

ARAŞTIRMA  
CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE AYRIMCILIKLA MÜCADELE ALANINDA  
AVRUPA BİRLİĞİ POLİTİKASI  
İYİ UYGULAMALAR



## **İÇİNDEKİLER:**

### **I. GİRİŞ**

### **II. KADIN VE ERKEK EŞİTLİĞİNİ YANSITAN EKONOMİK GÖSTERGELER**

### **III. KADIN VE ERKEK EŞİTLİĞİ KONUSUNDA AVRUPA POLİTİKASI**

#### **1. Cinsiyetler arasında eşitlik konusunda 2010-2015 stratejisi**

- 1.1. Eşit seviyede ekonomik bağımsızlık
- 1.2. Aynı ve eşit işe eşit ücret
- 1.3. Karar almada eşitlik
- 1.4. Onur, kişinin dokunulmazlığı ve cinsiyete dayalı şiddetin engellenmesi
- 1.5. Dış politika alanında cinsiyet eşitliği
- 1.6. Yatay konular

#### **2. Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü**

#### **3. Cinsiyet eşitliği alanında iyi uygulamalara ilişkin program**

#### **4. Cinsiyet eşitliği boyutunun uygulanması için üst düzey grubu**

#### **5. AB mevzuatı**

#### **6. Cinsiyetler arası eşitlikle ilgili boyut**

#### **7. Girişimcilikte kadınların rolü**

### **IV. CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA AB HUKUKU**

#### **1. Geriye kısa bir bakış**

#### **2. Avrupa Birliği yasal mevzuatı**

##### **2.1. Amsterdam Antlaşmasıyla getirilen değişiklikler**

##### **2.2. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi - 2010 yılına ait**

##### **2.3. Avrupa Sosyal Bildirgesi (1995 yılında imzalanan)**

##### **2.4. Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 5 Temmuz 2006 tarihli 2006/54/EC Direktifi – istihdam ve meslekler alanında kadın ve erkeklere eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair (düzenlenmiş)**

##### **2.5. Sosyal güvende eşit muamele**

##### **2.6. Mesleki sosyal güvende eşit muamele**

##### **2.7. Kendi namına çalışan kadın ve erkeklere eşit muamele**

##### **2.8. Hamile kadın işçilere ilişkin direktif**

##### **2.9. Ebeveyn izni direktifi**

##### **2.10. Cinsiyet eşitliği alanında Avrupa Hukukunda başlıca kavramlar**

###### **2.10.1. Doğrudan ayrımcılık**

###### **2.10.2. Dolaylı ayrımcılık**

###### **2.10.3. Pozitif tedbirler**

###### **2.10.4. Ayrımcılık talimatı**

### **V. DÜNYA ÇAPINDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN VERİLER**

### **VI. SONUÇ**

### **Kaynakça**

## I. GİRİŞ

Kadın ve erkekler arasında eşitlik temel haktır ve Avrupa Birliği'nin genel ilkesidir. "İnsan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü ve azınlıklara mensup kişilerin hakları da dâhil olmak üzere insan haklarına saygı gösterilmesi" ifadesinin yer aldığı Avrupa Birliği Antlaşmasının 2. maddesi uyarınca Avrupa Birliği'nin dayandığı beş başlıca değerden biri eşitliktir"

Eşit muamele ve cinsiyetler arası eşitlik boyutunda somut entegrasyona yönelik Avrupa Birliği politikalarında ve araçlarında (gender mainstreaming) görülen kayda değer yasal düzenlemeler sayesinde kadınların durumlarında ilerleme ve kadın ile erkeklerin hayatlarının iyileştirilmesi konusunda Avrupa Birliğinin büyük katkısı olmuştur. Cinsiyetler arasında eşitliğin geliştiği bir toplum ve işgücü piyasasına gidişatta olumlu eğilim sözkonusu olsa dahi hala cinsiyetler arasında eşitsizlik mevcuttur ve özellikle kadınlara yönelik. Cinsiyetler arasında eşitliğin sürdürülebilir büyüme, istihdam, rekabet edilebilirlik ve sosyal yaklaşma için ön koşul olduğu gerçeğinden yola çıkılacak olursa, içinde bulunduğumuz kriz döneminde değişim için emsalsiz bir fırsat sunulmaktadır.

Cinsiyetler arasında eşitsizlikle toplumun her alanında yürütülecek mücadele uzun vadeli bir süreç olup, yapısal ve davranış değişiklikleri ile erkek ve kadınların rollerinin yeniden belirlenmesini gerektirmektedir. İlerleme yavaş gerçekleşiyor ve hala istihdam, maaş, çalışma saatleri, cinsiyet eşitsizliği, sorumlu görevlere atanma, üstlenilen bakım ve ev işleri ile yoksul duruma düşme riski açısından cinsiyet eşitsizliği mevcut olmaya devam etmektedir.

## II. KADIN VE ERKEK EŞİTLİĞİNİ YANSITAN EKONOMİK GÖSTERGELER

**Kadınların işgücü piyasasına artan katılımı** olumlu bir gelişmedir ve Avrupa Birliği'nin ekonomik büyümesine önemli bir katkı sağlamaktadır. 2008 yılında meydana gelen krizden önceki son on yılda istihdam edilen kadınların sayısında artış kaydedilmiş olup, 1998 – 2008 arasında kadın istihdamı % 7,1 artmıştır. İstihdam yüzdesi Avrupa Birliğine üye ülkelerde % 40'ın altından (İtalya ve İspanya) % 70'in üzerine (Danimarka ve İsveç gibi ülkeler) kadar değişmektedir. Kıyaslama için Türkiye'de istihdam edilen kadınların oranı 2008 yılında % 24,9 olmuştur. Sonraki yıllarda (2009 – 2012) kadınların istihdam oranı oldukça sabit düzeylerde seyrederek Avrupa Birliği ortalama oranı % 62,3 olarak hesaplanmış olup, 2012 yılında erkeklerde % 75,8 istihdam oranına karşın kadınlarda bu oran % 62,4 olmuştur. 2012 yılı sonlarında Türkiye'de istihdam edilen kadınların oranı % 30,9, erkeklerin ise % 75,0 imiş.

Ekonomik kriz bu olumlu eğilimi olumsuz yönde etkilemiş ve işgücü piyasası ile işsizlik oranı konusunda ciddi sonuçlar doğurmuştur.

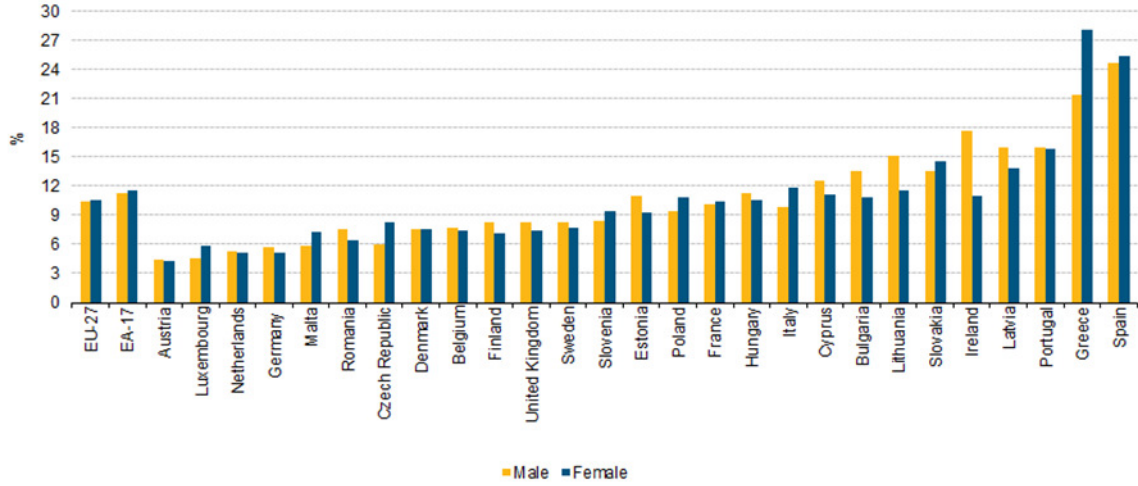
2000 yılı başlarında Birliğin 27 üye ülkesinde 20 Milyona yakın kişi işsizmiş ve bu rakam işgücünün % 9'una tekabül etmektedir. 2001 yılının ilk çeyreğinde işsizlik oranı % 8,5 seviyesine gerilemiş ve akabinde işsizlik oranında yükseliş dönemine girilerek 2004 yılında % 9,2 seviyesine ulaşmıştır. Kriz nedeniyle işsiz kişilerin sayısında hızlı bir artış yaşanmadan önceki 2005 – 2008 yılları arasındaki dönemde göstergenin % 6,8 (16 Milyon kişi) seviyesine gerilediği gözlemlenmiştir. 2006 yılının ikinci yarısından 2010 yılının ortasına kadar olan dönemde oran 9,7'ye tırmanarak 2000 yılından sonra en yüksek seviyeye ulaşmıştır. 2012 yılı sonu itibarıyla Avrupa Birliği'nde işsizlerin sayısı % 10,7 oranına tekabül eden 26 Milyon kişi olmuştur.

2000 yılında ABD'de % 4 olan işsizlik oranı Avrupa Birliği'ndeki oranın oldukça altındaydı. 2008 yılı sonuna kadar bu seviye daha da azalmış, ancak 2009 yılı başlarında AB-27'de olan seviyeye kadar tırmanmıştır. Akabinde ABD'de işsiz kişilerin sayısında düşüş yaşanmış ve 2012 yılı sonunda işsizlik oranı %7,8 olmuştur.

Japonya'da 2000 – 2012 yılları arasında işsizlik oranı % 3,7 ila % 5,4 arasında değişmekte olup, 2012 yılı sonunda işsizlik oranı % 4,2 olarak kaydedilmiştir.

Tarihsel açıdan bakılınca kadınlar erkeklere göre işsizlikten her zaman daha fazla etkilenmiştir. AB-27'de 2000 yılında işsiz kadınların oranı nüfusa göre % 10, işsiz erkeklerin oranı ise % 8 imiş. Erkeklerde de kadınlarda da en düşük işsizlik oranı 2008 yılında kaydedilmiş olup, bu oran erkekler için % 6,3 kadınlar için % 7,4 olmuştur. 2009 yılında kadın ve erkekler arasındaki işsizlik oranı birbirine yaklaşmış ve hatta işsiz erkeklerin sayısı işsiz kadınların sayısından fazla olmuştur. 2012 yılı sonunda kadın ve erkeklerin işsizlik oranında aynı değerler kaydedilmiştir ve bu oran erkeklerde % 10,7 kadınlarda % 10,8 olmuştur.

**Şekil 1.** AB-27’de 2012 yılında kadın ve erkeklerin işsizlik oranı kıyaslama verileri:



Erkeklerin yoğun olarak çalıştıkları sanayi ve inşaat sektörleri ağır bir şekilde etkilemişlerdi. Son çıkan resmi verilerden anlaşıldığı üzere, kadın ve erkeklerin işsizlik oranları aynı gidişatla artmış olup, muhtemelen krizin, ilk etkilenen sektörler göre iki cinsiyetin eşit olarak çalıştıkları diğer sektörler sızmasını yansıtmaktadır. Aynı zamanda bir düzine kadar üye ülkede kadınların işsizlik oranı daha yüksek düzeyde kalmıştır. Ayrıca, kadınların çalıştıkları iş yerlerinin genellikle kamu sektöründe olması nedeniyle, bütçe kısıtlamalarından kaynaklanan sebeplerle kadınlar işlerini kaybetme konusunda orantısız bir şekilde etkilenebilmektedirler.

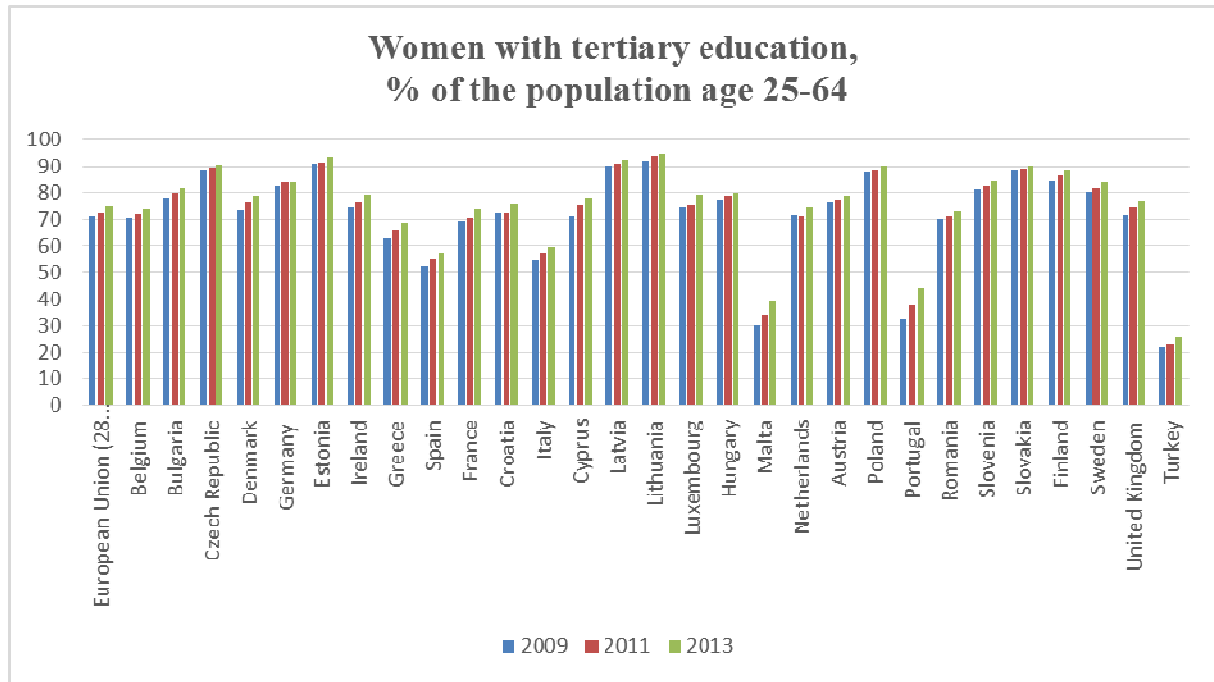
Daha önceki krizlerden yaşanan tecrübe erkeklerde istihdam düzeyinin kadınlara göre genel olarak daha kısa sürede telafi edildiğini göstermektedir. İşini kaybeden kadınların tekrar işe alınmaması riski daha yüksektir. Durgunluk dönemlerinde işsizlik seviyelerinde yaşanan değişikliklere dikkatleri yoğunlaştırmak önemlidir, ancak bu oranların arkasında, kadınların aktif olmayan kişilerin arasında (AB’de 25-64 yaş arası aktif olmayan 63 Milyon kişiden üçte ikisinin üzerinde kadındır) veya mutlaka işsiz olarak kaydını yaptırmayan kısmen işsiz olanların arasında (daha fazla saat çalışmak isteyen, ancak yarı zamanlı çalışanlar) abartılı rakamlarla gösterilmeleri gibi durumlar dâhil olmak üzere, pek belirgin olmayan başkaca eğilimler gizlenmiş olabilir.

Kadınların, örneğin güvenilir olmayan iş sözleşmelerinin daha yüksek oranda olması, yarı zamanlı kendi seçimi olmayan işlerde çalışmaları ve süregelen maaş farklılığı (2012 yılında AB için ortalama % 16,4) sebeplerinden dolayı işgücü piyasasında elverişsiz pozisyonda bulunma olasılığı daha yüksektir. Bunlar hayatları boyunca gelirlerini, sahip oldukları sosyal güvencelerini ve aldıkları emekli maaşlarını etkiler, böylece yoksul duruma düşme riskleri, özellikle emekli olduktan sonra, artar. Birçok elverişsiz faktörlerle karşı karşıya olan kişilerin durumu oldukça ağırdır. Son olarak da, aile geçiminin sadece erkek tarafından sağlandığı modellerin ağırlıklı olduğu ülkelerdeki aileler gelir kaybından (işin kaybedilmesi durumunda) daha çok etkilenecektir ve bu nedenle karı-koca tarafından geçimi sağlanan aile modeline ilave destek gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

2008 yılında meydana gelen mali ve ekonomik krizin kadın ve erkeğe etkisinin dışında işgücü piyasasında cinsiyetler arasındaki eşitliği ilgilendiren daha uzun vadeli gelişmelerin araştırılması gerekmektedir. Son yıllarda kadınların eğitim düzeyinin kayda değer ölçüde yükselmesine ve şu anda erkeklere göre daha fazla kadının yükseköğrenim diplomasına sahip olmasına rağmen, kadınlar genellikle geleneksel olarak “kadın işiyle” işgal etmekte, daha düşük maaşlı sektörlerde çalışmakta (sağlık hizmetleri, hizmet sektörü, eğitim vb.) ve toplumun her alanında daha az sorunluluk gerektiren görevlerde bulunmaktadır.

2000 yılında AB-27 için yükseköğrenimden mezun olanların ortalama sayısı kadınlarda 130 ve buna karşılık erkeklerde 100'dür. 2011 yılında bu sayılar 45,2 kadına karşın 100 erkek olup, farklı Avrupa ülkelerinde bu rakamlar 43,3 kadına karşı 100 erkekten (Lihtenştayn) 234,5 kadına karşın 100 erkeğe (Letonya) kadar değişmektedir. Söz konusu dönemde Türkiye'de 84,3 kadına karşın 100 erkek, Bulgaristan'da 157 kadına karşın 100 erkek üniversiteden mezun olmuştur. 2013 yılında AB'de kadınların % 74,7'si yükseköğrenim diplomasına sahiptir. Bu oran 2009 yılında % 70,9 imiş.

**Şekil 2.** Toplam nüfusa göre yükseköğrenim gören kadınların oranı (2009, 2011, 2013 yılları):

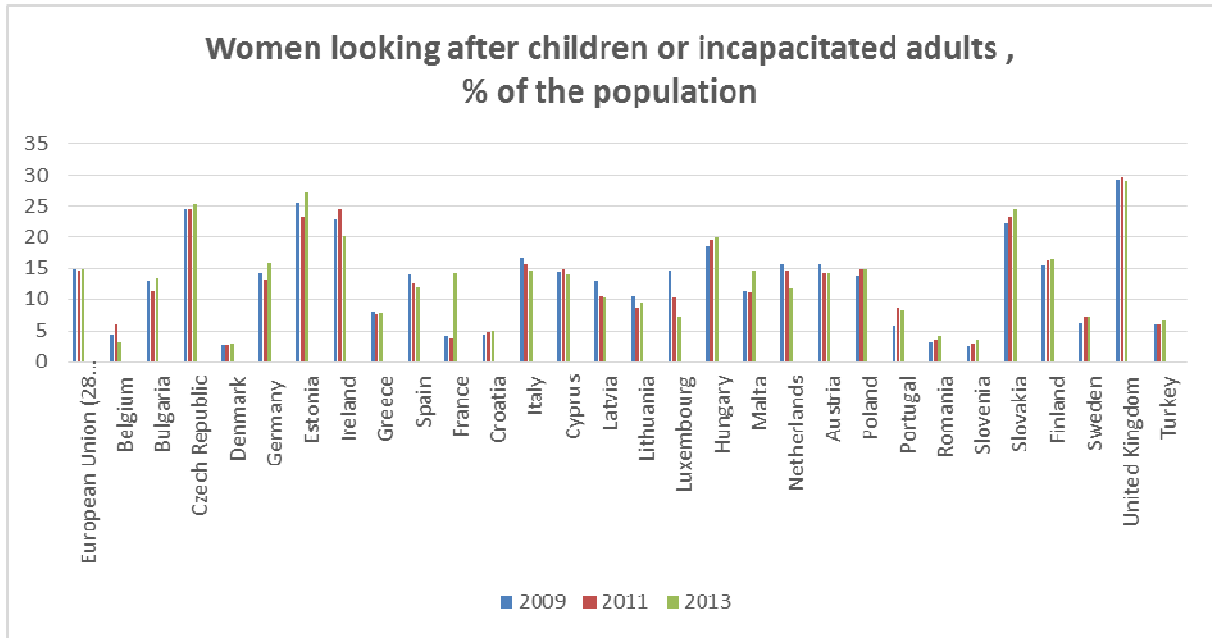


Bakıma muhtaç kişilerin (çocuklar, özürllüler, yaşlılar) bakım hizmetlerine erişimlerinin eksikliği, iki velinin izinlerini kullanmaya yönelik uygun planların ve esnek çalışma düzenlemesinin eksikliği çoğu zaman kadınların işgücü piyasasında yer almalarına olanak tanımamakta veya yarı zamanlı çalışmalarını gerektirmektedir. 2012 yılında kadınların % 31,5'i yarı zamanlı çalışmıştır. Buna karşılık yarı zamanlı çalışan erkeklerin oranı % 7,8'dir. Üye ülkeler için bu konuda veriler kadınlar için % 2,5 ve erkekler için % 2,0'dan (Bulgaristan) kadınlar için % 75,4 ve erkekler için % 20,8'e (Hollanda) farklılık göstermektedir. Türkiye için bu göstergenin oranları şöyledir: kadınlar için % 23,5 ve erkekler için % 5,8. 2008 yılında yarı zamanlı istihdam edilen kadınların oranı % 30,0 ve erkeklerin

oranı % 6,3 olmuştur. 2000 yılı için istihdam verilerinden yarı zamanlı çalışan kadınların % 28,3 ve erkeklerin % 5,2 oranlarında olduğu görülmektedir.

