dolaylı ayrımcı işleme tabi tutamaz.

3.3.3.Ceza Kanunu

Türk Ceza Kanunu 122. Maddesine göre bir kişinin işe alınmasını cinsiyet, ırk, dil, inanç, engelli olma durumu, milliyet, renk ve siyasi düşüncesinden ötürü nefret duyması sebebiyle engelleyen kimseye altı ay ile bir yıl arasında hapis cezası veya adli para cezası uygulanır. Aynı yaptırımın bahsi geçen ayrımcı sebeplerle bir kişinin ekonomik hayata katılmasını engelleyen kişi hakkında da uygulanacağı öngörülmüştür.

Yukarıdaki maddeye göre Türk Ceza Kanunu doğrudan ayrımcılık cezasını düzenlemiş ve kişinin yasada belirtilen sebeplerle ayrımcılığa uğrayarak çalışma hayatının dışında bırakılmasını yasaklamıştır. Fakat Türk Ceza Kanunu'ndaki haliyle bu madde uygulama imkanının kısıtlı ve korumanın yetersiz olması sebebiyle eleştirilmektedir. Maddenin ayrımcılık temellerini sayarken cinsel yönelim ayrımcılığını içermemesi, doğrudan ayrımcılığı kapsamı ve dolaylı ayrımcılıkla ilişkilendirilememesi ve yalnızca işe giriş aşamasında koruma sağlaması konularında yeterli görülmemektedir (Karan, 2007).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kadınlar günümüzde tüm dünyada hayatlarının her aşamasında ayrımcılığa, şiddete, tacize ve göz ardı edilmeye maruz kalmaktadırlar. Eğitim, sağlık ve kişisel gelişim olanaklarından eşit koşullarda faydalanamayan kadın çalışma hayatında erkek meslektaşlarıyla eşitsiz koşullarda rekabet etmektedir. Kadın çalışan istihdam piyasasına girişten başlayarak iş hayatının her döneminde olumsuz muameleyle karşılaşmaktadır. İş hayatının ‘kadın karakterli’ ve ‘erkek karakterli’ işler olarak ayrılması sebebiyle pek çok sektörde başvuru ve girişimleri dikkate alınmazken mevcut pozisyonlarda mülakat sürecindeki önyargılara takılmadan çalışmaya başlayabilirse ücret, cam tavan ve cinsel taciz gibi ayrımcılığın başka boyutları ile yüzleşmek mecburiyetinde kalmaktadır.

Ücret ayrımcılığı kadının cinsiyeti sebebiyle yüksek ücretli işlere aday olamaması, gerekli niteliği kazanmasında engellerle karşılaşması veya emeğinin değerinin düşük görülmesi sebebiyle aynı değerde işi yapan erkek çalışanlara göre daha düşük ücret ile çalıştırılması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Eşit işe eşit ücret ilkesinin tam anlamıyla beklentiyi karşılamaması ve suistimal edilmeye açık olması sebebiyle başka bir talebin gerekliliği ortaya çıkmıştır. Ücret ayrımcılığı ile mücadele konusunda atılan adımlar, sendikal çalışmalar ve feminist hareketin etkisi araştırmacıları ve uluslararası örgütleri kadın emeği konusunda düşünmeye sevk etmiştir. Bu sürecin sonunda ortaya çıkan ‘eşit değerde işe eşit ücret’ ilkesi işi gerektirdiği nitelikler, sorumluluklar ve beceriler üzerinden değerlendirerek eşit bir ücret sistemi uygulanmasını öngörmektedir. Amaç, aynı işte çalışmayan fakat eş değerde iş göre kadın ve erkek arasında farklı sektörlerde dahi olsalar ücret farklılığını engellemektir. Kadın işi olarak görülen ve kadın istihdamının yoğunlaştığı meslekler çoğu zaman yoğun dikkat gerektiren, yüksek sorumluluk ve emek barındıran pozisyonlardır. Eşit değerde işe eşit ücret ilkesi özellikle bu tür meslekler ile başka sektörlerdeki eşdeğer olarak değerlendirilebilecek meslekler arasında yaşanan eşitsizliklerle etkin bir şekilde mücadele etmek ve objektif bir ücret sistemi için önem arz etmektedir. Ayrıca etkin ve tarafsız yapılan bir iş değerlemesi sonucunda oluşturulan eşit bir ücret sistemi istihdam piyasasında dezavantajlı konumda olan engelli, LGBTİ çalışanlar ve göçmenler için de ücret ayrımcılığını önüne geçecektir.

