



TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ

**TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ  
KADIN HUKUKU KOMİSYONU**

TÜBAKKOM

**VIII. KİTAP**

**10. DÖNEM**  
2 Mayıs 2009 - 2 Temmuz 2011

Yayına Hazırlayan  
Av. Hatice Can

Kuruluş : 5 Haziran 1999

Türkiye Barolar Birliği Yayınları: 199

© Türkiye Barolar Birliği  
Baskı: 21 Haziran 2011, Ankara

Türkiye Barolar Birliği  
Oğuzlar Mah. Barış Manço Cad.  
Av. Özdemir Özok Sokağı No: 8  
06520 Balgat - ANKARA  
Tel: (312) 292 59 00 (pbx)  
Faks: 312 286 55 65  
[www.barobirlik.org.tr](http://www.barobirlik.org.tr)  
[yayin@barobilik.org.tr](mailto:yayin@barobilik.org.tr)

Baskı  
şen Matbaa  
Özveren Sokağı 25/B  
Demirtepe-Ankara  
(0312. 229 64 54 - 230 54 50)

**TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ  
KADIN HUKUKU KOMİSYONU**

**TÜBAKKOM**

**VIII. KİTAP**

**10. DÖNEM**

2 Mayıs 2009 - 2 Temmuz 2011



# İÇİNDEKİLER

<b>Tübakkom Yürütme Kurulu</b> .....	7
<b>Sunuş</b> .....	9
<b>Tübakkom Dönem Sözcüleri</b> .....	13
<b>Tübakkom 10. Dönem Çalışma Raporu</b> .....	17
<b>Ekler</b> .....	27
Tübakkom 10. Dönem	
1. Yürütme Kurulu Toplantısı .....	29
Tübakkom 10. Dönem Hatay	
1. Yürütme Kurulu Toplantısı Kararları .....	37
Tübakkom 10. Dönem 2. Yürütme Kurulu	
17 - 18 Ekim 2009 Ankara Toplantısı Kararları .....	43
Tübakkom 10. Dönem 3. Yürütme Kurulu .....	
13-14 Mart 2010 Samsun Toplantısı Kararları .....	45
Samsun Barosu Kadın Hukuku Komisyonu	
Türkiye’de İş Hukuku Kapsamında Kadın Hakları ve Aksaklıklar.....	47
Ankara Barosu’nun, Samsun Barosu’nun İş Kanununda	
Yapılmasını Teklif Ettiği Düzenlemeler Hakkında Görüşleri ve	
Ankara Barosunun Ek Değişiklik Önerileri .....	55
Tübakkom 10 .Dönem	
4 Yürütme Kurulu Toplantısı Kararları .....	72
Tübakkom 10. Dönem İzmir	
5. Yürütme Kurulu Toplantısı Kararları .....	79
Tübakkom 10. Dönem Adana	
1. Genel Üye Toplantısı Kararları .....	87
Tübakkom 10. Dönem Tekirdağ	
2. Genel Üye Toplantısı Kararları .....	91
Tübakkom 10 .Dönem Aydın	
3. Genel Üye Toplantısı Kararları .....	103
Basın Açıklamaları .....	121
Türkiye’de Kadının Seçme ve Seçilme Hakkı.....	126
<b>Basın Açıklaması</b> .....	128
8 Mart Dünya (Emekçi ) Kadınlar Günü .....	131

Türkiye’de Kadının Seçme ve Seçilme Hakkı.....	135
Kadının Seçme ve Seçilme Hakkı .....	138
Basın Açıklaması .....	140
Basın Açıklaması .....	142
Anayasa Değişiklik Önergesi .....	145
Yasa Değişiklik Önerisi .....	145
Tübakkom Anayasa Değişiklik Önerisi .....	147
4857 Sayılı İş Yasasına İlişkin Tübakkom Değişiklik Önerileri .....	153
5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu ile İlgili Olarak Tübakkomun Değişiklik Önerisi .....	162
4320 Sayılı Kanunda Değişikliğe İlişkin Tübakkom Önerileri .....	163
5393 Sayılı Belediye Yasasının Sığınma Evi Açma Yükümlülüğüne İlişkin Tübakkom’un Değişiklik Önerisi .....	167
<b>Sunumlar</b> .....	169
Mobbing .....	171
Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Önlenmesinde Birleşik Aile Mahkemelerinin Rolü .....	176
İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler.....	180
“Uluslararası Belgelerde Kadının İnsan Hakları ve Türk Hukukuna Yansımaları Tübakkom Semineri.....	223
Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesinde Avrupa Konseyi’nden Kararlı Bir Adım: .....	234
Türkiye’de Kadın Hukuku Alanında Kazanımlar .....	249
<b>Tübakkom Yönergesi</b> .....	255
Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu (Tübakkom) Yönergesi .....	257
Genelge .....	261
Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi.....	263
4320 Sayılı Kanunda Değişikliğe İlişkin Tübakkom Önerileri .....	308
<b>TÜBAKKOM Çalışmalarından Görüntüler</b> .....	311

**TÜBAKKOM**  
**2 MAYIS 2009- 2 TEMMUZ 2011**  
**DÖNEMİ**  
**YÜRÜTME KURULU**

10. Dönem Sözcüsü Av. Hatice Can (Hatay Barosu)

Av. Sibel Doğan	Mersin Barosu
Av. Hidaye Kahyaoğulları	Aydın Barosu
Av. Nevim Kaçar	Tekirdağ Barosu
Av. Birgül Bilgin	Samsun Barosu
Av. Selma Haligür	Gaziantep Barosu
Av. Rukiye Akan	Erzincan Barosu
Av. Ayten Tepecik	Kayseri Barosu
Av. Elif Uysal Erkol	Ankara Barosu
Av. Hale Akgün	İstanbul Barosu
Av. Ayşegül Altınbaş	İzmir Barosu





## SUNUŞ

Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu (TÜBAKKOM) kurulduğu 5 Haziran 1999 tarihinden itibaren, son derece özgün ve demokratik yapılanması olan bir kuruluş olarak çalışmalarını yürütmektedir.

Tübakkom çalışmalarını düzenleyen yönergesi ile tüm baroların kadın hukuku kurullarını doğrudan içinde barındıran ,barolardan sürekli yeni katılımlar olduğu için farkındalık ve eğitim çalışmalarının sürekli yapılmasını gerektiren canlı bir organizma gibi faaliyetlerini sürdürmektedir.

Tübakkom ; Kadının insan hakları alanında faaliyet gösteren diğer sivil toplum ,ya da demokratik kitle örgütlerinden örgütlenme tarzı itibarıyla da farklılık gösteren bir kuruluştur.

Zaman zaman kadının insan hakları alanındaki sivil toplum ,ya da demokratik kitle örgütleri ile aynı ortak payda da buluşabilmekteyiz. Hukuk ve yargılama alanının en önemli unsurlarından olan avukatlık mesleğini sürdüren bizler ; aynı zamanda yasaların uygulayıcısı ve yorumlayıcısı olarak görev yapmakta olduğumuz için , yasalarda var olan toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı düzenlemeleri , bu düzenlemelerin sonuçlarını ve uygulamadaki aksaklıkları bire bir yaşamak ve gözlemlemekteyiz. Cinsiyet ayrımcı hukuk ve işleyişinin tüm sıkıntılarını içimizde hissetmekteyiz.

Bu nedenlerle toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı hukuksal düzenlemelerin değiştirilmesi bizim için önemli bir alan çalışması olarak özelliğini korumaya devam etmektedir. Yaşamın her alanında kadının insan haklarının korunması , toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi için mücadele eden TÜBAKKOM olarak;

- Ulusal ve Uluslar arası mevzuatta kadının insan haklarına ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi , eşit ve adil uygulanmasının sağlanması.
- Evrensel hukuk ölçeğinde adalet ve eşitlik prensibine ay-

kırı mevcut düzenlemeleri ve uygulamaları değiştirecek çözüm önerilerinin saptanması ve savunulması.

- Kadınların haklarını öğrenmeleri ve kullanmalarını sağlamaya yönelik eğitim çalışmaları yapılması
- Kadınların haklarını öğrenmeleri ve kullanmalarını sağlamaya yönelik gönüllü danışmanlık hizmeti verilmesi.
- Kadının insan hakları mücadelesine kamuoyu desteği sağlanması
- Kadın hukuku/hakları komisyonları ile ortak eylem planları oluşturup, uygulamaya konulması amaçlarıyla kurulmuş olduğu gündemden bu yana ; tam 12 yıldır mücadelemizi kararlılıkla sürdürmekteyiz.

Tübakkom halen ciddi bir baskı grubu olma özelliğini taşımaktadır. Geline aşamada ülkemizde gerek TÜBAKKOM'un gerekse sendikalar ve partilerdeki kadın çalışmalarının genişlemesi, var olan bağımsız kadın örgütlenmelerinin hızla artması ve mücadeleye kattıkları dinamizm sonucu hukuk alanında yapılan iyileştirmeler elbette yadsınamaz.

Ancak hala yapılması gereken yasa değişiklikleri ve yapılan yasa değişikliklerinin uygulanmamasının yarattığı ciddi sorunlar vardır.

Dünya nüfusunun % 50sini oluşturan kadınlar yeryüzündeki toplam işgücünün de üçte ikisini oluşturmaktadır. Ancak dünya gelirinin % 10 unu almakta ve dünyanın tüm mal varlığının yüzde birine sahip bulunmaktadır. Yaşamın bütün alanlarında; çalışma alanında, istihdamda, karar alma mekanizmalarında, politikada kadınlar nüfus oranında temsil edilmiyor.

Bugün yeryüzünde her üç kadından biri şiddetin değişik biçimlerine maruz kalmaya devam ediyor. Gerek ev içinde gerekse kamusal alanda kadına karşı şiddet ortadan kaldırılabilmemiş değil.

Ülkemizde de kadına yönelik şiddet , taciz , tecavüz ve kadın cinayetleri oranı

% 1400 lere ulaşmış bulunmaktadır. Her gün bir veya daha fazla kadın cinayeti,

taciz ,tecavüz haberleri medyanın üçüncü sayfalarından ürperti saçıyor. Boşanmak istediği için öldürülenlerin haberleri , boşanmak isteyen kadınlar için bir çeşit gözdağı oluyor.

Türkiye, Dünya **Ekonomik Forumunun 134 ülkeyi kapsayan yıllık kadın-erkek eşitliğini ölçen** Dünya toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinin 126.sirasında yer alabilen bir ülkedir.

**Kadınların ekonomik hayata katılımı ,kadınların elde edebildiği yada onlara sunulan olanaklar,eğitim ve sağlık olanaklarına erişim ve herşeyden önemlisi karar alma mekanizmalarında ve siyasette temsil açısından , kadınlarla erkekler arasındaki eşitliği ölçen**, dünya toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinde 126 sırasında olmak kadının insan hakları alanında ne kadar gerilerde olduğumuzun en önemli göstergesidir.

Dünya toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinin liste başında ise kadın erkek eşitliğini sağlayan uygulamaları, yüksek eğitim standartları ,annelik ve babalık izinleri ve devletin sübvans ettiği çocuk bakımıyla sosyal hakları gelişkin kuzey ülkeleri yer almaktalar.

Türkiye **Etiyopya'nın da gerisinde kalarak 126.sırada yer almaktadır.** Türkiye'nin gerisinde kalan ülkelerin ise Fas, Benin, Suudi Arabistan, Fildişi Sahilleri, Çad ve Yemen gibi ülkeler olması düşündürücüdür.

Ülkemiz için tüm bu olumsuz verilere rağmen, hukuk alanında var olan kazanımlar eksik olmakla birlikte çok önemlidir. Hukuk alanında yapılması gereken düzenlemeler için mücadele ederken ;uygulamadaki aksaklıkların çoğu zaman yasaların uygulanmasındaki ve yorumlanmasındaki zihinsel dönüşümün yeterli olmamasının neden olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle bu zihinsel dönüşümün sağlanması için Tübakkom gibi kurumlara daha çok görev düşmektedir.

Biz avukatların ve meslek örgütümüz olan Baroların İnsan hak ve özgürlüklerinin geliştirilmesini ve korunmasını sağlama-daki önemi de birincil değerdedir.

Yaşamın her alanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağ-

lanması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi için mücadele eden Türkiye Barolar Birliği kadın hukuku komisyonu Tübakkom'un 2009 tarihinde Mersin 'de yapılan Genel Kurulunda **TÜBAKKOM'UN 10. DÖNEM SÖZCÜSÜ** olarak seçilmiş bulunan Hatay Barosu Kadın Hukuku Komisyonu 2-3 Mayıs 2009 tarihinden bu güne kadar bu misyonun yüklediği ağır sorumluluğun bilinciyle çalışmaları yürütmüştür.

2-3 Temmuz 2011 tarihinde yapılacak Genel Kurul ile Tübakkom'un 11.çalışma dönemine girmektediriz. Bu dönem de kadının insan hakları açısından son derece önemli olumlu gelişmeler olmasını beklerken, bizzat Başbakan tarafından açıklanan projeye göre Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığının kaldırılarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı adı altında Kadını birey olarak görmeyen , kadının insan hakları alanını sadece aile içi sorun olarak gören gerici bir anlayışla KSGM'nin çökerildiğini görüyoruz.

Bu değişikliklerle , Kadının İnsan Hakları savunucularının uzun yıllardır verdiği mücadele ve uluslararası sözleşmeler kapsamında kazanmış olduğu mekanizmalardan da geriye götürüleceği anlamına gelmektedir.

Tübakkom'un 10 dönem sözcülüğünün son derece onurlu bir görev olduğunu ve bizlere ağır bir sorumluluk yüklemekte olduğunu bilinciyle faaliyetlerimizi ve etkinliklerimizi yapmaya çalışırken , çalışmalarımızda her zaman destek olan Türkiye Barolar Birliği Başkanı Sayın Av. V.Ahsen Coşar ve yönetim kurulu üyeleri ile TBB eşgüdüm sorumlusu Sayın Av.Asude Şenol'a teşekkür ediyorum.

Antakya'da yapılacak Genel Kurulda seçilecek olan 11.dönem sözcüsü ve Yürütme kurulu üyelerine başarılar diliyorum.

**AV. HATİCE CAN**

**TÜBAKKOM 10 DÖNEM SÖZCÜSÜ**

**HATAY BAROSU KADIN HUKUKU KOMİSYONU BAŞKANI**

*TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ*  
*KADIN HAKLARI HUKUKU KOMİSYONU*  
*(TÜBAKKOM)*

---

*TÜBAKKOM Dönem Sözcüleri*



## TÜBAKKOM DÖNEM SÖZCÜLERİ

**1. Dönem 1999-2000**

İstanbul Barosu

Av. Nazan Moroğlu

**2. Dönem 2000-2001**

Ankara Barosu

Av. Şenal Saruhan

**3. Dönem 2001-2002**

İzmir Barosu

Av. Ayşen Erdoğan

**4. Dönem 2002-2003**

Bursa Barosu

Av. Nilgün Berk

**5. Dönem 2003-2004**

Adana Barosu

Av. Ülcaz Şahın

**6. Dönem 2004-2005**

Karabük Barosu

Av. Fazilet Demirezen

**7. - 8. Dönem 2005-2007**

Antalya Barosu

Av. Selma Göçmen

**9. Dönem 2007-2009**

Mersin Barosu

Av. Menekşe Çatak Harika Levent

**10 Dönem 2009-2011**

Hatay Barosu

Av. Hatice Can





*TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ*  
*KADIN HAKLARI HUKUKU KOMİSYONU*  
*(TÜBAKKOM)*

---

***10. Dönem***  
***Çalışma Raporu***



## TÜBAKKOM

**Türkiye Barolar Birliği**  
**Kadın Hukuku Komisyonu**  
**10. DÖNEM**  
**2 Mayıs 2009 - 2 Temmuz 2011**

**ÇALIŞMA RAPORU**

Ülkemiz Dünya toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinin 126 . sırasında yer almakta olan bir ülkedir.

Dünya Ekonomi Forumunun, 134 ülkede yaptığı araştırma sonucu hazırlanan “Kadınların ekonomik hayata katılımı kadınların elde edebildiği yada onlara sunulabilen olanaklar, eğitime ve sağlık olanaklarına erişim ve herşeyden önemlisi karar alma mekanizmalarında temsil açısından **Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2010 yılı raporuna göre** Türkiye endeks sıralamasında son sıralarda yer almaya devam ediyor. Sağlık alanında 61. siyasette 99. ekonomik katılım ve fırsat eşitliği konusunda 131. eğitim konusunda ise 109. sıralarda yer alan **Türkiye, toplamda Etiyopya'nın da gerisinde kalarak 126. sırada yer almaktadır**

Kadınların ekonomik hayata katılımı, kadınların elde edebildiği yada onlara sunulabilen olanaklar, eğitim ve sağlık olanaklarına erişim ve herşeyden önemlisi karar alma mekanizmalarında temsil açısından, kadınlarla erkekler arasındaki eşitliği ölçen, dünya toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinde 126 sırasında olmak kadının insan hakları alanında ne kadar gerilerde olduğu-muzun göstermektedir. .

Yaşamın her alanında kadının insan haklarının korunması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için mücadele eden Türkiye Barolarının kadın Hukuku -hakları komisyonları

- Ulusal ve Uluslar arası mevzuatta kadının insan haklarına ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi, eşit ve adil uygulanmasının sağlanması.
- Evrensel hukuk ölçeğinde adalet ve eşitlik prensibine aykırı mevcut düzenlemeleri ve uygulamaları değiştirecek çözüm önerilerinin saptanması ve savunulması.
- Kadınların haklarını öğrenmeleri ve kullanmalarını sağlamaya yönelik eğitim çalışmaları yapılması ve gönüllü danışmanlık hizmeti verilmesi.
- Kadının insan hakları mücadelesine kamuoyu desteği sağlamak amacıyla baroların kadın hakları komisyonları ile ortak eylem planlarının oluşturulup, uygulamaya konulması.
- Baroların kadın hukuku komisyonları arasında koordinasyon, işbirliği ve dayanışmanın sağlanması doğrultusunda çalışmaların yapılması
- Mesleki anlamda, kurumsal ve uygulamaya yönelik yayınlar yapılması amaçlarıyla çalışmalarına devam kısa adı **TÜBAKKOM olan Türkiye Barolar birliği kadın hukuku komisyonu 5 Haziran 1999 tarihinde kurulmuştur.**
- Çalışmalarını 11 yılı aşkın bir süredir kararlılıkla sürdüren Tübakkom'un 2. Mayıs 2009 günü yapılan genel kurulunda
- Hatay Barosu Kadın hukuku komisyonu 10 dönem sözcülüğüne.

Aydın, Erzincan, Gaziantep, Kayseri, Mersin, Samsun,, Tekirdağ Baroları kadın hukuku komisyonları yürütme kuruluna seçilmiştir Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu(Tübakkom)Yönergesi uyarınca Ankara, İstanbul ve İzmir Barolarının doğal üye olduğu yürütme kurulu 11 baronun katılımı ile çalışmalarını sürdürmektedir.

Ciddi bir baskı grubu olma özelliğine sahip olan Tübakkomun ısrarlı talepleri ve çalışmaları sonucu hukuk alanında yapılan iyileştirmeler elbette yadsınamaz. Ancak hala yapılması gereken yasa değişiklikleri ve yapılan yasa değişikliklerinin uygulanmamasının yarattığı ciddi sorunlar vardır.

Tübakkom olarak kadınlara karşı ayrımcılığın kaldırılmasını, ailede, toplumsal yaşamda, eğitimde, istihdamda ve siyasette demokrasinin olmazsa olmaz kriteri olan kadın erkek eşitliğinin, çağdaş koşullara uygun şekilde yasal temele dayandırılması ve uygulamaya geçirilmesi, kadına yönelik ekonomik, fiziksel, sözel, cinsel ve psikolojik şiddete son verilmesini, yasal haklarını kullanmalarında karşılaştıkları engellerin kaldırılması yolunda çaba göstermeye devam etmekteyiz.

TÜBAKKOM' un amaçlarından biri de, baroların kadın hukuku komisyonları arasında dostluk, dayanışma ve bilgi alışverişini güçlendirmek, komisyon kurulmamış olan barolarda komisyon kurulmasını özendirerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması alanında yapılan çalışmalara katkıda bulunmak ve ülkemizin demokratikleşmesine katkıda bulunmaktır.

Bu çalışmalar kapsamında Tübakkomun 10. döneminde

13 -14 Haziran 2009 tarihinde Antakya 'da 1. yürütme kurulu toplantısı

**17-18 EKİM 2009 tarihlerinde** Ankara'da TBB nde 2. yürütme kurulu toplantısı

12-13 mart 2010 tarihlerinde Samsun'da 3. yürütme kurulu toplantısı

5-6 şubat 2011 Ankara'da TBB nde 4. yürütme kurulu toplantısı

14-15 MAYIS 2011 İzmir'de 5. Yürütme Kurulu toplantısı

11-12 aralık 2009 Adana 'da 1. genel üye toplantısı

5-6 Haziran 2010 Tekirdağ'da 2. genel üye toplantısı

18-19 Eylül 2010 Aydın 'da TBB Başkanı Av. Ahsen Coşar ve TBB eşgüdüm sorumlusu Av. Asude Şenol 'un katılımı 3. genel üye toplantısı yapılmıştır.

Bu toplantılarda

Yargıtay 2. Hukuk Dairesi Üyesi Ömer Uğur Gençcan Boşanmada kusur ve mal rejimleri Ankara 8. Aile Mahkemesi Yargıcı Eray Karınca 4320 sayılı yasanın uygulamasında karşılanan sorunlar ve giderilmesinin yöntemleri ile Aile Mahkemeleri görevleri, İTÜ İşletme Fakültesi Hukuk Anabilim dalı iş ve Sosyal Güvenlik hukuku Öğretim üyesi Kadriye Bakırcı iş yasası ve yönetmelikleri. Av. Nazan Moroğlu 4320 sayılı yasa ile ilgili sunumları ile eğitim çalışmaları yapılmıştır.

Toplumsal yaşamımızı düzenleyen Anayasa'nın eşitliğe ilişkin 10 md. si ile diğer yasalarda ve uygulamada var olan cinsiyet eşitliğine aykırı düzenlemelerle ilgili değişiklik önerileri ile uygulamadaki aksaklıkları giderecek önermelerde bulunulmuştur.

1. Anayasanın 10. mdsinde

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür ve kadınlar ile erkekler arasında fırsat eşitliği ve uygulamada fiilen eşitlik sağlanması amacına ulaşmaya kadar % 50 kotada dahil olarak bu yükümlülük kapsamında geçici ve özel önlemler içeren yasal düzenlemeler yapar. Bu tür düzenlemeler ayrımcılık olarak değerlendirilemez. Şeklinde değişiklik önerisi ile diğer yasalar olan

2. Siyasi partiler yasası ile ilgili değişiklik önerileri
3. Seçim yasası siyasi partiler yasası ile ilgili değişiklik önerileri
4. Medeni yasa ile ilgili değişiklik önerileri
5. TCY ile ilgili değişiklik önerileri
6. 4320 sayılı yasa ile ilgili değişiklik önerileri
7. Belediye yasası ile ilgili değişiklik önerileri
8. Aile Mahkemesi yasası ile ilgili değişiklik önerileri
9. İş yasası ile ilgili değişiklik önerileri

10. Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile ilgili değişiklik önerileri
11. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği ile ilgili değişiklik önerileri
12. Sığınma evleri yasa ve yönetmeliği ile ilgili değişiklik önerilerimiz hazırlanmış ve düzenlemelerin yaşama geçmesi ve uygulamadaki aksaklıkların giderilmesi amaçları ile çalışmalar yapılmakta olduğu gibi kampanyalar planlanmıştır.
13. Ceza kanununda yer alan cinsel suçlara ilişkin yasa değişiklik önerilerimiz
14. Genital muayene ile ilgili yasal düzenlemeler ve öneriler
15. İç Beden Muayenesi İle İlgili Hükümlerle ilgili değişiklik önerileri
16. TBMM Adalet Komisyonunda Kabul Edilen TCK Cinsel Suçlarla İlgili Değişiklik Tasarısı ile ilgili görüş ve önerilerimiz hazırlanmıştır.

8 mart Dünya kadınlar günü, 25 kasım kadına yönelik şiddete karşı uluslararası dayanışma günü, 5 Aralık kadınlara seçme ve seçilme hakkının verildiği günlerde basın açıklamaları hazırlanmış ve ortak metin tüm barolarda aynı gün aynı saatte basın aracılığı ile kamuoyu ile paylaşılmıştır

TBMM kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu ile çalıştay düzenlenmesi kararlaştırılmış ve planlanmıştır.

- 4320 sayılı yasa ile ilgili değişiklik önerilerimiz KSGM gönderilmiş

- 8 Mart 2011 tarihinde Antakya'da yapılan Dünya Kadınlar günü etkinliğine katılım gösterilerek Tübakkom 10. dönemi içerisinde hazırladığımız Anayasa'nın eşitliğe ilişkin 10. md si ile

T. Ceza Yasası, Siyasi Partiler Yasası Seçim Yasaları İş Yasası Ve İlgili Yönetmelikler Belediye Yasası Ve Ailenin Korunması Yasası İle İlgili Değişiklik Önerilerimiz Adalet bakanı ile Kadın ve aileden sorumlu devlet bakanına sunulmuştur.

#### TARTIŞMA BAŞLIKLARI

- 1) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Hukuk Eğitiminin Cinsiyetçi Öğeleri.
- 2) Kapitalizmin Krizinin Hukuk Alanındaki İzdüşümü ve Kadın Avukatlar.
- 3) Hukukun Kadına Bakışı, Kadının Hukuka Bakışı
- 4) Çalışma Yaşamında Cinsiyetlerarası Eşitlik ve Mevzuatta Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler.
- 5) Anayasa'da Kadının yeri
- 6) Kadının İnsan Hakları ve Uluslar arası Sözleşmelerin Analizi
- 7) Ülkemizde ve Dünyada, Barolardaki Kadın Örgütlenme Modelleri ve Kadınların Temsiliyeti
- 8) Cinsiyetçi Yasalar ve Uygulamalar (Ceza Hukuku, Medeni Kanun, Nüfus kanunu vb)
- 9) Meslek örgütlenmelerinde cinsiyete duyarlı bütçeleme  
Olan Yerel, Bölgesel Ve Merkezi Kadın Avukatlar Kurultayı  
Düzenlenmesi Kararlaştırılmıştır.

- Fethiye Ağır Ceza Mahkemesinde ağır cinsel saldırı davasına katılma kararı alınmış ve Fethiye Ağır Ceza Mahkemesinde duruşmaya katılarak müdahil olma isteminde bulunulmuştur.

- Baroların kadın hukuku komisyonları arasında ortak terminoloji oluşturmak evrensel hukukun, uluslararası sözleşmelerin ve AİHM in bağlayıcı normları karşısında çağdaş yorumlar ya-



pabilmek ve bu doğrultuda yasal düzenlemeler yapılabilmesi ile uygulamadan kaynaklanan aksaklıkların giderilmesi ve olumlu örneklerde birlik sağlanması amaçları ile ilgili söz ve karar sahibi olabilmek açısından eğitim çalışmaları planlanmış ve Yargıtay üyelerinin, Yargıçların, uzman ve akademisyenlerin katılımı ile eğitim çalışmaları yapılmıştır.

- 1-2 Nisan 2011 tarihlerinde TübaKKom tüm barolar kadın hukuku komisyonlarının katılımı ile İstanbul barosu Orhan Apaydın salonunda Toplumsal Cinsiyet kadına Bıçilen roller, Uluslar arası sözleşmeler çerçevesinde toplumsal cinsiyet, T . Ceza Kanunu, Cinsel Suçlar, 4320 Sayılı Yasa ve Uygulaması, Kadın Hakları Merkezi Çalışma Sistemi Aile Mahkemelerinde Uzman Raporları, Adli Tıp Sistemi-Adli Muayene -cinsel muayene, Sunum Teknikleri konularında Avukatların, Yargıçların, uzman ve akademisyenlerin katılımı ile eğitim çalışmaları yapılmıştır.

Karısını dövmekle suçlandığı mahkemede “Ayetli savunma yapan” Mersin 1 Ağır Ceza Mahkemesi üyesi yargıç Bayram Selik hakkında Hakimler Savcılar Yüksek Kurulu Başkanlığına Şikayet dilekçesi gönderilmiş ve basın açıklaması yapılmıştır.

Yeryüzünde her üç kadından biri şiddetin değişik biçimlerine maruz kalmaya devam ederken, Ülkemizde de kadına yönelik şiddet, taciz, tecavüz ve kadın cinayetleri oranı % 1400 artmış bulunmaktadır. Şiddete uğrayan kadınların %75'inin eşi tarafından şiddete uğradığı, Cinayet sonucu ölen kadınların % 40-70inin eşi tarafında öldürüldüğü. Tecavüze uğrayan kadınların % 50 sinin 18 yaş altında. Her 4 kız çocuktan birinin cinsel şiddete uğradığı belirlenmiştir.

Yine 2010 yılında eşleri ya da sevgilileri gibi en yakınları olan erkekler tarafından 388 kadın ve çocuk öldürülmüş ya da yaralanmıştır. Şiddet olaylarının en az 42'sinde mağdurların tehdit altında olduğu çevrelerince biliniyordu, can güvenlikleri bulunmadığı, tehdit edildikleri ya da şiddet gördükleri gerekçesiyle daha önce karakola ya da C. savcılığına başvurmuşlardı

Bu tablo karşısında tübakkom bileşenleri olan Türkiye Barolar birliği kadın hukuku komisyonları kadına yönelik şiddetin önlenmesi için Kadınların haklarını öğrenmeleri ve kullanmalarını sağlamaya yönelik eğitim çalışmaları yapmakta ve gönüllü danışmanlık hizmeti vermekte ve farkındalığı arttırmak amacı ile kampanyalar düzenlemektedirler.

**Av. Hatice Can**

**Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**

*TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ*  
*KADIN HAKLARI HUKUKU KOMİSYONU*  
*(TÜBAKKOM)*

---

**EKLER**



## TÜBAKKOM 10. DÖNEM 1. YÜRÜTME KURULU TOPLANTISI

13 - 14 HAZİRAN 2009 HATAY

Tübakkom 10. Dönem 1. Yürütme kurulu toplantısı 10.dönem sözcüsü Hatay Barosunun ev sahipliğinde Ankara, İstanbul, Mersin, Samsun, Tekirdağ, Gaziantep, Kayseri, Erzincan ve Aydın Baroları kadın hukuku komisyonu temsilcilerinin katılımı ile yapıldı

Tübakkom 10. Dönem sözcüsü Av. Hatice Can açılış konuşması yaptı

Hatay Barosu Başkanı Av. Sinan Akgöl hoş geldiniz konuşmasında Medeniyetlerin buluştuğu bir yer olan Hatay da misafirlerimizi ağırlamaktan mutluluk duyduğunu ifade etti. Hatay Barosu olarak Tübakkom çalışmalarında tüm imkanları ile yardımcı olunduğunu ifade ederek, Çalışmalarınızın kadın haklarına kadın avukat arkadaşlara ve Türkiye deki tüm kadınlara ve Türk hukukuna faydalı olacağını inanıyorum, dedi.

Tübakkom Yürütme Kurulu aşağıdaki gündemle ilgili çalışmalarına başladı

Tübakkom 10. dönem çalışma programının hazırlanması

Tübakkom 10 dönem yürütme kurulu toplantıları tarih ve yerlerinin belirlenmesi

Genel kurul kararı ile oluşturulmuş çalışma grubunun hazırlayacağı Anayasa, Medeni yasa, İş yasası, TCK, 4320 sayılı yasalardaki değişiklik önerilerinin görüşülmesi

TBMM kadın erkek fırsat eşitliği komisyonuna yönelik olarak yasa değişikliklerinin görüşülmesi

TBMM kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu ile yapılması gereken görüşmelerin planlanması

TÜBAKKOM 'un 4320 sayılı yasa çerçevesinde yaptığı etkinlikleri, eğitim seminerlerini ve sonuç bildirgelerini içeren çalışma raporunun, Başbakanlık Kadını Statüsü Genel Müdürlüğüne iletilmek üzere hazırlanması

GÜNDEM:1 md.si 10. dönem çalışma programının hazırlanmasına geçildi.

İstanbul barosu, aileye ve kadına yönelik şiddete karşı AHİM in vermiş olduğu karara karşı Hükümet ve kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu başkanının yaptığı açıklamaları eleştirerek ; 4320 sayılı yasayla neler yapılabilir diye soru soruyor ?., Tübakkom olarak 4320 sayılı kanun çıktığından bu yana kadının evden ayrılarak, kadının cinsel, fiziksel ve kötü muameleye uğradığından dolayı, AHİM kararının 4320 ile ilgili başvurulamızda taleplerimizin kabulü açısından işleri biraz kolaylaştırabileceğini belirtti,

Tekirdağ barosu, söz aldı. 4320 Sayılı yasanın uygulamasında çıkan aksaklık ve uygulama birliğinin sağlanması bakımından aksaklıkların tespit edilip çözüm yolları aranması gerekir. şiddete uğrayan kadını öncelikle evden uzaklaştırmadan eşi evden uzaklaştırarak çözüm bulunmalı sığınma evi sonraki aşama olmalı

Hatay barosu, 4320 sayılı yasanın işlerlik kazanabilmesi için kolluk güçlerinin de eğitilmesinin gerektiğini .

Tekirdağ barosu belediyeler yasası nüfusu 50 binden fazla olan belediyelere sığınma evi açmayı zorunlu hale getirmiştir. Ancak sığınma evi standartlarına uygun personel bulunmadığından belediyelere büyük yük getirmekte o nedenle belediyeler sığınma evi açamıyor

Erzincan barosu, yapılacak eğitim faaliyetleri için gerekirse Avrupa birliği veya başka fonlardan kaynak aktarımı için faaliyet yapılması

Ankara barosu, söz aldı, kendi baroları nezdinde aile mahkemelerinin uygulamaları ile ilgili aksayan tarafları somut bir dayanak çıkararak, 4320 ile ilgili paket hazırlamak istediklerini söyledi.

İSTANBUL BAROSU, 4320 sayılı kanunla ilgili faaliyet yaptıklarını ama, 4320 sayılı yasa ile tedbir kararı aldıktan sonra uygulanmaması ve insanların kararı ihlal etmeleri halinde daha caydırıcı bir yaptırım yapılması gerektiğini, bu konuda daha bilinçlendirme ve caydırıcı cezalar verilmesi gerektiğini söylediler

Mersin barosu, kadınlar hakkında gönüllü eğitim çalışmaları yaptıklarını, kadınlara haklarını anlattıklarını uygulamada görülen eksikliklerin hakim savcı ve kolluk güçlerinin bu konuda eğitime tabi tutulmaları gerektiğini, Avukatların uygulayıcı olarak bu konuda yer almaları gerektiğini, eğitim çalışmaları sırasında kadının olay esnasında evden uzaklaştırılmasının değil erkeğin uzaklaştırılması gerektiğini, yasanın daha etkin olarak uygulanması gerektiğini, her şeyin ekonomiye dayandığı için, kadının o evde geçimini sağlayacak bir şekilde bir şeyler yapılması gerektiğini, şiddet uygulayan kişinin mutlaka bir psikolojik tedavi alması gerektiğini, bu eksikliklerin giderilmesi için bir şeyler yapılması gerektiğini belirttiler .

Mersin barosu, 4320 sayılı yasanın uygulamasında yaşanan sıkıntılar hakkında, TBB nin de devreye girmesi gerektiği ve bu konuda tüm baroların ısrarla baskı yapması gerektiğini, yürütme toplantılarının Ankara da olması gerektiğini,

Ankara barosu yürütme toplantılarının Ankara'da yapılması ile ilgili olarak, TBB ne sözlü ve yazılı olarak bildirimde bulunduğunu, TBB 'nden bu konuda gerekli, ve somut olarak geri dönüş olmadığını belirtti,

Mersin barosu, TBB 'nin bu toplantıya katılmaları gerektiği,

Ankara barosu yazılı ve sözlü olarak iletilen tüm sorunların ele alınması gerektiği,

Hatay Barosu, TBB'nin bu talepleri neden ele almadığını ifade ederek,

Ankara barosu, TBB'nin merkezi toplantılar yapmayalım tüzel kişiliği kullanarak faaliyetlerimizi y palım.

Samsun barosu, bu taleplerden vazgeçmek gerektiğini, birkaç yerden destek alınırda daha iyi olacağını,

Mersin barosu, bundan sonraki çalışma yerlerinin belirlenmesinde,

1 çalışma yürütme konusunda kurumsallaşma ve TBB tarafından desteklenmesi açısından Ankara da olması gerektiği bu çalışmaların tüm barolara yaygınlaştırılmasının gerektiği belli çalışmaların Ankara da yapılması, bunun yanında bazı toplantıların doğru bölgelerinde yapılarak yerelde de Tübakkom ve kadın hakları çalışmalarının tanınması için iyi olacağı

2- TBB aracılığını yoksa bir komisyonu kurulması kadına yapılan şiddet ertesinde bir basın açıklaması yapılmasını, çalışma gündemi ile ilgili tüm baroların eğitim çalışması,

3- Emniyette özellikle yapılan şiddet konusunda uzman personel olması ve kadın memur olması, kadın sığınma evinin yaygınlaştırılması ve donatılması, psikolojik ve hukuk desteğinin yapılması,

Tübakkom olarak Türkiye nezdinde bir proje adalet bakanlığı ve kadın hak. Dernekleri ile Türkiye geneline yaygınlaştırılması

Hatay barosu, toplantıların yapılacağı yer olarak eski sistemde diğer illerde yapılmasını

Samsun barosu, aile ile şiddet görme riski olduğu takdirde 4320 sayılı yasa ile şiddet yapan eşi evden uzaklaştırma için gerektiğini, kadını koruma mekanizması olarak şiddet görmeden kendini güvende hissedeceği bir yerde olması gerektiği,

Aydın barosu, yürütmenin Ankara'da yapılması gerektiği, hedef kitle ile ilgili sivil toplumla iç içe yan yana olarak çalışma yaptıklarını, polis okullarında CMK avukatları derse girdiğini, polis okullarında 4320 sayılı yasa ile ilgili konuları avukatların anlatmasının yararlı olacağı



Ankara barosu, kolluk kuvvetleri ve hakimlerin eğitimlerinin daha sistemli bir şekilde yapılmasını,

Gaziantep Barosu kendi baroları bünyesinde yaptıkları çalışmalarından söz etti.

Hatay barosu, 4320 sayılı yasa ile ilgili olarak kadının toplumdaki yerinin erkeklere anlatılması gerektiğini,

Erkeklere de kadının toplumdaki yerini anlatmak gerektiği,

Hatay barosu, 4320 sayılı yasadaki uygulamanın harekete geçmesinde neler yapılabilir

İstanbul barosu, TBB'nin Tübakkom'u kabul etmesi gerektiğini, sahiplenmeli ve bir yer göstermesi gerektiğini, TBB kurumsal kimliğine ihtiyaç duyulduğunu, toplantıların Ankara da yapılması gerektiğinin zorlanması gerektiğini,

Hatay barosu, TBB Tübakkom'u tanınmasının baro gibi bir kurumda kota gibi bir şekilde olmasının hoş olmadığını, tüm komisyonların büyük özverilerde bulduklarını, TBB'nin bu çalışmalara bütçe hazırlamasını istediklerini,

Mersin barosu, yönetim kurulu üyesi ve Tübakkom olarak toplantıların Ankara da yapılması ve yer tahsisi konusunda ısrar edilmesi gerektiği,

Mersin barosu, TBB bünyesinde toplantıların orada yapılmasının gerekli olduğu,

Hatay barosu yönerge uyarınca senede 4 toplantı yapılacağını

Genel üye toplantıları Adana, Tekirdağ Aydın Hatay şeklinde olacağı

03-04 Ekim 2009 yürütme Ankara yapılmasını

8 Kasım 2009 tarihinde genel üye toplantısının yapılmasını

Mersin barosu ilk yürütmenin Ankara da yapılmasını istedi

İstanbul barosu yürütme toplantısının Ankara da yapılması

Ankara barosu toplantıların yeri konusunda TBB yönerge de-

ğişikliği için teklifte bulunulması gerektiğini

Oy birliğiyle kabul edildi.

Ankara Samsun Kayseri Tekirdağ yönerge değişikliği komisyonu olarak belirlendi

Ankara barosu ilk yürütme toplantısını Ankara'da yapalım ancak TBB uygun değilse 2.seçenek PROGRAM hazırlayalım

Mersin barosu bir basın açılması yaparken TBB bilgi vermek gerekmediği

Önerge komisyonu üyeleri

Öncelikle 3-4 ekimde Ankara barosu ve Hatay barosu temsilci olarak gidecek

İstanbul Barosu MK'nın 10 mad. AHİM Tekrar bir başvuru açılması

Samsun barosu çeşitli kanunlarda kızkılık soyadının medeni durumuna ilişkin kızkılık soyadı olarak düzeltilmesi kadının cinselliğine yönelik bir tespit yapılması, ayrımcılık

Hususun tespit edilmesi, ibarenin bu şekilde değil evlenmeden önceki veya ilk bekarlık soyadı olarak geçmesi konusunda çalışma yapılması

Mersin barosu bu hazırlanan yasa önerilerinin gelecek yürütmede hazır olmasını,

Hatay barosu SGK'unda emekli sandığına tabi olan öldüğünde eşi ile arasında 35 yaş farkı olduğundan emekli maaşında %3 aldığını, maaşı daha az aldığını,

Önerge komisyonu üyeleri yönerge değişikliği önerilerini sundu

TÜBAKKOM Yönergesinin 11. maddesinde "Komisyonun Gelir ve Giderleri" başlığı altındaki madde hakkındaki değişiklik önerimiz

"Komisyonun çalışmaları için, TBB tarafından bütçe, sekreteryaya ve salon tahsis edilir. TBB merkezinde yapılan çalışma ve

toplantılara katılan üyelerin ulaşım giderleri dışındaki tüm giderleri tahsis edilen bütçeden karşılanır.”

Ankara barosu ceza yasasının 82.md.sinin k fıkrasına töre “namus” ibaresinin eklenmesi gerektiğini söyledi

Kayseri barosu ticaret borçlar TCK kanunu hakkında değişiklikler önerilerimiz neler olabilir . Siyasal partiler ve seçim yasası gibi ayrımcılık içeren yasalarla ilgili değişiklik önerileri hazırlayalım.

TBMM kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu

Hatay barosu olarak öncelikle yasanın adının yanlış olduğunu fırsat eşitliğinin eşitler arasında olabileceği, kadın ile erkeğin toplumda eşit olmadığını bu nedenle yasanın adının kadın erkek eşitliği komisyonu olması gerektiğini

Ayrıca TBMM iç tüzüğündeki ihtisas komisyonlarından olarak düzenlenmesi gerektiğini öneriyor

Bu komisyona yönelik olarak ciddi, ses getirici kamuoyu oluşturucu kampanya ve faaliyetler yapılabilir

Mersin Barosu kadın erkek fırsat eşitliğini bütünleştirerek bir kampanya olarak basına aktarılmalı

Samsun barosu kadın erkek fırsat eşitliği komisyonuna yönelik çalışmalar basına da bildirerek yapılmalı

İstanbul barosu TBB de yönetim kademelerinde barolarda yönetim kademelerinde kotanın hayata geçirilmesi, bunun için yasal düzenleme yapılmalı, kadın erkek eşitliği komisyonu kurulmalı,

Mersin barosu, ilk toplantıda basında da yer alacak şekilde kadın erkek eşitliği komisyonunu ziyaret, yasa değişiklik önerilerinin sunulması ve bu çalışmaların bir kampanya dahilinde yapılması, toplantının da ekimde yapılması

Samsun barosu yapılacak kamuoyu açıklamasının tüm üyelerine gönderilmesi, başlangıcın çok ses getirecek şekilde yapılması, ulusal basında da yer alması gerektiği,

Hatay Barosu başlatılmış olan çalışmaların 3 ay süreler halinde bilgi verilmeli, komisyonun,

Mersin barosu basın açıklaması konusunda eleştiri metni ile başlanmalı,

Ankara barosu bir öneri paketiyle gidilmeli

Hatay Barosu ekim ayında meclis açılması ile beraber komisyonun toplantı tarihinin öğrenilerek mümkünse aynı takvimde yürütme yapılarak bu komisyonun ziyaret edilmesi,

Ankara barosu 9. dönem çalışma raporunun çoğaltılmasının TBB den istenilerek kadının KSGM kadınlara ilgili tüm kurumlara gönderilmesi ve istendiğinde gönderileceğinin bildirilmesi,

Hatay barosu

Tüm barolara yazı yazarak baro bünyesinde kadın komisyonu olup olmadığı varsa mail grubuna hepsini katarak ilk genel kurula kadar toplantıya katılmalarının sağlanması

Mersin barosu TBB web sayfasında TübaKKOM'a bir link ayırmasını

Hatay Barosu ayetli savunma yapan yargıç hakkında hakimler ve seçimler kuruluna durumun aksettirilmesi,

## DİLEK VE ÖNERİLER

Mersin barosu dove projesinde amaç aile içi şiddet konusunda koordinasyon sağlamak,

Tabip odası, baro, sehçek, belediyeler, projenin mersin Ankara Adana'nın içinde olduğu bir komisyon, kamu bilincinin oluşturulması, şiddet olmadan önleme çalışmaları, mağdurları ve aileleri topluma katma, iş bulma, amaçlı proje hakkında bilgi sundu ve bu tip projeler üretilmeli,

## TÜBAKKOM 10. DÖNEM HATAY

### 1. YÜRÜTME KURULU TOPLANTISI KARARLARI

Tüm barolarda kadın hakları komisyonu kurulması için bölge temsilcisi baroların kadın hakları komisyonlarının çaba göstermesine,

10 Dönem sözcülüğünce Tüm barolara yazı yazılarak barolar bünyesinde kadın hakları komisyonları varsa komisyon üyelerinin isim telefon ve mail adreslerin istenerek Tübakkom 'a katılmaları için kasım ayında yapılacak genel üye toplantısına çağrı yapılması ayrıca kadın komisyonu olmayan barolara da komisyon kurulması için öneri götürülmesine,

Anayasa ve Medeni yasa ile ilgili olarak daha önce yapılmış olan değişiklik önerilerimizin Toparlanarak TBMM kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu ile yapılacak görüşmelerle bu düzenlemelerin yasallaşması için Çaba gösterilmesine

Bazı yasalarda var olan "kızlık soyadı" gibi ayrımcı söylem yerine "önceki soyadı" şeklinde düzenleme yapılması talebinde bulunulmasına,

4320 sayılı yasanın uygulanmasında birlik sağlanabilmesi ve tedbir amacına uygun olarak seri kararlar çıkarılabilmesi bakımından uygulamadaki aksaklıkların tespit edilerek sorunların giderilmesi için ortaklaştırılmaya çalışılmasına,

4320 sayılı yasanın 1 mdsi f fıkrasına Eğer şiddeti uygulayan eş veya diğer aile bireyi aynı zamanda ailenin geçimini sağlayan yahut katkıda bulunan kişi ise hâkim bu konuda mağdurların yaşam düzeylerini göz önünde bulundurarak daha önce Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre nafakaya hükmedilmemiş olması kaydıyla talep edilmese dahi tedbir nafakasına hükmedebilir. ek takdir edilecek nafakanın devlet tarafından mağdura ödenip ardından ilgili kişiden geri alınması biçiminde değişiklik önerisinde bulunulmasına,

İş Yasası konusunda yapılması gereken değişiklik önerileri için Samsun barosunun çalışma raporunun beklenmesine,

TCY ile ilgili değişiklik önerilerimizin ve önceki dönemlerdeki Tübakkom çalışmalarının CD lerinin TBB inden istenerek üzerinde çalışılmasına,

Tübakkom yönergesinde yapılması istenen değişiklik önerilerinin TBB nden talep edilmesi, bu taleplerle ilgili olarak 10.dönem 2. Yürütme toplantısından önce dönem sözcülüğü ve Ankara barosunun oluşturacağı komisyonun TBB yönetim kurulu ile görüşme yapmasına,

Ayetli savunma yapan Mersin 1 Ağır Ceza Mahkemesi üyesi yargıç Bayram Selek hakkında Hakimler Savcılar Yüksek Kurulu Başkanlığına başvuruda bulunulması ve yargııcı kınadığımızı ve yapılan savunmadan üzüntü duyduğumuzu belirten basın açıklaması yapılmasına,

TBB tarafından yayınlanan Tübakkom 9. dönem çalışma raporunun çoğaltılmasının istenilerek KSGM ile kadın hakları ile ilgili tüm kurumlara gönderilmesi ve istendiğinde gönderileceğinin bildirilmesine,

Belediye yasanının 14 .mad.si uyarınca nüfusu 50.000 den fazla olan Belediyelerde sığınma evi kurulması hususunda çaba gösterilmesine,

Tüm barolar kadın hakları komisyonları arasında Ortak dil ve mücadele birliği sağlanması amacı ile eğitim çalışmaları yapılmasına,

TÜBAKKOM Yönergesinin 11. maddesinde “Komisyonun Gelir ve Giderleri” başlığı altındaki madde ye ilişkin “Komisyonun çalışmaları için, TBB tarafından bütçe, sekreteryaya ve salon tahsis edilir. TBB merkezinde yapılan çalışma ve toplantılara katılan üyelerin ulaşım giderleri dışındaki tüm giderleri tahsis edilen bütçeden karşılanır.” Şeklindeki değişiklik önerimizin yasağa geçirilmesi için TBB yönetim kurulundan karar çıkarılması için girişimde bulunulmasına

Tübakkom 10.dönem 2.yürütme kurulu toplantısının 3-4 Ekim 2009 tarihinde Ankara’da yapılması, Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu (TÜBAKKOM) yönergesi ile ilgili olarak TBB’nden talep edeceğimiz yönerge değişikliği önerilerimizin yaşama geçmesi halinde daha sonraki toplantıların nerede ve nerelerde yapılacağı hakkında karar verilmesine

AHİM in aile içi şiddet nedeniyle Türkiye’yi tazminat ödemeye mahkum ettiği karar karşısında Adalet Bakanlığının ve kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu başkanın açıklamalarına karşı açıklama yapılmasına

Ekim ayında TBMM nin açılmasından sonra kadın erkek fırsat eşitliği komisyonunun ilk toplantı tarihinin öğrenilerek mümkünse aynı takvimde yürütme yapılarak bu komisyonun ziyaret edilmesi ve hazırlanan yasalardaki değişiklik önerileri ile ilgili lobi faaliyeti yürütülmesine

TBB’nin Web sayfasında Tübakkom çalışmaları için link açılmasının istenmesine yönelik kararlar alınmış olup toplantıya son verilmiştir

### **Tübakkom 10. Dönem sözcüsü Hatay Barosu**

**Ankara Barosu, İstanbul Barosu, Mersin Barosu, Samsun Barosu, Tekirdağ Barosu, Gaziantep Barosu, Kayseri Barosu, Erzincan Barosu Aydın Barosu**

**HAKİMLER SAVCILAR YÜKSEK KURULU BAŞKANLIĞINA**

**ANKARA**

**ŞİKAYET EDEN :** Av. Hatice Can

Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu Dönem sözcüsü

Hatay Barosu Kadın Hukuku Komisyon Başkanı

**ŞİKAYET EDİLEN :** Bayram Selek

Mersin 1 Ağır Ceza Mahkemesi üyesi

AÇIKLAMA Yargıtay Tetkik Hâkimi iken 2 çocuk annesi eşi H.M.'yi dövdüğü iddiasıyla hakkında dava açıldıktan sonra Mersin 1. Ağır Ceza Mahkemesi'ne atanan hâkim Bayram Selek, 6 Mayıs 2009 tarihinde Mersin 3. Ağır Ceza Mahkemesi'ndeki savunmasında aşağıda belirttiğimiz şekilde ifade verdiğini gazete-lerde çıkan haberlerden öğrenmiş bulunmaktayız

“Zaten eşim olan müştekinin benden herhangi bir şikâyeti yoktur. Ne Amerikan, ne Avrupa Birliği, ne de dünyanın başka bir hukukunda böyle bir suç düzenlenmiştir. Dünyanın hiçbir hukukunda böyle bir suç öngörülmemiştir. Kutsal kitaplarda da düzenlenmemiştir. Türk Hukuku'nda ise konu 'darp' olarak düzenlenmiş ve şikâyete bağlı kılınmıştır. Şikâyetten vazgeçme her aşamada etkilidir ve davayı düşürür.