Çocukları olan kadınlar çocukları olmayan kadınlardan daha az çalışmakta, çocukları olan erkekler ise çocukları olmayan erkeklerden daha fazla çalışmaktadır. İşgücü piyasasında yer alma konusunda çocuk bakımının güçlü etkisi iki cinsiyetin geleneksel rolleri ve birçok üye ülkede çocuk yuvalarının bulunmaması ile ilişkilidir. Avrupa hedefleri çerçevesinde son yıllarda çocuklara yönelik hizmet sunumunda artışa rağmen, özellikle 3 yaş altında çocukların kapsanma oranı çok sayıda ülkede bu hedeflerin altında kalmıştır. Yardıma muhtaç diğer kişilere hizmet konusu da kadın ve erkeklerin işgücü piyasasında yer almalarına ciddi etki yapmakta olup, bu durum nüfusun yaşlanmasından daha da vahim hale gelmektedir. 2013 yılında 15 – 64 yaş arası 7,6 Milyonun üzerinde Avrupalı bayan (AB nüfusunun % 15'i) yaşlı ve yardıma muhtaç kişilere bakmak zorunda kalmıştır. Söz konusu bakım sorumluluğu kadınların istihdam seviyesi için önem taşımaktadır. Meslek ve özel hayat arasında uyum sağlanmasına yönelik uygun tedbirlerin eksikliği kadın ve erkeklerin çocuk sahibi olma veya daha az sayıda çocuk sahibi olma kararlarını etkileyebilmektedir. Bu durum nüfusun yaşlanması ve gelecekte işgücü piyasasında arz açısından, dolayısıyla ekonomik kalkınma açısından sorundur. Çocuklara yönelik hizmet ve ebeveyn izinleri koşullarının iyi olduğu, kadınların istihdamında çalışmalarına ilişkin esnek şemaların bulunduğu ülkelerde doğum oranları daha yüksektir.

**Şekil 3.** Toplam nüfusa göre aile bireylerinin bakımı ile işgal eden kadınların oranı (2009, 2011, 2013 yılları)



Son yıllarda AB'de, karar alımlarına dahil olan veya karar almayla ilgili görevlere tayin olmuş kadınların sayısında artış gözlemlense de, siyasi ve ekonomik alanlarında iktidar hala

erkeklerin elindedir. Üye ülkelerde durum farklılığı olsa da, AB’de ortalama olarak ulusal parlamento üyelerinden yalnızca dörtte biri kadındır.

Cinsiyetler arasında eşitlik sadece çeşitlilik ve sosyal adalet konusu değil, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma, istihdam, rekabet edilebilirlik ve sosyal yaklaşma hedeflerine ulaşılması için bir ön şarttır. Cinsiyetler arasında eşitlik politikalarına yapılan yatırım kadınların istihdam seviyesinin yükselmesi, kadınların Gayrisafi Milli Hasılaya daha büyük katkısı, daha yüksek vergi gelirleri ve sabit doğum seviyeleri şeklinde geri dönmektedir. Cinsiyetler arasında eşitlik konusunun “AB 2020” stratejisinin başlıca ögesi olmaya devam etmesi önemlidir, çünkü kadın ve erkek eşitliği eski ve yeni sorunların kalıcı çözümünde kendisini ispatlamıştır. Bu nedenle cinsiyetler arasında eşitlik politikaları kısa vadeli harcamadan ziyade uzun vadeli yatırım olarak görülmelidir.

İşgücü piyasasında cinsiyetler arasında eşitlik olması durumunda, özellikle ileride vasıflı işçi yetersizliği öngörülmesi açısından bakıldığında, üye ülkelerin işgücü arzından tam ölçüde yararlanmaları sağlanacaktır. Ayrıca bu eşitlik, esnek güvenlik stratejileri dahil, istihdam politikalarında reformların başarılı olmasına katkıda bulunacaktır.

Kadınlarda olduğu gibi erkeklerde de mesleki ve özel hayat arasında iyi bir uyum sağlanması çağdaş çalışma organizasyonuna, erişilebilir kaliteli hizmet sunumuna ve aile sorumlulukları ile aile görevlerinin daha eşit bir şekilde paylaşılmasına bağlıdır. Mesleki ve aile hayatının uyumlu hale getirilmesi olanakları kadın istihdamı ve işgücü piyasasındaki konumu, gelirleri ve hayat boyu bağımsızlıklarını doğrudan etkiler. Erkeklerin aile ve bakım ile ilgili daha fazla sorumluluk üstlenmelerine imkân tanımak ve bunun teşvik eden politikalara yönelmek başlıca hedeflerdir.

Kadınlar erkeklere göre yoksul duruma düşme riskiyle daha sık karşı karşıya kalabilmektedir ve buna daha düşük gelirleri, çoğu zaman daha düşük maaşla ve güvenilir olmayan işte çalışmaları ve ücretsiz olarak üstlendikleri bakım sorumlulukları sebep olmaktadır. Yoksulluk daha ziyade savunmasız durumda kadınları etkilemektedir, örneğin tek başına olan anneler, yalnız yaşayan yaşlı kadınlar, özürlü kadınlar, mülteci kadınlar ve etnik azınlıklardan bazı kadınlar. Roman asıllı kadınların marjinalleşme ve dışlanma riskleri çok yüksektir.

Cinsiyete dayalı olarak şiddete maruz kalan başlıca kurbanlar kadınlardır. AB için yapılan hesaplamalar her on kadından ikisi reşit yaşa girdikten sonra en az bir kez fiziki şiddet gördüğünü ve her on kadından biri cinsel şiddetle karşı karşıya kaldığını göstermektedir. Yarattığı acının dışında şiddet sağlık sektörüne, sosyal kurumlarına, polise, adli sisteme ve işgücü piyasasına yüksek yük getiren sosyal ve mali neticelere de sebep olmaktadır.



### III.KADIN VE ERKEK EŞİTLİĞİ KONUSUNDA AVRUPA POLİTİKASI

#### 1. Cinsiyetler arasında eşitlik konusunda 2010 – 2015 stratejisi

2010 yılının Mart ayında, kadınlara adanmış olan ve Pekin’de düzenlenen Birleşmiş Milletler Dünya Konferansında kabul edilen Bildiri ve Hareket Platformunun 15. Yıldönümü ile kadınlara yönelik tüm ayrımcılık şekillerinin ortadan kaldırılmasına ilişkin Birleşmiş Milletler Konvansiyonunun 30. Yıldönümünün kutlanması üzerine Avrupa Komisyonu tarafından Kadınlara İlişkin AB Bildirgesi kabul edilmiştir. Bu Bildirgede Komisyon kadın erkek eşitliğine ilişkin iradesini (kararlılığını) yinelemiş ve tüm politikalarında cinsiyet eşitliği boyutuna yer verileceğini belirtmiştir. 21 Eylül 2010 tarihinde Avrupa Komisyonu, 2006 – 2010 Kadın Erkek Eşitliği Yol Haritasına ve Cinsiyet Eşitliği Avrupa Antlaşmasını esas alarak, 2010 – 2015 Kadın Erkek Eşitliği Stratejisini kabul etmiştir. Stratejide, Kadın Bildirgesinde yer alan 5 öncelikli hareket alanı ile bazı kesişme noktalarını (yatay konular) saptayan bir alan belirlenmiştir. Her öncelikli alan için Stratejide, değişikliğe gidilmesini teşvik eden ve ilerleme sağlayacak belirli kilit faaliyetler öngörülmektedir. Kilit faaliyetler için teklifler hazırlanırken çifte yaklaşım kullanılmıştır: tüm politikalarda kadın ve erkeklere eşit muamelede entegre yaklaşımının birlikte uygulanması (gender mainstreaming) ve spesifik tedbir inisiyatifleri. Strateji ayrıca, farklı ülkelerde kalkınmayı teşvik etmeye yönelik Komisyonun kadın ve erkek eşitliği alanındaki çalışma programının yanısıra diğer Avrupa kurumları ve ilgili ülkelerle işbirliği için temel sağlanması konusunu da içermektedir.

#### 1.1. Eşit seviyede ekonomik bağımsızlık

Kadın ve erkekler hayatlarını kontrol edebilmeleri ve karar alabilmeleri için ekonomik bağımsızlık bir ön koşuldur. Bunun başarılabilmesi için başlıca yol kendine ait gelirin olmasıdır. Son on yılda kadınların işgücü piyasasında yer almalarında kayda değer bir ilerleme sözkonusudur.

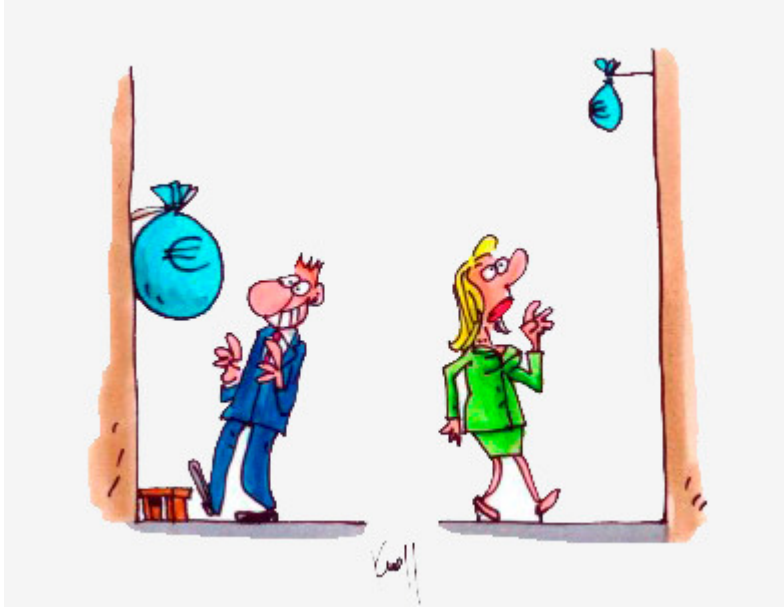
Daha çok kadının işgücü piyasasına dâhil edilmesi çalışabilen yaşta nüfusun azalmasından kaynaklanan sonuçların etkisiz hale getirilmesine yardımcı olacaktır. Böylece kamu maliyesi ve sosyal güvenlik sistemi üzerindeki yük azalacak ve insan sermayesi ile rekabet edilebilirlik artacaktır. 2020 yılında istihdam edilen kadın ve erkeklerin oranının % 75’e çıkması konusunda Avrupa 2020 Stratejisinde yer alan hedefe ulaşmak için yaşlı kadınlara, yalnız yaşayan annelere, özürlü kadınlara, mültecilerden ve etnik azınlıklardan olan kadınlara özel ilgi gösterilmelidir.

Kadınlar aile ile ilgili olan sorunlulukların daha büyük bir bölümünü üstlenmelerinden dolayı AB’nde kadınların işgücü piyasasına katılımları hala erkeklerden farklıdır. Birçok kadın meslek kariyeri ile çocukların bakımını üstlenmek arasında seçim yapmak zorunda kalıyor. Mevcut nüfus eğilimleri, hem erkeklerin hem kadınların ailenin bakıma muhtaç diğer bireylerine yönelik belirsiz bir süre için daha fazla zaman ayırmalarına sebep olmaktadır. Aile

ve meslek hayatının uyumu için muhtelif tedbirler almış olan AB üyesi ülkelerde istihdam edilen kadın ve erkeklerin sayısı ile doğum oranı daha yüksektir.

AB'de girişimci kadınların oranı % 33'tür ve bu oran çoğu kadınının girişimciliği kariyer yapmak için uygun bir imkân olarak görmediklerini gösteriyor. Yeniden gözden geçirilen kendi namına çalışan kadınlara ilişkin direktifin (Direktif 2010/41/EU) uygulanmasıyla kadın girişimciliğinin önünde duran büyük bir engel ortadan kaldırılmış olacak. Önde gelen "Gençlik Harekette" inisiyatifinde öngörüldüğü üzere temel bir beceri tanımıyla okullarda eğitimi verilmesi düşünülen girişimcilik derslerine de gerekli itina gösterilmelidir.

Kadın ve erkeklerin yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadele etme yolları hala farklıdır. Kadınlar ve özellikle yalnız olan anneler ile düşük maaşları düşük emekli maaşına dönüşmüş yaşlı kadınlar daha yüksek yoksulluk riski ile karşı karşıya kalmaktadır. İstihdam edilmelerinin önündeki engeller daha düşük seviyede aktivite ve daha yüksek oranda uzun vadeli işsizliğe sebep olmaktadır.



## 1.2. Aynı ve eşit işe eşit ücret

Eşit iş için kadın ve erkeklere eşit ücret ilkesi AB antlaşmalarında yerini bulunmuştur. Buna rağmen iki cinsiyet arasındaki ücret farklılığı devam etmekte olup, 2012 yılında kadınların ücretleri erkeklerin ücretlerine göre ortalama % 16,4 daha düşük olmuştur. Farklı ülkelerde bu fark Slovenya'da % 2,5'den Estonya'da % 30,0'a kadar değişmektedir.

Eşit ücret eksikliği eşit işe eşit ücret konusuyla sınırlı kalmamaktadır. Kadınların eğitim düzeyi ve onların meslek kariyerleri arasında uyumsuzluk sözkonusudur. Çok sayıda kadın yarım zamanlı çalışmakta veya olağan olmayan iş sözleşmeleriyle işe alınmıştır. Genellikle kadınlar "erkekler mahsus" mesleklerden daha düşük ücret ödenen sektörlerde (sağlık, eğitim, kamu idaresi) istihdam edilmektedir. Aynı sektörde veya şirkette çalıştıkları durumlarda dahi kadınlar tarafından işgal edilen görevler genel olarak daha az değerlidir ve daha düşük maaşlıdır.

### **1.3. Karar almada eşitlik**

AB ülkelerinin çoğunda, AB’de işgücünün yarısı ve yüksek tahsillilerin yarısından fazlası kadınların olmasına rağmen onlar, özellikle üst düzey görevlerde, karar vermeyle ilgili süreç ve pozisyonlarda daha az sayıda oldukları gözlemlenmektedir.

Ekonomik kararlar alma süreçlerinde kadınların oranı yönetimin her kademesinde erkeklere kıyasla daha düşüktür. Kamu işletmelerinin yönetim kurullarında kadınların oranı yalnızca % 10’dur. Yönetim kurulu Başkanı olan kadınların oranı ise % 3. Araştırmalar, cinsiyet eşitliğinin geri dönüşümünün olduğunu ve şirketlerin sonuçları ile lider pozisyonda kadınların bulunması arasında pozitif bağ bulunduğunu göstermektedir.

Bilim ve bilim araştırmaları alanında cinsiyetler arasındaki çarpıcı dengesizlik, rekabet edilebilirlik ve yenilikler potansiyelinin azami ölçüde kullanılmasına ilişkin Avrupa hedefinin önündeki başlıca engel olmaya devam etmektedir.

### **1.4. Onur, kişinin dokunulmazlığı ve cinsiyete dayalı şiddetin engellenmesi**

Tartışma esnasında aile içi şiddet, cinsel taciz, tecavüzler ve zararlı geleneksel uygulamalar ve gelenekler (kadın sünneti, zorlamayla kısılan nikâhlar ve namus suçları) kadınların sadece kadın oldukları için maruz kaldıkları şiddetin farklı şekilleridir.

Cinsiyete dayalı eşitsizlik sağlık hizmeti, uzun vadeli bakım, sağlık göstergelerinde de mevcuttur.

### **1.5. Dış politika alanında cinsiyet eşitliği**

Avrupa Birliği dış faaliyetler çerçevesinde yürütülecek tüm uygun politikaları aracılığıyla cinsiyetler arası eşitliğin teşvik edilmesinde kayda değer nüfuz sergileyebilir.

Üyeliğe aday ülkeler AB’nin temel ilkesi olarak cinsiyet eşitliğinin kabul etmeli ve uygulamalıdır. Genişleme sürecinin başlıca önceliği Avrupa yasal mevzuatının ulaşımını, uygulanmasını ve uyulmasını izlemektir.

AB ayrıca ihtilaf durumlarında ve ihtilaf sonrası kadınların savunmasını üstlenmekte ve ihtilafların önlenmesi ve barışın tesisinde kadınların yer almasını garanti etmektedir.

Somut adımlar belirlenirken Komisyon, kadın ve erkeklere eşit muamele konusunda AB’ye katılıma ilişkin Kopenhag kriterlerine uyulmasını izleyeceğini ve destekleyeceğini, ayrıca Avrupa yasal mevzuatına geçiş ve uygulama sürecinde Batı Balkan ülkeleri ve Türkiye’ye destek vereceğini garanti etmektedir.

### **1.6. Yatay konular**

#### **6.1. Cinsiyetlerin rolü**

Eğitim, meslek seçimi, istihdam ve spor gibi tüm sektörlerde ayrımcılığa karşı cinsiyetlerin rolünü teşvik etmek cinsiyet eşitliğine kayda değer katkı sağlamaktadır. Eşitlik erkeklerin de aktif katkısını, desteğini ve katılımını gerektirmektedir.

## 6.2. Yasal mevzuat

Avrupa Birliği istihdam alanında olduğu gibi hayatın diğer alanlarında da cinsiyete dayalı ayrımcılıktan korumayla ilgili yasalar kabul etme konusunda yılların tecrübesine sahiptir. Bu mevzuatı basitleştirmek ve modernleştirmek suretiyle kadınların korumaya erişimi daha da kolaylaştırılıyor ve kamu ihtiyaçlarına uygun hale getiriliyor. Eşit imkânlar ilkesinin uygulanması ve istihdam ile meslek alanlarında kadın ve erkeklerin eşit tutulmasına ilişkin 2006/54/EU Direktifi ve çocuk bakımı için izinler ve kendi namına çalışma konularında 2010 yılına ait Direktifler ilkenin uygulanması için çok büyük önem taşımaktadır.

Amaçlarına uygun olduğunu garanti etmek için etkili bir hukuk çerçevesi izleme, icra, düzenli değerlendirme ve güncelleme gerektirdiği gibi iş çevreleri, sosyal ortaklar, cinsiyet eşitliği örgütleri ve sivil toplum örgütleri ile sürekli diyalog içinde olunmalıdır.

## 6.3. Cinsiyet eşitliği yönetimi ve araçları

Kadın erkek eşitliğine ilişkin yıllık rapor uyarınca Komisyon en üst düzeyde cinsiyetler arasında eşitlik için yıllık diyalog tesis edecektir. Diyaloğa Avrupa Parlamentosu, Kurul Başkanlıkları ve kilit durumunda olan ilgili taraflar katıldığı gibi Avrupa sosyal ortaklar ve sivil toplum örgütleri de bu diyalogda yer alacak.

Stratejide her öncelikli alan için değişimi teşvik etmek ve ilerleme kaydetmek üzere başlıca faaliyetler izah edilmiştir. Daha teferruatlı öneriler Komisyon birimlerinin çalışma belgesinde yer almaktadır.

## 2. Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün oluşturulması AB'nin kadın erkek eşitliği ilkesinin uygulanmasına ilgisinin bir göstergesidir. Sözkonusu enstitü, eşitliği ve cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadeleyi teşvik etme ve bu ilkenin uygulanmasında meydana gelen sorunlar hakkında kamuoyuna bilgi akışını hızlandırma çabasında olan üye ülkeleri ve Avrupa kurumlarını destekleyen bir Avrupa kurumudur. Enstitünün görevleri aşağıdadır:

1. Farklı eşitlik konularında kıyaslanabilir verileri toplamak ve analizlerini yapmak;
2. Özellikle kadın erkek eşitliği boyutunun tüm politikalara dahil edilmesine yönelik yöntemler geliştirmek;
3. İyi uygulama teatisi ve ilgili taraflar arasında diyalogu desteklemek;
4. AB vatandaşlarının bilgilerini arttırmak.

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü Vilnius, Litvanya'da bulunmaktadır.