Uluslararası düzeyde genel olarak ayrımcılıkla ve özelde ücret ayrımcılığı ile mücadele anlamında en önemli belgelerden biri olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi insan hakları alanında hassasiyetin yüksek olduğu bir dönemde ücret ayrımcılığını yasaklamış ve Türkiye’de taraf devlet olarak bu konuda taahhüdünü 1949’de vermiştir. Zaman içinde CEDAW, ILO sözleşmeleri gibi ücret ayrımcılığını daha detaylı yasaklayan ve imzalayan her devlete mücadele yükümlülüğü getiren uluslararası mevzuat oluşturulmuştur. Türkiye bu belgeleri genellikle kısa süre içinde onaylamış fakat kendi hukuk düzeni içinde ücret ayrımcılığı hakkında yasal düzenlemeleri yapması zaman almıştır. İş Kanunu’nun 5. Maddesi aynı veya eşit değerde işler için cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklamıştır. Eski İş Kanunu’nda ilgili madde aynı nitelikte ve eşit verimlilikte çalışan kadın ve erkek arasında farklı ücret uygulanmasını yasaklamaktaydı. Bu maddenin uygulamada yetersiz kalması ve değişen uluslararası akademik eğilimin de etkisiyle 4857 sayılı İş Kanunu’nda ücret ayrımcılığı eşit değerdeki işler arasında yasaklanmıştır. Fakat TÜİK verilerinden ve yapılan akademik çalışmalardan da anlaşılabilceği kadarıyla mevcut hukuki zemin ücret ayrımcılığı ile mücadelede işlevsiz kalmaktadır.

Avrupa Birliği’nde ise kadın yönelik koruyucu tedbirler Birliğin en başından beri sahip olduğu ortak pazar gayesi Birliğin kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması’nda kadın ve erkek arasında istihdam ve ücrette ayrımcılık yasaklanmıştır. Avrupa Birliği Adalet Divanına gelen davaların içeriklerinin de etkisiyle cinsiyet temelli ücret ayrımcılığı mücadele edilmesi gereken konular arasında önem kazanmıştır. Mahkemenin kararları Birliğin hukuk kaynakları arasında ikincil niteliğe sahip olması sebebiyle bu alanda koruyucu tedbirlerin birçoğu mahkemenin verdiği kararlara dayanmaktadır. Ücret ayrımcılığının önüne geçebilmek için kadınları eğitim ve mesleki gelişim fırsatlarına erişimde eşitliği teşvik edici, kadın işçiler aleyhine ücret belirlenmesini yasaklayan bir dizi direktif ve tavsiye kararı yayınlamıştır. Birlik üyesi devletler bu direktif ve tavsiyeleri kendi ulusal hukuk düzenlerine uyumunu sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlüdürler.

Çalışmanın son bölümünde değinilen uluslararası düzeyde, Avrupa Birliği ve Türkiye tarafından alınmış koruyucu yasal tedbirler ise rakamların da gösterdiği gibi maalesef halen kadın ve erkek çalışan arasındaki ücret farklılığını kapatmak için yeterli değildir. OECD verilerine bakıldığında örgüt üyesi ülkelerin hiçbirinde kadın ve erkek çalışan arasında ücret eşitliği sağlanabilmiş değildir. Farklı ekonomik koşullara ve demokratik

sistemlere sahip olan ülkelerin ücret ayrımcılığı konusunda aynı olumsuz tabloya sahip olmaları, henüz dünya üzerinde herhangi bir ülkede sorunun çözülememiş olması küresel bir cinsiyet eşitsizliği sorununa işaret etmektedir. Kadınlar istihdamda erkeklere göre daha az varlık göstermekte, daha çok kayıt dışı ve yarı zamanlı işlerde çalışmakta ve daha az gelir elde etmektedirler. Aradaki fark mevcut düzenleme ve tedbirlerle beklenenden çok daha yavaş kapanma eğilimindedir. Çalışmada bahsedildiği gibi bu alandan acil bir eylem planı öngörülmemesi durumunda cinsiyetler arası gelir farkı bu hızla 2086 yılından önce kapanmayacaktır. ILO'nun yaptığı bu tahmin ücret farklılığının ne kadar büyük ve vahim düzeyde olduğunu açıkça göstermektedir.

