

## **Kadın Emeđi ve İstihdamı Girişimi Platformu, 8-9 Aralık'ta Dava Takip Süreçleri Semineri'ni düzenledi**

Kadın Emeđi ve İstihdamı Girişimi Platformu'nun (KEİG) 8-9 Aralık tarihlerinde düzenlediği [Dava Takip Süreçleri Semineri'nde](#) 8 ilden yaklaşık 40 katılımcı bir araya geldi. İstanbul Beyođlu'nda, Gönen Otel'de düzenlenen seminerde platform üyesi kadın örgütleri ve bu alanda çalışan avukatlar, hukukçular, sendika temsilcileri ve mühendisler buluştu. Seminer, amacı özellikle ev-içi emek, kayıt dışı çalışma ile istihdam ve iş yarasındaki ayrımcılığa yönelik farklı ayakları olan bir çalışmanın başlangıcı niteliğindedir.

Bu seminer ile öncelikle kadının istihdamda yaşadığı ayrımcılığı önce platform üyeleri ve hukukçular ile birlikte tartışarak, görünür kılmak ve gündeme getirmek amaçlanıyordu. Çünkü kadının istihdamda yaşadığı ayrımcılık görünmez kılınıp, yeteri kadar gündemleşmemektedir. Seminerin esas amacı, ev içi emeğin yasal çerçevede görünür ve korunur olmasını sağlamak, kayıt-dışı çalışan kadının işçi statüsüne ve sosyal güvenliğe erişimini sağlamak ve kayıt içi çalışan kadının ise kadın olduğundan dolayı ayrımcı muameleye maruz kalmamasını sağlamak için yasal yollar kullanarak neler yapılabileceğine dair bir tartışma yaratmaktır.

Bu amaçla, ayrımcılığın ne şekillerde gerçekleştiği ve Türkiye hukuk mevzuatında kadının istihdamda yaşadığı ayrımcılığın nasıl ele alındığını, mevzuatın kendisinin nasıl ayrımcılıklara yol açtığını, bu ayrımcılıkların kaynakları, bu konuda Türkiye'nin parçası olduğ u uluslararası sözleşme ve mekanizmaların ne tür bakış açıları olduğunu ve ayrımcılıklar karşısında neler yapabileceğimizi konuştuk. Seminerde platform üyeleri ve hukukçularla beraber yukarıda bahsi geçen konularda yaptığımız tartışmaların ve kurduğumuz beraberliğin, bir sonraki adımımız olan kamuoyuna mal olacak örnek davaların takibini yapmak konusunda hayli verimli ve yol açıcı olduğunu düşünüyoruz.

Seminerin ilk gününü hukukçulara yönelikti. Platform üyeleri avukatları, sendika avukatları, çeşitli barolara kayıtlı kadın komisyonlarında çalışan avukatların ve hukukçuların katıldığı otumlarda ayrımcılık tanımları, uluslararası hukuk belgelerinin yeri, iç hukukta istihdamda ayrımcılık ve mevzuattaki eksiklikler tartışıldı.

İlk oturumda ayrımcılığın ne olduğ u ve kadının istihdamda yaşadığı ayrımcılığın boyutları örneklerle tartışıldı. Ayrımcılığın ispat edilmesinde karşılaşılan sorunlar paylaşıldı. En sık