Bir başka husus da suçun isimlendirilmesi meselesidir. Suçun isminin objektif olması gerekir. Subjektif olarak 'aile içi' diye bir suç ismi olamaz. Olursa taraflı olduğu anlaşılır. Altında başka amaçlar, kasıtlar aranır. Kur'an-ı Kerim'de Yusuf Peygamber'in ağzından şöyle denir: Doğrusu kadınların fitnesi-tuzağı, şeytanın fitnesi-tuzağından daha büyüktür.



Bir başka ayet-i kerimde de; 'Onlar Allah'a tuzak kurmak istiyorlar, onlara de ki Allah tuzak kuranların en hayırlısıdır' diyor. Başka bir ayet-i kerimde de; 'Onlar Allah'ın mekrinden (hile, tuzak, tezgâh) emin mi oldular?' denilir. Bir başka ayet-i kerimde de; 'Allah emrinde galiptir' buyrulur. Netice olarak esasen hukuki olmayan bu suçlamadan temizlenme mi, aklanma mı, herkesin imtihana tabi tutulduğunu bildirir beraatımı isterim..."

Türkiye Cumhuriyeti, dayanağını hukukun üstünlüğünden alan Demokratik LAİK bir HUKUK DEVLETİDİR. Hukuk ve Demokrasinin en önemli koşullarından biri de genel olarak İNSAN HAKLARININ özel olarak da KADININ İNSAN HAKLARININ yasalarla güvence altına alınmasıdır

Toplumun en saygın makamlarından biri olan YARGI erkini elinde bulduran Yargıçların Mesleklerini yerine getirmede gösterdikleri özen ve hassasiyeti özel yaşamlarında da göstermeleri kendilerinden beklenir ve ayrıca beklenmelidir .

YARGININ üç ayağından biri olan SAVUNMANLAR olarak ADALETİN HASSAS, DENGELİ TERAZİSİNİ ellerinde bulduran Yargıçlarımızın KADININ İNSAN HAKLARI ve HUKUKU başta olmak üzere HUKUK DEVLETİNİN GÜVENCESİNDE OLAN TÜM İNSAN HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİNİ SONUNA KADAR KORUMAK zorunda oldukları yönündeki inancımızı KORUMAYI UMUYORUZ

UNUTULMAMALIDIR ki; ŞİDDETİ HİÇBİR İNANÇ, SİSTEM, KURUM, KİŞİ, DÜŞÜNCE ya da GEREKÇE MEŞRU kılamaz. KADINA YÖNELTİLEN ŞİDDET TÜM TOPLUMA YÖNELTİLMİŞTİR. Kadının insan hakları, töresel, inançsal ve de yargısal uygulamalarla ihlal edilmeye devam ettikçe şiddet eğilimli ve hastalıklı bir toplum olmaktan kurtulamayız.

Özellikle Yargı Erkini elinde bulduran Yargıçların kendi görevleri gereği verdikleri kararlarla kamu vicdanını rahatlamak gibi yükümlülükleri vardır. Hal böyleyken kendi ailesi içerisinde şiddet kullanarak ve bununla kalmayıp Kendi eylemini ;kaynağını pozitif hukuktan almayan hukuk dışı gerekçeler

kullanarak savunan Yargıç bizleri ; toplum olarak, kadının insan hakları Savunucuları olarak dehşete düşürmüştür.

Demokratik ülkelerin hukuk mevzuatında uzun yıllardır yer alan “Kadına yönelik şiddet “ aile içi şiddet “ gibi düzenlemeler ülkemizde de bu konuda farkındalık oluşturmak için uzun yıllar gösterilen çabalar sonucu mevzuatımıza girmiştir.

Kadına yönelik şiddete ve aile içi şiddete karşı yaptırım düzenlemeleri taraf olduğumuz uluslararası sözleşmeler ve yasal mevzuatımızda yer almışken bu yasaları Uygulamak zorunda olan bir Yargıcın kaynağını pozitif hukuktan almayan savunması karşısında verdiği ve vereceği kararlarında objektif olamayacağı endişesini taşımaktayız.

Kamu vicdanında yargı erkine karşı oluşabilecek endişelerin giderilmesi anlamında Mersin 1 Ağır Ceza Mahkemesi üyesi Yargıç Bayram Selek hakkında gerekli yasal işlemlerin yapılması isteminde bulunmak gerekmiştir.

**İSTEM** :Sunduğumu nedenlerle Mersin 1 Ağır Ceza Mahkemesi üyesi Yargıç Bayram Selek hakkında gerekli işlemin yapılmasını saygı ile dilerim.

Av.Hatice Can

(TÜBAKKOM) Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu 10. Dönem sözcüsü

Hatay Barosu Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı

**TÜBAKKOM 10.DÖNEM 2.YÜRÜTME KURULU**  
**17 - 18 EKİM 2009 ANKARA TOPLANTISI KARARLARI**

Tübakkom Yürütme Kurulu 10. Dönem Sözcülüğü Başkanlığında Türkiye Barolar Birliği Eşgüdüm Sorumlusu Av.Asude Şenol'un Katılımı ve Ankara, İstanbul, Samsun, Gaziantep, Aydın, Mersin Tekirdağ Kadın Hukuku Komisyonu Temsilcileri ile 17-18 Ekim 2009 Tarihlerinde Ankara'da Türkiye Barolar Birliğinde Toplanarak Ankara 8 Aile Mahkemesi Yargıçısı ERAY KARINCA'nın "Aile Mahkemelerinin işleyişi ve Aile Mahkemelerinin yetkisi açısından yapılabilecek yeni düzenlemeler " konulu eğitim çalışmasından sonra aşağıda belirtilen kararlar alınmıştır.

1- Tübakkom 10 .Dönem 1 .Genel Üye Toplantısının 12-13 Aralık 2009 Tarihlerinde Adana'da Yapılmasına

2- Genel Üye Toplantısında " Toplumsal Cinsiyet " Konulu Eğitim Çalışması Yapılmasına, Konuşmacı Olarak Dr. Aksu Bora'nın Davet Edilmesine

3- 4320 S.K. yasa uyarınca Verilen Tedbir Niteliğindeki Kararlara Uyulmaması Halinde (Nafakada Da Dahil Olmak üzere) yapılacak Şikayetlerin Mercininin Aile Mahkemesi Olmasına yönelik değişiklik önerisinin hazırlanmasına

4- Tüm baroların kadın hukuku komisyonlarının kendi illelerinde Sığınma Evleri açılması Konusunda Çalışmalar yapmasına

5- Tübakkom 10.Dönem 1.Yürütme Kurulu toplantısında alınan karar uyarınca TÜBAKKOM Yönergesinin 11. maddesinde "Komisyonun Gelir ve Giderleri" başlığı altındaki madde ye ilişkin "Komisyonun çalışmaları için, TBB tarafından bütçe, sekreteryaya ve salon tahsis edilir. TBB merkezinde yapılan çalışma ve toplantılara katılan üyelerin ulaşım giderleri dışındaki tüm giderleri tahsis edilen bütçeden karşılanır." Şeklindeki değişiklik önerimizin yaşama geçirilmesi için TBB yönetim kurulundan karar çıkarılması için girişimde bulunulmasına

6- Tübakkom 10.dönem Genel Üye Veya Yürütme Kurulu toplantısında "Cedaw " konulu Eğitim çalışması yapılmasına

konuşmacı olarak Doç Dr. Bertil Emrah Odel 'in çağrılmasına

7- "Adli yardımda görev alacak arkadaşlarımıza 4320 sayılı yasa ile ilgili eğitim çalışması yapılmasının" Barolara önerilmesine Görevlendirilme Yapılırken Adli Yardım Yönetmeliğinin De Eklenmesinin Tavsiye Edilmesine

8- Baroların özellikle 4320 sayılı yasa uyarınca başvuran başvurucularla ilgili olarak adli yardım görevlendirmesinin hızlandırmasının Tavsiye Edilmesine

9- Ankara Barosu kadın hukuku komisyonundan arkadaşların TBB nde bulunan Tübakkom Arşivinden Ceza Yasası Konusundaki Çalışmalarla ilgili doküman ve varsa CD lerin araştırılmasının istenmesine

10- Tübakkom 10 .Dönem 1 .Genel Üye Toplantısına Kadın hukuku komisyonu olan tüm baroların çağrılmasına

11 -Yürütme kurulu ve genel üyelere maile ile bilgilendirilmesine devam edilmesini ancak tüm barolara ayrıca faks ve yazı ile bilgi verilmesine

12- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonun ziyaret edilmesine ve Tübakkom çalışmaları sırasında hazırlanan Anayasa ve yasalara ilişkin değişiklik önerilerinin yaşama geçirilebilmesi için çalışma yapılmasına ve lobi faaliyeti yürütülmesine

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Başkan ve üyeleri ile yapılacak görüşmeler için randevu istenmesine, gerekirse randevu isteminin Türkiye Barolar Birliği (TBB) nce yapılmasının istenmesine

13- KSGM ne başvuru yapılarak çalışmalarda kaynak olarak kullanılmak amacı ile yayınlarından istenmesine

## **10. Dönem Sözcüsü Hatay Barosu**

### **TBB Eşgüdüm Sorumlusu**

**Ankara Barosu, İstanbul Barosu, Samsun Barosu, Gaziantep Barosu, Aydın Barosu, Mersin Barosu, Tekirdağ Barosu**

## TÜBAKKOM 10. DÖNEM 3. YÜRÜTME KURULU

### 13-14 MART 2010 SAMSUN TOPLANTISI KARARLARI

Tübakkom Yürütme Kurulu 10. Dönem Sözcülüğü Başkanlığında Ankara, İstanbul, Samsun, Gaziantep, Aydın, Mersin Tekirdağ Kayseri, Erzincan Kadın Hukuku Komisyonu Temsilcileri ve Karadeniz bölge barolarından ordu ve Sinop kadın hukuku temsilcileri ile 13-14 MART 2010 tarihinde SAMSUN’da toplanmıştır. İTÜ İşletme Fakültesi Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi, Kadriye BAKIRCI ’nın katılımı ile yapılan eğitim çalışmasından sonra aşağıda belirtilen kararlar alınmıştır.

1- Tübakkom 10 .Dönem 2 .Genel Üye Toplantısının 5-6 HAZİRAN 2010 Tarihlerinde Tekirdağ da Yapılmasına

2- Tübakkom 10 .Dönem 1 .Genel Üye Toplantısına Kadın hukuku komisyonu olan tüm baroların çağrılmasına

3 -Yürütme kurulu ve genel üyelere maile ile bilgilendirilmesine devam edilmesine ayrıca tüm barolara faks ve yazı ile bilgi verilmesine

4- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonundan ÇALIŞTAY DÜZENLENMESİNİN İSTENMESİNE ve Tübakkom çalışmaları sırasında hazırlanan Anayasa ve yasalara ilişkin değişiklik önerilerinin yaşama geçirilebilmesi için çalışma yapılmasına ve lobi faaliyeti yürütülmesine

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ile yapılacak çalıştay için Başkan ve üyeleri ile yapılacak görüşmeler için randevu istenmesine, gerekirse randevu isteminin Türkiye Barolar Birliğinde TBB nce yapılmasının istenmesine

TBMM KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU İLE YAPILMASI DÜŞÜNÜLEN ÇALIŞTAYDA

HATAY BAROSU : ANAYASA İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİMİZİ (YÜZDE 10 BARAJI’NIN KALDIRILMASI DAHİL )

TEKİRDAĞ BAROSU MEDENİ YASA İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİMİZİ

MERSİN VE GAZİANTEP BAROSU SEÇİM YASASI VE SİYASİ PARTİLER YASASI İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİMİZİ

İSTANBUL VE ERZİNCAN BAROSU 4320 SAYILI YASA İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİMİZİ

ANKARA BAROSU İŞ YASASI İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİMİZİ

KAYSERİ BAROSU VE AYDIN BAROSU TÜRK CEZA YASASI İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİMİZİ KONUSUNDA SUNUM YAPMALARINA

5- EŞİTLİK ÇERÇEVE YASASI TASLAĞI HAZIRLANMASINA

6- TÜBAKKOM ÜYESİ TÜM BAROLARIN KADIN HUKUKU KOMİSYONUNUN KATILIMININ SAĞLANACAĞI EĞİTİM ÇALIŞMASININ PLANLANMASINA VE TBB NDEDEN BÜTÇE İSTENMESİNE KARAR VERİLMİŞTİR.

7- EKTE SUNULAN

A- 4857 SAYILI İŞ YASASINA İLİŞKİN DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ

B- GEBE VEYA EMZİREN KADINLARIN ÇALIŞTIRILMA ŞARTLARIYLA EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA DAİR YÖNETMELİĞE İLİŞKİN DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ

C -AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER YÖNETMELİĞİNE İLİŞKİN DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ KARARLAŞTIRILMIŞTIR.

## 10. Dönem Sözcüsü

### Hatay Barosu

**Ankara Barosu İstanbul Barosu Samsun Barosu, Gaziantep Barosu Aydın Barosu Mersin Barosu, Tekirdağ Barosu Kayseri Barosu, Erzincan Barosu**

**SAMSUN BAROSU KADIN HUKUKU KOMİSYONU**  
**TÜRKİYE'DE İŞ HUKUKU KAPSAMINDA**  
**KADIN HAKLARI VE AKSAKLIKLAR**

**Diğer Bireysel İş Yasalarına Tabi İş İlişkilerinde Eşitlik İlkesi:**

İş Kanununun kapsamı dışında kalan iş ilişkilerine, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ya da Borçlar Kanunu uygulanır.

Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda, İş Kanununda olduğu gibi ayrımcılık yasağını düzenleyen herhangi bir madde bulunmamaktadır. Borçlar Kanununun hizmet akdiyle ilgili maddelerinde de bu yönde bir hükme yer verilmemiştir. Dolayısıyla İş Kanununun kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde işverenin eşit işlem yapma borcunun var olup olmadığı ortaya konmalıdır.

Her şeyden önce Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunundaki boşluk, İş Kanununun 5. maddesinin uygulanmasıyla doldurulamaz. İş Kanunu, anılan kanunlar açısından genel kanun niteliğini taşımamaktadır. Aksine bu kanunlarda, İş Kanununun hangi durumlarda uygulanacağı istisna olarak ve açıkça bildirilmiştir. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu açısından genel kanun Borçlar Kanunudur.

Adı geçen kanunlarda ayrımcılık yasağı ve eşit işlem yapma borcuyla ilgili açık düzenlemenin olmaması, bu kanunların kapsamındaki iş ilişkilerinde eşitlik ilkesinin uygulanmayacağı şeklinde yorumlanamaz. Anayasanın 10. maddesi hem ayrımcılık yasağının hem de dar anlamda eşit işlem yapma borcunun birincil kaynağıdır. Bu madde sayesinde ki, İş Kanununun 5. maddesi sadece ayrımcılık yasağını düzenlemişken, işverenin haklı nedenler olmadıkça aynı veya benzer durumdaki işçileri arasında keyfi ayrımlar yapamayacağını, bu kişilere karşı eşit işlem yapma borcu altında olduğunu ortaya koyabilmekteyiz. Aynı yorum tarzı Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına giren iş ilişkileri için de yapılmalıdır.

## 4857 SAYILI YENİ İŞ KANUNU ve KADIN İŞÇİLERİN DURUMU

1475 sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldıran, 4857 sayılı yeni İş Kanunu; hükümet, işveren ve işçi kesimi arasında geçen yoğun müzakereler sonucunda son şeklini aldı ve 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatına getirilen yeni düzenlemelerden en önemlileri; çağrı üzerine çalışma, geçici (ödünç) iş ilişkisi, telafi çalışması, belirli süreli çalışma, kısa süreli çalışma gibi esnek çalışma biçimleridir. Daha önceki mevzuatta yer almayan esnek çalışma biçimlerinin çalışma hayatına girmesinin sakıncalar doğurabilecektir.

Avrupa Parlamentosu'nun "Genişleme" başlıklı komisyon raporlarında; "Kadın-erkek arasında fırsat eşitliği sağlanmadan tam üyelik olmaz." ibaresi yer almaktadır. Ancak yeni Kanun'da bu konuda önemli gelişmeler yer alırken, bazı eksiklikler de söz konusudur.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Görüldüğü gibi analık durumunda kadın işçilere sağlanan haklarda bir iyileştirme söz konusudur. Ancak Kanun'da "ebeveyn izni" ile ilgili bir düzenleme yer almamaktadır. AB Müktesebatına uyum açısından, İş Kanunu'nda Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair Direktif temelinde ebeveyn izninin düzenlenmesi gerekmektedir.

Ayrıca "Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması" kapsamında, çocuk bakım hizmetlerine verilen desteğin yaygınlaştırılması gerekmektedir. İşyerlerinde kreş ve oda açılması için gereken sayının, o işyerinde çalışan kadın işçilerin sayısı nispetinde olması, işverenin, çalıştırdığı kadın işçi sayısını bu rakamın altında tutarak böyle bir yükümlülüğün kurtulmasına yol açmaktadır. Yani



bir anlamda da kadın işçi sayısına bir sınırlama getirilerek kadın çalışanlar aleyhine bir durum söz konusu olmaktadır. Oysa çocuk bakımı, sadece anneye ait bir sorumluluk gibi düşünülmemeli ve bu tür yükümlülükler yerine getirilirken, erkek işçi sayısı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Kadınların ve çocukların emeğinin daha çok istismar edildiği çok açık bir gerçektir. Kadınların genel istihdam içerisindeki oranının hâlâ düşük oluşu, onun piyasa rekabet koşullarının işleyiş mekanizması karşısında erkekler kadar direnç gösterememesi, kadınların sömürüye daha açık hale gelmesine neden olmaktadır. İş Yasası kadın emeğinin sömürülmesini daha fazla olanaklı hale getirmektedir. 4857 sayılı İş Yasası bu açıdan iyi değerlendirilerek açıklanmalıdır. Yasada cinsiyetçi ayrımcılığa karşı daha fazla yaptırım veya doğum izninin uzatılmasını içeren olumlu yeni hükümler yer alsada, bunlar uygulanma koşulları bulmadıkça, yasanın göz boyayıcı hükümleri olarak kalmaktadır.

Kadınların istihdam hayatında düşük oranda yer alışı; geleneksel değer yargılarında kadının hane dışında çalışması hala "arızı" bir durum varsayıdır. Çünkü bu değer yargılarına göre kadın her şeyden önce eve aittir, yani ev kızıdır, annedir, evinin kadınıdır ve bu anlamda üstlenebileceği en değerli görevleri, ev işleri ve anneliktir. Kadınların ve genç kızların hayat bakışını bu rolleri üstlenmeye hazır oluşları belirler. Bu değer yargıları kentlerden uzaktaki kırsal alanda ve köylerde en üst seviyededir. Kırsal alanda kadınların emeği ücretsiz aile işçiliği biçiminde belirmektedir.

Kadının emeği "yedeğe" itmekte ve bu nedenle, kadınların daha düşük ücretlerle çalışması garip karşılanmamaktadır. Bu durum hem erkekler hem de kadınlar tarafından doğal kabul edilmekte, kadınların daha kolay ve erkeklerden önce işten çıkarılması ve kadınların çalışma sürecinde ezilmesi de böylelikle meşruluk kazanmaktadır.

**Türkiye genelinde işsizlik oranı yüzde 12, 3'e çıkmış durumda, kentlerde bu oran yüzde 15'e varıyor. Özellikle son birkaç yıl işten çıkarılanların sayısı çok muazzam rakamlarda seyrediyor.**

Örneğin geçen yıldan bu yana işten çıkarılanların sayısı beş yüz bini buldu. Bu gelişmeler sonucu bugün kadınların kentsel bölgelerde işsizlik oranı yüzde 20'lere, hatta eğitilmiş genç kadınlar arasında yüzde 30'lara varıyor. Yani her kategoride kadınların işsizlik oranı erkeklerin işsizlik oranından yüksektir.

**Yeni Yasada işverenlerin asıl işveren ve alt işveren olarak ayrılması:** işçiyi iki farklı iş ilişkisi karşısında bırakmaktır. Asıl işverenin taraf olduğu sözleşmeden yararlanma olanağını ortadan kaldıracaktır. **İşyeri tanımı genişletildiği için, işveren işçiyi bir bölgeden alıp bir başka bölgede çalışmasını isteyebilecek, bu durum özellikle kadın işçilerin sürekli bir işte kalabilmelerini ve işlerinde yükselebilmelerini önleyecektir.** Bu durum daha sık iş değiştirme ve işsiz kalmalarına yol açacaktır.

**Kısmi süreli ve tam süreli, deneme süreli, belirli, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayrımları getirilmiştir:** Bu kategorideki sözleşmeler, kadınlara sanki partime sözleşme yapma olanakları sağlıyor gibi bir yanılgı doğurmaktadır. **Oysa bu ayrımlarla ücretlendirmede hak kayıpları doğacak, bütünsel olarak sosyal güvenlik haklarından ve iş güvencesinden yararlanabilmelerinin önüne geçmektir.** Haftalık çalışma saati 45 saat olarak kaldıysa da, getirilen esnek uygulamada günlük çalışma süresi 11 saate çıkmaktadır.

**Telafi çalışma hükmü getirildiğinden:** işveren mesai ücreti ödemeksizin bir çalışanın haftalık çalışma saati dolana kadar ücret ödemediği çalıştırabilecek. Anlaşmaya bağlı olarak haftalık çalışma saati 40'a inebilecek, bu durum işvereni daha "kârlı" hale getirecektir.

**Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni:** Bu madde bir yönüyle olumlu, bir başka yönüyle de olumsuz bir yön içermektedir. Bu madde yeni yasada 74. madde olarak geçmektedir ve eski yasadaki karşılığı 70. madde. Öncelikle maddenin başlığı eskisinde "analık halinde çalıştırma yasağı" iken, şimdi "analık halinde çalışma ve süt izni" adını almıştır. Yeni madde hamile kadınlara doğumdan önce 6 hafta ve doğumdan sonra 6 hafta olan çalıştırılmama hakkını yine doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 haf-

ta olmak üzere, toplam 12 haftadan 16 haftaya çıkartılmaktadır. Yeni yasada bir değişiklik daha, çoğul gebelik halinde doğumdan önce 8 haftaya 2 hafta daha eklenmektedir. Bu kadar yoğun bir işsizlik ortamında ve sosyal güvenliğin bu kadar “lüks” sayıldığı bir piyasa koşulunda, doğum izninin uzatılması, işverenlerin kadınların yerine erkeklerin emeğini tercih etmelerini doğurabilecektir. Yeni yasadaki madde, bu 16 hafta süresince kadınların çalıştırılması yasağını kaldırılmaktadır. Eski maddedeki hüküm çok açık; “kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır”. Ama bu yasa olumlu, olması gereken bir yasaktı. Kadının ve bebeğin sağlığını korumaya yönelik bir yasaktı. Şimdiki yasanın 74. maddesine göre ise; “kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir.” Çalışılan süre doğum sonrası süreye eklense de, bu madde hamilelikte çalışmayı körükleyebilir. “Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır”. Bu madde ile “analık halinde izin” mantığı temelden sarsılıp ve hamilelikte kadın işçilerin çalıştırılması yasalaşmaktadır.

**Bu durumda kadınlar ya hamilelikte çalışmaya zorlanmış olmakta veya işverenlerin çıkarları açısından kadın işçileri tercih etmemeleri sonucu işlerini kaybetme tehlikesini yaşamaktadırlar.**

**Gece Çalıştırma Yasağı:** Yeni yasada 73. madde olarak geçen bu madde, eski 69. maddeye tekabül etmektedir. Yeni maddede “on-sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir” deniyor. Ama bu hüküm zaten eski yasada da vardı ve mantığı da “işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerle sınırlıydı. Bu sınırlama da kaldırılmış. bu madde kadın işçilerin sanayide gece vardiyalarında çalıştırabilmesinin yolunu açılmıştır.

Bu madde değişikliği sanki erkeklerle aynı koşullarda çalışma konusunda bir "eşitlik" getirmektedir. Olumlu bakılması gereken bir değişiklik gibi görünse de, bir başka açıdan bakıldığında, böyle bir eşitlik savunulacak bir eşitlik değildir. Kadınların nasıl ki yeraltında ve maden ocaklarında çalıştırılması yasağı korunuyorsa, gece vardiyalarında çalıştırılması yasağının da korunması gerekebilir.

**Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılamaz** : "Eşit işe eşit ücret" temel ilkesi yeni iş yasasında da korunmaktadır. Hükmün yer aldığı madde değişmiş ve genişletilmiş. Daha önce "Ücretin tanımı" başlıklı 26. maddede yer alan bu ilke şöyle tanımlanıyordu: "Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz."

Yeni yasada en önemli yenilik bu hükmün "eşit davranma ilkesi" başlığı altında yeni bir madde altında (Madde 5) tanımlanmış olması. Buna göre, "iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz" denmektedir. Aynı maddede, "aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz" hükmünün yer almaya devam ettiğini iş yasasına temel bir ilke olan "eşit işe eşit ücret" ilkesinin korunduğunu görüyoruz. Aynı maddede işverenin "cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem" yapmasının önüne geçilmektedir.

Bu maddenin bir diğer olumlu yanı kendisine kadın olduğu için aykırı davranışta bulunulan durumlarda, ayrımcılığa uğradığını ortaya koyduğu takdirde, ispat yükümlülüğü nün, yani böyle bir ayrımcılık uygulamadığını ispat etme yükümlülüğünün işverene geçmesidir.

**4857 sayılı İş Kanunu'nda bu konudaki düzenlemelerin en önemlisi; kadına karşı ayrımcılığın bir türü olan "cinsel taciz"le ilgili maddedir.** Yasanın 24. maddesiyle ilk defa bir işverenin bir işçiye ve de bir işçinin diğer bir işçiye cinsel tacizde

bulunması, tacize uğrayan işçiye sözleşmeyi derhal fesih hakkı doğurmaktadır. Ancak bu hükmün de uygulamada karşılık bulabilmesi için, çalışan kadınları cesurca üzerine gitmesi ve işyerinde karşılaştıkları taciz olaylarında haklarını araması gerekir. Ama bu elbette söylendiği kadar kolay olmamaktadır.

“işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması, işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen, işverenin gerekli önlemleri almaması durumunda, işçi sözleşmesini bildirim-siz olarak sona erdirebilecek.” ibaresi yer almaktadır. Kanun’da cinsel taciz ile ilgili bir hükmün bulunması memnuniyet verici bir gelişmedir ancak bu sorunun çözümünde ya da asgariye indirilmesinde ne derece katkı sağlayacağı tartışma konusudur. **Çünkü öncelikli olarak bu sorunun “görünürlüğünün” sağlanması, yani böyle bir sorunun var olduğu ve birçok çalışan kadın tarafından yaşandığının ortaya konulması gerekmektedir.**

**Kadınların bu tür sorunlarını dile getirmekten çekindiğini, toplum tarafından yanlış anlaşılmaktan korktuklarını göstermektedir. Ayrıca işverenin bir kadın çalışana cinsel taciz uygulaması durumunda ise, kadın işçinin bu durumun bilinmesi durumunda işten atılma tehlikesiyle karşı karşıya kalması söz konusu olabilmektedir.** Bu nedenlerle toplu sözleşmelerde bu konuyla ilgili bir madde yer almamakta, cinsel taciz sorunu çok fazla yaşanmayan bir sorunmuş gibi gizli kalmakta ve dolayısıyla da gereken önlemler alınmamaktadır.

**Süt İzni ve Kreşler:** Gebe veya çocuk emziren kadınların çalışma koşulları ile işyerinde kreş açma zorunluluğunu düzenleyen yeni 88. madde, bir yönetmelik çerçevesinde gösterilmiş (İş Kanununa ilişkin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliği 06.04.2004 tarihli, 25425 sayılı resmi gazete’de yayımlanmıştır.)

5510 sayılı SSGSS Kanunu’nun son hükümleri de 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren yürürlüğe girdi. Kanun sosyal güvenlik sistemimizi yeni baştan yapılandırırken ne yazık ki sigortalıların bazı haklarını da kısıtlamaktadır. Reform olarak tanıtılan Kanun’un,

“Sosyal Hukuk Devleti” ilkesine uygun bir şekilde, sigortalılara sağlanan tedavi yardımlarını iyileştirmesi gerekmektedir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun “Geçici iş göremezlik ödeneği” başlıklı 49. maddesinin birinci fıkrasına göre doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olan kadınlara, doğumdan önceki sekiz (çoğul gebelik halinde on hafta) ve doğumdan sonraki sekiz hafta için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmekteydi. Aynı Kanun’un “Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanması” başlıklı 89. maddesinin son fıkrasına göre ise analık halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, günlük kazancın üçte ikisi olarak düzenlenmekteydi. Yani hastalık ya da iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde eğer tedavi ayaktaysa günlük kazancın üçte ikisi, tedavi yatarak ise günlük kazancın yarısı verilmekteyken, **kadının analığında tedavinin ayakta ya da yatarak olması gözetilmeksizin her halükarda günlük kazancın üçte ikisi ödenmekteydi.**

5510 sayılı SSGSS Kanunu ise bu uygulamadan dönerek, doğum yapan kadınları adeta “cezalandırdı”. Gerçi Kanun’un “Geçici iş göremezlik ödeneği” başlıklı 18. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, kadının analık halinde geçici iş göremezlik ödeneği alabilmesi için son bir yıl içinde ödemiş olması gereken prim gün sayısı 120’den 90’a indirildi ancak ödenecek miktar konusunda aynı duyarlılık gösterilmedi. Kanun’un aynı maddesinin 5754 sayılı Kanun’un 11. maddesiyle değiştirilen şekline göre; analık halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği de aynı hastalık veya iş kazası ve meslek hastalığındaki gibi, **yatarak tedavilerde günlük kazancın yarısı, ayaktan tedavilerde ise günlük kazancın üçte ikisi olmaktadır.**

**Ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması ile ilgili olarak sadece yasal enlemelerin yapılması yeterli değildir. Yasal olarak getirilen korumanın uygulamaya etkisinin olabilmesi için toplumun bu konuda bilinçlenmesi, bilgilendirilmesi, önyargularından kurtulması gerektiği kadar işçilerin de haklarını bilmesi gerekmektedir.**

**ANKARA BAROSU'NUN,  
SAMSUN BAROSU'NUN İŞ KANUNUNDA  
YAPILMASINI TEKLİF ETTİĞİ  
DÜZENLEMELER HAKKINDA GÖRÜŞLERİ VE  
ANKARA BAROSUNUN EK DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ  
(24/01/2010)**

1) “Yeni Yasada işverenlerin asıl işveren ve alt işveren olarak ayrılması”, “Kısmi süreli ve tam süreli, deneme süreli, belirli, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ayrımları getirilmesi” ve “Telif çalışma hükmü getirilmesi” konuları sadece kadın işçileri değil aynı zamanda erkek işçileri de ilgilendiren konulardır. Aynı zamanda bu düzenlemelerin teori ve uygulamadaki sakıncalarının neler olduğu ve nasıl bir düzenleme ile düzeltilebileceği konularına açıklık getirilmediğinden herhangi bir değerlendirme yapılmamıştır.

Ankara Barosu Kadın Hakları Komisyonu olarak “Kadın İşçi Kotası” getirilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Ancak Kadın İşçi Kotasının hangi kanunda düzenleneceği konusunda bir çalışma yapılması gerektiği düşüncesindeyiz. Zira direkt İş Kanununda kota istenebileceği gibi, Gelir Vergisi veya Kurumlar Vergisi Kanunlarında bir kadın kotası belirleyerek, bu kotaya uyan işyerlerinde vergi istisnası veya muafiyeti getirilebileceği gibi, SSK Primi İşveren Payı İndirimi yapma gibi bir düzenleme de kadın istihdamını arttıracaktır. Kotanın oranının ve indirim veya muafiyetlerin oranının ne olacağı konularında çalışma yapmamız, gerekirse bu konularda vergi uzmanlarından yardım ve eğitim talep etmemiz, yaptığımız çalışmanın verimliliği ve uygulanabilirliğini arttıracaktır.

Diğer başlıklarla ilgili görüş ve değerlendirmelerimiz ve ek önerilerimiz ise aşağıda verilmiştir.

Bu çalışmanın içerisinde verilen tablolarda, ilgili Kanun/ Yönetmelik maddesinin değişmesi gereken kısımları “Mevcut Hali” sütununda kırmızı renge boyanmış olup, değiştirilmiş halini ise “Önerilen Hali” sütununda bulabilirsiniz.

## 2) EŞİT DAVRANMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

**ANKARA BAROSU GÖRÜŞÜ:** 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesinin devamı ve sona erdirilmesi aşamalarında ayrımcılığı düzenlemekte ancak, iş duyurularında ve iş görüşmelerinde karşılaşılabilecek ayrımcılık konusunda herhangi bir düzenleme getirmemektedir. İşverenler, kadınların çalışabileceği alanlarda dahi, iş duyurularında halen sadece erkek işçiler için duyuru yapabilmektedir. Bu da, daha işe girmeden kadın istihdamını balatalayan ciddi bir ayrımcılığa yol açmaktadır. Bu yüzden İş Kanununun 5. maddesinde düzenlenen “Eşit Davranma İlkesi”nin içine “iş duyuruları ve iş sözleşmesi görüşmeleri” de dahil edilmelidir. (Ancak İş Kanunu İş Sözleşmesinin imzalanmasından sonra, yani başvuru işçi statüsünü kazandıktan sonra, uygulanabilir bir kanun olduğundan; İş Kanununun 1. maddesinde düzenlenen *Amaç ve Kapsam* maddesine eklenecek bir ifade ile “İş Duyuruları ve İş Sözleşmesi Görüşmelerinde” oluşacak ayrımcılık durumlarının da kanun kapsamına alınması gereklidir.)

MEVCUT HALİ	ÖNERİLEN HALİ
<p><b>Eşit davranma ilkesi</b>  <b>Madde 5</b> - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.  İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.</p>	<p><b>Eşit davranma ilkesi</b>  <b>Madde 5</b> - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.  İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.</p>



İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmelerinde, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmeleri, iş sözleşmesinin yapılmasında, iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

### 3) İŞ KANUNUNDAKİ TAZMİNAT VE CEZALAR:

**ANKARA BAROSU GÖRÜŞÜ:** 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde ayrımcılık nedeniyle ödenecek tazminat oranının tavanı olarak *dört ay sınırı getirilmesi*, Uluslararası sözleşmelere aykırı olduğundan kaldırılmalıdır (Yukarıdaki tabloda mevcut halini ve düzeltilmiş halini bulabilirsiniz.).

İş Kanununun 99. maddesinde düzenlenen “*Genel Hükümlere Aykırılık*” durumlarında belirlenen para cezasının hiçbir işveren için caydırıcılığı olmayacağından, bu cezanın arttırılması gerektiğini düşünüyoruz. Kanunda 50 milyon olan ceza, her yıl Maliye Bakanlığı tarafından belirlenen Yeniden Değerleme Oranınca arttırılmaktadır. 2010 yılı itibariyle bu ceza 100TL’ye çıkartılmıştır, ancak bu miktarın da hiçbir caydırıcılığı yoktur.

İş Kanununun “*Sürelî Feshi*” düzenleyen 17. maddesinde ve “*Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçlarını*” düzenleyen 21. maddesinde yer alan tazminata ilişkin üst sınırların kaldırılması gerekmektedir. Zira ayrımcılık tazminatına ilişkin üst sınır, 76/207/EEC sayılı AB Yönergesine aykırıdır.

MEVCUT HALİ	ÖNERİLEN HALİ
<p><b>Genel hükümlere aykırılık</b>  <b>Madde 99</b> - Bu Kanunun;            a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı davranan,            b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,            c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan, İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.</p>	<p><b>Genel hükümlere aykırılık</b>  <b>Madde 99</b> - Bu Kanunun;            a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı davranan,            b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,            c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan, İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için, yürürlükteki net asgari ücretin on katı tutarında para cezası verilir.</p>

<p><b>Sürelî fesih</b></p> <p><b>Madde 17</b> - Belirsiz sürelî iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğêr tarafa bildirilmesi gerekir.</p> <p>İş sözleşmeleri;</p> <p>a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğêr tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,</p> <p>b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğêr tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,</p> <p>c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğêr tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,</p> <p>d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,</p> <p>Feshedilmiş sayılır.</p> <p>Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.</p> <p>Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.</p> <p>İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.</p> <p>İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkraya uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.</p>	<p><b>Sürelî fesih</b></p> <p><b>Madde 17</b> - Belirsiz sürelî iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğêr tarafa bildirilmesi gerekir.</p> <p>İş sözleşmeleri;</p> <p>a) İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğêr tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,</p> <p>b) İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğêr tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,</p> <p>c) İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğêr tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,</p> <p>d) İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,</p> <p>Feshedilmiş sayılır.</p> <p>Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.</p> <p>Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.</p> <p>İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.</p> <p>İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin en az üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkraya uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.</p>
---	---

<p>Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.</p>	<p>Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.</p>
--	--

**Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları**

**Madde 21** - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

**Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları**

**Madde 21** - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en az dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

#### 4) İŞ KANUNUNDA KREŞ AÇMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ:

**4857 sayılı İş Kanununun Gebe ve Emziren Kadınlar Hakkındaki Mevcut Düzenlemesi şöyle;**

*“Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik <sup>(1)</sup>*

*Madde 88 - Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.”*

**ANKARA BAROSU GÖRÜŞÜ:** Görüldüğü gibi, Oda ve Yurt açma yükümlüğü konusunda İş Kanununda bir değişiklik önerisi verilmesi gerekli değildir. Zira konunun ayrıntıları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının “*Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*”te düzenlenmiştir. Yönetmelik kadın işçilerin sayısına göre Oda ve Yurt açılacağını düzenlemiş olup, erkek işçi sayısı dikkate alınmamıştır. Erkek işçilerin ise, ancak annesi ölmüş veya velayeti kendisine verilmiş çocukları için Oda ve Yurtlardan yararlanacağı düzenlenmiştir. Çocuklara bakma yükümlüğünün kadınlara ait olduğu yargısı, Oda ve Yurt açma yükümlüğünün düzenlendiği yönetmelikle perçinlenmektedir. Bu nedenle, yönetmeliğin değiştirilerek hem kadın hem erkek işçi sayısının dikkate alınması gereklidir.

MEVCUT HALİ	ÖNERİLEN HALİ
<p><b>Kapsam</b>  <b>Madde 2</b> — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki kadın işçi çalıştıran işyerlerine uygulanır.</p>	<p><b>Kapsam</b>  <b>Madde 2</b> — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerine uygulanır.</p>
<p><b>Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü</b>  <b>Madde 15</b> — Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.</p> <p>Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150 den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.</p> <p>İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.</p> <p>Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.</p>	<p><b>Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü</b>  <b>Madde 15</b> — Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, <b>100 işçi çalıştırılan işyerlerinde</b>, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.</p> <p>Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100 den çok işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.</p> <p>İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.</p> <p>Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.</p>

<b>Oda ve Yurtlardan Faydalanacaklar</b>	<b>Oda ve Yurtlardan Faydalanacaklar</b>
<p><b>Madde 16</b> — Oda ve yurtlardan kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır.</p> <p>Oda ve yurtlarda çocuklarla görevlilerden başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-2, 3-4, 5-6 yaş çocukları birbirinden ayrı bulundurulur.</p> <p>Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.</p>	<p><b>Madde 16</b> — Oda ve yurtlardan işçilerin çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır.</p> <p>Oda ve yurtlarda çocuklarla görevlilerden başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-2, 3-4, 5-6 yaş çocukları birbirinden ayrı bulundurulur.</p> <p>Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.</p>



**Oda ve Yurtlarda Bulunacak Nitelikler**

**Madde 18** — Oda ve yurtlar çocukların sağlığının korunması, hava ve güneş ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli nitelikleri taşımaktadır. Oda ve yurtlar bodrum katında, doğrudan açık havaya açılmayan yerlerde olmamalı, pencereleri doğrudan güneş ışığı alacak şekilde olmalıdır. Oda ve yurtlar ayrıca şu nitelikleri de taşımaktadır;

- a) Buralarda, kadın ve velayet hakkına sahip erkek işçi sayısının en az % 10 u oranında yatak, yeteri kadar gözlem odası ve bir emzirme yeri bulunmalıdır. İhtiyaca yetecek kadar yatak, bölme ve diğer araç gereç ilave edilmelidir.
- b) Çocukların bulundurulacağı odaların, taban alanlarının her çocuğa en az 3 metrekare, hacimlerinin her çocuğa en az 8 metreküp hava düşecek ölçüde ve bol ışıklı olması gereklidir. Taban, çocukların sağlığına zarar vermeyecek, kolayca temizlenebilecek bir malzeme ile döşenmeli, duvarlar ve bölmeler yeterli bir yüksekliğe kadar kolayca temizlenebilir bir maddeyle boyanmalı veya kaplanmalı, odalar ve eşya toz tutmayacak şekilde düz ve basit olmalıdır. Çocuk karyoları ve komodinleri temiz, boyalı, kullanıma ve sağlığa uygun nitelikte olmalı, karyoların ayarlanabilir yüksek korkulukları bulunmalıdır.

**Oda ve Yurtlarda Bulunacak Nitelikler**

**Madde 18** — Oda ve yurtlar çocukların sağlığının korunması, hava ve güneş ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli nitelikleri taşımaktadır. Oda ve yurtlar bodrum katında, doğrudan açık havaya açılmayan yerlerde olmamalı, pencereleri doğrudan güneş ışığı alacak şekilde olmalıdır. Oda ve yurtlar ayrıca şu nitelikleri de taşımaktadır;

- a) Buralarda, işçi sayısının en az % 10 u oranında yatak, yeteri kadar gözlem odası ve bir emzirme yeri bulunmalıdır. İhtiyaca yetecek kadar yatak, bölme ve diğer araç gereç ilave edilmelidir.
- b) Çocukların bulundurulacağı odaların, taban alanlarının her çocuğa en az 3 metrekare, hacimlerinin her çocuğa en az 8 metreküp hava düşecek ölçüde ve bol ışıklı olması gereklidir. Taban, çocukların sağlığına zarar vermeyecek, kolayca temizlenebilecek bir malzeme ile döşenmeli, duvarlar ve bölmeler yeterli bir yüksekliğe kadar kolayca temizlenebilir bir maddeyle boyanmalı veya kaplanmalı, odalar ve eşya toz tutmayacak şekilde düz ve basit olmalıdır. Çocuk karyoları ve komodinleri temiz, boyalı, kullanıma ve sağlığa uygun nitelikte olmalı, karyoların ayarlanabilir yüksek korkulukları bulunmalıdır.
- c) Yurtlarda yeterli büyüklükte bir bahçe ve bu bahçede çocukların dinlenmeleri ve oynamaları için araç gereçler bulunmalıdır.

<p>c) Yurtlarda yeterli büyüklükte bir bahçe ve bu bahçede çocukların dinlenmeleri ve oynamaları için araç ve gereçler bulunmalıdır.</p> <p>d) Oda ve yurtlarda, anneler ve görevliler için yeteri kadar tuvalet ve lavabo, her 10 yatağa bir çocuk banyosu, çocuk yatak odalarının bitişiğinde çocukların kullanabileceği lavabolar, yurtlarda ise, ayrıca, çocuklar için yeteri kadar tuvalet bulunmalıdır.</p> <p>e) Oda ve yurtlarda, mamaların ve yiyeceklerin hazırlanması, muhafazası, dağıtılması, yedirilmesi, kullanılan araç ve gereçlerin temizlenmesi için gerekli yerler bulunmalıdır.</p> <p>f) Oda ve yurtlarda, yatak odalarından ayrı bez değiştirme odaları olmalı, bu odalarda, masa, yatak, şezlong gibi eşyalar, temiz ve kirli bez ve çamaşırların ayrı ayrı konulması için gerekli dolap ve kaplar bulundurulmalı, yatak eşyası ve annelere emzirme esnasında giydirilen gömlekler temiz olmalı ve düzenli olarak korunmalıdır.</p> <p>g) Çocuklar emzirme yerlerine çocuk bakıcısı ya da sağlık personeli tarafından getirilir, emzirmenin bitiminde yine aynı kişiler tarafından alınarak temizlik ve bakımları yapıldıktan sonra yataklarına bırakılır.</p>	<p>d) Oda ve yurtlarda, anneler ve görevliler için yeteri kadar tuvalet ve lavabo, her 10 yatağa bir çocuk banyosu, çocuk yatak odalarının bitişiğinde çocukların kullanabileceği lavabolar, yurtlarda ise, ayrıca, çocuklar için yeteri kadar tuvalet bulunmalıdır.</p> <p>e) Oda ve yurtlarda, mamaların ve yiyeceklerin hazırlanması, muhafazası, dağıtılması, yedirilmesi, kullanılan araç ve gereçlerin temizlenmesi için gerekli yerler bulunmalıdır.</p> <p>f) Oda ve yurtlarda, yatak odalarından ayrı bez değiştirme odaları olmalı, bu odalarda, masa, yatak, şezlong gibi eşyalar, temiz ve kirli bez ve çamaşırların ayrı ayrı konulması için gerekli dolap ve kaplar bulundurulmalı, yatak eşyası ve annelere emzirme esnasında giydirilen gömlekler temiz olmalı ve düzenli olarak korunmalıdır.</p> <p>g) Çocuklar emzirme yerlerine çocuk bakıcısı ya da sağlık personeli tarafından getirilir, emzirmenin bitiminde yine aynı kişiler tarafından alınarak temizlik ve bakımları yapıldıktan sonra yataklarına bırakılır.</p>
--	---

<p><b>Oda ve Yurtların Bildirilmesi</b></p> <p><b>Madde 26 — İşverenler, İş Kanununa tabi işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderirler.</b></p> <p>Bu raporda aşağıdaki hususlar belirtilir;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) İşyerinin unvanı, bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, sicil numarası ve adresi,</li> <li>2) İşyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısı ve kadın işçi sayısı,</li> <li>3) Kuruma alınan çocuk sayısı, cinsiyeti,</li> <li>4) Kurumun açık adresi, oda sayısı, oyun yerleri, bahçenin büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri.</li> </ol>	<p><b>Oda ve Yurtların Bildirilmesi</b></p> <p><b>Madde 26 — İşverenler, İş Kanununa tabi işyerlerinde açtıkları oda ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderirler.</b></p> <p>Bu raporda aşağıdaki hususlar belirtilir;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) İşyerinin unvanı, bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, sicil numarası ve adresi,</li> <li>2) İşyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısı,</li> <li>3) Kuruma alınan çocuk sayısı, cinsiyeti,</li> <li>4) Kurumun açık adresi, oda sayısı, oyun yerleri, bahçenin büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri.</li> </ol>
---	--

## 5) ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ:

**ANKARA BAROSU GÖRÜŞÜ:** 4857 sayılı İş Kanunu, “Analık Halinde Çalışma” başlığı altında kadın işçiye doğumdan önce ve sonra 8 hafta olmak üzere 16 haftalık ücretli izin hakkı tanımaktadır. Bu süre, hamile olan ve sonrasında da doğum yapan kadının kendisinin ve yeni doğmuş bebeğinin fiziksel olarak toparlanması için gerekli bir süredir. **Analık izninin 12 haftadan 16 haftaya yükseltilmesinin** bir zorunluluk olduğunu düşünüyoruz ve işverenlerin kadın yerine erkek işçiyi tercih etmelerinde etkili olduğunu düşünmüyoruz. Bu yüzden Analık İzninin süresi bizce 16 hafta olarak kalmalıdır.

Ancak yasanın yeni halinde “16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır” ifadesinin uygulamada kadın işçileri, doğum izinlerini kullanma konusunda işverenle yüzyüze getireceği ve kadın işçi üzerinde baskı oluşturacağı konusunda endişe taşımaktayız. Bu yüzden yasa maddesinde, “çalıştırılmamaları esastır” yerine “çalıştırılmaları yasaktır” ifadesi kullanılmalıdır.

Samsun Barosu her ne kadar “Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır.” düzenlemesinin kaldırılması gerektiğini söylemiş ise de, Ankara Barosu olarak bu düzenlemenin hamile kadının lehine bir düzenleme olduğunu düşünüyoruz. Zira bu düzenlemenin amacı; hamilelik süresince yani **analık izni öncesindeki 7 ay boyunca** kadın işçinin hamileliğini tehlikeye atmadan, işine devam edebilmesini sağlamaktır. Düzenlemenin aynen kalması gerektiğini düşünüyoruz.

Ayrıca; çocuğun bakımının sadece kadının görevi olarak kabul edilmesinin bir sonucu olarak, ücretli ve ücretsiz izin hakkı sadece anne olan kadına tanınmıştır. Oysa ki; çocukların bakımında, kadınla aynı oranda, erkekler de sorumludur. Ankara Barosu Kadın Hakları Komisyonu olarak, bu nedenlerle **erkeğe de ücretli ve ücretsiz izin hakkının tanınması** gerektiğini düşünüyoruz.

MEVCUT HALİ	ÖNERİLEN HALİ
<p><b>Analık halinde çalışma ve süt izni</b>  <b>Madde 74</b> - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadının işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.</p> <p>Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.</p> <p>Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.</p> <p>Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.</p> <p>İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.</p> <p>Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.</p>	<p><b>Ebeveynlik halinde çalışma ve süt izni</b>  <b>Madde 74</b> - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmaları yasaktır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadının işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.</p> <p>Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.</p> <p>Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.</p> <p>Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.</p> <p>İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.</p> <p>Erkek işçilere, eşinin doğum yapmasından itibaren bir yıl içinde talep ettiği tarihte kullanmak üzere iki hafta ücretli izin verilir. Ayrıca isteği halinde, eşi doğum yapan erkek işçiye doğum tarihinden itibaren iki yıl içinde kullanması kaydıyla altı ay ücretsiz izin verilir.</p> <p>Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.</p>

## 6) GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI:

*“Gece çalıştırma yasağı*

*Madde 73 - Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.*

*Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.”*

**ANKARA BAROSU GÖRÜŞÜ:** Samsun Barosunun 4857 sayılı İş Kanununda, “kadınların gece çalıştırılmasının yasaklanması gerektiği” görüşüne katılmıyoruz. Zira kadınların gece çalışmaları için hiçbir doğal gerekçe olamaz. Hamilelik, emzirme gibi özel durumlar ise zaten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”inde düzenlenmiştir. Söz konusu yönetmelik ayrıca, kadın işçilerin 6 ayda bir doktor kontrolünden geçirilerek, sağlık açısından gece çalışmasına uygun olduğu takdirde çalıştırılması gerektiğini de zaten düzenlemektedir. Kaldı ki; kadınların yer altı ve maden ocaklarında çalışmalarının yasak olması dahi günümüzde tartışılır bir konudur ve Avrupa’da kadınların yeraltında ve maden ocaklarında çalışabilecekleri kabul edilmektedir. Kadınların gece çalışmalarının yasaklanmasının istenmesi, zaten az olan kadın istihdamını daha da düşürecek ve kadınları eve hapsedecektir. Bu yüzden, **düzenlemenin olduğu gibi kalması gerektiğini** düşünüyoruz.

## 7) AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER YÖNETMELİĞİ İLE ÖNGÖRÜLEN YASAKLAR

*“Ağır ve tehlikeli işler*

*Madde 85 - Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. <sup>(1)</sup>*

*Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.”*

**ANKARA BAROSU GÖRÜŞÜ:** 4857 sayılı İş Kanununun yukarıda verilen maddesine istinaden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin, aşağıdaki önerilerimiz dikkate alınarak tekrar düzenlenmesi gerekmektedir:

Teknolojik gelişmelerle birlikte bazı işler ağır ve tehlikeli olmaktan çıktığından, “*Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği*”ndeki kadın istihdamını daraltıcı gereksiz yasakların kaldırılması gerekmektedir. Bu nedenle, Ağır ve Tehlikeli İşlere ilişkin yeni bir liste oluşturulmalıdır.