Cinsiyet eşitsizliğinin etkileri çalışmadaki boyutlarıyla dikkate alındığında ücret ayrımcılığını ortadan kaldırmak için her alanda eşitsizliğin sonlandırılması gerektiği anlaşılmaktadır. Stereotipler, toplumsal cinsiyet kalıp ve klişelerinin yarattığı beklentiler kadına karşı ayrımcılığın en köklü dayanaklarıdır. Ayrımcılığı dışlamayı teşvik edici politikalar, kadının ev içi rolünü azaltarak hane içi sorumlulukların taraflar arasında eşit dağılımının sağlanmasını desteklemek gerekmektedir. Cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan her türlü politika, eşitsizliğin azalması yoluyla ücret ayrımcılığının da ortadan kalkmasına yardımcı olacaktır.

Devletlerin cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığının ortadan kaldırılması yolunda kritik öneme sahip sorumlulukları vardır. Kadınların temel insan haklarına erişiminin önündeki engellerin kaldırılması, sosyal konumunun geliştirilmesi ve korunması için kamu eliyle uygulanacak olan etkin sosyal politikalara ihtiyacı vardır. Eğitim, sağlık ve siyasi katılım gibi haklarda cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkekler için eşit fırsatların ve koşulların yaratılması ücret ayrımcılığı ile mücadele en önemli adımlardan biri olacaktır. Kadınların eğitime ve sağlık hizmetine erişimi, işgücü piyasasına etkin katılımı, siyasi ve ekonomik karar alma süreçlerinde temsil edilmesi, ekonomiye ve devletlerin kalkınma hedeflerine katkıda bulunacak ve hem toplumlara hem de insanlığa büyük ölçüde fayda sağlayacaktır. Cinsiyetlere atfedilen rollerden ve kalıp yargılardan arındırılmış bir eğitim sisteminin uygulanması cinsiyet eşitliğinin hakim olduğu toplum ideali için gerekli adımlar arasındadır.

Çalışma hayatında kadın erkek eşitliği ile ilgili yeni yasal düzenlemelerin uygulanması ve kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı ayrımcı uygulamaların ortadan kaldırılması,

dünyadaki pek çok ülkede yaygın olan toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın sona ermesi için gereklidir. Yalnızca yasal düzenlemeler yapmak çalışmanın ilgili bölümünde belirtilmiş olan cinsiyete dayalı ücret farklılığına dair rakamlardan da anlaşılabilirdi üzere yeterli olmamaktadır. Devletlerin veya devlet üstü yapıların dahil olduğu, istihdamda etkisi olan tüm yapılarda dönüşümü de içeren kapsamlı bir aksiyon planı uygulamasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu dönüşüm kamu ve özel karakterli olan tüm aktörleri içine alan, herkes için eşit fırsat ve koruma tedbirlerini barındıran bir ortam sonucunu doğurmalıdır. Yasal tedbirlerin dışında toplumun her kesiminin dahil olabileceği sosyal diyalog ile zenginleştirilebilecek aktif karakterli sosyal politikalar da kadın erkek eşitsizliğini tamamen ortadan kaldırma konusunda etkili olacaktır.