rastlanan sorunun gebelik ve çocuk doğurma sürecinde olduğu belirtildi. Buna ek olarak, kayıt dışı çalışan kadınların yaşadığı ayrımcılığın çok ciddi boyutlarda olduğu, ev eksenli çalışan kadınların görünmez, ürettikleri işin de çoğu kez kayıt dışı olduğu belirtildi. Yasal çerçeveye uymayan çalışma hayatından en fazla kadınların etkilendiği ifade edildi. Çalışma hayatında güvence olan sendikaların işleyişinde dahi kadınların ayrımcılığa maruz kaldığı eklendi. Sendikaların karar mekanizmasında genellikle kadınların bulunmadığı, bu bağlamda pozitif ayrımcılığın önemli olduğu vurgulandı. Pozitif ayrımcılığın yapısı ve pozitif ayrımcılığa yönelik farklı yaklaşımlar konuşuldu. Pozitif ayrımcılığın, olumlayıcı eylem, pozitif eylem, özel önlemler, pozitif önlemler, tercihli muamele, düzeltici mekanizmalar vb. farklı adlandırmalar aldığı, ancak ortak olan en önemli noktasının geçici süreli ve fiili olarak ayrımcılığı kaldırarak şekilde düzenlenmesi olduğu belirtildi. Ayrıca doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılığa dair aktarımlar yapıldı. Dolaylı ayrımcılığın uluslararası mekanizmalarda ve iç hukukta tanınmış olmasına rağmen bu konuda açılmış dava olmadığının, bu nedenle içi boş ve tanımsız kaldığının da altı çizildi. Son olarak İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan [Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı](#)'na değinildi. Tasarı taslağının özellikle dolaylı ayrımcılığı tanımlaması açısından önemli olduğu ancak, tasarı taslağıyla kurulması planlanan Ayrımcılık Kurulu'nun yapısının endişe verici olduğu eklendi. Yasaların uygulanmamasına ek olarak, kreş açma yükümlülüğünde olduğu gibi yasal yükümlülüklerin takibinin de yapılmadığı belirtildi. Kadınların istihdamda yaşadığı ayrımcılığın sadece yasaların uygulanmasını sağlamakla çözülemeyeceği, yasal değişikliklerin de yapılması gerektiği vurgulandı.

Ardından, İstanbul Üniversitesi'nden Zeynep Kıvılcım'ın yaptığı sunumla uluslararası belgelerin iç hukuktaki yerini tartışıldı. Özellikle [Türkiye Anayasası Madde 90/5](#) ile belirtilen uluslararası anlaşmaların Türkiye hukuk sistemine nasıl dâhil edildiği üzerinde duruldu. Bu tartışmada öne çıkan noktalar arasında Anayasa Madde 90 ile uluslararası hukuk ile ulusal hukukun tek bir normatif sistem şeklinde formüle edilmiş olması yer aldı. Bunun anlamı uluslararası hukukun iç hukuka direkt olarak geçmesi ve mesela ulusal mahkemelerin uluslararası anlaşmalara aykırılıktan dolayı bir işlemi iptal edebilir olmasıdır. Temel hak ve özgürlükler vurgusunun Anayasa madde 90/5'e eklenmesiyle uluslararası ve ulusal hukuk arasında olası çatışma halinde, uluslararası hukuka açıkça üstünlük tanındığının altı çizildi. Ancak çatışma ya da uyuşmanın varlığının nasıl, kimlerce belirleneceği ve nasıl çözüleceğine dair hiçbir düzenleme olmadığı için birbirleriyle çatışan hükümlerin beraber var olabildiği

sorun olarak ele alındı. Bu hüküm muhatabının sadece yargı değil, yasama, yürütme, idare makamları ve diğer kuruluş ve kişileri de olduğu eklendi. Son olarak, kadının istihdamda yaşadığı ayrımcılık ile ilişkili olan uluslararası mekanizmalar üzerine duruldu. Özellikle [Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi \(CEDAW\)](#) madde 11 ile istihdama ilişkin yayınladığı genel tavsiyeleri (genel tavsiye no.13, no.16, no.17) ele alındı. Uluslararası sözleşmeleri, komitelerin verdiği genel tavsiyeleri ve [Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi \(AİHM\)](#) içtihatlarını davalarda savunmada kullanmanın ve davaları uluslararası mekanizmalara taşımının uluslararası hukuku iç hukukta işleyen bir mekanizmaya kavuşturmak açısından önemli olduğu vurgulandı.