Hem kadın hem erkeği eşit olarak olumsuz etkileyen Ağır ve Tehlikeli İşlerdeki, sadece kadına yönelik yapılan çalıştırma yasakları kaldırılmalıdır. Aksi durum, ayrımcılık oluşturur ve eşitlik ilkesini ihlal eder.

Kadınların, **sadece** bilimsel çalışmalarla biyolojik ve fizyolojik özellikleri nedeniyle sağlığına özel olarak olumsuz etkisi olduğu saptanmış olan Ağır ve Tehlikeli İşlerde çalıştırılması yasaklanmalıdır.

Kadınları özel olarak olumsuz etkileyen ve yasak olan Ağır ve Tehlikeli İşler kollarında da; bedensel işler yapmayan yönetici kadınların, sağlık ve sosyal hizmetleri yapan kadınların ve mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla staj görmelerine izin verilen kadınların yasak kapsamı dışında bırakılması gerekmektedir.

“*Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği*”nde kadın işçilerin özel günlerinde ayda 5 gün çalıştırılmayacağına ilişkin genel kural yerine, özel günlerinde çalışmasının sakıncalı veya zor olacağı ağır ve tehlikeli işler, bilimsel çalışmalar ışığında tek tek saptanmalı ve bu işlerde özel günlerde çalıştırma yasaklanmalıdır.

**Hazırlayan:** Av. Seher KIRBAŞ CANİKOĞLU

Not: Bu çalışmada, İTÜ İşletme Fakültesi Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi Doç. Dr. Kadriye BAKIRCI'nın, Sicil İş Hukuku Dergisi 8. sayısında yayımlanan makalesinden yararlanılmıştır. Sayın Kadriye BAKIRCI'ya teşekkür ederiz.

**5-6 ŞUBAT 2011 ANKARA TBB  
TÜBAKKOM 10 .DÖNEM 4 YÜRÜTME KURULU  
TOPLANTISI KARARLARI**

YAŞAMIN HER ALANINDA KADININ İNSAN HAKLARININ KORUNMASI VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI İÇİN MÜCADELE EDEN KISA ADI TÜBAKKOM OLAN TÜRKİYE BAROLARININ KADIN HAKLARI KOMİSYONLARI 10.DÖNEM SÖZCÜSÜ HATAY BAROSU KADIN HAKLARI KOMİSYONU BAŞKANI AV.HATİCE CAN BAŞKANLIĞINDA TBB NDE 10.DÖNEM 4 .YÜRÜTME KURULU TOPLANTISI YAPILMIŞTIR.

TOPLANTIYA TBB EŞGÜDÜM SORUMLUSU AV.ASUDE ŞENOL VE MERSİN, HATAY, TEKİRDAĞ, İSTANBUL, AYDIN, SAMSUN, ANKARA, İZMİR, VE GAZİANTEP, BAROLARININ KADIN HAKLARI KOMİSYONU BAŞKAN VE ÜYELERİ KATILMIŞLARDIR.ERZİNCAN BAROSU MAZERET BİLDİRDİĞİ TOPLANTIDA

**GÜNDEM UYARINCA ÇALIŞMA YAPILARAK**

1- Tübakkom'un önceki çalışmalarında kararlaştırılmış yasa değişiklik önerilerimizin yaşama geçmesi konusunda yapılacak çalışmaların planlanması

2-TBMM kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu ile yapılması kararlaştırılan çalıştayın planlanması

3-Tübakkom eğitim çalışmasının planlanması

4-4320 sayılı yasa ile ilgili değişiklik önerilerinin kararlaştırılması

5- Aile mah. Yasası ile ilgili önerilerin tartışılması

6- 8 Mart 2011 tarihinde yapılacak eylemliliklerin planlanması



7- Kadına yönelik şiddet ve kadın cinayetlerinde olan artış nedeniyle kampanya

8- Dilek ve öneriler

#### AŞAĞIDA ÖZETLEDİĞİMİZ KARARLAR ALINMIŞTIR.

1 TBMM Kadın erkek fırsat eşitliği komisyonunu başkanlığına Tübakkom olarak hazırladığımız yasa değişiklik önerilerimiz ve çalışmalarımızın gönderilmesine

2-TBMM Kadın erkek fırsat eşitliği komisyonunu üyelerine çalışmalarımız gönderilmesine

3-TBMM de temsilcisi olan AKP, CHP, MHP, BDP, DSP, DP gibi Siyasi partilere Tübakkom olarak hazırladığımız yasa değişiklik önerilerimiz ve çalışmalarımızın gönderilmesine ve bağlantı kurularak randevu alınarak mümkünse sözlü olarak görüşme sağlanılarak önerilerimizin bizzat sunulmasına ..

4- TBMM Adalet Komisyonuna Tübakkom olarak hazırladığımız yasa değişiklik önerilerimiz ve çalışmalarımızın gönderilmesine bağlantı kurularak randevu alınarak mümkünse sözlü olarak görüşme sağlanılarak önerilerimizin bizzat sunulmasına ..

5- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğüne Tübakkom olarak hazırladığımız yasa değişiklik önerilerimiz ve çalışmalarımızın gönderilmesine ve bağlantı kurularak randevu alınarak mümkünse sözlü olarak görüşme sağlanılarak önerilerimizin bizzat sunulmasına .

6 Barolar kadın hukuku komisyonlarının kendi illerindeki milletvekillerine Tübakkom un amacı ve yaptığı çalışmalar hakkında hazırladıkları dosyaları göndermelerine

7 -TBMM Başkanlık Divanına Tübakkom olarak hazırladığımız yasa değişiklik önerilerimiz ve çalışmalarımızın gönderilmesine bağlantı kurularak randevu alınarak mümkünse sözlü olarak görüşme sağlanılarak önerilerimizin bizzat sunulmasına kararları alınmıştır.

Ankara Barosu kadın hukuku komisyonu başkan ve üyeleri resmi kurumlarla yapılacak görüşmelere ilişkin randevuları almak görevini üstlenmişlerdir.

3. maddenin görüşülmesine geçildi.

TÜBAKKOM EĞİTİM ÇALIŞMASININ İstanbul ' da olmasına karar verilmiş

4. maddenin görüşmesine geçilmiş ve

4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağı tartışılarak değişiklik önerilerimiz kararlaştırılmıştır.

-Kanunun adının Kadının ve Ailenin Şiddetten Korunması Kanunu olarak değiştirilmesine

- 1.maddenin - Türk Medenî Kanununda öngörülen tedbirlerden ayrı olarak, eşlerden birinin veya çocukların veya diğer aile bireylerinden birinin veya Mahkemece ayrılık kararı verilen veya yasal olarak ayrı yaşama hakkı olan veya evli olmalarına rağmen fiilen ayrı yaşayan eşlerden birinin veya çocukların veya diğer aile bireylerinden birinin veya evlilik birliği boşanma ile sona ermiş olan eski eşlerden birinin veya çocukların veya diğer aile bireylerinin ya da evlilik akdi olmaksızın bir arada yaşayan bireylerden birinin veya çocukları veya diğer aile bireylerinin aile içi fiziksel, cinsel, ekonomik, sosyal, psikolojik v.s şiddete maruz kaldığını veya şiddete uğrama tehlikesi altında olduğunu kendilerinin veya üçüncü kişilerin ihbarı üzerine Cumhuriyet Başsavcılığının bildirmesiyle Aile Mahkemesi Hâkimi meselenin mahiyetini göz önünde bulundurarak duruşma yapmaksızın ivedilikle ve şiddetin belgelenmesini aramaksızın re'sen aşağıda sayılan tedbirlerden bir ya da birkaçına birlikte veya uygun göreceği benzeri başka tedbirlere de hükmedebilir

-4320 sayılı yasanın 1. Maddesinin "Eğer şiddeti uygulayan eş veya diğer aile bireyi aynı zamanda ailenin geçimini sağlayan yahut katkıda bulunan kişi ise hâkim bu konuda mağdurların yaşam düzeylerini göz önünde bulundurarak daha önce Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre nafakaya hükmedilmemiş olması kaydıyla talep edilmese dahi tedbir nafakasına hükmedebilir."

-Şeklindeki f fıkrasına ek olarak

Koruma kararı kapsamında hükmedilen nafaka, koruma talep eden bireye doğrudan Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı veyahut yasa koyucu tarafından belirlenecek diğer bir kamu kurumu tarafından ödenmelidir. Ödenen nafaka tutarı işbu kamu kurumu tarafından nafaka borçlusuna rücu edilmelidir.

f) Bir sağlık kuruluşuna muayene veya tedavi için başvurusu.Şeklindeki fıkrasına ek olarak

“Şiddet mağdurunun psikolojik destek ve tıbbi tedavi tedbirlerini alır” ibaresinin eklenmesi

Koruma kararında, müşterek çocukların velayetinin kime ait olacağı tedbiren düzenlenmelidir. Mevcut uygulamada, müşterek çocukların okul kayıtlarının gizli olarak yapılabilmesi için yetkili makamlarca velayete ilişkin mahkeme kararı talep edilmektedir. Bu açıdan da, velayet hakkının kime ait olduğunun koruma kararında tedbiren düzenlenmesi, çocukların eğitim hakkının temini ve koruma kararının amacına uygun şekilde infazı için zorunludur.

4320 sayılı yasanın 2. Maddesinin

Cumhuriyet Başsavcılığı koruma kararına uymayan eş veya diğer aile bireyleri hakkında Sulh Ceza Mahkemesinde kamu davası açar. Şeklindeki fıkrasına Sulh Ceza Mahkemesi ibaresinin kaldırılarak ..... kamu davası açar

4320 sayılı yasanın 2. Maddesinin

Fiili başka bir suç oluştursa bile, koruma kararına aykırı davranan eş veya diğer aile bireyleri hakkında ayrıca üç aydan altı aya kadar hapis cezasına hükmolunur. Maddesine

Hüküm ertelenemez, paraya çevrilemez ve hükmün açıklanmasının geri bırakılması kararı verilemez şeklinde ek yapılması kararlaştırılmıştır

5. maddenin görüşülmesinde

Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usulleri-

ne ilişkin Kanun ile ilgili önerilerin yürütme kurulu ve tüm barolar kadın hukuku komisyonlarından 20 Mart ' a kadar görüş bildirilmesinin istenmesine oy birliği ile karar verilmiştir ;

6. maddenin görüşülmesine geçildi.

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Dayanışma Günü etkinlikleri - 8 mart takviminin Seçimlerin yaklaşıyor olması nedeniyle karar alma mekanizmalarında eşit temsil konusundaki taleplerimizi görünür kılmak amaçlı eylemlerimizin planlanmasının ve eşgüdüm halinde yapılmasına .

- Her baro tarafından kendi bünyesinde eylemler ve çalışmalar yapılmasına

-8 Mart haftasında; Show TV de Ali Kırca" ile Siyaset Meydanı programında 'Kadına Yönelik Şiddet ve Kadının Siyasete Katılım' konulu Tübakkom' un katılımı konusunda görüşme yapılmasına ...

7. Maddenin görüşülmesinde

-Belediye Yasasınının 14.md.sinde "sığınma evleri açmak zorunluluğuna" ilişkin değişiklik önerilerimiz konusunda çalışmalar yapılmasına, şiddetin önlenmesinde yerel birimlerin sığınma evi yapması hususundaki sorumluluğu ile Devletin Cedaw sebebi ile sorumluluklarının belirtilmesi basında ve yerel kanallarda dikkat çekilmesi için çalışmalar yapılmasına

-Hükümet ile yazışma yapılarak, uluslararası sözleşmeler açısından, sığınma evi konusunda yükümlülüğe atıfta bulunarak, 2010 yılında sığınma evi hususunda yapılanlara ilişkin bilgi alınması için yazışma yapılmasına

-Şiddetin yaygınlaşmasında Medyanın önemli bir faktör olması sebebi ile Medyanın kadına yönelik şiddeti körükleyen film, yayın vb. konusunda sorumluluğuna dikkat çekilmesine,

Medyanın kadın ve çocuklara yönelik şiddet teşvik edici yayınlarda oto-denetim mekanizmalarını kurması konusunda sorumluluğuna dikkat çekilmesine,

Sığınma evleri ve 4320 sayılı Kanun hakkında emsal kararla-

rın da bulunduğu kitapçıkların bilgilendirme amaçlı basılması ve dağıtılmasına

DESTEK BİZDEN CESARET SİZDEN sloganlı bir broşür hazırlanarak tüm illerde rehber niteliğinde dağıtılması, telefon rehberi olarak tasarlanan kapak bilgisi ile oluşturulmasına broşürün içeriğinde Türkiye'deki baroların adli yardım ve kadın komisyonu telefonları ile sivil toplum kuruluşları ve belediyelerin sığınma evi, danışma merkezi, psikolojik ve tıbbi tedavi merkezlerinin telefon numaralarının belirtilmesine, TBB tarafından basılması için girişimde bulunulmasına ve tüm barolara dağıtımının yapılmasına,

TBB internet sitesinde Tübakkom' un kuruluşundan bu yana yapılan çalışmaları, 4320 sayılı Kanun ile ilgili gerek emsal kararları, gerekse mevzuatın tasarının gerekçenin konulması

Medyanın kendi oto denetim mekanizmalarını oluşturması bakımından ' biz sizi izliyoruz' sloganı ile tüm medyaya yazı yazalım. RTÜK ile görüşme yapılarak kısa filmlerin yapılmasının istenmesine

Tübakkom olarak yapılan çalışmaların, hazırlanan yasa değişiklik önerilerin 4320 sayılı yasa uyarınca alınan olumlu kararların, kadına yönelik şiddet, mal rejimleri ile emsal kararların kadın başvuruların ve çalışmaların güncel olarak da sitede yer alması, broşür için alınan önerileri de sitede paylaşmalıyız.

TBB İnternet sitesinde :

Tübakkom' un amaçları, kuruluşundan bu güne kadar çalışmaları, TBB karar örnekleri, 4320 sayılı kadının korunması kanunu şiddet ve mal rejimleri ile ilgili mevzuat ve kararlar, mevcut yasal düzenlemeler, tasarılar, önerilen değişiklikler ve eleştiriler, makaleler, TBMM partiler MEB KSGM ve diğer kurumlara yapılan tüm başvuruların akademisyenlerin makalelerinin güncel olarak sitede yer almasına karar verildi.

-Fethiye davasına tübakkom olarak müdahil olunması için çalışma yapılmasına alınmasına ;

-SGK kadın aleyhine yapılan değişikliklerle ilgili çalışma yapılmasına

8.maddeye geçildi:

Mart ayı sonu-Nisan ayı başında yapılması planlanan yürütme toplantısında Genel Kurul gündemin oluşturulmasına karar verildi.

9. Maddeye geçildi

1\* Sığınma evi çalışmalarına tüm illerde devam edilmesine

2\* Broşür - kitapçık basılmasına

3\* Her baronun kendi bünyesinde çalışmalarını eşgüdüm halinde sürdürmesine

4\* yazılı basının internet sitelerinde kadına yönelik şiddetle ilgili spotlar halinde yazıların yer almasının istenmesine

5\*İstatistikler tespit edilecek (Kadına yönelik şiddet ve mekanizmaların işlerliği açısından)

6\* RTÜK ile şiddetin önlenmesi bakımından akıllı işaretler konusunda görüşülmesine

7\* KSGM ve Bakanlığa yazı yazılarak TV kanallarında spotlar ve kısa film gösterimi yapılmasının istenmesine

8\* Yayını yapılacak kısa film konusunda çalışma yapılmasına

9\* Kadına yönelik şiddete ilişkin bilgi afişlerin basılması ve herkesin ulaşabileceği her yere asılması konusunda KSGM ye başvurulmasına

10\* MEB ve KSGM dan toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı olan müfredatın değiştirilmesinin talep edilmesine

11\* TÜBAKKOM internet sitesinin oluşturulması ve her baronun internet sayfasında Tübakkom linkinin oluşturulmasına

## **Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**

**Av.Hatice Can**

**İstanbul Barosu, Mersin Barosu, Hatay Barosu, İzmir Barosu, Ankara Barosu, Tekirdağ Barosu, Aydın Barosu, Samsun Barosu, Gaziantep Barosu**

**5-6 MAYIS 2011 İZMİR**  
**TÜBAKKOM 10. DÖNEM 5. YÜRÜTME KURULU**  
**TOPLANTISI KARARLARI**

YAŞAMIN HER ALANINDA KADININ İNSAN HAKLARININ KORUNMASI VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI İÇİN MÜCADELE EDEN KISA ADI TÜBAKKOM OLAN TÜRKİYE BAROLARININ KADIN HAKLARI KOMİSYONLARI 10. DÖNEM SÖZCÜSÜ HATAY BAROSU KADIN HAKLARI KOMİSYONU BAŞKANI AV.HATİCE CAN BAŞKANLIĞINDA İZMİR BAROSUNUN EV SAHİPLİĞİNDE 10. DÖNEM 5 .YÜRÜTME KURULU TOPLANTISI YAPILMIŞTIR.

TOPLANTIYA ANKARA, İSTANBUL, İZMİR, HATAY, MERSİN, TEKİRDAĞ, AYDIN, SAMSUN, VE GAZİANTEP, BAROLARININ KADIN HAKLARI KOMİSYONU BAŞKAN VE ÜYELERİ KATILMIŞLARDIR. TBB EŞGÜDÜM SORUMLUSU AV.ASUDE ŞENOL'UN KATILAMADIĞI ERZİNCAN VE KAYSERİ BAROLARININ MAZERET BİLDİRDİĞİ TOPLANTIDA

TÜBAKKOM DÖNEM SÖZCÜSÜ AV.HATİCE CAN'ın AÇIŞ KONUŞMASI ile TOPLANTIYA BAŞLANMIŞTIR.

İZMİR BAROSU BAŞKANI AV.SEMA PEKDAŞ EV SAHİBİ BARO BAŞKANI OLARAK KONUŞMA YAPMIŞ GÜNDEM UYARINCA ÇALIŞMA YAPILARAK

- 1- 10.dönem çalışma raporunun hazırlanması
- 2- Genel üye toplantısının tarih ve gündeminin kararlaştırılması
- 3-Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesinin görüşülmesi

3- Ceza kanununda yer alan cinsel suçlara ilişkin yasa değişiklik teklifinin değerlendirilmesi ve önerilerimizin hazırlanması

4-Genital muayene ile ilgili yasal düzenlemeler ve öneriler

5- Ankara Barosunun “GELİNCİK PROJESİ “ İLE İLGİLİ BİLGİLENDİRMESİ

6- İzmir barosunun KADIN KURULTAYI ÖNERİSİNİN GÖRÜŞÜLMESİ

AŞAĞIDA ÖZETLEDİĞİMİZ KARARLAR ALINMIŞTIR.

1-ÇALIŞMA RAPORU HAZIRLANIRKEN OY ÇOKLUĞU İLE ALINMIŞ KARARLARDA KARŞI GÖRÜŞLERİNDE ÖZETLENEREK RAPORDA YER ALMASINA,

2-10. DÖNEM 4. GENEL ÜYE TOPLANTISININ ANTAKYA'DA 2-3 TEMMUZDA YAPILMASINA,

3- AVRUPA KONSEYİ SÖZLEŞMESİNİN ÇEVİRİSİNİN YETERSİZ OLMASI VE ZAMAN SORUNU NEDENİ İLE GENEL KURULA SUNULMAK ÜZERE HER BARONUN DEĞERLENDİRME YAPMASINA, NAZAN MOROĞLU ( UYGUN OLMAMASI HALİNDE BİR BAŞKA AKADEMİSYEN ) İLE GENEL KURULDA SUNUM YAPMASI KONUSUNDA GÖRÜŞÜLMESİNE,

4 TBMM ADALET KOMİSYONUNDA KABUL EDİLEN TCK CİNSEL SUÇLARLA İLGİLİ DEĞİŞİKLİK TASARISI GÖRÜŞÜLDÜ.

TASARININ GENEL ANLAMDA CEZALARI ARTIRICI BİR DÜZENLEME İÇERDİĞİ, ANCAK;YASA TEKLİFİ KONUSUNDA 102/1 SON CÜMLEDE YER ALAN SUÇUN ANİ VE KESİK HAREKETLERLE İŞLENMESİ HALİNDE CÜMLESİNİN CEZA HUKUKU İLKELERİNE UYGUN OLMAYAN MUĞLAK BİR İFADE OLDUĞU VE CEZANIN İNDİRİMİNİ ÖNEREN DÜZENLEMENİN TAMAMEN METİNDEN ÇIKARILMASINA,

“MAĞDURUN ŞİKAYETİ” ŞEKLİNDEKİ DÜZENLEMENİN BİREYSEL, TOPLUMSAL VE UYGULAMDAKİ SIKINTILARI TARTIŞILDI.



CİNSEL SALDIRININ ESASEN “RUH VE BEDEN SAĞLIĞINI İHLAL EDEN” BİR SUÇ OLDUĞU, BU SEBEPLE CİNSEL SALDIRIYA UĞRAYANIN RUHSAL SAĞLIĞININ BOZULDUĞUNUN ESAS ALINMASI GEREKTİĞİ, AYRICA BU DURUMUN TESPİTİNİN CİDDİ MAĞDURİYETLERE SEBEBİYET VERDİĞİ BELİRTİLDİ.

SONUÇ OLARAK, GENEL KURULDA KARA AVRUPASINDA CİNSEL SUÇLARA DAİR YASAL DÜZENLEMELERİN MUKAYESELİ OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ, CİNSEL SUÇLARDA MAĞDUR VE SANIĞA DAİR REHABİLİTASYON, TEDAVİ, TEDBİR HÜKÜMLERİNE DAİR DÜZENLEMELERİN VE MİLLETLERARASI SÖZLEŞMELER İLE OLMASI GEREKEN DEĞİŞİKLİK VE EKLEMELERE DAİR BİR EĞİTİM ÇALIŞMASININ GENEL KURULDA YAPILMASI VE ORTAK METİN VE EYLEM PLANININ YENİ DÖNEM YÖNETİM KURULUNDA OLGUNLAŞTIRILMASI, TBMM DE YENİ DÖNEMDE YASAL METİN OLARAK GEÇİRİLMESİ HUSUSUNDA ACİL EYLEM PLANININ TASARLANMASININ HEDEFLENMESİNE KARAR VERİLDİ.

5- TÜBAKKOM’ UN TCK. DEĞİŞİKLİK TEKLİFİ GÖRÜŞÜLDÜ. TCK MD. 82 DEĞERLENDİRİLDİ. OY BİRLİĞİ İLE “

TCK.nun 287. maddesinin 1. fıkrasının “kişinin, yetkili hakim ya da savcı huzurunda alınmış Özgür iradesi ürünü yazılı rızası da olmak koşuluyla verilmiş yetkili hakim ve savcı kararı olmaksızın, kişiyi genital muayeneye gönderen veya bu muayeneyi yapan fail hakkında 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” şeklinde değiştirilmesi gerekir.

Yine bu maddeye (TCK 287.Md.) son fıkra olarak “salt baskar kontrolü amacıyla genital muayene yapılamaz.Bu amaçla muayeneye gönderen veya muayeneyi yapan fail hakkında 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” Şeklinde ‘yeni bir düzenleme eklenmelidir.

” ŞEKLİNDEKİ ÖNERİ METNİ KABUL EDİLDİ.

6- İÇ BEDEN MUAYENESİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİNE GEÇİLDİ.

GENEL KADINLAR VE GENELEVLERİN TABİ OLACAKLARI HÜKÜMLER VE FUHUŞ YÜZÜNDEN BULAŞAN ZÜHREVİ HASTALIKLARA DAİR MÜCADELE TÜZÜĞÜ ( Yürürlüğe koyan BKK no:5/ 984 -30 Mart 1961) kadın aleyhine hükümler içerdiği tespit edildi. Bu doğrultuda tüzüğün 20 ve 23, sağlık Meslek Lisesi Yönetmeliği 41/1 de değişiklik yapılması gerektiği belirtildi.

Tübakkom'un TCK'da yasal değişiklik önerisi olan metnin;

- TCK.nun 287. maddesinin 1. fıkrasının "kişinin, yazılı rızası, yetkili hakim ve savcı kararı olmaksızın, kişiyi genital muayeneye gönderen veya bu muayeneyi yapan fail hakkında 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına hükmolunur." şeklinde değiştirilmesi gerekir.

İstanbul Barosu, "sanık ve şüpheli için rıza aranmaması, mağdur ve üçüncü kişi için rıza aranması" hükmü getirilmelidir.

Yine bu maddeye (TCK 287.Md.) son fıkra olarak " salt bekaret kontrolü amacıyla genital muayene yapılamaz. Bu amaçla muayeneye gönderen veya muayeneyi yapan fail hakkında 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına hükmolunur." Şeklinde değişiklik önerisi oybirliği ile kabul edildi.

7- Ankara Barosu "Gelincik Projesi" ile bilgilendirme yaptı. Gelincik projesi ; Şiddet uğrayan kadına destek projesidir. 1992 Kadın Hakları Komisyonu, 1998 Kadın ve Çocuk Hakları Komisyonu gönüllü hukukçu desteğinde bulunuyorduk. Ancak bir ücretlenme imkanı yoktu. 112 gibi acil bir telefonla başlayan destek ( 444 43 06) ağı üzerinden alınan müracaatın niteliğine göre; Örneğin hakları konusunda bir müracaat varsa komisyona, müracaat şiddet içerse derhal şiddet mağduruna bulunduğu yerden baronun aracı ile barodan kadın bir eleman eşliğinde alınmak suretiyle ilk işlem yapılıyor. Rehber avukat (nöbetçi avukat) ( rehber avukat merkezde 9-13 rehber, 13-17 2. Rehber avukat görev yapıyor) Geceleri telefona yönlendiriliyor) Kısa önbilgileri alıyor. Bu bilgi alınırken amaç mağdurun bulunduğu yerin tesbiti ve derhal o yerden alınması hedefleniyor. Baronun gelincik

merkezi birimine getiriyor. Rehber avukat, mağdur ile görüşmeye başlıyor. Görüşmeden sonra Adli Tıpa Sevki( şiddet vakıası suçu 5 yıldan fazla ise), 5 yıldan az ise Adli Yardım üzerinden hukuksal destek işlemi start alıyor. Bu işlemde kişinin ekonomik durumu araştırılmıyor. Rehber avukat, görevlendirmeyi yapıyor. Gelen avukata, rehber avukat bilgilendirmeyi yaparak mağdurun tekrar tekrar sorgulanmasına sebebiyet verilmiyor. Bu arada mağdurun sığınmaevine yerleşmek isteyip, istemediği soruluyor. Mağdurun talebine göre işlem başlatılıyor.

Bu işlemlerin kayıtları tutularak (dosyalama) yapılıyor. Rehber avukatın kayıtları tutması ve görevlendirilene avukat, dönemsel raporlarını rehber avukata sunmak zorundadır.

Ücretlenmelerde, atamalar CMK yada Adli Yardım olmasına göre oluyor. Rehber avukat yarım gün ve ayda iki kez nöbet tutuyor. Rehber avukatın ücreti adli yardım kasasından alınıyor.

Burada en önemli sıkıntı, proje insan unsurudur. Bir müracaattan iki, üç iş çıkabiliyor (4320, ceza davası, boşanma davası vb) Bu nedenle, sık, sık eğitim gerekiyor. Gönüllü meslekdaşlarımıza öncelikle farkındalık ve toplumsal cinsiyete bakışını tespit eden testler uyguluyoruz. Testlerden bir ön tesbit yapıyoruz. Ekibin büyümesi gerekiyor. Rehber avukatların tamamı kadın avukattır. Hemen, hemen her haftasonu bir eğitim oluyor diyebilirim. Şimdilik 50 kişi, rehber avukat olarak görev aldık. Sayımız değişmiyor.

Pek çok yerle protokol yapıldı.(Mobing Derneği, Çankaya; Yenimahalle Belediyesi, KSGM, vb. )

Gelir dağılımda bu gönüllü avukatların çalışmalarının CMK ve Adli Yardım biriminde yer alarak, eşit bir görevlendirme sağlanmaya çalışılacaktır.

Ankara Başsavcılığı' da bu konuda çok yardımcı oldu. Biz görevlendirmeyi yapıyoruz. Eline yetki belgesi verilen avukat savcılığa gittinde bu belge esas alınıyor.

X ilindeki bir aile içi şiddet mağdurunu, Y iline aldık. Bu işlem tamamen projenin dışında bir işlemdi. Ancak, fiili durum yaratarak çözüm ürettik.

Kadının istihdamı henüz eksik. Psikolojik danışmanlar (şuan 10 kişi) ile psikolojik desteği oluşturuyoruz.

Baromuzda iki sözleşmeli avukat merkeze alındı.

8- İzmir Barosu Soyadı ve Kadın Kurultayı çalışması için sözlü:Barolarda ve TBB içinde “toplumsal cinsiyet eşitliği” temelinde çalışma ve örgütlenme anlayışının yaşama geçirilmesi için mevzuat değişikliklerini sağlamak ve ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir kadın politikası oluşturulması için hukukçu bakış açısıyla farkındalık sağlayarak eşitlikçi yasaların oluşturulmasına temel oluşturmaktır.

Yukarıdaki gerekçelerle mesleki, sosyal ve iş yaşamlarında “toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden” kaynaklanan sorunlarımıza ilişkin, olarak Türkiye’deki tüm baroların kadın üyelerinin (merkezi kurultaya da seçilecek kadın delegelerinin ) katılacağı, ayrıntılarını hep birlikte konuşacağımız, önce yerel veya bölgesel kurultaylarla başlayacak ve Ankara’da Merkezi bir kurultay ile sonlandırılacak bir çalışmanın yapılmasını öneriyoruz.

Yerel, Bölgesel ve Merkezi Kurultay için önerdiğimiz tartışma başlıkları şunlardır:

1) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Hukuk Eğitiminin Cinsiyetçi Öğeleri.

2) Kapitalizmin Krizinin Hukuk Alanındaki İzdüşümü ve Kadın Avukatlar.

3) Hukukun Kadına Bakışı, Kadının Hukuka Bakışı

4) Çalışma Yaşamında Cinsiyetlerarası Eşitlik ve Mevzuatta Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler.

5) Anayasa’da Kadının yeri

6) Kadının İnsan Hakları ve Uluslar arası Sözleşmelerin Analizi

7) Ülkemizde ve Dünyada, Barolardaki Kadın Örgütlenme Modelleri ve Kadınların Temsiliyeti

8) Cinsiyetçi Yasalar ve Uygulamalar (Ceza Hukuku, Medeni

Kanun, Nüfus kanunu vb)

9)Meslek örgütlenmelerinde cinsiyete duyarlı bütçeleme  
Olarak belirledik dedi.

Projenin şekillenmesi ve Tübakkom Genel Kurulda sunuma hazır getirilmesi için İzmir'in koordinatörlüğünde diğer baroların katkı koyması ve kurultayın formatının şekillendirilmesi için İzmir- -Ankara Baroları kadın komisyonlarının ortak bir çalışma grubunun oluşturulmasına karar verildi.

İzmir Barosu tarafından temel bir format belirleyip, Tübakkom üzerinden diğer baroların katkısına açık tutulup, 20 Haziran 2011 tarihine kadar son şeklinin verilmesi ve sunuşun İzmir Barosu tarafından yapılması kararlaştırıldı

İzmir Barosu Soyadı çalışması amaçlı söz aldı.

Anayasa Mahkemesi 10.03.2011 tarihinde; Türk Medeni Kanununun 187. maddesinin "kadının evlenmeden önceki soyadını tek başına kullanma hakkını içermemesi nedeniyle" Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasında bulunan Fatih 2. Aile Mahkemesinin başvurusunu reddetmişti. İzmir Barosu 17.03.2011 tarihinde bu konuda bir açıklama yaparak görüşlerini açıklamıştır. Bizler de İzmir Barosu Kadın Hakları Çalışma Grubu olarak bu konuda harekete geçtik ve kadın hukukçu olmanın sorumluluğuyla çalışma grubumuzda bu konuda çalışmaya başladık. Tübakkom'da bu sorumluluğu paylaşmak ve her beraber güçlü bir ses olmak ve gerekli yasal değişimleri yapmak için yola çıkalım istiyoruz.

Kadın hukukçular olarak ; kazanılmış hakları, kadınları, uluslar arası sözleşmeleri, AİHM kararlarını, HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜNÜ, EVRENSEL DEĞERLERİ, Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini SAVUNMAYA DEVAM EDECEĞİZ.

Bunun için; Medeni Kanununda bir düzenlemeye gidilerek AİHM içtihatları ve evrensel hukuk ve değerlere göre bir düzenleme yapılmalı, kadınların soyadına özgürlük tanınmalıdır.

Bu nedenle, MY.187 m.sinin yeniden düzenlenmesi ve iç hu-

kuk uygulamasının eşitlik ilkesine aykırı olması nedeniyle AHİM e başvurulması da gözetilerek bu konularda TÜBAKKOM üzerinden bir kampanya başlatılmasını öneriyoruz.

1-Öncelikle “soyadı ve nüfus kayıtlarının değiştirilmesi “öy-külerini toparlayarak farkındalık çalışması yapılmasını öneriyoruz. (Bunlar, kısa filmler, billboardlarla kullanılabilir)

2-Bölgelerde akademisyenlerin ve diğer meslek kuruluşlarının da katılımıyla yuvarlak masa toplantıları yapılmasını,

3-M.Y 187.nci maddesinin değiştirilmesi ve buna bağlı Nüfus Yasasının da gözden geçirilerek “soyadı ve nüfus kütüklerinin değiştirilmesinin “ cinsiyet ayrımcılığından arındırılarak yeni bir tasarımı hep birlikte hazırlamayı öneriyoruz..

4-Yuvarlak masa toplantıları, bölge toplantıları merkezi TÜBAKKOM üzerinden taslak önerileri toplanmasını,

5-Yasa teklifine kamuoyu oluşturarak TBMM ‘de yasalaşmasının sağlanması Şeklinde düşünüyoruz dedi.Projenin ayrıntılandırılması ve takvimlendirilmesi ve Tübakkom Genel Kurula sunulması için İzmir Barosunun görev almasına karar verildi.

### **Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**

**Av. Hatice Can**

**İstanbul Barosu Mersin Barosu, Hatay Barosu, İzmir Barosu Ankara Barosu, Tekirdağ Barosu, Aydın Barosu, Samsun Barosu Gaziantep Barosu**

## TÜBAKKOM 10. DÖNEM

### 1. GENEL ÜYE TOPLANTISI KARARLARI

#### 12-13 ARALIK 2009 ADANA

Tübakkom 10. Dönem sözcüsü Av. Hatice Can'ın Başkanlığında

ADANA, İSTANBUL MERSİN, HATAY ANKARA, ESKİ-ŞEHİR, NEVŞEHİR, SIVAS, AKSARAY, KONYA TEKİRDAĞ, SAKARYA, BURSA .EDİRNE, ÇANAKKALE, KIRKLARELİ, AYDIN, ORDU, SAMSUN, BARTIN, MALATYA, ERZİNCAN, GAZİANTEP Baroları Kadın Hukuku Komisyonu temsilcileri ile

TBB EŞGÜDÜM SORUMLUSU AV. ASUDE ŞENOL'UN AYNI TARİHTE TBB YÖNETİM KURULU NUN KAYSERİ DE YAPTIĞI TOPLANTIYA KATILMIŞ OLMASI NEDENİYLE KATILAMADIĞI

YARGITAY 2. HUKUK DAİRESİ ÜYESİ SAYIN ÖMER UĞUR GENÇCAN'IN katılımı ve "BOŞANMADA KUSUR " konulu sunumunu yaptığı toplantıda

1--4320 sayılı yasaya ilişkin değişiklik önerisi tartışmaya açıldı tüm barolar kadın Hukuku komisyonlarının tartışmaları sonucu yapılan oylamada 3 e karşı 15 oyla aşağıdaki değişiklik önerisi kabul edildi.

4320 sayılı yasanın 1 mdsi f fıkrasına Eğer şiddeti uygulayan eş veya diğer aile bireyi aynı zamanda ailenin geçimini sağlayan yahut katkıda bulunan kişi ise hâkim bu konuda mağdurların yaşam düzeylerini göz önünde bulundurarak daha önce Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre nafakaya hükmedilmemiş olması kaydıyla talep edilmese dahi tedbir nafakasına hükmedebilir. ek takdir edilecek nafakanın devlet tarafından mağdura ödenip ardından ilgili kişiden geri alınması biçiminde değişiklik önerisinde bulunulmasına,

Madde metni OY ÇOKLUĞU İLE aynen kabul edilmiştir.

2--Tübakkom 10 dönem 2'nci yürütme kurulunda kararlaştırılan

4320 S.K. yasa uyarınca Verilen Tedbir Niteliğindeki Kararlara Uyulmaması Halinde ( Nafakada Da Dahil Olmak üzere ) yapılacak Şikayetlerin Mercininin Aile Mahkemesi Olmasına yönelik değişiklik önerisi değerlendirildi.

değişiklik önerisi üzerinde uzun tartışmalar sonucu kararlaştırılmadı.

Yürütme kurullarında tekrar tartışılması ve uzun vadede gündeme alınması kararlaştırıldı.

3- Bazı yasalarda var olan "kızlık soyadı" gibi ayrımcı söylem yerine "önceki soyadı " şeklinde düzenleme yapılması " şeklindeki öneri

Uzun tartışmalardan sonra "bazı yasalarda değil, hangi yasalarda olduğunu tarayarak aynen önerildiği şekliyle ( yasalar eklenerek ) 15 oy

Bazı yasalarda var olan "kızlık soyadı" gibi ayrımcı söylem yerine "önceki soyadı " şeklinde düzenleme yapılması " önerisi bazı yasalarda değil hangi yasada varsa taranması sonucu oy çokluğu ile kabul edildi

4- Gündemin İş yasası ile ilgili değişiklik önerisi tartışıldı.

Baroların kadın kom.temsilcileri İş yasası ile ilgili değişiklik önerilerinin barolar kadın komisyonlarında tekrar tartışılarak değerlendirilmesine ihtiyaç olduğu konusunda birleşti

İş yasası ile ilgili değişiklik önerileri çoğaltılarak tüm temsilcilere dağıtıldı. Ayrıca mail ortamında tüm barolar kadın komisyonlarına gönderilmesi ve tüm baroların görüşlerinin dönem sözcülüğünde toplanması ve yürütmede tekrar değerlendirilmesine karar verildi.

5-, Sığınma evleri gündeminde

1-İllerinde ve nüfusu 50.000 den fazla ilçelerde Sığınma evle-



ri açılması konusunda tüm baro kadın hukuku komisyonlarının çalışma ve baskı grubu olma faaliyetine devam edilmesine

2- Mevcut yasalarda yerel yönetimlere özellikle nüfusu 50.000 den fazla il ve ilçelerde Sığınma evleri açılması yasal zorunluluk olmakla birlikte

Anayasanın Sosyal Devlet ilkesinin yaşama geçmesi zorunluluğu olduğundan tüm il ve ilçelerde Valilik ve kaymakamlıkların da bu konuda zorlanması gerektiğinden çalışmaların sürdürülmesine

3- Sığınma evlerinde anneleri ile birlikte kalmak zorunda kalan çocukların eğitimlerine devam edebilmeleri için "kayıt yapmak istedikleri eğitim kurumlarının ikamet istemesi ve ikamet belgesinin nüfus Müdürlüklerinden alınması zorunluluğu nedeniyle " sığınma evinin gizliliği "nin kalmayacağı ...nedenleriyle adres gizliliği için çalışma yapılmasına

6- Yasalarda var olan "kadın ve çocuk konuk evi " söyleminin " kadın ve çocuk sığınma evi " şeklinde olması yolunda çalışma yapılmasına

7- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonuna yönelik çalışmaların planlanması Konusunda

8- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonundan 1 günlük çalıştay yapılması önerisi ile gidilerek çalıştay yapılmasının planlanmasına

9- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunu ile Yapılacak çalıştaya yürütme kurulu veya genel üye ayrımı yapmadan Tübakkom bileşenlerinin katılımının sağlanmasına düzenlenecek ÇALIŞTAY DA Anayasa, Siyasal Partiler yasaı .Seçim yasaı, medeni yasa, Türk ceza Yasası İş yasaı v.s gibi yasalarda var olan kadına yönelik ayrımcılık içeren yasalarla ilgili değişiklik önerilerimizin sunulmasına

10- YÜRÜTME KURULU TOPLANTISININ YAPILACAĞI YER KONUSUNDA Yapılan görüşme sonucu

1- Tübakkom yönergesinin dönem sözcüsünün görevleri ni

düzenleyen 10.maddesinin d fıkrasına göre ) İki yılda bir yapılacak genel kurul toplantısı, yürütme kurulu ve genel üye toplantılarının gündemini hazırlamak ve toplantıların yapılacağı il barolarının kurulları ile toplantı programını hazırlamak ve toplantıyı düzenlemek, şeklinde olduğundan

2- Tübakkom yönelrgesi değışiklik önerilerimizin TBB nde henüz değerdendirilmediğinden

3- TBB binasında açılması planlanan konuk evi nin henüz açılmamış olması nedenleriyle Tübakkom 10.dönem 3.yürütme kurulu toplantısının Samsunda yapılmasına 2 karşı oy nedeniyle oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

### **Tübakkom 10.Dönem Sözcüsü**

**Av.Hatice Can**

**Adana Barosu, İstanbul Barosu, Mersin Barosu, Hatay Barosu, Ankara Barosu Eskişehir Barosu, Nevşehir Barosu, Sivas Barosu, Aksaray Barosu, Konya Barosu Tekirdağ, Barosu Sakarya Barosu, Bursa Barosu, Edirne Barosu, Çanakkale Barosu, Kırklareli Barosu, Aydın Barosu, Ordu Barosu, Samsun Barosu, Bartın Barosu, Malatya Barosu, Erzincan Barosu, Gaziantep Barosu,**

## TÜBAKKOM 10 .DÖNEM

### 2. GENEL ÜYE TOPLANTISI KARARLARI

#### 5 - 6 HAZİRAN 2010 TEKİRDAĞ

Tübakkom 10. Dönem sözcüsü Av .Hatice Can'ın Başkanlığında

HATAY BAROSU, ANKARA BAROSU, İSTANBUL BAROSU, MERSİN BAROSU, İZMİR BAROSU, TRABZON BAROSU, AYDIN BAROSU, AMASYA BAROSU, SAMSUN BAROSU, NEVŞEHİR BAROSU, ÇORUM BAROSU, SIVAS BAROSU SİNOP BAROSU, MALATYA BAROSU, ESKİŞEHİR BAROSU, BURSA BAROSU, AKSARAY BAROSU, BARTIN BAROSU, EDİRNE BAROSU GAZİANTEP BAROSU, ANTALYA BAROSU, MARDİN BAROSU, KIRKLARELİ BAROSU, TEKİRDAĞ BAROSU KADIN HUKUKU KOMİSYONU TEMSİLCİLERİ ile

Av.Nazan Moroğlu'un katılımı ve "kadının insan hakları sözleşmesinin içeriği hazırlanma süreci ve 1985'de onaylanmasından itibaren ülkemizde yaşanan gelişmeler " konulu sunumunun yapıldığı toplantıda

13-14 mart 2010 tarihlerinde Samsun'da yapılan yürütme kurulu toplantısında kararlaştırılan İş yasasına ilişkin değişiklik önerileri görüşüldü.

Aşağıda ayrıntılı olarak belirtilen kararlar alındı.

4857 sayılı İŞ YASASI

#### AMAÇ VE KAPSAM

Madde 1 - Bu Kanunun amacı işverenler İLE İŞÇİ ADAYLARI ve bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan (OY BİRLİĞİ İLE KABUL OLUNDU)

İşçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

### **EŞİT DAVRANMA İLKESİ**

Madde 5 - İŞ DUYURULARINDA, İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRÜŞMELERİNDE, İŞE ALINMADA, İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASINDA, İŞ İLİŞKİSİNDE VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİNDE dil, ırk, cinsiyet, MEDENİ HAL (CEDAW MD.1) siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (OY BİRLİĞİ İLE KABUL EDİLDİ)

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet, MEDENİ HAL veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. BU SEBEPLERLE YAPILAN FESİH KÖTÜ NİYETLİ SAYILIR. (OY BİRLİĞİ İLE KABUL EDİLDİ)

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. (OY ÇOKLUĞU İLE KABUL EDİLDİ)

### **GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI**

Madde 21 - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye

en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

(CİNSİYET AYRIMCILIĞI NEDENİYLE İŞ AKDI FESHİNİN KÖTÜ NİYETLİ FESİH SAYILMASI VE BU NEDENLE TAZMİNATA HÜKMEDİLMESİNE İLİŞKİN YÜRÜTME KURULU ÖNERİSİ OY ÇOKLUĞU İLE REDDEDİLDİ ANCAK RAPORDA YER ALMASINA KARAR VERİLDİ)

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedir mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

## **ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞI**

Madde 71 – On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

### **YER VE SU ALTINDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI**

Madde 72 - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış KİŞİLERİN çalıştırılması yasaktır. KADINLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI YÖNETMELİK İLE DÜZENLENİR.(OY BİRLİĞİ İLE KABUL OLUNDU)

### **GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI**

Madde 73 - Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. GECE ÇALIŞTIRMADA İŞVEREN SERVİS SAĞLAMAKLA YÜKÜMLÜ OLUP İŞÇİNİN BELİRLEDİĞİ ADRESTEN ALINMASI VE BIRAKILMASINI SAĞLAMAKLA YÜKÜMLÜDÜR

(OY BİRLİĞİ İLE KABUL EDİLDİ)

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

## ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZNİ

Madde 74 - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. ERKEN DOĞUM HALİNDE KULLANILAMAYAN DOĞUM ÖNCESİ İZİNİ DOĞUM SONRASI İZİN SÜRESİNE EKLENİR.

(OY BİRLİĞİ İLE KABUL EDİLDİ)

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

EK :BABALIK İZİNİ

EŞİ DOĞUM YAPAN İŞÇİLERE DOĞUMU TAKİP EDEN 1 AY İÇERİSİNDE KULLANILMAK ÜZERE 1 HAFTA ÜCRETLİ BABALIK İZİNİ VERİLMESİ- (OY BİRLİĞİ İLE KABUL EDİLDİ)

## **GENEL HÜKÜMLERE AYKIRILIK**

Madde 99 - Bu Kanunun;

a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülük-  
lere aykırı davranan,

b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen,  
14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,

c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme  
yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı  
bilgi yazan,

İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli  
milyon lira para cezası verilir.

(Samsun yürütme kurulunda YAPILAN DEĞİŞİKLİK - TAZ-  
MİNAT- OY BİRLİĞİ İLE KABUL EDİLDİ)

2-Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzir-  
me odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmeliğe ilişkin  
değişiklik önerilerinin görüşülmesi

## **EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA DAİR YÖNETMELİK**

### **BİRİNCİ BÖLÜM**

#### **Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar**

### **ALTINCI BÖLÜM**

Madde 2 – Bu Yönetmelik, 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş  
Kanunu kapsamındaki (KADIN) İŞÇİ ÇALIŞTIRAN İBARESİ  
KALDIRILACAK ) - (CEDAW md 5) işyerlerine uygulanır. (OY  
BİRLİĞİ İLE KABUL EDİLDİ)

Oda ve Yurtlarla İlgili Genel Hükümler

Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü yerine ve KREŞ VEYA  
YURT VE EMZİRME ODASI Açma Yükümlülüğü (OY ÇOKLU-  
ĞU İLE KABUL EDİLDİ)



Madde 15 – Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 50 İŞÇİ (KADIN TERİMİ KALDIRILACAK) çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 50 VE ÜZERİ işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurtdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa Oda (EMZİRME ODASI), ve yurt-KREŞ kurabilecekleri gibi, Oda (EMZİRME ODASI), ve yurt-KREŞ açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

Oda (EMZİRME ODASI), ve yurt-KREŞ açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.

Oda ve Yurtlardan Faydalanacaklar YERİNE kreş ve Yurtlardan Faydalanacaklar

Madde 16 – Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ ve yurtlardan (kadın TERİMİ KALKACAK ) işçilerin çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır.

Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ ve yurtlarda çocuklarla görevlilerden başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-2, 3-4, 5-6 yaş çocukları birbirinden ayrı bulundurulur.

Çocuklar, Oda (EMZİRME ODASI), ve -KREŞ-yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimdair kurallara uymak

şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.

Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ - Yurtlarda Bulunacak Nitelikler

Madde 18 – Oda (EMZİRME ODASI), ve -KREŞ-yurtlar çocukların sağlığının korunması, hava ve güneş ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli nitelikleri taşımalıdır. Oda (EMZİRME ODASI), ve KREŞ - yurtlar bodrum katında, doğrudan açık havaya açılmayan yerlerde olmamalı, pencereleri doğrudan güneş ışığı alacak şekilde olmalıdır. Oda (EMZİRME ODASI), ve KREŞ-yurtlar ayrıca şu nitelikleri de taşımalıdır;

a) Buralarda, (kadın ve velayet hakkına sahip erkek-KALDIRILACAK ) işçi sayısının en az % 30 u oranında yatak, yeteri kadar gözlem odası ve bir emzirme yeri bulunmalıdır. İhtiyaca yetecek kadar yatak, bölme ve diğer araç gereç ilave edilmelidir.

b) Çocukların bulundurulacağı odaların, taban alanlarının her çocuğa en az 3 metrekare, hacimlerinin her çocuğa en az 8 metreküp hava düşecek ölçüde ve bol ışıklı olması gereklidir. Taban, çocukların sağlığına zarar vermeyecek, kolayca temizlenebilecek bir malzeme ile döşenmeli, duvarlar ve bölmeler yeterli bir yüksekliğe kadar kolayca temizlenebilir bir maddeyle boyanmalı veya kaplanmalı, odalar ve eşya toz tutmayacak şekilde düz ve basit olmalıdır. Çocuk karyoları ve komodinleri temiz, boyalı, kullanıma ve sağlığa uygun nitelikte olmalı, karyoların ayarlanabilir yüksek korkulukları bulunmalıdır.

c) -KREŞ VE Yurtlarda yeterli büyüklükte bir bahçe ve bu bahçede çocukların dinlenmeleri ve oynamaları için araç ve gereçler bulunmalıdır.

d) Oda (EMZİRME ODASI), ve KREŞ-yurtlarda, anneler ve görevliler için yeteri kadar tuvalet ve lavabo, her 10 yatağa bir çocuk banyosu, çocuk yatak odalarının bitişiğinde çocukların kullanabileceği lavabolar, -KREŞ-yurtlarda ise, ayrıca, çocuklar için yeteri kadar tuvalet bulunmalıdır.

e) Oda (EMZİRME ODASI), ve KREŞ-yurtlarda, mamaların

ve yiyeceklerin hazırlanması, muhafazası, dağıtılması, yedirilmesi, kullanılan araç ve gereçlerin temizlenmesi için gerekli yerler bulunmalıdır.

f) Oda (EMZİRME ODASI), ve KREŞ-yurtlarda, yatak odalarından ayrı bez değiştirme odaları olmalı, bu odalarda, masa, yatak, şezlong gibi eşyalar, temiz ve kirli bez ve çamaşırların ayrı ayrı konulması için gerekli dolap ve kaplar bulundurulmalı, yatak eşyası ve annelere emzirme esnasında giydirilen gömlekler temiz olmalı ve düzenli olarak korunmalıdır.

g) Çocuklar emzirme yerlerine çocuk bakıcısı ya da sağlık personeli tarafından getirilir, emzirmenin bitiminde yine aynı kişiler tarafından alınarak temizlik ve bakımları yapıldıktan sonra yataklarına bırakılır.

Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ ve Yurtların Bildirilmesi

Madde 26 – İşverenler, İş Kanununa tabi işyerlerinde açtıkları Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderirler.

Bu raporda aşağıdaki hususlar belirtilir;

1) İşyerinin unvanı, bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, sicil numarası ve adresi,

2) İşyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısı ve kadın işçi sayısı,

3) Kuruma alınan çocuk sayısı, cinsiyeti,

4) Kurumun açık adresi, oda sayısı, oyun yerleri, bahçenin büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri.

3-Ağır ve tehlikeli işler yönetmeliğine ilişkin değişiklik önerilerinin görüşülmesi

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği

Kadın İşçilerin Özel Günleri

Madde 6 - Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işler-

de çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir.

Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir.

(MADDE KALDIRILMALI)-Edirne, Eskişehir, Malatya Barolarının muhalefeti ile

(OY ÇOKLUĞU İLE KABUL EDİLDİ)

(EDİRNE - KAZANILMIŞ HAKTAN GERİ ADIM ATILMIŞ OLARAK GÖRÜYOR UYGULAMADA SUİSTİMAL GÖRÜLMEMİŞTİR.) MUHALEFET ŞERHİ KONULDU)

(ESKİŞEHİR - İYİNİYET ESAS ALINMALI - KADIN İŞÇİ ALINAMAZ GİBİ BİR DURUM DÜŞÜNÜLMEMELİ ( MUHALEFET ŞERHİ KONULDU)

(MALATYA - BEŞ GÜNE KADAR GEREKİRSE DOKTOR RAPORU ALINARAK MADDE İŞLERLİK KAZANABİLİR. (MUHALEFET ŞERHİ KONULDU)

4- MOBBİNG İLE İLGİLİ olarak

Tekirdağ Barosu Mobbing ile ilgili çalışmasını sundu

Sakarya Barosunun bu konudaki çalışması dönem sözcülüğüne iletilince üyelere

Bildirilmesine

5-KADIN İSTİHDAMI İÇİN POZİTİF AYRIMCILIK (KOTA ) İSTENMESİ İLE İLGİLİ OLARAK

25.05.2010 GÜNLÜ RESMİ GAZETEDE YAYINLANAN KADIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI VE FIRSAT EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASINA İLİŞKİN 2010/ 14 SAYILI GENELGE İNCELENDİ. GENELGENİN TARİHİNİN ÇOK YENİ OLDUĞU KADIN İSTİHDAMINA KATKISI OLABİLECEĞİ VE BU NEDENLE TÜBAKKOM BİLEŞENLERİ TARAFINDAN İZLENMESİ GEREKTİĞİNE KARAR VERİLDİ.

## GÜNDEMİN DİLEK VE ÖNERİLER MADDESİNDE

Tübakkom 10. dönem 2. genel üye Tekirdağ toplantısı sonuçlarının CHP GENEL BAŞKANI Kemal KILIÇDAROĞLU'NA gönderilmesi önerisi kararlaştırıldı.

(Tübakkom 10. Dönem 2 Genel Üye Toplantısının CHP Genel Başkanı' nın Tekirdağ Toplantısı İle Aynı Güne Rastlaması Nedeniyle CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu ile görüşme yapılmıştır. Görüşmede "Tübakkom Olarak Hazırlanan Yasa Değişiklik Öneri ve Çalışmalarının Yasalaşması ve Kadın Erkek Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik İsteklerimiz dönem sözcüsü tarafından kendilerine İfade Edilmiştir. CHP Genel Başkanı çalışmaların Yazılı Olarak Bildirilmesini İstediyinden Yapılan Çalışmaların CHP GENEL BAŞKANI Kemal KILIÇDAROĞLU'NA gönderilmesine karar verilmiştir.)

Ailedeki yaşlı ve engellilere bakma yükümlülüğü olan kadının destek alması, çalışma hayatına girmesi konusunda da sosyal hizmetlerin gerekli çalışma yapmaları ve yerel yönetimler ile birlikte hareket etmeleri yönünde çalışma yapılmasına

Tübakkom içerisinden TBMM çalışmaları ve kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu ile iletişim grubunun yeniden işletilmesine

Kadın Erkek Eşitliği nin Yaşamda Karşılığını Bulması % 50 Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Yasa Değişiklik İsteklerimizin Kararlaştırılması İstemiyle CHP ne Tüm Barolardan En Az 10 Kişinin Faks Çekmesine

Baro Yönetimlerinde 3 Ten Fazla Kadın Avukat Bulunan Barolara Teşekkür Ve Kutlama Yazısı Yazılmasına

Yasalarda var olan "kadın ve çocuk konuk evi" söyleminin "kadın ve çocuk sığınma evi " şeklinde olması yolunda çalışma yapılmasına

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonundan 1 günlük çalıştay istemimizin takip edilerek çalıştay yapılmasının planlanmasına

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunu ile Yapıla-

cak çalışmaya yürütme kurulu veya genel üye ayrımı yapmadan Tübakkom bileşenlerinin katılımının sağlanmasına düzenlenecek ÇALIŞTAY DA Anayasa, Siyasal Partiler yasası, Seçim yasası, Medeni yasa, Türk Ceza Yasası İş yasası gibi yasalarda var olan kadına yönelik ayrımcılık içeren yasalarla ilgili değişiklik önerilerimizin sunulmasına

Tüm barolar kadın hukuku komisyonları arasında ortak terminoloji oluşturmak, evrensel hukukun, uluslararası sözleşmelerin ve AİHM in bağlayıcı normları karşısında çağdaş yorumlar yapabilmek ve bu doğrultuda yasal düzenlemeler yapılabilmesi ile uygulamadan kaynaklanan aksaklıkların giderilmesi ve olumlu örneklerde birlik sağlanması amaçları ile ilgili söz ve karar sahibi olabilmek açısından Katılımcıları Tübakkomun genel üyelerinin tamamının katılımına açık“Kadının insan hakları “toplumsal cinsiyet eşitliği “ “CEDAW VE AİHM” Konularında eğitim çalışması yapılmasına

### **Tübakkom 10.Dönem Sözcüsü**

**Av.Hatice Can**

**Hatay Barosu, Ankara Barosu, İstanbul Barosu, Mersin Barosu, İzmir Barosu, Trabzon Barosu, Aydın Barosu, Amasya Barosu, Samsun Barosu, Nevşehir Barosu, Çorum Barosu, Sivas Barosu Sinop Barosu, Malatya Barosu, Eskişehir Barosu, Bursa Barosu, Aksaray Barosu, Bartın Barosu, Edirne Barosu Gaziantep Barosu, Antalya Barosu, Mardin Barosu, Kırklareli Barosu, Tekirdağ Barosu**

**TÜBAKKOM 10 .DÖNEM**  
**3. GENEL ÜYE TOPLANTISI KARARLARI**  
**AYDIN**

**18-19 EYLÜL 2010**

Tübakkom 10. Dönem sözcüsü Av. Hatice Can'ın Başkanlığında

ADANA, İSTANBUL, MERSİN, HATAY, ANKARA, ESKİ-ŞEHİR, AKSARAY KONYA, TEKİRDAĞ, SAKARYA, BURSA, İZMİR, ANTALYA, AYDIN, SAMSUN, BARTIN, MALATYA, TRABZON, KONYA, MUĞLA, ISPARTA GAZİANTEP BALIKESİR Baroları Kadın Hukuku Komisyonu temsilcileri ile TBB EŞGÜDÜM SORUMLUSU AV. ASUDE ŞENOL'UN KATILMIŞ OLDUĞU TOPLANTIDA

Tübakkom 10. dönem Sözcüsü Hatay Barosu Kadın Hakları Komisyonu Başkanı Av.Hatice Can'ın açılış konuşması yapması ile toplantıya başlandı.

Divan oluşumu için öneriler alındı. Tübakkom 10.dönem Sözcüsü Av.Hatice Can'ın Başkanlığında Sakarya Barosundan Av.Reyhan Şahin, Gaziantep Barosundan Av.Esin Ekici, Aydın Barosundan Av.Pınar Öncer 'in divanda yer alması teklifi oylamaya sunuldu oybirliği ile kabul edildi.

Aşağıda belirtilen Gündem oylamasına geçildi, değişiklik teklifi olmadığı görülmekle oybirliği ile kabul edildi.

## GÜNDEM

- 1- Anayasanın 10.maddesinde yapılan değişiklik uyarınca Anayasa ile ilgili değişiklik önerilerimizin tartışılması
- 2- Siyasi partiler yasası .seçim yasası ile ilgili değişiklik önerilerimizin tartışılması
- 3- Sığınma evleri yapımı konusunda Belediye yasasının değişiklik önerisinin tartışılması
- 4- Kadına yönelik şiddet ve kadın cinayetlerinin önlenmesi ile yükümlü olan devletin bu yükümlülüğünü yerine getirmesi açısından (belediyelerin yanında ) sığınma evi yapma zorunluluğu ile ilgili yasal düzenleme hazırlanması
- 5- Kadına yönelik şiddet ve kadın cinayetlerinde yüksek oranda artış nedeniyle tüm illerde ve ilçelerde sığınma evleri yapılması konusunda kampanya planlanması ve örgütlenmesi
- 6- 4320 sayılı yasa ile ilgili değişiklik önerilerinin kararlaştırılması
- 7- 4320 sayılı yasa ile ilgili başvurularla ilgili olarak Aile mahkemesinin görevi ile ilgili değişiklik önerilerinin tartışılması
- 8- TCY ile ilgili değişiklik önerilerinin tartışılması
- 9- Barolar kadın hukuku komisyonlarının çalışma raporlarının sunulması
- 10- Dilek ve öneriler

GÜNDEMİN 1. MADDESİ OLAN, ANAYASANIN 10 MADDESİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİK UYARINCA ANAYASA İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ TARTIŞILARAK KARARLAŞTIRILDI ;



## ANAYASA

### Madde 10 / Yeni Hali

HERKES, DİL, IRK, RENK, CİNSİYET, SİYASİ DÜŞÜNCE, FELSEFİ İNANÇ, DİN, MEZHEP VE BENZERİ SEBEPLERLE AYIRIM GÖZETİLMEKSİZİN KANUN ÖNÜNDE EŞİTTİR.

KADINLAR VE ERKEKLER EŞİT HAKLARA SAHİPTİR. DEVLET, BU EŞİTLİĞİN YAŞAMA GEÇMESİNİ SAĞLAMAKLA YÜKÜMLÜDÜR. "BU MAKSATLA ALINACAK TEDBİRLER EŞİTLİK İLKESİNE AYKIRI OLARAK YORUMLANAMAZ."

"Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz."

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak

### TÜBAKKOM ANAYASA DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİ

1-Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

2-Hiçbir kişiye aileye, zümreye, veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

**3-Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür ve kadınlar ile erkekler arasında fırsat eşitliği ve uygulamada fiilen eşitlik sağlanması amacına ulaşuncaya kadar % 50 kotada dahil olarak bu yükümlülük kapsamında geçici ve özel önlemler içeren yasal düzenlemeler yapar. Bu tür düzenlemeler ayrımcılık olarak değerlendirilemez.**

4- Çocuklar yaşlılar ve engelliler gibi özel surette korunmayı gerektiren kesimler için alınan tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. hareket etmek zorundadırlar.

maddesi ile ilgili Hatay, Adana, Mersin, Balıkesir, Sakarya Bursa Adana Tekirdağ Baroları görüşlerini belirtti Tübakkomun Anayasa değişiklik önerisinde ısrar edilmesi konusu oybirliği ile kabul edildi.

2- Gündemin 1, mdsi olan Anayasa değişiklik önerimizde

toplumsal cinsiyet eşitliği için % 50 kota istemi ile kabul edildiğinden Siyasi Partiler Yasası Ve Seçim Yasası ile ilgili değişiklik önerisi olarak Tübakkomun önceki toplantılarında kararlaştırılan %30 kotanın %50 olması yönünde tartışma yapılarak oylamaya geçildi.

BURSA BAROSU, yasadaki “en az” ibaresi kaldırılarak yalnızca %50 olması yönünde teklifte bulundu.

Oybirliği ile “en az” ibaresinin kaldırılarak, “%50” ibaresinin eklenmesine karar verildi.

TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ KADIN KOMİSYONUNUN (TÜBAKKOM) TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI AMACINA YÖNELİK OLARAK ANAYASA, SİYASİ PARTİLER KANUNU VE SEÇİM KANUNUNUN BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA ÖNERİ PAKETİ

2) 2820 SAYILI SİYASİ PARTİLER KANUNUNUN BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

A- MADDE 7 - (Değişik: 3370 - 2 1.5.1987) Siyasi partilerin teşkilatı; merkez organları ile il, ilçe ve belde teşkilatlarından; Türkiye Büyük Millet Meclisi Grubu ile il genel meclisi ve belediye meclisi gruplarından ibarettir. CÜMLESİNDEN SONRA AŞAĞIDAKİ CÜMLENİN EKLENMESİNİ İSTİYORUZ. T.C. ANAYASASININ 10. MADDESİNDE BELİRTİLEN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI AMACINA ULAŞILINCAYA DEĞİN, SİYASİ PARTİLERİN TÜM ORGAN, TEŞKİLAT VE GRUPLARI HER BİR CİNSİYETİN % 50 ORANINDA TEMSİLİ VE KATILIMI İLE OLUŞTURULUR. SİYASİ PARTİLERİN TÜZÜKLERİNDE AKSİNE BİR HÜKÜM DÜZENLENEMEZ. AKSİNE DÜZENLEMELER YOK HÜKMÜNDEDİR.

Madde 3.- “Siyasi Partilerin Seçimlere Katılması ve Adayların Tespiti” adlı Yedinci Bölümünün, “Parti Adaylarının Tespiti” başlıklı 37. Maddesi aşağıdaki gibi değiştirilmiştir.

Madde 37- (Değişik: 28/3/1986 –32.70/9 md.) Siyasi partiler, milletvekilliği genel veya ara seçimlerinde, adaylık için müracaat eden ve adaylığı uygun bulunanlar arasından, adayların tespitini; HER BİR CİNSİYETİN %50 TEMSİL VE KATILIMINI GÖZETEREK serbest, eşit, gizli oy açık tasnif esasları çerçevesinde YAPILACAK BİR ÖNSEÇİMLE tüzüklerinde belirleyecekleri usul ve esaslardan herhangi biri veya birkaçı ile yapabilirler. (Ek: 31/7/1 998 –4381/7 md.) Siyasi partiler, ön seçim ya da aday yoklaması yaptıkları seçim çevrelerinde, toplam olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi üye tamsayısının % 5'ini aşmamak üzere, ilini, seçim çevresini, aday listesindeki sırasını, ön seçim veya aday yoklaması tarihinden en az on gün önce 'Yüksek Seçim Kuruluna bildirmek koşuluyla merkez adayı gösterebilirler. Ön seçim ya da aday yoklaması yapılmayan yerlerde; siyasi partilerin merkez yoklaması veya diğer usullerden biri veya bir kaçısı ile aday belirleme yetkileri saklıdır..

MERKEZ ADAYLARI TOPLAMINDA HER BİR CİNSİYETİN %50 TEMSİL VE KATILIMI ESASINA BAĞLI KALINIR. MERKEZ ADAYLARI HER SEÇİM ÇEVRESİNİN ADAY LİSTESİNDEKİ İLK İKİ ADAYIN AYRI CİNSİYETLERDEN OLMASI ve BİRBİRİNİ İZLEYEN ÜÇ ADAYIN AYNI CİNSİYETTEN OLMAMASI ESASINA GÖRE YERLEŞTİRİLİR. (, ..) Partilerin tüzüklerinde gösterilen merkez yoklaması dışındaki parti aday seçimleri seçim kurullarının yönetim ve denetimi altında yapılır. Partilerin tüzüklerinde herhangi bir seçim çevresinde bütün üyelerin iştiraki ile yapacaklarından ön seçimde bu Kanunun ön seçimlerle ilgili hükümleri uygulanır. Aday tespitinin yapılacağı gün, Yüksek Seçim Kurulu tarafından genel seçimlerden en az yetmiş beş gün önceki bir tarih olarak belirlenip ilan edilir. Seçime katılacak bütün siyasi partilerin tüzüklerindeki usullere göre il ve ilçelerde yapacakları aday tespitleri bütün yurttaki aynı günde yapılır. Genel seçimler için kabul edilen seçim çevresi, aday tespiti için de esas alınır.

“Madde 31- Milletvekili genel veya ara seçimlerinde, siyasi partilerin bir seçim çevresindeki adaylarının listesi ve adayların listedeki sırası, adaylığını koymuş olanlar arasından, ön seçimle

ve HERBİR CİNSİYETİN % 50 TEMSİL VE KATILIMINI GÖZETEREK tespit edilir. On seçimde, o seçim çevresinde, o siyasi parti üye kayıt defterine göre düzenlenen parti seçmen listesinde yer alan bütün üyeler, ilçe seçim kurullarının yönetiminde serbest, eşit, gizli oy açık tasnif esaslarına göre oy kullanırlar.

YAPILAN ÖNSEÇİM SONUCUNDA, ALDIKLARI OY BÜYÜKLÜĞÜNE GÖRE, HER BİR CİNSİYET ADAY ADAYLARI AYRI LİSTELERDE SIRALANIR. EN ÇOK OY ALAN ADAY ADAYI BİRİNCİ (1.) SIRAYA DİĞER CİNSİYETTEN ENÇOK OY ALAN ADAY ADAYI İKİNCİ (2.) SIRAYA YERLEŞTİRİLDİKTEN SONRA, İKİ LİSTE BİRBİRİNİ İZLEYEN ÜÇ ADAYIN AYNI CİNSİYETTEN OLMAMASI ESASINA GÖRE KARIŞTIRILIRAK. O SEÇİM ÇEVRESİNDEN ÇIKACAK MİLLETVEKİLİ SAYISI KADAR ADAY TESBİT EDİLİR.

Ön seçimlerin yapılacağı gün Yüksek Seçim Kurulu tarafından, genel seçimlerden en az üç ay önceki bir tarih olarak belirlenip, ilan edilir. Bütün yurttaki ön seçimler seçime katılacak partiler için aynı gün yapılır. Genel seçimler için kabul edilen seçim çevresi, aday tespiti için de esas alınır. Siyasi Partiler toplam olarak, illerden seçilecek Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri sayısının yüzde 5'ini aşmamak üzere, ilini, seçim çevresini, aday listesindeki sırasını, ön seçime tarihinden en az on gün önce Yüksek Seçim Kuruluna bildirmek koşuluyla, merkez adayı gösterebilirler. Bu adayların hangi ilden, bölgeden ve sıradan aday gösterileceği, ön seçimden en az on gün önce belirlenir. MERKEZ ADAYLARI TOPLAMINDA HER BİR CİNSİYETİN %50 TEMSİL VE KATILIMI ESASINA BAĞLI KALINIR. MERKEZ ADAYLARI HER SEÇİM ÇEVRESİNİN ADAY LİSTESİNDEKİ İLK İKİ ADAYIN AYRI CİNSİYETLERDEN OLMASI ve BİRBİRİNİ İZLEYEN ÜÇ ADAYIN AYNI CİNSİYETTEN OLMAMASI ESASINA GÖRE YERLEŞTİRİLİR.

Siyasi partilerin bir seçim çevresinde teşkilatı bulunmaz veya gösterilmesi gereken sayıda aday adayı VEYA KADIN ADAY ADAYI olmazsa, o seçim çevresine ait aday listesi, MERKEZ ADAYLARI İÇİN BELİRTİLEN ESASLARA GÖRE, o seçim çevresinde çıkacak milletvekili sayısı kadar, parti tüzüğünde-

ki esaslara göre merkez karar ve yönetim kurulunca belirlenir. 2Yüksek Seçim Kurulu ön seçim ve merkez adaylığı ile ilgili süreleri seçim yenilenme kararını zorunlu kıldığı ölçüde kısaltabilir.

Madde 4.- “Siyasi Partilerin Seçimlere Katılması ve Adayların Tespiti” adlı Yedinci Bölümünün “Son İşlemler” başlıklı 48. Maddesi aşağıdaki gibi değiştirilmiştir.

“Madde 48- Yüksek Seçim Kurulu, İl Seçim Kurullarından gelen önseçimle tespit edilmiş parti adayları listelerinin tasdikli birer örneğini derhal ilgili partilerin genel başkanlıklarına teslim eder. Parti genel başkanlıkları, 37. Maddenin beşinci ve altıncı fıkraları ve parti mevzuatı gereğince merkez adayı olarak seçilen parti adayları da dahil edilerek, seçim çevrelerine göre düzenlenecek parti adayı cetvellerini, kanun hükümlerine göre Yüksek Seçim Kuruluna süresi içinde bildirirler.

PARTİ ADAY CETVELLERİ, HER BİR CİNSİYETİN % 50 TEMSİL VE KATILIMI, İLK İKİ SIRADAKİ ADAYLARIN FARKLI CİNSİYETTEN OLMASI VE BİRBİRİNİ İZLEYEN ÜÇ ADAYIN AYNI CİNSİYETTEN OLMAMASI ESASINA BAĞLI KALINARAK DÜZENLENİR.

Madde 5.- “ÖN SEÇİM TUTANAĞI VE TUTANAĞIN İPTALİ” başlıklı 51. Maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Bir seçim çevresinde önseçimin, ön seçim işlemleri sebebiyle iptaline karar verildiği takdirde, önseçim yenilenemez ve bu seçim çevresi için bütün adaylar parti tüzüğüne belli ettiği ve Madde 48 de belirtilen esaslara göre, merkez karar ve yönetim kurulunca belirlenir.”

Madde 6. “Devletçe Yardım” başlıklı Ek Madde 1. ‘e aşağıdaki fıkra eklenmiştir. “Partilere devletçe yapılacak para yardımının % 50’si, kadınlara ve çocuklara yönelik araştırma, geliştirme, eğitim ve politika oluşturma çalışmalarında kullanılır”.

298 SAYILI SEÇİMLERİN TEMEL HÜKÜMLERİ VE SEÇMEN KÜTÜKLERİ HAKKINDA KANUNUN BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA KANUN TASARISI TEKLİFİ

Madde 1.- 298 Sayılı yasanın “Seçim Esasları” başlıklı 2. Maddesinin 1. fıkrası aşağıdaki şekilde değişmiştir. “Seçimler serbest, eşit, tek dereceli genel oy esaslarına göre ve HER BİR CİNSİYETİN %50 TEMSİL VE KATILIMININ GERÇEKLEŞMESİ SAĞLANACAK ŞEKİLDE YAPILIR”

2839 SAYILI MİLLETVEKİLİ SEÇİMİ KANUNUNUN BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA KANUN TASARISI TEKLİFİ

Madde 1 . 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanununun” Siyasi partilerin aday listelerini vermeleri” başlıklı 20. Maddesinin 2.fıkrası aşağıdaki gibi değişmiştir. “Yüksek Seçim Kurulu, bunları derhal il seçim kurullarına bildirir. Yüksek seçim Kurulu, bütün siyasi partilerin aday listelerini Resmi Gazete ve radyo ile, il seçim kurulları da kendi çevrelerine ait olanları alışılmış araçlarla geçici listeler halinde ilan ederler.

İL SEÇİM KURULLARI KENDİ SEÇİM ÇEVRELERİNE AİT ADAY LİSTELERİNDE YAPTIKLARI İNCELEME SONUNDA, SİYASİ PARTİLER KANUNUN ADAY LİSTELERİNİN BELİRLENME ESASLARINI GÖSTEREN 37. VE 48. MADDELERİNE BAĞLI KALINARAK DÜZENLENMESİNDE NOKSANLIK VEYA AYKIRILIK BULUNDUĞUNU GÖRÜRLERSE, DURUMU GEÇİCİ İLAN TARİHİNDEN İTİBAREN İKİ GÜN İÇİNDE, İLGİLİ SİYASİ PARTİLERİN İL BAŞKANLARINA VE YÜKSEK SEÇİM KURULUNA BİLDİRİRLER. İlgili partiler, bu bildirimden en geç on gün sonraki gün saat 17.00’ye kadar, düzeltilmiş aday listelerini Yüksek Seçim Kuruluna verirler.”

3.GÜNDEMİN 3. MADDESİNE GEÇİLDİ. SİĞİNMA EVLERİ YAPIMI KONUSUNDA BELEDİYE YASASININ DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİNİN TARTIŞILMASI, KADINA YÖNELİK ŞİDDET VE KADIN CİNAYETLERİNİN ÖNLENMESİ İLE YÜKÜMLÜ OLAN DEVLETİN BU YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜ YERİNE GETİRMESİ AÇISINDAN (BELEDİYELERİN YANINDA) SİĞİNMA EVİ YAPMA ZORUNLULUĞU İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEME HAZIRLANMASI

Belediyenin görev ve sorumluluklarını düzenleyen 14 md. tartışıldı.

MADDE 14.- Belediye, kanunlarla münhasıran başka bir kamu kurum ve kuruluşuna verilmeyen mahallî müşterek nitelikteki her türlü görev ve hizmeti yapar veya yaptırır, gerekli kararları alır, uygular ve denetler.

Belediye öncelikle imar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kent-sel alt yapı; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kül-tür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor; sosyal hizmet ve yardım, evlendirme, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır. Büyük şehir belediyeleri ile nüfusu 50.000'i geçen belediyeler, kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açar.

Sığınma evleri yapımı konusunda belediye kanununun 14. mad-desi değerlendirildi."Açar" ibaresinin "açmakla yükümlüdür" ibaresi ile değiştirilmesi hakkındaki önerinin görüşülmesi sıra-sında

ANKARA BAROSU, AYDIN BAROSU; MERSİN BAROSU; SAKARYA BAROSU; MUĞLA BAROSU; ANTALYA BAROSU; HATAY BAROSU, AYDIN BAROSU; ADANA BAROSU; BURSA BAROSU; MERSİN BAROSU; MALATYA BAROSU; ANTALYA BAROSU; ESKİŞEHİR BAROSU; BARTIN BAROSU; İSTANBUL BAROSU GÖRÜŞLERİNİ sundu.

DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİ: Büyük şehir belediyeleri ile nüfusu 50.000'i geçen belediyeler, her 50.000 kişi için kadın ve çocuklara tahsis edilmek üzere bir sığınma evi açmak zorundadır. Şeklinde düzenlenmesi ve ayrıca (Belediyelerin asli görevleri içine alın-malıdır.) şeklindeki değişiklik önerisi oybirliği ile kabul edildi.

Bunun yanı sıra gündemin 3. maddesi ile ilgili yasal düzenleme hazırlanması hakkında, devletin sığınma evleri açılması zorunluluğu hususunda çalışma yapılması taslak hazırlanması ayrıca sığınma evleri hususunda ayrı kanun tasarısı hazırlanma-

sı ile ilgili bir sonraki yürütme kurulu toplantısına kadar her baronun kendi bünyesinde çalışma yapması kararı alındı.

4- GÜNDEMİN 4. MADDESİNE GEÇİLDİ. KADINA YÖNELİK ŞİDDET VE KADIN CİNAYETLERİNDE YÜKSEK ORANDA ARTIŞ NEDENİYLE TÜM İLLERDE VE İLÇELERDE SİĞİNMA EVLERİ YAPILMASI KONUSUNDA KAMPANYA PLANLANMASI VE ÖRGÜTLENMESİ ;

ANKARA BAROSU, AYDIN BAROSU, SAKARYA BAROSU, MERSİN BAROSU GAZİANTEP BAROSU, ANTALYA BAROSU, ADANA BAROSU, SAMSUN BAROSU, MUĞLA BAROSU, HATAY BAROSU, İSTANBUL BAROSU ve BALIKESİR BAROSU temsilcileri görüş ve önerilerini sundu. Buna göre

-Belediyelerden randevu alınarak, Belediye Kanunu Madde 14 gereği, sığınma evi açma hususunun zorunlu görevleri içinde olduğunu belirterek çalışmalar yapılmalı , sığınma evlerinin standartları anlatılsın, sığınma evi açılması hususunda zorlayıcı unsur olunmalı

-Sadece belediyelerle değil Valilikler ve sivil toplum örgütleri ile görüşülüp, gerekirse Meclisteki Kadın siyasetçilerle de görüşmek suretiyle geniş kapsamlı bir çalışma yapılmalıdır.

-Barolar Birliğinde ya da TBMM De Milletvekillerinden randevu alınarak görüşme yapılmalı kanun çalışması metnimizle şiddet mağduru kadın resimleri de kullanılarak kitlesel bir basın açıklaması ve eylem yapılmalıdır.

-Ulusal gazetelerle görüşülüp köşe yazarlarının bu konuya yer vermesi istenmelidir

-Anayasanın değiştirilen 10. maddesi uyarınca pozitif ayrımcılık ile ilgili maddede alınması gereken önlemleri ve taleplerimizi dile getirmeliyiz

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonuna da yasa değişikliği önerileri sunulmalıdır.

Kadına yönelik şiddete ilişkin tüm olaylar CEDAW'A başvuru olarak götürülmelidir. Özellikle kadın cinayeti hususunda başvurular yapılmalıdır.



**25 Kasım- 5 Aralık tarihleri arasında** Meclis Başkanlığı, Başbakanlık, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Meclis Komisyonlarında basın açıklaması ile birlikte etkin bir çalışma yürütülmelidir. Tüm önerileri ortaklaştırmak ve kampanya ilgili bir çalışma grubu oluşturulsun . Önerisi oybirliği ile kabul edildi.

Antalya, Ankara, İstanbul, Aydın, Gaziantep çalışma grubu barolar olarak belirlendi. İlgili barolardan birer temsilci ayrılarak çalışmaya başladı. Gündem sonunda yapılan çalışmaların tekrar değerlendirilmesine karar verildi.

5. GÜNDEMİN 5 MADDESİNE GEÇİLDİ. 4320 SAYILI YASA İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK

#### **4320 Sayılı Yasaya Ek olarak öneri**

Şiddet mağduru kadının şiddete uğradığını kanıtlaması istenmemeli. Kanuna **'Koruma kararı verilmesi için belge aranmaz'** ibaresi konulmalı.önerisi tartışmaya açıldı.

MUĞLA BAROSU, BURSA BAROSU, ANKARA BAROSU, MERSİN BAROSU İSPARTA BAROSU, HATAY BAROSU görüşlerini sundu.

aile kavramı resmi nikahlı eşler açısından değerlendiriliyor. Bu hususta da çalışma yapılmalıdır

-Ekonomik ve psikolojik şiddetin ispatı çoğu zaman mümkün olmadığından mağdurun şikayeti tanık aranmadan kabul edilmeli, ancak bu talebin kötüye kullanılmaması için itiraz yolu açık olmalıdır.

Belge aranmaz" ibaresi yerine "kanıt aranmaz" ibaresi getirilmelidir.

"Aranmaksızın" ibaresi suistimallere yol açabilir dedi.

Değişiklik önerileri ile ilgili oylamaya geçildi.

**"koruma kararı verilmesi için kanıt aranmaz"** şeklinde değiştirilmesi oy çokluğu ile kabul edildi.

6. GÜNDEMİN 7. MADDESİNE GEÇİLDİ. TCK İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİNİN TARTIŞILMASI

1. TCK'nın 2. Kısım 1.bölümünde yer alan "Kasten Öldürmenin Nitelikli" hallerini düzenleyen 82. Maddesine fıkra eklemek suretiyle bu fıkranın "Namus adına ya da saiki ile" şeklinde düzenlenmesine,

2. TCK'nın 287 maddesinin 1. Fıkrasının "kişinin yetkili hakim ya da savcı huzurunda alınmış özgür iradesi ürünü yazılı rızası da olmak koşuluyla verilmiş yetkili hakim ve savcı kararı olmaksızın, kişiyi genital muayeneye gönderen veya bu muayeneyi yapan fail hakkında 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına hükmolunur" şeklinde değiştirilmesi gerekir.

Yine bu maddeye son fıkra olarak "salt bekalet kontrolü amacıyla genital muayene yapılamaz.Bu amaçla muayeneye gönderen veya muayeneyi yapan fail hakkında 6 aydan 2 yıla kadar hapis cezasına hükmolunur" şeklinde yeni bir düzenleme eklenmelidir.

BURSA, ADANA, AYDIN BAROLARI görüşlerini sundu.

Sadece 1. Fıkra tartışılarak oybirliği ile kabul edildi.

2. fıkra olan TCK . 287 maddeye ilişkin değişiklik önerilerinin tüm baroların kendi içlerinde değerlendirme yapılarak olgunlaşmasından sonra tartışılmasına ve oylanmasına karar verildi

Öğleden sonraki oturumda

Aydın Baro Başkanı Av. Sümer Germen konuşma yaptı,

Türkiye Barolar Birliği Başkanı Sayın Av. Vedat Ahsen Coşar kürsüye davet edildi.

Türkiye Barolar Birliği Başkanı Av. Vedat Ahsen Coşar Konuşmasında ;

TÜBAKKOM'un yeniden yapılandırılması ve ileri boyuta taşınması konusunda Türkiye Barolar Birliği olarak destekte bulduklarını ve bundan sonrası için de destekte bulunacaklarını belirtti.

HATAY BAROSU ADANA BAROSU GAZİANTEP BAROSU MERSİN BAROSU AYDIN BAROSU MALATYA BAROSU gö-

rüşlerini sundu. Ulusal ve Uluslar arası mevzuatta kadının insan haklarına ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi , eşit ve adil uygulanmasının sağlanması.Evrensel hukuk ölçeğinde adalet ve eşitlik prensibine aykırı mevcut düzenlemeleri ve uygulamaları değiştirecek çözüm önerilerinin saptanması ve savunulması. Kadınların haklarını öğrenmeleri ve kullanmalarını sağlamaya yönelik eğitim çalışmaları yapılması ve gönüllü danışmanlık hizmeti verilmesi.Kadının insan hakları mücadelesine kamuoyu desteği sağlamak amacıyla baroların kadın hakları komisyonları ile ortak eylem planlarının oluşturulup, uygulamaya konulması. Baroların kadın hukuku komisyonları arasında koordinasyon, işbirliği ve dayanışmanın sağlanması doğrultusunda 11 yıldır çalışmalarını kararlılıkla sürdüren ve ciddi baskı grubu olan

TÜBAKKOM'un karşılaştığı sorunlarda Barolar Birliğinin desteğine ihtiyaç olduğunu bunun yanı sıra Türkiye Barolar Birliğinin internet sitesinde TÜBAKKOM'a ait bir linkin ya da bölümün bulunmadığını TÜBAKKOM'un çalışmalarına bu sitede yer verilmediğini beyan ederek bu maksatla çalışmaların daha sağlıklı yürütülebilmesi açısından TÜBAKKOM'un arşivinin oluşturulması yönünde Barolar Birliği bünyesinde bir sekreteryanın oluşturulması gerektiği Yönerge değişikliğine ilişkin 11. Maddede "Komisyonun Gelir ve Giderleri" başlığı altındaki madde ile ilgili olarak "Komisyonun çalışmaları için Türkiye Barolar Birliği tarafından bütçe, sekreterya ve salon tahsis edilir. Türkiye Barolar Birliği merkezinde yapılan çalışma ve toplantılara katılan üyelerin ulaşım giderleri dışındaki tüm giderleri tahsis edilen bütçeden karşılanır" şeklinde değişiklik önerilerinin yapılmış olduğu Türkiye Barolar Birliğinin bu husustaki öneriyi değerlendirilmesi isteminde bulunuldu.

TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ BAŞKANI AV. VEDAT AHSEN COŞER

Barolar Birliği internet sayfasının yeni bir yapılandırma içinde olduğunu, Türkiye Barolar Birliği olarak adli yardım konusunda Yönerge değişiklikleri konusunda çalışmalar yapıldığını sekreteryanın oluşturulması hususunda TÜBAKKOM'a destek olu-

nacağını Ulaşım giderleri dışında, konaklama giderlerine ilişkin taleplerin yazılı olması halinde Türkiye Barolar Birliği Yönetim Kurulu toplantısında bu taleplerin görüşülüp Yönetim Kurulu olarak değerlendirilebileceğini söyledi.

#### GÜNDEMİN 6. MADDESİNE GEÇİLDİ. 4320 SAYILI YASA İLE İLGİLİ BAŞVURULARLA İLGİLİ OLARAK AİLE MAHKEMESİNİN GÖREVİ İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİNİN TARTIŞILMASI

1- Mesai saatleri dışında ve tatil günlerinde Aile mahkemesi hâkimleri çalışmadığı için acil durumlarda savcıya tedbir kararı yetkisi verilmeli.

2- Yine bu günlerde polisin Aile mahkemesi Hâkimine ulaşması sağlanmalı.

MERSİN BAROSU, HATAY BAROSU MUĞLA BAROSU ADANA BAROSU:

ANKARA BAROSU, İSTANBUL BAROSU , ADANA BAROSU temsilcileri görüşlerini sundu.

- mesai bitiminde başvuruda bulunan mağdur kadının 4320 Sayılı Kanundan faydalanabilmesi için Nöbetçi Aile Mahkemesi sisteminin getirilmesi ya da Savcılıkların 4320 Sayılı Kanun çerçevesinde tedbir kararı verme yetkisine sahip olması gerektiği gibi pratiğe dönük öneriler ve çözümler bulunmalıdır.

- 4320 Sayılı Kanun çerçevesinde kararın tebliğinde ve kararın infazında yaşanan aksaklıkların giderilmesi gerekmektedir.

- 4320 Sayılı Kanunla ilgili tedbir kararlarının verilmesi hususunda geçici olarak Savcılıklara yetki verilmelidir.

.-Nöbetçi Aile Mahkemeleri sisteminin kurulması konusunda TÜBAKKOM olarak etkili bir çalışma yürütülmelidir.

Baroların bu husustaki değişiklik önerilerini, kararlaştırılacak ilk Yürütme toplantısına kadar TÜBAKKOM Dönem Sözcüsüne iletmeleri bir dahaki Genel Üye Toplantısında bu hususun karar bağlanmasına karar verildi.

GÜNDEMİN 4. MADDESİ UYARINCA OLUŞTURULAN ÇALIŞMA GRUBUNUN KAMPANYA ÖNERİLERİNİN GÖRÜŞÜLMESİNE GEÇİLDİ.

ÇALIŞMA GRUBU SÖZCÜSÜ ANTALYA BAROSU :

22 Kasım ve 25 Kasım tarihleri kampanyanın önemli tarihleri olarak önerilmiştir.

1- Ortak metin hazırlanması

2- Hazırlanan Ortak metnin Barolar tarafından 23 Kasım tarihinde, TBMM Meclisindeki milletvekillerine, Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonuna faks yerel ve ulusal gazetelerin köşe yazarlarına e posta yoluyla gönderilmesi

3- Bunun yanı sıra kampanyada kullanılmak üzere;

“ÖLDÜRÜLEN HER KADIN KARANLIĞA HIZLI BİR ADIM”

“KATİLİM İHMALİNİZDİR, KATLİME ORTAK OLMAYIN”  
KADININ YAŞAM HAKKINA SAHİP ÇIKIN, YAŞAM DEĞİŞSİN”

“NAMUS ADINA AKAN KANI KİM TEMİZLEYECEK”

“KADINLARI DA KURBAN ETMEYELİM

“SİĞİNMA EVİ YOKSA KADINA ÖLÜM VAR”

“SİĞİNMA EVİ YOKSA KADINA ŞİDDET VAR” sloganlarının değerlendirilmesi

4- Ortak metninin 24 Kasım'da sivil toplum örgütlerine, siyasi partilerin il başkanlıklarına, siyasi partilerin kadın kollarına gönderilmek suretiyle 25 Kasım'da yapılacak olan basın açıklamasına katılımın sağlanması

5- 25 Kasım tarihinde kampanya sonucu toplanan imzaların kampanyaya davet edilen tüm sivil örgütleri ile Baroların Kadın Hukuku Komisyonu üyeleri katılımı ile basın açıklaması yapılmasına toplanan imzaların Meclis’de ilgili makama sunulması

6-25 Kasım'da şiddet mağduru öldürülen kadınların istatistiksel verilerini içeren gazete ilanlarının tüm ulusal gazetelerde yayınlanması önerileri sunuldu.

Öneriler tartışıldı

Yürütülen kampanyalarda uygulayıcıları da içeren kampanyalar hazırlanmalı, kolluk kuvvetleri ve Mahkemelerde uygulamada yaşanan sorunların önlenmesi de amaçlanmalı Bunun yanında bu kampanyanın amacı sığınma evlerinin çoğaltılarak açılması ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi olmalıdır. Sloganların sığınma evi açmaya zorlayıcı içeriği olmalı denildi.

“Katilim ihmalinizdir, katlime ortak olmayınız “ sloganı ana başlık olarak kullanılсын önerisi oy çokluğu ile kabul edildi. Bunun yanı sıra basın açıklamasının TBMM önünde yapılmasına karar verildi.

Sunulan önerilerin değerlendirilmesinin dönem sözcüsü ve alt çalışma komisyonu tarafından yapılmasına karar verildi.

Kampanyanın dönem sözcüsü tarafından Barolar Birliği Başkanlığına bildirilmesine hazırlanan programın tüm barolara gönderilerek ve barolar tarafından ilgili kurum ve kuruluşlara iletilmesine karar verilmiştir.

8. GÜNDEMİN 8. MADDESİNE GEÇİLDİ. BAROLAR KADIN HUKUKU KOMİSYONLARININ ÇALIŞMA RAPORLARININ SUNULMASI

Bursa, Ankara, Samsun, Tekirdağ, Antalya, Mersin, Konya, Adana, Eskişehir, Bartın, Aydın İstanbul , Hatay Barosu çalışma raporlarını sözlü olarak sundular.

Divanın önerisi ile Yürütme Kurulu toplantısının daha sonraki bir tarihte gerçekleştirilecek haberleşme ile belirlenmesine karar verildi.

9. GÜNDEMİN 9. MADDESİNE GÖRE DİLEK VE ÖNERİLERE GEÇİLDİ.

BAROLAR BİRLİĞİ KADIN HUKUKU KOORDİNATÖRÜ

AV. ASUDE ŞENOL: Barolar Birliği Yönetimi ile TÜBAKKOM koordineli bir çalışma yaparak kampanya donelerini, şeklini, kriterleri belirlemelidir. Kampanya önerileri Birliğe yazılı olarak sunulmalıdır. Kampanyanın finansı ve profesyonel ekiplerin desteği ile bu kampanya yürütülmelidir dedi.

DÖNEM SÖZCÜSÜ : Kampanya ile ilgili şu anda yalnızca genel bir çerçeve çizilmiştir. Toplantıda oluşturulan alt çalışma grubu ile dönem sözcüsü baro olarak kampanya çalışmalarının taslağını hazırlayıp Barolar Birliğine yazılı olarak sunacağız dedi.

ANKARA BAROSU : Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün toplantısında ilke raporu sunulmakla CEDAW Yürütme Komitesinin kararlarına karşı Gölge Raporu sunulmuştu. Raporla CEDAW'ın bize yüklediği görevlerin %99'unu yerine getirmemiş sayıyoruz. CEDAW'a bir gölge raporu hazırlanarak sunulması ve ulusal boyutta önerilerimizi içeren tespitlerimiz sunulmalıdır dedi.

## **Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**

**Av. Hatice Can**

**Adana Barosu, İstanbul Barosu, Mersin Barosu, Hatay Barosu Ankara, Barosu Eskişehir Barosu, Konya Barosu, Trabzon Barosu, Aksaray Barosu, Tekirdağ Barosu, Sakarya Barosu, Bursa Barosu, Tekirdağ Barosu, Isparta Barosu, Muğla Barosu, Aydın Barosu, Balıkesir Barosu, Samsun Barosu, Bartın Barosu, Malatya Barosu, Gaziantep Barosu, Antalya Barosu**





TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ  
KADIN HAKLARI HUKUKU KOMİSYONU  
(TÜBAKKOM)

---

**Basın Açıklamaları**



## BASINA VE KAMUOYUNA

08 Haziran 2011 tarihinde Başbakan tarafından yapılan basın toplantısı ile **kadın, aile, özürllüer ve şehit ailelerine yapılacak sosyal yardımlarla ilgilenmek üzere alt genel müdürlüklerden oluşan AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI** kurulacağı açıklanmıştır.

Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6223 sayılı **“Kamu Hizmetlerinin Düzenli, Etkin ve Verimli Bir Şekilde Yürütülmesini Sağlamak Üzere Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Teşkilat, Görev ve Yetkileri ile Kamu Görevlilerine İlişkin Konularda Yetki Kanunu”**na dayanarak hükümet tarafından 8 Devlet Bakanlığı kapatılırken 11 yeni bakanlık kurulacağı haberini verirken ;

**“Biz muhafazakar bir partiyiz, aile bizim için önemlidir.” diyen Sayın Başbakan toplumun yarısını oluşturan kadınları özürllü, yaşlı, şehit aileleri ve yoksullarla aynı kategoride gördüklerini tüm dünyaya ilan etmiştir.**

**Söz konusu Bakanlık, tarım sektöründeki geçici işlerde çalışanlar, eğitimsiz bireyler, kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürllüer ve yoksulluk riskiyle en fazla karşı karşıya olan kesimlerin sorunlarıyla ilgilenecekmiş.**

Bizler biliyoruz ki; Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı’nın kaldırılarak Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde yapılandırılması kadın erkek eşitliğini sağlamakla görevli mekanizmanın ortadan kaldırılması, kadının birey olarak değil ailenin bir unsuru olarak konumlandırılması anlamına gelmektedir.

1990 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak kurulan (ve o dönemki adı, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) olan) müdürlük, kadın örgütlerinin, baroların kadın hakları komisyonlarının talepleri ve mücadelesi

sonucunda, Çalışma Bakanlığı altında bir “alt kurum” olmaktan çıkarılarak doğrudan Başbakanlığa bağlanmış, yine kadın hareketinin çabaları ve taleplerine cevaben ancak 14 yıl sonra, 2004 yılında bir teşkilât yasasına sahip olabilmıştır.

Mecliste Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kurularak, AB standartlarına ulaşıldığı iddia edilen ülkemizde; hükümetin son olarak 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul’da ilk imzacısı olduğunu açıkladığı Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesine, Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine (CEDAW ), 1985 Nairobi Dünya Kadın Konferansından başlayarak dört Dünya Kadın Konferansına, Pekin Eylem Platformu’na aykırı olan bu uygulama; kadınları eşit ve özgür bir yurttış değil, ailenin ve toplumun kadın üzerinde söz ve yetki sahibi olduğu geleneksel-ataerkil-muhafazakar anlayışın yaygınlaştırılmasını hedefleyen bir değişikliktir.

Bir ülkede kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının en önemli ön koşullarından biri, bu konuyla ilgili kurumun, devletin en üst düzey karar mekanizmalarında yer almasıdır. Bizler, yıllardır ülkedeki kadın-erkek eşitsizliği sorununu çözmeye yönelik, Hükümetin tüm bakanlıkları ve devletin tüm kurumları arasında bir koordinatör işlevi taşıyacak, icraci bir Kadın Bakanlığı kurulmasını talep ettik. Ancak bu talebe sahip çıkan ve bunu gerçekleştirme niyetinde olan bir siyasi irade bugüne kadar ne yazık ki olmadı.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin kadına yönelik şiddetin aile içi problemlerden ibaret görülemeyeceğini, bir insan hakkı ihlali, ayrımcılık ve kadın erkek eşitsizliğinin göstergesi olduğunu vurgulayan kararlarına, Türkiye’de her gün en az beş kadının öldürüldüğü gerçeğine rağmen Kadın Bakanlığının kaldırılması kadın erkek eşitliği ile ilgili devlet politikalarına son verildiğinin ilanıdır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulması ise, kadın politikalarının ortadan kaldırıldığının bir göstergesi. Uygulama sonucunda, kadın erkek eşitliğini güçlendirmek konusunda politikalar üretmekle görevli tek resmi mekanizma

olan KSGM de bir bakanlık altındaki etkisiz, yetkisiz bir birim haline geliyor. Bundan sonra etkili çalışmalar yürütmesi de yeterli bütçe ve insan kaynağına erişimi de çok zor. Bu, devlet katında kadın politikasının yok edilmesidir.

Kadının insan haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan TÜBAKKOM olarak ;hükümetten Türkiye'nin taraf olduğu uluslar arası sözleşmelerdeki taahhütlerine uygun bir biçimde kuruluş amacı kadının 'birey' olması ilkesine dayanan KSGM'nin yapısının güçlendirilerek, Kadından sorumlu bir icra bakanlığı kurularak bu çerçevede daha etkin bir şekilde görev yapması beklenirken, aile ya da sosyal yardım merkezli politikaların esas alındığı yapıların içine çekilmesinin kabul edilemez olduğu ısrarla söylüyoruz Bu yaklaşım ve yapılanma kadınların özgür bir birey olarak görülmediğinin açıklanmasıdır. Kadına Yönelik Ayrımcı bir uygulamadır. Vatandaşlık haklarımızın aile kurumu bağlamında sınırlandırılmasıdır. Muhafazakar bir yaşam biçimine doğru kadınların sosyal, siyasal ve çalışma yaşamından soyutlanmasının planıdır.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ile KADININ İNSAN HAKLARI ve ÖZGÜRLÜKLERİ MUCADELESİ VEREN TÜRKİYE BAROLARI KADIN HUKUKU KOMİSYONLARI VE KADININ İNSAN HAKLARI SAVUNUCULARI OLARAK BU TÜRDEN GİRİŞİMLERİN KARŞISINDA OLDUK, OLMAYA DA DEVAM EDECEĞİZ. 09.06.2011

**TÜBAKKOM**

**Türkiye Barolar Birliği  
Kadın Hukuku Komisyonu**

## TÜRKİYE'DE KADININ SEÇME VE SEÇİLME HAKKI

Türkiye'de Toplam nüfusun % 49.7 sini ve seçmen nüfusunun % 51.6 sını kadınlar oluşturmaktadır.Nüfus oranı ve seçmen yoğunluğuna karşın kadınların TBMM de temsil oranı sadece % 8, 9 dur.

Fransa 1945, Belçika 1946 ve İsviçre 1971 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkını tanımışken Türkiye'de, kadınlara seçme ve seçilme hakkı pek çok Avrupa ülkesinden önce tanınmıştır;

Ülkemizde 3 Nisan 1930 tarihinde belediyelerde,

26 Ekim 1933'te köy ihtiyar heyeti ve muhtarlık seçimlerinde

5 Aralık 1934'te ise mecliste kadına seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır.

Türkiye'de nüfusun yarısını oluşturan kadınlar 1934'de seçme ve seçilme hakkına sahip olmuşlar ve ne yazık ki ;

1935 Yılında Kadınların mecliste temsilinde Dünya'nın 2. ülkesiyken

2002 Yılında Kadınların mecliste temsilinde Dünyanın 163. Ülkesiyiz...

2009 yılında ve 21.yüzyılda ;ne yazık ki değişen bir şey yok.

Son genel seçimlerde TBMM'de kadın sayısı 48'e yükseldi, ama yine de kadın oranı yüzde 10'un altında kaldı. Yerel yönetimlerde ise durum daha da kötü .. 81 ilden yalnızca 2 ilde kadın belediye başkanı bulunuyor.

Ülkemiz, dünya toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinin 123.sırasında yer alan bir ülkedir. Kadınların ekonomik hayata katılımı, elde edebildiği yada onlara sunulabilen olanaklar, eğitim ve sağlık olanaklarına erişim ve herşeyden önemlisi karar alma mekanizmaları olan politikada temsil açısından, dünya toplumsal

cinsiyet eşitliği endeksinde 123.sirasında da yer almış olmamız kadının insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında ne kadar gerilerde olduğumuzun göstergesidir.

Türkiye’de devlet memurları içinde kadınların oranı yüzde 33 tür.. Ancak bu oran, üst düzey yöneticilik kadrolarına geçildiğinde ise yüzde 9 lara kadar gerilemektedir.

Ülkemizdeki Sosyal, kültürel, ekonomik, siyasi yapı ve anlayış, siyasetin kapılarını kadınlara kapatıyor.Anayasa`da ve seçim yasalarında kadın ve erkeğin fiili eşitliğini sağlayacak mekanizmalar yok. Siyasi partilerin seçim listelerinde, kadın adaylar etkin bir biçimde yer alamıyor.

Kadının insan haklarının eksiksiz yaşama geçmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, mecliste ve tüm karar mekanizmalarında EŞİT TEMSİL ve EŞİT KATILIM ile mümkündür. Bunun için Anayasa, siyasi partiler ve seçim yasaları değiştirilmeli ve % 50 cinsiyet kotası getirilmelidir.diyoruz.

**BİZ KADININ İNSAN HAKLARI SAVUNUCULARI OLARAK**

Türkiyede kadınların seçme ve seçilme hakkının kazanıldığı günün 76.yıldönümünde herkesi bu doğrultuda mücadeleye çağırıyoruz.