## 3. Cinsiyet eşitliği alanında iyi uygulamalara ilişkin program

Program, bu alanda ülkelerin birbirinden karşılıklı eğitimi desteklemeyi amaçlamaktadır. Üye ülkelerin dışında programa üyeliğe aday ülkeler ile Batı Balkan ülkeleri katılmaktadır. Program, uygulanacak politikaları incelemek ve sağlayacağı imkânlarını ve kısıtlamalarını ele alarak somut tedbirler ve mevcut örnekler üzerine yoğunlaşıyor. Diğer ülkelere transfer potansiyeli olan iyi uygulamalara özel itina gösteriliyor. Programa hükümet kurumlarının temsilcileri, örgütler, bağımsız uzmanlar ve diğer ilgili kişiler katılıyor. 2008 yılından itibaren iyi uygulama teatisi için bir dizi seminer gerçekleştirilmiş, bunlardan ilkleri çocuk bakımı, izinler, iki cinsiyetin temsilcilerinin rolü, kadın şiddetine yönelik olmuştur. 2011 yılında Belçika'da kadın ve erkek eşitliği boyutuna (gender mainstreaming) ilişkin seminer düzenlenmiştir. Aynı yıl içerisinde biri Hollanda'da diğeri Almanya'da olmak üzere istihdam ve ücret eşitliğinde esneklik konulu iki seminer düzenlenmiştir. 2012 yılında İngiltere ve Norveç'te kadınlara uygulanan şiddet ve kadınların karar alımına katılımı konulu seminerler tertiplenmiştir. 2013 yılında İspanya'da kadınlara yönelik şiddetle mücadele, Estonya'da ücret eşitliği, Fransa'da da mesleki ve özel/aile hayatının uyumu konulu seminerler düzenlenmiştir.

#### 4. Cinsiyet eşitliği boyutunun uygulanması için üst düzey grubu

2001 yılında kurulan ve resmi olmayan bu grup, boyutun (gender mainstreaming) ulusal çapta uygulanmasından sorumlu üst düzey temsilcilerden oluşmaktadır. Grup, cinsiyet eşitliğine ilişkin politikalar üretmek ve ilkenin uygulanmasında önemli olan konularda Avrupa kurumlarının üst düzey yöneticilerini desteklemeyi amaçlamaktadır.

#### 5. AB mevzuatı

Avrupa Topluluğu düzeyinde kurumsal işbirliğini yönelik AB tarafından kabul edilen iki tüzük (regulation), temel insan haklarını garanti etme, cinsiyet eşitliğini teşvik etme ve ayrımcılığa müsaade etmeme konularında AB'nin taahhütlerinin açık bir göstergesidir.

Avrupa düzeyinde eşitlik alanında güvenilir ve kıyaslanabilir veriler derleyecek, analiz edecek ve paylaşacak bağımsız bir merkez niteliğinde Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün kurulmasına yönelik 20 Aralık 2006 tarihinde Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Regulation (EC) No 1922/2006 tüzüğünü kabul etmiştir. Mayıs 2007 yılında kurulan bu merkez önce Brüksel ve daha sonra Vilnius, Litvanya'da konumlandırılmıştır.

Zorunlu hukuki normların yanı sıra ikincil mevzuat tavsiye niteliğinde (öneri ve görüş) hukuki normlar içermektedir. “**Yumuşak hukuk**” denilen türden kabul edilen belgelerin (AP ve Konseyin tüzükleri ve değerlendirmeleri gibi) sayısı gittikçe artmaktadır.

Bu hukuki düzenlemeler ve belgeler, işgücü piyasası ve istihdam dâhil, topluluk ve üye devletlerin milli özelliklerini göz önünde bulundurmak suretiyle ulusal düzeyde, eşitlik ve ayrımcılığa karşı yürütülen politikaların geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Sözkonusu politikaların geliştirilmesi için önem taşıyan mevzuat ve belgeler:

o **Avrupa Cinsiyet Eşitliği Paketi** 2006 yılı Mart ayında Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiştir. Pakette üye devletler tarafından, kadın istihdamını teşvik etmeleri, cinsiyetler arasında sosyal farklılıkları gidermeleri, mesleki ve özel hayat arasında daha iyi uyumun teşviki için tedbir almaları (çocuk bakımı, ailenin yardıma muhtaç bireyleri için sosyal tesis yapımı, vasi izni kullanımının teşviki gibi Barselona hedefleri), bütünleşmiş yaklaşım uygulamak suretiyle idareyi güçlendirmeleri, ulusal reform programlarına cinsiyet eşitliğine ilişkin pozisyon ve tedbir dâhil etmeleri öngörülmektedir.

o **Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Yol Haritası (2006 – 2010)** Cinsiyet Eşitliği Genel Çerçeve Stratejisinin (2001 – 2005) uygulanması uyarınca kabul edilmiştir. Yol Haritası, cinsiyet eşitliği alanında çalışma ve üye devletlerle işbirliğinin hızlandırılmasına ilişkin yönlerin belirlenmesi konularında Avrupa Komisyonunun taahhüdünü yansıtmaktadır. Avrupa Komisyonu sözkonusu Yol Haritasında ana öncelik olarak kadın ve erkeklerin ekonomik bağımsızlığını ve mesleki, özel ve aile hayatının uyumunu ön plana çıkarmaktadır. Bu amaçla Avrupa Komisyonu, Büyüme ve İşyerleri Stratejisinin cinsiyet yönünü takip etmeyi ve güçlendirmeyi, iki cinsiyetin ücretlerindeki farklılığının aşılması için beyanat kabul etmeyi, girişimci kadınları teşvik etmeyi, sosyal hizmetlerin iyileştirilmesi için üye devletleri desteklemeyi vb. taahhütler üstlenmiştir.

o **5 Aralık 2007 tarihli Konsey Tüzüğü** Herkes İçin Eşit İmkanlar Avrupa Yılı (2007) ile ilgili atılacak bir sonraki adımlara yöneliktir. Tüzükte Avrupa Konseyi, yetki alanları itibarıyla üye devletler ve Avrupa Komisyonuna yönelik, cinsiyete, ırka, etnik mensubiyete, dine, özürlülüğe, yaşa ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadeleyi işgücü piyasasında ve dışında desteklemeleri, ilgili tüm tarafların bu mevzuat konusundaki bilgilerini artırmaları, Avrupa Yılı boyunca tecrübe edinilmiş yönetim mekanizmalarını geliştirmeleri, ilgili tüm taraflarla işbirliğini devam ettirmeleri, eşitlik alanında hususi çalışan kurumları desteklemeleri, mevcut eşitsizlik şekillerini aşmaya yönelik pozitif faaliyetleri desteklemeleri, Özürlülerin Haklarına İlişkin Birleşmiş Milletler Konvansiyonuna katılım sürecini devam ettirmeleri, Romanların insan haklarına erişimlerini teşvik etmeleri vb. çağrılarda bulunmuştur.

o **15 Aralık 2010 tarihli Avrupa Parlamentosu Tüzüğü** – AB’de (2009 yılı) temel hakların durumuna ilişkin – Lizbon Antlaşmasının (2009/2161(INI)) yürürlüğe girmesinden sonra fiilen uygulanması – sosyal dışlanma ve ayrımcılıkla mücadele, sosyal adalet ve korumanın teşviki, kadın erkek eşitliği, özel ve aile hayatına saygı vb. konularda Lizbon Antlaşmasıyla getirilen yatay sorumluluklara olumlu görüş belirtilmiştir.

o **8 Mart 2011 tarihli Avrupa Parlamentosu Tüzüğü** – AB’nde kadın erkek eşitliğine ilişkin – (2010/2138(INI)) – Avrupa Parlamentosu’nun sözkonusu tüzüğünde: özellikle belirtilen sektörlerde ve kategorilerde kadınların işe alınmaları ve terfi etmeleri konusunda işverenlerin bilgilendirilmesi ve motive edilmesine yönelik tedbirler alınmak suretiyle kadınların daha önce dışlandıkları ve hala yeterince temsil edilmedikleri faaliyetlere, sektörlerle ve pozisyonlara dahil edilmeleri için hedefler belirlenmesi çağrısında bulunulmakta; doğru istatistik verileri derlenmek suretiyle krizin kadınlara etkisinin nicel olarak ölçülmesi ve buradaki göstergelerin cinsiyete dayalı olarak ayırt edilerek düzenli bir

şekilde güncellenmesi ve gözden geçirilmesi çağrısında bulunulmakta; çevre, çevrenin korunması ve yeni teknolojiler gibi ortaya çıkan ve istihdam sağlama potansiyeli yüksek olan yeni sektörlerin istihdam politikaları hazırlanırken göz önünde bulundurulması gerektiğini hatırlatılmakta; bununla ilgili kadınların bu sektörlerde önemli rol oynayabileceklerinin altı çizilmekte; sürdürülebilir ekonomiye geçiş ışığında kadınların istihdamında artış sağlayabilecek küçük ve orta ölçekli işletmelere ağırlık verilerek ömür boyu eğitim anlayışı çerçevesinde kadınların mesleki eğitime katılımlarını teşvik edecek mevcut tedbirleri Komisyonun da yardımıyla genişletmeleri konusunda üye devletlere çağrıda bulunulmakta; eşit iş için eşit ücret konusunda yasal mevzuata AB üyesi ülkeler tarafından katıyen uyulması çağrısında bulunulmakta ve sözkonusu sorumlulukları yerine getirmeyen üye devletlere yaptırım uygulanması için Komisyonu göreve çağırılmakta; kadın erkek eşitliğinin sadece çeşitlilik ve sosyal adalet konusu olmadığına dikkate çekilmekte, aynı zamanda AB-2020 Stratejisinde belirtilen sürdürülebilir büyüme, istihdam, rekabet edilebilirlik ve sosyal yakınlaşma hedeflerine ulaşmada bir önkoşul olduğu vurgulanmakta; dolayısıyla AB-2020 Stratejisinin tüm fasıllarında cinsiyet eşitliği ile ilgili boyutlara vurgu yapılması, cinsiyetten kaynaklanan özelliklere dikkatlerin çekilmesi ve Avrupa İstihdam Stratejisinin iyileştirilmesi için tüm çalışmalarda kadın erkek eşitliğine yönelik somut tedbir ve hedeflerin öngörülmesi konusunda Komisyondan çağrıda bulunulmaktadır; AB-2020 Stratejisinde yer alan 20 – 64 yaş arası istihdam edilen erkek ve kadınların % 75 oranına ulaşması hedefinin başarılabilmesi için nüfus değişiklikleri nedeniyle kadınların potansiyelinin kullanılması ve istihdam edilen kadın sayısının arttırılması gerektiği belirtilmektedir; aynı zamanda çocuk sahibi olma konusunda insanların özgür seçim hakkından yararlanması gerektiği ve işgücü piyasasında kadınların daha çok yer alması için kilit koşulun adaletli mesleki ve özel hayat uyumu olduğu düşünüldüğü belirtilmekte; özellikle bakıma muhtaç kişiler ve çocuk bakımı konusunda mesleki ve özel hayat uyumu için somut önerilerin hazırlanması çağrısında bulunulmakta; hamile kadın ve ailesine tek başına bakan annelerin istihdamının desteklenmesi, bu gruptan kadınlara yakışır ve sabit iş yerlerinin sağlanmasının teşvik edilmesi ve böylece aile ve mesleki hayatlarını bir arada yürütmelerine imkan sağlanması konusunda üye devletlere çağrıda bulunulmakta; çocuk yuvası ve kreşler gibi çocuk tesisleri ile yaşlılar ve diğer bakıma muhtaç kişiler için huzurevleri yapımı ve buradaki koşulların iyileştirilmesinin teşvik edilmesi, buralarda mümkün olan en fazla kişinin çalışma saatlerini kapsayacak şekilde kaliteli ve erişilebilir hizmetlerin sunulması konusunda üye devletlere çağrıda bulunulmakta; ailenin toplumun temeli olduğu ve değerlerin aktarılması ve dayanışma ruhu içerisinde işbirliğiyle koşulsuz ilişkili olduğu hatırlatılmakta; esnek çalışma saatlerinin uygulanması ve uzaktan çalışma imkanlarının yaratılması, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve yaşlı kadınlara evlerinde verilecek hizmete meslek statüsü verilmesi mesleki ve aile hayatının uyumlu hale getirilmesi, işgücü piyasasında ve eğitim öğrenim alanında kadınların ve erkeklerin eşit olarak yer almaları yönünde önemli adımlar olabileceklerine değinilmekte; özellikle ailelerine adadıkları dönemden sonra (çocuk bakımı ve/veya hasta veya özürlü yakınına bakmak) kadın ve erkeklerin işlerine geri dönmelerinin kolaylaştırılması için olumlu tedbirlerin alınması ihtiyacı olduğu, işgücü piyasasına tekrar katılmaları konusunda politikaların teşvik edilmesi ve dolayısıyla ilgili kişilerin mali bağımsızlıklarına tekrar kavuşmasının sağlanması gerektiği Komisyon ve üye devletlere hatırlatılmakta; özürlü kadınlar, yaşlı kadınlar, mülteci kadınlar, lezbiyenler, biseksüel ve transseksüel kadınlar veya

azınlıklardan kadınlar, düşük eğitim görenler veya eğitim görmemiş olanlar, bakıma muhtaç kişilere hizmet veren kadınlar gibi savunmasız kadın gruplarına özel itina gösterilmesi için üye devletler ve Avrupa Komisyonu davet edilmekte; tüm bu kadınlar buldukları durum itibarıyla uygun tedbirler gerektiren spesifik grupları oluşturmaktadır; kadın erkek eşitliğinin teşvikinin de dahil edilebilmesini teminen Avrupa Gönüllülük Yılı'nın (2011) kapsamının genişletilmesi için Komisyon davet edilmektedir; Romanların Entegrasyonuna İlişkin Avrupa Stratejisi uygulanırken Roman kadınlara özel bir itina gösterilmesi için Komisyon ve üye devletleri davet etmektedir; kadınlara yönelik şiddetin kadın erkek eşitliğinin sağlanmasında başlıca engel olduğu hatırlatılmakta; kadınlara yönelik her türden şiddetin (fiziki, cinsel ve psikolojik şiddet) ve özellikle kadın ticaretinin engellenmesi ve bunlarla mücadele konusunda ortak bir direktif için teklif hazırlığının Komisyon tarafından başlatılması çağrısında bulunulmakta; Avrupa Sosyal Fonu veya Progress Programı enstrümanları kullanılarak cinsiyete dayalı şiddet gören kadınların işgücü piyasasına yeniden kazandırılmaları için üye devletler ile bölgesel ve yerel makamların harekete geçmesinin önemi vurgulanmaktadır.

o **Avrupa Sosyal Fonu ve Progress Programının Rolü** – eşitlik politikalarının geliştirilmesi ile işgücü piyasası ve istihdam alanında ayrımcılığa karşı.

**Avrupa Sosyal Fonu** istihdam erişimde ve işyerlerinde ayrımcılıkla mücadele etmeye yönelik olan AB üyesi ülkelerin faaliyetlerini desteklemektedir. Aşağıdaki konularda projelere destek verilmektedir:

- Ayrımcılığın sözkonusu olduğu grupların istihdamına ilişkin işlerine geri dönmeleri ve yeniden entegrasyonlarına imkân sağlayan projeler;
- Ayrımcılıkla mücadele etmek ve bilgi akışını hızlandırmak için işyerinde çeşitliliğin benimsenmesine yardımcı olan projeler;
- Aktif yaşlanmayı ve daha yaşlı işçileri yeniden entegrasyonuna desteği teşvik eden projeler;
- Mültecilerin istihdama katılımlarını güçlendiren ve bu şekilde onların sosyal entegrasyonunu hızlandıran projeler.

Avrupa Sosyal Fonu 2007 – 2013 yılları arasındaki dönemi programlarında istihdam alanında cinsiyetler arası eşitliğin garantilenmesine özel bir önem verilmişti ve burada iki yaklaşım kullanılıyordu:

- Avrupa Sosyal Fonunun tüm önceliklerinde cinsiyet boyutunu kapsayan cinsiyet eşitliği politikası;
- Kadınların işe alınmalarını ve işyerlerinde kalıcı olmalarını amaçlayan spesifik faaliyetler.

Bu amaçlara ulaşılmasını sağlamak için Avrupa Sosyal Fonu AB'ye üye devletlerde kadın istihdamını teşvik eden faaliyetleri destekliyordu. Aşağıdaki konularda projelere destek verildi:



- İşgücü piyasasının tüm seviyelerine kadınları erişimlerini ve katılımını teşvik eden, ücret farklılığının hissedilir ölçüde azalmasına katkıda bulunan ve kadınların mali bağımsızlığını destekleyen projeler;
- Girişimci kadınları, kadınların bilim ve teknoloji alanlarına katılımını ve burada yönetici pozisyonda bulunmalarını teşvik eden projeler;
- Kariyer ve meslek seçiminde cinsiyete dayalı klişelerle mücadele tedbirleri öngören ve hayat boyu eğitimi teşvik eden projeler;
- Mesleki ve özel hayatın uyumuna yardımcı olan, çocuk yuvalarına ve bakıma muhtaç kişilerin çocuk/hasta bakıcılarına destek veren projeler. Mülteci kadınların iş bulmalarını ve entegrasyonunu destekleyen projeler.

**Progress Programı** Avrupa Birliğinin istihdam ve sosyal dayanışma programıdır. Bu program Avrupa Birliğinin istihdam, sosyal konular ve eşit imkânlar (daha fazla ve daha iyi işyeri yaratılması, herkes için eşit imkânların garantilenmesi ve AB yasalarının aynı şekilde uygulanması, daha adil bir toplum oluşturulması) alanlarında belirlenen hedeflere ulaşılmasında mali destek sağlamak için başlatılmıştır

- Progress Programı 2007'den 2013'e kadar Avrupa Sosyal Fonu ile paralel olarak devrede olmuş ve 5 öncelikli yönde faaliyetleri kapsamıştır: ayrımcılıkla mücadele, kadın erkek eşitliği, istihdam, sosyal katılım ve sosyal güvence, çalışma koşulları.
- Progress Programının 2007 – 2013 döneminde toplam bütçesi, öncelikli “ayrımcılık” alanında yeni araştırmalar, bilgilendirme ve etkinlik düzenlenmesi için öngörülen 700 Milyon Avro dâhil olmak üzere 743,25 Milyon Avro olmuştur.

## 6. Cinsiyetler arası eşitlikle ilgili boyut

Avrupa Birliği 1996 yılından itibaren cinsiyet eşitliği konusunda iki taraflı yaklaşım uygulamasına geçti: bir taraftan kadınlara yönelik mevcut ayrımcılığın aşılması için somut tedbirlerin uygulanması ve diğer taraftan siyasi kararlarda cinsiyet eşitliği (gender mainstreaming) ile ilgili boyutun entegrasyonu. Avrupa Birliği tarafından gender mainstreaming için verilen tanım şöyledir:

*“İki cinsiyetin de aynı fayda görecektir şekilde toplumun başlıca eğilimlerine kadın ve erkeklerin entegre edilmesi. Buraya siyasetin tüm etaplarının gözdem geçirilmesi dahildir – hazırlama, uygulama, izleme ve değerlendirme – cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla.*

2010 yılında kabul edilen “Avrupa 2020” Stratejisinde, bugün Birliğin karşı karşıya kaldığı mali ve siyasi zorlukların sinyallerinin alınmaya başlandığı karmaşık bir ekonomik ortamda Avrupa Birliğinin büyüme yolu belirlendi. “Avrupa 2020” Stratejisinde, üye devletlerin etkili ve istişare edilmiş bir şekilde krizin zorluklarını karşılamaları ve aynı zamanda daha aydın, daha kalıcı ve daha benimseyici bir büyümenin yeniden sağlanması için bir dizi tedbir öngörülmüştür.

Strateji metninde olduğu gibi önde gelen yedi inisiyatifin herhangi birinde (flagship initiatives) cinsiyet eşitliği ayrıca ele alınmamış, beş ölçülebilir hedefte de değinilmemiştir. Yalnızca istihdam seviyesiyle ilgili olarak bahsedilmiştir ve burada kadınların işgücü piyasasında daha çok yer almaları çağrısı yöneltilmiştir. Bu durum, “Avrupa 2020” Stratejisinin giriş kısmında yer verilen ilkelerle büyük bir çelişki içindedir. Giriş kısmında ekonomik, sosyal ve toprak bütünlüğü dayanışması ile çevrenin ve kültürel çeşitliliğinin korunması kadar eşitliğe saygının da ekonomik krizin aşılmasında kilit faktörlerden birisi olduğu iddia edilmektedir.

Bunun yanı sıra, 2010 yılında kabul edilen Eşitlik Stratejisi ile cinsiyet eşitliği alanında Komisyonun çalışmaları için program tesisi edilmiştir. Bu tür bir politika yürütülmesi “2006-2010 Kadın Erkek Eşitliği Yol Haritası” üzerine kurulmuş ve cinsiyet eşitliği konusunda stratejik hedef ve göstergelerin belirlenmesinde şimdiye kadar yapılan denemelerin en önemlisidir.