Kübra Doğan Yenisey sunumuyla iç hukuka istihdamda ayrımcılık konusunu tartışmaya açtı. Gerekçesinde [Anayasa madde 10](#), [ILO 100 sayılı sözleşme](#) ve CEDAW'a atıf yapan [İş Kanunu madde 5](#) üzerinde duruldu. Madde 5'de işverenin her koşulda değil madde de belirtilmiş olan belli bazı durumlarda eşit davranma borcunun bulunduğu vurgulandı. Madde 5'in önce bir ayrımcılık yasağı tanımı yaptıktan sonra sözleşme türleri arasında ve cinsiyetler arası ayrımcılık yapmamayı düzenlediği belirtildi. Ayrımcılık yasağının bir veya bir grup işçiye farklı işlem yapma şeklinde ele alındığı ve ayrımcılık konusunda işverenin niyetinin önemli olmadığı, işveren iyi niyetli dahi olsa ayrımcılık yapabileceği ifade edildi. Bu durumda kadın çalışanların istihdamda yaşadığı sorunlara bir de ayrımcılık açısından bakılması gerektiği irdelendi. Çok yaygın olarak Türkiye'de iş ilanlarında, gebe kadının işe alınmasında ve işten çıkartılmasında, terfilerde ve ücretlerde açıkça ayrımcılık yapıldığının, ekonomik kriz zamanlarında erkek işçilerin kayırıldığına altı çizildi. Ayrımcılık davalarının ispatının güç olduğu, bunun için karşı cinse mensup aynı ya da benzer işi üstelenen bir başka işçi ile karşılaştırma metodunun ayrımcılığı göstermekte işe yarayabileceği belirtildi. Dolaylı ayrımcılığın görünürde eşit gözükse ama pratikte bir grubun olumsuz etkilenmesine yol açan ayrımcılık durumları olduğu eklendi. Bu nedenle dolaylı ayrımcılığın çok önemli olduğu ancak tespitinin doğrudan ayrımcılıktan çok daha zor olduğu belirtildi. Doğrudan ayrımcılıkta eğer o cinse mensup olmasaydı ayrımcılığa maruz kalacak mıydı sorusunu sorarak tespitinin ve ispatın yapılabileceği, dolaylı ayrımcılıkta ise istatistiksel verilerin önemli kanıt teşkil edeceği vurgulandı. Bu konuda sektörel kadın ve erkek işçi ücretlerine dair istatistiksel veri eksikliğinin olduğu, bu tür çalışmalar yapılırsa ayrımcılık davalarında ispatın çok daha kolaylaşacağı eklendi.

Son oturumda Zeynep Yıldırım'ın kolaylaştırıcılığında ulusal mevzuattaki eksiklikler tartışıldı. Ev içi emeğin Medeni Kanun'da boşanma sırasında evlilik içinde edinilen malların paylaşımında bir etken olarak geçtiği, bunun dışında Türkiye hukuk sisteminde ev içi emeğin karşılığının olmadığı belirtildi. Borçlar Kanunu'nda düzenlenen [Evde Hizmet Sözleşmesi](#) ile genellikle erkek olan bir kişinin işverenle anlaşıp ailesiyle işi yapmasında sadece o kişinin işçi sayılmasının ve dolayısıyla sadece bu kişinin sigortalanmasının mevzuatta kadına yönelik bir ayrımcılık olduğunun altı çizildi. Buna ek olarak [Sosyal Güvenlik Kanunu'nun 6. Maddesi](#)'nde yer alan işverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşinin sigortalı sayılmamasının da, bu durumda çalışan kişilerin çoğunluğunu kadınlar oluşturduğu için, kadına yönelik ayrımcılık olduğu konusunda hemfikir olundu. Ev içi emek sarf eden kadının şu durumda isteğe bağlı sigortalı olabileceği ancak eşinin izni ve büyük ihtimalle primlerini ödemesi gerektiğinden pratikte işlevsiz olduğu vurgulandı. Özellikle ev içi emeğin sosyal güvence altına alınması ekseninde dönen tartışmada bu durumun acil çözülmesi gereken bir sorun olduğu ancak kadınları eve bağlayacak bir şekilde düzenlenmesinden ya da böyle bir sonuca yol açmasından duyulan tedirginlik paylaşıldı. Boşanmada ev içi emek sarf eden, eş üzerinden sigortalı olan kadının sigortayı kaybetmesinin büyük bir ayrımcılık olduğu, ilk adım olarak boşanma davalarında evlilik sırasında edinilmiş mal olarak gündeme getirilebileceği eklendi.