**Av. Hatice Can**  
**Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**  
**Hatay Barosu**  
**Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı**

## BASIN AÇIKLAMASI

**Bugün, 25 Kasım**

**Kadınlara Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele ve Dayanışma Günü**

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 1999 yılında, 25 Kasım'ı "Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması İçin Uluslararası Mücadele Günü" ilan etti. Bu çerçevede, her 25 Kasım'da tüm ülkelerde çeşitli etkinlikler düzenleniyor, kadına yönelik şiddet konusunun gündeme gelmesi, tartışılması ve farkındalık yaratılması sağlanmaya çalışılıyor

**Dünya Sağlık Örgütü Kadına Yönelik Şiddeti; "Cinsiyete dayanan, kadını inciten, ona zarar veren, fiziksel, cinsel, ruhsal hasarlarla sonuçlanma olasılığı bulunan, toplum içerisinde ya da özel yaşamında ona baskı uygulanması ve özgürlüklerinin keyfi olarak kısıtlanmasına neden olan her türlü davranış" şeklinde tanımıştır. Bu tanıma daha sonra ekonomik ihtiyaçlardan yoksun bırakarak uygulanan ekonomik şiddette dahil edilmiştir.**

BM Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne göre, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, "bir kadına sırf kadın olduğu için yöneltilen ya da oransız bir şekilde kadınları etkileyen" şiddettir. Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi Bildirgesi, önsözünde kadınlara yönelik şiddeti, "erkekler ve kadınlar arasındaki eşitlikçi olmayan güç ilişkilerinin tarihsel bir göstergesi" ve "erkeklerle karşılaştırıldığında kadınları zorla bağımlı bir konuma sokmanın çok önemli toplumsal mekanizmalarından biri" olarak tanımlar.

Kısaca; Kadınlara yönelik şiddet, kadınların ve kızların insan haklarının ihlalidir; maddi ve manevi bütünlük hakkı, kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkı, ifade özgürlüğü, eğitim hakkı, çalışma hakkı gibi birçok hak ihlallerini de içine almaktadır.



1985 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini (CEDAW) imzaladı. Türkiye tarafından da imzalanan bu sözleşme; taraf ülkelere, kadına yönelik şiddet ve ayrımcılığa karşı, gerekli yasal düzenlemeleri yapma ve şiddeti ortadan kaldıracak uzun ve kısa vadeli çözümler getirme sorumluluğu getirmektedir.

**CEDAW'a taraf bir ülke olan Türkiye, kadına yönelik şiddet ve ayrımcılık konusunda Dünyanın en geri ülkelerinin arasında yer almakta ve hatta geçen yıllarla birlikte şiddet ve ayrımcılığın boyutları artmaktadır.**

**Son yedi yılda istatistiklere giren kadın cinayeti oranı yüzde 1400 artmıştır. Resmî rakamlara göre son yedi ayda 226 kadın öldürülmüş, 478 kadın tecavüze, 722 kadın tacize uğramış, 6 bin 423 kadın ise aile içi şiddet nedeniyle hastaneye başvurmuş. Verilere göre kadına yönelik cinsel saldırı suçlarında son beş yılda %30 artış meydana gelmiştir.**

Yasal mevzuatta getirilen gelişmelere karşın, şiddetin engellenmesine yönelik uygulamada uzun ve kısa vadeli çalışmalar yapılmamakta. zihniyetin değişmesi için devletin bir programının olmadığını görmekteyiz. Kadınların çalışma yaşamına katılımı için kota getirilmesi, çocuk ve yaşlılar için kreş ve bakımevi gibi yerlerin sayısının artırılması konusunda ciddi hiçbir çalışma yapılmamaktadır.

**Şiddet mağduru kadınların korunması ve rehabilite edilmesi için hayati olan sığınmaevlerinin sayısının nüfusla karşılaştırıldığında çok yetersiz olduğu görülmektedir.**

Medyada namus, töre cinayetleri, koca-baba dayakları, işkence magazinleştirilerek verilmektedir. Şiddete uğrayan kadının yaptığı, ne söylediği ya da nasıl giyindiği sorgulanıyor. Fiziksel, sözel ve cinsel şiddete uğrayan kadınların bunu hakedip haketmediği tartışılıyor; kurbanlar suçlanıyor, suçlular “mağdur” ilan ediliyor. Şiddet, dinsel-geleneksel önyargılarla, cinsiyet ayrımcı politikalarla ve yasalar eliyle meşrulaştırılıyor.

**Kadın hakları savunucuları olarak bizler, kadının cinsel, fiziksel, psikolojik bütünlüğünün dokunulmaz olduğunu; ka-**

dının insan haklarının temel insan hakkı olduğunu bir kez daha hatırlatıyor; kadına yönelik her türlü şiddet sonlanıncaya kadar mücadelemizi sürdüreceğimizi yüksek sesle ifade ediyoruz

Kadına yönelik şiddet ve ayrımcılığın sona erdirilmesi için ;

-Devletin kadınlara yönelik her türlü şiddet eylemini açık bir şekilde kınamasını,

-Şiddete uğrayan kadınlar için başvuru ve SİĞİNMA EVLERİNİN SAYISININ ARTIRILMASINI, ücretsiz danışmanlık, psikolojik ve tıbbi destek ve yasal yardım yapılmasını,

-Cinsiyet ayrımcı politikalar, yasalar ve uygulamaların kaldırılmasını, eylem ve eğitim projelerinin kadın örgütleriyle birlikte yaşama geçirilmesini,

-Aile içi şiddeti ve genel olarak kadın ve çocuklara yönelik şiddeti önlemek için kampanyalar, ana-baba eğitim programları başlatılmasını,

-Kadınların ekonomik özgürlüğü için çalışmasının önündeki engellerin kaldırılmasını, sosyal güvenlik, parasız eğitim ve parasız sağlık haklarından yararlanılmasının sağlanmasını,

-Medyanın, kadın ve çocuklara yönelik şiddeti teşvik edici yayınlar üzerinde kendi oto-denetim mekanizmasını kurarak kadın ve çocuklara yönelik şiddeti bir malzeme olarak kullanmaktan vazgeçmesini,

-Evde, sokakta, işyerinde yaşanan kadına yönelik şiddetin sorumlularının yargılanmasını ve caydırıcı yasal tedbirler alınmasını istiyoruz.

Av. HATİCE CAN

Tübakkom 10. dönem sözcüsü

Hatay Barosu kadın hukuku komisyonu Başkanı

## 8 MART DÜNYA (EMEKÇİ ) KADINLAR GÜNÜ

8 Mart, kadınların eşit işe eşit ücret, günde sekiz saat çalışma ve doğum izni talepleriyle 1857 yılında başlattıkları eşitlik mücadelesinde, hakları uğruna can verdiği gündür. Günümüzde 8 Mart'lar, kadın sorunlarına çözüm önerilerinin kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın kaldırılması ve kadına yönelik şiddete son verilmesi istemlerinin; bir kez daha dile getirildiği gündür.

Kadınlar, Dünya nüfusunun % 50 sini, Yeryüzündeki toplam işgücünün üçte ikisini oluşturuyor. Ancak kadınlar dünya gelirin % 10 unun almakta ve dünyanın tüm mal varlığının % 1 ine sahip bulunmaktadır .Yaşamın bütün alanlarında çalışma alanında, istihdamda, karar alma mekanizmalarında, politikada kadınlar nüfus oranında temsil edilmiyor.

Dünya Ekonomi Forumunun, 134 ülkede yaptığı araştırma sonucu hazırlanan “Kadınların ekonomik hayata katılımı kadınların elde edebildiği yada onlara sunulabilen olanaklar, eğitime ve sağlık olanaklarına erişim ve herşeyden önemlisi karar alma mekanizmalarında temsil açısından **Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2010 yılı raporuna göre Türkiye endeks sıralamasında son sıralarda yer almaya devam ediyor. Sağlık alanında 61, siyasette 99, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği konusunda 131, eğitim konusunda ise 109. sıralarda yer alan Türkiye, toplamda İran, Suriye ve Etiyopya'nın da gerisinde kalarak 126. sırada yer almaktadır**

Türkiye 1985 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini (CEDAW) imzalamış ve 2000 yılında da Pekin Ek İhtiyari Protokolünü kabul etmiştir.

2002 yılında Türk Medeni Kanunu, 2005 yılında Ceza Kanunu ile de pek çok yeni düzenlemeler getirilmiştir.Fakat hala yasalardaki hükümlerin ve uluslar arası sözleşmelerin uygulanması, yorumlanarak kararlara gerekçe yapılması, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin kararlarının iç hukukta göz önüne alınmasının mücadelesini veriyoruz.

Bugün yeryüzünde her üç kadından biri şiddetin değişik biçimlerine maruz kalmaya devam ediyor. Gerek ev içinde gerekse kamusal alanda kadına karşı şiddet ortadan kaldırılabilmemiş değil. Bugün Ne yazık ki ülkemizde de kadına yönelik şiddet, taciz, tecavüz ve kadın cinayetleri oranı % 1400 artmış bulunmaktadır. Neredeyse her gün bir kadın cinayeti, taciz ve tecavüz haberleri ile sarsılmaktayız.

Türkiye’de kadına yönelik şiddetle ilgili yapılan istatistiksel çalışmalarda kadınların % 25’inin Fiziksel şiddete uğradığı . Şiddete uğrayan kadınların %75’inin eşi tarafından şiddete uğradığı, Cinayet sonucu ölen kadınların % 40-70inin eşi tarafında öldürüldüğü. Tecavüze uğrayan kadınların % 50 sinin 18 yaş altında. Her 4 kız çocuktan biri cinsel şiddete uğradığı belirlenmiştir.

Yine bir, istatistiksel çalışmaya göre 2010 yılında eşleri ya da sevgilileri gibi en yakınları olan erkekler tarafından 388 kadın ve çocuk öldürülmüş ya da yaralanmıştır. Şiddet olaylarının en az 42’sinde mağdurların tehdit altında olduğu çevrelerince biliniyordu, can güvenlikleri bulunmadığı, tehdit edildikleri ya da şiddet gördükleri gerekçesiyle daha önce karakola ya da C. savcılığına başvurmuşlardı

2010 yılının verilerinden hiç ders çıkarılmamış ve de önlem alınmamış ki 2011 yılı Ocak ayında 17 kadın öldürülmüş, Dokuz kadın ve bir çocuk yaralanmış. 34 kadın ve yedi çocuk tacize, dört kadın ve 15 çocuk tecavüze maruz kalmıştır.

Ülkemizde ne yazık ki aile içi şiddeti önlemeve şiddete uğrayanı koruma amacıyla kabul edilen 4320 sayılı yasanın uygulamasında karşılaşılan aksaklıklar giderilmedi. Kadınların şiddete uğradığında yada şiddet riski olduğunda şiddet ortamında yaşamayacağı açıktır . Şiddet bir insanlık suçudur. Kadınların şiddete uğradığında yada şiddet riski olduğunda sığınacakları bir yere ihtiyaçları vardır. Ülkemizde sığınma evleri yeterli sayıda değildir.

AB Standartları her 7500 kadın için bir sığınma evi açılmasını

öngörmekte, Belediye yasası ise nüfusu 50.000 geçen tüm belediyeler için sığınma evi açmak yükümlülüğünü getirmektedir. Ancak ilimiz de dahil olmak üzere nüfusu 50.000 geçen belediyelerin açmakla zorunlu olduğu sığınma evi sayısı yok denecek kadar azdır. Türkiye’de var olan kadın sığınma evi sayısı 65’ tir, fakat olması gereken sayı ise 3 bin 800’ dür.

İnsan hakları evrensel bildirgesi ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış bulunan kadının insan haklarını tanımak ve geliştirmek ve kadına yönelik şiddeti önlemek siyasi iktidarın sorumluluğundadır. Bu nedenlerle;

-Devletin kadınlara yönelik her türlü şiddet eylemini açık bir şekilde kınamasını,

-Karar alma mekanizmalarında ayrımcı politikalar yerine cinsiyet eşitliği ve eşit temsil konusunda yasal düzenlemeler yapılmasını,

-Demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile işlemesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için 12 haziran 2011 tarihinde yapılacak seçimlerde tüm partilerin aday listelerinin cinsiyet eşitliğine göre düzenlenmesini;

-Cinsiyet ayrımcı politikalar, yasalar ve uygulamaların kaldırılmasını, eylem ve eğitim projelerinin kadın örgütleriyle birlikte hayata geçirilmesini,

-Kadınların ekonomik özgürlüğü için çalışmasının önündeki engellerin kaldırılmasını, sosyal güvenlik, parasız eğitim ve parasız sağlık haklarından yararlanılmasının sağlanmasını,

-Aile içi şiddeti ve genel olarak kadın ve çocuklara yönelik şiddeti önlemek için kampanyalar, ana-baba eğitim programları başlatılmasını,

-Medyanın, kadın ve çocuklara yönelik şiddeti teşvik edici yayınlar üzerinde kendi oto-denetim mekanizmasını kurarak kadın ve çocuklara yönelik şiddeti bir malzeme olarak kullanmaktan vazgeçmesini,

-Şiddete uğrayan kadınlar için başvuru ve sığınma evlerinin

TÜBAKKOM

sayısının artırılmasını, ücretsiz danışmanlık, psikolojik ve tıbbi destek ve yasal yardımın yapılmasını,

-Evde, sokakta, işyerinde, gözaltında, cezaevinde yaşanan kadına yönelik şiddetin sorumlularının yargılanmasını ve caydırıcı yasal tedbirler alınmasını istiyoruz.

**Av. Hatice Can**

**Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**

**Hatay Barosu Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı**

## TÜRKİYE'DE KADININ SEÇME VE SEÇİLME HAKKI

Bugün 5 aralık 2009 bugün ülkemizde kadınlara seçme ve seçilme hakkının tanındığı Günün yıldönümü aradan geçen 78 yıl içinde kadınların kazanımları

**Türkiye’de, kadınlara seçme ve seçilme hakkı pek çok Avrupa ülkesinden daha önce tanındı, ancak siyasette neredeyse yok gibiler. İş dünyasında da kadınların önüne sayısız çıkarılıyor .**

Kadınlara seçme ve seçilme hakkı, dünyada ilk defa 1788’de ABD’de tanınmıştır; Almanya 1919, İngiltere 1929, Fransa 1945, Belçika 1946 ve İsviçre 1971 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanımışlardır. Türkiye ise 1934’te kadınlara bu hakkı, birçok Avrupa ülkesinden daha önce tanımıştır. TBMM tarafından, 3 Nisan 1930 tarihinde belediyelerde, 26 Ekim 1933’te köy ihtiyar heyeti ve muhtarlık seçimlerinde, 5 Aralık 1934’te ise Türk kadınına seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Türk kadınına seçme ve seçilme hakkının tanınmasıyla, çağdaş yönetim biçimi olan demokrasinin temel gereklerinden biri daha yerine getirilmiştir. Ancak bu hakkı gerçek anlamda kullanabilmek için uzun yılların geçmesi gerekmiştir ve hala kadınlar seçme ve seçilmede ideal konuma ulaşamamışlardır.

Kadınlar 2002 yılı Milletvekili Genel Seçimi’nde yüzde 4.4 gibi düşük bir oranda TBMM’ye girebilmişlerdir.Son seçimlerde ise, yüzde 4.5 oranını yeni geçebilmişlerdir.

Türk kadınına seçme ve seçilme hakkı 1934’te tanınmış olmasına rağmen, kadınlarımız ataerkil toplumun sınırları içerisine hapsedilmişler, ne yazık ki bu haklarını fiilen kullanmakta engellerle karşılaşmışlardır.Bu engellere baktığımızda, kadının iş hayatında var olsa bile karar mekanizmalarında ve üst düzey yöneticiliklerde yeterince yer alamaması, ekonomik gücün ha-

len erkeklerin elinde toplanması ve ne yazık ki siyaset yapmanın ekonomik bir rahatlık da gerektirmesidir.

Uluslararası alanda bir ülkenin en büyük demokratik göstergelerden biri kadınlara tanınan haklardır. Bir ülkenin daha bilinçli bir toplum oluşturabilmesi için, kadınların yönetim kadrolarında ve karar alma mekanizmalarında yer almaları zorunludur. Ancak ülkemizin bu alanda eksiklikleri bulunmaktadır.

UNDP 2005 İnsani Gelişim Raporu'nda, Türkiye, kadınların politik ve ekonomik hayatta yer almaları bakımından 80 ülke arasında 76. sırada olması olumsuzluk arz etmektedir. İstatistiklerde bu görüşleri doğrulamaktadır. Türkiye'de devlet memurları içinde kadınların oranı yüzde 33 ile epey yüksek bir orandadır. Ancak bu oranın, orta düzey yöneticilerde yüzde 18.9'a, üst düzey yöneticilik kadrolarında ise yüzde 9.2'ye gerilemektedir.

Son yıllarda çalışan kadın sayısındaki artma, kadın örgütlerinin kadın hakları ile ilgili takdire şayan mücadeleleri ile gelişen nokta, kadınların mücadele yönlerinin daha da güçlendiğini göstermektedir

Kadın milletvekili sayısı erkek milletvekili sayısına yaklaştığı zaman ancak demokrat ve çağdaş bir ülkede olduğumuzu hissedebileceğiz.

Kadın örgütleri ve konuya duyarlı sivil toplum örgütleri tarafından, karar alma mekanizmalarında yer almaları için en az yüzde 30 kadın kotası kota uygulanması yıllardır talep ediliyor. Kadınlar lehine benzer kota uygulamaları, kamu ve özel işyerlerinde işe alımlarda, atama ve yükseltmelerde de hayata geçirilmelidir.

Kadınlar parlamentoya girmelidir derken, talebimiz, Kadın Hakları, İnsan hakları ve hukuk devletinin bilincinde olan, kırsacası insanlık onuru için evrensel düşünebilen ve kadın hakları konusunda duyarlı kadınların parlamentoda yer almasını kastediyoruz. Aksi halde parlamentodaki kadın sayısının çokluğu hiçbir şeyi değiştirmez.

Artık kadınlar, kendilerine bırakılan alanlarda çalışmak ye-



rine, çalışacakları iş ve siyaset alanlarını kendileri seçip genişletmek için mücadele etmelidirler.Kadınların iş, ekonomi ve siyasette hak ettiği yere ulaşması ile, dünya çok daha yaşanabilir, demokratik ve barışçı olacaktır.

**TübaKKom 10. Dönem Sözcüsü**  
**Hatay Barosu**  
**Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı**  
**Av. Hatice Can**

## KADININ SEÇME VE SEÇİLME HAKKI

Yıl 1935 ; Kadınların mecliste temsilinde Dünya'nın 2. ülkesiyiz...

YIL 2002 Kadınların mecliste temsilde Dünya'nın 163. ülkesiyiz...

Yıl 2009 ; Hala bir şey değişmedi

Dünyada Kadınlara seçme ve seçilme hakkı, ilk defa 1788'de ABD'de tanınmıştır;

Almanya 1919, İngiltere 1929, Fransa 1945, Belçika 1946 ve İsveç'e ise 1971 yılında k Türkiye 1934'te kadınlara bu hakkı, birçok Avrupa ülkesinden daha önce tanımıştır. adınlara seçme ve seçilme hakkı tanımışlardır.

**Türkiye'de, kadınlara seçme ve seçilme hakkı pek çok Avrupa ülkesinden daha önce tanındı, ancak siyasette neredeyse yok gibiler.**

TBMM tarafından, 3 Nisan 1930 tarihinde belediyelerde, 26 Ekim 1933'te köy ihtiyar heyeti ve muhtarlık seçimlerinde, 5 Aralık 1934'te ise Türk kadınına seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. Türk kadınına seçme ve seçilme hakkının tanınmasıyla, çağdaş yönetim biçimi olan demokrasinin temel gereklerinden biri daha yerine getirilmiştir. Ancak bu hakkı gerçek anlamda kullanabilmek için uzun yılların geçmesi gerekmiştir ve hala kadınlar seçme ve seçilme

Ülkemiz, dünya toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinin 123.sırasında yer almakta olan bir ülkedir.

Kadınların ekonomik hayata katılımı, kadınların elde edebildiği yada onlara sunulabilen olanaklar, eğitime ve sağlık olanaklarına erişim ve herşeyden önemlisi karar alma mekanızmalarında temsil açısından, kadınlarla erkek arasındaki eşitliği ölçen, dünya toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinde 123 sırasında da

yer almış olmamız kadının insan hakları alanında ne kadar gerilerde olduğumuzun göstergesidir.

ideal konuma ulaşamamışlardır.

**ÇÜNKÜ ;**

**Sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasi yapı ve anlayış, siyasetin kapılarını kadınlara kapatıyor.**

**ÇÜNKÜ ;**

**Anayasa`da ve seçim yasalarında kadın ve erkeğin fiili eşitliğini sağlayacak mekanizmalar yok.**

**ÇÜNKÜ ;**

**Siyasi partilerin seçim listelerinde, kadın adaylar etkin bir biçimde yer alamıyor.**

**BİZ KADINLAR ;**

**Gerçek demokrasi için, mecliste ve tüm karar mekanizmalarında EŞİT TEMSİL ve EŞİT KATILIM katılım istiyoruz. Bunun için Anayasa ve seçim yasaları derhal değiştirilmeli ve % 50 cinsiyet kotası getirilmelidir.**

**BİZ KADINLAR ;**

**Bu yolda herkesi mücadeleye ve destek vermeye çağırıyoruz.**

**TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ  
KADIN HUKUKU KOMİSYONU  
TÜBAKKOM**

## BASIN AÇIKLAMASI

Ülkemiz, dünya toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinin 123.sırasında yer almakta olan bir ülkedir.

Kadınların ekonomik hayata katılımı, kadınların elde edebildiği yada onlara sunulabilen olanaklar, eğitime ve sağlık olanaklarına erişim ve herşeyden önemlisi karar alma mekanızmalarında temsil açısından, kadınlarla erkek arasındaki eşitliği ölçen, dünya toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinde 123 sırasında da yer almış olmamız kadının insan hakları alanında ne kadar gerilerde olduğumuzun göstergesidir.

Yaşamın her alanında kadının insan haklarının korunması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için mücadele eden Türkiye Barolarının kadın hakları komisyonları

Ulusal ve Uluslar arası mevzuatta kadının insan haklarına ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi, eşit ve adil uygulanmasının sağlanması.

Evrensel hukuk ölçeğinde adalet ve eşitlik prensibine aykırı mevcut düzenlemeleri ve uygulamaları değiştirecek çözüm önerilerinin saptanması ve savunulması.

Kadınların haklarını öğrenmeleri ve kullanmalarını sağlama-ya yönelik eğitim çalışmaları yapılması ve gönüllü danışmanlık hizmeti verilmesi.

Kadının insan hakları mücadelesine kamuoyu desteği sağlamak amacıyla baroların kadın hakları komisyonları ile ortak eylem planlarının oluşturulup, uygulamaya konulması.

Baroların kadın hukuku komisyonları arasında koordinasyon, işbirliği ve dayanışmanın sağlanması doğrultusunda çalışmaların yapılması

Mesleki anlamda, kurumsal ve uygulamaya yönelik yayınlar

yapılması amaçlarıyla kısa adı TÜBAKKOM olan Türkiye Barolar Birliği kadın hukuku komisyonunu 5 Haziran 1999 tarihinde kurmuşlardır.

Hatay Barosu Kadın Hukuku Komisyonu olarak 2007 -2009 yılları arasında 9. Dönem Yürütme Kurulunda yer aldığımız TÜBAKKOM ciddi bir baskı grubu olma özelliğini sürdürmektedir.

Gelinen aşamada bu baskı grubunun ısrarlı talepleri ve çalışmalarını sonucu hukuk alanında yapılan iyileştirmeler elbette yadsınamaz.

Ancak hala yapılması gereken yasa değişiklikleri ve yapılan yasa değişikliklerinin uygulanmamasının yarattığı ciddi sorunlar vardır.

Bu amaç ve bilinçle çalışmalarını sürdüren Hatay Barosu Kadın Hukuku Komisyonu 2-3 Mayıs 2009 tarihlerinde Mersin 'de yapılan Genel Kurulda TÜBAKKOM'UN 10 DÖNEM SÖZCÜSÜ olarak seçilmiş bulunmaktadır

Tübakkom'un 10 dönem sözcülüğünün son derece onurlu bir görev olduğunu ve bizlere ağır bir sorumluluk yüklemekte olduğunu bilinciyle çalışmalarımıza faaliyetlerimize ve etkinliklerimize devam ederken; bize çalışmalarımızda her zaman destek olan Hatay Barosu Başkan ve Yönetim Kuruluna huzurlarımızda teşekkürlerimizi sunuyoruz.

**Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**  
**Hatay Barosu**  
**Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı**  
**Av. Hatice Can**

## BASIN AÇIKLAMASI

“Eşim olan müştekinin Benden herhangi bir şikayeti yoktur. Ne Amerikan, ne Avrupa Birliği, ne de dünyanın başka bir hukukunda böyle bir suç düzenlenmiştir. Dünyanın hiçbir hukukunda böyle bir suç öngörülmemiş, kutsal kitaplarda düzenlenmemiştir. Türk Hukukunda ise konu ‘DARP’ olarak düzenlenmiş ve şikayete bağlı kılınmış, şikayetten vazgeçmekle dava düşer” “AİLE İÇİ” diye bir suç olamaz diyerek, Kuran’da ayetler göstererek savunma yapan yargıç karşısında DEMOKRATİK HUKUK DEVLETİNİN TEMEL İLKELERİ OLAN, HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ, LAİKLİK, , KADININ İNSAN HAKLARININ savunucularından biri olan TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ KADIN HUKUKU KOMİSYONU olarak büyük üzüntü duyuyoruz.

Türkiye Cumhuriyeti, dayanağını hukukun üstünlüğünden alan DEMOKRATİK LAİK bir HUKUK DEVLETİDİR. Hukuk ve Demokrasinin en önemli koşullarından biri de genel olarak İNSAN HAKLARININ özel olarak da KADININ İNSAN HAKLARININ yasalarla güvence altına alınmasıdır

Bir yargı mensubunun kişisel düşüncesi, inancı ve kanaatleri kurumların iradesini yansıtamayacağı gibi uygulayıcıların Kişisel düşünce ve inançlarının görevlerini yerine getirmede etkin olmaması gerektiği Hukuk Devletinin sağladığı bir diğer güvencelerdendir.

Toplumun en saygın makamlarından biri olan YARGI MENSUPLARININ Mesleklerini yerine getirmede gösterdikleri özen ve hassasiyeti özel yaşamlarında da göstermelidirler.

YARGININ üç ayağından biri olan SAVUNMANLAR olarak ADALETİN HASSAS, DENGELİ TERAZİSİNİ ellerinde bulunduran değerli Yargıçlarımızın KADININ İNSAN HAKLARI ve HUKUKU başta olmak üzere HUKUK DEVLETİNİN TEMİNATINDA OLAN TÜM İNSAN HAK VE ÖZGÜRLÜKLERİNİ SONUNA KADAR KORUYACAKLARI yönündeki inancımızı

sürdürdüğümüzü, bir yargı mensubunun kişisel düşüncesi ve inançlarının, mesleği ile bağdaşmayacak şekilde kamuoyuna yansımalarının bu inancımıza gölge düşürmeyeceği kamuoyuna duyurulur.

UNUTULMAMALIDIR ki; ŞİDDETİ HİÇBİR İNANÇ, SİSTEM, KURUM, KİŞİ, DÜŞÜNCE ya da GEREKÇE MEŞRU kılamaz. KADINA YÖNELTİLEN ŞİDDET TÜM TOPLUMA YÖNELTİLMİŞTİR. Kadının insan hakları, töresel, inançsal ve de yargısal uygulamalarla ihlal edilmeye devam ettikçe şiddet eğilimli ve hastalıklı bir toplum olmaktan kurtulamayız.

Mersin 1 Ağır Ceza Mahkemesi üyesi yargıç Bayram Selek hakkında Hakimler Savcılar Yüksek Kurulu Başkanlığına başvuruda bulunduğumuzu kamuoyuna duyuruyoruz

**Av. Hatice Can**  
**Türkiye Barolar Birliği**  
**Kadın Hukuku Komisyonu Dönem Sözcüsü**





TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ  
KADIN HAKLARI HUKUKU KOMİSYONU  
(TÜBAKKOM)

---

*Anayasa Değişiklik Önergesi*  
*Yasa Değişiklik Önerisi*



## TÜBAKKOM ANAYASA DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİ

### ANAYASA

#### Madde 10 / Yeni Hali

HERKES, DİL, IRK, RENK, CİNSİYET, SİYASİ DÜŞÜNCE, FELSEFİ İNANÇ, DİN, MEZHEP VE BENZERİ SEBEPLERLE AYIRIM GÖZETİLMEKSİZİN KANUN ÖNÜNDE EŞİTTİR.

KADINLAR VE ERKEKLER EŞİT HAKLARA SAHİPTİR. DEVLET, BU EŞİTLİĞİN YAŞAMA GEÇMESİNİ SAĞLAMAKLA YÜKÜMLÜDÜR. "BU MAKSATLA ALINACAK TEDBİRLER EŞİTLİK İLKESİNE AYKIRI OLARAK YORUMLANAMAZ."

"Çocuklar, yaşlılar, özürllüleri, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz."

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak

### TÜBAKKOM ANAYASA DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİ

1-Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

2-Hiçbir kişiye aileye, zümreye, veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

**3-Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür ve kadınlar ile erkekler arasında fırsat eşitliği ve uygulamada fiilen eşitlik sağlanması amacına ulaşmaya kadar % 50 kotada dahil olarak bu yükümlülük kapsamında geçici ve özel önlemler içeren yasal düzenlemeler yapar. Bu tür düzenlemeler ayrımcılık olarak değerlendirilemez.**

4- Çocuklar yaşlılar ve engelliler gibi özel surette korunmayı gerektiren kesimler için alınan tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. hareket etmek zorundadırlar.

TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ KADIN KOMİSYONUNUN (TÜBAKKOM) TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI AMACINA YÖNELİK OLARAK, SİYASİ PARTİLER KANUNU VE SEÇİM KANUNUNUN BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA ÖNERİLERİ

2) 2820 SAYILI SİYASİ PARTİLER KANUNUNUN BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

A- MADDE 7 - (Değişik: 3370 - 2 1.5.1987) Siyasi partilerin teşkilatı; merkez organları ile il, ilçe ve belde teşkilatlarından; Türkiye Büyük Millet Meclisi Grubu ile il genel meclisi ve belediye meclisi gruplarından ibarettir. CÜMLESİNDEN SONRA AŞAĞIDAKI CUMLENİN EKLENMESİNİ İSTİYORUZ. T.C. ANAYASASININ 10. MADDESİNDE BELİRTİLEN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN SAĞLANMASI AMACINA ULAŞILINCAYA DEĞİN, SİYASİ PARTİLERİN TÜM ORGAN, TEŞKİLAT VE GRUPLARI HERBİR CİNSİYETİN % 50 ORANINDA TEMSİLİ VE KATILIMI İLE OLUŞTURULUR.SİYASİ PARTİLERİN TÜZÜKLERİNDE AKSİNE BİR HÜKÜM DÜZENLENEMEZ.AKSİNE DÜZENLEMELER YÖK HÜKMÜNDEDİR.

Madde 3.- “Siyasi Partilerin Seçimlere Katılması ve Adayların Tespiti” adlı Yedinci Bölümünün, “Parti Adaylarının Tespiti” başlıklı 37. Maddesi aşağıdaki gibi değiştirilmiştir.

Madde 37- (Değişik: 28/3/1986 – 32.70/9 md.) Siyasi partiler, milletvekilliği genel veya ara seçimlerinde, adaylık için müraaat eden ve adaylığı uygun bulunanlar arasından, adayların tespitini; HERBİR CİNSİYETİN %50 TEMSİL VE KATILIMINI GÖZETEREK serbest, eşit, gizli oy açık tasnif esasları çerçevesinde YAPILACAK BİR ÖNSEÇİMLE tüzüklerinde belirleyecekleri usul ve esaslardan herhangi biri veya birkaçı ile yapabilirler. (Ek: 31/7/1 998 – 4381/7 md.) Siyasi partiler, ön seçim ya da aday yoklaması yaptıkları seçim çevrelerinde, toplam olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi üye tamsayısının % 5’ini aşmamak üzere, ilini, seçim çevresini, aday listesindeki sırasını, ön seçim

veya aday yoklaması tarihinden en az on gün önce ‘Yüksek Seçim Kuruluna bildirmek koşuluyla merkez adayı gösterebilirler. Ön seçim ya da aday yoklaması yapılmayan yerlerde; siyasi partilerin merkez yoklaması veya diğer usullerden biri veya bir kaçını ile aday belirleme yetkileri saklıdır..

MERKEZ ADAYLARI HERBİR CİNSİYETİN %50 TEMSİL VE KATILIMI ESASINA BAĞLI KALINIR. MERKEZ ADAYLARI HER SEÇİM ÇEVRESİNİN ADAY LİSTESİNDEKİ İLK İKİ ADAYIN AYRI CİNSİYE’TLERDEN OLMASI ve BİRBİRİNİ İZLEYEN ÜÇ ADAYIN AYNI CİNSİYETTEN OLMAMASI ESASINA GÖRE YERLEŞTİRİLİR.

(, ..) Partilerin tüzüklerinde gösterilen merkez yoklaması dışındaki parti aday seçimleri seçim kurullarının yönetim ve denetimi altında yapılır.

Partilerin tüzüklerinde herhangi bir seçim çevresinde bütün üyelerin iştiraki ile yapacaklarından ön seçimde bu Kanunun ön seçimlerle ilgili hükümleri uygulanır.

Aday tespitinin yapılacağı gün, Yüksek Seçim Kurulu tarafından genel seçimlerden en az yetmiş beş gün önceki bir tarih olarak belirlenip ilan edilir. Seçime katılacak bütün siyasi partilerin tüzüklerindeki usullere göre il ve ilçelerde yapacakları aday tespitleri bütün yurttaki aynı günde yapılır.

Genel seçimler için kabul edilen seçim çevresi, aday tespiti için de esas alınır.

“Madde 31- Milletvekili genel veya ara seçimlerinde, siyasi partilerin bir seçim çevresindeki adaylarının listesi ve adayların listedeki sırası, adaylığını koymuş olanlar arasından, ön seçimle ve HERBİR CİNSİYETİN % 50 TEMSİL VE KATILIMINI GÖZETEREK tespit edilir. On seçimde, o seçim çevresinde, o siyasi parti üye kayıt defterine göre düzenlenen parti seçmen listesinde yer alan bütün üyeler, ilçe seçim kurullarının yönetiminde serbest, eşit, gizli oy açık tasnif esaslarına göre oy kullanırlar.

YAPILAN ÖNSEÇİM SONUCUNDA, ALDIKLARI OY BÜYÜKLÜĞÜNE GÖRE, HER BİR CİNSİYET ADAY ADAYLARI

AYRI LİSTELERDE SIRALANIR. EN ÇOK OY ALAN ADAY ADAYI BİRİNCİ (1.) SIRAYA DİĞER CİNSİYETTEN ENÇOK OY ALAN ADAY ADAYI İKİNCİ (2.) SIRAYA YERLEŞTİRİLDİKTEN SONRA, İKİ LİSTE BİRBİRİNİ İZLEYEN ÜÇ ADAYIN AYNI CİNSİYETTEN OLMAMASI ESASINA GÖRE KARIŞTIRILIRAK. 0 SEÇİM ÇEVRESİNDEN ÇIKACAK MİLLETVEKİLİ SAYISI KADAR ADAY TESPİT EDİLİR.

Ön seçimlerin yapılacağı gün Yüksek Seçim Kurulu tarafından, genel seçimlerden en az üç ay önceki bir tarih olarak belirlenip, ilan edilir. Bütün yurttaki ön seçimler seçime katılacak partiler için aynı gün yapılır. Genel seçimler için kabul edilen seçim çevresi, aday tespiti için de esas alınır.

Siyasi Partiler toplam olarak, illerden seçilecek Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri sayısının yüzde 5'ini aşmamak üzere, ilini, seçim çevresini, aday listesindeki sırasını, ön seçim tarihinden en az on gün önce Yüksek Seçim Kuruluna bildirmek koşuluyla, merkez adayı gösterebilirler. Bu adayların hangi ilden, bölgeden ve sıradan aday gösterileceği, ön seçimden en az on gün önce belirlenir. MERKEZ ADAYLARI TOPLAMINDA HERBİR CİNSİYETİN %50 TEMSİL VE KATILIMI ESASINA BAĞLI KALINIR. MERKEZ ADAYLARI HER SEÇİM ÇEVRESİNİN ADAY LİSTESİNDEKİ İLK İKİ ADAYIN AYRI CİNSİYETLERDEN OLMASI ve BİRBİRİNİ İZLEYEN ÜÇ ADAYIN AYNI CİNSİYETTEN OLMAMASI ESASINA GÖRE YERLEŞTİRİLİR.

Siyasi partilerin bir seçim çevresinde teşkilatı bulunmaz veya gösterilmesi gereken sayıda aday adayı VEYA KADIN ADAY ADAYI olmazsa, o seçim çevresine ait aday listesi, MERKEZ ADAYLARI İÇİN BELİRTİLEN ESASLARA GÖRE, o seçim çevresinde çıkacak milletvekili sayısı kadar, parti tüzüğündeki esaslara göre merkez karar ve yönetim kurulunca belirlenir. 2Yüksek Seçim Kurulu ön seçim ve merkez adaylığı ile ilgili süreleri seçim yenilenme kararını zorunlu kıldığı ölçüde kısaltabilir.

Madde 4.- "Siyasi Partilerin Seçimlere Katılması ve Adayların Tespiti" adlı Yedinci Bölümünün "Son İşlemler" başlıklı 48. Maddesi aşağıdaki gibi değiştirilmiştir.

“Madde 48- Yüksek Seçim Kurulu, İl Seçim Kurullarından gelen önseçimle tespit edilmiş parti adayları listelerinin tasdikli birer örneğini derhal ilgili partilerin genel başkanlıklarına teslim eder. Parti genel başkanlıkları, 37. Maddenin beşinci ve altıncı fıkraları ve parti mevzuatı gereğince merkez adayı olarak seçilen parti adayları da dahil edilerek, seçim çevrelerine göre düzenlenecek parti adayı cetvellerini, kanun hükümlerine göre Yüksek Seçim Kuruluna süresi içinde bildirirler.

**PARTİ ADAY CETVELLERİ, HERBİR CİNSİYETİN % 50 TEMSİL VE KATILIMI, İLK İKİ SİRADA Kİ ADAYLARIN FARKLI CİNSİYETTEN OLMASI VE BİRBİRİNİ İZLEYEN ÜÇ ADAYIN AYNI CİNSİYETTEN OLMAMASI ESASINA BAĞLI KALINARAK DÜZENLENİR.**

Madde 5.- “ÖN SEÇİM TUTANAĞI VE TUTANAĞIN İPTALİ” başlıklı 51. Maddesinin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Bir seçim çevresinde önseçimin, ön seçim işlemleri sebebiyle iptaline karar verildiği takdirde, önseçim yenilenemez ve bu seçim çevresi için bütün adaylar parti tüzüğüne belli ettiği ve Madde 48 de belirtilen esaslara göre, merkez karar ve yönetim kurulunca belirlenir.”

Madde 6. “Devletçe Yardım” başlıklı Ek Madde 1. ‘e aşağıdaki fıkra eklenmiştir. “Partilere devletçe yapılacak para yardımının % 50’si, kadınlara ve çocuklara yönelik araştırma, geliştirme, eğitim ve politika oluşturma çalışmalarında kullanılır”.

## **298 SAYILI YASA İLE İLGİLİ DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİ**

**298 SAYILI SEÇİMLERİN TEMEL HUKUMLARI VE SEÇMEN KUTUKLARI HAKKINDA KANUNUN BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA KANUN TASARISI TEKLİFİ**

Madde 1.- 298 Sayılı yasanın “Seçim Esasları” başlıklı 2. Maddesinin 1. fıkrası aşağıdaki şekilde değişmiştir. “Seçimler serbest, eşit, tek dereceli genel oy esaslarına göre ve HERBİR CİNSİYETİN %50 TEMSİL VE KATILIMININ GERÇEKLEŞMESİ SAĞLANACAK ŞEKİLDE YAPILIR”

**2839 SAYILI MİLLETVEKİLİ SEÇİMİ KANUNUNUN  
BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA KA-  
NUN TASARISI TEKLİFİ**

Madde 1 . 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanununun” Siyasi partilerin aday listelerini vermeleri” başlıklı 20. Maddesinin 2.fikrası aşağıdaki gibi değişmiştir. “Yüksek Seçim Kurulu, bunları derhal il seçim kurullarına bildirir. Yüksek seçim Kurulu, bütün siyasi partilerin aday listelerini Resmi Gazete ve radyo ile, il seçim kurulları da kendi çevrelerine ait olanları alışılmış araçlarla geçici listeler halinde ilan ederler.

İL SEÇİM KURULLARI KENDİ SEÇİM ÇEVRELERİNE AİT ADAY LİSTELERİNDE YAPTIKLARI İNCELEME SONUNDA, SİYASİ PARTİLER KANUNUN ADAY LİSTELERİNİN BELİRLENME ESASLARINI GÖSTEREN 37. VE 48. MADDELERİNE BAĞLI KALINARAK DÜZENLENMESİNDE NOKSANLIK VEYA AYKIRILIK BULUNDUĞUNU GÖRÜRLERSE, DURUMU GEÇİCİ İLAN TARİHİNDEN İTİBAREN İKİ GÜN İÇİNDE, İLGİLİ SİYASİ PARTİLERİN İL BAŞKANLARINA VE YÜKSEK SEÇİM KURULUNA BİLDİRİRLER. İlgili partiler, bu bildirimden en geç on gün sonraki gün saat 17.00’ye kadar, düzeltilmiş aday listelerini Yüksek Seçim Kuruluna verirler.”

Türkiye Barolar birliği Kadın hukuku Komisyonu (Tübakkom ) olarak Siyasi Partiler ve Seçim Kanunlarının değişikliğine ilişkin görüşümüzü iletiriz.

Saygılarımızla

**Av. Hatice Can**  
**Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**  
**Hatay Barosu**  
**Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı**



## 4857 SAYILI İŞ YASASINA İLİŞKİN TÜBAKKOM DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ

### AMAÇ VE KAPSAM

Madde 1 - Bu Kanunun amacı işverenler İLE İŞÇİ ADAYLARI ve bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan

İşçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

### EŞİT DAVRANMA İLKESİ

Madde 5 - İŞ DUYURULARINDA, İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRÜŞMELERİNDE, İŞE ALINMADA, İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASINDA, İŞ İLİŞKİSİNDE VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERDİRİLMESİNDE dil, ırk, cinsiyet, MEDENİ HAL (CEDAW MD.1) siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet, MEDENİ HAL veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. BU SEBEPLERLE YAPILAN FESİH KÖTÜ NİYETLİ SAYILIR.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

#### GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI

Madde 21 - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

#### ÇALIŞTIRMA YAŞI VE ÇOCUKLARI ÇALIŞTIRMA YASAĞI

Madde 71 - On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırıla-

bilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

#### YER VE SU ALTINDA ÇALIŞTIRMA YASAĞI

Madde 72 - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış KİŞİLERİN çalıştırılması yasaktır. KADINLARIN ÇALIŞMA KOŞULLARI YÖNETMELİK İLE DÜZENLENİR.

#### GECE ÇALIŞTIRMA YASAĞI

Madde 73 - Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. GECE ÇALIŞTIRMADA İŞVEREN SERVİS SAĞLAMAKLA YÜKÜMLÜ OLUP İŞÇİNİN BELİRLEDİĞİ ADRESTEN ALINMASI VE BIRAKILMASINI SAĞLAMAKLA YÜKÜMLÜDÜR Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına

ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

### ANALIK HALİNDE ÇALIŞMA VE SÜT İZİNİ

Madde 74 - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. ERKEN DOĞUM HALİNDE KULLANILAMAYAN DOĞUM ÖNCESİ İZİNİ DOĞUM SONRASI İZİN SÜRESİNE EKLENİR.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

### EK :BABALIK İZİNİ

EŞİ DOĞUM YAPAN İŞÇİLERE DOĞUMU TAKİP EDEN 1 AY İÇERİSİNDE KULLANILMAK ÜZERE 1 HAFTA ÜCRETLİ

## BABALIK İZİNİ VERİLMESİ-

### GENEL HÜKÜMLERE AYKIRILIK

Madde 99 - Bu Kanunun;

a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülük-  
lere aykırı davranan,

b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen,  
14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,

c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme  
yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı  
bilgi yazan,

İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli  
milyon lira para cezası verilir.

Gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzir-  
me odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmeliğe ilişkin  
değişiklik önerileri

## EMZİRME ODALARI VE ÇOCUK BAKIM YURTLARINA

### DAİR YÖNETMELİK

#### BİRİNCİ BÖLÜM

#### Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

#### ALTINCI BÖLÜM

Madde 2 – Bu Yönetmelik, 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş  
Kanunu kapsamındaki (KADIN) İŞÇİ ÇALIŞTIRAN İBARESİ  
KALDIRILACAK) - (CEDAW md 5) işyerlerine uygulanır.

Oda ve Yurtlarla İlgili Genel Hükümler

Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü yerine ve KREŞ VEYA  
YURT VE EMZİRME ODASI Açma Yükümlülüğü

Madde 15 – Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 50 İŞÇİ  
(KADIN TERİMİ KALDIRILACAK) çalıştırılan işyerlerinde, bir

yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 50 VE ÜZERİ işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa Oda (EMZİRME ODASI), ve yurt-KREŞ kurabilecekleri gibi, Oda (EMZİRME ODASI), ve yurt-KREŞ açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelikte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

Oda (EMZİRME ODASI), ve yurt-KREŞ açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.

Oda ve Yurtlardan Faydalanacaklar YERİNE kreş ve Yurtlardan Faydalanacaklar

Madde 16 – Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ ve yurtlardan (kadın TERİMİ KALKACAK ) işçilerin çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır.

Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ ve yurtlarda çocuklarla görevlilerden başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-2, 3-4, 5-6 yaş çocukları birbirinden ayrı bulundurulur.

Çocuklar, Oda (EMZİRME ODASI), ve -KREŞ-yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimdair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler.

Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ - Yurtlarda Bulunacak Nitelikler

Madde 18 – Oda (EMZİRME ODASI), ve -KREŞ-yurtlar çocukların sağlığının korunması, hava ve güneş ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli nitelikleri taşımaktadır. Oda (EMZİRME ODASI), ve KREŞ - yurtlar bodrum katında, doğrudan açık havaya açılmayan yerlerde olmamalı, pencereleri doğrudan güneş ışığı alacak şekilde olmalıdır. Oda (EMZİRME ODASI), ve KREŞ-yurtlar ayrıca şu nitelikleri de taşımaktadır;

a) Buralarda, (kadın ve velayet hakkına sahip erkek-KALDIRILACAK ) işçi sayısının en az % 30 u oranında yatak, yeteri kadar gözlem odası ve bir emzirme yeri bulunmalıdır. İhtiyaca yetecek kadar yatak, bölme ve diğer araç gereç ilave edilmelidir.

b) Çocukların bulundurulacağı odaların, taban alanlarının her çocuğa en az 3 metrekare, hacimlerinin her çocuğa en az 8 metreküp hava düşecek ölçüde ve bol ışıklı olması gereklidir. Taban, çocukların sağlığına zarar vermeyecek, kolayca temizlenebilecek bir malzeme ile döşenmeli, duvarlar ve bölmeler yeterli bir yüksekliğe kadar kolayca temizlenebilir bir maddeyle boyanmalı veya kaplanmalı, odalar ve eşya toz tutmayacak şekilde düz ve basit olmalıdır. Çocuk karyoları ve komodinleri temiz, boyalı, kullanıma ve sağlığa uygun nitelikte olmalı, karyoların ayarlanabilir yüksek korkulukları bulunmalıdır.

c) -KREŞ VE Yurtlarda yeterli büyüklükte bir bahçe ve bu bahçede çocukların dinlenmeleri ve oynamaları için araç ve gereçler bulunmalıdır.

d) Oda (EMZİRME ODASI), ve KREŞ-yurtlarda, anneler ve görevliler için yeteri kadar tuvalet ve lavabo, her 10 yatağa bir çocuk banyosu, çocuk yatak odalarının bitişiğinde çocukların kullanabileceği lavabolar, -KREŞ-yurtlarda ise, ayrıca, çocuklar için yeteri kadar tuvalet bulunmalıdır.

e) Oda (EMZİRME ODASI), ve KREŞ-yurtlarda, mamaların ve yiyeceklerin hazırlanması, muhafazası, dağıtılması, yedirilmesi, kullanılan araç ve gereçlerin temizlenmesi için gerekli yerler bulunmalıdır.

f) Oda (EMZİRME ODASI), ve KREŞ-yurtlarda, yatak odalarından ayrı bez değiştirme odaları olmalı, bu odalarda, masa, yatak, şezlong gibi eşyalar, temiz ve kirli bez ve çamaşırların ayrı ayrı konulması için gerekli dolap ve kaplar bulundurulmalı, yatak eşyası ve annelere emzirme esnasında giydirilen gömlekler temiz olmalı ve düzenli olarak korunmalıdır.

g) Çocuklar emzirme yerlerine çocuk bakıcısı ya da sağlık personeli tarafından getirilir, emzirmenin bitiminde yine aynı kişiler tarafından alınarak temizlik ve bakımları yapıldıktan sonra yataklarına bırakılır.

Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ ve Yurtların Bildirilmesi

Madde 26 – İşverenler, İş Kanununa tabi işyerlerinde açtıkları Oda (EMZİRME ODASI), KREŞ ve yurtlarla ilgili bilgi ve belgeleri, açılma tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde bir rapor halinde Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderirler.

Bu raporda aşağıdaki hususlar belirtilir;

1) İşyerinin unvanı, bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü, sicil numarası ve adresi,

2) İşyerinde çalıştırılan toplam işçi sayısı ve kadın işçi sayısı,

3) Kuruma alınan çocuk sayısı, cinsiyeti,

4) Kurumun açık adresi, oda sayısı, oyun yerleri, bahçenin büyüklüğü, bakım ve eğitim araçlarının miktar ve çeşitleri.

3-AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLER YÖNETMELİĞİNE İLİŞKİN DEĞİŞİKLİK ÖNERİLERİ

Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği

Kadın İşçilerin Özel Günleri

Madde 6 – Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir. Ay halinin başlangıcı işçinin ihbar tarihidir. (MADDE KALDIRILMALI)-



Türkiye Barolar birliği Kadın hukuku Komisyonu (Tübakkom ) olarak İş Kanunu ve yönetmeliklerin değişikliğine ilişkin görüşümüzü iletiriz. Saygılarımızla

**Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**

**Av.Hatice Can**

**5237 SAYILI TÜRK CEZA KANUNU İLE İLGİLİ OLARAK  
TÜBAKKOMUN DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİ**

Kadına yönelik şiddet ve kadın cinayetlerinde % 1400 artış nedeniyle

Kadına yönelik şiddeti önleme amacıyla bir adım atabilmek için

Türk Ceza Kanununun. 2. kısım 1. bölümünde yer alan ve kasten öldürmenin nitelikli hallerini düzenleyen 82. maddesine

Fıkra eklenmek suretiyle bu fıkranın

Türk Ceza Kanununun 82. maddesine

“NAMUS ADINA YA DA SAİKİYLE” şeklinde

FIKRA EKLENMESİNE yarar görmekteyiz.

Türkiye Barolar birliği Kadın hukuku Komisyonu (Tübakkom ) olarak 5237 sayılı Kanun değişikliğine ilişkin görüşümüzü iletiriz.

Saygılarımızla

**Av.Hatice Can**  
**Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**  
**Hatay Barosu**  
**Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı**

## 4320 SAYILI KANUNDA DEĞİŞİKLİĞE İLİŞKİN TÜBAKKOM ÖNERİLERİ

TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ KADIN HUKUKU KOMİSYONUNUN (TÜBAKKOM)

4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağı Hakkında Önerileri

TÜBAKKOM olarak, kadına yönelik şiddeti önlemeye yönelik 4320 sayılı Kanunun uygulamada yetersiz kalan hükümlerinde değişiklik yapılması amacıyla hazırlanan Taslağı genel olarak olumlu buluyoruz.