KAYNAKLAR

- ACAS Publications (2010) *A Guide for Employers and Employees: Religion or Belief and the Workplace*, ACAS s. 5
- Altan Z, Şişman Y, Tonus Ö ve Uçkan B (2005) *Uluslararası Çalışma Normları*, Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir s. 234
- Anderson, B. and Ruhs, M. (2010) ‘Migrant Workers: Who Needs them? A Framework for the Analysis of Shortages, Immigration, and Public Policy’, Anderson, B. and Ruhs, M. (editörler), *Who Needs Migrant Workers? Labour Shortages, Immigration, and Public Policy*, Oxford: Oxford University Press, 15-52
- Baron R. Ve Byrne D. (2003) *Social Psychology*, Pearson Education, United States of America, s. 211-241
- Bonde J. P. (2009) *Treaty on European Union (TEU) and the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) as Amended by the Treaty of Lisbon (2007) Third Edition*, Foundation for EU Democracy Publishing s.116
- Bora, A (2012) *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*, Çayır K. ve Ayan C.M. (Editörler) *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul, s. 175-187
- Botting, E. H. (2016) *Wollstonecraft, Mill, and Women’s Human Rights*, Yale University Press, London s. 30
- Bradley H. (1989) *Men’s Work, Women’s Work*, University of Minnesota Press, Minneapolis United States of America s.227
- Chalmers D., Davies G.and Monti G. (2010) *European Union Law: Cases and Materials*, Cambridge: Cambridge University s. 169 + s. 548
- Connolly S. and Gregory M. (2007) *Women and Work Since 1970*, Crafts N,Gazeley I. ve Newell A. (Editörler) *Work and Pay in 20th Century Britain*, Oxford University Press s. 150
- Craig P ve De Burca G (2008) *EU Law: Text, Cases and Materials*, Fourth Edition, Oxford University s. 72
- Çayır K. (2012) *Yaşçılık / Yaşa Dayalı Ayrımcılık*, (Editörler) Çayır K. ve Ayan C. M, *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul s. 164
- Economic and Social Council (ECOSOC) (2009) General Comment No. 20: Non-discrimination in Economic, Social and Cultural Rights s. 10-11 <https://undocs.org/E/C.12/GC/20>
- FRA and European Court of Human Rights (2018) *Handbook on European Non-Discrimination Law 2018 Edition*, Council of Europe s. 23

- Gül, İ. ve Karan, U. (2011). Ayrımcılık Yasağı: Kavram, *Hukuk, İzleme ve Belgeleme*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul s. 15-16 + s. 73
- Gürler, Ö. ve Üçdoruk, Ş. (2007) Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması, *Journal of Yasar University* s.586
- İnternet: 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>
- İnternet: 2547 Yükseköğretim Kanunu
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>
- İnternet: 4857 İş Kanunu <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
- İnternet: 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5237.html>
- İnternet: 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>
- İnternet: Anadolu, K.F. (2003) Avrupa Birliği Adalet Divanı, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 3-4, Yıl 2003
<https://dergipark.org.tr/download/article-file/262597>, adresinden 15.Mayıs 2019’da alınmıştır.
- İnternet: Artuk M. E. (2006) Cinsel Taciz Suçu (TCK. m.105) *Çalışma ve Toplum* 2006/4, s. 29-44 <http://www.calismatoplum.org/sayi11/artuk.pdf>
- İnternet: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (2010) Avrupa Ayrımcılık Yasağı Hukuku El Kitabı, Avrupa Konseyi Avrupa Konseyi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne Ek 12 Numaralı Protokol
<https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/62-avrupa-insan-haklar-sozlesmesine-ek-12-numaral-protokol/>
- İnternet: Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/120-ekonomik-sosyal-ve-kulturel-haklara-iliskin-uluslararası-sozlesme/> adresinden 3 Mayıs 2019’da alınmıştır.
- İnternet: Birleşmiş Milletler Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/116-her-turlu-irk-ayrimciliginn-ortadan-kaldirilmasina-iliskin-uluslararası-sozlesme/> adresinden 3 Mayıs 2019’da alınmıştır.
- İnternet: Bojarski L., Chopin I., Cohen B, Do U, Farkas L ve Iordache R. (2012) Ayrımcılık Yasağı Eğitimi El Kitabı, Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Konularında Sivil Toplum Kuruluşlarına Yönelik Bilinç Artırma Seminerleri, s. 27-28
<https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/05/ayrimcilik%20yasagi%20egitimi%20el%20kitabi.pdf> adresinden 26 Şubat 2019’da alınmıştır.

