

iş DÜNYASI ve
İNSAN HAKLARI
PERSPEKTİFİNDE
KADIN

Hazırlanma Tarihi: **Mart 2022**

Yayınlanma Tarihi: **Ekim 2022**



İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği (Minerva) Hakkında

Türkiye’de iş dünyası ve insan hakları alanını ana odağı yapan bağımsız ilk sivil toplum kuruluşu olan Minerva; Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri ışığında sorumlu işletme davranışını teşvik etme, modern köleliğe karşı mücadele etme, şirketlerin insan haklarına saygı sorumluluğunu ve hesap verebilirliğini savunmayı amaçlamaktadır. Bu hedef doğrultusunda küresel değer zincirlerinde çok uluslu şirketlerin ve tedarikçilerinin ticari faaliyetlerinden kaynaklanan insan hakları ihlallerini önlemek, azaltmak veya çözmek için çalışmalar yürütmektedir.

Minerva, tüm kamu, özel ve sivil aktörler arasında bir diyalog kurarken; uluslararası en iyi uygulamalardan edindiği yerel bilgi birikimini kullanarak uygulanabilir, elverişli ve pratik çözümler geliştirmek ve uygulamak için tüm paydaşlarla birlikte çalışmayı hedeflemektedir.



Bu rapor Etkiniz AB Programı kapsamında Avrupa Birliği finansal desteği ile üretilmiştir. Bu raporun içeriğinden yalnızca Minerva İş Dünyası ve İnsan Hakları Derneği sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği’nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

Tasarım: **MYRA**

www.myra.com.tr

Giriş ve Kapsam 4

7

Yasal Düzenlemeler

Genel Çerçeve, 8

Uluslararası Düzenlemeler, 8

Ulusal Mevzuat, 12

İçindekiler

14

İş Hayatında Kadın Haklarına İlişkin Gelişmeler, Güncel Durum ve Değerlendirmeler

*Cinsiyet Eşitsizlikleri, **15***

*İş Gücüne Katılım Oranları, **18***

*Mesleki Sağlık ve Mobbing, **19***

*Kayıt Dışı Çalışma, **20***

*İstanbul Sözleşmesi, Şiddet ve Taciz, **21***

23

Önerilerimiz

Giriş ve Kapsam

Günümüzde şirketlerin ticari faaliyetleri neticesinde ortaya çıkan çeşitli insan hakları ihlallerinin ne şekilde engellenebileceği ve bu bağlamda sorumluluk atfının ne yönde yapılabileceği konuları önem kazanmıştır. Özellikle faaliyetleri grup şirketleri ve tedarik zincirleri eliyle dünyanın farklı bölgelerine yayılmış olan çok uluslu şirketlerin etki alanlarının genişliği değerlendirildiğinde, devletin insan haklarını koruma ödevinin ötesinde insan haklarına saygı gösterme konusunda özellikle şirketlerin bazı sorumlulukları etkin bir şekilde yüklenmesi gereği ortaya çıkmıştır. Devletlerin uluslararası hukuktan kaynaklanan insan haklarını koruma ödevi, devletlerin kişilerin insan haklarına saygı göstermelerini, onları korumalarını ve gerçekleştirmelerini sağlamalarını gerektirmektedir. Bu ödev, şirketler de dahil olmak üzere üçüncü taraflar tarafından gerçekleştirilecek insan hakları ihlaline karşı etkili politikalar ve yasal düzenlemeler yoluyla insan haklarını koruma yükümlülüğünü de kapsamaktadır.

Bu temelde, çok uluslu şirketler başta olmak üzere, şirketlerin küresel tedarik zincirlerindeki faaliyetlerinin insan hakları üzerindeki muhtemel etkilerini ve ihlal risklerini tespit etmelerini, meydana gelebilecek insan hakları ihlallerini önlemeyi, azaltmayı ve telafi mekanizmaları oluşturmalarını zorunlu kılan insan hakları durum tespiti (*human rights due diligence*) yasa

çalışmaları da şirketlerin insan haklarına saygı gösterme yükümlülüğünü bağlayıcı hukuk kuralları ile yasal bir zemine aktarmaktadır.

Avrupa Birliği'nde (AB) AB Komisyonu tarafından yakın zamanda kabul edilen ve AB Konseyi ve AB Parlamentosu'ndan onay alınması halinde yürürlüğe girecek olan Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine İlişkin AB Direktifi¹ (AB Direktifi) ile insan hakları, çevre ve iyi yönetim konusunda durum tespitinin zorunlu hale getirilerek AB çapında yasallaşması hedeflenmektedir.

Direktif henüz yürürlüğe girmemiş olmakla birlikte, Hollanda², Almanya³ ve Fransa⁴ gibi birçok AB ülkesinde ve İsviçre'de⁵ şirketlerin küresel tedarik zincirlerinde meydana gelen çeşitli insan hakkı ihlallerinin tespit edilmesi, engellenmesi, gereken denetimin yapılması ve şirketlerin hukuki ve cezai sorumluluğuna ilişkin yasal düzenlemeler halihazırda yürürlüğe girmiş ve/veya yürürlüğe girmek üzere olduğu kabul edilmiştir.

Şirket faaliyetleri neticesinde yaşanan insan hakları ihlalleri özellikle ayrımcılık, çocuk işçiliği, adil ücret, çevre zararları, zorla çalıştırma, modern kölelik gibi sorunlar temelinde kendini gösterirken, mevcut cinsiyet eşitsizliklerinin de etkisiyle, başta kadınlar olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitsizliği mağdurlarının durumunu daha da kötüleştirmektedir.

Mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine, yaş, etnik köken, ekonomik ve sosyal statü, okuryazarlık, dil, eğitim, medeni durum, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, engellilik, kırsalda ikamet ve göç statüsü gibi farklı sebeplerle bir araya gelen çoklu ayrımcılık biçimlerinin de eklenmesi ile kadınlar, ticari faaliyetlerin olumsuz etkilerinden orantısız ve daha şiddetli bir şekilde etkilenmektedirler.

Kadınlar için iş yerlerinde ayrımcılık, aynı iş için daha az ücret, cam tavan sendromu, adalet ve çözüm mekanizmalarına erişimde zorluk, iş yerinde taciz ve mobbing gibi sorunlar baş gösterirken, tedarik zincirinin altında yer alan kadın işçiler için bu sorunlara ek olarak kayıt dışı istihdam, güvencesiz çalışma koşulları, sosyal ve ekonomik güvensizlik, ucuz ve esnek işgücü olarak görülme ve yoksulluk sonuçları da ortaya çıkmaktadır. Bu gibi durumların yanında ve bunları etkileyen bir biçimde, şirketlerin biyolojik çeşitlilik, ekosistemler, su kaynakları, insan sağlığı ve yaşam alanları üzerinde olumsuz sonuçlar yaratan çevresel etkileri de kadınların geçim kaynakları, kadın yoksulluğu, sağlık hizmetlerine ve sosyal destek yapılarına erişimdeki engeller sebebiyle kadınlar ve dezavantajlı gruplar tarafından daha şiddetli bir şekilde hissedildiği gözlemlenmektedir.

Bu çerçevede, iş dünyasındaki aktörlerin, özellikle çok uluslu şirketlerin, gerek ulusal gerekse uluslararası hukuki düzenlemelere ve standartlara uyum sağlayarak küresel tedarik zincirleri boyunca ayrımcılık, taciz, kadın emeğinin sömürülmesi, güvencesiz ve kayıtsız çalışma gibi sorunlara sebebiyet verebilecek uygulamalardan kaçınmak ve bu sorunların önlenmesi için gerekli önlemleri almak yönünde sorumlulukları söz konusudur.

Bu bilgi notu çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın hakları ve iş dünyası ilişkisi analiz edilirken, özellikle uluslararası ve ulusal düzenleme ve politikalar kapsamında çalışma hayatında kadın hakları ve ayrımcılık üzerinde durulmuş, şirket faaliyetleri kapsamında kadın hakları incelenirken iş dünyasının ve çok uluslu şirketlerin toplumsal cinsiyete ilişkin etkileri ve kadınların iş hayatında karşılaştıkları problemler ve hak ihlalleri, güncel ve öne çıkan sorunları yansıtmak amacıyla Covid-19 sürecinde medya ve kamuya açık diğer kaynakların taraması yapılarak incelenmiştir.

Yasal Düzenlemeler

Genel Çerçeve

İş dünyası ve insan hakları bağlamında kadın haklarını korumaya yönelik bir dizi mekanizma ve yol gösterici ilke bulunmaktadır. Türkiye'nin taraf olduğu ve aşağıda da değinilen uluslararası sözleşmeler, taraf devletlerin çalışma hayatında insan haklarının ve kadın haklarının korunması, ayrımcılığın önlenmesi ve kadın emeğinin sömürsünün en aza indirilerek ortadan kaldırılmasına ilişkin ödevlerini düzenlemektedir.

Uluslararası sözleşmelere paralel olacak şekilde, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası başta olmak üzere İş Kanunu, Ceza Kanunu gibi kanunlar ile de kadın haklarının korunması ve cinsiyet ayrımına ilişkin düzenlemeler ve yaptırımlar getirilmiştir.

Bu düzenlemelerin yanı sıra, devletlerin insan haklarını koruma ödevinin yanında şirketlerin de sorumluluklarını düzenleyen doğrudan bağlayıcı olmayan ancak uluslararası kabul görmüş birtakım iş dünyası ve insan hakları ilke ve standartları bulunmaktadır. Birçok çok uluslu şirket bu uluslararası düzenlemelere ve standartlara uyum sağlamak için kendi faaliyetlerinde ve küresel tedarik zincirlerinde sürdürülebilirlik politikalarını teşvik etmektedir. Türkiye'de henüz iş dünyası ve

insan hakları üzerine yasal bir düzenleme bulunmamakla birlikte, 2 Mart 2021 tarihinde Adalet Bakanlığı tarafından yargı reformu kapsamında açıklanan İnsan Hakları Eylem Planı'nın⁶ 9.3. numaralı hedefi, Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri dikkate alınarak, iş ve çalışma hayatına ilişkin ulusal bir dizi yol gösterici ilke hazırlanması ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmesi şeklindedir. Ancak Türkiye henüz Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri⁷ (BM Rehber İlkeleri) uyarınca öngörülen Ulusal Eylem Planı'nın hazırlanmasına yönelik herhangi bir somut adım atmamıştır. Bununla birlikte, yukarıda bahsedilen, AB genelinde ve Hollanda, Almanya ve Fransa gibi birçok AB ülkesindeki yasal gelişmelerin etkisiyle, ilgili AB ülkelerine ürün ve hizmet tedarik eden Türkiye merkezli şirketlerin de kendi faaliyetlerindeki insan hakları uyumunu sağlama ve ilgili yasal düzenlemelerde öngörülen mekanizmaları oluşturma ve yürütme yükümlülükleri söz konusu olacaktır.