Eşitlik Stratejisinde “Avrupa 2020” Stratejisi ile tüm yönler ve önde gelen inisiyatifler açısından yakın bağ olduğu beyan edilmekte ve bu bağın özellikle teknik yardım, altyapı fonları veya Bilimsel Araştırmalar Yedinci Çerçeve Programı gibi başlıca finansman enstrümanları aracılığı ile uygun ulusal tedbirlerin formüle edilmesi ve uygulanmasında olduğuna değinilmektedir. İstihdam yönleri ve ulusal politikaların değerlendirilmesi ışığında Komisyon eşitsizliğin aşağı çekilmesi ve kadınların sosyal katılımlarını yakından izleyecektir.

Stratejide ayrıca cinsiyet eşitliğinin teşvikinde erkekleri rolü ele alınmakta, kadın ve erkeklerin toplumda, ailede ve meslek hayatında oynadıkları farklı rolleri ile ilgili gerekli değişimlerin gerçekleştirilmesi için erkeklerin katılımının ne kadar önemli olduğu belirtilmektedir.

Eşitlik Stratejisinde, Kadınlar Bildirgesinde belirlenen beş öncelikli alan uyarınca yürütülecek faaliyetler ayrıntılı olarak ele alınmış ve “kesit türden“ konulara ilişkin başlık dâhil edilmiştir: a) aynı seviyede ekonomik bağımsızlık; b) aynı ve eşit iş için eşit ücret; c) karar almada eşitlik; d) onur, kişinin dokunulmazlığı ve cinsiyete dayalı şiddetin engellenmesi; e) harici faaliyetlerde cinsiyet eşitliği; f) yatay konular (cinsiyetlerin rolü, cinsiyet eşitliği ile ilgili yasama, yönetim ve araçlar).

### ***Önde gelen yedi inisiyatifte cinsiyet eşitlik ile ilgili boyut:***

#### ***1. „Yeni beceriler ve işyerleri“***

Bu inisiyatifin uygulanabilmesi için kadınların hâlihazırda işyerlerindeki durumlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bugün Avrupa işgücünün % 44’ü temsil etseler de, kadınların durumları hala farklıdır ve muhtelif düzeylerde savunmasızdırlar: daha düşük istihdam oranı, ücret farkı, farklı sektörlerde daha yoğun veya daha az temsil edilmeleri, yeni işletmelerin tesis edilmesinde düşük katılım, tam gün çalışmama (toplamdan % 75), geçici istihdam, okul öncesi eğitim için kurum eksikliği, mesleki kariyerde ilerleme zorlukları,

ekonomide olduğu gibi siyasette de yüksek sorumlu görevlerde kadınların yeterince temsil edilmemesi, eğitim, mesleki eğitim ve yüksek eğitimde farklı bölümlere erişime dengesiz erişim.

## **2.,*Gençlik Harekette***

Bu inisiyatif iki ana alanı kapsamaktadır: istihdam ve eğitim. Dolayısıyla içeriği bir önceki inisiyatif ile yakından ilişkilidir: eğitim amacıyla daha yüksek hareketliliğin teşviki, yüksek eğitimin modernleştirilmesi, formal ve informal öğrenimin teşviki ve tanınması ile eğitimde ve mesleki eğitimde etkili ve sürdürülebilir yatırımların garanti edilmesi. Avrupa’da en çok kaygı uyandıran sorunlardan birisi gençler arasındaki işsizliktir. Şu anda bu oran % 20’ye ulaşmıştır. Ayrıca işsiz olan genç kadınların ve özellikle düşük vasıflı olanların oranı çok yüksektir. Annelik veya babalık izninin işgücü piyasasına etkisi çok farklıdır. Çocukları 12 yaşının altında olan kadınların yalnızca % 64,7’si çalışıyor, oysa bu oran erkeklerde % 89,7’dir. Bu veriler ve farklar çocuk sayısının artmasıyla artıyor. Okul öncesi eğitim kurumlarının eksikliği ve aile sorumluluklarının paylaşımındaki dengesizlik mesleki ve aile hayatının uyumlu hale getirilmesinde sorun yaratmakta ve kadınların kariyerlerinde yükselmelerinin önünde ciddi engel teşkil etmektedir.

Kaygı verici diğer bir husus da okumayan, çalışmayan, herhangi bir eğitim programına katılmayan („çalışmayan, okumayan ve eğitim almayan“ – NiNi) genç kadınların oranıdır. Eurostat verilerine göre bu durumda olan kadınların oranı % 20, erkekleri oranı ise % 13’tür. “Avrupa 2020” Stratejisinde yer alan ve bu inisiyatif tarafından da benimsenen okulu erken terk edenlerin oranında düşüş hedeflerden birisidir.

## **3.,*Yoksulluğa Karşı Avrupa Platformu***

İnisiyatifin amaçları şunlardır: en savunmasız olanlar için sosyal yenilikleri teşvik edecek programların hazırlanması ve hayata geçirilmesi, dezavantajlı durumda olan kesimlere yenilikçi eğitim ve imkanlar sağlamak, ayrımcılıkla mücadele (örneğin özürllülere yönelik) ve potansiyellerini sonuna kadar kullanmalarını sağlayacak yeni mülteci entegrasyon programı geliştirilmesi.

Avrupa’da düşük gelirli işçilerden % 70’i kadındır. Üye devletlerin çoğunda kadınların % 17’si ve erkeklerden aynı şekilde kaygı verici oran olan % 15’i yoksulluk sınırının altında hayatlarını sürdürmektedirler. Yoksulluk ve sosyal dışlanma işgücü piyasasından dışlanmayla el ele yürümektedir. Dolayısıyla istihdam edilme dönemlerine ara verilmesi ve özellikle düşük vasıflı kadınlar için olağan olan güvenilir olmayan işyerleri etkisini anında göstermekte ve aynı zamanda orta ve uzun vadeli sonuçlar doğurabilmektedir.

## **4. *„Avrupa’da Dijital Teknolojiler Alında Program***

Dijital teknolojiler hakkında bilgilendirme ve bu teknolojilere erişim programları aracılığı ile bilişim teknolojilerine ve özellikle Internet'e erişimin ve tüm Avrupa vatandaşları tarafından kullanılmasının teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Üye devletler yüksek hızda Internet stratejileri hazırlamalı, altyapı donarın dahil kamu finansmanlarını özel yatırımcılar tarafından tamamen sağlanmamış alanlara yönlendirmeli ve sanal ortamdan erişimi olan modern hizmetlerin (örneğin: elektronik idare, elektronik sağlık sistemi, "akıllı ev", sayısal beceriler, güvenlik) kullanımını teşvik etmelidir.

##### **5. „Yenilikler Birliği“**

Diğer faaliyetlerin yanısıra bu inisiyatif eğitim, işletmeler, bilimsel araştırmalar ve yenilikler arasında bağları teşvik etmeyi ve pekiştirmeyi, ayrıca girişimciliği desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu süreçte kadınlar başlıca rol oynayabilir ve oynamalıdır. 2010 yılında üniversite diplomalarının yaklaşık % 60'ı kadınlar tarafından alındı, fakat bu durum kadınların işgücü piyasasındaki işyerlerine yansımada. Diğer taraftan, şu anda kurulan her üç işletmeden birisi kadınlar tarafından kurulmakta, halka açık büyük şirketlerin yönetim kurullarının % 17,6'sını kadınlar temsil etmekte, fakat başkanlık koltuğunda yalnızca % 3'ü oturmaktadır. Bilim dünyasında, işletmelerde ve hizmet sektöründe kararların alındığı ortamda kadınların temsili hala çok düşüktür. Üniversitelerde yüksek görevde bulunanlardan yalnızca % 18'i kadındır. İş bulma imkânları ve bilimsel araştırmalar için kaynak sağlanması kadınların bu alanlarda ilerlemelerini garantilemeli ve Avrupa toplumunun sürdürülebilir kalkınma potansiyelini yükselmelidir.

##### **6. „Avrupa Kaynakların Ekili Kullanılmasını İstiyor“**

Enerji ve çevre bağımsız konular değildir: enerji tüketimi, içme suyuna erişim, geri dönüşüm, evlerin ısıtılması için ısı kaynakları, çevreye saygı ve koruma vb. alanlarda kadınların kilit rol oynadıkları örnek alanlardır. Gerçek durum hakkında gerçek bilgilere dayanan ve farklı gruplara ve özellikle kadınlara yönelik somut tedbirler hazırlanmadan tüketim modellerinde değişiklik yapılması mümkün değildir.

Kurumsal düzeye gelince, bu alanda düzey ayrımcılık hala yüksek seyretmeye devam etmektedir. 2001 yılında % 31'e karşın 2012 yılı itibarıyla icra görevlerinden % 33'ü kadınlar tarafından yürütülse de, bunların çoğu hizmet ve ticaret sektöründe olup, üretim sanayiinde, inşaat ve enerji sektöründe sayıları daha azdır.

##### **7. „Küreselleşme Çağı İçin Endüstri Politikası“**

Avrupa'da kadın ve erkek ücretlerinden fark ortalama % 17 civarında olup, farklı üye devletler için % 5 ila % 31 arasında değişmektedir. Bu durum farklı birbiriyle ilişkili faktörlerden kaynaklanmaktadır: kadınlara mahsus sektörlerde işin daha düşük değerde olması, büyük ölçüde mesleki ayrım, farklı nedenlerle kariyere ara verme vb. Ayrıca kriz nedeniyle durum daha da zorlaşmıştır.

Bazı durumlarda istihdam düzeyi ile ücret arasında fark azalmıştır, fakat maalesef bunun sebebi kadınların istihdam edilmesi ve ücretlerinde bir ilerleme değil, genellikle erkeklerin çalıştığı sektörlerde (inşaat, üretim, maliye) krizin doğrudan etkisiyle yaşanan daralmadır. Zor

durumda olan sektörlerde büyümenin tekrar geri getirilmesi için tedbirlerin alınması gerekir ve buna paralel olarak, özellikle bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında kadınların katılımının yükseltilmesine yönelik mesleki ayırım ile mücadele tedbirleri de alınmalıdır. Ayrıca ev hizmetleri, sağlık hizmetleri ve insan bakımı gibi kadınlara mahsus sektörlerde de iyileştirmeye yönelik tedbirlerin alınması gereklidir.

### ***Cinsiyet eşitliği ile ilgili boyutun ulusal reform planlarında ve Avrupa sömestrsinde***

Politika Koordinasyonuna İlişkin Avrupa Sömestrsi, Avrupa 2020 Stratejisinin uygulanmasını izlemek için üye devlet arasında oluşturulan yeni bir araçtır. Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paktında ulusal reform programlarının hazırlanması ve icrası sırasında cinsiyet eşitliği ilkesinin ve cinsiyet eşitliği politikalarının teşvikinin de dahil edilmesi önerilmektedir.

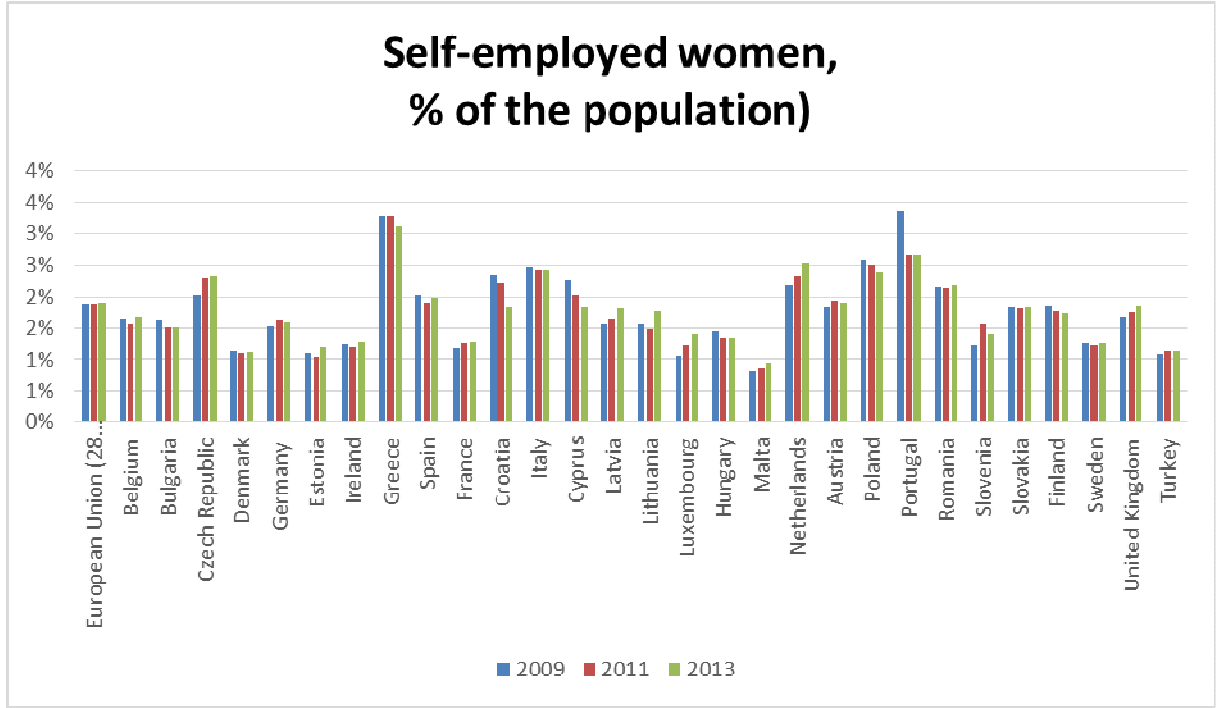
2012 yılının Nisan ayında üye devletler kendilerine özgü ulusal hareket planlarına ilişkin öneriler aldılar. Bu önerilerde cinsiyet eşitliği ile ilgili boyuta yer verilmektedir. Avrupa Komisyonu tarafından desteklenen reform alanları: kadınların işgücü piyasasına katılımın artırılması; çocuk bakımı, tam gün okullar, yaşlıların ve diğer yardıma muhtaç kişilerin bakımına ilişkin hizmetlerin varlığını ve kalitesini artırmak.

Tavsiyelerin büyük bir bölümü kadınların istihdam oranının yükseltilmesine yöneliktir, ancak ücret, çalışma koşulları ve aile sorumluluklarının erkeklerle eşit paylaşımına ilişkin kaliteli işyerleri sağlanmasındaki zorluklar göz önünde bulundurulmamaktadır. Tüm üye ülkelerde süregelen bir sorun olmasına rağmen sadece bir üye ülkeye, Avusturya'ya, cinsiyete bağlı ücret farklılığı ile baş etmesi önerilmiştir.

## **7. Girişimcilikte kadınların rolü**

Avrupa hala tüm girişimcilik potansiyelini kullanmamaktadır ve yeni şirket kurma konusunda da, kendi namına çalışmada da ABD'nin gerisinde kalmaktadır. İlaveten, kendine namına çalışan kadınların sayısı erkeklerden daha azdır, daha az sayıda kadın kendi işini kurmakta veya kurma hevesinde, ayrıca genel olarak kadınlar, ekonomik gelişme ve bilgiye dayalı ekonomi için daha az önem taşıdığı düşünülen ticaret ve hizmet alanlarında şirket kurup yönetmeyi tercih etmektedirler. Kadınların entelektüel potansiyelleri ve Avrupa'da rekabet edilebilirliğin iyileştirilmesine katkıları henüz tam olarak kullanılmamaktadır. Avrupa Komisyonu kadın girişimciliğini teşvik etmeyi amaçlamakta ve bu bağlamda işveren olmak isteyen veya bilim ve teknoloji alanında kendi işini kurmak yenilikçi ve icat yapan kadınları desteklemektedir. Bu konuda kendi işini kurmak isteyen kadınların cesaretini kıran faktörlerin ortadan kaldırılması için Avrupa Komisyonu üye devletlerle birlikte çalışmalar yürütmektedir.

**Şekil 4.** Kendi namına çalışan kadınların toplam nüfusa göre oranı (2009, 2011, 2013)



Risk almaya hazır ve sıfırdan iş kurmaya kendisini adayacak girişimci insanların sayısı Avrupa'da yeterli değildir. Birçok sebepten dolayı çoğu Avrupalı küçük veya büyük veya kamu kurumlarında çalışmayı kendi namına çalışmaktan daha cazip buluyor. Bu sebepler erkekler için geçerli olduğu gibi kadınlar için de geçerlidir, ancak kadınlarda girişimciliği daha da az çekici kılan ilave başka faktörler de mevcuttur. Bu faktörler işgücü piyasasının diğer alanlarında da geçerlidir. Son yıllarda şirket başında bulunan kadınların sayısında artış gözlemlense de, bu caydırıcı faktörlerin aşılması için yapılacak çok şey var. Bugün Avrupa'da girişimci kadınlar tüm girişimcilere göre % 30'dur. Şirket yöneten kadınların bu şirketleri büyütebilmeleri için gerekli koşullar sağlanmalıdır.

Avrupa Komisyonu 2008 yılında yenilikçilik ve girişimcilik alanlarında kadınların rolünü araştırmaya başlamıştır.

Araştırma sonuçları kadınların yenilikçi girişimciliği önünde 3 tür engel olduğunu göstermiştir:

- **Bağlamsal.** Kadınların eğitim seçimi ile istihdam edilirken yatay ve dikey ayırım, bilim ve teknoloji alanında kendi işini başlatan kadınların oranının düşük seyretmesine sebep olmaktadır. Bilim ve teknoloji alanının yanısıra yenilikler ve icatlar alanı "erkeklerin" sahası olarak kabul görmüştür ve bu alanlar kadınlar için pek cazip değildir. Bilim, teknoloji, yenilik ve icat alanlarında erkeklerin başı çektiğine dair klişeler sayesinde bu alanda çalışan kadınlara müşteri, tedarikçi ve partnerler tarafından şüpheyle yaklaşılmaktadır. Ayrıca bilgilerini, becerilerini ve kapasitelerini göstermek için kadınlardan daha çok çaba beklenilmektedir. Kadının toplumdaki rolüne ilişkin geleneksel algı önlerine başka engeller de getirmektedir: hızlı gelişen sektörlerde aile sorumlulukları ile çalışma arasında uyum zorluğu, esnek istihdam planlarına daha fazla yatırım ve sürekli eğitim ihtiyacı.

- **Ekonomik** – finansman sağlamada zorluklar. Genel olarak kadınlar erkeklere göre finansman bulmakta daha çok zorlandıklarını düşünmektedirler. Teknoloji ve yenilikler alanında iki sebepten dolayı durum daha da zorlaşmaktadır: bir taraftan bu sektörlerde ürünlerin türü, hazırlanması ve pazarlanması daha çok yatırım gerektirmekte ve diğer taraftan yenilikler dünyasında faaliyet gösteren kadınların mali kurumlar tarafından daha az güvenilir oldukları düşünülmektedirler.
- **Yumuşak engeller** – bilim, teknik ve ticaret ortamların (ağaların) eksikliği veya buralara kısıtlı ulaşım imkânları. Bir ticari fikrin geliştirilmesi, olası müşteriler, tedarikçiler ve partnerlerle görüşme, stratejik bilgi edinme vb. için bu ağlara erişim kilit önem taşımaktadır.

2009 yılında, girişimciliği destekleyen etkili kampanyalar düzenlemek, kendi işini kurmaları konusunda her yaşta kadınları teşvik etmek amacıyla **Girişimcilikte Kadın Elçiler Ağı** kurulmuştur. “Bayan Elçiler”in rolü başarılı iş kurmaları için diğer kadınlara güven aşlamak, kendi hikâyelerini anlatmak, rol oyunları düzenlemektir. Elçiler okulları, kolejleri, üniversiteleri, camiaları, medyaları ziyaret ederek görüşmelerde bulunuyor, konferans, seminer ve benzeri etkinliklerde sunuşlarda bulunuyor. Ağ, Arnavutluk, Belçika, Kıbrıs, Hırvatistan, Danimarka, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Malta, Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Sırbistan, Slovakya, İsveç ve İngiltere’den olmak üzere farklı ülkelerden 270 girişimci kadından oluşmaktadır.