Ancak yapılacak değişiklikte aşağıdaki önerilerimizin de dikkate alınmasını dileriz.

### ÖNERİ 1.

Kanunun adının Kadının ve Ailenin Şiddetten Korunması Kanunu olarak değiştirilmesini öneriyoruz.

### GEREKÇE

Kanunun adının, hangi amaca yönelik kuralları içerdiğini açık ifadelerle göstermesi ve uygulayıcılar açısından dikkat çekici olması ve farkındalık yaratılması için Kadının ve Ailenin Şiddetten Korunması Kanunu olarak değiştirilmesinde yarar görmekteyiz.

### ÖNERİ 2.

Madde 1 - Türk Medenî Kanununda öngörülen tedbirlerden ayrı olarak, eşlerden birinin veya çocukların veya diğer aile bireylerinden birinin veya Mahkemece ayrılık kararı verilen veya yasal olarak ayrı yaşama hakkı olan veya evli olmalarına rağmen

fiilen ayrı yaşayan eşlerden birinin veya çocukların veya diğer aile bireylerinden birinin veya evlilik birliği boşanma ile sona ermiş olan eski eşlerden birinin veya çocukların veya diğer aile bireylerinin ya da evlilik akdi olmaksızın bir arada yaşayan bireylerden birinin veya çocukları veya diğer aile bireylerinin aile içi fiziksel, cinsel, ekonomik, sosyal, psikolojik v.s şiddete maruz kaldığını veya şiddete uğrama tehlikesi altında olduğunu kendilerinin veya üçüncü kişilerin ihbarı üzerine Cumhuriyet Başsavcılığının bildirmesiyle Aile Mahkemesi Hâkimi meselenin mahiyetini göz önünde bulundurarak duruşma yapmaksızın ivedilikle ve şiddetin belgelenmesini aramaksızın re'sen aşağıda sayılan tedbirlerden bir ya da birkaçına birlikte veya uygun göreceği benzeri başka tedbirlere de hükmedebilir

### GEREKÇE

4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun'da yapılacak değişiklikte halen Yönetmelik'te yer almakta olan ŞİDDET TÜRLERİNE açıklık getirilmesi uygulama açısından önem taşımaktadır. Genel olarak uygulamada, şiddet mağdurunun başvurusu fiziksel şiddet açısından dikkate alınmakta, özellikle kadınları mağdur eden cinsel, ekonomik, sosyal veya psikolojik şiddet türleri göz ardı edilmektedir. Bu nedenle şiddet türlerinin yasaya eklenmesinde yarar görülmektedir.

Uygulamada karşılaşılan aksaklıkların büyük bölümü koruma kararının tebliğinden ve uygulanmasının izlenmemesinden, şiddet mağdurunu ilk aşamada koruyucu mekanların, sığınma evlerinin yeterli olmamasından kaynaklanmaktadır.

### ÖNERİ 3

4320 sayılı yasanın 1. Maddesinin "Eğer şiddeti uygulayan eş veya diğer aile bireyi aynı zamanda ailenin geçimini sağlayan yahut katkıda bulunan kişi ise hâkim bu konuda mağdurların yaşam düzeylerini göz önünde bulundurarak daha önce Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre nafakaya hükmedilmemiş

olması kaydıyla talep edilmese dahi tedbir nafakasına hükmedebilir.”

Şeklindeki f fıkrasına ek olarak

Koruma kararı kapsamında hükmedilen nafaka, koruma talep eden bireye doğrudan Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı veyahut yasa koyucu tarafından belirlenecek diğer bir kamu kurumu tarafından ödenmelidir. Ödenen nafaka tutarı işbu kamu kurumu tarafından nafaka borçlusuna rücu edilmelidir.

#### ÖNERİ 4

Koruma kararında, müşterek çocukların velayetinin kime ait olacağı tedbiren düzenlenmelidir. Mevcut uygulamada, müşterek çocukların okul kayıtlarının gizli olarak yapılabilmesi için yetkili makamlarca velayete ilişkin mahkeme kararı talep edilmektedir. Bu açıdan da, velayet hakkının kime ait olduğunun koruma kararında tedbiren düzenlenmesi, çocukların eğitim hakkının temini ve koruma kararının amacına uygun şekilde infazı için zorunludur.

Türkiye Barolar birliği Kadın hukuku Komisyonu (Tübakkom ) olarak 4320 sayılı Kanun değişikliğine ilişkin görüşümüzü iletiriz.

Saygılarımızla

**Av. Hatice Can**  
**Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**  
**Hatay Barosu**  
**Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı**

TÜBAKKOM

**5393 SAYILI BELEDİYE YASASININ  
SİĞİNMA EVİ AÇMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE  
İLİŞKİN TÜBAKKOM'UN DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİ**

5393 SAYILI BELEDİYE YASASI

MADDE 14.- Belediye, kanunlarla münhasıran başka bir kamu kurum ve kuruluşuna verilmeyen mahallî müşterek nitelikteki her türlü görev ve hizmeti yapar veya yaptırır, gerekli kararları alır, uygular ve denetler.

Belediye öncelikle imar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor; sosyal hizmet ve yardım, evlendirme, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır. Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000'i geçen belediyeler, kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açar.

DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİ

Büyük şehir belediyeleri ile nüfusu 50.000'i geçen belediyeler, her 50.000 kişi için kadın ve çocuklara tahsis edilmek üzere bir sığınma evi açmak zorundadır.

şeklindeki değiştirilmesinde yarar görmekteyiz.

Türkiye Barolar birliği Kadın hukuku Komisyonu (Tübakkom ) olarak 5393 sayılı yasanın 14 .md.sinin değişikliğine ilişkin görüşümüzü iletiriz.

Saygılarımızla

**Av. Hatice Can**

**Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü**

**Hatay Barosu Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı**





TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ  
KADIN HAKLARI HUKUKU KOMİSYONU  
(TÜBAKKOM)

---

*Sunumlar*



## MOBBİNG

(Latince; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek)

Av. Pınar Güner

Aynı kişi üzerinde uzun zamandır ya da sık bir biçimde iş arkadaşları, astları veya üstleri tarafından uygulanan küçük düşürücü, yıldırıcı, düşmanca davranışlar göstererek mağduru sistemli ve sürekli bir şekilde yıpratmak, kendisini savunmasını zorlaştırmak anlamını taşımaktadır.

Özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır.

“Mobbing” terimi Türkçede değişik kavramlarla karşılanmaktadır. Eylem olarak psikolojik şiddet, kuşatma, topluca saldırma, rahatsız etme gibi durumları ifade etmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda “psikolojik şiddet” - “yıldırma” - “psikolojik taciz” olarak kullanılmıştır.

İlk olarak 1984’de İsveç’de ‘İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık’ konulu bir raporun içinde Heinz Leymann tarafından ortaya atıldı. İsveç’te 1993’te çıkarılan ‘İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi’ adlı kanun, bu alanda dünyadaki ilk örnek.

Türkiye’de ise; Yeni Borçlar Kanunu’nda yapılan değişikliklerle mobbing kavramı ile tanışacağız. Tasarıya göre; işverenler işçilerini psikolojik tacizden korumakla yükümlü olacak. Duygusal tacize uğrayan işçiler işverenden maddi-manevi tazminat talebinde bulunabilecekler

### YARGI YASAMADAN ÖNCE DAVRANDI

Akademik çevrelerde kullanılan ancak Türk hukuk sisteminde yer almayan, işyerinde duygusal taciz anlamına gelen ‘mob-

bing' kavramı ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 2007 Şubat ayında aldığı bir kararla yargının alanına girmiştir.

Tülin Yıldırım işyerinde kendisine baskı uygulandığı ve psikolojisinin bozulduğu iddiasıyla Jeoloji Mühendisleri Odası'na karşı açtığı davada, Oda'yı 1000 YTL manevi tazminat ödemeye mahkûm ettirmiş, mahkemenin gerekçeli kararında resmen 'mobbing' kavramının kullanmasıyla kavram ilk kez yargının alanına girmiştir.

Mahkeme, gerekçeli kararında, işyerinde duygusal taciz nedeniyle istenen manevi tazminat talebinin kabul edildiği belirtildi.

Kararda, amirlerin Tülin Yıldırım'a yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söyledikleri, "Sen bu işi beceremiyorsun" gibi sözlü saldırılara maruz kaldığı belirtilerek küçük düşürüldüğüne yer verildi.

Mahkeme, Yıldırım izinleyken işlerini aksattığı gerekçesi ile disiplin cezası verilmesini Medeni Kanun'un 2.maddesindeki *iyi niyet kaidelerine* aykırı buldu.

Kararda, "Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı, emeğiyle çalışarak kazanan davacı işçinin maddi ve manevi kayba uğratıldığı kanaatine varılmıştır" denildi.

### **KİMLER MOBBİNG'E MARUZ KALİYOR?**

İşini çok iyi, hatta mükemmel yapan;

İlişkileri olumlu olan ve çevresindekilerce sevilen;

Çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, bunlardan ödün vermeyen;

Dürüst ve güvenilir, kuruluşa sadık;

Bağımsız ve yaratıcı; Özellikle yaratıcılık tarafı gelişmiş olan kişiler, getirdikleri yeni fikirler yüzünden, taşların fazla oynamasını isteyen gelenekçi eski çalışanlar tarafından tacize uğrarlar.

Zorbanın yeteneklerinden üstün özelliklere sahip olan kişilere yöneliyor. Ama kimi zaman, işyerinde sessiz, iletişim kuramayanlar da mobbing'in hedefi olabiliyor

## ÇALIŞANLARIN KARŞILAŞABİLECEĞİ OLAYLAR

Çalışanların şerefi, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırılar başlar.

Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kontrol edici iletişim kurulur. (Verilen süre içinde başarılması zor görevler vermek, izole edilmek, bilginin saklanması, kuralların sıkça değiştirilmesi.)

Doğrudan ve dolaylı, gizli veya açık yapılması. (Göz teması kurulmaz, kişi tutarsız gösterilir, görmezden gelinir, yetkileri azaltılır.)

Sürekli, çoklu ve sistemli bir biçimde zaman içinde yapılması.

Hatalı olanın kurbanmış gibi gösterilmesi. (Aniden yetersizmiş gibi gösterilen kişiyle ilgili, önceden şikâyet konusu olmayan bazı hatalar sorun yaratmaya başlar.)

Mağdurun itibarını kaybetmeye, kafasını karıştırmaya, yıldırılmaya, yalıtılmaya yönelik olması ve teslim olmaya zorlaması. (Utandırma eylemleri yapılır.)

Kişiyi dışlama niyetiyle yapılması.

*İşyerinden ayrılmayı mağdurun tercihiymiş gibi göstermek.*

Örgüt yönetimi tarafından hoş görülmesi, kıskırılması, teşvik edilmesi. (Çare aramak için başvuru merciler kişiyi reddeder.)

## **MOBBİNG MAĞDURLARI**

İstanbul'da 2007 yılında özel ve devlet sektöründe çalışan kişilerin mobbing (işyerinde duygusal taciz) davranışları mağduriyet durumlarını belirlemek amacıyla 100 kişi ile birlikte bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların;

Yüzde 37'si tanıma göre mobbing davranışı mağduru olduğunu,

Yüzde 61'i mobbing davranışı mağduru olmadığını bildirmiştir.

Aynı grubun yüzde 5'i mobbing davranışı mağduru olup olmadığını bilmediğini belirtmiştir.

Mobbing davranışı mağdur olduğunu bildirenlerin yüzde 59'unun mobbing davranışı tanığı da olduğu görülmüştür.

Mobbing davranışı mağduru olmayanların yüzde 45, 9'u mobbing davranışına tanık olduğunu bildirmiştir

En sık görülen mobbing davranışlarının başında;

İşyerinde sözlerinin kesilmesi (yüzde 50),

Meslektaşlarının ya da birlikte çalıştığı kişilerin kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması (yüzde 27)

İş yerinde yüzlerine bağırılıp ve yüksek sesle azarlanmaları (yüzde 26)

İş yerinde imalar yoluyla ilişki (iletişimin) reddedilmesi (yüzde 24)

Yüzde 11'i sözlü tehditler aldığını,

Yüzde 9'u iş yerinde telefonla rahatsız edildiğini

İş yerinde dini veya siyasal görüşüyle alay edildiğini bildirenler grubun yüzde 9'udur

Çalışanların yüzde 6'sı iş yerinde özel yaşamıyla alay edildiğini bildirirken, etnik kökeniyle alay edildiğini bildirenler yüzde 4'tür.

Çalışma grubunun yüzde 10'u cinsel içerikli imalarla karşılaştığını bildirmiştir.

İş yerinde kadın çalışan tarafından mobbing davranışı mağduru olduğunu bildirenler grubun yüzde 37, 5'ini oluşturmaktadır. Mobbing davranışının erkek çalışan tarafından uygulandığını bildirenler yüzde 52, 7'sidir. Aynı grubun yüzde 9, 7'si ise hem kadın hem erkek tarafından mobbing davranışı mağduru olmuştur.

İş yerinde kendilerinden yaşça küçük çalışanlar tarafından mobbing davranışı mağduru olanlar çalışma grubunun yüzde

21, 7'sini oluşturmaktadır. İş yerinde kendilerinden yaşça büyük çalışanlar tarafından mobbing davranışı mağduru olanlar katılımcıların yüzde 78, 3'ünü oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmalar neticesinde varılan sonuç şudur ki; . En sık rastlanan mobbing davranışı iş yerinde sözlerinin kesilmesidir. Mobbing davranışlarının çoğunlukla erkek ve yaşça büyük kişiler tarafından uygulandığı görülmüştür. Mobbing mağduru çalışanların çoğunlukla mobbing davranışının sağlığına etki ettiğini bildirdikleri, olayı iş arkadaşlarıyla paylaştıkları ya da hiç bir şey yapmadıkları belirlenmiştir.

Yargının, yaşamadan önce "mobbing" kavramını kabul etmesi, günümüzde yargı için sarf edilen olumsuz eleştirilere verilen bir yanıt olarak düşünülebilir. Yargıtay 9. Huku Dairesinin de kararı onaması halinde hukukumuzda bir yenilik daha gerçekleşecektir.(Karar onanmıştır)

#### KAYNAKÇA

[www.mobbingturkiye.net](http://www.mobbingturkiye.net)

[www.hukukcu.com](http://www.hukukcu.com)

[www.turkhukuksitesi.com](http://www.turkhukuksitesi.com)

## KADINA YÖNELİK AİLE İÇİ ŞİDDETİN ÖNLENMESİNDE BİRLEŞİK AİLE MAHKEMELERİNİN ROLÜ

Eray Karınca\*

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, aile içi şiddet mağduru kadını koruyamadığı için ilk kez bir ülkeyi, ne yazık ki ülkemizi tazminata mahkûm etti.<sup>1</sup> Tepkiler, kararın haksızlığı ya da kaçınılmazlığı biçiminde zıt kutuplarda yer aldı. Konuyu yakından izleyenler için her iki yorumu da savunmak olanaklıydı. Çünkü Türkiye, kimi önemli eksikliklere karşın hukuksal açıdan üzerine düşeni yapmıştı. Ancak ortada bir gerçek vardı: Gün geçmiyordu ki aile içi şiddet mağduru bir kadın, Devlet'e sığındığı halde korunamasın.

Öyleyse Devlet ne yapmalı? Önce ne yapmamalı? Olayı salt asayiş sorunu olarak görmemeli. Çünkü polisin becerikliliği ve kararlılığı aile içi şiddeti önlemede ve mağduru korumada önemli olmakla birlikte, bu yaklaşımla sivrisinekler öldürülse bile bataklık kurutulamaz. Bataklığı kurutmak için bakışta zahmetli görünen kurumsal ve yapısal dönüşümler gereklidir. Örneğin, sorunlu on binlerce ailenin her birine bir polis görevlendirilemez ama her aile belli bir mahkemeye bağlanabilir. Bunun için aile mahkemelerinin görevleri insan ve aile bağlamında belirlenmeli, bu ailelerin aile hukuku kaynaklı tüm uyuşmazlıklarına bu mahkeme bakmalıdır. Ne var ki mevcut haliyle aile mahkemeleri, klasik mahkeme teşkilatlanması içinde, Medeni Yasa'nın

---

\* Ankara 8. Aile Mahkemesi Yargıcı.

1 Mahkemeye göre aksi söylenemeyecek istatistiki sayılara göre, aile içi şiddetin mağduru büyük ölçüde kadınlardır ve Türkiye'deki genel ve ayrımcı adli pasiflik aile içi şiddete yol açan bir ortam yaratmaktadır.



belli bölümleriyle, 4320 Sayılı Ailenin Korunması Yasası'ndan kaynaklanan uyuşmazlıklara bakmaktadır. Öte yandan, yasa maddesi ile sınırlı bu yapılanmada bile aşağıda örnekleyeceğimiz sıkıntılar vardır.

Şöyle ki günümüz çağdaş toplumunda korunması gereken en önemli varlıklar, mağdur çocuk ve kadınlar ile aile olduğundan, kamu ve mahkemeler buna göre örgütlenmelidir. Nitekim aile ve çocuk mahkemeleri bu amaçla kurulmuştur. Ne var ki bu mahkemelerin ayrı ayrı kurulması, istenen etki ve verimliliğin sağlanmasında önemli bir engeldir. Örneğin aile mahkemeleri açısından koruma kararının verilmesi sırasında çocukların gözetilmesi, TMK'nun 346. ve devamı maddeleri gereği bir zorunluluk iken, aynı düzenleme Çocuk Koruma Kanununun 6. maddesinde de vardır. Bu görevi, aileyi dışlayarak çocuk mahkemelerine vermek, hem kaynak israfıdır hem de özellikle suçlu ve mağdur çocuklar açısından hasta bir balığı, içinde yaşadığı akvaryumdaki suyu temizlemeden sağaltma çabası gibidir.

Diğer yandan 4320 Sayılı Yasa uyarınca kadının, eş şiddetinden korunması amacıyla uygulanacak önlemlere karar verme görevi aile mahkemelerinin olduğu halde, bu önlemlere aykırılık halinde yaptırımını uygulayacak olanlar ise sulh ceza mahkemeleridir. Yani sulh ceza mahkemesi yargıcı, nedenini kökenini ve özelliklerini bilmediği bir karara aykırılığı değerlendirmek zorunda kalmakta, aile mahkemesi yargıcı da uygulanmasına karar verdiği tedbirin sonucunu görme olanağından yoksun kalmaktadır. Sonuçta her iki mahkeme kararında da istenen etkililik sağlanamamaktadır.

Görev alanı karışıklığı sulh hukuk mahkemeleriyle de yaşanmaktadır. Çocukların ve kısıtlıların bakım ve gözetimlerinin sağlanması, kendileri ve mallarına özen gösterilmesine ilişkin olarak anne ve babaya tanınmış olan hak ve yükümlülükler velayet olarak adlandırılır. Anne-babanın bu yükümlülükleri savsaklaması veya başka bir nedenle velayetin kaldırılmasına karar verme görevi aile mahkemelerine aitken, çocuğu koruyacak vasiyi atamak ise sulh hukuk mahkemelerininindir. Velayeti kaldı-

ran mahkemenin, çocuğu koruyacak kişiyi de ataması anlamlı ve ekonomik olacaktır.

Öte yandan çağdaş toplumdaki karmaşık gelişmeler, klasik ceza ve özel hukuk, hatta idare hukuku ayrımının kimi sorunları çözmekte yetersiz olduğunu göstermektedir. Yasa koyucu 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun'da bunu fark etmiş, ceza, hukuk ve idari boyutları olan kendine özgü bir düzenleme yapmıştır. Bu modelden esinlenilerek de aile mahkemelerin görev alanlarının pratik ve işlevsel olarak düzenlenmesi olanaklıdır.

Sonuç olarak, hukuk ve ceza yetkilerine sahip olacak biçimde Birleşik Aile Mahkemeleri' kurulmalı; suçlu ya da mağdur çocuğu aile boyutuyla ele alamayacağı için işlevsel olamayacağından, hukuk veya ceza ayrımı yapılmaksızın çocuk mahkemelerinin tüm görevleri, sulh hukuk mahkemelerininse vesayete ilişkin bölümleriyle, sulh ceza mahkemelerinin 4320 sayılı yasadaki ceza hükümlerinin uygulanmasına ilişkin görevleri bu mahkemelere verilmelidir. Gerekirse 4320 sayılı yasadaki tedbirlere yönelik itirazları karar bağlamak açısından esnek bir örgütlenme modeli geliştirilerek, toplu mahkemeler oluşturulmalıdır.

Birleşik aile mahkemelerinin kurulmasının toplumda hemen görülebilecek altın değerinde üç temel yararı vardır:

1. Böylece çocuğun veya ailenin, hatta gelecekteki çocuklarının aynı mahkeme tarafından izlenebilmesi olanağı doğacak ve yargıç, verdiği kararların etkili olup olmadığını denetleme şansına sahip olacaktır.

2. Kamu ve bilim insanları sorunlu ailelere ilişkin bilgilere tek elden sahip olabilecek ve sorunlara çözüm üretebilecektir.

3. Mahkemelerdeki hizmetlerden yararlanan örneğin ensest veya tecavüz mağduru kadın ve çocuklar da tek bir mahkemeye muhatap olacak, mahkeme mahkeme, salon salon gezmek zorunda kalmayacak, dertlerini bir yargıca anlatarak acılarını yeniden yeniden yaşamayacaktır. Aslında hedef, aile hakimliğinin işlevinin tıpkı aile hekimliği gibi olması, yani sorunların başlan-

gıçta henüz büyümeden çözümesidir.

Özlenen bu sonuca ulaşmak için fiziki koşullar da çok önem taşımaktadır.

Öyle ki mevcut adliyeler yapı ve işleyiş itibariyle özellikle çocuklar için örseleyici ve korkutucu olduğundan bu mahkemeler, diğer mahkemelerden ayrı yapılara taşınmalı, renkli, cıvıl cıvıl salonlara kavuşturulmalıdır. Yargıç kürsüleri, gerekirse yargıçların cüppeleri dahi bu amaca uygun olarak tasarlanmalı, mahkemelerde çalışan uzmanlar için aile ve çocuklarla görüşebilecekleri yerler sağlanmalı amacın adaletin sağlanması yanında, sorun çözme ve iyileştirme olduğu herkese hissettirilmelidir. Öte yandan kesinlikle biz kuralım, istim arkadan gelsin yaklaşımı benimsenmemeli, personeli, uzmanları, araçları ve fiziki donanımı tam olarak göreve başlamalıdır. Mutlaka ayrı bütçeleri olmalı ve sorun çözme anlamında verimliliğin sağlanması için iş sayısı da mevcut yapıda olduğu şekliyle en az miktar değil, gerçekçi olarak belirlenecek en çok sayı saptanarak düzenlenmelidir.

Birleşik ya da büyük aile mahkemelerinin bu içerik, donanım ve yapıda kurulmaları, başlangıçta masraflı ve zahmetli görülse de toplumdaki şiddeti, kökeninden önlemenin yolu, aile içindeki şiddeti önlemekten geçtiği için buna değecektir. Çünkü şiddet uygulanan bir ailede yetişen çocuk, şiddete eğilimli ve sorunlu olacaktır. Buna karşın demokratik bir ailede yetişen çocukların siyasal tercihleri demokratik olacaktır. Öyleyse aile içi anlaşmazlıkların çözümüne ayrılacak bu kaynak, toplumdaki çatışmaları azaltarak, uzun vadede ceza mahkemeleri ve cezaevi gereksiniminin azalmasına ve demokrasiye katkı sağlayacaktır. Yeter ki esnek olunsun ve ezberler bozulabilsin.

Sicil İş Hukuku Dergisi,

Yıl:2, Sayı:8, Aralık 2007,

Sayfa:22-40'da yayımlanmıştır.

## İSTİHDAMDA CİNSİYETLER ARASI EŞİTLİK VE MEVZUATTA VE KAMUSAL POLİTİKALARDA YAPILMASI GEREKEN DEĞİŞİKLİKLER

Doç. Dr. Kadriye Bakırcı\*

Eşitlik çok yönlü ve soyut bir kavramdır ve tarihsel süreç içerisinde çok farklı içerik ve kapsamda tanımları yapılmıştır ve yapılmaktadır. Bunları tartışmak bu makalenin sınırlarını aşacağından bu hususlarla ilgili ayrıntılara girilmeyecektir.

Tarihsel süreç içinde eşitlik kavramı incelendiğinde, ilk tanımların biçimsel (şekli) eşitlik çerçevesinde yapıldığı, bunu fiili (maddi/ gerçek) eşitlik tanımlarının izlediği görülmektedir. Nitekim Aristo, eşitliği bugün biçimsel eşitlik olarak adlandırdığımız biçimde tanımlamıştır. Aristo'ya göre eşitlik, "benzer olanlara benzer davranmak" demektir (1).

Biçimsel eşitlik modeli, aralarındaki farklılıkları dikkate almaksızın örneğin, kadınlarla erkeklerin, etnik azınlık gruplarıyla çoğunluktakilerin ve benzeri grupların eşit olduğu ve benzer şekilde muamele görmeleri esasına dayanmaktadır. Bu tür eşitlikte bireylere, ait oldukları gruplara ilişkin önyargısal varsayımlara göre değil, liyakatlarına göre bazı yararlar sağlanır, bir başka deyişle yararların dağıtımında liyakat ölçütü kullanılır (2). Bu model aynı zamanda serbest piyasa ekonomisine uygun bir eşitliği karakterize etmektedir. Bu anlayışta temel amaç, işgücünde serbest ve eşit rekabeti sağlamak için gerekli herşeyi yapmak, ancak sosyal ve ekonomik kaynakların paylaşımını mümkün olduğu ölçüde az düzenlemeye tabi tutmaktır (3).

Bu durum bazılarının, "gruplar" a ilişkin dezavantajların gi-

---

\* İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi, İTÜ İşletme Fakültesi Hukuk Anabilim Dalı

derilmesi ihtiyacını savunmasına yol açmaktadır. Şöyle ki, kadınlar, etnik gruplar, eşcinseller ve engelliler grup olarak uzun yıllardır, daha radikal, grup temelli çözümler gerektiren dezavantajlar yaşamaktadırlar. Bu nedenle bireyin cinsiyet veya ırkını veya benzeri özelliklerini göz ardı eden bireysel bakış açısına karşılık, dezavantajlı grup temelli bakış açısı, bu etmenlerin göz önünde bulundurulmasını ve korunması gereken grupların gerçek durumlarına ilişkin kararlar alınmasını talep etmektedir (4). Sonuçlarda veya çıktılarda eşitliği amaçlayan bu tür eşitlik “fiili eşitlik” olarak adlandırılmaktadır (5). Fiili eşitliğin gerçekleştirilmesinde başvurulan yöntemlerden biri olumlu ayrımcılıktır.

Avrupa Birliği (AB) tarafından benimsenen diğer bir eşitlik modeli ise fırsat eşitliğidir. Bu biçimsel eşitlik ile fiili eşitlik arası bir modeldir. Fırsat eşitliği modeli, eşitlik önündeki engelleri kaldırmayı öngörmektedir. Bu model daha fazla fırsat yaratmakla birlikte, örneğin kadın veya azınlıkların bu fırsatlardan daha fazla yararlanmasını garanti etmemektedir. Çünkü bu grupların kapasiteleri, içinde buldukları sosyal dezavantajlar nedeniyle sınırlıdır (6).

Cinsiyetler arası eşitlik açısından Türk Hukuk mevzuatı incelendiğinde, mevzuatımızda düzenlemelerin eksik, temel olarak biçimsel eşitlik anlayışı ile ve bazı durumlarda kadın istihdamını engelleyici derecede korumacı olarak hazırlandığı görülmektedir. Ayrıca kamu politikalarının (makro ekonomik ve sosyal politikaların) belirlenmesinde, sosyal diyaloga katılımı ve mali kaynakların dağıtımında da biçimsel eşitlik anlayışı ile hareket edilmektedir. Nitekim biçimsel eşitlik anlayışı nedeniyle kadınlar, Anayasa (AY) m.49 ile güvence altına alınmış olan çalışma haklarını kullanamamaktadırlar. Türkiye, OECD ülkeleri arasında en düşük kadın istihdam eden ülkedir. Türkiye’de çalışabilir yaştaki kadınların % 20’si ücretli olarak çalışmaktadır (7). AB’nde ise çalışabilir yaştaki kadınların % 56.3’ü çalışmaktadır (8).

Oysa Türkiye, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve Avrupa Konseyi’nin kadın erkek eşitliğini he-

defleyen belgelerine taraf olmuş, AB'ne cinsiyetler arası eşitliği gerçekleştirmek konusunda taahhütlerde bulunmuş ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akım politikalara dahil etmeyi ve cinsiyete dayalı bakış açısını bütün hukuksal düzenlemelerine, politika ve programlarına yansıtmayı kabul etmiştir. Türkiye'nin usulüne uygun olarak onaylamış olduğu BM, UÇÖ ve Avrupa Konseyi Sözleşmeleri, AY m.90 f.son uyarınca "...kanun hükümdedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz" Bu sözleşmelerle kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda bu Sözleşme hükümleri esas alınır. Dolayısıyla bu Sözleşmeler, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlar.

Aşağıda, Türk İş Hukuku ve ilgili mevzuatta cinsiyetler arası eşitlikle ilgili düzenlemelerdeki durum ve istihdamda cinsiyetler arası fiili eşitliği sağlamak için mevzuatta ve kamusal politikalarda yapılması gereken değişiklikler üzerinde durulacaktır.

Aslında ideal olan bütün çalışanları kapsayan çerçeve nitelikte bir İstihdamda Kadın-Erkek Eşitliği Kanunu'nun çıkarılmasıdır. Ancak böyle bir düzenleme yapılincaya kadar olan süreçte, AY, İşK, İşK ile ilgili yönetmelikler, çeşitli kanunların İşK ile bağlantılı düzenlemeleri, kadınların istihdama katılmalarını kolaylaştıracak ve artıracak bir niteliğe kavuşturulmak üzere değiştirilmelidir. Belirtmek gerekir ki bu makale yalnızca İşK kapsamındaki kadın işçileri kapsamaktadır.

#### 1. Anayasa'nın Kadınlara Bakışı

AY'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50. maddesi uyarınca,

"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz (f.1).

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar (f.2").

AY m.50 f.2 ile kadınlar, fiil ehliyeti olmayan küçükler ve ruhî yetersizliği olanlarla aynı düzenlemeye tabi kılınarak, eşit

bireyler olarak değil, kısıtlı, çaresiz, zayıf ve korunmaya muhtaç varlıklar konumuna sokulmuştur. Dolayısıyla 2. fıkra AY'dan çıkarılmalı, bu maddeye eklenecek ayrı bir fıkrayla, çalışan kadınlara karşı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın yasak olduğu, işin niteliğinin gerektirdiği hallerde yapılan ayrımcılığın ayrımcılık sayılmayacağı, kadınların yalnızca biyolojik nedenlerin zorunlu kıldığı hallerde korunacakları düzenlenmelidir (9).

## 2.Hükümetin Kadınlara Bakışı

Devlet Planlama Teşkilatı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname uyarınca, Devlet Planlama Teşkilatı, ülkenin doğal, beşeri ve iktisadi her türlü kaynak ve imkanlarını tespit ederek, takip edilecek iktisadi, sosyal ve kültürel politika ve hedeflerin belirlenmesinde Hükümete müşavirlik yapan, hükümetçe belirlenen amaçlar doğrultusunda kalkınma planları ile yıllık programları hazırlayan bir kuruluştur. Ancak, DPT 9'uncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2007-2013) pek çok özel ihtisas komisyonları (örneğin çocuk ve gençlik özel ihtisas komisyonları) kurulmuş olmasına rağmen, önceki yıllardan farklı olarak kadın konusunda özel ihtisas komisyonu kurulmamıştır. Dolayısıyla kadın ve erkek eşitliği konusunda hiçbir plan ve program, strateji belirlenmiş değildir. Oysa bu Komisyon'un varlığı, kadın-erkek eşitliği bakış açısının ve kadın-erkek eşitliği konusunda politikaların varlığı ve Devletin bu konuya verdiği önemin ortaya konması açısından son derece önemlidir. Bu nedenle DPT'nin sonraki dönem Beş Yıllık Kalkınma Planlarında mutlaka kadın komisyonları kurulmalıdır (10).

## 3.Mesleki Eğitim

Kadınların eğitim düzeyleri veya mesleki beceri ve yeterlilikleri ile istihdamı paralellik arz etmektedir (11). Erkeklerin hemen hemen her işte çalışmaları kabul gördüğünden, eğitim düzeylerinin düşüklüğü veya mesleki beceri ve yeterlilik sahibi olmamaları istihdam edilmelerine engel değildir. Eğitim düzeyleri veya mesleki beceri ve yeterlilikleri düşük olan kadınlar ise, kadınlar ikincil işgücü olarak görüldükleri veya bazı işlerin kadınlar için uygun olmadığı yönündeki önyargılar nedeniyle ya işverenler

tarafından tercih edilmemekte ya da istihdam edildikleri işlerde erkeklerden daha kötü koşullarla (örneğin kayıtdışı ve/veya düşük ücretle) çalıştırılmaktadırlar. Kötü koşullarla çalışmak istemeyen kadınlar ise çalışmaktan vazgeçebilmektedirler.

Kadınların istihdama katılmalarını sağlamak için, uzun vadede, kadınlara yönelik olarak yaygın eğitim düzeyinin ve kalitesinin artırılması (12) ve kadınlara yönelik önyargıların bu konuda farkındalık yaratılarak ortadan kaldırılması; kısa dönemde ise, kadınlara beceri kazandırmaya yönelik kısa dönemli kursların artırılması gerekmektedir (13). Bu hedefin gerçekleştirilmesi için,

a.Çıracılık okullarının sayısı artırılarak genç kızlar çıracılık okullarına yönlendirilmeli ve

b.Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu, Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu ve Sendikalar Kanunu'nda yapılacak değişikliklerle bu kuruluşların mesleki eğitim verme zorunluluğunu düzenleyen hükümlerine, kadınlara mesleki eğitim verme ve ayrıca eğitim bütçelerinin belirli bir oranını kadınlara ayırma zorunluluğuna ilişkin fıkralar eklenmelidir (14).

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu m.12, f.2 (b) uyarınca,

“Odalar başka mevzuat hükümleri çerçevesinde; ... Milli Eğitim Bakanlığının izin ve denetiminde ticaret, denizcilik ve sanayi ile ilgili kursları açmak, açılan kurslara yardımda bulunmak, yurt içinde ve dışında ihtiyaç duyulan alanlar için öğrenci okutmak ve stajyer bulundurmak; meslekî ve teknik eğitim ve öğretimi geliştirme ve yönlendirme çalışmaları yapmak, kendi üyelerinin işyerleriyle sınırlı olmak üzere, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu kapsamına alınmamış meslek dallarında bu uygulamaya ilişkin belgeleri düzenleme...., görevlerini de yaparlar”

Aynı Kanun'un 56. maddesinin z bendi,

“Sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetişmesini sağlamak amacıyla üniversiteler, yüksekokullar, meslekî ve teknik eğitim kurumları kurmak, kurulmuş bulunanlara işti-



rak etmek, işbirliği yapmak; ilgili kuruluşlarla işbirliği halinde görev tanımları yapmak, bu görev tanımlarına uygun öğretim programları hazırlanması ve uygulanmasını teşvik etmek; odalarca sürdürülen çıraklık ve meslekî eğitim hizmetlerinin uyumlu yürütülmesini teminen uygulamalara rehberlik etmek; oda ve borsaların yönetici ve personeline yönelik hizmet içi eğitim programları hazırlamak, uygulamak, bu amaçlarla gerektiğinde bir meslekî eğitim merkezi kurulmasını” sağlamayı TOBB’nin görevleri arasında saymaktadır.

Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu, mesleki eğitim ve finansmanı konusunda esnaf ve sanatkarlar kuruluşlarına önemli görevler yüklemektedir. Madde 74 uyarınca,

“Esnaf ve sanatkârlar meslek kuruluşları bu Kanunda belirtilen meslek eğitimine ilişkin görevleri yerine getirmek için, katılma paylarının hesaplanmasında kullanılan yöntem esas alınarak, yıllık gayri safi gelirlerinin % 5’ini ayırmak suretiyle eğitim bütçesi yapmak zorundadırlar.”

Sendikalar Kanunu m.33/6 uyarınca,

Sendikalar ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri arasında “Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak” görevi yer almaktadır. Ayrıca işçi sendika ve konfederasyonları “gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar” (m.44/2) (15).

#### 4.Mesleki Eğitimin Denetimi

Çıraklık kurumunun kötüye kullanılmasını engellemek ve çıraklık eğitiminde kız ve erkek çocuk ve gençler arasında ayrımcılığı engellemek için, çıraklık mevzuatına (Meslek Eğitimi Kanunu’na ve ilgili yönetmeliklere) ayrımcılığı yasaklayan düzenlemelerin eklenmesi ve işyerlerinde Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleriyle işbirliği içinde etkin bir denetim gerçekleştirmeleri sağlanmalıdır (16).

## 5. Mesleki Yönlendirme

Mesleki eğitim konusunda en önemli hususlardan biri de mesleki yönlendirmedir (rehberliktir).

Örneğin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda çırak adaylarının ilgi, istek, yetenek ve yeterlilikleri ölçüsünde ve doğrultusunda başarılı olabilecekleri en uygun mesleği seçmelerine yardımcı olmayı amaçlayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Çırak öğrenci olmak için izlenen süreç de böyle bir desteğe olanak vermemektedir. Çünkü genç, önce çalışacağı işyerini bulmakta, daha sonra sözleşme imzalayarak çırak öğrenci statüsünü kazanmaktadır. Bu nedenle Mesleki Eğitim Kanunu'na, genç kız ve erkeklere hiçbir ayrımcılık yapılmadan mesleki yönlendirme hizmetlerinin verilmesine ilişkin hükümler eklenmelidir (17).

Çıraklık eğitimi bir meslek eğitimidir. Öğrencilerin bu eğitime başlamadan, en üst düzeyde başarılı olabilecekleri ve durumlarına en uygun mesleği seçmeleri gerekmektedir. Bu konuda öğrenciye gerekli yardımı sağlamak ilköğretim kurumlarına düşmektedir. Ancak, ilköğretim kurumlarındaki yönlendirme hizmetlerinin yetersizliği, çırak öğrencilerin bilinçsiz meslek seçmeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle İlköğretim Kanunu'na mesleki yönlendirme hizmetlerinin kimler tarafından ve nasıl verileceğine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler konmalıdır (18) .

## 6. Tarımda Çalışanlar

Türkiye'de tarımdaki çözülmeye ve tarımda çalışanların sayısında ciddi düşüşler kaydedilmesine rağmen, hala kadınların en yoğun istihdam edildikleri işlerden biri tarım işleridir. Tarım işleri için özel bir kanuna ihtiyaç olmasına rağmen, böyle bir kanun çıkarılmış değildir.

İşK m.4/b uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, İş Kanunu hükümleri uygulanmaz;

Bu düzenleme uyarınca, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerin-

de Borçlar Kanunu, 50'den fazla işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde İşK uygulanacaktır.

Oysa tarım ve orman işlerinde çalışan kadınların yapılan işin niteliğine bağlı olarak farklı sorunları vardır ve bu nedenle bir Tarım İş Kanunu çıkarılmalıdır (19).

### 7.Evde Çalışanlar

Evde çalışanlar, İşK kapsamında olmalarına rağmen, çalışma koşulları nedeniyle iş ve sosyal güvenlik mevzuatının koruyucu hükümlerinden yararlanamamakta ve ciddi mağduriyetler yaşamaktadırlar. Bu nedenle Borçlar Kanunu Taslağı'nda evde çalışanların çalışma koşullarına uygun düzenlemeler yapılmış bulunmaktadır. Hükümetin ilk döneminde yasalaşmayan bu Taslak'ın, Taslak'la ilgili çalışmalar tamamlanır tamamlanmaz yasalaşması gerekmektedir (20).

### 8.İşe Almada Pozitif Ayrımcılık İhtiyacı

Türkiye'de istihdam edilen kadın ve erkek oranları arasındaki büyük uçurumun giderilmesi, mevzuatta yalnızca yasaklayıcı hükümlerin getirilmesiyle olanaklı görünmemektedir. 2000 yılı Mart ayında toplanan AB-Lizbon Avrupa Konseyi, sosyal politika alanında önemli taahhütlerin verildiği ve uzun dönemli bir vizyonun ortaya konulduğu bir platform oluşturmuştur. Lizbon'da Avrupa Birliği'nin, 2010 yılına kadar, daha çok istihdam ve sosyal uyum yoluyla, dünyada sürdürülebilir ekonomik büyüme kapasitesine sahip en rekabetçi ve en dinamik bilgi ekonomisi olma hedefi saptanmıştır. Hedefler arasında 2010 yılı itibariyle toplam ortalama istihdam oranının %70'e, kadın istihdam oranının %60'a ve 55-64 yaş arası kişilerin istihdam oranının da %50'ye çıkarılması yer almıştır. Türkiye'nin 2010 yılına kadar kadın istihdam oranında %60 standartına ulaşabilmesi için, kadın istihdam oranını hızlı bir biçimde yaklaşık üç kat artırması gerekmektedir. Bu nedenle istihdamda kadın erkek eşitliği sağlanıncaya kadar kadın istihdamını artırmaya yönelik teşvik edici geçici, bir başka deyişle pozitif ayrımcılık oluşturan, önlemlere ihtiyaç vardır.

Bu yükümlülüğün denetiminin yapılabilmesi için, işverenlere yıllık cinsiyet eşitliği planları yapma ve kadın ve erkek çalışan oranlarına ilişkin verileri tutma zorunluluğu da getirilmelidir.

9. İş Duyurularında, İş Sözleşmesi Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesi Yapılırken Ayrımcılık (21)

2003 tarihli 4857 sayılı İşK, işçilerle doğrudan ilgili mevzuat içinde en yeni tarihli olanı, kapsamındaki kadın işçiler için en geniş korumayı sağlayan ve AB mevzuatına uyum iddiasıyla çıkarılmış olmasına rağmen, kadınların istihdama katılımını kolaylaştıran bir niteliğe sahip değildir. Bu Kanun'da, cinsiyet eşitliği konusunda daha önce hiçbir iş kanununda yer almayan düzenlemelere yer verilmiş olmasına rağmen, bu düzenlemelerde önemli eksiklikler ve uluslararası sözleşmeler ve AB mevzuatına aykırı hususlar mevcuttur

"Eşit davranma ilkesi"ni düzenleyen İşK m.5 f.1 ve f.2 uyarınca,

"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz".

Bu düzenleme, 1475 sayılı İşK'nda mevcut değildi. 1475 sayılı İşK'nda yalnızca ücret açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık yasaklanmıştı. Bu düzenleme ilk defa 2003 yılında 4857 sayılı İşK ile Türk Pozitif Hukuku'na girmiştir. Eşit davranma ilkesini düzenleyen bu düzenlemede ciddi problemler sözkonusudur. Şöyle ki,

-Bu maddede doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımı eksiktir (22),

-Bu maddenin 1. fıkrasında iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında ayrımcılık yasağı düzenlenmemiş-

tir. Dolayısıyla 1.fıkraya, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında ayrımcılık yasağı dahil edilmelidir

-1 ve 2. fıkralarında iş duyurularında ayrımcılıktan hiç söz edilmemektedir. İş duyurularında ayrımcılık yasağı her iki fıkraya dahil edilmelidir.

-İşK'na eklenecek bir düzenlemeyle ayrımcı iş ilanları veren işverenlere idari para cezası yaptırımını öngörülmalıdır.

-Türk Ceza Kanunu'na (TCK) eklenecek bir düzenlemeyle ayrımcı iş duyurularına yer veren basın organlarına cezai yaptırım öngörülmalıdır.

10.İş Duyurularında, İş Sözleşmesi Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesi Yapılırken Ayrımcılık Hallerinde Cezai Yaptırım (23)

2005 yılında yürürlüğe giren yeni TCK'nda ilk defa, işe girme ayrımcılık yaptırımı bağlanmıştır. "Ayrımcılık" başlıklı TCK m.122 uyarınca,

" (1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;

a)...kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hâllerden birine bağlayan,

...

Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir".

İş hukukundaki cezai yaptırımlar günümüzde artık idari para cezalarına dönüştürülmüş durumdadır. Oysa işe alınmada cinsiyet ayrımcılığı, TCK ile hapis veya adli para cezası yaptırımına bağlanmıştır. İşK'nda iş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmeleri ve iş sözleşmesi yapılmasında yaptırım öngörülmemiş olması, bu sonuca yol açmıştır. İş duyurularında ve işe girişte ayrımcılık, İşK ile yaptırımı bağlanır ve ayrımcılık halinde öngörülen idari para cezasının miktarı (İşK m.99) artırılırsa veya ayrımcılık yapan işverenler için işyeri kapatma cezası öngörülürse ve ayrıca TCK'nda ayrımcılık yapan işverenlere güvenlik tedbiri olarak

eşitlik (ayrımcılık yasağı) eğitimi alma zorunluluğu getirilirse, bu düzenlemeye ihtiyaç kalmayacaktır.

11.İş Duyurularında, İş Sözleşmesi Görüşmelerinde ve İş Sözleşmesi Yapılırken Ayırmcılık Hallerinde Yaptırım (24)

“Eşit davranma ilkesi”ni düzenleyen İşK m.5 f.6 uyarınca,

“İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır” (m.5, f.6).

İş ilişkisinin devamında ve işin sona ermesinde işveren eğer dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparsa bir yaptırım (işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat) öngörülmüş, fakat iş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmeleri ve iş sözleşmesi yapılmasında yaptırım öngörülmemiştir.

Dolayısıyla İşK’nun bu maddesinde yapılacak değişikliklerle iş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmelerinde ve iş sözleşmesi yapılırken ayrımcılık hallerinde de yaptırım öngörülmelidir.

12.İş İlişkisinde Ayırmcılık Tazminatı Üst Sınırı (25)

“Eşit davranma ilkesi”ni düzenleyen İşK m.5 f.6 uyarınca,

“İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır” (m.5, f.6).

İşK m.5, f.6’da ayrımcılık tazminatına ilişkin üst sınır (işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat) kaldırılmalıdır. Çünkü bu düzenleme, 76/207/EEC sayılı Kadınlara ve Erkeklerle İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, İşte Yükselmeye ve İş Koşulları Konusunda Eşit Davranma Temel İlkesinin Geliştirilmesi Hakkında AB Yönergesi’ne aykırıdır (26).

### 13.Ücrette Ayrımcılıkta İdari Para Cezası

Ücrette ayrımcılık İşK m.5 ile yasaklanmış olmasına rağmen eşitsizlik devam etmektedir. “Yapılan bir amprik çalışmada Türkiye’de kadınların erkeklere göre % 42 daha az ücret geliri elde ettiği tespit edilmiştir. Kadının çalışması halinde elde edeceği ücret, ev işleri ile çocuk ve yaşlı bakımında çalışacak olan kişinin ücretini ya da kreş masraflarını karşılamamakta ve kadın işgücüne katılmaktan vazgeçmektedir” (27).

İşK m.99 uyarınca, ücrette ayrımcılık halinde işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir. Kanımca İşK’ndaki idari para cezasının artırılması veya ayrımcılık yapan işverenler için işyeri kapatma cezasının öngörülmesi, ücrette ayrımcılık yanında işe alınmada, iş ilişkisinde ve iş sözleşmesinin feshinde ayrımcılığı önlemede de caydırıcı olabilir.

### 14.Kadınların Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılmasına İlişkin Yasaklar

#### a.İşK İle Öngörülen Yasaklar(28)

İşK m.72 uyarınca, “maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”.

Her yaştaki kadının maden ocaklarının yer altı işlerinde çalıştırılmasının yasaklanmasına ilişkin İşK’ndaki düzenleme, Türkiye tarafından 9.6.1937 gün 3229 sayılı Kanun’la kabul edilen 1953 tarihli Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarının Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında 45 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi’ne dayanmaktadır. Sözleşme’nin 1. maddesi uyarınca, her yaştaki kadının her türlü maden ocağının yer altı işlerinde çalıştırılması yasaktır. Öte yandan 45 sayılı Sözleşme’nin 3. maddesinde, bedensel işler yapmayan yönetici kadınların, sağlık ve sosyal hizmetleri yapan kadınların, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yer altı işlerinde staj görmelerine izin verilen kadınların, bedensel nitelikte olmayan işler için zaman zaman maden

ocaklarının yer altı kısımlarına inmek zorunda kalan kadınların, ulusal mevzuatla yasak kapsamının dışında bırakılabileceği öngörülmüş olmasına rağmen, İşK'nda bu istisnalar getirilmiş değildir. Ancak bu istisnalara yer verilmemiş olması, yasaklamanın amacına ve eşitlik ilkesine aykırıdır. Çünkü staj yapanlar hariç, yerüstü faaliyetleri ağırlıklı olan bu gruplara, yeraltı faaliyetlerinin tamamen yasaklanmasının haklı bir gerekçesi yoktur (29).

Nitekim, İş Sağlığı Hizmetleri Hakkında 161 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ve 171 sayılı Tavsiye Kararı ile Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 176 sayılı UÇÖ Sözleşmesi ve 181 sayılı Tavsiye Kararı, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm işçilerin madenlerde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak ve madenlerde yapılan çalışma için sağlık ve güvenlik önlemlerini oluşturmak ve uygulamak amacına uygun olarak çıkarılmışlardır (30).

b. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği ile Öngörülen Yasaklar (31)

İşK m.85 uyarınca, “onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir”.

Bu maddeye dayanılarak çıkarılan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (AĞTİY) ağır ve tehlikeli işlerin tanımını yapmamakta ancak m.4/2 uyarınca,

“EK-1 deki çizelgede, karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar ve (Gİ) harfleri bulunmayan işlerde de 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler çalıştırılmaz”.

Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelgede (Ek-1) kadınların yapabileceği veya yapamayacağı işler gösterilmiştir:

İşK m. 86 ve AĞTİY m. uyarınca, ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar dahil çalıştırılacak işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine



ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunludur. İşin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile tespiti zorunludur. Sağlık raporu alınmamış herhangi bir işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır.

Öte yandan AğTİY m. 6 uyarınca,

“Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir”.

Türk İş Hukuku’ndaki ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar için öngörülen çalıştırma yasakları ve sınırlamalar, kadınların, özellikle kadın mühendislerin istihdamını önemli ölçüde etkilemekte ve cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. AğTİY’ndeki yasaklar, kadınların sanayiide çalışabileceği alanları son derece kısıtlamaktadır. Bu nedenle bu düzenlemelerin teknolojik ve bilimsel gelişmeler dikkate alınarak, Avrupa Hukuku ve Uluslararası Hukuk ışığında gözden geçirilmesi ve kadın istihdamını daraltıcı gereksiz yasakların kaldırılması gerekmektedir.

Yapılacak yeni düzenlemelerde şu hususlar gözönünde bulundurulmalıdır:

ba. Teknolojik gelişmeler sonucu bedensel güç gerektiren işlerde azalma olduğundan ve teknolojik ve bilimsel gelişmeler sonucu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde önemli mesafeler katedildiği için, bazı işler kadınlar için ağır ve tehlikeli olmaktan çıkmıştır. Bu nedenle ağır ve tehlikeli işlere ilişkin yeni bir liste oluşturulmalıdır.

bb. Hem kadın hem erkeği eşit olarak olumsuz etkileyen ağır ve tehlikeli işlerdeki çalıştırma yasakları kaldırılmalıdır. Bu tür işlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri artırılarak hem kadın hem erkek işçiler korunmalıdır. Bu tür işlerde çalışıp çalışma-

yacağına, sağlığı sözkonusu işi yapmaya elverişli olan kadınlar kendileri karar vermelidir, yasakoyucu değil. Aksi durum ayrımcılık oluşturur ve eşitlik ilkesini ihlal eder.

bc.Yalnızca, bilimsel çalışmalarla biyolojik ve fizyolojik özellikleri nedeniyle kadınların sağlığını özel olarak olumsuz etkisi olduğu saptanmış olan ağır ve tehlikeli işlerde kadınların çalıştırılması yasaklanmalıdır.

bç. Kadınları özel olarak olumsuz etkileyen ve yasak olan ağır ve tehlikeli işlerde de, bedensel işler yapmayan yönetici kadınların, sağlık ve sosyal hizmetleri yapan kadınların, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla staj görmelerine izin verilen kadınların yasak kapsamı dışında bırakılması gerekmektedir.

bd. Öte yandan AğTİY'ndeki kadınların ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde 5 gün süreyle çalıştırılmayacakları ve bu sürenin hekim raporuyla uzatılabileceği yönündeki düzenleme (m.6) bilimsel çalışmalar ışığında yeniden gözden geçirilmelidir. Çünkü bu düzenleme de, kadın istihdamını daraltıcıdır. Hiçbir işveren her ay 5 gün çalıştıramayacağı bir işçiyi işe almak istemeyecektir. Dolayısıyla kadın işçilerin özel günlerinde ayda 5 gün çalıştırılmayacağına ilişkin genel bir kural yerine, özel günlerinde çalışmasının sakıncalı veya zor olacağı ağır ve tehlikeli işler, bilimsel çalışmalar ışığında tek tek saptanmalı ve bu işlerde özel günlerde çalıştırma yasaklanmalıdır (32).