Uluslararası Düzenlemeler

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin⁸ (AİHS) ayrımcılık yasağını düzenleyen 14. maddesi "AİHS'te tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanmanın, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanacağı" şeklindedir.

14. maddede sınırlı olarak belirtilmeyen ayrımcılık nedenleri arasında cinsiyet ibaresi de yer almakta ve taraf devletlere AİHS ile tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanmada kişiler arasında cinsiyete dayalı bir ayırım yapmama yükümlülüğü getirilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) 14. maddeye ilişkin kararlarında, ayrımcılıktan söz edilebilmesi için karşılaştırılabilir durumlarda kişilere farklı muamelede bulunulmuş olması şartı aranmaktadır. AİHM'ye göre, farklı muamele, tarafsız ve makul bir gerekçesi olmadığında, diğer bir ifade ile, meşru bir amaç güdülmüdüğü veya izlenen yol ile varılmaya çalışılan hedef arasında makul bir orantılılık ilişkisi kurulmadığında, ayrımcılık teşkil etmektedir⁹. AİHM

ayrıca, belirli bir ülkedeki geleneklere, genel varsayımlara veya hâkim sosyal tutumlara yapılan atıfların, cinsiyete dayalı farklı bir muamele için yeterli bir gerekçe oluşturmayacağını da kabul etmektedir¹⁰.

Örneğin, erkek bir çalışanın ebeveyn izni hakkından mahrum bırakılması ile ilgili bir kararında AİHM, kadınların öncelikli olarak çocuk bakımından sorumlu kişi, erkeklerin ise evi geçindiren kişi olarak görülmesi gibi toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının böyle farklı bir muamele için yeterli gerekçe oluşturmayacağına karar vermiştir¹¹.

MAHKEME KARARI

Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi

Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi¹² (CEDAW), 1979'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş olan, Türkiye'nin 1985 tarihi itibarıyla taraf olduğu, taraf devletlere kadınlara karşı ayrımcılığın tüm biçimlerini ortadan kaldırma yükümlülüğü getiren

uluslararası bir sözleşmedir. **CEDAW'da kadınlara karşı ayrımcılık; kadınların siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel ve her alanda insan haklarından yararlanmalarının engellenmesi sonucunu doğuran ya da bu amacı taşıyan, cinsiyete dayalı her tür ayırım, dışlama ya da kısıtlama olarak tanımlanmaktadır**¹³. CEDAW uyarınca taraf devletler, özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel sahalarda olmak üzere kadınların erkeklerle eşit olarak insan haklarından ve özgürlüklerden yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla yasal düzenlemeler dahil bütün önlemleri alacaklarını taahhüt etmişlerdir.

Kadın hakları ve iş dünyası yönünden en önemli addedilebilecek hükümler arasında CEDAW'ın 4., 11. ve 14. maddeleri sayılabilir. CEDAW'ın 4. maddesi, taraf devletlerin fırsat ve uygulama eşitliği hedeflerine ulaşabilmek adına kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak için geçici ve özel önlemler almasına olanak vermektedir; bu maddede açıkça bu gibi önlemlerin ayrımcılık veya eşitsizlik teşkil etmeyeceği belirtilmiştir. 11. madde ile, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için taraf devletlerce eşit fırsatlar, özgür meslek seçimi, terfi hakkı ve eşit ücret ve eşit muamele gibi hakların sağlanacağı garanti altına alınmıştır. 14. madde ise, özellikle kırsal alanlarda kadınlara karşı ayrımcılığı ele almakta ve istihdam veya serbest

meslek yoluyla ekonomik fırsatlara eşit erişim sağlayarak, CEDAW hükümlerinin kırsal kesimdeki kadınlara uygulanması için taraf devletlerin gerekli tedbirlere uymasını öngörmüştür.

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

İş yaşamında kadın hakları kapsamındaki düzenlemelerin başında Türkiye'nin de üye ülkeler arasında yer aldığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmeleri yer almaktadır. ILO'nun 111 Numaralı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi¹⁴, işe alım, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılığa bulunulamayacağını düzenlemektedir. Bu kapsamda devletlerin, mesleki eğitime erişim, istihdama ve belirli mesleklere ve istihdam hüküm ve koşullarına erişim de dahil olmak üzere, fırsat ve muamele eşitliğini teşvik etmek ve sağlamak için politika oluşturmasını gerektirmektedir. 100 Numaralı Eşit Ücret Sözleşmesi¹⁵ ise erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmaları gerektiğini öngörmektedir. ILO, sayılan bu sözleşmelere ek olarak, sosyal politika ve kapsayıcı, sorumlu ve sürdürülebilir iş yeri uygulamaları konusunda işletmelere doğrudan tavsiyelerde bulunmayı hedefleyen Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politika İlkeleriyle ilgili Üç Taraflı Bildirge¹⁶ ile işletmelerin kendi faaliyetleri, faaliyet

gösterdikleri topluluklar, tedarik zincirleri ve diğer iş bağlantıları ile ilgili olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme ve buna katkıda bulunma konusunda aktif bir rol alması gerektiğini vurgulamaktadır.

Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri

İş dünyası ve insan hakları konusundaki ödev ve sorumluluklara ilişkin temel çerçeveyi oluşturan BM Rehber İlkeleri devletlerin insan haklarını koruma ödevine, özel aktörlerin ve şirketlerin insan haklarına saygı duyma ve insan haklarını ihlal etmeme sorumluluğuna ve ihlal meydana geldiğinde işletilmesi gereken telafi mekanizmalarına yer vermektedir. Bu kapsamda, büyüklükleri ve çalışma alanları fark etmeksizin tüm şirketler faaliyetleri ile insan haklarını ihlal etmekten kaçınmalı ve ihlal önlenemezse de duruma müdahale etmelidirler. BM Rehber İlkeleri'nin temel prensipleri arasında,

3. madde ile düzenlenen kadın ve erkeklerin karşı karşıya oldukları farklı risklerin, toplumsal cinsiyet, korunmasızlık ve ötekileştirme konularının etkili bir şekilde ele alınması¹⁷ ve BM Rehber İlkeleri'nin ayrımcı olmayan bir yaklaşımla uygulanması gerektiği¹⁸ yer almaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı

İmzacı devletlerin uymayı kabul ve taahhüt ettikleri, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti altına alan bir Avrupa Konseyi sözleşmesi olan Avrupa Sosyal Şartı'nın¹⁹ Türkiye tarafından onaylanan 4. maddesi kapsamında, Türkiye'nin çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olması konusunda taahhütleri bulunmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'na 8 yeni maddenin eklenmesiyle 1996 yılında yeniden oluşturulan ve imzaya açılan Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı²⁰ uyarınca ise Türkiye, istihdam ve iş konularında cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın fırsat eşitliği sağlama ve eşit muamele görme hakkını tesis etmeyi taahhüt etmiştir²¹.

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women Empowerment Principles - WEPs)

Kadının Güçlenmesi Prensipleri²², BM Küresel İlkeler Sözleşmesi²³ (UN Global Compact) ve BM Kadın Birimi'nin ortak girişimi olup, işletmelerin kadın haklarına nasıl saygı duyabileceğine ve kadınların güçlendirilmesini nasıl destekleyebileceğine odaklanmıştır. Bu kapsamda iş dünyası liderlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturmaya

yönelik 7 ilkeye açıkça taahhüt vermeleri beklenmektedir. **Bu ilkeler çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği temel alınmak suretiyle, (1) üst düzey kurumsal liderlik sağlama, (2) adil davranma ve ayırım yapmama, (3) sağlık, güvenlik ve refahın sağlanması, (4) kadınların eğitim, kurs ve profesyonel gelişiminin desteklenmesi, (5) kadınların güçlenmesi için girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama yöntemlerinin uygulanması, (6) eşitlik temelinde toplumsal girişimler ve savunuculuk çalışmalarının yapılması, ve (7) ulaşılan başarıların değerlendirilmesi ve halka açıklanması söz konusudur.** Kadının Güçlenmesi Prensipleri imzacısı şirketler, kadınların liderliğini ve girişimciliğini, eğitim ve öğretimini, iş yerinde fırsat eşitliğini ve ayrımcılık yapılmamasını teşvik eden bu ilkeleri yönetim kurulları da dahil olmak üzere kendi bünyelerinde, tedarik zincirlerinde ve toplumun her noktasında uygulama taahhütlerini ortaya koymaktadırlar.

İmzacı şirketler tarafından ortaya koyulan politika beyanları ve kamuya açık belgeler, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularının imzacı şirketlerin gündeminde yer aldığını gösterse de, politikaların uygulamaya entegre edilmemesi ve etkili izleme ve değerlendirme çalışmalarının yürütülmemesi neticesinde, politikalar ve özellikle tedarik zinciri boyutundaki mevcut uygulamalar arasında önemli boşluklar bulunmaktadır.

Örneğin, Kadının Güçlenmesi Prensipleri imzacısı olan dünyanın en büyük on yiyecek ve içecek şirketinin uygulamalarının değerlendirildiği Şubat 2021 tarihinde yayınlanan bağımsız bir denetim raporuna göre, şirketlerin yalnızca yarısı toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini açıkça belirten bir tedarikçi veya satıcı davranış kurallarına (code of conduct) sahiptir²⁴.

Çokuluslu Şirketler için OECD İlkeleri

Çokuluslu Şirketler için OECD İlkeleri²⁵ (OECD İlkeleri), özellikle küresel faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerin sorumlu iş pratiklerini geliştirmek, şirketlerin uygulamalarında ve politikalarında insan haklarına saygı göstermesini amaçlayan rehber ilkelere. Şirket faaliyetlerinin insan haklarına yönelik mevcut ve olası etkilerini değerlendirmek, ele almak ve bu sorunları çözecek süreçleri oluşturmak OECD İlkeleri'nde şirketler için belirlenen yükümlülükler arasındadır. Bununla birlikte, şirketlerin insan hakları ihlallerine

neden olmaktan veya katkıda bulunmaktan kaçınmaları ve etkilenen bireyler ve topluluklarla etkili bir paydaş iletişimi sağlamaları gerektiği de düzenlenmiştir.