Seminerin ikinci gününe platform üyelerine ve hukukçulara ayrı oturumlar düzenlenerek başlandı. Hukukçular kadının istihdamda yaşadığı ayrımcılık konusunda ciddi önem taşıyan CEDAW RBK v. Türkiye kararını, kararı Türkçe'ye kazandıran Gülay Arslan Öncü moderatörlüğünde incelendi. Kararın incelenmesine başlamadan evvel CEDAW sözleşmesine, komitesine ve bireysel başvuru yoluna dair küçük bilgilendirmeler yapıldı. CEDAW'ın ayrımcılık tanımının [Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne \(AIHS\)](#) nazaran daha geniş olduğunun ve sadece yasalar önünde bir eşitlikten bahsedilmediğinin altı çizildi. Sözleşme madde 2'de kadına yönelik ayrımcılık içeren yasaların mevzuattan çıkarılması ve ayrımcılığın yasalarla yasaklanmasının yanı sıra, ayrımcılık yasağının fiili olarak hayata geçirilmesini de devletlerin yükümlülükleri olarak sıralanmış olmasının önemi hatırlatıldı. CEDAW'ın AIHM'e kıyasla görüşlerinin daha politik olduğu, hatta ülkelerde kalıplaşmış sosyal algılara dahi kararında atıf yaptığı, bu nedenle kadına yönelik ayrımcılığa dair davaların CEDAW'a taşınmasının önemli olduğu vurgulandı. Ek olarak başvuru koşullarının daha rahat olduğundan, devlet dışı kuruluşların örneğin kadın örgütlerinin mağdur adına

başvuru yapabileceğinden ve en fazla iki yıl sonra sonucunun alınabileceğinden bahsedildi. Buna rağmen Türkiye’den CEDAW’a çok az dava gittiği ifade edildi. İncelenen davadaki ayrımcılık vurgusuna istinaden kadının istihdamda yaşadığı her türlü sorunu bir de ayrımcılık perspektifinden değerlendirmek gerektiği konusunda hemfikir olundu.

Ardından, hukukçular kadının istihdamda yaşadığı ayrımcılığa dair dava açmakta karşılaşılan sorunları Habibe Yılmaz Kayar kolaylaştırıcılığında tartıştı. Tartışmaya başlamadan evvel avukatların kendilerinin önce uluslararası mekanizmaları sindirmeleri gerektiği, daha davaya çalışırken ve dayanaklarını yazarken uluslararası mekanizmalara atıf yapılması gerektiği vurgulandı. Kadının istidamda yaşadığı ayrımcılığa dair dava açmaktaki sorunların genelde tehdit ve korkutulmalardan dolayı kadınların dava açmaya yanaşmadığı, dava açılrsa da kısa sürede tamamlanması talebi içinde olduklarından davayı uluslararası mekanizmalara taşımakta sıkıntılar olduğu belirtildi. Bunlara ek olarak, ispat sorunu, davalarda gizlilik kararı alınma alışkanlığı olmaması ve Türkiye hukuk sistemindeki hâkim ve savcıların eril bakış açılarından kaynaklı sorunlar olduğu vurgulandı. İnciser Alptekin ise Yargıtay kararlarını tartışmaya açtı. Tartışmaya açılan vakalarda Yargıtay’ın dairelerinin hemen hemen aynı vakalarda farklı kararlar verebildiği görüldü. Açılan davalar ve verilen kararlar ayrımcılık üzerinden tekrar yorumlandı, olası dava senaryoları kadına yönelik ayrımcılık üzerinden kurulup fikir yürütüldü.