Kadın girişimciliğin teşvik edilmesi ve desteklenmesi ile ilgili çalışmalar ve tedbirlerin uygulanmasına yönelik ilave destek amacıyla Polonya Varşova’da 15 Kasım 2011 tarihinde **Kadın Girişimcileri Mentör Ağı** kurulmuştur. Ağa katılan bayan temsilciler şu ülkelerdendir: Arnavutluk, Belçika, Kıbrıs, Makedonya, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Karadağ, Hollanda, Romanya, Sırbistan, Slovakya, İspanya, Türkiye ve İngiltere. Mentör Ağı girişimci kadınlara başlangıç aşamalarında (şirketin kuruluşunun ikinci yılından dördüncü yılına kadar) şirketlerinin start almasında, yönetiminde ve büyütülmesinde öğütlerde bulunuyor ve destek veriyor. Mentörler, başarılı küçük ve orta işletme kurucuları ve yöneticileri sıfatıyla en az 5 yıl kişisel tecrübesi olan ve bu alanda kadınların karşılaştıkları zorlukları bilen işverenlerden seçilmiştir (kadın ve bayan). Mentörlerin rolü, en az bir yıl boyunca belirli aralıklarla gönüllülük esasına dayalı olarak mentör oldukları bayanla tecrübelerini ve bilgilerini paylaşmaktır. Mentörler iş kadınları ile sürekli görüşür ve şirketlerinin yönetimiyle ilgili stratejik konuları ele alırlar, ihtiyaçları olan bilgi, beceri ve güven edinmelerinde yardım ederler.

## IV. CİNSİYET EŞİTLİĞİ ALANINDA AB HUKUKU

“Cinsiyet eşitliğine ilişkin AB hukuku” terimi /EU gender equality *acquis*/ kadın erkek eşitliği ile ilgili AB Antlaşmalarının tüm hükümlerini, Lüksemburg’da Avrupa Mahkemesinin (Court of Justice of the European Union) yasama ve adli uygulamalarını kapsamaktadır. Başlıca antlaşmalar şunlardır: AB’nin temel hükümlerini ve yapılarını tesis eden Avrupa Birliği Antlaşması (TEU), daha ayrıntılı olan ve Avrupa Birliği Antlaşmasını geliştiren Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma (TFEU). İlaveten 2009 yılında yürürlüğe giren AB Temel Haklar Bildirgesinin bahse konu iki antlaşma ile aynı hukuki ağırlığındadır. Sözkonusu üç belge de cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümler içermektedir.

### 1. Geriye kısa bir bakış

Avrupa Ekonomik Topluluğu’nun kuruluşuna ilişkin 1957 yılında imzalanan antlaşmada yalnızca bir madde (119. madde) kadın ayrımcılığına ayrılmış ve burada eşit iş için kadın ve erkeklere eşit ücret ilkesine yer verilmiştir. Bu hükmün varlığının sebebi tamamen ekonomiktir. O dönemde üye olan ülkeler (Almanya, Fransa, İtalya, Belçika, Lüksemburg ve Hollanda) ve özellikle Fransa, farklı ülkelerde faaliyet gösteren şirketler arasında rekabet gücü farklılığını ortadan kaldırmak istemişlerdir. Fransa ücret eşitliğini antlaşmadan oldukça önce zaten uygulamaya aldığı için diğer 5 ülkede kadınların düşük ücretleri nedeniyle Fransa şirketlerinin ve ekonomisinin olumsuz etkilenmesinden kaygılanıyormuş. Daha sonra, 1976 yılında, Lüksemburg Mahkemesi (*Court of Justice*) bu ilkenin sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal amacının da bulunduğu, sosyal kalkınmaya katkı sağladığı ve yaşam ile çalışma koşullarının iyileşmesine destek verdiği yönünde karar almıştır (*Defrenne II* adı verilen dava). 2000 yılında mahkeme, ekonomik amacın sosyal amaca göre ikincil olduğuna, bu ilkenin temel hakların bir olduğuna karar vermiştir (*Deutsche Telekom AG v Lilli Schröder*).

Lüksemburg Mahkemesi kadın ve erkeklere eşit yaklaşım ve özellikle ayrı bireylerin haklarının uygulanması ve savunması konusunda önemli rol olmuş ve olmaya da devam etmektedir. Sözkonusu mahkeme, cinsiyet eşitliği ile ilgili Avrupa yasalarının yorumlanmasında önemli adli uygulamalara imza atmıştır.

Başlangıçta Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşmasınının 119. maddesi 01.01.1962 tarihinden önce yürürlüğe girmeliymiş, ancak bunun olması için üye ülkelerin imkânları yokmuş veya arzuları. Hatta Avrupa Komisyonu tarafından yapılan tavsiyeler sonrasında da bu metin ülkelerin ulusal mevzuatına yansıtılmamıştır. 1974 yılında üye ülkeler Kurulu’nun Tüzüğü ile Kadın ve Erkeklere Eşit Ücret Direktifi kabul edilmesinin kararlaştırılmasıyla bu ilke Topluluğunun sosyal politikasına da dâhil edilmiştir.



1975 yılından bu yana Lüksemburg Mahkemesi somut davalarda, kişilerin ulusal mahkemelerde, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmadan eşit ücret haklarını savunmak amacıyla 119. maddeye değinebileceklerine dair birçok kez hüküm vermiştir.

Amsterdam Antlaşmasının 1999 yılında imzalanmasıyla Avrupa Topluluğunda kadın erkek eşitliğinin teşvik edilmesi Topluluk için başlıca görevler arasında yer alamaya başlamıştır. Bu antlaşma ile eşit iş için eşit ücret ilkesinin dışına çıkılarak kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi tüm alanlara yayılmıştır. Antlaşmayla ayrıca “cinsiyetler arasında eşitlikle ilgili boyut” terimi /gender mainstreaming/ devreye konulmuş ve bu durum antlaşmanın 3. Maddesinde değişikliğe gidilmesini gerektirmiştir. Bu maddeye göre Topluluk ve her üye ülke, kanunlarını, idari mevzuatını, politikalarını ve faaliyetlerini formüle ederken ve uygularken kadın erkek eşitliği ilkesini göz önünde bulunduracaklardır.

Lizbon Antlaşması ilave olarak cinsiyetler arasında eşitlik ayrımcılığının yasaklanmasının önemine değinmekte ve bunu Avrupa Hukukunun temel ilkesi olarak değerlendirmektedir. Avrupa Birliği Antlaşmasının 2. maddesinde “Birlik, insan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü ve azınlıklara mensup kişilerin hakları da dahil olmak üzere insan haklarına saygı değerleri üzerine kuruludur” denilmektedir. Antlaşmanın 3. maddesi uyarınca Avrupa Birliğinin amaçlarının arasında “sosyal dışlanma ve ayrımcılıkla mücadele, sosyal adaleti ve güvenceyi teşvik etmek, kadın erkek eşitliği, nesiller arasında dayanışma ve çocuk haklarının korunması” yer almaktadır.

Lizbon Antlaşmasının 2009 yılında yürürlüğe girmesiyle, AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmanın 10. maddesinde “politikalarını ve faaliyetlerini belirlerken Birlik cinsiyet, ırk ve etnik grup, din, özürllülük, yaş vb. nedenlere dayalı ayrımcılıkla mücadele etmeyi amaçlamaktadır” ifadesine yer verilmiştir. AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmanın 19. maddesi ile cinsiyet, ırk, din, inanç, yaş vb. nedenlere dayalı ayrımcılığa karşı uygun tedbirlerin alınmasını yasal dayanağa oturtulmuştur. Anılan Antlaşmanın 157. maddesi ise istihdam ve meslek iştigali alanında eşit imkânlar ilkesinin uygulanması ile kadın ve erkeklere eşit yaklaşılması konusunda tedbirlerin alınmasını öngörmektedir.

Kadın ve erkeklere eşit yaklaşım konusunda Avrupa Birliği mevzuatında diğer önemli aşama AB Temel Haklar Bildirgesinin kabul edilmesidir. Bildirgede, cinsiyet dahil (21. madde) her temele dayalı ayrımcılık yasaklanmakta, istihdam dışına da çıkılarak cinsiyetler arasında her alanda eşitlik tanınmakta, bu eşitliğin teşviki için uygun tedbirlerin alınması öngörülmektedir. Bildirge ayrıca ailenin korunmasına, aile/özel ve meslek hayatının uyumuna, ücretli annelik ve ebeveyn izinlerin garanti edilmesine yönelik hükümler yer almaktadır.

Yukarıda da sıkça bahsedildiği üzere, Avrupa Birliği Antlaşmasının 2. maddesinde Avrupa Birliğinin üzerine kurulduğu temel değerlerin arasında kadın erkek eşitliğinin de yer aldığı belirtilmiştir. Antlaşmanın 49. maddesi uyarınca bir ülkenin Avrupa Birliği üyeliğine aday olup olamayacağı değerlendirilirken bu kıstas de göz önünde bulundurulmaktadır.

Avrupa Birliği Antlaşması ve AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma olmak üzere iki antlaşma da Avrupa Hukukunun gelişmesinde kilit önemde olup, yeni kabul edilen yasal mevzuatlar ve

cinsiyetler arasında eşitliği teşvik etmek üzere alınan tedbirlere dayanak teşkil etmektedirler. Ayrıca söz konusu iki antlaşma değerler, görevler ve ortak sorumlulukları belirlerken, aynı zamanda sözleşmelerin ve genel olarak Avrupa mevzuatının hükümlerine uyulmasına ilişkin Lüksemburg'daki Avrupa Mahkemesinin uygulamalarında temel niteliktedirler.

Avrupa Hukukunun ve özelinde cinsiyet eşitliğine ilişkin hukukun gelişmesinde en önemli aşamalardan birisi Direktiflerdir. Direktifler, ulusal yasal mevzuata transfer edilmesi gereken AB yasama araçlarıdır. Bu şu anlama da gelmektedir: ulusal hukuk sisteminde bulunan ve eşit yaklaşıma aykırı olan kanun, genelge, idari prosedür, toplu veya bireysel sözleşmeler dahil tüm mevzuatın üye ülkeler tarafından iptal edilmesi veya değiştirilmesi gerekmektedir. Devletler ayrıca ayrımcılığa maruz kalan kişilerin haklarını hukuki yoldan savunmalarına imkan sağlanacağını garantilemelidir.

## 2. Avrupa Birliği Yasal Mevzuatı

### 2007 yılından Lizbon Antlaşmasının 1. maddesi

„Birlik, insan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü ve azınlıklara mensup kişilerin hakları da dahil olmak üzere insan haklarına saygı değerleri üzerine kuruludur. Bu değerler, çoğulculuk, ayrımcılık yapmama, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın-erkek eşitliğinin hakim olduğu bir toplumda üye devletler için ortaktır“.

**AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmanın 157. maddesi** (eski Avrupa Birliği Antlaşmasının 141. maddesi)

Her üye devlet, kadın ve erkek işçilere, aynı veya eşit değerde iş için eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlar.

Bu maddenin amaçları doğrultusunda, “ücret”, işçinin işverenden istihdam edilmesi nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak aldığı, nakdi veya ayni, temel veya asgari ücreti, maaşı veya diğer herhangi bir bedeli ifade eder. Cinsiyet temelinde ayrımcı olmayan eşit ücret aşağıdakileri ifade eder:

- parça başına ücret ödenen aynı iş için ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması,
- zaman esasına göre ücret ödenen işlerde aynı iş için aynı ücretin uygulanması.

“İşçi” konsepti Topluluk hukukunda belirli öneme taşımakta ve bu nedenle ulusal yasal mevzuatta kısıtlayıcı bir şekilde kullanılamaz. İşçi, belirli bir süre zarfında başka bir kişiye ve onun idaresinde hizmet sunan ve karşılığında ücret alan kişidir. Avrupa Mahkemesi bu tanımlamanın kadın ve erkeklere eşit yaklaşım alanında da uygulanacağı yönünde birkaç kez hükmetmiştir /Dava No. C-317/93 Inge Nolte v Landesversicherungsanstalt Hannover [1995] ECR I-04625 (Nolte) ve Dava No. C-444/93 Ursula Megner and Hildegard Scheffel v Innungskrankenkasse Vorderpfalz, now Innungskrankenkasse Rheinhessen-Pfalz [1995] ECR I-04741 (Megner)/. İşçi tanımlaması hizmeti alan ile itaat bağı olmayan bağımsız hizmet

tedarikçilerini içermemektedir. Ancak konsept uyarınca bir kişinin işçi olduğu kabul edildiği takdirde diğer taraf ile hukuki bağın türü antlaşmadan alıntı olan metnin uygulanması için önem taşımamaktadır. Daha da öte, ulusal mevzuat gereğince bir kişi kendi namına çalıştığı niteliği taşısa dahi, AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmanın 157. maddesi uygulanmaktadır.

“**Ücret**” nedir? Lüksemburg’daki Avrupa Mahkemesinin genişletilmiş ve bazen “sarsıcı” adaleti /örneğin Dava No. Case C-300/06 Ursula Voß v Land Berlin, Case C-12/81 Eileen Garland v British Rail Engineering Limited vb./ uyarınca ücret sadece ana ödemeyi değil, aynı zamanda fazla mesai için ödeme, işveren tarafından ödenen özel primler, ulaşım masrafları, eğitime katılma telafisi, işten çıkarma tazminatı, mesleki emekli maaşlarını da dahil etmektedir. Avrupa Mahkemesinin uygulamaları ilginçtir, çünkü şöyle denilmektedir: “AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmanın 157. maddesi sadece eşit iş için değil, aynı zamanda “aynı değerde iş” için de geçerlidir” denilmektedir.

AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmanın 157. maddesi neyi yasaklıyor? Bu madde sadece doğrudan ayrımcılığı değil, dolaylı ayrımcılığı da yasaklamaktadır. Doğrudan ayrımcılık, bir kişiye cinsiyetine dayalı olarak daha elverişsiz yaklaşım sergilendiğinde mevcuttur. Dolaylı ayrımcılık tarafsız kriterler uygulandığı, ancak o veya bu şekilde cinsiyetlerden birisini diğer cinsiyete göre daha dezavantajlı duruma getirildiği zaman söz konusudur.

157. madde sadece bireysel sözleşmelerden kaynaklı ayrımcılığı yasaklamıyor, aynı zamanda toplu sözleşmelerden veya yasal mevzuattan kaynaklananları da yasaklamaktadır.

Ücretlerde eşitlikle ilgili davalarda kadının yaptığı işin erkeğin yaptığı işe “eşit” olup olmadığı konusu özel ilgi odağıdır. Bu konuda Lüksemburg Mahkemesi, değerlendirme yapılabilmesi için gerçek bir şeffaflığın olması gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Bu nedenle kadın ve erkeklere ödenen ücretlerin tüm kalemlerine yönelik eşit iş veya aynı değerde iş için eşit ücret ilkesinin uygulanması gereklidir.

## **2.1. Amsterdam Antlaşmasıyla getirilen değişiklikler**

Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması'nın 119. maddesi (Avrupa Topluluğu 141. madde) yalnızca eşit iş için eşit ücret öngörüyordu. 01.05.1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşmasında kabul edilen değişikliklerle Avrupa Yasalarında Lüksemburg Mahkemesinin uygulamaları kabul edilmekte ve buna ilaveten her üye ülkenin “... eşit iş veya aynı değerde iş için kadın ve erkeklere ödenen ücretlerin eşitliği ilkesine uyacağı belirtilmektedir. Ayrıca iki yeni madde daha eklenmiştir:

„3. Avrupa Parlamentosu ve Konsey, olağan yasal prosedür uyarınca hareket ederek ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye danıştıktan sonra, aynı iş veya aynı değere sahip iş için aynı ücret ilkesi dahil olmak üzere, istihdam ve meslek konularında erkek ve kadınlara eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkelerinin uygulandığını temin eden önlemleri alır.

4. Çalışma hayatında erkek ve kadınlar arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak için eşit muamele ilkesi, üye devletin az sayıda temsil edilen cinsiyetin mesleki faaliyette bulunmasını

*veya mesleki kariyerlerindeki dezavantajların engellenmesini kolaylaştırmaya yönelik belirli avantajlar sağlayan önlemleri muhafaza veya kabul etmelerini engellemez.“*

Böylece 3. madde istihdam ve iş alanında kadın ve erkeklerin eşit fırsatlar ilkesini garanti eden tedbirlerin alınmasını yasal zemine oturtmaktadır. 4. Madde “pozitif hareketler” adı verilen kuralı koymaktadır (Bkz. aşağıda madde ....)

## **2.2. Avrupa Sosyal Bildirgesi**

4. maddenin 3. bendi işçi kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret haklarını düzenlemekte olup, bu hakkın uygulanmasının özgürce imzalanan toplu iş sözleşmeleri, maaşların belirlenmesinde yasal olarak getirilen mekanizmalar veya ulusal koşullara göre belirlenen diğer araçlar sayesinde garantileneceği ifade edilmektedir.

Bildirgenin 8. maddesi çalışan kadınların annelik haklarının korunmasını düzenlemektedir. Metne göre çalışan kadınların annelik haklarının etkili bir şekilde korunabilmesi için sözleşmeye taraf ülkelere aşağıdaki sorumluluklar getirilmektedir:

- çalışan kadınlara doğumdan önce ve doğumdan sonra ücretli izin veya sosyal güvenlik sistemi veya kamu fonlarından uygun yardım şeklinde en az on dört hafta izin sağlanmalı;
- işverenine hamile olduğunu bildirdiği andan itibaren annelik izninin bitim tarihine kadar olan dönem içerisinde bir kadına işten çıkarıldığını bildiren, veya işten çıkarılma bildirimini son tarihi sözkonusu döneme denk gelecek şekilde yapılması durumunda işverenin bu hareketleri yasal sayılmamalı;
- çocuklarını emziren annelere bu amaçla yeterince boş zaman sağlanmalı;
- hamile, loğusa veya emzikli kadınların gece çalıştırılması düzenlenmeli;
- hamile, loğusa veya emzikli kadınların ocaklarda yer altında çalışmaları, tehlikeli, sağlıksız ve ağır olan her türen başka işlerde çalışmaları yasaklanmalı ve bu kadınların işverenle ilişkilerinde güvence sağlayacak gerekli tedbirler alınmalı.

20. madde istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrımcılık olmadan eşit fırsat ve eşit muamele hakkını garantilemektedir.

## **2.3. Avrupa Sosyal Bildirgesinin**

Avrupa Sosyal Bildirgesinin 27. maddesi aile sorumlulukları olan işçilere eşit fırsat ve eşit muamele haklarını düzenlemekte olup, bu konuda yapılacaklar sıralanmakta: aile sorumlulukları olan işçilere iş bulma ve işlerini koruyabilme imkanının sunulmasına yönelik tedbirlerin alınması; bu sorumluluklarından dolayı uzak kaldıkları işlerine geri dönmelerinin sağlanması; mesleki yönlendirme ve eğitim alanında tedbirler; işe alınma koşulları ve sosyal güvenlik açısından işçilerin ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması; özellikle çocukları tam gün bakımına veya diğer benzer bakıma ilişkin kamu veya özel sektör tarafından hizmet sunumunun desteklenmesi; annelik izni bitiminden sonra ebeveynlerden birine, ulusal

mevzuat, toplu sözleşmeler veya uygulamalar ile süresi belirlenmiş çocuk bakma izni verilmesi; aile sorumlulukların tek başına işten çıkarma için gerekçeli sebep olamayacağı garantisinin sağlanması.

İstihdam ve cinsiyete dayalı ayrımcılık olmayan meslek alanında Eşit fırsat ve eşit muamele hakkının etkili bir şekilde uygulanabilmesi amacıyla devletler bu hakkı tanımak ve aşağıdaki alanlarda teşviki ve uygulanmasına yönelik uygun tedbirler almak zorundadır:

- İşe erişim, işten çıkarılmaya ve mesleki dışlanmaya karşı koruma;
- Mesleki yönlendirme, eğitim, meslek edinme eğitimi ve mesleki rehabilitasyon;
- İşe alınma koşulları ve çalışma koşulları, ücret koşulları dahil;
- Meslek kariyeri, terfi dahil.

Avrupa Birliğinin Temel Haklar Bildirgesine ilişkin AB Resmi Gazetesinde yayımlanan Açıklamalar uyarınca, çalışma hakkı ile ilgili hakların çoğu Avrupa Sosyal Bildirgesine dayandırılmış ve bu bildirmede yüklenmiş anlam ile yorumlanmalıdır. Avrupa Birliği üyesi de olan Avrupa Konseyine üye ülkeler “istihdamı teşvik, ... mesleki eğitime destek vermek, ... kadın ve erkeklere eşit ücret garantilemek” zorundadırlar.

Kadın erkek eşitliği, istihdam, iş ve ücret dahil, her alanda garanti edilmelidir. Eşitlik ilkesi, daha az temsil edilen cinsiyetin lehine spesifik imtiyazlar öngören tedbirlerin muhafaza edilmesi veya alınması için engel teşkil etmez (Bildirgenin 23. maddesi).

33. madde hukuki, ekonomik ve sosyal planda ailenin korunmasını garanti etmektedir. Aile ve meslek hayatını uyumlu tutabilmesi için herkes annelik gerekçesiyle işten çıkarılmaya karşı korunma hakkına sahip olduğu gibi, annelik nedeniyle ücretli izin ve doğum ile evlat edinme nedeniyle ebeveyn izin haklarına da sahiptir.