İş yaşamında kadınlarla ilgili olarak, şirketlerden kadın ve erkeğe fırsat eşitliği sağlanması, bu çerçevede işe alım, emeğin karşılığını verme ve terfi konularında eşit kriterlerin bulunması, bu kriterlerin eşit bir şekilde uygulanması ve evlilik, hamilelik veya çocuk sahibi olma nedenleriyle ayrımcılık ya da işten çıkarma gibi uygulamaların önlenmesi beklenmektedir. Bununla birlikte şirketler, kadınlar, gençler, düşük eğitimliler, engelliler, göçmenler, yaşlı işçiler ve yerli halk gibi dezavantajlı addedilen diğer gruplara fırsat eşitliği sağlayacak şekilde eğitim ve yaşam boyu öğrenime mümkün olan en yüksek seviyede yatırım yapmaya teşvik edilmektedirler. OECD İlkeleri ayrıca şirket faaliyetlerinden etkilenen paydaşların ve hak sahiplerinin şikâyette bulunabilecekleri bir şikâyet mekanizması öngörmektedir.

OECD İlkeleri kapsamında hükümetler tarafından oluşturulması zorunlu olan OECD Ulusal Temas Noktaları (National Contact Points), şirketlerin OECD İlkeleri'ne uymadığı iddiasından kaynaklanan paydaş şikâyetlerini ele almakta ve sorunların çözümü için tavsiye niteliğinde kararlar vermektedir²⁶. Kadın hakları ile ilgili bir şikâyete örnek olarak;

Ağustos 2020'de, Senegal'deki bir kadın balık işleyicileri derneği tarafından Türkiye Ulusal Temas Noktası'na bir Türk şirketi ile ilgili olarak OECD İlkeleri'nin 4. bölümü olan İnsan Hakları bölümünün ihlal edildiği iddiası ile bir şikâyette bulunulmuştur²⁷. Şikâyetin gerekçesi olarak ise, şirketin kadın balık işleyicileri tarafından kullanılan araziler üzerinde madencilik ve çelik kompleksi inşa etme faaliyetlerinin özellikle kadın balık işleyicileri üzerinde önemli riskler oluşturduğu ve şirketin bu riskleri değerlendirmek için yeterli bir insan hakları durum tespiti sürecini üstlenmediği öne sürülmüştür. Şikâyet henüz değerlendirme aşamasındadır ve karara bağlanmamıştır.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

BM üyesi ülkeler tarafından Eylül 2015'te Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilip Ocak 2016'da yürürlüğe giren Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları²⁸ (SKA), farklı gelişmişlik seviyesindeki ülkeler için geçerli 17 evrensel amaçtan oluşan bir eylem çağrısıdır. Yoksulluğun azaltılması, demokratik yönetim ve barışı yapılandırma, iklim değişikliği, afet riski ve ekonomik eşitsizlik gibi temel konulara odaklanan SKA'ların 2030 yılına kadar gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

12 |

SKA'larda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile ilgili olarak, 5 numaralı "Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek" ve 5 numaralı amacın alt hedefleri arasında yer alan "kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığa her yerde son vermek" ve "kamusal ve özel alanlarda, tüm kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, insan kaçakçılığı, cinsel ve her türlü istismar dâhil, şiddetin her türünü yok etmek" hedefleri belirlenmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Dairesi Başkanlığı tarafından 2019 yılında yayınlanan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Değerlendirme Raporunda²⁹; SKA'lara ulaşmak

için temel politika dokümanları belirlenmiş ve yürütülen çalışmalar değerlendirilmiştir. Raporla, 5 numaralı amaca ve alt hedeflerine ulaşmak için toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının gelir eşitliği ve yoksulluğun azaltılması politikalarıyla bütünleştirilmesine, eğitim ve istihdam politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek şekilde düzenlenmesine ve ilgili politika ve projelerin sonuçlarının izlenmesine özel önem verilmesi gerektiği belirtilmiştir ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 5 numaralı amacın gerçekleşmesi için sorumlu kurum olarak belirlenmiştir. Türkiye'de SKA'ların gerçekleştirilmesi ile ilgili olarak kamuya açık kaynaklardan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu dışında herhangi bir resmi rapora ulaşılamamaktadır. Bu nedenle, Türkiye'deki bu çerçeve altında gerçekleştirilen çalışmalar ve bu çalışmaların yarattıkları etkiler hakkında bir değerlendirme yapılamamaktadır.



Ulusal Mevzuat

Genel Çerçeve

Anayasa'nın 10. maddesi ile eşitlik ilkesi benimsenerek

// Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi

inanç, din, mezhep ve benzeri sebeple ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" hükmü

düzenlenmiş, bu bağlamda kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğu ve uluslararası düzenlemelere uygun olarak devletin, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. Bu doğrultuda **Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesi ile**

ayrımcılık suçu düzenlenmiş ve İş Kanunu'nun 5. maddesi ile ise "Eşit Davranma İlkesi" başlığı

altında iş ilişkisinde cinsiyet de dahil olmak üzere çeşitli temeller üzerinden ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Aynı madde

hükmüyle, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı ve işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı da düzenlenmiştir.

Eylem Planları

2018 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023³⁰ yayınlanmıştır. Eylem planında, kadının güçlenmesi ve bireysel haklarından faydalanmasını sağlamak üzere sağlık, eğitim, karar alma, ekonomi ve medya alanlarında hedef ve stratejiler açıklanmış ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesinden sorumlu resmî kurumlar belirlenmiştir. Eylem planında kadınların iş hayatına katılımı ve ekonomik durumları ile ilgili olarak; **kadın istihdamının artırılması, tarım sektörü başta olmak üzere kadınları sosyal güvenlik kapsamına alınması, belediyelerin ve özel sektörün kreş açma yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelerin yapılması, belirli kurumlarda kadınların güçlenmesi konusunda farkındalık ve bilinç arttırma çalışmalarının yürütülmesi gibi hedefler belirlenmiştir.**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan Kadın İstihdamı Eylem Planı 2016-2018³¹ ile de kadın istihdamının artırılması, kadınlara mesleki beceriler kazandırılması ve kadınların iş gücü piyasasına erişim olanaklarının artırılması için hedefler açıklanmış ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesinden sorumlu kuruluşlar belirlenmiştir.

Bu kapsamda kadınların iş gücüne katılımı ile ilgili olarak, kadınlar için iş fırsatlarının yaratılması amacıyla özel destek programlarının oluşturulması, kadın istihdamına yönelik hazırlanan projelerin desteklenmesi, iş gücü piyasalarında kadın odaklı piyasa araştırmaları yapılması, şiddet mağduru kadınların iş imkanlarına yönlendirilmesinde danışmanlık faaliyetleri sunulması ve kadın istihdamında kayıtlılığın korunmasına destek verilmesi gibi hedeflere yer verilmiştir.

Eylem planları ile belirlenen amaç ve hedeflere ulaşabilmesi için eylem planlarının düzenli aralıklarla izlenmesi, hedeflerden sorumlu kurumların sorumluluklarının açık bir şekilde belirlenmesi ve değerlendirme çalışmalarının yürütülmesi belirlenen zaman planına uygun olarak hedeflerin gerçekleştirilmesi açısından büyük bir önem teşkil etmektedir. Ancak her iki eylem planı ile belirlenen bu hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik atılmış adımlara ilişkin kamuya açık kaynaklardan herhangi bir bilgiye ulaşılamamıştır. Ayrıca belirlenen bu hedeflere ilişkin hazırlanan ve kamu ile paylaşılan bir izleme veya değerlendirme raporu bulunmamaktadır.

***İş Hayatında Kadın
Haklarına İlişkin
Gelişmeler, Güncel Durum
ve Değerlendirmeler***

Cinsiyet Eşitsizlikleri

Dünya Ekonomik Forumu'nun her yıl yayınladığı ve 156 ülkeyi değerlendirerek farklı alanlarda cinsiyete dayalı eşitsizlikleri ölçtüğü Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi'ne³² göre 2021 yılında Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliğinde **156 ülke** arasında **133.**, kadınların eğitime erişiminde **101.**, siyasi yönden güçlenmelerinde **114.**, ekonomik katılım ve fırsatlarda **140.** ve sağlık ve hayatta kalmada ise **105.** sırada yer almaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri hayatın her alanında kendini gösterirken, çalışma hayatındaki kadınlar içinse aşağıda sayılan hususlardaki sorunları beraberinde getirmektedir:

Eşit İşe Eşit Ücret

ILO Türkiye Ofisi ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) sonuçları Eylül 2020'de açıklanan ortak çalışmasına³³ göre Türkiye'de cinsiyetler arası ücret farkı oranı **%15,6** seviyesindedir.

Ücret farkı oranını farklı kategorilerde inceleyen çalışmaya göre, ücret farkı oranı yaş ilerledikçe artmaktadır: Çalışma hayatının başlangıcında %3,8 oranında olan ücret farkı, 40'lı yaşlarda

%25,9 seviyesine yükselmektedir. Eğitim seviyesi düştükçe de cinsiyetler arası ücret farkının arttığı görülmektedir: İlköğretim veya daha az eğitim almış olanlar için ücret farkı oranı %38,6 iken, yüksek öğretim ve üzeri eğitim alan kişiler arasında %15,8 seviyesindedir. Çalışma, kayıt dışı çalışmanın ücret farkıyla ilişkisini de ortaya koymaktadır: Kayıt dışı çalışanlar arasındaki ücret farkı %24,2 olurken, kayıtlı çalışanlar için bu oran %11,5'tir. Bununla birlikte çalışma, çocuk sahibi çalışan kadınların çocuk sahibi olmayan kadınlara göre %11 daha az ücret aldığını, çalışan annelerin ise babalara göre %19 daha az ücret aldığını ortaya koymuştur. Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi'ne göre ise, Türkiye'de bir erkek 2,27 ABD Doları kazanırken, aynı işi yapan bir kadın 1 ABD Doları kazanmaktadır³⁴.

Cam Tavan

Kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelirken karşılaştıkları açıkça görülemeyen ve adlandırılmayan ancak kadınların yükselirken aşmak zorunda kaldıkları engeller, "cam tavan sendromu" olarak adlandırılmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların iş gücüne katılımı artarken, dünyada ve Türkiye'de yönetici pozisyonlarına geldikçe kadın sayısının azalması³⁵, iş hayatındaki başarıları veya verimliliklerinden bağımsız olarak kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha geç ve zor terfi edebilmelerinin veya hiç terfi edememelerinin bir göstergesidir.

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi'nin 2019 verilerine göre Türkiye, kadın yönetici oranında Avrupa'daki 34 ülke içerisinde sondan 2. sırada yer almaktadır³⁶.