15.Gebe ve Emziren ve Aile Yükümlülükleri Olan Kadınlara İlişkin Düzenlemeler

a.Analık İzni (33)

“Analık halinde çalışma ve süt izni”ni düzenleyen İşK m.74, f.1 ve f.5 uyarınca,

“Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir (f.1).

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlan-

masından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz (f.5)''.

İşK'nda ebeveyn izni düzenlenmemiştir. İşK'nunda ebeveyn izninin düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu haktan yalnız çocuk sahibi olanlar değil, evlat edinenler de yararlanmalıdır.

Eşlere ayrıca, hasta, engelli ve yaşlı bakımı için de izinler öngörülmelidir.

#### b. Kreş ve Yaşlı Bakım Evleri

Ülkemizde çocuklar için kreş ve gündüz bakımevleri, yaşlı ve engelliler için hizmet merkezleri veya bakım hizmetleri yetersizdir. Bu durum ailedeki çocuk, yaşlı veya engellilere bakmak zorunda olan genç kız veya kadınların çalışmasına engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla aile yükümlülükleri olan kadınların istihdama katılmasını sağlamak için, kreş ve gündüz bakımevlerinin, yaşlı ve engelliler için gündüz hizmet merkezlerinin veya bakım hizmetlerinin artırılması gerekmektedir. Aşağıda bu konuda mevzuatta yapılması gereken değişikliklere ilişkin önerilerde bulunulacaktır.

#### ba.Kreş ve Gündüz Bakım Evleri Açma Yükümlülüğü (34)

Gebe ve Emziren Kadınlar Yönetmeliği (GebeEKY) m.15, işverenlere, emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü getirmektedir. Ancak bu yükümlülük, yalnızca kadın işçi sayısı esas alınarak düzenlenmiştir. Ayrımcılık oluşturan bu madde uyarınca,

“Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve bakılması ve emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur (m.15/1).

Eğer işyerlerinde yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın işçi çalıştırılıyorsa, 0-6 yaşındaki çocukların

bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur.

Yurt açma yükümlülüğünde olan işverenler yurt içinde anaokulu da açmak zorundadırlar.

Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa, işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür (m15/2).

Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır (m.15/4)".

-GebeEKY'ndeki "oda ve yurt" sözcüğü ", Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu mevzuatıyla uyum sağlanması için, "kreş ve gündüz bakım evi" olarak değiştirilmelidir.

-GebeEKY'nde, işverenin emzirme odası ve bakım yurdu açması için, yalnızca kadın işçilerin sayısının esas alınması (m15/1 ve 2), işverenlerin bu yükümlülükten kaçınmak için kadın işçi sayısını öngörülen rakamların altında tutmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla kadınların çalışma olanakları kısıtlanmaktadır. Bu nedenle işverenin emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü, kadın ve erkek işçi sayısının toplamı dikkate alınarak belirlenmelidir (35).

-Toplam (kadın ve erkek) işçi sayısı esas alınarak emzirme odası ve yurt açma yükümlülüğü getirilen işverenlere vergi muafiyeti sağlanmalıdır (36).

bb.İşverenlerin Ortaklaşa Kreş ve Gündüz Bakım Evleri Açmaları (37)

GebeEKY m.15 f.3 uyarınca,

"İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Yönetmelik'te öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler (m.15/3)".

Bu düzenlemeye ek olarak Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu

m.20 f.1'e eklenecek bir cümleyle Organize Sanayi Bölgelerinde çalıştırılan işçi sayısına bakılmaksızın, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir.

"Alt yapı tesisleri kurma, kullanma ve işletme hakkı" başlıklı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu m.20 f.1 uyarınca,

"OSB'lerin ihtiyacı olan elektrik, su, kanalizasyon, doğalgaz, arıtma tesisi, yol, haberleşme, spor tesisleri gibi alt yapı ve genel hizmet tesislerini kurma ve işletme, kamu ve özel kuruluşlardan satın alarak dağıtım ve satışını yapma, üretim tesisleri kurma ve işletme hakkı sadece OSB'nin yetki ve sorumluluğundadır. Ancak, atıkların ortak arıtma tesisinin kabul edebileceği standartlara düşürülmesi amacıyla münferiden ön arıtma tesisi yapılması gerekir".

bc.Kreş ve Gündüz Bakım Evlerinden Yararlanabilenler (38)

GebeEKY m.16 uyarınca,

"oda ve yurtlardan, kadın işçilerin çocukları ile erkek işçilerin annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır (m.16/1)".

Bu hüküm eleştiriye açıktır. Bu hak, erkek ve kadına eşit olarak sağlanmalıydı. Çünkü, annenin işyerinde emzirme odası veya yurt olmaması durumunda, çocuk, babanın işyerindeki olanaklardan yararlanabilmelidir (39). Bu düzenleme de, kadınların çalışma yaşamında eşit fırsatlara sahip olma hakkı önünde engel oluşturmaktadır.

bç.Belediyelerin Kreş ve Gündüz Bakımevleri ve Yaşlı Bakım Hizmetleri Açmaları (40)

"Belediyenin görev ve sorumlulukları"nu düzenleyen Belediye Kanunu (BelK) m.14 uyarınca,

"Belediye, kanunlarla münhasıran başka bir kamu kurum ve kuruluşuna verilmeyen mahallî müşterek nitelikteki her türlü görev ve hizmeti yapar veya yaptırır, gerekli kararları alır, uygular ve denetler.

Belediye öncelikle imar, su ve kanalizasyon, ulaşım gibi kentsel alt yapı; çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans; şehir içi trafik; defin ve mezarlıklar; ağaçlandırma, park ve yeşil alanlar; konut; kültür ve sanat, turizm ve tanıtım, gençlik ve spor; sosyal hizmet ve yardım, evlendirme, meslek ve beceri kazandırma; ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi hizmetlerini yapar veya yaptırır. Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000'i geçen belediyeler, kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açar.

Belediye, okul öncesi eğitim kurumları açabilir; Devlete ait her derecedeki okul binalarının inşaatı ile bakım ve onarımını yapabilir veya yaptırabilir, her türlü araç, gereç ve malzeme ihtiyaçlarını karşılayabilir; sağlıkla ilgili her türlü tesisi açabilir ve işletebilir; kültür ve tabiat varlıkları ile tarihî dokunun ve kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin korunmasını sağlayabilir, bu amaçla bakım ve onarımını yapabilir, korunması mümkün olmayanları aslına uygun olarak yeniden inşa edebilir.

Hizmetlerin yerine getirilmesinde öncelik sırası, belediyenin malî durumu ve hizmetin ivediliği dikkate alınarak belirlenir.

Belediye hizmetleri, vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulur. Hizmet sunumunda özür, yaşlı, düşük ve dar gelirli durumuna uygun yöntemler uygulanır".

Anayasa Mahkemesi, Belediye Kanunu'nun, 14. maddesinin, 1. fıkrasını ve 4. fıkrasında yer alan "Okul öncesi eğitim kurumları açabilir..." ibaresini iptal etmiştir (6 Haziran 2007).

Büyükşehir Belediyesi Kanunu (BBelK) m. 7 bent (v) uyarınca,

"v) Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksek okullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak.

İlçe ve ilk kademe belediyelerinin görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kanunlarla münhasıran büyükşehir belediyesine verilen görevler ile birinci fıkrada sayılanlar dışında kalan görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

...

d) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerden; otopark, spor, dinlenme ve eğlence yerleri ile parkları yapmak; yaşlılar, özürllüer, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik sosyal ve kültürel hizmetler sunmak; mesleki eğitim ve beceri kursları açmak; sağlık, eğitim, kültür tesis ve binalarının yapım, bakım ve onarımı ile kültür ve tabiat varlıkları ve tarihî dokuyu korumak; kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin geliştirilmesine ilişkin hizmetler yapmak.

...

İlçe ve ilk kademe belediyelerinin görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kanunlarla münhasıran büyükşehir belediyesine verilen görevler ile birinci fıkrada sayılanlar dışında kalan görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak.

...

d) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerden; otopark, spor, dinlenme ve eğlence yerleri ile parkları yapmak; yaşlılar, özürllüer, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik sosyal ve kültürel hizmetler sunmak; mesleki eğitim ve beceri kursları açmak; sağlık, eğitim, kültür tesis ve binalarının yapım, bakım ve onarımı ile kültür ve tabiat varlıkları ve tarihî dokuyu korumak; kent tarihi bakımından önem taşıyan mekânların ve işlevlerinin geliştirilmesine ilişkin hizmetler yapmak”.

Belediye Kanunu ve Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nda yapılacak yeni düzenlemelerle, belediyelere kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir

bd.Sendikaların Kreş ve Gündüz Bakım Evleri, Yaşlı ve En-

gelli Hizmet Merkezleri Açması (41)

“Sendika ve Konfederasyonların Sosyal Faaliyetleri” başlıklı Sendikalar Kanunu (SenK) m.33 uyarınca,

“Sendika ve konfederasyonlar tüzelkişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, aşağıda belirtilen faaliyetlerde de bulunabilirler:

...3. İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertipleme; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak,

...

8. (Değişik 12/4/2005-5332/1) Üyelik şartı aranmaksızın, nakit mevcutlarının % 25'ini aşmamak kaydıyla ve yönetim kurulu kararıyla, ilgili bakanlıklara devretmek üzere eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına ayni ve nakdi yardımda bulunmak, yurt içinde veya yurt dışında yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla afet bölgesinde konut, eğitim, sağlık veya rehabilitasyon tesisleri yapmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına ayni ve nakdi yardımda bulunmak”.

-Bu bentlere, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü de eklenmelidir.

-Sendika ve konfederasyonlardan, her yıl yenilenecek somut birer “cinsiyet eşitliği planı” hazırlamaları ve kendi bünyelerinde ve işyerlerinde eşitliği sağlamak için yaptıklarını çalışma raporlarına dahil etmeleri istenmeli ve bunlar denetlenmelidir.

-Sendika ve konfederasyonlara, üyelerine cinsiyet eşitliği konusunda düzenli olarak bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğü getirilmelidir.

-Sendika ve konfederasyonların zorunlu organlarında kadın-



ların yer alabilmeleri için, kota uygulaması zorunlu hale getirilmelidir.

be.Devletin Kreş ve Gündüz Bakım Evleri Açması (42)

Sosyal devlet olmanın gereği olarak, SHÇEK’den MEB’na devredilecek olan, kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısı artırılmalıdır.

bf. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği’nin Kreş ve Gündüz Bakım Evleri, Yaşlı ve Engelli Hizmet Merkezleri Açması (43)

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanunu’nun “Kamulaştırma, şirket ve vakıf kurma” başlıklı 80. maddesi uyarınca,

“Odalar, borsalar ve Birlik amaçlarını gerçekleştirmek ve faaliyet konuları ile sınırlı olmak şartı ile yetkili organlarının kararı ve Bakanlığın izni ile kamulaştırma yapabilirler. Kamu yararı kararı Bakanlıkça verilir.

Odalar, borsalar ve Birlik, bu Kanunda öngörülen ekonomik nitelikli görevlerini yapmak, meslek mensuplarının müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, meslekî faaliyetlerini kolaylaştırmak ve mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak amaçlarıyla sınırlı olarak ve Bakanlığın izni ile kurulmuş veya kurulacak şirketlere iştirak edebilirler. Odalar, borsalar ve Birlik, amaçlarına uygun olarak eğitim ve öğretim kurumları kurmak üzere vakıf kurabilirler”.

Bu maddede yapılacak değişiklikle TOBB’ne, kreş ve gündüz bakım evleri, yaşlı ve engelli hizmet merkezleri açma yükümlülüğü getirilmelidir.

16.Ailevi Yükümlülükleri Nedeniyle İzin Kullanan veya İşten Ayrılanların Yeniden Eğitimi (44)

Türk Hukuku’nda ailevi yükümlülükleri nedeniyle işten ayrılanların çalışma yaşamına dönmeleri için yeniden eğitilmelerini öngören özel bir düzenleme mevcut değildir.

Türkiye İş Kurumu Kanunu’na buna ilişkin özel bir düzenleme konmalıdır.

17. İş ve Aile Yükümlülüklerinin Bağdaştırılması (45)

“Kısmî Süreli Çalışma” başlıklı İşK m.13/son uyarınca, “İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli den tam süreliye veya tam süreli den kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur”.

Bu düzenlemeye, çocuk, hasta, yaşlı veya engelli bakım yükümlülüğü gibi aile yükümlülükleri olan işçilere, istekleri halinde, tam süreli den kısmî süreliye geçirilmede öncelik tanınacağı ibaresi eklenmelidir.

18. Kadınların Sağlıklı, Dengeli, Elverişli Bir Atmosfer ve Ortamda Çalışmalarının Sağlanması

İşyerinde cinsel taciz veya genel olarak işyerinde şiddet, kadının işgücüne katılımı önünde önemli engellerden bir tanesidir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün yaptırdığı bazı araştırmalarda, büyük oranda kadın ya işe ilk girişinde tacize maruz kaldığı için çalışmaktan vazgeçtiğini veya tacize uğrama korkusuyla çalışmak istemediğini veya tacize uğrayabileceği endişesiyle eşinin veya erkek kardeşinin veya babasının çalışmasına izin vermediğini ifade etmektedir (46).

Bu nedenle işverenin işçilerinin kişilik haklarına saygı gösterme ve kişilik haklarını koruma, sağlıklı, dengeli, elverişli bir atmosfer ve ortamda çalışmalarını sağlama borcu dahil gözetme borcu İşK'nda düzenlenmelidir.

İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) TCK'nda yaptırıma bağlanmalıdır.

İşyerinde cinsel taciz (47) ilk defa 2003 yılında İşK'nda, 2005 yılında da TCK'nda teknik anlamda düzenlenmiştir.

“İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı”nı düzenleyen İşK m.24 uyarınca,

“Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

...

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

b. İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa

...

d. İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.”.

“İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı”nı düzenleyen İşK m. 25 uyarınca,

“Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

...

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

...

b. İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması”.

4857 sayılı İşK’nda, ne yazık ki, işyerinde cinsel tacizle ilgili özel bir madde düzenlenmemiş, işyerinde cinsel tacizin ayrımcılık oluşturduğuna yer verilmemiş, işyerinde cinsel tacizin ve taciz biçimlerinin (cinsel rüşvet/ gözdağı tacizi ile düşmanca ortam yaratan tacizin) tanımı yapılmamıştır (48). Yalnızca işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiği hal-

ler ve işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği haller içinde, cinsel taciz durumunda işçi ve işverene haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır. Sonuçta sadece işten çıkma ve çıkarılmayla ilgili bir düzenleme yapılmıştır. Halbuki önemli olan, cinsel tacizi önlemektir. Yaptırıma bağlamak önemli olmasına rağmen, öncelikli olan işverenlere işyerinde cinsel tacizi önleyici önlemler alma ve mekanizmalar oluşturma yükümlülüğü getirilmesidir. Ayrıca işverenlere, her işyerine giren işçi veya işçilere işyerinde cinsel taciz konusunda eğitim verme yükümlülüğü getirilmelidir

Öte yandan İşK m.24/II (d)'deki "İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa" biçimindeki düzenleme de sorunludur. Burada ikili bir ayırım yapmak gerekir. İşverenin tacizi bildiği veya bilmesinin gerektiği hallerde şikayet koşulu aranmamalı, şikayet bunun dışındaki hallerde aranmalıdır.

"Cinsel taciz"i düzenleyen TCK m.105 uyarınca,

"(1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.

(2) Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz".

Bu maddenin 1. fıkrası sorunludur. Çünkü bu fıkra uyarınca, bir davranış niteliği gereği cinsel bir davranış olsa bile, cinsel amaç güdülmemişse cinsel taciz oluşturmayacaktır. Bu düzenlemede, mağdur değil fail esas alınmaktadır. Failin saikine bakılmaktadır. Fail, cinsel amaç gütmemişse, cezası daha hafif olan hakarettten yargılanacaktır. Bu nedenle bu fıkradaki "cinsel amaçlı" ibaresi çıkarılmalıdır (49).

## 19. İş Sözleşmesinin Feshinde Ayrımcılık

### a. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki Kadınlara Fesih Halinde Ödenecek Ayrımcılık Tazminatı (50)

İş güvencesi kapsamı dışındaki kadınların belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine, örneğin cinsel taciz veya cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, idari veya adli makamlara başvurması veya bu hususta başlatılmış sürece katılması nedenleriyle; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenlerle; 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemesi; veya hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık nedeniyle feshetmesi halinde, hem İşK 5. maddeye göre cinsiyet ayrımcılığı hem de İşK 17. maddeye göre kötüniyetli fesih sözkonusu olur. İşçi bu durumda seçimlik bir hakka sahiptir. Bir başka deyişle ya 5. maddeye ya da 17. maddeye dayanarak dava açabilir.

İşK m.5/3 uyarınca, “İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin... sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz”. İşK m.5 uyarınca dava açıldığında, işçi, ayrımcılık tazminatı olarak dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat talep edebilir. (İşK m.5/6).

İşK m.17 uyarınca kötüniyetli fesih iddiasıyla dava açıldığında ise işçi kötüniyet (ayrımcılık) tazminatı olarak bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat talep edebilir. (İşK m.17/8).

İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi üç yıla kadar sürmüştü, İşK m.5 uyarınca dava açması talep edebileceği tazminat açısından lehine bir sonuç doğururken; üç yıldan fazla sürmüştü İşK m.17 uyarınca dava açması lehinedir.

Çünkü İşK. m.17 f.2 uyarınca, iş sözleşmeleri;

“a.İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafta yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b.İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c.İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d.İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır”.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilirdiğinden ((İŞK m.17/2), bu sürelerin sözleşmelerle artırıldığı hallerde, artırılan süreler dikkate alınarak hangi madde çerçevesinde dava açmanın lehte olacağı saptanması gerekir.

Aynı davranışın iki ayrı düzenlemeyle farklı tazminatlarla yaptırıma bağlanmış olması ve aşağıda görüleceği gibi ispat yükünün farklı biçimlerde düzenlenmiş olması, eşitlik ilkesine aykırıdır. Bu nedenle İŞK m.5’deki düzenleme esas alınarak, İŞK m.17 yeniden düzenlenmelidir.

b.İş Sözleşmesinin Feshinde Ayrımcılık Halinde Tazminat Üst Limiti (51)

ba. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler

“Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklı İŞK m.21 f.1 uyarınca, “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur”.

bb.İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçiler

“Sürelili fesih” başlıklı İŞK m.17 f.1 uyarınca,

“Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a.İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa

yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b.İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c.İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d.İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, Feshedilmiş sayılır”.

Bu maddenin 5. fıkrası uyarınca,

“...18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir”.

Bu fıkraya göre, iş güvencesi kapsamı dışındaki kadın işçilerin iş sözleşmelerinin ayrımcılık nedeniyle feshi, kötünietli fesih oluşturacak ve kötünietle iş sözleşmesi feshedilen kadın işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenecektir.

İşK m.21 f.1’da öngörülen (işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat) ve İşK m.17 f.1’de öngörülen (bildirim süresinin üç katı tutarında tazminata ilişkin) düzenlemeler kaldırılmalıdır. Çünkü ayrımcılık tazminatına ilişkin üst sınır, 76/207/EEC sayılı AB Yönergesi’ne aykırıdır (52).

bc.İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki Kadınların Cinsiyete Dayalı Fesihte Ayrımcılığı İspat Yükü (53)

Yukarıda da belirtildiği üzere, iş güvencesi kapsamı dışında çalışan kadınların belirsiz süreli iş sözleşmelerinin, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine, örneğin cinsel taciz veya cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, idari veya adli makamlara başvurması veya bu hususta başlatılmış sürece katılması; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenlerle; 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe

gelmemesi; veya hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık nedeniyle feshedilmesi halinde, hem İşK 5. maddeye göre cinsiyet ayrımcılığı hem de İşK 17. maddeye göre kötü niyetli fesih sözkonusu olur.

İşK m.5 uyarınca dava açılması halinde ispat yükü açısından İşK m.5/son uygulama alanı bulur. Bu fıkra uyarınca, “20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur”.

Ayrımcılık hallerinde kötüniyetli fesih iddiasıyla İşK m.17 uyarınca dava açıldığında ise, Medeni Kanun (MK) m.6 uyarınca, ayrımcılık iddiasını işçi ispat etmek zorundadır. MK m.6 uyarınca, “Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür”.

Ayrımcılık hallerinde kötüniyetli fesih iddiasıyla dava açıldığında ispat yükünün işçide olması yükümlülüğü, 15 Aralık 1997 tarihli Ayrımcılık Hallerinde İspat Yükü Hakkında 97/80/EC sayılı AB Yönergesi’ne (54) aykırıdır. Dolayısıyla, ayrımcılığa dayalı kötüniyetli fesih halinde de ispat yükü, İşK m.5’deki gibi düzenlenmelidir.

bc. İş Güvencesi Kapsamındaki Kadınların Cinsiyete Dayalı Fesihte İspat Yükü (55)

İşK m. 20/2 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile işe iade davası açıldığında, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Bu düzenlemeyle ispat yükü, işverenin iddiasının aksini ileri süren, örneğin ayrımcılık iddiasında bulunan işçiye yüklenmiş-



tir. Bu düzenleme, 97/80/EC sayılı AB Yönergesi'ne aykırıdır. Dolayısıyla, bu maddedeki ispat yükü, İşK m.5'deki gibi düzenlenmelidir.

bd. İş Güvencesi Kapsamındaki Kadınların Cinsiyete Dayalı Fesihle İşe İade Davası Açma Zorunluluğu (56)

İşK m.18 uyarınca, mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak; cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum ve benzeri nedenler; 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek; hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık iş güvencesi kapsamında olup belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan kadınlar için geçerli birer fesih sebebi değildir.

İşK m.20/1 uyarınca, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde işe iade davası açabilir.

Bu düzenlemede, işçiye geçersiz veya ayrımcılığa dayalı fesih halinde, sadece işe iade davası açma olanağı tanınmakta, işe geri dönmek istemeyen işçiye tazminat talep etme olanağı tanınmamaktadır.

Oysa işverene geçersiz veya ayrımcılığa dayalı fesih halinde seçimlik bir hak tanınmıştır. İşK m. 21/1 uyarınca, "işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek fesih geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur".

İşverene işçiyi isterse işe alma, istemezse onun yerine tazminat ödeme olanağı tanınmışken, işçiye bu olanağın tanınmaması adil değildir. Kanımca işçiye de seçimlik hak tanınmalıdır. Çün-

kü işten çıkarılma aşamasında, örneğin psikolojik şiddete maruz kalan kadın işe dönmek istemeyebilir. Yalnızca uğradığı ayrımcılığa karşı tazminat talep etmek isteyebilir.

#### 20. Cinsiyete Dayalı Fesih Halinde İdari Yaptırımlar

İşK m.99 uyarınca, İşK'nun 5. maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan, işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

Bu maddedeki para cezası miktarı, yukarıda da belirtildiği gibi caydırıcı değildir. Bu nedenle artırılmalıdır (57).

#### 21.İşten Çıkarılmayı Teşvik

İşK'nun kıdem tazminatını düzenleyen ek 14/2 maddesi uyarınca,

“Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir”.

Bu düzenleme, kadınların eşleri tarafından işten çıkarılmasını teşvik eden bir düzenleme olmasına rağmen, kadınlar çocuk doğurduklarında çocuk bakım hizmetlerinden yararlanma olanakları yoksa işten ayrılabildiklerinden, bu düzenleme kadınların bakım ve aile yükümlülüklerini hafifleten mekanizmalar oluşturuluncaya kadar korunmalıdır.

#### 22.Sivil Toplum Kuruluşlarının Kadın Üyelerini Temsil Edebilme İhtiyacı

76/207 sayılı Kadınlara ve Erkeklerle İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşulları Konusunda Eşit Davranma Temel İlkesinin Geliştirilmesi Hakkında Yönerge'yi değiştiren 2002/73 sayılı AB Konsey Yönergesi m.6/3 uyarınca, Yönerge hükümlerinin uygulanmasında meşru çıkarı olan dernek, kuruluş ve sair oluşumlar, her türlü adli ve idari eylemde şikayetçinin onayıyla şikayetçi adına hareket edebilir veya ona yardımcı olabilir.

Türk Hukuku'nda yalnızca Sendikalar Kanunu'nda (m.32/3) sendikalara üyelerini ve hak sahiplerini temsilen dava açabilme ve açılmış olan davaya müdahale edebilme olanağı tanınmaktadır. STK'ların kadın üyelerini temsil edebilmeleri için İş Mahkemeleri Kanunu'nda düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

### 23.Sosyal Güvenlik Mevzuatı

#### a.Aile Yardımları Sigortası (58)

Aile yardımlarının amacı, bir toplumdaki aileler arasındaki dikey ve yatay adaleti sağlamaktır. Şöyle ki gelir durumu düşük olanlara yapılan ödemeye bu ailelerin yoksulluğu azaltılarak veya engellenerek dikey adalet; çocuklu ailelere yapılan ödemeye çocuklu ve çocuksuz aileler arasındaki yatay adalet sağlanmak amaçlanmaktadır. Çünkü çocuk sahibi olmak, ailenin masraflarını artırır. Aile yardımı, toplumda sosyal adaleti ve dengeyi sağlamaya yönelik kurumlardan biridir. Aile yardımlarının hukuksal temelleri AY'mızda mevcuttur. AY'nın 2. maddesi uyarınca, Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir Devlettir. 5. maddesi uyarınca, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak Devletin temel amaç ve görevlerindedir. 41. maddesi uyarınca, "Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır (f.1). Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar (f.2)". 60ncı maddesi uyarınca, "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir (f.1). Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilâtı kurar".

Ayrıca Türkiye'nin taraf olduğu 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki UÇÖ Sözleşmesi'nde yer alan 9 sigorta kolundan bir tanesi de aile yardımları sigortasıdır.

Türkiye'de aile yardımlarından toplumun geneli veya bü-

tün çalışanlar yararlanamamaktadır. Türk Sosyal Güvenlik Hukuku'nda aile yardımları, ebeveynlerin çalışma statüleriyle ilişkilendirilmiştir. Bir başka deyişle aile yardımları, yalnızca memurlara, 1965 tarihli Devlet Memurları Kanunu ile tanınmış olan bir haktır. Devlet, işçilere ve bağımsız çalışanlara aile yardımı ödemekle yükümlü değildir. Kuşkusuz ki toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçiler, toplu iş sözleşmelerinde hüküm varsa, işveren tarafından ödenecek olan aile yardımlarından yararlanabilirler.

Oysa çocuk için aile yardımları ödeneği, kadınların işgücüne katılımını teşvik etmenin aracıdır. Ancak bunun çocuk doğurmayı da teşvik edebileceği endişesi nedeniyle ve Türkiye'de doğum oranı, genç nüfus ve genç nüfus içinde işsizlik oranı yüksek olduğu için, hükümetler ne aile yardımlarının kapsamını genişletmek ne de Devlet Memurları Kanunu'nda çok sembolik olan aile ödeneği tutarını artırmak niyetindedir. Nitekim, her ne kadar aile yardımlarının doğum oranı üzerindeki etkisine ilişkin veri bulunmamakla beraber, 17.12.2004 tarihli Sosyal Yardımlar ve Primsiz Ödemeler Kanunu Tasarısı, yalnızca çocuklu yoksul aileleri kapsayacak biçimde düzenlenmiştir. Tasarı, çalışanları kapsamamaktadır. Oysa en çok iki çocuk için aile yardım ödeneği ödenecek biçimde bir düzenleme yapılabilir.

#### b.Yaşlılara Yönelik Bakım Sigortası Kurulması ve Evde Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması

Ülkemizde bakım hizmetlerine ilişkin bir sigorta kolu bulunmamaktadır. Evde bakım hizmetleri ise pahalı ve yetersizdir. Kurulacak bakım sigortası ya da evde bakım hizmetlerinin mevcut hastalık sigortasından sağlanması ile yaşlı bakımı sağlanabilir (59).

#### c.Kadınların Emeklilik Sürelerinin Kısaltılması

Aile yükümlülükleri nedeniyle çalışmaya belli bir süre ara veren kadın sayısı yüksektir. Bu da sigortalı çalışan kadınların sigorta primlerinin sürekli ödenmesi önündeki engellerden biridir. Ayrıca kısmi süreli işlerde çalışanların veya iş güvencesi-

nin bulunmadığı küçük işletmelerde çalışanların çoğunluğu da kadınlardır. Bunun sonucunda kadınlar yasal süreleri dolduramadıkları için emekli olamamakta ve kendilerine yaşlılık aylığı bağlanamamaktadır. Bu nedenle kadınlar kayıtdışı çalışmaya razı olabilmekte veya çalışmak istememektedirler. Türkiye’de yaşlılık aylığı alabilmek için mevcut şartlarda kadınların 58, erkeklerin ise 60 yaşını doldurması ve 7000 gün sigorta primi ödemiş olması gerekmektedir. Bir başka anlatımla kadın olma nedeniyle erken emekli olma olanağı sadece iki yılla sınırlıdır. Üstelik kadınlar emekli olabilmek için erkekler gibi 7000 gün sigorta primi ödemek zorundadır. Oysa çocuk ve yaşlı bakımı nedenleriyle erkenden işgücü piyasasından ayrılan kadının emekli olabilmek için 7000 gün gibi yüksek bir gün sayısını doldurması zordur. Anayasa Mahkemesi tarafından bazı maddeleri iptal edilen ve yeniden düzenlenmesi ve uygulanması seçim sonrasına ertelenen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, kadının özel durumunu dikkate almamakta ve biçimsel eşitlik anlayışıyla prim ödeme gün sayısı, erkeklerinki gibi, ağırlaştırılmaktadır. Oysa olması gereken, kadının erkeğe göre erken emekli olması ve yaşlılık aylığına daha çabuk kavuşmasının sağlanmasıdır. Nitekim yaşlanan nüfusuna karşın Avrupa kıtasındaki 46 ülkenin sadece 16’sında kadın ve erkeğin emeklilik yaşı aynıdır. Otuz ülkenin çoğunda ise kadınlar erkeklere göre 5 yıl erken emekli olma hakkına sahiptirler. Emeklilik gibi bir hakkın zorlaştırılması, kadının kayıtdışı çalışmasını körüklemekte veya işgücü piyasasına katılımını düşürebilmektedir (60).

#### 24. İşverenleri Kadınları ve Sigortalı Olarak Çalıştırmaya Teşvik

Sigortasız çalıştırılan kadın sayısı erkeklere kıyasla daha yüksektir. Bunun engellenmesi için önerilebilecek yollardan biri, işverenleri kadınları sigortalı çalıştırmaya teşvik edici önlemler almaktır. Çeşitli sektörlerde kadınlara yönelik vergi ve sigorta prim indirimleri işverenleri hem kadın çalıştırmaya hem de sigortalı olarak çalıştırmaya teşvik edecektir. Vergi ve sigorta indirimlerinin özellikle genç kadın işsizler ile çocuk sahibi olması nedeniyle işten ayrılan kadınları kapsayacak biçimde uygulanması, işgücüne katılım oranını artıracaktır (61).

## 25.İşsizlik Dönemlerinde Gelir Güvencesi

Kadınlar daha çok güvencesiz işlerde çalıştıkları veya kısmi süreli işlerde çalıştıkları veya çocuk, hasta, engelli yaşlı bakımı nedeniyle çalışmaya belli dönemlerde ara vermek zorunda kaldıkları için, iki iş arasındaki geçiş döneminde ekonomik olarak desteklenmeleri gerekmektedir. Bu nedenle İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılacak değişikliklerle işsizlik sigortası hak etme koşulları ve düzeyinin yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

## 26.İş Aramanın Kolaylaştırılması

Sosyal ortaklar ve istihdam hizmetlerinin desteği ile işsiz kadınların aktif olarak iş aramaları kolaylaştırılmalıdır.

## 27.İstihdamda Eşitliğin İzlenmesi ve Denetimi (62)

İstihdamda kadın-erkek eşitliğiyle ilgili mevzuatın uygulanmasının sağlanması için, sözkonusu mevzuatın uygulanmasının izlenmesi ve denetimi son derece önemlidir. Bunun için,

-TBMM Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu kurulmalıdır. Bu Komisyon'un kurulması için TBMM Tüzüğü'nde değişiklik yapılmalıdır. Bu komisyon, istihdamda eşitliğin uygulanmasını izleyerek yıllık raporlar yayımlamalı ve aksayan hususlarda öneriler önermelidir.

Ayrıca,

-Özerk İstihdamda Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu'na ve

-Özerk Kadın-Erkek Eşitliği Ombudswomanı'na (kadın kamu denetçiliği birimine)

ihtiyaç vardır.

-Bu birimler kuruluncaya kadar ÇSGB bünyesinde Kadın İş Müfettişliği Birimi kurulmalıdır.

## 28.İstihdamla İlgili Mekanizmalarda Kadınların Temsili İhtiyacı (63)

İstihdamda kadın-erkek eşitliğinin Türkiye'deki istihdamla ilgili politikaların odağında yer alabilmesi ve geliştirilen mak-

ro ekonomik ve sosyal politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetebilmesi için istihdamla ilgili politikaları belirleyen bütün mekanizmalarda kadınlar temsil edilmelidir. Bu amaçla,

Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun'da değişiklik yapılarak, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlamak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak istişari mahiyette ortak görüş belirlemek için kurulmuş olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'de kadın üyelerin bulunması ve kadın istihdamıyla ilgili bir kurul kurulması zorunlu hale getirilmelidir.

Ayrıca Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te değişiklik yapılarak Üçlü Danışma Kurulu'nda kadın üyelerin bulunması ve Kurul'da kadın istihdamıyla ilgili araştırma ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak üzere bir kadın komisyonu kurulması zorunluluğu getirilmelidir.

29.Kadınların İstihdamını İlgilendiren Konularda Koordinasyonun Güçlendirilmesi İhtiyacı

İstihdamla ilgili hukuksal düzenlemeler hazırlanırken kadın istihdamıyla doğrudan ilgili üç bakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personelinden Sorumlu Devlet Bakanlığı, Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı ve ÇSGB'na bağlı birimler, TÜİK, DPB, KSGM ve DPT'nin birlikte çalışmamasından ve bunlar arasında eşgüdümü sağlayacak bir üst kurulun olmamasından kaynaklanan sorunlar vardır. Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında KHK'de değişiklik yapılarak, ÇSGB, KSGM ve DPB bünyesinde kadın istihdamını artırmayı hedefleyen özel birimler oluşturulmalıdır.

Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı bütün bu birimlerin çalışmalarını koordine etmelidir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, bu birimlerle ve konunun

uzmanlarıyla birlikte beşer yıllık İstihdamda Ulusal Eylem Planları hazırlamalı ve Plan'ın uygulamasını izlemelidir.

### 30. İstatistiki Verilerin Tutulmasının Önemi (64)

Kadın istihdamı konusunda geleceğe yönelik politikaların geliştirilmesi, planlamaların yapılabilmesi ve önlemlerin alınabilmesi için, mevcut durumun ne olduğunun ve gelişmelerin bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Bu konuda toplanacak istatistiki veriler ve göstergeler, kanun koyucu, uygulayıcılar, kamu kurum ve kuruluşlarının yetkili organları, özel kuruluşlar ve araştırmacılar için yol gösterici olacaktır. Bu nedenle Türkiye İstatistik Kurumu kadın istihdamı konusunda güncel, güvenilir, tarafsız ve uluslararası standartlara uygun istatistikler üretmeli ve kullanıma sunmalıdır.

### 31. Kadınların Siyasete Katılımının Sağlanması (65)

Kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilebilmesi için kadınların siyasette yer alması şarttır. Bunun gerçekleştirilebilmesi için, Siyasi Partiler Kanunu ve Seçim Kanunu'nda değişiklikler yapılarak,

-siyasi partiler bünyesinde demokrasinin yerleşmesi sağlanmalı,

-siyasi partilere adaylık başvurularında paranın değil liyakatın önemli olduğu bir sistem getirilmeli,

-parti içinde yükselmenin önündeki engeller kaldırılmalı,

-uluslararası hukuk ve AY'da karşılığı olan (AY m.10) kadınlar için geçici teşvik edici önlem (kota) uygulaması düzenlenmelidir.

Dipnotlar:

(1) (Westen, Peter (1982), "The Empty Idea of Equality", Harvard Law Review, Vol.95.

(2) Ellis, Evelyn (2005), EU Anti Discrimination Law, Oxford University Press, Oxford; Mac Kinnon, Catherine (1987), Femi-



nism Unmodified-Discourses on Life and Law, Harvard University Press, Cambridge, Mass.; MacKinnon, Catherine (1991), "Reflections on Sex Equality Under Law", Yale Law Journal, Vol. 100.

(3) Deakin, Simon/Morris, Gillian (2005), Labour Law, Hart Publishing, Oxford.

(4) Fenwick, Helen/Hervey, Tamara (1995), "Sex Equality in the Single Market: New Directions for the European Court of Justice", CMLRev., Vol. 443.

(5) Barnard, Catherine/ Hepple, Bob (2000), "Substantive Equality", CLJ, Vol. 59.

(6) Fredman, Sandra (1999), "A Critical Review of the Concept of Equality in UK. Anti-Discrimination Law", Independent Review of the Enforcement of UK. Anti-Discrimination Legislation. Working Paper No.3, Working Paper No.3, (Cambridge Centre for Public Law and Judge Institute of Management Studies), November.

(7) Bkz.[www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr).

(8) Europe in figures, Eurostat Yearbook 2006-07.

(9) Bakırcı, Kadriye. (2007), "1961, 1982 Anayasaları ve Anayasa Önerisi'nde Sosyal Haklar", Yayımlanmamış Makale; Bakırcı, Kadriye (2007), "Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler", İş Dünyasında Kadın, Türkonfed Yayını, İstanbul.

(10) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(11) TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verileri, kadının eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranının arttığını göstermektedir. İlkokul mezunu kadının işgücüne katılım oranı %11, 30 iken meslek lisesi mezunu kadının işgücüne katılım oranı %28, 30'a, üniversite mezunu kadının işgücüne katılım oranı ise % 60, 9'a yükselmektedir" (Yılmaz, Hakan/Karadeniz, Oğuz (2007), "Türkiye'de Kadının İstihdama Katılmasını Artıracak

Mali Kolyalıklar ", İş Dünyasında Kadın, Türkonfed Yayını, İstanbul).

(12) Yılmaz/Karadeniz.

(13) Yılmaz/Karadeniz.

(14) Yılmaz/Karadeniz.

(15) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(16) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(17) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(18) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(19) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(20) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(21) Bakırcı, K. (2006), "İşçi Kadınların İnsan Hakları", Ankara Barosu Hukuk Kurultayı, Ankara, 3-7 Ocak 2006; Bakırcı, Kadriye (2007), "Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı İle İlgili Varolan Yasaların Değerlendirilmesi", Kadın Emeği ve İstihdamı, İstanbul, Friedrich Ebert Stiftung Derneği ve Kadınlarla Dayanışma Vakfı; Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(22) Bkz. 2002/73 sayılı Konsey Yönergesi ile değiştirilmiş 76/207 sayılı Kadınlara ve Erkeklerle İşe Girişte, Mesleki Eğitimde, İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşulları Konusunda Eşit Davranma Temel İlkesinin Geliştirilmesi Hakkında Yönerge.

(23) Bakırcı, (İşçi Kadınların İnsan Hakları); Bakırcı, (Türkiye'de Kadın Emeği ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(24) Bakırcı, (Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler)..

(25) Bakırcı, (Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı).

(26) ATAD, 2.7.1993, M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority.

(27) Yılmaz/Karadeniz.

(28) Bakırcı, Kadriye (2007), Ağır ve Tehlikeli İşlerde Kadınlar İçin Öngörülen Çalıştırma Yasakları ve Ayrımcılık”, Yayımlanmamış Makale; Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(29) Bakırcı, Kadriye (2004), Uluslararası Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması, Beta Yayınları, İstanbul; Bakırcı, (Ağır ve Tehlikeli İşler).

(30) Bakırcı, (Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması); Bakırcı, (Ağır ve Tehlikeli İşler).

(31) Bakırcı, (Ağır ve Tehlikeli İşler); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(32) Bakırcı, (Ağır ve Tehlikeli İşler); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(33) Bakırcı, Kadriye (2006), “Protection of Women Employees Before and After Childbirth in Turkish Employment Law”, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 22, Issue 4, December; Bakırcı, (Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı).

(34) Bakırcı, (Protection of Female Employees); Bakırcı, (Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı).

(35) Süral, Nurhan (2002), Avrupa Toplumunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye, KSGM, Ankara.

(36) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(37) Bakırcı, (Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı).

(38) Bakırcı, (Protection of Female Employees); Bakırcı, (Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı).

(39) Süral.

(40) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(41) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(42) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(43) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(44) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(45) Bakırcı, Kadriye (2006), “Reconciliation of Paid Work and Family Responsibilities Under Turkish Law”, Joint Project on Gender Equality in the Labour Market by the Ministries of Employment of Turkey and Netherlands, 3rd Seminar on Policies to Reconcile Work and Caring Responsibilities, Possibilities for Implementation in Turkey, Istanbul, 6-7 March; Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(46) Bakırcı; Kadriye (2000), İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, İstanbul, Yasa Yayınları.

(47) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(48) Bakırcı, Kadriye (1998), “Sexual Harassment in the Workplace in Relation to EC Legislation”, International Journal of Discrimination and the Law, Vol.3, No.1; Bakırcı, (İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz).

(49) Bakırcı, K. (2001), “İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk Ceza Kanunu Ön Tasarısı”, İstanbul Barosu Dergisi, S.1, Mart; Bakırcı,

(İşçi Kadınların İnsan Hakları); Bakırcı, (Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(50) Bakırcı, (Protection of Female Employees); Bakırcı, K. (2006), İş Güvencesi Kapsamındaki İşçilerin Doğrudan Tazminat Talep Hakları ve Kötüniyet veya Sendikal Tazminat İle Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.2, Haziran.

(51) Bakırcı, (Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(52) ATAD, 2.7.1993, M. Helen Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority.

(53) Bakırcı, (Sexual Harassment in the Workplace in Relation to EC Legislation); Bakırcı (Protection of Female Employees); Bakırcı, (Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(54) Bakırcı, (Sexual Harassment in the Workplace in Relation to EC Legislation).

(55) Bakırcı (Protection of Female Employees); Bakırcı, (Kötüniyet veya Sendikal Tazminat İle Ayrımcılık Tazminatı İlişkisi); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(56) Bakırcı, (Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı); Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(57) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(58) Bakırcı, K. (2005), “Family Allowances in Turkish Social Security Law”, the VIIIth European Congress of the International Society for Labour and Social Security Law, Bologna (İtalya), 20-23 Eylül; Bakırcı, K. (2006), “Türk Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Aile Yardımları”, Hukuk ve Adalet, Yıl:2, S.8, Nisan.

(59) Yılmaz/Karadeniz.

(60) Yılmaz/Karadeniz.

(61) Yılmaz/Karadeniz.

(62) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(63) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(64) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

(65) Bakırcı, (Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler).

**“Uluslararası Belgelerde Kadının İnsan Hakları ve  
Türk Hukukuna Yansımaları  
1-2 Nisan 2011  
TÜBAKKOM Semineri**

Nazan Moroğlu\*

Kadınların Hakları İçin Mücadeleleri Siyasi haklar için Kitle-  
sel kadın hareketi, Fransız devrimi sonrasında..

1791 Kadın ve Yurttaş Hakları Bildirgesi Madde I: Kadın öz-  
gür doğar ve erkeklerle haklar bakımından eşittir.

Emekçi kadın hareketi 1857, 1908 çalışan kadının hak müca-  
delesini 8 Mart’ların Emekçi Kadın Günü olarak kabul edilmesi.

Ulusal Kurtuluş mücadelesinde Türk Kadınlarının Kastamo-  
nu mitingi, 10 Aralık 1919 üç binden fazla Kastamonu’lu kadı-  
nın; ülkemizin işgalini ve yapılan insanlık dışı vahşeti protesto  
etmesi.

Bu tarihleri kadın mücadelesinin başlangıçları olarak anabi-  
liriz.

İnsan Haklarından söz edebilmenin, hakların kazanılması için  
mücadele edebilmenin ön koşulu Barışın sağlanmış olmasıdır.

2. Dünya Savaşı Sonrası Barış, Eşitlik, Kalkınma Arayışları

1945 Birleşmiş Milletler Teşkilatının Kurulması

1946 BM Ekonomik Sosyal Konseye bağlı Kadının Statüsü Ko-  
misyonunun Kurulması

---

\* LL.M, Yeditepe Ü. Hukuk F. Öğretim Görevlisi

1948 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin kabulü, Kadının insan haklarına yönelik çalışmaların hareket noktasını oluşturmuştur.

1952 yılında Kadınların Siyasi Haklarına İlişkin Sözleşme

1957 yılında Evli Kadınların Tabiiyetine İlişkin Sözleşme

1967 yılında Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi

Beyannamesi

1970 - 1979 Yıllarında BM’de Kadın Erkek Eşitliğine Yönelik Çalışmalar

1970’li yılların başında BM Kadının Statüsü Komisyonunun,

Dünyada kadının statüsü ve sorunlarını tespit etmek ve evrensel çözümler getirmek üzere yaptığı kapsamlı çalışmaları sonucu:

1972 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 3010 sayılı kararıyla “1975 Yılı Uluslararası Kadınlar Yılı” olarak kabul edildi.

1975 yılında Mexico City’de toplanan Birinci Dünya Kadın Konferansında “Kadının Eşitlik, Kalkınma ve Barışa Katkıları Meksika Deklarasyonu” yayınlandı ve toplantı sonunda kadının insan haklarını düzenleyen bir Sözleşme hazırlanması çağrısı yapıldı.

1977 yılında BM Genel Kurul’unda “8 Mart” Dünya Kadınlar Günü ve Uluslararası Barış Günü olarak kabul edildi. “Kadınlara eşit hakların verilmesinin Dünya barışını güçlendireceği” ilan edildi.

“Birleşmiş Milletler Kadınlar On Yılı” programından Türkiye de etkilenmiş, 1975 yılında “Türkiye 1975 Kadın Yılı” kongresi yapılmıştır.

1980 askeri darbesinden sonra dört yıl 8 Mart’lar anılmamış, 1984’ten itibaren her yıl çeşitli kadın örgütleri tarafından Dünya Kadınlar Günü kutlanmaya başlanmıştır.



## KADINLARIN İNSAN HAKLARI SÖZLEŞMESİ

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın

Kaldırılması Sözleşmesi

Kabul Tarihi: 18 Aralık 1979

Yürürlük Tarihi : 3 Eylül 1981

\*\*\*\*

Convention on Elimination of all Forms of Discrimination

Against Women

CEDAW

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi

18 Aralık 1979 tarihinde BM Genel Kurulunda kabul edilen “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi” (CEDAW)

Hareket noktası “ayrımcılığın kaldırılması”dır.

Sözleşme, hem devletleri kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için somut adımlar atmakla yükümlü kılmakta,

hem de bütün ilgili kişi, kurum ve kuruluşları kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasını önlemekle ve Sözleşme ile ilgili bilgiyi yaygınlaştırmakla görevlendirmektedir.

### CEDAW - Madde 1 AYRIMCILIĞIN TANIMI

Kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın, kadın erkek eşitliğine dayalı olarak yaşamın her alanında insan haklarının tanınmasını; kullanılmasını; yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran, Cinsiyete dayalı olarak yapılan her türlü ayırım, dışlama veya sınırlama bu Sözleşme hükümleri açısından “kadınlara karşı ayırım” olarak kabul edilmektedir.

Md. 2-3 Anayasa, Yasa ve Diğer Hukuki Düzenlemelerde Ayrımcılığın Kaldırılması Yükümlülüğü

Taraf Devletler, özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanda olmak üzere yaşamın her alanında kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak, erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek, amacıyla anayasa ve yasal düzenleme dahil bütün uygun önlemleri alacaklardır.

#### AYRIMCILIĞIN KALDIRILMASINDA YÖNTEM

Kadın-erkek eşitliğini olgusal olarak (de facto) sağlamak ve hızlandırmak için taraf devletlerce alınacak geçici ve özel önlemler, bu Sözleşmede belirtilen cinsten bir ayırım değildir.

Fırsat ve uygulamada eşitlik hedeflerine ulaşıldığı zaman bu önlemlere son verilecektir.

#### GELENEKSEL ÖNYARGILARIN VE ZİHNİYETİN DEĞİŞTİRİLMESİ

Taraf Devletler bütün uygun önlemleri alacaklardır :

a- Her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine veya kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı önyargıların, geleneksel bütün uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek,

b- Anneliğin toplumsal bir işlev olarak anlaşılmasını ve çocukların yetiştirilmesi ve gelişiminde kadın ve erkeğin ortak sorumluluğunun tanınması anlayışına dayanan bir aile eğitimi sağlamak.

Yaşamın Her Alanında Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Kaldırılması

Madde 6: Kadın ticareti ve istismarı

Madde 7: Siyasette, kamusal alanda

Madde 8: Uluslararası düzeyde temsilde

Madde 9: Vatandaşlığın kazanılmasında

Madde 10: Eğitimde, meslek ve sanata yönlendirilmede

Madde 11: Çalışma yaşamında

Madde 12: Aile planlaması ve sağlık hizmetlerinden yararlanmada

Madde 13: Ekonomik, kültürel ve sosyal alanda

Madde 14: Kırsal kesim kadınlarının sorunlarının çözümünde

Madde 15: Yasa önünde eşitlikte

Madde 16: Evlilik ve aile ilişkilerinde

DENETİM ORGANI

Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Kaldırılması Komitesi

17. madde gereğince Sözleşme'nin uygulanmasındaki gelişmeleri izlemekle görevli olmak üzere Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Kaldırılması Komitesi kurulmuştur.

Görevi: taraf ülkelerin dört yılda bir sunmak zorunda oldukları dönemsel Ülke Raporlarını incelemek; genel tavsiye kararları oluşturmak ve aynı zamanda üye ülkeleri kadın erkek eşitliğini gerçekleştirmeleri ve çekincelerin kaldırılması için harekete geçirmektir.

1999 yılında İhtiyari Protokolün yürürlüğe girmesinden sonra Denetim Organı olarak da görev yapmaktadır.

Türkiye'nin Onayladığı Uluslar arası Sözleşmeler ve Yansımaları Türkiye'nin CEDAW'ı onaylamasından sonra yaşanan gelişmelere değinmeden önce, Türkiye'de kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalara baktığımızda gelişmeleri üç zaman diliminde ele alabiliriz :

Cumhuriyet devrimleri (1923 - 1934)

1970'lerden sonra BM'de ve dünyadaki gelişmelerin (1975 - ...)- CEDAW'ın kabulü.

AB'ne uyum süreci (1999 - ).