#### **2.4. Avrupa Parlamentosu ve Konseyin 5 Temmuz 2006 tarihli 2006/54/EC Direktifi – istihdam ve meslekler alanında kadın ve erkeklere eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair (düzenlenmiş)**

Bu Direktif, cinsiyet eşitliği ile ilgili mevcut farklı direktif hükümlerinin ve Lüksemburg’daki Avrupa Mahkemesinin adli uygulamalarından bazı kararların birleştirilmesi amacıyla 2009 yılında kabul edilmiştir. “Düzenleme” adı verilen bu işlemin amacı, istihdama erişim, terfi ve mesleki eğitim, çalışma koşulları, ücret ve mesleki sigorta şemalarına katılım gibi konulara ilişkin başlıca hükümlere açıklık getirilmesi ve tek bir metinde birleştirilmeleridir.

Düzenlenmiş Direktif adı verilen bu direktifle yürürlükten kaldırılan direktifler: 75/117 ve 76/207 Direktif 2002/73 ile ve 86/378 Direktif 96/97, 97/80 ve 98/52 ile değiştirilmiştir.

2006/54/EU Direktifi 25.08.2008 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, ulusal yasal mevzuatlarını bu direktif ile uyumlu hale getirilmesi için verilen süre her ülke için farklıdır. Bu direktif,

hamile, loğusa veya emzikli kadınlar işçilerin güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları alanlarında iyileştirmelerin teşviki için tedbir alınmasına ilişkin 92/85/EEC Konsey Direktifi ve Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği (UNICE), Kamu İktisadi Kuruluşları Avrupa Merkezi (CEEP) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) arasında ebeveyn izinleri konusunda imzalanan çerçeve sözleşmesine ilişkin 96/34/EC Konsey Direktifi hükümleri ile ilgisi bulunmamaktadır.

Ele aldığımız 2006/54/EU Direktifi 4 ana bölümden oluşmaktadır:

- Direktifin amacını açıklayan ve doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, ücret vb. konularla ilgili kavramların tanımını içeren Genel Talimatlar;
- Eşit ücret, mesleki sosyal-sigorta şemalarında eşit muamele, istihdama, mesleki eğitime, terfi almaya ve çalışma koşullarına erişimde eşit muamele ile ilgili talimatlar;
- Zararların telafisi veya karşılanması ile ilgili hukuki savunma ve uygulamaya alınması, ispat ağırlığı; eşitlik organları.

23. madde uyarınca üye devletler aşağıdakileri garanti etmek üzere gerekli tedbirleri alır:

- *Eşit muamele ilkesine aykırı olan yasal ve idari hükümlerin kaldırıldığını;*
- *Bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde, şirketlerin iç tüzüklerinde, bağısız faaliyet ve serbest meslekleri düzenleyen kurallarda, işçi veya işveren kuruluşlarını düzenleyen kurallarda bulunan ve eşit muameleye aykırı olan tüm hükümlerin geçersiz olduğunu veya geçersiz ilan edilebilecekleri veya bunlarda değişiklik yapılabileceği.*
- *Bu türden hükümler içeren mesleki sosyal-sigorta şemaların onaylanmadığını veya bunların uygulanmasının idari tedbirlerle genişletilmediğini.*
- 2006/54/EU Direktifinin içerdiği başlıca kavramlar

## **Eşit ücret**

Yukarıda da belirtildiği üzere, eşit iş için eşit ücret ilkesini ele alan Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşmasının 119. Maddesi 01.01.1962 yılında yürürlüğe girmesi söz konusuysen bu gerçekleşmemiştir. Bu amaçla Avrupa Toplulukları Konseyi, kadın ve erkek işçilere eşit ücret ilkesinin uygulanmasına yönelik üye devletlerin yasal mevzuatını birbirine yakınlaştırma amacıyla 10 Şubat 1975 tarihinde 75/117/EEC Direktifini kabul etmiştir. Bu eşit ücret konusunda ilk direktiftir. Bugün bu direktifin yerini 2006/54/EU Düzenlenmiş Direktif almıştır. Bu Direktifin 4. maddesi aşağıdakileri öngörmektedir:

*„Eşit iş veya eşit değerde iş için, ücretin tüm yönleri ve koşulları açısından cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı her ayrımcılık ortadan kaldırılmaktadır.*

*Özellikle, ücret belirlemede meslek sıralaması sistemi kullanılıyorsa, bu sistem erkekler için olduğu gibi kadınlar için de aynı kıstaslara dayandırılmalı ve cinsiyete dayalı her ayrımcılığı devre dışı bırakacak şekilde düzenlenmelidir“.*

**Eşit ücret ilkesi** eşit iş ve eşit değerde iş için uygulandığı gibi, daha güçlü dayanak argümanı ile (afortiori) daha yüksek değerde iş için de uygulanır. Avrupa Birliği Mahkemesi tarafından

bu görüş, aksi takdirde bir işveren eşit ücret ilkesini göz ardı ederek belirli bir cinsiyetten olan işçilere daha ağır görev ve sorumluluklar yükleyebileceği ve dolayısıyla daha düşük ücret ödeyebileceği düşüncesiyle paylaşılmıştır.

4 maddenin içerdiği cinsiyete dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasağı kamu kurumları dahil özel ve kamu sektörler için geçerlidir.

### **İstihdama erişim konusunda eşit muamele.**

Düzenlenmiş olan Direktif ile istihdam, mesleki eğitim ve gelişme ile çalışma koşulları ilkesinin uygulanmasına ilişkin Konseyin 9 Şubat 1976 tarihli 76/207/EEC Direktifi yürürlükten kaldırılmıştır.

Şimdi 2006/54/EC Direktifinde yer alan ve bu ilkeyi düzenleyen 14. maddedir. Bu maddeye göre:

*„Kamu kurumları dahil kamu ve özel sektörlerde cinsiyete dayalı aşağıdaki konularda doğrudan veya dolaylı hiçbir ayrımcılığa müsaade edilmemektedir:*

- a) istihdam, kendi namına çalima ve meslek erişimi koşulları; sektöre ve meslek hiyerarşisi düzeyine bakılmaksızın seçme ve işe alma kıstasları dahil; terfi durumları dahil;*
- b) mesleki yönlendirme, mesleki eğitim, eğitim seviyesini yükseltme, meslek değiştirme eğitiminin tüm çeşitlerine ve tüm seviyelerine erişim, pratik mesleki tecrübe edinme dahil;*
- c) çalışma ve istihdam koşulları; işten çıkarma ve Antlaşmanın 141. Maddesinde belirtilen ücret koşulları;*
- d) işçi veya işveren örgütleri üyeliği veya katılım; veya üyeleri belirli meslekle iştigal eden herhangi bir başka örgüt; bu tür örgütlerin sunduğu imtiyazlar dahil“*

Direktif, eşit muamele ilkesinden bazı istisnalara müsaade etmektedir.

Birinci istisna şu şekilde ifade edilmiştir: *„İstihdam ve istihdama yol açan mesleki eğitime erişim konusunda üye devletler, cinsiyetle ilgili özelliklere dayanan muamele farklılığının ayrımcılık olmadığını öngörebilirler. Bu istisnalar, güdülen hedefin meşru olması ve orantılı olma ilkesine uyulması koşuluyla, işin doğası veya işin görüldüğü bağlam gereği belli bir cinsiyetteki kişinin istihdamını gerektiren mesleki faaliyetlerle sınırlandırılmalıdır“.*

Avrupa Birliği Mahkemesi, mesleki faaliyetler alanında eşit muamele hakkından istisnaların bireysel bir hak olarak düzenli bir şekilde uygulanması gerektiği görüşündedir (Dava No. C-222/84 Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary). Bir başka davada (C-273/97 Angela Maria Sirdar v The Army Board and Secretary of State for Defence) Kraliyet Donanmasının bazı askeri birliklerinden kadınların dışlanması müsaade edilen istisnalar kapsamında görülmüş ve Direktife aykırı olmadığı benimsenmiştir. Diğer taraftan Almanya, Bundesweh'in tüm askeri birliklerinin yalnızca erkek cinsiyetinden oluşturulacağını kabul etmekle Direktifin hükümlerini ihlal etmiştir. Bu durumda mahkemenin görüşüne göre, işin doğası spesifik olan veya bu işin gerçekleştirildiği koşulların spesifik olduğu spesifik faaliyetlerde ilkenin dışına çıkılabilir ve istisnalar genel bir kural olarak öngörülemez.

Direktifin müsaade ettiği ikinci istisna hamilelik ve annelik dönemlerinde kadınların korunmasıyla ilgilidir. 28. (1) maddesinde “*İşbu Direktif, kadınların korunması ve özellikle hamilelik ve annelik dönemleri için geçerli değildir*” hükmü yer almaktadır.

Bu metin sayesinde ulusal yasalarda, örneğin hamilelik izni ve doğum izni gibi, hamilelik ve annelik ile ilgili kadınlara spesifik haklar garanti eden hükümler yer alabilir. Avrupa Birliği Mahkemesi bu türden hükümlerin eşit muamele ilkesi açısından yasallığını tanımaktadır. Amaç hamilelik döneminde ve hamilelik sonrası dönemde biyolojik durumu koruma altında tutmak ve doğum sonrası anne ve çocuk arasındaki özel bağın korunmasını sağlamaktır.

28. (1) madde, 2006/54/EC Direktifinin 92/85/EEC (Hamile Kadın İşçileri Direktifi adı verilen) Direktifinin hükümlerini etkilememesini öngörmektedir.

Üçüncü istisna “pozitif tedbirler” ile ilgilidir. Düzenlenen Direktifin 3. maddesinde “*Üye devletler, çalışma hayatında kadın ve erkekler arasında tam eşitlik uygulamalarını sağlamak amacıyla Antlaşmanın 141. maddesi 4. paragrafı uyarınca tedbirler alabilir*” denilmektedir.

AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşmanın 157. Maddesinin 4. paragrafında (eski Avrupa Birliği Antlaşmasının 141. maddesi) aşağıdaki hüküm yer almaktadır:

*“Çalışma hayatında erkekler ve kadınlar arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak için, eşit muamele ilkesi, üye devletlerin, yetersiz temsil edilen cinsiyetin mesleki faaliyette bulunmasını veya mesleki kariyerlerindeki dezavantajların engellenmesini veya telafi edilmesini kolaylaştırmaya yönelik belirli avantajlar sağlayan tedbirleri muhafaza veya kabul etmelerini engellemez”.*

2006/54/EC Direktifi cinsiyete dayalı *doğrudan* ayrımcılığı yasaklamakta olup, sadece yukarıda yer alan üç durumda istisnalara müsaade etmektedir (“kapalı istisnalar sistemi”). *Dolaylı* ayrımcılık konusuna gelince, eşit muamele ilkesinde istisna, başkaca yazıya dökülmemiş sebeplerden dolayı da müsaade edilmektedir. Buradaki istisnaların uygulanmasında aranan koşul ulaşılmaması istenilen amacın yasal olması ve bu amaca ulaşılması için alınan tedbirlerin uygun ve gerekli olmasıdır.

## **2.5. Sosyal Güvenlikte eşit muamele**

Avrupa Birliğine üye ülkeler 1976 yılında, sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin devreye konulması konusunda mutabakat sağlayamamışlardır. 76/207 Direktifi ile bu konu daha sonraki, tarafların bu alanda hükümlerin kabul edilmesi fikrinde birleşebilecekleri bir aşamaya ertelemiştir. Böylece 1978 yılında 79/7/EEC Direktifi kabul edilerek sosyal güvenlik alanında cinsiyetlerin eşitliği konuları düzenlenmiştir.

Direktifin 2. maddesinde direktifin içerdiği hükümlerin bireysel kapsamı düzenlenmiştir:



*“Bu direktif; bağımsız çalışanlar, işçiler, faaliyetleri hastalık, kaza veya irade dışı işsizlik nedeniyle kesintiye uğrayan işçi ve bağımsız çalışanlar ile iş arayan kişiler dahil olmak üzere çalışan nüfusa olduğu gibi, işçi veya bağımsız çalışan iken emekli veya malul olanlara uygulanır”.*

Direktifin maddi kapsamı aşağıdaki riskleri içerir:

- Hastalık
- Malullük
- Yaşlılık
- İş kazaları ve meslek hastalıkları
- İşsizlik

Direktifin 4. maddesi ayrımcılığı müsaade etmemekte ve şu ifadeleri içermektedir:

*“Eşit muamele ilkesi, özellikle evlilik veya aile durumuna ilişkin olarak, doğrudan veya dolaylı biçimde cinsiyete dayandırılan her türlü ayrımcılığın yapılmamasını öngörür, özellikle aşağıdaki konularda:*

- *Sistemlerin uygulama alanı ve bu sistemlere erişim koşulları,*
- *Prim ödeme yükümlülüğü ve primlerin hesaplanması,*
- *Eş ve nafaka hakkına sahip kişilere ödenmesi gereken zamlar ve tazminat hakkının süresi ve devamı dahil olmak üzere tazminatların hesaplanması”*

Direktifin 4. Maddesi 2. Paragrafı doğum izninde olan kadınları 79/7/EEC Direktifinin kapsamı dışında tutmaktadır: *„Eşit muamele ilkesi kadının annelik nedeniyle korunmasına ilişkin hükümleri etkilemez“.*

Direktifin uygulama alanlarından diğer istisnaların ilgili olduğu konular:

- Kadın ve erkeklere yaşlılık nedeniyle farklı emekli olma yaşının ve sigortalılık süresinin belirlenmesi;
- Çocuk bakımı veya çocuk bakımı nedeniyle çalışmaya ara verilmesi ile ilgili imtiyazlar.

## **2.6. Mesleki sosyal güvende eşit muamele**

İki cinsiyetin temsilcilerine eşit muamele ilkesi mesleki sosyal güvenlik şeması alanında da uygulamaya, 1986 yılında *iki cinsiyetin temsilcilerine eşit muamele ilkesinin mesleki sosyal güvenlik şemalarında uygulanmasına ilişkin 86/378/EEC Konsey Direktifi* ile alınmıştır. Bu Direktif 96/97/EC Direktifi ile değiştirilmiştir. Daha sonra 86/378/EEC Direktifi, Avrupa Birliği Mahkemesinin kararlarının bir bölümünü de içeren 2006/54/EC Düzenlenmiş Direktifine dahil edilmiştir.

Düzenlenmiş Direktifin 5. maddesi mesleki sosyal güvenlik şemalarında doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklamakta olup, bu yasaklar özellikle aşağıdaki konulardadır:

- *Bu şemaların kapsamı ve şemalara erişim koşulları;*
- *Aidat ödeme zorunluluğu ve aidat hesaplamaları;*
- *Eş veya bakıma muhtaç kişilere ödenecek tazminatlar ve tazminat hakkını devam ettiren ve saklı kılan koşullar dahil olmak üzere tazminatların hesaplanması;*

Bireysel kapsam 6. Maddede belirlenmiş olup, burada yer alan ifadede “... kendi namına çalışan kişiler dahil olmak üzere çalışan nüfus; hastalık, annelik, iş kazası veya zorunlu işsizlik nedeniyle çalışmaya ara verenler; iş arayan kişiler; emekli işçiler ve özürlü işçiler; ulusal hukuk ve uygulama gereği aynı haklara sahip olan kişiler” denilmektedir.

Direktif hükümlerinin kapsadığı riskler 97/7 Direktifinin 7.(1) maddesinde öngörülenlerle aynıdır ve iki başlıca grupta toplanmıştır:

- Yaşlılıktan dolayı emekli olma yaşı ve sigortalılık süresinin belirlenmesi
- Çocuk büyütmiş veya çocuk büyütme üzere çalışmaya ara vermiş kişilere öngörülen yaşlılık emekli maaşı hakkı ile ilgili ayrıcalıklar.

## **2.7. Kendi namına çalışan kadın ve erkeklere eşit muamele**

Kendi namına çalışan kişilere ilişkin ilk direktif, tarım alanı dahil serbest meslek sahibi kadın ve erkeklere, ayrıca serbest meslek sahibi olan kadınların hamilelik ve annelik dönemlerinde eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 11 Aralık 1986 tarihli 86/613/EEC Direktifidir. Direktif iki grup kişinin ayrımcılıktan korunmasını öngörmektedir:

- Serbest meslek sahibi kişiler, yani ulusal yasalarda öngörülen koşullar uyarınca kendi hesabına kazançlı faaliyet gerçekleştiren tüm kişiler, tarım işçileri ve serbest meslek sahibi kişiler dahil;
- Yevmiyeyle çalışmayan, ortak olmayan, düzenli ve ulusal yasal mevzuat çerçevesinde serbest meslek erbabı bir kişinin çalışmalarında yer alan, aynı veya yardımcı görevler icra eden eşler.

Bu Direktifin amaçları için eşit muamele ilkesi gereği cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık olmamalı ve özellikle medeni veya aile durumu ile ilgili.

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi 7 Temmuz 2010 tarihinde kendi namına çalışan kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 2010/41/EU Direktifini kabul etmiş, 86/613/EEC Konsey Direktifini iptal etmiştir.

2010/41/EU Direktifini, Düzenlenmiş Direktifin (2006/54) kapsamına alınmamış olan kendi namına çalışan kadın ve erkeklerin eşitliği ile ilgili konuları düzenlemektedir. Direktifin bireysel kapsamına 2. maddede yer verilmiştir:

*a) kendi namına çalışan kişiler, yani ulusal hukukta öngörülen koşullar uyarınca kendi hesabına olan ücret karşılığında faaliyet gösteren tüm kişiler;*

*b) kendi namına çalışan kişilerin eşleri veya ulusal yasal mevzuatın tanıdığı durumlarda ve tanıdığı ölçüde kendine namına çalışan kişilerin, işçi veya görevli veya ortak olmayan, olağan şekilde ve ulusal hukuk koşulları uyarınca kendi namına çalışan kişinin faaliyetlerine iştirak eden, onunla aynı veya yardımcı görevler icra eden aile esasına dayalı nikâhsız partnerleri“.*

Bu belgede ilgi çeken konu, ilk defa kendine namına çalışan kişilerin aile esasına dayalı nikâhsız partnerlerine koruma getirilmesidir.

Eşit muamele ilkesi, kamu ve özel sektörde cinsiyete dayalı doğrudan veya dolaylı her türden ayrımcılığa müsaade edilmemesi demektir, örneğin ekonomik faaliyetlerin başlatılması, donatılması ve genişletilmesine veya kendi namına çalışmaya yönelik herhangi bir formatta faaliyetlerin başlatılması ve geliştirilmesine ilişkin.

Direktifin uygulanmasında kendi namına çalışan kişilerin sosyal güvenliği öngörülmemiştir, ancak belirli bir üye ülkede kendi namına çalışanlara yönelik sosyal güvenlik sistemi mevcut ise, bu durumda bu kişilerin eşleri veya aile esasına dayalı nikâhsız partnerlerinin de ulusal mevzuat uyarınca sosyal güvenlikten yararlanabilmeleri öngörülmüştür.

## **2.8. Hamile kadın işçilere ilişkin direktif**

Hamile, loğusa veya emzikli kadınların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarında iyileştirmeye gidilmesinin teşvikine yönelik tedbirlerin alınmasına ilişkin 92/85/EEC Direktifi 19 Ekim 1992 tarihinde kabul edilmiş olup, hamile, loğusa veya emzikli kadınların sağlıklarını ve güvenliğin artırmaya yönelik tedbirlerin alınmasını amaçlamaktadır. Direktifin bazı hükümleri istihdam alanında kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesi ile yakından ilişkilidir. Direktifin 8. maddesinde „Üye ülkeler 2. madde kapsamında çalışan kadınların ulusal mevzuat ve/veya uygulamalara göre doğumdan önce ve/veya sonra en az 14 haftalık kesintisiz analık izni alabilmelerini sağlayan önlemleri almalıdır“ denilmektedir.

Ayrı ayrı üye ülkeler tarafından benimsenmiş olan koruma düzeyinde geri adım atılmasına müsaade etmemekle birlikte Direktif ile hamile, loğusa veya emzikli kadınlara yönelik genel olarak aşağıdaki başlıca gruplarda toplanmış tedbirler öngörülmektedir:

- Çalışma ortamında sağlıkları ve güvenlikleri ile ilgili;
- doğumdan önce ve/veya sonra en az 14 haftalık kesintisiz analık izni, bunlardan 2 haftası zorunlu
- Olumsuz muamele ve işten çıkarılmaya karşı koruma;
- Antlaşmadan doğan hakların muhafaza edilmesi, ücretin korunması dahil, geçici iş göremezlik (sağlık raporu) tazminatından az olmamak kaydıyla uygun miktarda tazminatın garantilenmesi ve verilmesi.

Direktif ayrıca hamil kadın işçi, loğusa ve emzikli kadın terimlerinin yan sıra kadının durumlarına ilişkin farklı türden izinlerin açıklamasını içermektedir.