Aynı verilere göre, Türkiye'de kadın yönetici oranı %22 iken, AB ülkelerinde bu oran ortalama %37 seviyesindedir. Yönetim Kurulunda Kadın Derneği'nin yayınladığı verilere göre ise, şirketlerin yönetim kurullarında kadınların bulunması için kota öngören yasal düzenlemelerin olduğu Avrupa ülkelerinde 2020 yılında kadın yönetim kurulu üye oranı %30 ile %40 oranı arasında değişirken, Türkiye'de bu oran %17 seviyesindedir³⁷.

Ayrımcılık

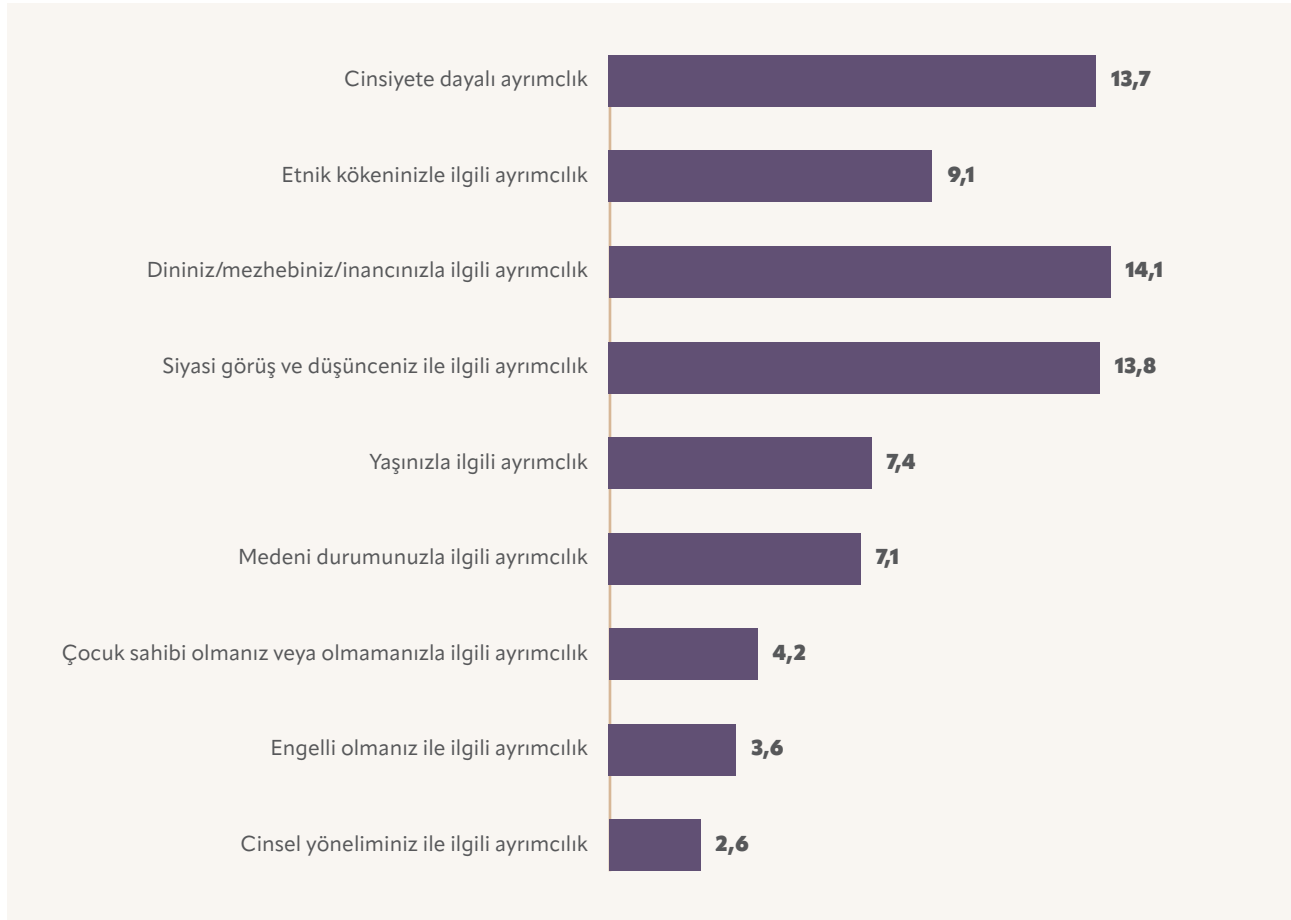
Çalışma hayatında cinsiyet eşitliğine ilişkin yapılan araştırmalara göre, bir iş başvurusu ya da iş görüşmesi sürecinde ayrımcılığa uğradığını düşünen kadınların oranı, aynı intibayı edinen erkeklerin oranının iki katından fazladır³⁸.

TÜİK'in 2017 yılı iş gücü istatistiklerine göre de kadın çalışanların iş yaşamındaki erkeklerle göre daha düşük olmasının nedenleri arasında **%36** oranıyla işe alım süreçlerinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığı yer almaktadır³⁹.

Ayrımcılık yalnızca işe alımlar sırasında değil, genel olarak çalışma hayatında kendini göstermeye devam etmektedir. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Araştırma Dairesi tarafından hazırlanan Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği raporuna⁴⁰ göre, ayrımcılık çalışma hayatında önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır.

Türkiye genelinde 2 bin işçiyle yapılan yüz yüze görüşme sonrası hazırlanan rapora göre, kadınların %14,1'i etnik kökeni/dini/mezhebi ve inancıyla ilgili konularda, %13,8'i ise siyasi görüş ve düşüncelerinden dolayı, %13,7'si cinsiyete dayalı, %8,6'sı iş yerinde medeni durum/çocuk sahibi olma durumuyla ilgili, %23,2'si ise çalışma hayatının ilk aşaması olan işe alımda ayrımcılığa uğradığını ifade etmektedir.

16



Grafik 1: İş Hayatında Kadına Karşı Ayrımcılık (%)

(Kaynak: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi, 2018.)

Özellikle ucuz iş gücü olarak görülen, güvencesiz şartlar altında ve kayıt dışı olarak çalışan mülteci kadınlar, kadın olmalarının yanında göçmenlik statüleri nedeniyle de ayrımcılığa uğramakta, cinsel ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete ve ırkçılığa maruz kalmaktadırlar⁴¹. Benzer şekilde, gıda sektöründe faaliyet gösteren bir şirkete ait yüksek kadın çalışan oranına sahip bir fabrikada, açılan iş ilanları üzerine başvuruda bulunan kadın işçilere etnik ayrımcılıkta bulunduğu iddiaları gündeme gelmiş, görüşmelerde başvuranların etnik kimliklerinin sorulduğu ve roman kadınların başvurularının görüşme yapılmaksızın reddedildiği iddia edilmiştir⁴².

Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet ve iş dünyası ve insan hakları ilişkisi yalnızca iş yaşamındaki sorunlar bağlamında değil, toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesi bağlamında da önem taşımaktadır. Özellikle medya, televizyon ve reklamcılık sektörlerinin ortaya koydukları dizi, reklam, televizyon programları ve haber gibi yapımlar aracılığıyla toplumsal cinsiyet rollerini ve ayrımcı söylemleri yeniden üretmesi, kadın hakları yönünden incelenmesi gereken bir husustur.

Televizyon aracılığıyla geniş kitlelere ulaşarak toplumsal hayat üzerinde etki yaratan ana akım medyada yer alan televizyon dizileri, yalnızca belirli kadın rollerini (zayıf, narin, duygusal, anne, eş, partner, sevgili, uysal, sevimli, iyi kadın veya kötü kadın) sunarken, cinsiyet kalıp yargılarını, cinsiyete özgü meslek ve ayrımcı aile içi rollerini pekiştirmektedir.

Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği'nin 2018 yılında yayınladığı Televizyon Dizilerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması'na⁴³ göre, incelenen dizilerde kadın karakterler için öne çıkan sıfatlar, "uysallık, çekingenlik ve duygusallık" olurken erkek karakterler içinse en çok "agresif" özellikler öne çıkmaktadır. Araştırmaya göre, "ağlama ve hüznün" içeren sahnelerin **%73**'ünde kadın karakterlere yer verilirken, "şiddet ve tehdit" içeren sahnelerin **%79**'u da ise erkek karakterler yer almaktadır.

Benzer şekilde ebeveyn rollerinin %79'u da kadın karakterler tarafından temsil edilmektedir.

Diyalog ve/veya Görüntüde	Kadın	Erkek
Ağlama/Hüzün	%73	%27
Bağırma/Hiddet	%47	%53
Aşağılama/Alay	%40	%60
Şiddet/Tehdit	%21	%79
Dedikodu/Entrika	%60	%40
İş içerikli	%18	%82
Ev işi	%92	%8

Tablo 1: TV Dizilerinde Kadın ve Erkeklere Yüklene Karakteristik Özellikler
(Kaynak: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği, 2018.)

Televizyon dizileri ile birlikte, ele aldıkları olaylar, "ahlaki değerler" üzerinden kadınların nasıl davranması gerektiğiyle ilgili sunucu yorumları, yargılamalar ve mağdur suçlayıcı yorumlar barındıran gündüz kuşağı televizyon programları da toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesi, kadına yönelik ayrımcılık ve şiddet konuları özelinde önem taşımaktadır. Örneğin, özel bir şirkete ait bir televizyon kanalında yayınlanan bir gündüz kuşağı programında, program sunucusunun yüzünün görünmesini istemeyen 18 yaşındaki bir kadına, canlı yayın esnasında yüzü gözükecek şekilde bağırarak suçlaması ve azarlaması kadına yönelik duygusal ve psikolojik şiddete örnek olarak gösterilmiş, kadın hakları ve kadına şiddet konusunda çalışanların bilinçlendirilmesi veya kadın haklarına saygı gösteren bir yayın politikası oluşturulması konusunda gerekli önlemleri almayan ve söz konusu programla ilgili bir işlem yapmayan kanal yönetimi eleştirilmiştir⁴⁴.

Bununla birlikte, başta kadına yönelik şiddet, taciz veya tecavüz haberlerinde olmak üzere yazılı basında kullanılan cinsiyetçi ve eril dil, mağdur suçlayıcı yaklaşım, şiddeti meşrulaştıran ve normalleştiren ele alma biçimleri de medya şirketlerinin sorumluluğu açısından iş dünyası ve insan hakları bağlamında ele alınmalıdır.