- İnternet: Bolcan A. E. (2010) Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın, *Çalışma ve Toplum* 2010/1, s. 253-276 <http://calismatoplum.org/sayi24/bolcan.pdf> , adresinden 12 Şubat 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Council of Europe (1975) Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the Approximation of the Laws of the Member States Relating to the Application of the Principle of Equal Pay for Men and Women <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31975L0117&from=en> adresinden 17 Şubat 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Council of Europe (1997) Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 Concerning the Framework Agreement on Part-Time Work Concluded by UNICE, CEEP and the ETUC - Annex:Framework Agreement on Part-Time Work <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31997L0081&from=en> adresinden 17 Şubat 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Council of Europe (1999) Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 Concerning the Framework Agreement on Fixed-Term Work Concluded by ETUC, UNICE and CEEP <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31999L0070&from=EN> adresinden 18 Şubat 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Council of Europe (2011) Combating Discrimination on Grounds of Sexual Orientation or Gender Identity, Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to Member States on Measures to Combat Discrimination on Grounds of Sexual Orientation or Gender Identity, s7-45 <https://rm.coe.int/168047f2a6> adresinden 17 Şubat 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Council of the Europe (2000) Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment Between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>
- İnternet: Council of the Europe (2000) Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML>, adresinden 17 Şubat 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Council of the Europe (2006) Council Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (recast) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054> adresinden 17 Şubat 2019'da alınmıştır.

- İnternet: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü (2013) İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, Özel Matbaası http://haliliye.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_01/04033714_yerlerndepskolojktaczmobbng.pdf, adresinden 7 Şubat 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Economic and Social Council (ECOSOC) (2017) Progress Towards The Sustainable Development Goals (E/2017/66) https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/2017/66, adresinden 1 Mayıs 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Ertürk L, Şimşek A., Songür D. G. ve Şengül G. (2014) Türkiye'de Engelli Farkındalığı ve Engelli Bireylerin Adalete Web Erişilebilirlikleri Üzerine Bir Değerlendirme, Bilgi Dünyası, *Bilgi Dünyası Dergisi*, Sayı 15(2) 2014 <http://bd.org.tr/index.php/bd/article/view/451/490>, adresinden 4 Nisan 2019'da alınmıştır.
- İnternet: European Commission (2010) A Strengthened Commitment to Equality between Women and Men A Women's Charter <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:EN:PDF>, adresinden 7 Nisan 2019'da alınmıştır.
- İnternet: European Commission (2014) Commission Recommendation of 7 March 2014 on Strengthening the Principle of Equal Pay Between Men and Women Through Transparency <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b8668ea5-a69a-11e3-8438-01aa75ed71a1/language-en> adresinden 7 Nisan 2019'da alınmıştır.
- İnternet: European Union (2000) Charter of Fundamental Rights of the European Union <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN> adresinden 8 Nisan 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena. C-43/75 <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:61975CJ0043&from=IT> adresinden 23 Şubat 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Joan Gillespie and others v Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board. Case C-342/93. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0342>, adresinden 23 Şubat 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Kiren G.Ö. ve Üçdoğruk Ş. (2011) Türkiye'de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması, *Journal of Yasar University* https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2011/10/no6_vol2_04_OZLEM_.pdf, adresinden 9 Nisan 2019'da alınmıştır.