Direktifte, belirtilen kategorilerdeki kadınların sağlığı ve güvenliğinin korunmasını, gece çalıştırılmalarının yasaklanmasını, hamilelik başlangıcından annelik izninin bitimine kadar olan dönemde işten çıkarılmalarının engellenmesini (madde 10) öngörmektedir. Avrupa Birliği Mahkemesinin *C-394/96 Mary Brown v Rentokil Ltd.* davasında verdiği karar uyarınca koruma, hamilelikten kaynaklanan sağlık durumu nedeniyle kadının çalışmamasından kaynaklanan işten çıkarmayı da kapsamaktadır. Ayrıca, Lüksemburg Mahkemesinin (CJEU) uygulamaları uyarınca hamileliğe dayanan ayrımcılık doğrudan ayrımcılık sayılır.

Avrupa Komisyonu Aralık 2008’de annelik ile ilgili (92/85 Direktifi) yasal mevzuatın, “Aile ve Meslek Hayatı Arasında Uyum” paketini bir parçası olarak yeniden ele alınmasını önermiştir. Bu öneride asgari annelik izin süresinin 14 haftadan 18 haftaya çıkarılmasını, ilk 6 ay için tazminatın son maaşının veya ortalama aylık gelirin %100’ü miktarında olmasını, diğer aylar için ise %100 tazminat tavsiye edilmekle birlikte her üye ülkenin kendisini karar verebileceği belirtilmiştir.

Avrupa Parlamentosu Ekim 2010’da izin, maaşa eşit tazminatla 20 haftadan az olmaması gerektiği, fakat daha önce yasal mevzuatlarında aile ile ilgili başka izinlerin öngörüldüğü ülkelerde bu konuda belirli esnekliğin uygulanabileceği yönünde karar vermiştir. AB Konseyi bu konuda henüz bir karar vermemiş olup, konuyla ilgili son tartışma Aralık 2011’de gerçekleşmiştir.



## 2.9. Ebeveyn izni direktifi

Avrupa Birliği Mahkemesine göre aile ve mesleki hayatın uyumu kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin doğal bir neticesidir ve hukuk alınının yanı sıra gerçek hayatta da cinsiyetler arasında eşitliğe ulaşılmasında bir araçtır.

Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE), Avrupa Esnaf Sanatkâr KOBİ Birliği (UEAPME), Kamu İktisadi Kuruluşları Avrupa Merkezi (CEEP) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) arasında ebeveyn izinlerine ilişkin imzalanan revize edilmiş çerçeve anlaşmasının uygulanmasına ve 96/34/EC Direktifinin yürürlükten kaldırılmasına ilişkin 8

Mart 2010 tarihli 2010/18/EU Direktifi, cinsiyet eşitliğine ilişkin özellikli bir direktif olmasa da, bu konuda önemli rolü söz konusudur. Direktif ile uygulanması ele alınan çerçeve anlaşması, çalışan ebeveynlerin ebeveynliklerini mesleki hayatlarıyla bağdaştırmalarını destekleyen minimum gereksinimleri ortaya koymaktadır. Üye ülkeler çerçeve anlaşmasında yer alan tedbirlerden daha elverişli tedbirler almakta serbesttir.

Bu uygulamada üye ülkelerin tüm işçilere bireysel izin hakkı vermektedir. Bu izin ilke olarak devredilemez ve ücretsizdir, küçük çocuk bakımı için verilir ve çocuğun 8 yaşını doldurmadan önce kullanılabilir. Ülkeler çocuğun yaşı konusunda, izin hakkına sınırlama getirecek olan farklı bir yaş öngörebilir. Çerçeve anlaşmasının 2. maddesi uyarınca izin en az 4 ay süre için verilir ve kadın ve erkeklerin imkân eşitliğini ve muamele eşitliğini teşvik etmek amacıyla ilke olarak devredilemez. Verilen iznin ebeveynlerin ikisi tarafından eşit olarak kullanılmasını teşvik etmek amacıyla devletler dört ay olan iznin en az bir ayının devredilemeyeceğini öngörmelidir.

Ebeveyn izninin sonunda işçiler aynı işine veya bu mümkün olmadığı takdirde, iş sözleşmelerine ve iş hukuki iş ilişkilerine uygun olacak şekilde eşit değerde veya benzer işe dönme hakkına sahiptir. Üye devletler ve/veya sosyal partnerler, izin kullanma müracaatında bulunmalarından, ebeveyn iznini ulusal yasal mevzuata, toplu iş sözleşmelerine ve/veya yerleşik uygulamaya göre fiilen kullanmalarından dolayı uğranılacak elverişsiz muamele veya işten çıkarmaya karşı işçilerin korunmasına yönelik gerekli tedbirleri alırlar.

Mesleki ve aile hayatının daha başarılı uyumunu teşvik etmek amacıyla, Çerçeve anlaşması, ebeveyn izninden dönen işçilerin işyeri ve/veya çalışma temposunun belirli bir süre için değiştirilmesini isteyebilmelerini garantilemektedir. İşveren, şirketin olduğu gibi, görevlilerinin de ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak belirli bir sürede cevap vermelidir. Ayrıca Direktifte, işçinin acil olarak intikal etmesini gerektiren olağanüstü durumlarda, hastalık veya kaza durumlarında ertelenemeyen ailevi sebeplerden dolayı işten ayrılmasını sağlamak amacıyla gerekli tedbirlerin alınması da öngörülmüştür.

Çerçeve anlaşması, üye ülkenin hukuki normları, toplu iş sözleşmesi veya yerleşik uygulamalar uyarınca iş sözleşmesi veya hukuki iş ilişkisiyle çalışan kadın ve erkek tüm işçilere uygulanır. Dolayısıyla anlaşmanın uygulama alanına yarım mesai çalışanlar, süreli sözleşmeyle çalışanlar veya geçici istihdam kurumlarında çalışanlar da girmektedir.

**Tablo 1. Annelik ile ilgili Avrupa'daki ulusal yasal mevzuata ilişkin derlenmiş bilgiler**

İZİN
Belçika

**Anne:** Doğumdan önce - 6 hafta (çoğul gebelikte 8 hafta), doğumdan önceki bir haftası zorunludur, diğer haftalar arzu üzerinedir ve doğumdan sonra veya daha sonraki aşamalarda çocuk hastaneden taburcu edildikten sonra gerekebilecek evde tedavi için kullanılabilir. Doğum sonrası izin doğum gününden itibaren 9 haftadır.

**Baba:** Çocuk bakımı için 10 gün izin. Evlat edinme durumlarında ebeveynlerden ikisi için de evlatlık izni verilir. Annenin uzun süre hastanede kalması veya ölümü nedeniyle baba babalık izninin annelik iznine dönüştürülmesini talep edebilir.

### **İsviçre**

Doğum ve çocuk bakımı için verilen izin doğumdan itibaren 14 haftadır.

### **Çek Cumhuriyeti**

Annelik izni doğumdan önce 6-8 hafta önce başlar ve normal durumlarda toplam 28 hafta sürer. Çoğul gebelikte – toplam 37 hafta, bir veya birkaç çocuğun evlat edinilmesi durumlarında 22 hafta ve birkaç çocukta – 31 hafta. Çocuğun ölmesi durumunda süre, 14 haftadan az olmamak kaydıyla daha kısadır ve doğumdan sonra 6 haftaya kadar ara verilemez.

### **Danimarka**

**İstihdam edilen veya kendi namına çalışan ebeveynler:** anneye verilen izin doğumdan önce 4 hafta ve doğumdan sonra 14 hafta; babaya verilen izin doğumdan sonra 14 hafta içerisinde kesintisiz 2 hafta. 14. haftadan sonra iki ebeveyn toplam 32 hafta izni aralarında paylaşırlar. Bu izin tek defada alınabilir veya çocuk 9 yaşını dolduruncaya kadar birkaç defada kullanılabilir. Ebeveynlerden birisi işine yarı zamanlı çalışacak şekilde dönerse, izin orantılı olarak kullanılır. Arzu üzerine izin 40-46 haftaya kadar uzatılabilir (ilk 14 haftadan sonra), ancak annelik ücreti 32 hafta için hak edilen miktarda dondurulur.

**İstihdam edilen veya kendi namına çalışan evlat edinmiş ebeveynler:** ebeveynin çocuğa bakmaya başladığı andan itibaren 46 hafta ve ilk 14 haftadan 2 haftası ebeveynlerin ikisi içindir. 14. haftadan sonra iki ebeveyn toplam 32 hafta izni aralarında paylaşırlar. Bu izin tek defada alınabilir veya çocuk 9 yaşını dolduruncaya kadar birkaç defada kullanılabilir. Ebeveynlerden birisi işine yarı zamanlı çalışacak şekilde dönerse, izin orantılı olarak kullanılır. Arzu üzerine izin 40-46 haftaya kadar uzatılabilir (ilk 14 haftadan sonra), ancak annelik ücreti 32 hafta için hak edilen miktarda dondurulur.

**İstirahat tazminatı:** annelik izninin tamamına hakkı olmayan veya işsizlik sigortası bulunmayan kadınlar istirahat tazminatı haklarından yararlanabilirler. Bu tazminat bir sonraki yıl 1 Mayıs ve 10 Nisan tarihleri arasında ödenir. Tazminatın miktarı annelik ödemelerinin miktarına göre belirlenir ve hak edilmesi için doğumdan önce 12 ay çalışmış olması şartına bağlıdır.

### **Almanya**

Hak edilen izin doğumdan önce 6 hafta ve doğumdan sonra 8 haftadır (erken doğumda 8 haftadır). Erken doğumda doğumdan sonraki izin süresi, doğumdan önce kullanılmayan gün sayısı ile uzatılır.

### **Estonya**

140 gün. İzin, doğumun beklendiği günden en az 30 gün önce başlar. Annelik izninin beklenilenden daha geç başlaması durumunda gün sayısı annelik ücreti alınan dönemden düşülür.

### **Yunanistan**

Verilen izin toplam 119 gündür – doğumun beklenildiği günden önce 56 gün ve doğumdan sonra 63 gün. Ödemeler İKA-ETAM tarafından yapılır. Anneliği korumak için normal izinden sonra verilen ve 6 aya kadar devam edebilen özel bir tazminat da uygulanır.

### **İspanya**

**Anne için:** 16 hafta (çoğul gebelik, evlat edinme veya özürlü çocuğun dünyaya gelmesi durumlarında ilave 2 hafta). Ebeveynlerden ikisi de çalışıyorsa, 10 haftası baba tarafından da kullanılabilir. Erken doğum veya çocuğun hastaneye alınması durumlarında izin uzatılır.

**Babaya** çocuk doğumu için 13 gün izin verilir (belirli durumlarda 20 gün), çoğul gebelikte doğumdan sonra her çocuk için ve evlat edinme veya vesayet altında bakım durumlarında ilave 2 gün. 1 Ocak 2011 tarihinden itibaren babanın izni 4 hafta olmuştur.

**Ücretsiz annelik izni:** 42 gün (belirli durumlarda - 56 gün)

**Hamilelik döneminde risk için ek ödeme:** hamilelik döneminde çalışma imkânı olmayan anneler için.

**Emzirme döneminde risk için ek ödeme:** çalışan anneler için, emzirdikleri için olağan çalışmalarına devam edemeyen.

### **Fransa**

**Anne için:** 16 hafta (doğumdan önce 6 hafta ve doğumdan sonra 10 hafta); patolojik hamilelik durumlarında doğumdan önce ilave 2 hafta; üçüncü çocukta 26 hafta (doğumdan önce 8 hafta); ikiz hamilelikte 34 hafta (doğumdan önce 12 hafta); çoğul gebelikte 46 hafta (doğumdan önce 24 hafta) (ikiz durumları hariç). Doğumdan önce verilen annelik izninin doğum sonrasına ertelemek mümkündür (en fazla 3 haftalık dönem için ve doktorlar danışmadan sonra). Erken doğum ve doğum ünitesine alınma durumlarında yasal olarak belirlenen sürelerin dışında izin uzatılması için imkânlar bulunmaktadır.

**Baba için:** 11 gün (çoğul doğumda 18 gün), doğum sonrası 4 ay içerisinde kullanılır. Bu iki ödeme işe ara verilmesi durumunda yapılır.

**Evlat edinme** durumlarında izin iki ebeveyn arasında paylaşılabilir. Annenin ölümü durumunda baba doğumdan sonraki iznini kullanabilir.

### **İzlanda**

Her ebeveyn 3 ay bireysel izin hakkına sahiptir. Ebeveynler izinlerini doğumun beklenildiği günden 1 ay önce başlatabilirler. Anne doğumdan en az 2 hafta sonra annelik iznini kullanmak zorundadır.

### **İtalya**

Doğumdan önce 1 veya 2 ay ve buna göre doğumdan sonra 4 veya 3 ay. İlave 6 ay izin imkânı bulunmaktadır. İlave izni anne yerine baba da kullanabilir.

### **Kıbrıs**

Ödemeli annelik izni: biyolojik anne için 18 hafta, doğumdan 2-6 hafta önce başlatılır; evlat edinmede çocuk 12 yaş altında ise evlat edinilen haftadan başlayan 16 hafta izin.

Annelik yardımı: doğumdan sonra bir defaya mahsus yapılan ödeme.

### **Lihtenştayn**

20 hafta, bunlardan en az 16 haftası doğumdan sonra.

### **Litvanya**

**Anne için:** doğumdan önce 70 takvim günü ve doğumdan sonra 56 takvim günü. Komplikasyon veya çoğul doğum durumlarında doğumdan sonra ücretli izin 70 gündür. Erken doğum (gebeliğin 22. haftasından sonra) durumunda doğum sonrası 28 gün için tazminat ödenir. Bu dönemlerin dışında tazminatlar çocuğa bakacak ve çalışmaya devam etmeyen ebeveyne ödenir. .

**Baba için:** çocuğun doğmasından itibaren en fazla 1 ay.

### **Lüksemburg**

**Anne için** (maaş almaya devam ediyorsa): beklenen doğum tarihinden önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta; emziren anneler için ve erken veya çoğul doğum durumlarında ilave 4 hafta. Sağlık nedeniyle işte görev yeri değiştirme mümkün olmadığı takdirde ilave izin verilir (doktorların görüşüne bağlı olarak).

**Annelik yardımı:** 16 hafta, annelik için öngörülen diğer tazminatlar veya gelire bağlı olmadan.

### **Macaristan**

24 hafta (beklenen doğum tarihinden önce 4 hafta ve doğumdan sonra 20 hafta, veya 24 hafta, seçim annenindir).

### **Malta**

14 hafta, 5 haftası doğumdan önce kullanılmalıdır.

### **Hollanda**

16 hafta, doğumdan önce 4-6 hafta ve buna göre doğumdan sonra 12-10 hafta zorunlu izin. Erken doğum durumunda kullanılmayan günler doğum sonrası izne eklenir. Doğumun gecikmesi durumunda gecikilen günler toplam izin günlerine ilave edilir. Bu durumda izin 16 haftadan da uzun olur.

### **Norveç**

Ebeveynlik izni için tazminat hakkının iki velide de bulunduğu durumlarda tam ödeme yapıldığında azami süre 46 hafta, % 80 ödeme yapıldığında 56 haftadır. Ebeveynlik tazminatı en erken doğumdan önce 12 hafta geriye alınabilir. Annenin doğumdan önce en az 3 hafta ve doğumdan sonra 6 hafta daha izin alması zorunludur.

Baba için: 10 hafta, anne tarafından kullanılamazlar. Kişisel gelirlerine dayalı olarak tazminat baba tarafından alınabilir. Baba, izni başlamadan önceki son 10 ayda en az 6 ay çalıştıysa ebeveynlerin ikisi de tazminat hakkına sahiptir. Sözkonusu 10 aylık dönemin dışında babanın tazminat alabilmesi için, anne çalışmalı veya örgün üniversite öğrencisi olmalıdır. Çalışmayan anne üniversite öğrencisi ise veya hastalık nedeniyle çocuğa bakamıyorsa, baba tazminat hakkına sahip olur. Bu tür durumlarda baba için azami tazminat süresi tam ödeme yapıldığında 37 hafta, % 80 ödeme yapıldığında 47 haftadır.

Seçilen ödeme oranına göre anne ve baba bir defaya mahsus tazminat alabilirler.

Ayrıca, sadece annenin hakkı olduğu 9 haftalık ebeveyn tazminatı doğumdan sonra 3 yıla kadar yarım gün çalışmayla kombine edilebilir. Bu amaçla işverenle yapılacak yazlı bir anlaşma yerel NAV ofisine sunulmalıdır. İlk 6 haftalık dönemden sonra tazminat alımı ertelenebilir ve doğumdan sonra 3 yıla kadar kullanılmalıdır.

### **Avusturya**

Yevmiye ve maaş ödemesine devam edilmiyorsa: doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta (erken veya çoğul doğum veya sezaryenle doğum durumlarında 12 hafta)



<b>Polonya</b>
Bir çocuğun dünyaya gelmesi durumunda 20 hafta; ikiz için 31 hafta; üçüz için 33 hafta, dördüz için 35 hafta, beşiz ve üzeri için 37 hafta. İzin doğumun beklenildiği tarihten 2 hafta önce alınabilir.
<b>Portekiz</b>
<b>İlk ebeveyn tazminatı:</b> birbirini izleyen 120 veya 150 gün, ebeveynlerin seçimine göre. Anne için öngörülen izin hariç diğer izin ebeveynler arasında paylaşılabilir. Doğumdan sonra anne için belirlenen izinden sonra iznin paylaşılması durumunda ve her ebeveynin birbirini izleyen 30 gün veya 2 kere 15 gün süreli izin alması koşuluyla izin süresi 30 gün uzatılır. Çoğul doğum durumlarında her çocuk için ilave 30 gün verilir. <b>Anne için ilk ebeveyn tazminatı:</b> doğumdan önce arzu üzerine 30 gün ve doğumdan sonra zorunlu 6 hafta. <b>Baba için ilk ebeveyn tazminatı:</b> 10 gün süreli zorunlu izin, bunlardan 5 gününü doğumdan sonra toptan alınır, kalan 5 gün sonraki 30 gün içerisinde kullanılabilir. Bu dönemden sonra isteğe bağlı 10 gün (peş peşe veya değil) annenin ilk ebeveyn tazminatı döneminde alınır. <b>Ebeveynlerden birisinin izin kullanması engellenmiş ise:</b> ilk ebeveyn izninin bitimine kadar ölüm veya psikolojik veya fiziki imkânsızlık durumlarında; annenin ölümü veya olanaksızlığı durumunda baba için ilk ebeveyn tazminatından en az 30 gün; çalışmayan anne doğumdan sonra 120 gün içerisinde vefat ettiğinde veya çalışamaz durumda olduğunda baba haklarından yararlanır.
<b>Romanya</b>
Doğumdan önce 63 gün ve doğumdan sonra 63 gün. Bu dönemler, doğum sonrası dönemin 42 günden fazla olması kaydıyla sağlık yetkililerinin tavsiyeleri ve annenin isteğine bağlı olarak birbiriyle telafi edilebilir.
<b>Finlandiya</b>
<b>Anne için:</b> Anneye annelik yardımı Pazar günleri hariç birbirini izleyen 105 gün için ödenir. Bunlardan 30 günü doğumun beklenildiği tarihten 30 gün öncedir. Anne iş yerinde kimyasal madde, radyasyon ve enfeksiyon hastalıklarının etkisinde kalıyorsa hamilelik döneminde özel annelik yardımı ödenir. <b>Baba için:</b> babaya en fazla 18 gün için ödeme yapılabilir. Baba ebeveyn yardımının en az 12 gününü kullanırsa 1-24 gün arasında ilave baba yardımı hakkını elde eder ("baba ayı"). <b>Ebeveyn yardımı:</b> annelik veya babalık yardımından hemen sonra 158 gün (Pazar günleri hariç) için ödenir. Çoğul doğumlarda her çocuk için bu döneme 60 gün eklenir. 17 yaş altı çocuk evlat edinilirse ebeveyn yardımı en fazla 200 gün içindir.
<b>Slovenya</b>

**Annelik izni:** 105 takvim günü, bunlardan 28 günü doğumdan önce.  
**Çocuk bakım izni:** 260 takvim günü, çoğul doğumda uzatılmaktadır – her çocuk için ilave 90’ar gün. Erkek doğum durumlarında – erken doğum ne kadar gün önce gerçekleştiyse o kadar gün uzatılır. Psikolojik veya beyinsel sorunları olan çocuk dünya geldiğinde 90 gün ilave edilir. Doğum sırasında ebeveynler sekiz yaşa kadar 2 çocuğa bakıyorsa 30 gün ilave edilir. Bakılan iki çocuk varsa ilave 30 gün, üç çocukta ilave 60 gün ve dört ve daha çok çocukta 90 gün ilave edilir.  
**Babaya izin:** 90 gün, bunlarda 15 gün doğumdan sonra ilk 6 ayda kullanılmalı, geriye kalan 75 gün çocuk 3 yaşını dolduruncaya kadar.  
**Evlatlık edinenler için izin:** 1 ile 4 yaş arasında çocuk evlat edinildiyse 150 gün ve 4 ile 10 yaş arasında 120 gün.