Benzer şekilde, kadına yönelik toplumsal cinsiyet rollerinin nasıl sunulduğunu konusunda önemli bir

yere sahip olan reklamlar da kadına atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesi ve bu rollerin yeniden üretilmesi bağlamında önemli bir yere sahiptir.



Reklamcılar Derneği ve Bahçeşehir Üniversitesi Reklamcılık Bölümü ile birlikte yürütülen Effie Awards Televizyon Reklamlarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi 2020 Araştırması'nın⁴⁵ sonuçlarına göre de, 2019 yılında incelenen reklamlarda, iş yerinde gösterilen kadın oranı %14 olurken, kadınlar erkeklerin 3 katı oranında ev işi yaparken gösterilmektedir.



Araştırmaya göre belirli sektörlerde kadınların ve erkeklerin sınırlı görünürlüğü de devam etmektedir. Kadınlarla "özdeşleştirilen" ev temizlik ve bakım kategorisindeki markalar %8 oranında erkek ana karakter kullanırken, otomotiv, banka ve finans, telekomünikasyon kategorilerinde ise kadınlar sınırlı olarak temsil edilmektedir. Buna göre, banka ve finans reklamlarında %27, telekomünikasyon markalarının reklamlarında %25, perakende kategorisinde ise %32 oranında kadın karakterlere yer verilmektedir.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, etkilerini hem özel hem de kamusal alanda göstermekte ve bu etkilerin iş gücü piyasasında pek çok yansımaları bulunmaktadır.

Kadınlara atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle kadınlar, fiziksel güç gerektiren, zorlu, karmaşık, stresli ve dolayısıyla daha yüksek kazançlı ve yüksek sosyal statüdeki işlerde daha az tercih edilmekte ve genellikle emek yoğunluklu, rutin, güler yüz veya el becerisi gerektiren işlere yönlendirilmektedir. **İş gücü piyasasında belirli meslek gruplarında etnik köken, cinsiyet vb. özellikler nedeniyle bireylerin eşit olmayan dağılımı anlamına gelen ve "mesleki ayrışma" olarak adlandırılan bu durum,** kadın ve erkeklerin belirli sektörlerde yoğunlaşmasına neden olarak kadınların hizmet, sağlık, eğitim, tarım ve tekstil gibi sektörlerde veya az beceri gerektiren, kariyer şansı düşük ve düşük ücretli işlerde daha çok tercih edilmesine neden olmaktadır. TÜİK'in 2018 yılında yayınlanan Temel İşgücü Göstergeleri'ne⁴⁶ göre de kadınların en çok yer aldığı sektörler tarım ve hizmet sektörleridir. Buna göre kadınların %26,8'i tarımda, %14,7'si sanayide, %57,6'sı hizmet sektöründe ve sadece %0,9'u inşaat sektöründe yer almaktadır.

İş Gücüne Katılım Oranları

TÜİK'in 2021 verilerine⁴⁷ göre toplam nüfusun %49,9'unu oluşturan kadınlar, çalışan nüfusun ise yalnızca %34,2'sini oluşturmaktadır.

Bu oran ile OECD ülkeleri arasında en son sırada⁴⁸ yer alan Türkiye’de kadın iş gücüne katılımının düşük olmasının sebepleri arasında eğitime erişimde yaşanan engeller yer almaktadır; zira kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe iş gücüne katılım ve istihdamın arttığı gözlemlenmiştir⁴⁹.

Yine TÜİK verilerine göre 2020 yılı itibari ile Türkiye’de 2 milyon 877 bin kadın okuma yazma bilmemektedir, 3 milyon 85 bin kadın ise herhangi bir diplomaya sahip değildir⁵⁰. **Mesleki ayrışma, eğitime erişimde yaşanan engeller, kadınların iş yaşamında maruz kaldığı ayrımcılıklar ve kadınların iş gücüne katılma oranı ve istihdam oranlarının düşük olması, kadın emeğinin ucuz iş gücü olarak görülmesine neden olmakta ve kadın emeğini ücretsiz ev işçiliği, yarı zamanlı ve sigortasız çalışma, tarım ve mevsimlik tarım, parça başı üretim ve hizmet sektörü gibi alanlara yöneltmektedir.** Bu durum ise, iş hayatına katılan kadınlar için zorlu çalışma şartları altında düşük ücretli, fazla mesaisi veya yarı zamanlı, kayıt dışı ve güvencesiz işlerde çalışma sorunlarını beraberinde getirmektedir. 2021 yılında yayınlanan Piyasa, Politika ve Toplumsal Cinsiyet Kışkacında Kadın Emeği⁵¹ araştırma raporuna göre, düşük ücretli, yorucu ve güvencesiz işler dışında çalışma seçeneği olmayan kadınların çalışma hayatında kalma süresi erkeklerle oranla daha kısa olmaktadır.

Çalışma hayatında kalma süresi, 2019 yılında kadınlar için **19,1 yıl** olarak hesaplanırken, erkeklerde ise **39 yıl** olarak hesaplanmıştır⁵².

Mesleki Sağlık ve Mobbing

Eğitime erişemeyen, ucuz iş gücü olarak görülen ve güvencesiz şartlar altında çalışmak zorunda kalan kadın çalışanların çalışmadıkları takdirde yüz yüze kalacakları kadın yoksulluğunun erkeklerle oranla daha şiddetli olması ve bu gerçeğin işverenlerce de bilinmesi kadın emeğini sömürüye daha açık bir hale getirmektedir.

Örneğin, Çin merkezli bir teknoloji şirketinin İstanbul’daki üretim fabrikasında çalışan kadın işçiler, düşük ücret ve ağır çalışma koşullarına ek olarak mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiş; tuvalet molalarının çok kısıtlı olduğundan bahsederek, regl dönemlerinde çocuk ya da hasta beziyle çalışmak zorunda bırakıldıklarını aktarmıştır⁵³. Hijyen koşullarının yetersiz olduğunu belirten kadın işçiler, tuvaletlerden enfeksiyon kapıldığını, yöneticilerin gün içinde işçilerin kaç defa tuvalete gittiklerini takip ettiğini, iki defadan fazla tuvalete gitmeleri halinde uyarıldıklarını, işçiler fazla su içip tuvalete gitmesin diye su sebillerine konulan plastik bardakların dahi sınırlı sayıda olduğunu belirtmiştir. Gece vardiyalarının da

şikayetlere rağmen istedikleri yönde düzenlenmediğini belirten kadın işçiler, sabah 04.00’te biten vardiya sonrasında fabrika servisinin kendilerini evlerinin önüne kadar götürmediğini, merkez ya da cadde başlarında bırakıldıklarını ve bu nedenle güvenliklerinden endişe ettiklerini belirtmişlerdir. Erkeklerle aynı soyunma kabinlerini kullanmak zorunda kalan kadın işçiler, ayrıca kabinlerin içinde kameralar olduğunu da aktarmışlardır.

Kadın iş gücünün oldukça fazla olduğu sektörlerden biri olan tekstil sektörü Türkiye ekonomisinde önemli bir yere sahip olup, günümüzde Avrupa’ya ihraç edilen birçok tekstil ürünü, Avrupa’ya yakınlığı, tekstil sektörünün yaygınlığı ve ucuz işgücü gibi muhtelif sebeplerle Türkiye’de üretilmektedir⁵⁴. Birçok tanınmış markaya üretim yapılan küçük ölçekli tekstil atölyeleri ise genellikle küçük mahallelerde ve apartmanların bodrum katlarında yer almaktadır. Çalışanların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu bu atölyelerde iş güvenliği, sosyal haklar, asgari ücret ve sendikal haklar gibi güvencelerin olmamasının yanı sıra taciz, hakaret ve mobbing de en çok rastlanan sorunlar arasındadır.

Öz İplik İş Sendikası’nın tekstil fabrikalarında yaptığı bir araştırma sonucunda, kadınların %50’sinin iş yerinde tacize maruz kaldığı ortaya konulmuştur⁵⁵.

Uluslararası bit tekstil grubunun ana markasının Türkiye'deki taşeron firmalarından biri olan Şanlıurfa'daki bir tekstil fabrikasında sendikalaşma sürecinin tanınmaması üzerine DİSK Tekstil Bölge Temsilcisi tarafından yapılan açıklamada, fabrikadaki işçilerin ayrımcılığa, mobbinge maruz kaldığı ve kadın işçilerin yöneticiler tarafından yönetici kimliğinin getirdiği konumla tacize maruz kaldığı belirtilmiştir⁵⁶. Yine tekstil sektöründe çalışan ve büyük tekstil markalarının fason üretimini yapan bir atölyede çalışan kadın işçi çalışma koşullarını "Burası erkeklerin çoğunlukta olduğu bir yer ve bir makineci bir kadına istediği gibi konuşabiliyor. Bunu usta başı duyduğu halde 'Siz yüz veriyorsunuz, siz bu hale getiriyorsunuz' diyor ve hep biz kadınları suçluyor. Masaya işi fırlatıp herkesin içinde argo sözler söyleyerek o işi yapmamızı söylüyorlar. Kadınlardan, belden dize kadar uzanan önlüklere giyilmesi isteniyor. Sebebi ise kalçamızın gözükmemesini istememeleri. Sigortamız yok, servisimiz yok, yemeğimiz yok buna rağmen asgari ücretin kat kat altında alıyoruz." şeklinde aktarmıştır⁵⁷.

Kadın çalışan oranının yüksekliği ile gurur duyan ve gıda sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin, çalışanlarının büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu fabrikasındaki çalışma koşulları da yakın dönemde medyada sıklıkla gündeme gelmiştir. "Emir komuta zincirinin ve şiddet halkasının ilk basamağı olduğu için usta başından patronuna tüm erkek çalışanların buyruğu altında bırakıldığını" anlatan kadın fabrika işçilerinden biri, fabrikada yaşananlara

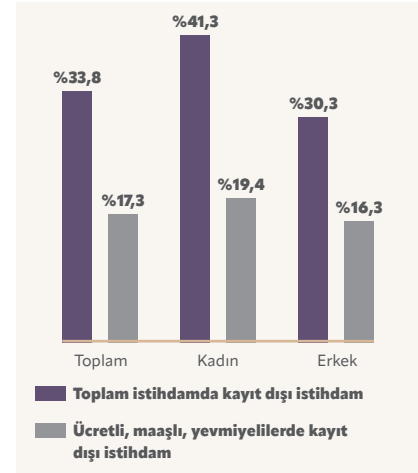
dair; belirli bir iş tanımlarının olmayışının işlerini zorlaştırdığını, sigortasız ve taşeron işçi olarak çalıştıklarını, iş hukukuna aykırı olarak 9,5 saatlik mesai süresince sadece yarım saat mola verildiğini, tuvalet ve dinlenme alanlarının kamera ile izlendiğini, mola saatleri dışında tuvaletlerin kilitli tutulduğunu, sendika olmadığı için haklarını arayamadıklarını, bu duruma karşı çıkan işçilerin ise kanunsuz bir şekilde işten atıldığını aktarmıştır⁵⁸. Bununla birlikte kadınların karşı karşıya kaldıkları uzun ve güvencesiz çalışma koşullarının yanına Covid-19 sürecinde kötü sağlık koşullarında çalışmaya zorlanmaları da eklenmiştir. Örneğin, yine aynı firmaya ait fabrikada, testi pozitif olan işçilerin dahi "kapalı devre sistemi" ile çalıştırılması ve fabrikada zorunlu karantina gibi uygulamalar oluşturulmuş, bu şartları kabul etmeyen işçiler ise işten çıkarılmakla tehdit edilmiştir⁵⁹.