Hukukçular bu tartışmaları yürütürken, Platform üyeleri de Deniz Bayram’ın sunumu ile iç hukukta istihdamda ayrımcılık ve uluslararası mekanizmalara dair tartışmalar yürüttü. Şiddete maruz kalmış, kendine yeni hayat kurma aşamasında olan kadınların istihdamda ciddi ayrımcılığa uğradığı vurgulandı. Türkiye iç hukukundan yola çıkarak eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı gibi maddelerde cinsin yönelim ve cinsiyet kimliği konusunda olduğu gibi “ve benzeri” şeklindeki ifadelerin çok muğlâk kaldığı ve uygulamada bu ifadenin göz ardı edildiği belirtildi. Pozitif yükümlülüğün yasalar önündeki eşitliği fiili hayata taşımak amacıyla devletlere yüklendiği ifade edildi. Tek başına eşitlik ilkesini ya da ayrımcılık yasağını tanımlamanın yeterli olmadığını, sadece ayrımcılık yasağıyla eşitlik sağlanamayacağı gibi sadece eşitlik ilkesi ile ayrımcılığın önlenemeyeceğinin atı çizildi. Dolayısıyla İş Kanunu’nda ayrımcılığa dair ayrı bir maddenin olmamasından kaynaklanan sorunların pratikte ortaya çıktığı eklendi. İş Kanunu madde 5’de yer alan “biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça” ayrımcılık yapılmaz ibaresinin sıkıntılı olduğu, cinsiyetçi iş bölümüne yol açtığı vurgulandı. Dolaylı ayrımcılığın istihdamda ileride daha çok artacağı bu nedenle

istihdamda kadına yönelik ayrımcılığı yakalamanın çok daha zorlaşacağı endişesi paylaşıldı. İstihdama yönelik Avrupa Birliği direktifleri tartışıldı.

Hemen ardından platform üyeleri, Funda Ekin'in moderatörlüğünde dava takibinin nasıl yapılabileceğini tartıştı. Birçok grup tarafından ortak dava takibi pratiğinin olduğundan bahsedildi. Dava takip ederken amacın dayanışma olduğunun ve davanın öznesi yerine karar verilemeyeceğinin hiç unutulmaması gerektiği vurgulandı. Platform üyelerinin şu zamana kadar gerçekleştirdikleri dava takibi pratiklerinden örnekler verilerek tartışma sürdürüldü. Çıkan yönetmelik, yasa maddesi gibi mevzuattan kaynaklı somut zarara uğranıldığında idari mahkemelere başvurulabildiği, ancak burada zararın çok somut olarak istendiğinin altı çizildi. Çocuk, hasta, yaşlı bakımının kadının istihdama katılmasında engel teşkil ettiği vurgulanarak, bu soruna yönelik nasıl bir dava süreci olabileceği tartışıldı.

Öğleden sonra bir araya gelen platform üyeleri ve hukukçular, Habibe Yılmaz Kayar ve Sevgi Usta'nın kolaylaştırıcılığında beraber nasıl bir çalışma yürütülebileceğine, hangi tür davalar açmanın önemli etki yaratacağına odaklanan oturumlar gerçekleştirdi. Açıkça yasaklanmış olsa bile pratikte en sık görülen ayrımcılığın gebelik konusunda olduğu, işe alımlarda gebelik testine kadar giden uygulamalar yapıldığı belirtildi. İş yaşamında kadınların cinsel saldırıya da sıkça maruz kaldığı, durumu ifşa ettiklerinde de kendilerinin işten uzaklaştırıldığı belirtilerek, bu durumun da sıkça rastlanan ayrımcılıklardan olduğu eklendi. Mobbing'e maruz bırakılan kişilerin kadın olma olasılığının çok daha yüksek olduğu ifade edildi. SGK madde 6'da yer alan eşinin işyerinde ücretsiz çalışan kişinin sigortalı sayılmaması durumundan en çok kadınların etkilendiği vurgulanarak, bu durumun kesinlikle dava konusu yapılması gerektiği noktasında hemfikir olundu. Borçlar Kanunu'nda madde 461 ve devamı ile düzenlenen ev içi hizmetlerde sadece işveren ile anlaşan genelde erkek olan kişinin işçi sayılacağı ve sigortalı olacağı şeklindeki çok açık olarak ayrımcılık yaratan kanun maddeleri üzerine çalışmalar yapılabileceği konuşuldu. Bunlara ek olarak öğretmenler, hemşireler, ebeler gibi kadına yüklenen iş kollarına yönelik yönetmeliklerdeki cinsiyetçi kıyafet yükümlülükleri ve 'iffet' vurgusuna dikkat çekildi. Özellikle 2010'da yayınlanan [Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi](#) ile gündeme gelen kreş yükümlülüğünün, kadın ve çalışan kadın sayısı üzerinden düzenlenmesinin ayrımcılık içerdiği üzerinde duruldu. Bir yandan çocuğu sadece kadına ait konumlandırırken diğer yandan kadın çalışan üzerinden kreş yükümlülüğü getirilmesiyle hem kadın çalışan sayısı sınırlandırılmış hem de kreş yükümlülüğünden kaçılmış olduğu vurgulandı. İşverenin