- İnternet: Köylü M. (Ed.) (2017) Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelinde Ayrımcılıkla Mücadelede Yerel ve Bölgesel Yönetimlerin İyi Uygulamaları Derlemesi; Avrupa Konseyi
http://www.kaosgildernegi.org/resim/yayin/dl/yerel_bolgesel_yonetimler.pdf, adresinden 2 Mayıs 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Kutanis Ö. R. ve Ulu S. (2016) İşgücü Piyasalarında Ayrımcılığın Kaynakları, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*
<http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/1209/1074> adresinden 21 Kasım 2018'de alınmıştır.
- İnternet: Leymann, H. (1996) The Content and The Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5(2):165-184 · June 1996
<http://www.organizedmobbing.com/Leymann1996.pdf>, adresinden 21 Kasım 2018'de alınmıştır.
- İnternet: Nahya, N. (2011) İmgeler ve Ötekileştirme: Cadılar, Yerliler, Avrupalılar, *Atılım Sosyal Bilimler Dergisi* 1(1), 27-38
<https://erciyes.academia.edu/ZNil%C3%BCferNahya>, adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır.
- İnternet: OECD (2010) OECD Employment Outlook: Moving Beyond the Jobs Crisis, OECD Publications
https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2010_empl_outlook-2010-en, adresinden 22 Nisan 2019'da alınmıştır.
- İnternet: OECD (2019) Gender Differences in Employment, OECD Family Database
https://www.oecd.org/els/soc/LMF_1_6_Gender_differences_in_employment_outcomes.pdf
- İnternet: S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law Case C-303/06
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62006CJ0303>, adresinden 23 Şubat 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Sevimli A. (2001) İş Değerlendirmesinin Ücret Sistemi İçindeki Rolü Ve Eşit Davranma İlkesi Açısından Önemi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Yıl: 2001/ Cilt: 3 Sayı: 2 Sıra: 3 / No: 79
<https://www.isguc.org/?p=article&id=79&cilt=3&sayi=2&yil=2001>
- İnternet: Solmuş T. (2005), İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing), *'İş, Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/235619>, adresinden 4 Nisan 2019'da alınmıştır.
- İnternet: Şen, M. (2018) Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi* Yıl: 18 Sayı: 41 Tarih: Temmuz-Aralık 2018
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/594226> adresinden 12 Mart 2019'da alınmıştır.
- İnternet: The Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW)
<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx> adresinden 12 Mart 2019'da alınmıştır.

İnternet: The Equal Pay International Coalition (EPIC) (2018) ILO, UNWOMEN AND OECD'S Vision for the Equal Pay International Coalition (EPIC) To Contribute To The Achievement of SDG Target 8.5 Focusing on Equal Pay Between Women and Men For Work of Equal Value <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/wp-content/uploads/2018/10/EPICs-Vision.pdf>, adresinden 4 Mayıs 2019'da alınmıştır.

İnternet: The International Labour Office (ILO) (1951) Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

İnternet: The International Labour Office (ILO) (1958) Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

İnternet: The Treaty of Rome https://ec.europa.eu/romania/sites/romania/files/tratatul_de_la_roma.pdf adresinden 10 Kasım 2018'de alınmıştır.

İnternet: Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf> adresinden 10 Kasım 2019'da alınmıştır.

İnternet: TÜİK (2014) Kazanç Yapısı Araştırması, 2014 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18861>

İnternet: United Nations (2014) General comment No. 2 (2014), CRPD/C/GC/2, Committee on the Rights of Persons with Disabilities <https://undocs.org/CRPD/C/GC/2>, adresinden 12 Mart 2019'da alınmıştır.

İnternet: United Nations (2017) Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Conference of States Parties to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD/CSP/2017/2 http://www.un.org/disabilities/documents/COP/crpd_csp_2017_2.pdf adresinden 12 Mart 2019'da alınmıştır.

İnternet: World Health Organization and World Bank. (2011) World Report on Disability 2011. World Health Organization (WHO), https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf?ua=1 adresinden 29 Ekim 2018'de alınmıştır.

İnternet: Yavaş M. (2002) Avrupa Birliği'nde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Önlenmesi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* Cilt 17-Kasım 2002- Sayı 6 Cilt 18-Şubat 2003- Sayı 1 <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349437606.pdf>, adresinden 3 Şubat 2019'da alınmıştır.

İnternet: Yücel E. (2015) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Birliği Direktiflerinde Ayrımcılık Yasağı Hukuku, *Adam Akademi*, 6/1 2015:59-84 <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/229880>, adresinden 15 Şubat 2019'da alınmıştır.