Yine mobbing uygulamasına örnek olarak, bir market zinciri firmasına ait depoda 13 saate yakın mesai yapmaya zorlanan kadın işçiler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aykırı olarak ağır yükler taşımaya zorlandıklarını, amirlerinin rahatsız edici davranışlarına karşı ise yönetimin bir aksiyon almadığını aktarmışlardır⁶⁰. Aynı depoda çalışan bir başka kadın işçi ise, 750 kişinin çalıştığı depoda sadece kadınlar ve erkekler için iki tuvalet olduğunu ve hijyen koşullarının çok kötü olduğunu belirterek, Covid-19 döneminde uzun mesai saatleri ile çalışmak zorunda kaldığını aktarmıştır.

Kayıt Dışı Çalışma

Kadınların çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları en önemli sorunlardan biri kayıt dışı istihdamdır. Özellikle tarım sektöründe çalışan kadınlarda gözlemlenen kayıt dışılık, kadın istihdamının yaklaşık dörtte birinin tarım sektöründe yer aldığı⁶¹ düşünüldüğünde, çalışan kadınların büyük bir bölümünün karşılaştığı bir problemidir.

DİSK/Genel-İş Sendikası'nın 2020 yılında yayınladığı Kadın Emegi Raporu'na⁶² göre de, istihdam edilen kadınların %41,3'ü kayıt dışı olarak çalışmaktadır.



Grafik 2: Toplam istihdam ve işteki duruma göre kayıt dışı istihdam oranı

(Kaynak: Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası, 2020.)

Özellikle mevsimlik tarım işçiliğinde yoğun olarak kullanılan kadın iş gücü, uzun saatler düşük ücretlerle çalışma, güvencesiz ve sağlıksız koşullarda çalışma, kalabalık, sağlık ve hijyen açısından yetersiz kamp alanlarındaki yaşam koşullarında barınma gibi birçok problemle karşı karşıya kalmaktadır⁶³. Erkek ve kadınların genellikle farklı ücret aldığı mevsimlik tarımda alınan günlük ücretler ayın her günü çalışılsa dahi asgari ücrete denk gelmemekle birlikte, sigortasız olarak çalışan işçilerin sağlık veya emeklilik açısından da herhangi bir güvencesi de bulunmamaktadır⁶⁴.

Tarım ve tekstil sektörlerini yanı sıra, evde gerçekleştirilen **parça başı çalışma** da kadınların kayıt dışı istihdamının yüksek oranda olduğu alanlar arasındadır. Parça başı çalışma genel olarak, parça başı ödeme esasına dayalı olarak bir taşıeron veya iş aracı aracılığı ile büyük ölçekli firmalar için yapılan üretimdir. **Borçlar Kanunu⁶⁵ ile de evde hizmet sözleşmesi düzenlenerek "işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği çalışma biçimi"** olarak tanımlanmıştır. Ancak parça başı çalışmada Borçlar Kanunu'nda söz edilen evde hizmet sözleşmeleri evde işi yapan kişiler yerine genellikle taşıeronlarla veya iş aracıları ile kurulmaktadır. İşverenler tarafından sosyal güvenlik gibi güvencelerin yanı sıra iş yeri kirası, elektrik, su, servis, yemek, mesai, kreş gibi harcama kalemlerinin olmayışı ile düşük maliyetli

olması sebebiyle tercih edilen parça başı çalışma, kadınlar yönünden iş tanımının belirsizliğine, uzun çalışma saatlerine, ücretsiz mesailere ve düşük ücretli olarak çalışmaya neden olmaktadır. Genellikle tekstil ve deri sektörlerinde karşılaşılan parça başı çalışma, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri olmaksızın risk altında çalışmalarına neden olduğu gibi, tüm aile bireylerinin işe katılımı sebebiyle çocuk işçiliği riskini de beraberinde getirmektedir.

Kadınların çeşitli sektörlerde kayıt dışı çalışmaya zorlanması, işe alım ve ücretlendirmenin yanı sıra kadınları, işten çıkarma, emeklilik ve sağlık gibi temel haklar konusunda daha güvensiz hale getirmektedir. Kayıt dışı çalışma kadınları özellikle Covid-19'un olumsuz etkileriyle mücadele için devlet tarafından alınan önlemlerden de mahrum bırakmaktadır; zira Covid-19 nedeniyle getirilen önlemler kayıtlı işçiler için geçerli olacak şekilde düzenlenmiştir. Covid-19 sebebiyle işten çıkarma yasaklarının devam ettiği 2020 yılında Türkiye'de erkek iş gücündeki düşüş %2,5 olurken, kadın iş gücünün %8,2 oranında azalması da bu durumun bir göstergesidir⁶⁶. İş gücüne katılım oranında yaşanan düşüşte cinsiyet bazındaki bu farkın nedenlerinden biri olarak, yasal olarak güvencesiz işlerde kadın iş gücü oranının yüksek olması gösterilebilir. Benzer şekilde, 2020 yılında Türkiye'de kayıt dışı erkek istihdamındaki düşüş %13 iken, kayıt dışı kadın istihdamındaki düşüş %20 olmuştur⁶⁷.

BM Kadın Birimi tarafından hazırlanan Türkiye'de Covid-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi Raporu'na göre ise, 2020 yılında Covid-19'un etkilerinin en çok hissedildiği Nisan 2020'de işini kaybeden kadınların oranı **%18,8**, erkekler için ise bu oran **%14,2**'dir⁶⁸.

Kayıt dışı ve güvencesiz işlerdeki kadın iş gücü oranının fazla olmasına ek olarak, bu durumun sebepleri arasında perakende satış, turizm ve hizmet gibi kadın ağırlıklı sektörlerin Covid-19'dan daha yoğun bir şekilde etkilenmesi ve ayrıca çoğu kadının Covid-19 sırasında acil hale gelen ev işleri nedeniyle kısa süreli çalışmaya geçmek zorunda kalması ve işini bırakmak zorunda kalması da gösterilebilir⁶⁹.

Istanbul Sözleşmesi, Şiddet ve Taciz

Şiddet

Kadına karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik bir diğer önemli uluslararası sözleşme olan Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nde⁷⁰ (**İstanbul Sözleşmesi**) ***kadına şiddet, kadınlara fiziksel, cinsel,***

psikolojik veya ekonomik zarar ve acı verilmesi sonucunu doğuracak toplumsal cinsiyete dayalı tüm şiddet eylemleri olarak tanımlanmakta ve ayrımcılık da kadına şiddet kapsamında ele alınmaktadır. İstanbul Sözleşmesi

uyarınca taraf devletler, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı önlemek üzere yasal düzenlemeleri yapmayı ve sözleşme hükümlerini ayrımcılık yapmaksızın uygulamayı taahhüt etmişlerdir. 45 ülke ve Avrupa Birliği'nin imzacı olduğu İstanbul Sözleşmesi'nden Türkiye'nin 22 Mart 2021 tarihi itibarıyla çekilmesiyle⁷¹ birlikte, toplumsal yaşamın ve özellikle iş dünyasının her alanında toplumsal cinsiyet bilincini artırmak ve toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma faaliyetleri yürütmek her zamankinden daha önemli hale gelmektedir.

Özellikle, sokağa çıkma yasaklarının olduğu ve yoğunluklu olarak evden çalışmanın zorunlu kıldığı Covid-19 döneminde toplumsal cinsiyete dayalı şiddet vakalarında da büyük bir artış görülmüştür. İstanbul Emniyet Müdürlüğü verilerine göre Mart 2020'de aile içi şiddet vakalarında Mart 2019'a göre **%38,2** oranında artış yaşanmıştır⁷².

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet üzerine çalışan sivil toplum örgütleri de şiddet vakalarında kritik artışlar bildirmiştir; Türkiye Kadın Dernekleri

Federasyonu'na göre 2019 yılı Mart ayı ile 2020 yılı karşılaştırıldığında fiziksel şiddet vakalarında %80'lik bir artış yaşanmıştır⁷³.

Taciz

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nun Aralık 2019 ve Şubat 2020 tarihleri arasında 62 ilden **1.792** çalışan kadın ile gerçekleştirdiği anketin sonuçlarına göre, kadınların **%92**'si iş yerinde cinsiyetinden dolayı şiddete uğradığını, **%28**'i ise tacize maruz kaldığını belirtmiştir⁷⁴.

Fiziksel ve sözlü cinsel taciz de günümüzde iş hayatında sıklıkla karşılaşılan ve çoğunlukla görmezden gelinen vakalar arasında yer almaktadır. İş hayatını olumsuz yönde etkileyeceğinden duyulan endişe, mağdur suçlayıcılık, etkili bir hak arama mekanizmasına erişimde zorluk, kadın istihdamının az olması sebebiyle iş kaybetme korkusu gibi çekinceler sebebiyle kadınlar tarafından dile getirilmeyen taciz vakaları, dile getirildiğinde ise yöneticiler veya yasal kurumlar tarafından çözümsüz bırakılmaya çalışılabilmektedir.

İş yerinde yaşanan taciz ve şiddet vakalarının yanı sıra, şirketlerin kadına yönelik şiddet ve tacize karşı aldıkları önlemler ve benimsedikleri politikalar, iş dünyası ve insan hakları bağlamında incelenmesi gereken bir husustur. Örneğin, WEPs imzacısı olan ve cinsiyet eşitliğine verdikleri önemi sık sık dile getiren çok uluslu bir temizlik ve kişisel bakım malzemeleri üreticisi şirkete ait şampuan markasının sponsoru olduğu bir ödül töreninde, kadına yönelik şiddet olayları ve açıklamalarıyla gündeme gelen bir şarkıcıya "yaşam boyu onur ödülü" verilmesi, kadın dernekleri ve kadınlar başta olmak üzere toplumun birçok kesiminin tepkisini çekmiş ve şirket ile marka kadına karşı şiddete duyursuz kalmakla suçlanmıştır⁷⁵.