kreş yükümlülüğünün kadınlar üzerinden düzenlenmesinin kendi başına ayrımcılık olduğu, kadınlar üzerinden kreş yükümlülüğü tanınmasının CEDAW ve AIHS hükümlerine aykırı olduğu ve bu yüzden tespit davası açılabilceği belirtildi. Son olarak kadın hareketinin bu güne kadar hukuken verdiği çabanın önemli olduğu ama artık tepkisel çalışmalardansa, ayrımcılığa dair mevzuatı ve mevzuatın mantığını değiştirecek kendi hedefi ve stratejisi belli çalışmalar yapma gereğinin olduğu ifade edildi.

Toparlamak gerekirse, ev içi emeğin yasal çerçevede görünür ve korunur olmasını sağlamak, kayıt-dışı çalışan kadının işçi statüsüne ve sosyal güvenliğe erişimini sağlamak ve kayıt içi çalışan kadının ise kadın olduğundan dolayı ayrımcı muameleye maruz kalmamasını sağlamak için yasal yollar kullanarak neler yapılabileceğimizi tartıştığımız bu seminerde, belirtilen konularda değişim sağlamak için hem yasaların uygulanmasına, hem de mevzuatta (İş Kanunu, Medeni kanun, Borçlar Kanunu, Sosyal Güvenlik Yasası gibi) değişiklikler yapılmasına ihtiyaç olduğu ortaya çıktı.

İş Kanunu madde 5'de yasaklanmış olsa bile pratikte en sık görülen ayrımcılığın işe alımlarda, işten çıkartmalarda ve terfilerde, gebelik konusunda olduğu görüldü. Bu konunun yasanın uygulanmasına yönelik bir çalışma ile ele alınabileceği düşünöldü.

SGK madde 6'da yer alan eşinin işyerinde ücretsiz çalışan kişinin ücretsiz çalışması sonucu sigortalı sayılmaması durumunun ve Borçlar Kanunu'nda madde 461 ve devamı ile düzenlenen ev içi hizmetlerde sadece işveren ile anlaşılan genelde erkek olan kişinin işçi sayılması ve sigortalı olması, yanında çalışan kadın ve çocukların işçi sayılmaması ve sigortalanmaması şeklindeki yasaların ayrımcılık içerdiği sonucuna varıldı. Bu maddelerin değişmesini sağlamaya yönelik çalışmalar yapılması gerektiği ortaya çıktı.

Son olarak, 2010'da yayınlanan [Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi](#) ile gündeme gelen kreş yükümlülüğünün, kadın ve çalışan kadın sayısı üzerinden düzenlenmesinin ayrımcılık içerdiği konusunda hem fikir olundu.

Çalışmalarda izlenebilecek yollar arasında ayrımcılık içeren konularda veri toplamak amacıyla bilgi edinme kanunu çerçevesinde kurumlara sorular sorulabileceğine değinildi. İç hukuk yollarının kullanabilmesinin yanı sıra, CEDAW ve AIHM yollarının da kullanılabileceğinden, tespit davaları açılabilceğinden bahsedildi.