- Jarrett T. (2011) *The Equality Act 2010 and Positive Action*, Standard Note, SN/BT/6093; House of Commons Library, London s. 8
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2008) *Günümüzde İnsan ve İnsanlar: Sosyal Psikolojiye Giriş*, Evrim Yayınevi s. 277-278
- Karan, U. (2007) Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Türk Ceza Kanunu'nun 122. Maddesinin Uygulanabilirliği, *TBB Dergisi*, Sayı 73, s. 146-173.
- Karan, U. (2009) *Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları*, Mattek Matbaacılık s. 12
- Kayaoğlu A. (2004) Ünite 12 Önyargı, (Editör) Ünlü S., *Sosyal Psikoloji*, Anadolu Üniversitesi Yayınları No 1570, Açıköğretim Fakültesi Yayınları No: 826, s 179-197
- King E. M. ve Mason A.D. (2001) *Engendering Development: Through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice (A World Bank Policy Research Report)* World Bank and Oxford University Press, New York s. 32
- Korkut, Levent, (2009), *Ayrımcılık Karşıtı Hukuk*, İnsan Hakları Gündemi Derneği Yayını, Ankara. s.18-46
- Lockwood N. (2004) The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives, *HR Magazine* (Research Quarterly), s. 2-10
- Madsen D. H. (2019) *Women's Political Representation and Affirmative Action in Ghana*, Policy Note No 1:2019, The Nordic Africa Institute (NAI) s. 5
- Mor Barack, M. E. (2005) *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*, Thousand Oaks Sage Publications s. 17-53
- Mora, N. (2009) *Alman Kültüründe Düşman İmgesi*, Alt Kitap s. 11
- Mousset S. (2017) *Women's Rights and the French Revolution: A Biography of Olympe de Gouges*, Routledge Publishing
- Noon M. ve Blyton P. (2002) *The Realities of Work*, Second Edition, Palgrave Publishers Ltd., New York
- OECD (2012) *Closing Gender Gap Act Now*, OECD Publishing
- OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018_empl_outlook-2018-en, 21 Ocak 2019'da alınmıştır.
- Rehman, J. (2003) *International Human Rights Law: A Practical Approach*, Pearson Education Limited, United Kingdom s. 344-346

- Stamatopoulou E. (1995) Women's Rights and United Nations, Women's Rights Human's Rights International Feminist Perspectives (Editörler) Peters J ve Wolper A. (1995) *Women's Rights Human's Rights International Feminist Perspectives*, Routledge Publishing, United States s. 36
- Şeşen E. (2006) *Gazetelerde Yayımlanan İş İlanlarında Ayrımcılık ve Fırsat Eşitliği Türkiye ve İngiltere Karşılaştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara s. 57
- The Office of The United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) (2014), *Women's Rights are Human Rights*, United Nations Publications, New York and Geneva s. 13
- Tınaz P. (2006) Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, *Çalışma ve Toplum* 2006/3, s. 11-22
- Toksöz G. (2007) *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara s. 46-47
- Topbaş F. (2003) *Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı ve Türkiye*, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon s. 75
- Turner, B. (1997) *Eşitlik*, Dost Kitabevi, Ankara s. 35
- Tzannatos Z. (1998) Women's Labor Incomes, Stromquist, N ve Monkman K. (Editörler) *Women in the Third World: An Encyclopedia of Contemporary Issues*, Garland Publishing, New York, s 291-301
- UNWOMEN (2018a) *Why Gender Equality Matters Across All SDGs?*, AGS Custom Graphics, United States s. 4-7
- UNWOMEN (2018b) *Promoting Women's Economic Empowerment: Recognizing and Investing in the Care Economy*, The United Nations, New York s. 47
- Walby, S. (1986) *Patriarchy at Work : Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Polity Press, Cambridge s. 248
- Wirth, L. (2001) *Breaking Through the Glass Ceiling. Women in Management*, International Labour Office (İLO), Geneva s. 37

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Maktav, Duygu Sezen
 Uyruğu : Türkiye
 Doğum tarihi ve yeri : 04.04.1987 Ankara
 Medeni hali : Bekar
 Telefon : +393496252299
 Faks :
 e-mail : duygumaktav@gmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Lisans	Ankara Üniversitesi	13.07.2012
Lise	75.Yıl Lisesi	Haziran 2005

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
03.2017-09.2018	FAO Ankara	Proje Asistanı
10.2016-03.2017	GOAL-Ankara	İnsan Kaynakları Asistanı
07.2016-10.2016	GIZ-Ankara	Proje Stajeri
09.2013-10.2015	Sam Gayrimenkul ve Turizm-Ankara	Yönetici Yardımcısı

Yabancı Dil

İngilizce, İtalyanca

Hobiler

Satranç, Yoga, Doğa Sporları



“GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..”