Önerilerimiz

Önerilerimiz

Yukarıda açıklanan uluslararası düzenlemeler, ulusal mevzuat ve basına yansımış en güncel örnekler değerlendirildiğinde, iş dünyası ve insan hakları perspektifinden kadın haklarının korunması ve küresel tedarik zincirleri başta olmak üzere her türlü ticari faaliyet kapsamında kadına yönelik ayrımcılık, şiddet, taciz ve kadın emeğinin sömürülmesinin önüne geçilmesi için **devlet-özel sektör-sivil toplum üçgeninde** alınması gereken eylem önerilerimiz şu şekildedir:

- Ulusal mevzuatın cinsiyet eşitliği perspektifinden düzenlenmesi ve uluslararası düzenlemelere uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda Türkiye'nin 22 Mart 2021 tarihi itibarıyla imzasını geri çektiği İstanbul Sözleşmesi'ne derhal yeniden imzacı olması kadınlara karşı şiddetin engellenmesi yönünden büyük önem taşımaktadır.
- Kadınlar üzerindeki çocuk bakımı yükünün eşit olarak paylaşılması, yerel yönetimlerin ve kurumların kreş ve yaşlı bakım merkezlerini yaygınlaştırması ve erişilebilir hale getirmesi, doğum izinlerinin ebeveyn izni olarak düzenlenerek anne ve babanın eşit sorumluluk paylaşmasının sağlanması gerekmektedir.

- İşe alım ve terfi gibi insan kaynakları süreçlerinin cinsiyet kriteri dışı yapılandırılması, eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanabilirliği ve denetlenebilirliğinin sağlanması, iş yerinde cinsel istismar ve tacize karşı koruma ve şikâyet mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir.
- İş Kanunu ve ilgili ikincil mevzuat çerçevesinde mevsimlik tarım işçilerini ve ailelerini koruyucu düzenlemeler getirilmesi gerekmektedir.
- İş yerinde taciz ve şiddeti engellemeye yönelik, şiddeti ısrarlı takip, tehdit, sözlü kötü muamele olarak geniş kapsamlı tanımlayan ve şiddet ve tacize karşı mücadele için bir yol haritası niteliğinde olan ILO'nun 190 Sayılı İş yerinde Şiddet ve Tacizle Mücadele Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından onaylanması ve uygulamaya koyulması gerekmektedir.
- Parça başı çalışma, ev işçileri ve ücretsiz bakım işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'nin Türkiye tarafından onaylanması ve uygulamaya koyulması gerekmektedir.
- Mevzuat değişikliği ve kadın hakları ile ilgili politikaların uygulanması ve yeni düzenlemelerin oluşturulmasında sivil toplum kuruluşları, akademisyenler ve özel sektör temsilcilerinin içinde bulunduğu çok paydaşlı katılımcı bir sistem oluşturulmalıdır.
- TÜİK ve ilgili resmî kurumlarca cinsiyet eşitliğini ölçen araştırmaların yapılması, bu araştırmaların tutarlılığının ve şeffaflığının sağlanması gerekmektedir. Ayrıca, devlet tarafından geliştirilen eylem planlarının uygulama takvimi, izleme ve değerlendirme raporları süreci takip etmeyi sağlayacak şekilde kamu ile paylaşılmalıdır.
- Küresel tedarik ve değer zincirlerindeki üreticiden, araçılara ve en tepedeki genellikle çok uluslu olan şirketlere kadar tüm aktörleri içerecek şekilde bilinçlendirme çalışmalarının ilgili kamu kuruluşları ile STK ve uluslararası örgütlerin iş birliğinde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.
- Devletlerin BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına İlişkin Rehber İlkeleri yayma ve uygulama sorumluluğunun bir parçası olarak ve Birleşmiş Milletler Çalışma Grubu'nun devletleri iş dünyası

ve insan hakları konusunda ulusal bir eylem planı geliştirmeye, yasalaştırmaya ve periyodik olarak güncellemeye teşvik ettiği üzere, Türkiye'de de bu konuda bir Ulusal Eylem Planı hazırlanarak uygulamaya geçirilmelidir.

- Şirketlerin kadın hakları ve insan hakları konularını teşvik ederek yaptıkları projeleri ve geliştirdikleri politikaları şeffaflığı sağlayacak şekilde kamuya açık hale getirerek hem kamusal denetimi mümkün kılacakları gibi bu konulara dikkat çekmenin farkındalık açısından yararları olabilecektir.

- Tedarik zincirleri boyunca, kadın hakları ile ilgili riskleri tespit etmek amacıyla insan hakları durum tespiti (*human rights due diligence*) faaliyetlerinin yaygınlaştırılması, uluslararası standartlar ve ilkelere uyumlu insan hakları politikaları ve yönergeleri geliştirerek her halkada uygulamaları şirketlerin sorumluluklarındandır. İnsan hakları durum tespiti kapsamında; risk analizi, düzenli denetim ve raporlama, etkin ve erişilebilir iç şikâyet mekanizmaları ve işletme faaliyetlerinden

kaynaklanan ihlallere yönelik telafi edici sistemlerin kurulması gerekmektedir. Özellikle, belli bir ölçekteki şirketler ya da risk arz edecek tarım ve tekstil gibi sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerin insan hakları durum tespitine ek olarak kadın hakları özelinde bir süreç yürütmeleri önemlidir. Bu uygulamaların şirketler açısından yaygınlaştırılmasının yanında bazı AB ülkelerindeki yasal düzenlemeler örnek alınarak insan hakları durum tespitine ilişkin ulusal mevzuatta gereken düzenlemelerin yapılması ve bu kapsamda cezai ve hukuki sorumluluğun düzenlenmesi gerekmektedir.

Son Notlar

- 1 Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine İlişkin ve 2019/1937 sayılı Direktifte Değişiklik Yapan AB Direktifi (2022/0051 (COD)) 23.02.2022, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_1_183885_prop_dir_susta_en.pdf
- 2 Hollanda Çocuk İşçiliği Durum Tespiti Yasası (Wet van 24 oktober 2019 houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen).
- 3 Alman Tedarik Zinciri Yasası (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz), 16 Temmuz 2021.
- 4 Fransız Kurumsal Özen Sorumluluğu Yasası (Loi no. 2017-399'du 27 Mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre).
- 5 İsviçre Borçlar Kanunu, Bölüm VI ve VIII (Art. 964a-964I).
- 6 T.C. Adalet Bakanlığı İnsan Hakları Dairesi Başkanlığı, İnsan Hakları Eylem Planı, Mart 2021, <https://insanhaklarieylemplani.adalet.gov.tr/>
- 7 Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler - Koruma, Saygı Gösterme ve Telafi Edici Çözüm Üretme Çerçevesinin Uygulanması (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework), Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği, 2011, https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
- 8 10.03.1954 Tarih ve 6366 Sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 19.03.1954 Tarih ve 8662 Sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (İnsan Haklarını Ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesi) (European Convention on Human Rights, 1952) (AİHS), https://www.echr.coe.int/documents/convention_eng.pdf
- 9 Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Emel Boyaz v. Türkiye Kararı, Aralık 2014, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-148271%22%5D%7D>
- 10 Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Konstantin Markin v. Rusya Kararı, Mart 2012, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-109868%22%5D%7D>
- 11 Ibid.
- 12 06.11.1985 Tarih ve 3232 Sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 14.10.1985 Tarih ve 18898 Sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (The Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women, 1979) (CEDAW), <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- 13 CEDAW, m. 1.
- 14 13.12.1966 Tarih ve 811 Sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 21.9.1967 Tarih ve 12705 Sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren İş ve Meslek bakımından Ayrıma Hakkındaki 111 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi (Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111), 1958), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- 15 22.12.1966 Tarih ve 12484 Sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 13.06.1967 Tarih ve 12620 Sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi (Equal Remuneration Convention (No. 100), 1951), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- 16 ILO, Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Politika İlkeleriyle ilgili Üç Taraflı Bildirge (ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy), 1977, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf
- 17 BM Rehber İlkeleri, m.3.
- 18 BM Rehber İlkeleri, Genel İlkeler.
- 19 04.07.1989 Tarih ve 3581 Sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 14.10.1989 Tarih ve 20312 Sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren Avrupa Sosyal Şartı (The European Social Charter, 1961), <https://rm.coe.int/168006b642>
- 20 27.09.2006 Tarih ve 5546 Sayılı Kanun ile Onaylanması Uygun Bulunan ve 03.10.2006 Tarih ve 26308 Sayılı Resmi Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren Avrupa Sosyal Şartı'na Değişiklik Getiren Protokol (The Revised European Social Charter, 1996), <https://rm.coe.int/168007cf93>