### Slovakya

6 ve 8 hafta arasında doğumdan önce olmak üzere iznin toplam süresi şu şekildedir: normal koşullarda 28 hafta; yalnız anne ve çoğul doğumda 37 hafta; evlat edinme veya vesayet altında bakım durumlarına 22 hafta (yalnız anne veya yeni doğan 2 çocuğa bakan ebeveynler için 31 hafta). Çocuğun ölümü durumlarında toplam süre daha az olup, 14 haftanın altında olamaz ve doğumdan sonra 6 haftaya kadar ara verilemez.

### İsveç

**Hamilelik tazminatı:** doğumun beklenildiği son 60 gün içerisinde en fazla 50 gün. Kadının çalışmaması durumunda tazminat 50 günden fazla olabilir.

**Ebeveyn tazminatı:** her çocuk için toplam 480 gün. 390 günü hastalık tazminatı miktarı kadar ödenir (€19), 90 günü ise asgari maaş esas alınarak. İzin günleri beklenen doğum tarihinden en erken 60 gün önce çocuk 8 yaşının dolduruncaya kadar iki ebeveyn tarafından da alınabilir. Çocuğun velayetini paylaşan ebeveynlerden her biri tazminatın yarısını hak eder. Bu hak, anne için veya baba için öngörülen 60 gün hariç, diğer veliye devredilebilir. Çocuk 12 yaşını dolduruncaya kadar yılda en fazla 120 gün geçici ebeveyn tazminatı alınabilir.

**Baba için:** çocuk doğumu için 10 gün. Bu günler, özel durumlarda, babanın yerine başka kişilere de verilebilir.

### Büyük Britanya

**Annelik tazminatı:** olağan annelik izni 26 hafta ve ilave olarak 26 hafta.

**Evlatlık edinmede:** evlat edinilen çocukla bir araya geldikleri haftaya kadar kesintisiz 26 hafta çalışma süresine sahip evlat edinen kişilerin 52 hafta izin hakkına sahiptir (çocuğun gelmesinden 14 hafta önce).

**Ebeveyn izni:** çocuğun doğumundan veya gelişinden 15 hafta önceden geriye dönük 26 hafta çalıştıysa, çocuğun babası, annenin partneri veya evlat edinen çocuğun doğumundan sonra 1 veya 2 hafta izin hakkına sahiptir.

## 2.1. Cinsiyet eşitliği alanında Avrupa Hukukunda başlıca kavramlar

Avrupa Birliği'nin kadın erkek eşitliğine ilişkin yasal mevzuatında, Avrupa Birliği'nin Antlaşmalarının muhtelif direktif ve hükümlerinde aynı olan belirli kavramlar mevcuttur. Bu kavramlar (konseptler) eşitlik ilkesi kapsamı dışında da önemli rolü vardır. Avrupa Birliği Mahkemesi de uygulamaları ile “doğrudan” ve “dolaylı” ayrımcılık kavramlarının geliştirilmesi konusunda katkıda bulunmuştur. 2000 yılında sonra kabul edilen ayrımcılığa karşı direktifler doğrudan ve dolaylı ayrımcılık için bu tür tanımlar içermekte ve Avrupa Mahkemesinin adaletine temel teşkil etmektedir.

### **2.10.1. Doğrudan ayrımcılık**

Kavram 2006/54 Direktifinin 2.(1) maddesinde tanımlanmıştır:

*“(a) “Doğrudan ayrımcılık”: bir kişiye, başka bir kişiye göre cinsiyeti sebebiyle kıyaslanabilir durumlarda gösterilenden veya gösterilecek olandan daha az avantajlı şekilde davranılması hali;*

Yukarıdaki tanım bu tür durumlarda başka bir kişiyle kıyaslama olmasını gerektirmektedir. Ancak Avrupa Birliği Mahkemesi (CJEU) bu tanımı biraz daha geliştirmiş olup, durum kıyası gerekmeksizin bir kişinin cinsiyeti nedeniyle daha elverişsiz duruma getirilmesiyle ayrımcılığın meydana geldiğini öne sürmektedir. Örneğin CJEU, *C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* [1990] ECR I-03941 (*Dekker*) numaralı davada bir kadının hamile olması nedeniyle işe alınmamasının yasak olan doğrudan ayrımcılığa maruz kaldığına karar vermiştir. Aynı işe için erkek adayın olmaması, işe alınmama sebebi olarak kadının hamileliği gösteriliyorsa, önemli değildir. Mahkeme ayrıca, hamileliğin patolojik bir durum olmamasına rağmen, hamileliğin komplikasyon ve bozukluklarla ilgili olduğunu, kadının sağlığının yakından takip edilmesi gerektiğini, hatta tüm hamilelik boyunca istirahat etmesi gerektiğini de ifade etmiştir. Sözkonusu komplikasyon ve bozukluklar hamileliğe özđü riskleri şekillendirmekte buna dayanılarak daha elverişsiz muamele ve hatta işten çıkrama doğrudan ayrımcılığın bir türüdür. Doğrudan ayrımcılıkta önemli olan, , yazılı şekilde herhangi bir istisna mevcut değilse, bunun ilke olarak yasak olmasıdır.

### **2.10.2. Dolaylı ayrımcılık**

*“(b) “Dolaylı ayrımcılık”: Görünüşte tarafsız olan hükümler, kıstaslar ya da uygulamaların meşru bir amaçla objektif olarak haklılığı gösterilmediği ve o amaca ulaşmanın araçları uygun ve zorunlu olmadığı sürece, bu hükümler, kıstaslar ya da uygulamaların belli cinsiyetten kişileri, öteki cinsiyetten olan kişilere nazaran özellikle dezavantajlı duruma düşürmesi halleri;*

“Dolaylı ayrımcılık testi” denilen testin iki yönü vardır: ilki, bir tedbir cinsiyetlerden birisine ait kişileri cinsiyetin diğerine ait kişilerle kıyasla oldukça daha elverişsiz duruma getirip getirmediğidir. Örneğe dayalı olarak bir tedbirin veya bir uygulamanın ayrımcılık göstergesi olup olmadığını ispatlamak davacıya aittir. Örnek mevcut ise, davalı taraf ayrımcılık kıstasına

veya uygulamaya objektif gerekçeler sunmalıdır. Dolaylı ayrımcılık ancak meşru bir amaç v geçerli ve gerekli sayılan tedbirlerle haklı gösterilebilir.

Dolaylı ayrımcılık konseptinin geliştirilmesi fiiliyatta kadın ve erkekler arasındaki eşitliğe ulaşılması konusunda ilerleme sayılır, çünkü bir kuralın veya uygulamanın *etkisi* üzerine yoğunlaşmakta ve güncel sosyal gerçekleri yansıtmaktadır.

### **2.10.3. Pozitif tedbirler**

2006/54 Direktifinin 3. Maddesi aşağıdakileri öngörmektedir:

*“Üye devletler, çalışma hayatında kadın ile erkek arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak amacıyla Antlaşmanın (not: Avrupa Topluluğu Antlaşması, şimdi Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 157. Maddesi) 141 (4) maddesinin anlamı çerçevesindeki tedbirleri benimserler veya alırlar.”*

Burada, eğer bu müsaade hükmü olmasaydı, iki cinsiyete eşit muamele ilkesinin ihlal edildiği, cinsiyetler birisine diğerine göre daha elverişli muamele yapıldığı sayılabilecek tedbirler söz konusudur (örneğin, bir işveren personelinden yalnızca kadınlara yönelik eğitim kursları öngördüğünde).

Madde 3 uyarınca müsaade edilen tedbirler, toplumda kadın ve erkekleri geleneksel olarak ayrı tutan belirli görüş, önyargı ve davranışların kadınlara olan zararlı etkisini ortadan kaldırmaya yönelik olmalıdır. Özellikle bu tedbirler kadınların az temsil edildikleri farklı meslek ve alanlarda yer almalarını cesaretlendirmelidir. Bu konuda olası bir tedbir olarak, ulaşılan hedefe orantılı olmak kaydıyla, göreve atama veya terfilerde kota veya hedeflerin konulması olabilir. Avrupa Birliği Mahkemesine göre, cinsiyetlerden birine otomatik ve kayıtsız şartsız öncelik tanıyan bir tedbir Direktifin 3. Maddesi açısından haklı çıkarılamaz.

Son aylarda Avrupa düzeyinde, Avrupa Birliği menkul kıymetler borsalarında kayıtlı şirketlerin yönetimlerinde icra yetkisi bulunmayan personellerin % 40'nın kadın olmasına ilişkin zorunlu asgari kota getirilmesi tartışmaları gündemdedir. Bu konu Avrupa Parlamentosu tarafından oylan AB Direktifi projesine alınmıştır. Milletvekilleri, bu tür prosedürleri uygulamaya almayan şirketlerin sorumluluk taşımalarını teklif etmektedirler. 2013 yılında Avrupa Birliğinin en büyük şirketlerin yönetim kurullarında icra yetkisi bulunmayan üyelerin yalnızca % 17,6'sı kadındır.

Avrupa Milletvekilleri üye devletlere çağrıda bulunarak, menkul kıymetler borsalarına kayıtlı şirketlerin yönetim kurullarına kadın ve erkeklerin eşit erişimlerini sağlayacak etkili ve bağlayıcı tedbirlerin alınmasını garantilemelerini istemişlerdir, öyle ki 2020 yılına kadar icra müdürleri dışında pozisyonların % 40'ında kadınların bulunması garantilensin. Kamu şirketleri bu hedefe 2018 yılında ulaşmalıdır.

Adayların aynı yüksek vasıflara sahip olduğu durumlarda daha az temsil edilen cinsiyete öncelik tanınmalıdır. Avrupa Parlamentosu üyeleri, eğitim düzeyinin ve hizmet katkısının başlıca kıstaslar olmaya devam etmesi gerektiğini belirtmektedirler.

Değiştirilen öneri Parlamento tarafından 459 “evet,” 148 “hayır” ve 81 çekimser oy ile onaylamıştır. Yürürlüğe girebilmesi için Direktif Bakanlar Konseyi tarafından onaylanmalıdır.

#### **2.10.4. Ayrımcılık talimatı**

Revize edilmiş Direktifin 2.(b) maddesi uyarınca, direktifin amaçları için ayrımcılık tanımı “cinsiyete dayalı olarak kişilere yönelik ayrımcılık talimatı verilmesi” de dahil edilmiştir. Bir işverenin geçici istihdam kurumundan belirli bir iş için yalnızca bir cinsiyetten kişilerin tayinini istemesi bu tür bir ayrımcılık örneğidir. Bu örnekte iki şirkette de – işveren ve kurum – sorunluluk taşımakta ve cinsiyete dayalı bu ayrımcılığın haklı olduğunu ispatlamalıdır.

Yasal mevzuat ve kadın haklarının savunulması konusunda ayrımcılığa uğramış kişilerin adli güvencesi konusuna da değinilmelidir.

Yukarıda da belirtildiği üzere, eşit ücret ilkesinin benimsenmesi üye ülkeler için kolay bir süreç olmamıştır. Aynı şekilde direktif hükümlerinin ulusal yasal mevzuata aktarılması da oldukça uzun bir zaman almıştır. Buna rağmen, Avrupa Hukukunun ulusal mevzuatlara göre üstün tutulması sayesinde, Avrupa ve ilgili ulusal adli sistem arasında uyumsuzluk olduğu durumlarda Avrupa Birliği Antlaşmalarının ve Direktiflerinin hükümleri önceliklidir. Ayrıca bazı Avrupa mevzuatlarında doğrudan etkisi olan hükümler bulunmaktadır. Bu demektir ki ulusal mahkemelerde görülen bir davada doğrudan bu hükümlere değinilebilir. Avrupa Birliği Mahkemesi, ulusal adli organları tarafından ulusal yasal mevzuatın yorumu ve uygulanması ilgili uygulanabilir direktif açısından yapılması gerektiğini hükmetmiştir.

Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 267. maddesi uyarınca, ulusal bir adli merci nezdinde cinsiyet eşitliğine ilişkin Avrupa hukukuna değiniliyorsa, söz konusu merci Lüksemburg'daki Avrupa Birliği Mahkemesinden konuyla ilgili ön görüş talep edebilir. Bu mahkeme, davanın görülebileceği en üst mahkeme ise, bu görüşün talep edilmesi zorunludur.

1971 yılından bugüne kadar Avrupa Birliği Mahkemesi eşit muamele alanında 200 mahkeme kararına imza atmıştır. Bu kararların bazılarında ilgili hükümlere oldukça geniş yorumda bulunulmuştur. Defrenne II davasında alınan karar bunun bir örneğidir. Bu karara göre Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 157. maddesi (kadın ve erkeklere eşit ücrete ilişkin) doğrudan yatay etki yapmaktadır. Diğer bir deyişle kişiler ulusal mahkemeleri nezdinde sadece devlet organlarına karşı değil, diğer kişiler ve işverenlere karşı da bu maddeye değinebilirler.

“İspat ağırlığı” konusu da ilginçtir. 2000 yılından sonra kabul edilen direktiflerde Avrupa Birliği Mahkemesinin adli uygulamaları birçok hükümde aynen yer almıştır ve bu şekilde ayrımcılığa karşı hukukun uygulanması süreci hızlandırılmıştır. İspat ağırlığı kurallarına ilişkin olarak Lüksemburg'daki Mahkeme, dolaylı ayrımcılık durumlarında ilgili ayrımcılık

uygulaması veya kıstası için objektif savunmanın davalı olan tarafça sunulması gerektiğini hükmetmiştir. Daha sonra mahkemenin bu uygulaması, cinsiyete dayalı ayrımcılık durumlarında ispat ağırlığına ilişkin Konseyin 15 Aralık 1997 tarihli 97/80/EC Direktifinde yer almıştır. Bu Direktifin 4. Maddesinde “*Üye devletler, adli sistemlerine uygun olarak, bir kimsenin işlem eşitliği ilkesinin kendisi için uygulanmamasından zarar gördüğü kanısına varması ve doğrudan veya dolaylı bir ayrımcılık yapıldığının varsayılmasına imkân veren olayları adli yoldan veya başka bir yetkili makam tarafından tespit edilmesi halinde, gerekli önlemleri alırlar; işlem eşitliği ilkesinin ihlal edilmediğini kanıtlamak davalı tarafa aittir*” denilmektedir. Bu Direktif 2009 yılında kabul edilen Düzenlenmiş Direktif ile yürürlükten kaldırılmış olup, aynı metin yeni direktifin 19. (1) maddesinde yer almıştır.

2000 yılından sonra kabul edilen tüm direktifler benzer hükümler içermektedir.

Üye devletler tarafından ayrıca öngörülmediyse, bu kuralların suç davalarında geçerli olmadıkları göz önünde bulundurulmalıdır.

## **V. DÜNYA ÇAPINDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN VERİLER**

Kadın erkek eşitliğine ilişkin 2013 yılında Amerikalı araştırmacılar tarafından Dünya Ekonomi Forumu için hazırlanan sıralamada Bulgaristan 2009 yılında bulunduğu 38. Sıradan, 5 sıra gerileyerek Dünya'nın 136 devleti arasında 43. sıradadır. Ülkemizin hemen önünde 42. sırada Sırbistan yer alıyor. Ekvador, Panama, Barbados, Moğolistan, Bahamalar, Trinidad ve Tobago vb. ülkeler sıralamada Bulgaristan'ın önünde yer alıyor. Sıralamanın son üç sırasında Yemen, Pakistan ve Çad bulunuyor.

Cinsiyet eşitliği sıralamasının ilk beş sırasında İzlanda, Finlandiya, Norveç, İsveç ve Filipinler yer alıyor. ABD 23. sıraya yükselmiştir. Türkiye 2009 yılında bulunduğu 129. Sıradan 2013 yılı sıralamasından 120. olmuştur.

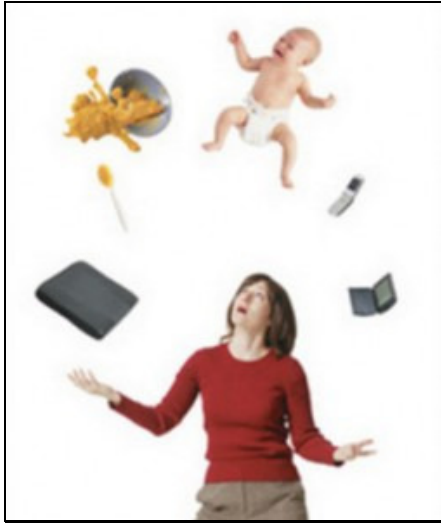
Sıralamanın hazırlanmasında kullanılan kıstaslar çeşitlidir ve şunları kapsamaktadır: ekonomiye iştirak imkânları, ücret, yüksek görevlerde bulunma, eğitim, yaşam süresi, sağlık, siyasi hayata iştirak vb.

## **VI.SONUÇ**

İşbu sunuş 1957 yılından bu yana Avrupa'da cinsiyet eşitliği alanında gerçekleştirilen kayda değer ilerlemeyi yansıtmaktadır. Avrupa yasama mercileri de, Lüksemburg'daki Avrupa Birliği Mahkemesi de bu sürecin başarılı bir şekilde işlenmesine aynı ölçüde katkıda bulunmuşlardır. Ulusal mahkemeleri nezdinde haklarını arayan ayrı ayrı kişilerin de bu süreçte yer aldıklarını da belirtmeliyiz. Bu davaların bir kısmı Lüksemburg Mahkemesinde sonuçlandırılmıştır ve böylece sözkonusu mahkemenin aldığı kararlar meydana gelmiştir.

Anlaşıldığı üzere, işte bu kararlar kadın erkek eşitliğine ilişkin standartların yerleşmesinde büyük rol oynamıştır.

Eşit muamele konusunda gerçekleştirilen ilerleme ve bunun uygulanması yalnızca Avrupa Birliği sayesinde olmamıştır. Başkaca uluslararası araçlar (örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşmeleri) da, ayrı ayrı ilkelere cinsiyete dayalı ayrımcılıkla yürütülen mücadelede katkı sağlamıştır. Fakat en önemli rolü Avrupa Birliği hukukunun zorunluluğu ve üye ülkelerde Avrupa Birliği adli savunma mekanizmalarının uygulanabilirliği oynamıştır. Genel kaniya göre, Avrupa Birliği Mahkemesi tarafından yorumlanan ve uygulanan cinsiyet eşitliği ile ilgili Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın 157. maddesi ve direktiflerin AB üyesi ülkelerde eşitlik ilkesinin etkin bir şekilde uygulanmasında kilit önem taşımaktadır.



### Kaynakça:

- ✚ *Cinsiyetler arasında eşitlik alanında AB Hukuku, 2013*
- ✚ *Cinsiyetler arasında eşitlik konusunda 2010-2015 stratejisi*
- ✚ *Avrupa Birliği Resmi Gazetesi*
- ✚ *Avrupa Birliği resmi İnternet sayfası - [http://europa.eu/index\\_bg.htm](http://europa.eu/index_bg.htm)*
- ✚ *Eurostat - <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>*
- ✚ *İyi uygulamalar teatisi - [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_en.htm)*
- ✚ *“Cinsiyet eşitliği ilkesinin işletmelerde uygulanması” – iyi uygulamalar ve araçlar raporu - <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions>*
- ✚ *Eşitlikle ilgili boyutun uygulanmasında iyi uygulamalar - <http://www.avrupa.info.tr/fileadmin>*
- ✚ *Avrupa Komisyonu “Adalet” Müdürlüğü - <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality>*

- ✚ “Cinsiyet eşitliğinde ilerleme –Avrupa 2020’nin bir inisiyatifi”
- ✚ „Yönetim Kurullarında kadınlar - veriler“
- ✚ Avrupa Birliğinde kadın erkek eşitliğinin teşviki – kilit faaliyetler ve veriler, 2014
- ✚ “Avrupa Birliğinde cinsiyet eşitliği” - [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/brochure\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/brochure_equality_en.pdf)
- ✚ Cinsiyetler arasında eşitlik konusunda 2014-2017 stratejisi - <https://wcd.coe.int>
- ✚ Cinsiyet eşitliği – Avrupa Konseyi - <http://www.coe.int/t/DGHL/STANDARDSETTING/EQUALITY/>
- ✚ Kadınlar arasında girişimciliğin teşviki - [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/portal/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/portal/index_en.htm)
- ✚ Cinsiyet eşitliğine ilişkin küresel rapor, 2013.