- 21 Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı, Bölüm-I, Madde 20.
- 22 Kadının Güçlenmesi Prensipleri (The Women's Empowerment Principles), <https://www.weps.org/about>. Ayrıca bkz. Global Compact Network Türkiye/UN Women, Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi (2017), https://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2019/01/WEPs_Rehber.pdf
- 23 Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (The Ten Principles of the United Nations Global Compact), <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- 24 Independent Evaluation on Implementation of UN Women's Empowerment Principles (WEPs) by Behind the Brands Companies, Dr. Ritu Mahendru ve Salma Sabri, Şubat 2022, https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621163/Sabri%20and%20Mahendru_WEPs%20Evaluation.pdf;jsessionid=A458AEDF7BDA9ADB26AE96A227A7D145?sequence=13
- 25 Çokuluslu Şirketler için OECD İlkeleri (OECD Guidelines for Multinational Enterprises), 2011, <https://www.oecd.org/corporate/mne/48004323.pdf>
- 26 Türkiye Ulusal Temas Noktası, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'na bağlı Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü'dür; <https://www.sanayi.gov.tr/anlasmalar/utn-ncp>
- 27 OECD Watch, LSD et al. vs. Tosal Holding Ltd., <https://www.oecdwatch.org/complaint/lsd-et-al-vs-tosal-holding-ltd/>
- 28 Birleşmiş Milletler, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (Transforming Our World:The 2030 Agenda for Sustainable Development), <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>
- 29 Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Dairesi Başkanlığı, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu, 2019, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Değerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf
- 30 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023, <https://www.aile.gov.tr/media/6315/kadının-gueçlenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023.pdf>
- 31 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kadın İstihdamı Eylem Planı 2016-2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_484714.pdf
- 32 The World Economic Forum, Global Gender Gap Report, 2021, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- 33 ILO, Gender Wage Gap is 15.6% in Turkey, According To The Joint Study By ILO Turkey Office And TURKSTAT, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_757055/lang--en/index.htm
- 34 The World Economic Forum, Global Gender Gap Report, 2021, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
- 35 Euronews, Kadın Yönetici Oranında Türkiye Avrupa'da Sondan İkinci, Mart 2020, <https://tr.euronews.com/2020/03/07/kadin-yonetici-oraninda-turkiye-avrupa-da-sondan-ikinci>
- 36 Euronews, Kadın Yönetici Oranında Türkiye Avrupa'da Sondan İkinci, Mart 2020, <https://tr.euronews.com/2020/03/07/kadin-yonetici-oraninda-turkiye-avrupa-da-sondan-ikinci>
- 37 Yönetim Kurulunda Kadın Derneği, Türkiye'de ve Dünyada YK'da Kadın, <https://www.yonetimkurulundakadin.org/sayfa/turkiyede-ve-dunyada-ykda-kadin>
- 38 Pwc, Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması, Mart 2018, <https://www.pwc.com.tr/tr/Hizmetlerimiz/insan-yonetimi-ve-organizasyon-danismanligi/yayinlar/calisma-hayatinda-cinsiyet-esitligi/pwc-calisma-hayatinda-cinsiyet-esitligi-arastirmasi.pdf>
- 39 Ibid.
- 40 Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DISK-AR), Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/08/8-mart-kad%C4%B1n-i%C5%9F%C3%A7i-ger%C3%A7e%C4%9Fi.pdf>
- 41 Evrensel, Taciz, Sömürü, Ayrımcılık, Kötü Gözle Bakma, Mülteci İşçi Kadınlar: Biz De İnsanız, Haziran 2021, <https://www.evrensel.net/haber/435926/taciz-somuru-ayrimcilik-kotu-gozle-bakma-multeci-isci-kadinlar-biz-de-insaniz>
- 42 Gazete Duvar, Dardanel'de 'Etnik Ayrımcılık' İddiası, Eylül 2020, <https://www.gazeteduvar.com.tr/turkiye/2020/09/24/dardanelde-etnik-ayrimcilik-iddiasi>
- 43 Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği, Televizyon Dizilerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması, 2018, <https://tusiad.org.tr/yayinlar/raporlar/item/9943-televizyon-dizilerinde-toplumsal-cinsiyet-esitligi-arastirmasi>

- 44 Bianet, Canlı Yayında Mağdur Suçlama ve İfşa, Şubat 2022, <https://bianet.org/bianet/medya/256971-esra-erol-gibiler-para-kazansin-diye-kadinlara-duygusal-siddet-uygulaniyor>
- 45 Effie Awards, Effie Awards Türkiye 2020 Televizyon Reklamlarının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi Araştırması, Mart 2021, https://www.rvd.org.tr/uploads/2021/03/effie2020_yoneticiozeti.pdf
- 46 Doğruluk Payı, 2018'de Kadın İstatistikleri, Mart 2018, https://www.dogrulukpayi.com/bulten/2018-de-kadin-istatistikleri?gclid=CjwKCAjwuYWSBhByEiwAKd_n_gKbnoRKl-gJNYG3eVBuDILM72eqYgKUBj0BKXR-slrvOVtu8b4007BoCRcYQAvD_BwE
- 47 TÜİK, İşgücü İstatistikleri, IV. Çeyrek: Ekim - Aralık, 2021, Şubat 2022, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-IV.-Ceyrek:-Ekim---Aralik,-2021-45643&dil=1>
- 48 OECD Stat, LFS by Sex and Age – Indicators, https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en
- 49 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi, 2014, <https://www.aile.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/turkiye-de-kadin-igucu-profil-i-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf>
- 50 T24, Türkiye'de 2,8 Milyon Kadın Okuma Yazma Bilmiyor, 3 Milyon Kadın Diplomasız, <https://t24.com.tr/haber/turkiye-de-2-8-milyon-kadin-okuma-yazma-bilmiyor-3-milyon-kadin-diplomasiz,937775>
- 51 Kırkayak Kültür, Şimdiki Kadınlar Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği ve Kadınlarla Dayanışma Vakfı, Piyasa, Politika ve Toplumsal Cinsiyet Kiskacında Kadın Emeği, Aralık 2021, https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2022-01/piyasa-politika-ve-toplumsal-cinsiyet-kiskacinda-kadin-emeği-e_0_0.pdf
- 52 Ibid.
- 53 Evrensel, Salcomp İşçisi Kadınlar: Regl Döneminde Çocuk Bezi Kullanıyoruz, Ocak 2022, <https://www.evrensel.net/haber/452882/salcomp-iscisi-kadinlar-regl-doneminde-cocuk-bezi-kullaniyoruz>
- 54 Bkz. T.C Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tekstil Sektörü Analiz Raporu ve Kılavuzu, 2020, <https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/dokumanflipbook/covid-19-krizine-yanit-ve-dayaniklilik-projesi-tekstil-sektoru-analiz-raporu-ve-kilavuzu-tr62-bolge/2154> Tekstil Sektörü Analiz Raporu ve Kılavuzu'na göre Türkiye en fazla tekstil ihracatı yapan 15 ülke arasında 5. sırada yer almaktadır.
- 55 Evrensel, Öz İplik İş Sendikası: Tekstil Fabrikalarında Şiddet Ve Taciz Çok Yaygın, Mart 2021, <https://sendika.org/2021/09/ugur-tekstil-iscileri-fabrika-onunden-sendikayi-tanimayan-patrona-seslendi-sendika-haktir-engellenemez-631841/>
- 56 Sendika.Org, Uğur Tekstil İşçileri Fabrika Önünden Sendikayı Tanımayan Patrona Seslendi: "Sendika Haktır Engellenemez", Eylül 2021, <https://sendika.org/2021/09/ugur-tekstil-iscileri-fabrika-onunden-sendikayi-tanimayan-patrona-seslendi-sendika-haktir-engellenemez-631841/>
- 57 Evrensel, Tekstil Sokağı'nda işçi olmak zor, kadın işçi olmak daha zor, Şubat 2022, <https://www.evrensel.net/haber/454674/tekstil-sokaginda-isci-olmak-zor-kadin-isci-olmak-daha-zor>
- 58 Eşitlik, Adalet, Kadın Platformu, Kadın İşçi, Dardanel'i İfşa Etti: Tuvalet ve Soyunma Odalarında Kameralar Var, Kasım 2021, <http://esitlikadaletkadin.org/kadin-isci-dardaneli-ifsa-etti-tuvalet-ve-soyunma-odalarinda-kameralar-var/>
- 59 Birgün, Kapalı Çalışma ve Dardanel Gerçekleri, Ağustos 2020, <https://www.birgun.net/haber/kapali-calisma-ve-dardanel-gercekleri-310336>
- 60 Kadinişçi.org, Esenyurt Migros Depo İşçisi Lalegül: "Bu Kadar Ağır Eşitsizliğe İlk Defa Burada Rastladım", Şubat 2022, <https://www.kadinisci.org/2022/02/15/esenyurt-migros-depo-iscisi-lalegul-bu-kadar-agir-esitsizlige-ilk-defa-burada-rastladim/>
- 61 TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri - Gender Statistics, 2020, S. 102, https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2020.pdf
- 62 DİSK/Genel-İş, Emek Araştırma Raporu: Türkiye'de Kadın Emeği, Mart-2020, <http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/21031.pdf>
- 63 BirGün, Tarım İşçisinin Temel Sorunu: Barınma, Beslenme, Sağlık, Temmuz 2021, <https://www.birgun.net/haber/tarim-iscisinin-temel-sorunu-barinma-beslenme-saglik-353418>
- 64 Evrensel, Tarım İşçisine Asgari Ücret De Yok Sigorta Da, Ocak 2022, <https://www.evrensel.net/haber/427717/oz-iplik-is-sendikasi-tekstil-fabrikalarinda-siddet-ve-taciz-cok-yaygin>
- 65 04.02.2011 Tarih ve 27836 Sayılı Resmî Gazete'de Yayınlanarak Yürürlüğe Giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.

- 66 DiSK, Covid-19 Döneminde Kadın İşgücünün Durumu, <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/03/8-MART-2021-Kadin-İşgücünün-Durumu-Raporu.pdf>
- 67 Ibid.
- 68 UN Women Türkiye, Türkiye’de COVID-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi, 2020, S. 7, https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2020/07/RGA_Executive_Summary_Turkish.pdf
- 69 ILO, Gender Wage Gap is 15.6% in Turkey, According to the Joint Study by ILO Turkey Office and TURKSTAT, https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_757055/lang--en/index.htm
- 70 Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi, Avrupa Konseyi, İstanbul, 2011.
- 71 Council of Europe, Turkey’s Announced Withdrawal From The Istanbul Convention Endangers Women’s Rights, Mart 2021, <https://www.coe.int/en/web/commissioner/-/turkey-s-announced-withdrawal-from-the-istanbul-convention-endangers-women-s-rights>
- 72 Anadolu Ajansı, ‘Koronavirüs’ Günlerinde Asayiş Suçları Azaldı Aile İçi Şiddet Arttı, Nisan 2020, <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/koronavirus-gunlerinde-asayis-suclari-azaldi-aile-ici-siddet-artti/1793263>
- 73 Evrensel, TKDF’den Vahim Tablo: Koronavirüs Günlerinde Kadına Yönelik Şiddet Yüzde 80 Arttı, Nisan 2020, <https://www.evrensel.net/haber/401726/tkdfden-vahim-tablo-koronavirus-gunlerinde-kadina-yonelik-siddet-yuzde-80-artti>
- 74 Bianet, Kadınların Yüzde 92’si İşyerinde Taciz, Mobbing ve Engellerle Karşılaşıyor, Şubat 2020, <https://m.bianet.org/bianet/kadin/220650-kadinlarin-yuzde-92-si-isyerinde-taciz-mobbing-ve-engellerle-karsilasiyor>
- 75 T24, Altın Kelebek Sponsoru Pantene’den İbrahim Tatlıses’e ‘Yaşam Boyu Onur Ödülü’ Verilmesine İlişkin Açıklama, Ocak 2022, <https://t24.com.tr/haber/pantene-den-altin-kelebek-te-ibrahim-tatlises-e-yasam-boyu-onur-odulu-verilmesine-iliskin-aciklama,999112>



www.minervabhr.org - team@minervabhr.org