1985 yılında CEDAW Onaylanması ve Türkiye'ye Yansımaları  
15-26 Temmuz 1985 tarihlerinde Türkiye'nin de katıldığı Ken-

ya- Nairobi’de 3. Dünya Kadın Konferansında “Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Dönük Stratejileri” kabul edildi.

1992 Medeni Kanunda kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan 159. madde “eşitlik ilkesi”ne aykırılık gerekçesiyle Anayasa Mahkemesince iptal edildi.

1995 4. Dünya Kadın Konferansında Pekin Sonuç Bildirgesi çekincesiz olarak kabul edildi. Kadın okur yazarlığının %100’e çıkarılması ve bebek ölümlerinin önleneyeği taahhüt edildi. Ulusal Eylem Planı hazırlandı.

1997 Zorunlu temel eğitim 5 yıldan 8 yıla çıkarıldı. Kız çocukların daha uzun süre okula devamı sağlandı.

CEDAW Onaylanması ve Türkiye’ye Yansıması

1997 Medeni Kanun’da değişiklik yapılarak “evli kadına kocasının soyadı ile birlikte, kendi soyadını da taşıma hakkı” verildi.

Türk Ceza Kanununda kadının ve erkeğin zinasının suç oluşturmasını farklı unsurlara bağlayan 440 ve 441. maddelerinde yer alan hükümler, kadın erkek eşitliğine aykırılık gerekçesiyle Anayasa Mahkemesince iptal edildi.

1993 BM Kadına Yönelik Şiddetin önlenmesi Bildirgesinin kabulü ardından

1998 Ailenin Korunmasına Dair Kanun çıkarıldı.

1998 Gelir vergisinde aile reisinin beyanname vermesi uygulaması kaldırıldı. Kadınlar kocalarından ayrı olarak beyanname verme hakkına sahip oldular.

1998 Aile Hukuku bölümünde köklü değişiklikler yapılan Medeni Kanun Tasarısı tartışmaya açıldı.

b) Kurumsallaşmada gelişmeler

1990 yılında Devlet Bakanlıklarından biri Kadından ve Aileden Sorumlu olarak görevlendirildi.

Beş Yıllık Kalkınma Planları çerçevesinde kadın politikala-

rı geliştirmek amacıyla ulusal mekanizma olarak Başbakanlığa bağlı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü kuruldu.

Üniversiteler bünyesinde Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri ve yüksek lisans eğitimi verilen Ana Bilim Dalları kuruldu.

İllerde Valilik bünyesinde Kadının Statüsü Birimleri kurulmaya başlandı.

Barolarda Kadın Hakları Komisyonları kuruldu.

Kadınlar Başbakan, Bakan, Vali, kaymakam, Emniyet Müdürü olarak karar mekanizmalarında yer aldılar.

Devlet İstatistikleri arasında Kadın İstatistikleri yayınlandı.

Yeterli sayıda olmasa da Kadın Sığınma Evleri açıldı.

Kadın hakları konusunda çalışan kuruluşların işbirliği güçlendirildi (örneğin İstanbul Kadın Kuruluşları Birliği-İKKB ve Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu - TÜBAKKOM kuruldu).

Kadın Eserleri Kütüphanesi ve bilgi merkezi açıldı.

Kadınların okuryazarlığının % 100 oranına çıkarılması için Ulusal Eğitime Destek Kampanyaları başlatıldı.

İlk kez bir Hukuk Fakültesinde “Kadın Hukuku” ders olarak okutulmaya başlandı (Yeditepe Ü. Hukuk F.)

AB Antlaşma ve Direktiflerine uyum çalışmaları (1999 - )

2001’de Anayasa’nın 41.maddesinin 1.fıkrasına “eşlerarası eşitlik” ilkesi eklendi.

2004’de Anayasa’nın 10. maddesine “Kadın erkek eşit haklara sahiptir. Devlet kadın erkek eşitliğinin yaşama geçirilmesinde yükümlüdür” kuralı eklendi.

2010’da yukarıdaki değişikliğe “Devletin kadın erkek eşitliğini sağlamak amacıyla alacağı tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanmaz” cümlesi eklendi.

Yasalar’da yapılan değişiklikler:

2001’de Türk Medeni Kanunu kabul edildi. 1.1.2002’de yürürlüğe girdi.

2003 İş Kanununda değişiklik yapıldı, “eşit davranma ilkesi” kabul edildi. AB yönergelerine büyük ölçüde uyum sağlandı.

26 Eylül 2004 - Türk Ceza Kanunu kabul edildi. Haziran 2005’de yürürlüğe girdi.

BM Kadın Birimi UN WOMEN

Temmuz/ 2010’de, Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca, Birleşmiş Milletler Kadınların Güçlenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimini kurulmuştur.

2011 Ocak ayında çalışmalarına başlayan “BM Kadın Birimi”, BM’nin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi alanında faaliyet gösteren 4 organını birleştirmektedir.

Bu organlar:

Kadınların İlerlemesi Birimi (DAW)

Kadınların İlerlemesi İçin Uluslar arası Araştırma ve Eğrim Enstitüsü (INSTRAW)

Toplumsal Cinsiyet İşleri ve Kadınların İlerlemesi Özel Danışmanı Ofisi (OSAGI)

Birleşmiş Milletler Kadınlar Kalkınma Fonu (UNIFEM)’dir.

AB’ne uyum süreci (1999 - )

Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun 27 Ekim 2004 kabul edildi.

2002 BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi’nin taraf devletlerce fiili olarak yaşama geçirilmesini ve etkin denetimi sağlamak üzere kabul edilen İhtiyari Protokol onaylandı.

1 Ocak 2003 ‘de Aile Mahkemeleri kuruldu.

Aile mahkemeleri, Aile hukuku ile ilgili dava ve işlere bak-

ması yanında, aile içi şiddetten korunmaya ilişkin 4320 sayılı Kanun'dan doğan davalara da bakmakla görevli kılındı.

30.1.2003 - BM İnsan Ticaretinin - Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Cezalandırılmasına İlişkin Protokol onaylandı. TCK. 80.md. de "İnsan Ticareti" suçuna yer verildi.

2005 - Yeni Türk Ceza Kanunu ile kadınlara karşı ayrımcılık içeren maddeler kaldırıldı. 1 Haziran 2005'de yürürlüğe giren Ceza Kanununda kadın birey olarak kabul edildi, kadının cinselliğine karşı işlenen suçlar "Kişilere Karşı İşlenen Suçlar" başlığı altında düzenlendi. Kadının cinselliğine karşı işlenen suçlara önceki TCK da "topluma ve edep törelerine karşı suçlar" kapsamında yer almıştı.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı" KSGM tarafından hazırlandı ve yürürlüğe girdi.

4320 sayılı Yasanın uygulamasına ilişkin Yönetmelik, Mart 2008'de yürürlüğe girdi.

25 Şubat 2009 tarihinde TBMM'de Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kuruldu.

25 Mayıs 2010 tarihli Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması amacıyla Başbakanlık Genelgesi yayımlandı.

Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşmeleri

4.6.1935 tarihli Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 No.lu ILO Sözleşmesi (1937)

\* 6.6.1951 tarihli Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadınlar Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 No.lu ILO Sözleşmesi ile getirilen haklar (1967)

\* 4.6.1958 tarihli Ayrımcılık (İş ve Meslek) hakkında 111 sayılı ILO Sözleşmesi (1967)

\* 17.6. 1964 tarihli İstihdam Politikası Hakkında 122 No.lu ILO Sözleşmesi (1977)

Türkiye'nin Onaylamadığı ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 1981

123 No'lu İstihdam (Aile Sorumlulukları Olan Kadınlar) Tavsiye Kararı, 1965

165 No'lu - Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı, 1981

175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözl., 1994

177 No'lu Ev-eksenli Çalışma Sözleşmesi, 1996

183 No'lu Analığın Korunması Sözleşmesi, 2000

Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, çalışma hayatı açısından temel bir belge olup, 1961 yılında Avrupa üyesi 13 ülke tarafından imzalanmış ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye, bu sözleşmeyi 1989 yılında onaylamıştır.

İş Kanunumuzda “doğum izni ve emzirme dönemi ile ilgili maddelerle Sosyal şarta uyum sağlanmıştır.

Avrupa Konseyi Kadına Yönelik Şiddet Sözleşmesi

KADINA KARŞI ŞİDDET İNSAN HAKKI İHLALİ

Sözleşme, kadına yönelik şiddeti bir “insan hakkı ihlali” olarak tanımlıyor. Sözleşmede, “Aile içi şiddet” “ aile içinde fiziki, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddetle ilgili tüm eylemler” olarak tanımlanıyor. Sözleşmeyle, taraf devletlerin kadın-erkek eşitliği, kadına yönelik şiddet ve karşılıklı saygı konularını eğitimin her düzeyinde müfredata eklemeleri koşulu getiriliyor. Sözleşmede kadınların şiddete maruz kalmadan ve şiddet kurbanı olduktan sonra korunmasıyla ilgili düzenlemeler de yer alıyor.

DENETİM MEKANİZMASI GELİYOR

Sözleşmenin en önemli yanını ise beraberinde getirdiği “denetim mekanizması” oluşturuyor.



Kadının ve Aile Bireylerinin Şiddetten Korunmasına Dair Kanun Teklifi 8 Mart 2011 tarihinde 439 sıra sayı ile TBMM'ne sunulan bu Kanun teklifi, en temel insan hakkı olan yaşam hakkının korunması ve ülkemizde kadın cinayetlerinin son bulması amacıyla

İç İşleri Bakanlığının şiddetin her aşamasında aktif rol almasını sağlamayı hedeflemektedir.

Devletin hem şiddeti önleme hem de şiddete uğrayanı çok yönlü koruması amaçlanmıştır.

Kadın örgütlenmesinin öğrettikleri

Tek başına yapamayacaklarımızın birlikte gerçekleştirebileceğini sorunun değil çözümü üretecekler arasında olmak gerektiğini karar mekanizmalarında yer almadan sorunların çözülemeyeceğini

MÜCADELE ETMEDEN HAK ELDE ETMENİN MÜMKÜN OLMADIĞINI, EŞİTLİK SAĞLANANA KADAR ÇALIŞMAMIZ GEREKTİĞİNİ öğrendik, mücadeleye devam...

## Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesinde Avrupa Konseyi'nden Kararlı Bir Adım:

“Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi”

Nazan Moroğlu\*

Kadına yönelik şiddet bir insan hakları ihlalidir. Bu insan hakları ihlalini önlemek üzere, kadına yönelik ve aile içi şiddetle mücadele amacıyla yapılan çalışmalar dünya gündeminde yer almaya devam ediyor. Uluslararası hukukta ve ülkelerin iç hukuklarında yapılan düzenlemelere rağmen, kadına yönelik şiddet kadının güçlenmesinin önünde engel oluşturuyor.

Bu açıdan yeni kararlı bir adım, Avrupa Konseyince atıldı. Konsey tarafından hazırlanan ve 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzaya açılan “Kadına Yönelik Şiddetin ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Sözleşme” uluslararası hukukta kadına karşı şiddet ve aile içi şiddet konusunda yaptırım gücü olan ilk Sözleşme niteliği taşıyor.

Türkiye, imzaya açılma töreninde 13 ülkenin imzaladığı Sözleşmeye imza koyan ilk ülke oldu. Sözleşmenin uygulanabilmesi için TBMM tarafından onaylanması gerekiyor (Anayasa md.90). Bu bağlayıcı ve yaptırım gücü olan Sözleşmenin içeriğinin bilinmesi, benimsenmesi ve devlet kurumlarıyla birlikte özellikle kadın hukukçular ve kadın kuruluşları tarafından yaygınlaştırılması kadına yönelik şiddetle mücadelede başarılı olunmasını sağlayacaktır.

---

\* LL. M, Yeditepe Ü. Hukuk F. Öğretim Görevlisi; TÜBAKKOM Kurucu Başkanı

Sözleşmenin kadına yönelik şiddetin nedenlerine ve yol açtığı olumsuzluklara değinilen GİRİŞ bölümünde taraf devletlerin başlıca;

Kadına yönelik şiddetin, erkekler ve kadınlar arasındaki eşitlikçi olmayan güç ilişkilerinden kaynaklanan tarihsel bir olgu olduğu ve bu güç ilişkisinin erkekler tarafından kadınlar üzerinde baskı kurulmasına ve kadınlara yönelik ayrımcılık yapılmasına yol açtığı ve kadınların ilerlemelerini engellediği,

Kadınlara yönelik aile içi şiddet, cinsel istismar, tecavüz, zorla evlendirme, sözde “namus” cinayetleri ve bir insan hakları ihlali olan şiddetin kadın erkek eşitliğini sağlamanın önündeki en büyük engel olduğu,

Çocukların aile içindeki şiddete tanık olmak da dâhil aile içi şiddet mağduru oldukları

hususlarında anlaştıkları belirtilmiş ve kadın ve erkek arasında yasal ve fiili eşitliğin gerçekleşmesinin kadına yönelik şiddeti önlemede önemli bir unsur olduğu vurgulanmıştır.

Sözleşmenin, kadına yönelik şiddete ve aile içi şiddete son verilmiş bir Avrupa yaratmak amacıyla düzenlendiğine önemle dikkat çekilmiştir. Sözleşmede kadına karşı şiddetle mücadelede kapsamlı bir hukuki çerçeve oluşturmak üzere **önleme (prevention), koruma (protection), kovuşturma (prosecution) ve mağdur destek mekanizmaları oluşturma politikaları (policy)** konularına yer verilmiştir. Bu konuda uluslararası bağlayıcılığa sahip ilk hukuki belge olan Sözleşme, Avrupa Konseyi üyeleri dışındaki ülkelerin de imzasına ve onayına açılmıştır.

### **Sözleşmenin amacı:**

Sözleşmenin 1. maddesinde hangi amaçlarla düzenlendiğine yer verilmiş; bu amaçlar özetle “*kadına yönelik ve aile içi her türlü şiddeti önlemek, kovuşturmak, ortadan kaldırmak ve şiddet mağdurlarını korumak; kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı sona erdirmek, bu konuda uluslararası işbirliğini güçlendirmek; kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddeti ortadan kaldırmak üzere etkili bir işbirliği yapmaları için örgütlere ve kolluk kuvvetlerine destek ve yardım sağlamaktır*”.

### **Sözleşmenin kapsamı:**

Sözleşmenin, kadına yönelik şiddetin her türüne karşı ve hem barış zamanında ve hem de silahlı çatışma durumlarında uygulanacağı kabul edilmiştir (md. 2).

### **Sözleşmenin tanımlar maddesinde:**

Sözleşmenin amacı bakımından “Kadına yönelik şiddetin” ister kamusal ister özel alanda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik acı veya ıstırap veren veya verebilecek olan cinsiyete dayalı her türlü eylem veya bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma anlamına geldiği ve bir insan hakları ihlali ve kadınlara yönelik ayrımcılığın bir biçimi olduğu belirtilmiştir; “aile içi şiddetin”, mağdur faille aynı haneyi paylaşırsa da paylaşmasa da, aile veya hanede, eski veya halihazır eşler ya da partnerler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet anlamına geldiğine yer verilmiştir.

Sözleşmede “toplumsal cinsiyet” toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen ve sosyal olarak kurgulanan roller, davranışlar ve eylemler anlamına geldiği ve “kadına yönelik cinsiyete dayalı şiddetin” doğrudan kadınlara **yalnızca kadın oldukları için** uygulandığı veya orantısız bir şekilde kadınları etkilediği şiddet olduğu belirtilmiştir.

Tanımlar yapılırken “kadın” ibaresinin 18 yaş altı kız çocuklarını da kapsadığı açıklanmış, böylece “kadın” “kız” ayrımı yapılmaması gerektiği benimsenmiştir.

### **Denetim mekanizması:**

Sözleşmenin en önemli yanı ise beraberinde getirdiği “denetim mekanizmasıdır” (md. 66. monitoring mechanism). Buna göre, Taraf Devletlerce Sözleşmenin etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak üzere, “Kadına Yönelik ve Aile İçi Şiddete Karşı Mücadelede Uzmanlar Grubu” (GREVIO) adı altında Avrupa Konseyi bünyesinde bir denetim mekanizması oluşturuluyor. Avrupa devletlerinden insan hakları, kadın hakları ve kadına yönelik şiddetle mücadele uzmanı 10 ila 15 uzmandan oluşa-

cak bu grup, sözleşmenin yürürlüğe girmesinin ardından taraf devletler hakkında düzenli denetim raporları hazırlayacaktır. Raporlarda üye devletlere kadına yönelik ve aile içi şiddetle mücadelede önerilerde bulunulacak. Bu önerilerin ne derece yerine getirildiği takip edilecek. Bu raporlarla bir yandan Avrupa genelinde kadın-erkek eşitliği ve kadına yönelik şiddetle mücadelede ortak normlar yaratılmasına, bir yandan da taraf devletlerde bu alanlarda ilerleme sağlanmasına ortam yaratılacaktır.

### **Şiddetten koruyucu önlemler:**

Sözleşme ile devletlere, Toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar uygulama yükümlülükleri ve gereken özeni gösterme, farkındalığı arttırma, sığınakların açılması hakkında yasal ve uygulamaya yönelik yaptırımlar getirme, veri toplama, sivil toplumun bu alandaki çalışmalarını destekleme, önleyici müdahale ve tedavi programları yapma, özel sektör ve medyanın katılımını sağlama, sorumluluğu verilmiştir.

Sözleşmede, taraf devletlerin kadın-erkek eşitliği ve kadına yönelik şiddet konularını **eğitimin her düzeyinde müfredata eklemeleri** öngörülüyor.

Avrupa Konseyi üyesi olmayan ülkelere de açık olan bu sözleşmeye taraf ülkeler, uygulama aşamasında şiddete maruz kalan kadınlar için 24 saat hizmet görecek çağrı merkezleri ve sığınma evleri kuracak aynı zamanda, mağdurlara tıp, adli tıp hizmetleriyle psikolojik ve hukuki destek sağlamakla yükümlü olacaktır. Sözleşmede kadınların şiddete maruz kalmadan ve şiddet mağduru olduktan sonra korunması için yapılması gerekenler ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

“Avrupa Konseyi Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bununla Mücadeleye Dair Sözleşme”nin Türkiye’nin Avrupa Konseyi Başkanlığını yürüttüğü dönemde son halini alması ve İstanbul’da imzaya açılmış olması ve “İstanbul Sözleşmesi” olarak da anılacak olması ülkemiz açısından önem taşımaktadır. Türkiye tarafından en kısa sürede, çekincesiz onaylanması ve etkili biçimde uygulanması için kararlı bir

devlet politikasına ve kadın kuruluşlarının güçlü desteğine ihtiyaç vardır.

Sözleşme hazırlanırken Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türkiye'ye karşı açılan Nahide Opuz davası göz önünde tutulmuştur. Bilindiği gibi, Nahide Opuz davası ile Türkiye, AİHM'de 'aile içi şiddeti önleyemediği' gerekçesiyle mahkum olan ilk devlet olmuştur.

### **İmzalama ve yürürlüğe girme:**

Bu Sözleşme, Avrupa Konseyi üyelerinin ve Sözleşme'nin hazırlanmasına katılan üye olmayan ülkelerin ve Avrupa Birliği'nin imzasına, kabul ve onayına açıktır. Kabul veya onay belgeleri Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne verilir (md.75).

Sözleşme en az sekizi Avrupa Konseyi üyesi olan on Devlet tarafından imzalanmasından sonraki üç aylık süre sonunu takiben ayın ilk günü yürürlüğe girer, bu maddeye göre 11 Mayıs 2011 tarihinde 13 ülkenin imzaladığı göz önünde tutulduğunda 1 Eylül 2011 tarihinde yürürlüğe girmesi beklenmektedir.

### **Sözleşme'ye katılım:**

Sözleşmeyi kabul eden katılımcı her devlet ve Avrupa Birliği açısından ise Sözleşme, kabul veya onay belgelerinin Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine verildiği tarihten sonraki üç aylık süre sonunu takiben ayın ilk günü yürürlüğe girer (md. 76).

Sözleşmeye sadece 78. maddede belirtilen istisnalar çerçevesinde çekince konulabileceği, bunların dışında yer maddelere çekince konulması halinde geçersiz olacağı hükme bağlanmıştır.

### **Sözleşmenin uygulanmasına yönelik açıklayıcı belge:**

Sözleşme metni ile birlikte kabul edilen 'açıklayıcı kitapçık' (Explanatory Report) Sözleşmeyi yazan Komite tarafından hazırlanmış ve Avrupa Konseyi Bakanlar Kurulunca da kabul edilmiştir. Bu belge, Sözleşmenin içeriğini madde madde ve ayrıntılı olarak açıklamakta ve her maddenin nasıl uygulanması gerektiği hakkında bilgi vermektedir.

Belgede, Sözleşme hükümlerinin nasıl yorumlanması ve uygulamada nelerin yapılması gerektiği hususunda örnekler verilmektedir. Bu açıklayıcı metin, devletler açısından Sözleşme gibi hukuken bağlayıcı değilse de, özellikle uygulayıcılar için aydınlatıcı ve yol göstericidir.

### **Sözleşmenin Türk Hukukuna etkisi:**

Sözleşmenin Türk Hukuku açısından uygulanabilmesi, Anayasa 90. maddesine göre TBMM tarafından Sözleşmeyi onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır. Kadın kuruluşları, 12 Haziran 2011 seçimlerinden sonra kurulacak hükümetin ilk icraatı olarak Sözleşmeyi TBMM gündemine taşımalarını talep etmektedirler.

Kadına yönelik şiddet bir insan hakları ihhalidir. Bu bakımdan, Anayasanın 90. maddesi gereğince temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınacaktır.

Aile içi şiddetin önlenmesine yönelik 1998 tarihli 4320 sayılı "Ailenin Korunmasına Dair Kanun" da "kusurlu eş" kavramından Medeni Kanunun öngördüğü resmi nikahlı eş anlaşılması nedeniyle şiddet mağduru kadınlara genellikle koruma tedbirleri uygulanmamakta ve bir çok olayda kadın cinayetlerine yol açılmaktadır. Bu nedenle, Sözleşmede "Tanımlar" maddesinde (md.3) açık ifadelerle düzenlenen "*mağdur faille aynı haneyi paylaşsa da paylaşmasa da, aile veya hanede, eski veya şimdiki eşler ya da partnerler arasında meydana gelen her türlü şiddet...*" hükmü gereğince, evli olmayan, boşanmış taraflar, birlikte yaşayanlar hakkında da koruma kararı verileceği açık ifadelerle vurgulanmıştır.

4320 sayılı "Ailenin Korunmasına Dair Kanun" da da Sözleşmenin 3. maddesindeki tanıma uyum sağlamak üzere değişiklikler yapılmalıdır.

Bilindiği gibi, Türkiye'de bütün eksikliklerine rağmen 1998 yılından beri uygulanmakta olan ve bilgilendirme, toplumsal farkındalık yaratma toplantılarında içeriği kanunun sayısı

“4320” anılarak anlatılan “Ailenin Korunmasına Dair Kanun” ülke çapında yaygınlık kazanmıştır.

Kanımcı, “Kadının ve Aile Bireylerinin Şiddetten Korunması” için yeni bir yasal düzenleme yapmak yerine, Avrupa Konseyi Sözleşmesi de dikkate alınarak, 4320 sayılı Kanunun eksikliklerinin giderilmesi daha doğru olacaktır. Başbakanlık Genelgesinde yer verilen kurumlar arası işbirliği ve koordinasyonun sağlanması ve sadece numarası söylendiğinde bile hangi konuyu içerdiği yaygın bir şekilde bilinen 4320 sayılı Kanunda amaca uygun değişiklikler yapılması halinde, şiddetin önlenmesi ve şiddetle mücadele konusunda olumlu gelişmeler sağlanacaktır.

**Yararlanılan kaynaklar:**

Nazan MOROĞLU, *Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi ve 4320 sayılı Kanun*, TÜBAKKOM 2009, TBB yayını.

Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, [Istanbul, 11.V.2011]

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi, 2011. İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP) tarafından yapılmış olan çeviri.

08.03.2011 tarih ve 439 sayı ile TBMM Başkanlığına sunulan “Kadının ve Aile Bireylerinin Şiddetten Korunması”na dair Kanun teklifi.



**AĞIR CEZA MAHKEMESİ BAŞKANLIĞI'NA**

**FETHİYE**

**DOSYA NO** : 2011/ 28

**KATILAN** : B. S.

KATILMA İSTEYEN Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu

Tübbakkom 10 . Dönem Sözcüsü . Hatay Barosu.

Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı Av.Hatice Can

ŞÜPHELİLER 1- V. K.

2-G. K.

3-A. N. O.

4-M. K.

5-V. K.

6-S. K.

SUÇ Nitelikli cinsel saldırı, Mağdurun Ruh sağlığını Bozacak

Cinsel saldırı, Kişiyi özgürlüğünden yoksun bırakma

TALEP KONUSU : C. M. U. K. 237. md. gereği davaya katılma istemi

AÇIKLAMALAR Şüpheliler hakkında 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununun 102/2, 102/3d, 102/5, 109/1, 109/3.b 109/5 ve 53 md ile 37 sevk maddelerince düzenlenen iddianame Sayın mahkemenizce kabul edilerek, Kamu davası açılmıştır.

Aşağıda ayrıntılı bir şekilde belirttiğimiz üzere ;

Yasal ve hukuki dayanaklarımız ile kurumumuzun sahip olduğu sosyal sorumluluk gereği davaya katılmamız, müdahil olma istemimiz zorunluluk arz etmektedir. Bu zorunluluğumuz yasaların kurumumuza yüklediği sorumluluklardan ve davada kendisini yeterli şekilde ifade edemediğini düşündüğümüz

mağdur haklarının gereği gibi savunulmamasından, bugüne kadar işlemiş yargılama sürecinde derinden yaralanan kamu vicdanının Mahkemede temsil edilmesi gerektiğinden ve adil bir yargılama hakkı uyarınca işleminin sağlanması istememizden kaynaklanmaktadır.

A.KATILMA İSTEMİMİZİN ULUSAL VE ULUSLARARASI HUKUK VE SÖZLEŞMELER AÇISINDAN DAYANAKLARI;

5271 Sayılı yasa (1412 sayılı yasadaki farklı olarak) DAVAYA KATILMA HAKKI OLANLARI TANIMLARKEN MAĞDUR VE SUÇTAN ZARAR GÖREN KAVRAMINI birlikte kullanmıştır. Bu yönüyle eski yasadaki var olan suçtan zarar görenler ibaresine ek getirilerek ve iki kavram birlikte kullanılarak KATILMA HAKKI GENİŞLETİLMİŞTİR.

SUÇTAN ZARAR GÖREN KAVRAMI; Yargılama hukuku terimidir. Bu Terimin doktrindeki tanımı ise; SANIĞIN CEZALANDIRILMASI SURETİ İLE KARŞILANACAK BİR TATMİN ARZUSUNUN UYANDIĞI HER KURUM VEYA KİŞİ SUÇTAN ZARAR GÖRENDİR.

Kimlerin bu kavram dahilinde değerlendirileceği ise yasadaki açıkça sayılmadığından, T.C.K. "Katılma" ehliyetinden ve kimlerin davaya katılma hakkının bulunacağı yönünde sınırlayıcı unsurlara yer vermediğinden, Yargılama sırasında Mahkemelerin geniş takdir yetkisi vardır.

Ceza yargılamasında ağır suçlarda kişisel hakların tazmin ve tatmin edilmesinden çok, somut gerçeğe ulaşma esastır. KATILMA HAKKI SADECE ŞAHSİ HAKLARA KAVUŞMAYA HİZMET EDEN BİR KURUM DEĞİLDİR. KATILMA DA AMAÇLANAN; ADALETİN GERÇEKLEŞMESİ, MADDİ GERÇEĞİN BULUNMASI, SUÇLUNUN CEZALANDIRILMASINDA ETKİN ROL OYNAMA, İDDİA MAKAMININ GÜÇLENDİRİLMESİ, KİŞİSEL HAKLARIN TAZMİN EDİLMESİNİN VE ÖÇ ALMA DUYGUSUNUN ÖNÜNE GEÇİLMESİNİN SAĞLANMASIDIR.

Katılma talebimizin doktrinde kabul gören bu dayanakları

yanında normatif anlamda dayanakları ile yetkimiz dahilinde olduğu inancındayız.

## B. KATILMA İSTEMİMİZİN ANAYASAL .YASAL VE ULUSLARARASI NORMATİF DAYANAKLARI;

### B.1. T.C. ANAYASASI;

Madde 2: “...İnsan Haklarına saygılı, ..., laik ve sosyal bir HUKUK DEVLETİDİR.”

Madde 5: “... kişilerin ve toplumun, refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; KİŞİNİN TEMEL HAK VE HÜRRİYETLERİNİ, SOSYAL HUKUK DEVLETİ VE ADALET İLKELERİYLE BAĞDAŞMAYACAK SURETTE SINIRLAYAN SİYASAL; EKONOMİK VE SOSYAL ENGELLERİ KALDIRMAYA, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gereken şartları hazırlamaya çalışmaktır.”

Madde 10: “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

Anayasanın Bağlayıcılığı ve üstünlüğü başlıklı 11. madde,

Temel Hak ve Hürriyetlerinin tanımlandığı 12. madde,

Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı başlıklı 17. madde, “... kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabii tutulamaz.”

Temel Hak ve Hürriyetlerin korunması başlıklı madde 40,

Üçüncü Bölüm; ailenin Korunması başlıklı 41. madde, “... devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ... sağlamak için gerekli tedbirleri alır...”

Madde 90; "... Usulüne göre yürürlüğe konulmuş MİLLETLERARASI ANTLAŞMALAR KANUN HÜKMÜNDEDİR. ... USULÜNE GÖRE YÜRÜRLÜĞE KONULMUŞ TEMEL HAK VE ÖZGÜRLÜKLERE İLİŞKİN MİLLETLERARASI ANDLAŞMALARLA KANUNLARIN AYNI KONUDA FARKLI HÜKÜMLER İÇERMESİ NEDENİYLE ÇIKABİLECEK UYUŞMAZLIKLARDA MİLLETLERARASI ANDLAŞMA HÜKÜMLERİ ESAS ALINIR."

T.C. Anayasasının yukarıdaki maddesi ile farklı bir önem kazanan milletlerarası antlaşmalarda da işbu davaya katılma dayanaklarımızı oluşturan hükümler yer almaktadır.

## B.2. TARAF OLDUĞUMUZ,

### AVRUPA İNSAN HAKLARI SÖZLEŞMESİ;

Madde 1; İnsan Haklarına saygı yükümlülüğü: Yüksek Sözleşmeciler Tarafından, kendi yetki alanları içinde bulunan herkese bu Sözleşme'nin birinci bölümünde açıklanan hak ve özgürlükleri tanınır. Madde 3; İşkence yasağı: Hiç kimse işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya işlemlere tabi tutulamaz.

Madde 5; Özgürlük ve güvenlik hakkı: 1. Herkesin kişi özgürlüğüne ve güvenliğine hakkı vardır. Aşağıda belirtilen haller ve yasada belirlenen yollar dışında hiç kimse özgürlüğünden yoksun bırakılamaz.

Madde 6; Adil yargılanma hakkı: 1. Herkes, gerek medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili nizalar, gerek cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamalar konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından davasının makul bir süre içinde, hakkaniyete uygun ve açık olarak görülmesini istemek hakkına sahiptir. Hüküm açık oturumda verilir; ancak, demokratik bir toplumda genel ahlak, kamu düzeni ve ulusal güvenlik yararına, küçüklerin korunması veya davaya taraf olanların özel hayatlarının gizliliği gerektirdiğinde, veya davanın açık oturumda görülmesinin adaletin oluşmasına zarar verebileceği bazı özel durumlarda, mahkemenin zorunlu göreceği ölçüde, duruşmalar dava süresince tamamen veya kısmen basına ve dinleyicilere kapalı olarak sürdürülebilir.

Madde 14; Ayrımcılık yasağı: Bu Sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır.

### B.3. TARAF OLDUĞUMUZ,

#### KADIN AYRIMCILIĞININ ÖNLENMESİNE DAİR SÖZLEŞME (CEDAW):

MADDE 2. d Kadınlara karşı herhangi bir ayrımcı hareket yapılmasından veya uygulanmasından kaçınmayı ve kamu yetkilileri ile kuruluşlarının bu yükümlülüğe uyumlu olarak hareket etmelerini sağlamayı,

e) Herhangi bir kişi, kuruluş veya teşebbüsün kadınlara karşı ayırım yapmasını önlemek için bütün uygun önlemleri almayı, ...”

MADDE.3 Taraf Devletler özellikle politika, sosyal, ekonomik ve kültürel sahalarda olmak üzere bütün alanlarda, erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla, kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için yasal düzenleme dahil bütün uygun önlemleri alacaklardır.

MADDE 5. Taraf Devletler aşağıdaki bütün uygun önlemleri alacaklardır:

a - Her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine veya kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı ön yargıların, geleneksel ve diğer bütün uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel...”

MADDE 6. Taraf Devletler, kadın ticareti ve fahişeliğin istismarının her şekliyle önlenmesi için yasama dahil gerekli bütün önlemleri alacaklardır.

MADDE 15.: ... 3 - Taraf Devletler, kadınların hukuki ehliyetlerini kısıtlamaya yönelik hukuki sonuç doğuran her çeşit sözleşmenin ve sair özel muamelelerin tamamının geçersiz olduğunu kabul ederler.”

MADDE 24.: “Taraf Devletler işbu Sözleşme ile tanınan hakların tam olarak gerçekleştirilmesi için ulusal seviyede gerekli bütün önlemleri almayı taahhüt ederler.”

Yine uluslararası platformda da katılma istememiz yürürlükteki Anayasa ve uluslararası sözleşmeler uyarınca yasal ve hukuki temele dayanmaktadır.

B.4. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER GENEL KURULUNUN 29 Kasım 1985 tarihli 40/34 sayılı Kararında; Suçtan ve yetki istismarından mağdur olanlara adalet sağlanmasına dair temel prensipler bildirisi ceza kanunlarının eylem veya ihmal yoluyla ihlal edilmesi nedeniyle, bireysel veya toplu olarak fiziksel veya ruhsal biçimde yaralanma da dahil olmak üzere manevi acılar çeken, ekonomik kayba uğrayan veya temel hakları esas bir biçimde zayıflayan veya bu suretle zarar gören kimse mağdurdur.

Şeklinde bir tanımlama yapılarak mağdur ve suçtan zarar görme kavramı son derece geniş yorumlanmıştır.

Nitelikli Cinsel saldırının mağduru ile ilgili davaya katılma görevinin Türkiye Barolar Birliğinin komisyonu olarak TÜBAKKOM’a da düştüğüne inanıyoruz.

#### B.7. 1136 Sayılı Avukatlık yasaı ve İlgili Mevzuat

DAVAYA KATILMA İSTEMİMİZİN bir diğeri dayanağını ulusal kanunumuz olan 1136 Sayılı Avukatlık Kanunu ve İlgili Mevzuattan almaktadır. ilgili madde olan 76. madde; “Barolar ..., İNSAN HAKLARINI, HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜ SAVUNMAK ve KORUMAK ... amacıyla tüm çalışmalarını yürüten ...” ifadesiyle baroları tanımlarken baromuzun bu haklı müdahil olma talebini İNSAN HAKLARINI SAVUNMAK VE KORUMAK, HUKUKUN ÜSTÜNLÜĞÜNÜ sağlamak amacından dolayı yasal zemine oturtmuştur.

B.8. KURUM OLARAK KENDİ YÖNERGEMİZDE DE KATILMA İSTEMİMİZE DAYANAK OLUŞTURAN MADDELER VARDIR:

TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ KADIN HUKUKU KOMİSYONU (TÜBAKKOM) YÖNERGESİ

Madde: 2- Komisyonun Amacı:

A- Ulusal ve Uluslar arası mevzuatta kadının insan haklarına ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi, eşit ve adil uygulanmasının sağlanması.

B- Evrensel hukuk ölçeğinde adalet ve eşitlik prensibine aykırı mevcut düzenlemeleri ve uygulamaları değiştirecek çözüm önerilerinin saptanması ve savunulması.

C- Kadınların haklarını öğrenmeleri ve kullanmalarını sağlamaya yönelik eğitim çalışmaları yapılması ve gönüllü danışmanlık hizmeti verilmesi.

D- Kadının insan hakları mücadelesine kamuoyu desteği sağlamak amacıyla TÜBAKKOM aracılığıyla baroların kadın hakları kurulları/ komisyonları ile ortak eylem planlarının oluşturulup, uygulamaya konulması.

E- Baroların kadın hukuku kurulları/ komisyonları arasında koordinasyon, işbirliği ve dayanışmanın sağlanması doğrultusunda yapılacak çalışmaların yapılması.

F- Mesleki anlamda kurumsal ve uygulamaya yönelik yayınlar yapılmasıdır.

Kuruluşumuzdan itibaren toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacı doğrultusunda kamuoyu oluşturmak ve bu amaçlar yolunda gerekli tüm çalışmaları sürdürmek komisyonumuzun görev ve yükümlülükleri arasındadır. Mahkemenizde yargılaması yapılan olay kadına yönelik çok ağır bir tecavüz olayıdır . Olayın oluş biçimi kamu vicdanını ağır şekilde yaralamış, kamuoyunu olumsuz yönde etkilemiş bir olaydır.

TÜBAKKOM olarak Kadına yönelik şiddet, taciz ve tecavüz olaylarında yargı yolunun etkili olarak kullanılması ve adil yargılamanın sağlanması amaçlarımız arasındadır. Bu nedenle Suçtan zarar gördüğümüz sabittir.

İSTEM : Sayın Mahkemede görülmekte olan bu çok ağır cinsel saldırı olayının yargı sürecinin başlaması son derece ağır bir şekilde gerçekleşmiş ve olağanüstü yargı yollarının kararlarından sonra iddianame düzenlenebilmiştir

Kadınlar ve kız çocukları çoğunlukta olmak üzere her geçen gün birçok insan her türlü şiddet ve cinsel istismar, cinsel saldırı eylemlerine maruz kalmaktadırlar. Son günlerde bu nitelikteki cinsel suçların çoğaldığı, toplumda ahlaki çözümler yaşandığı, **sanıkların yeterli ve gereken caydırıcı cezalardan** çeşitli af ve indirim nedenleri ile kurtuldukları, suçtan sakınmanın söz konusu olmadığı, aksine övünç kaynağı haline geldiğini üzülenlere görmekteyiz

Bu nedenlerle eyleme maruz kalan mağdurların bireysel mücadelesi yanında kamusal alanın bir ayağını oluşturan Barolar, TBB, TÜBAKKOM, gibi kurumların da bireysel mücadelenin yanında yer alıp, iddia makamını güçlendirme, somut gerçeği ortaya çıkarma, adil yargılanmanın temini için çalışma gibi nedenlerle ve özellikle KADINLARLA ilgili konuda müdahalesi gerekmektedir.

Yukarıda sayılan tüm nedenlerle kamusal alanın bir ayağını oluşturan, yargılamanın üç ayağından birini oluşturan savunmanların oluşturduğu Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonunun KATILAN OLARAK davaya katılımına karar verilmesini, reddi halinde davalara gözlemci sıfatı ile katılımımız karar verilmesini saygı ile dileriz. 16.03.2011

**Av. Hatice can**  
**Türkiye Barolar Birliği**  
**Kadın Hukuku Komisyonu Dönem Sözcüsü**  
**Hatay Barosu**  
**Kadın Hukuku Komisyonu Başkanı**



## TÜRKİYE'DE KADIN HUKUKU ALANINDA KAZANIMLAR

1567: Kadınlar taşınmaz mallar üzerinde miras hakkına sahip oldular.

1839: Bir ferman (Gülhane Hatt-ı Hümayunu) ile kanun önünde eşitlik ilkesi kabul edildi.

1856: Köle ve cariye alınıp satılması yasaklandı.

1858: Kadınların taşınmaz mallar üzerindeki miras hakkı erkeklerinkiyle eşitlendi.

1876: İlk anayasa (Kanun-i Esasi) kabul edilerek temel haklar düzenlendi, kız ve erkekler için ilköğretim zorunlu hale getirildi.

1911: Zina suçunun cezası kadın ve erkek için eşitlendi.

1917: Osmanlı Medeni Kanunu'nun uygulanması için çıkarılan Aile Hukuku Kararnamesi ile;

Evlilik sözleşmesinin resmi memur önünde yapılması,

Evlenme yaşının erkeklerde 18, kadınlarda 17 olması,

Zorla evlendirmenin geçersiz sayılması hususları düzenlendi.

1923: Cumhuriyet ilan edildi.

1926: Türk Medeni Kanunu'nun kabulü ile tek eşlilik zorunlu hale getirildi, kadınlar boşanma hakkı, velayet hakkı ve malları üzerinde tasarruf yetkisine sahip oldular.

1934: Anayasa değişikliği ile kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanındı.

1935: Atatürk'ün desteği ile; 12. Uluslararası Kadınlar Kongresi İstanbul'da yapıldı. "Dünya çapında ünlü kadınların ve yazarların katıldığı katılanlar arasında ünlü nükleer fizikçi Marie Curie'nün de bulunduğu kongreye Atatürk "Siyasi ve içtimai

hakların kadın tarafından kullanılmasının, beşeriyetin saadeti ve prestiji bakımından elzem olduğuna eminim” sözlerini taşıyan telgraf göndermiştir

1938: Reşit olmayanlar için evlilik yaşı ailenin izni alınmak kaydıyla; erkeklerde 17, kadınlarda 15 olarak düzenlendi.

1990: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) kuruldu.

1990: Türkiye, “Çocuk Hakları Sözleşmesi”ni imzaladı.

1990: Tecavüz mağdurunun hayat kadını olması halinde cezanın indirilmesini ön- gören kanun hükmü, TBMM tarafından yürürlükten kaldırıldı.

1996: Erkeğin zinası suç olmaktan çıkarıldı.

1997: Kadınlar, kocalarının soyadı ile birlikte kendi soyadlarını da kullanma hakkını elde ettiler.

1997: İçişleri Bakanlığı nüfus cüzdanlarında medeni hal kısmında “evli/ bekar/ dul/ boşanmış” gibi ifadelerin yerine sadece “evli” veya “bekar” ifadelerinin kullanılmasını düzenleyen bir genelge yayımladı.

1998: Kadının zinası suç olmaktan çıkarıldı.

1998: Aile içi şiddete uğrayan kişilerin korunması için gerekli tedbirlerin alınması düzenleyen 4320 Sayılı Ailenin Korunması-na Dair Kanun yürürlüğe girdi.

1998: Gelir vergisinde aile reisinin beyanname vermesi esasının kaldırılması ile kadınlar kocalarında ayrı olarak beyanname verme hakkına kavuştu.

1998: “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu’na Bağlı Kadın Konukevleri Yönetmeliği” yürürlüğe girdi.

1998: Adalet Bakanlığı, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve kadın kuruluşlarının oluşturduğu gündem sonucunda bekaret kontrolünün, ancak takibi şikayete bağlı suçlarda, mağdurun rızası alınarak, ırza geçme gibi re’sen takip edilen suçlarda ancak hakim kararı ile; gecikmesinde sakınca bulunan

hallerde ise Cumhuriyet savcısının yazılı izni ile yapılabileceğini düzenleyen bir Genelge yayımladı.

1998: İçişleri Bakanlığı'nca nüfus cüzdanlarında yapılan düzenlemeye paralel olarak Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü'nce verilen dul ve yetim tanıtım kartlarındaki "Emekliye Yakınlığı" bölümünde yer alan "dul kadın vb." ifadelerin yerine sadece "eşi, kızı, oğlu, annesi, babası" gibi ifadelerin kullanılması sağlandı.

1998: Yasalara aykırı olarak yapılan bekaret kontrollerinin önlenmesi amacıyla Valiliklerin dikkatine sunulmak üzere hangi hallerde bekaret kontrolünün yapıla çağını içeren Genelge İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlandı.

2001: Anayasa'da yapılan değişiklik ile Türk anadan ya da Türk babadan doğan çocuğun Türk olması hükmü getirilerek, bu konuda var olan eşitsizlik ortadan kaldırıldı.

2001: "Özel Hukuk Tüzel Kişileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarınınca Açılan Kadın Konukevleri Yönetmeliği" yürürlüğe girdi.

2002: Yeni Medeni Kanun kabul edildi.

2002: "Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" yeniden düzenlenerek yayımlandı. Eğitim kurumlarında bekâret denetimi uygulamasına gerekçe olarak kullanılan söz konusu Tüzüğün, "iffetsizlik"ten söz eden bölümü metinden çıkarılarak toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ortadan kaldırıldı.

2003: Birleşmiş Milletler Sözleşmelerinden Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (İkiz Sözleşmeler) TBMM tarafından onaylandı.

2003: Aile Mahkemelerinin Kuruluş Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun yürürlüğe girdi.

2003: Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin taraf ülkelerce uygulanmasının denetlenmesi konusunda, BM Ayrımcılık Sözleşmesi Komitesine; Sözleşmenin tanıdığı hakların ihlali durumunda bireylerce veya gruplarca veya

onların rızası ile onlar adına yapılan şikayetleri kabul etme ve inceleme yetkisini tanıyan “İhtiyari Protokol” yürürlüğe girdi.

2003: Türk Vatandaşlığı Kanununda kadın-erkek eşitliği bakış açısı ile değişiklik yapıldı.

2003: İşveren işçi ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılmayacağı, iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı, cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı gibi hükümleri içeren İş Kanunu yürürlüğe girdi.

2004:Eşitlik ilkesini düzenleyen Anayasanın 10 uncu Maddesine “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” ifadesi eklendi

2004: Anayasanın 90’ıncı maddesinde değişikliğe gidilerek, temel hak ve özgürlüklere ilişkin “Milletlerarası Antlaşmaların iç hukuk hükümleri ile çelişmesi durumunda Milletlerarası Sözleşmelerin esas alınacağı” şeklinde yeni bir düzenleme getirildi.

2004: Doğum izinlerinin artırılmasına ilişkin düzenlemeler içeren Devlet Memurları Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun yürürlüğe girdi.

2004: 5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdi.

2004: Cinsiyet eşitliği ve kadına karşı şiddet konusunda çağdaş düzenlemeler içeren Yeni Türk Ceza Kanunu kabul edildi.

2004: Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” başlıklı Başbakanlık Genelgesi yürürlüğe girdi.

2004:“Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” yürürlüğe girdi.

2004: “Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik” yürürlüğe girdi.

2005: Yeni Türk Ceza Kanunu 1 Haziran’da yürürlüğe girdi.

2005: Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000’i geçen belediyelerin kadınlar ve çocuklar için sığınmaevi açmalarının belediyelerin görev ve sorumlulukları arasında olduğuna ilişkin düzenlemenin bulunduğu Belediye Kanunu yürürlüğe girdi.

2005: Töre ve Namus Cinayetleri ile Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu çalışmalarını yürüttü ve sonuçlar rapor halinde yayımlandı (2006).

2006: “Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler” konulu Başbakanlık Genelgesi yayımlandı.

2007: 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun’un kapsamı 5636 sayılı kanunla genişletildi.

2008: Türkiye, CEDAW’ın 9. maddesine yönelik beyanını kaldırdı.

2008: 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanunun uygulanmasına ilişkin Yönetmelik yürürlüğe girdi

2011: Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi imzalandı .



TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ  
KADIN HAKLARI HUKUKU KOMİSYONU  
(TÜBAKKOM)

---

**TÜBAKKOM Yönergesi**





**TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ**  
**KADIN HUKUKU KOMİSYONU**  
**(TÜBAKKOM)**  
**YÖNERGESİ**

**Kuruluş :**

**Madde:1-** Türkiye Barolar Birliğine bağlı ve yönergede düzenlenen hükümler çerçevesinde çalışmak üzere Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu (TÜBAKKOM) kurulmuştur.

**AMAÇ :**

**Madde:2- Komisyonun Amacı:**

A- Ulusal ve Uluslar arası mevzuatta kadının insan haklarına ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi, eşit ve adil uygulanmasının sağlanması.

B- Evrensel hukuk ölçeğinde adalet ve eşitlik prensibine aykırı mevcut düzenlemeleri ve uygulamaları değiştirecek çözüm önerilerinin saptanması ve savunulması.

C- Kadınların haklarını öğrenmeleri ve kullanmalarını sağlamaya yönelik eğitim çalışmaları yapılması ve gönüllü danışmanlık hizmeti verilmesi.

D- Kadının insan hakları mücadelesine kamuoyu desteği sağlamak amacıyla TÜBAKKOM aracılığıyla baroların kadın hakları kurulları/ komisyonları ile ortak eylem planlarının oluşturulup, uygulamaya konulması.

E- Baroların kadın hukuku kurulları/ komisyonları arasında koordinasyon, işbirliği ve dayanışmanın sağlanması doğrultusunda yapılacak çalışmaların yapılması.

F- Mesleki anlamda kurumsal ve uygulamaya yönelik yayınlar yapılmasıdır.

### EŞGÜDÜM SORUMLUSU:

**Madde:3-** Türkiye Barolar Birliği Yönetim Kurulu, kendi içinden belirlediği üyeyi, toplantılara katılmak ve TÜBAKKOM ile Yönetim Kurulu arasındaki eşgüdümü sağlamak amacıyla eşgüdüm sorumlusu olarak görevlendirir.

### ORGANLARI :

**Madde:4-** Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuk Komisyonu organları:

- a)Genel Kurul
- b)Yürütme Kurulu
- c)Dönem Sözcüsü

### A)GENEL KURUL:

**Madde:5-** Türkiye Barolar Birliği kadın Hukuku Komisyonu Genel (üye) Kurulu, Kadın Hukuku Komisyonu /kurulu kurmuş, TÜBAKKOM'a üye olmuş baroların kadın komisyonu/kurullarından seçilebilecek birer üyenin dışında avukat sayısı beşbinin üzerindeki baroların, sonraki her beşbin üye için ayrıca birer üyenin katılımı ile oluşur. İki yılda bir mayıs ayında toplanır.

**GÖREVİ : Madde:6-** Genel Kurulun görevi, komisyonun bir sonraki dönem sözcüsü ile yürütme kurulunu seçmek, çalışmaların projelendirilmesini onaylamak, öneriler getirmek, çalışma gruplarına üye olmak, faaliyet raporu ile Türkiye Barolar Birliği bütçesinden yapılan harcamaları karara bağlamaktır.

### B)YÜRÜTME KURULU:

**Madde:7-** Yürütme Kurulu; eşgüdüm sorumlusu, dönem sözcüsü, genel üye toplantısının salt çoğunluğunun kendi içinden seçeceği yedi coğrafi bölgeden birer baronun kadın hukuku komisyonunun/kurulunun temsilcisi 7 üye ile Ankara, İstanbul ve İzmir barolarının kadın hukuku komisyonunun/kurulunun birer Yürütme Kurulu, en az, üç ayda bir kez toplanır.

Toplantı yeter sayısı, üye tam sayısının yarısı, karar yeter sayısı ise toplantı salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde dönem sözcüsünün oyu iki oy sayılır. Kararlar, toplantıya katılan üyeler tarafından imzalanır. Özü olmadan üst üste üç toplantıya katılmayan Yürütme Kurulu Üyesinin üyeliği Yürütme Kurulu kararı ve Türkiye Barolar Birliği Yönetim Kurulunun onayı ile düşer

### **GÖREVİ VE YETKİSİ:**

**Madde:8-** Yürütme Kurulunun görev ve yetkileri:

- a) Komisyonun gerekli gördüğü çalışma programını yapmak ve yürütmek
- b) Komisyonun çalışma alanı guruplarını oluşturmak.
- c) Çalışma alanı ile ilgili olarak Türkiye Barolar Birliği Yönetim Kurulunun vereceği işleri yürütmek.
- d) Gerekli görülen hallerde Türkiye Barolar Birliği Yönetim Kurulunun onayını alarak yayınlar yapmak.

### **C) DÖNEM SÖZCÜSÜ:**

**Madde:9-** İki yılda bir mayıs ayında yapılan genel kurul toplantısında aday olan üye baroların kadın hukuku kurulları/ komisyonları temsilcileri arasından gizli oyla seçilir. Görevi bir sonraki genel kurula kadar devam eder. Prensip olarak tüm baroların bir dönem, dönem sözcülüğü yapması esastır. Bu nedenle daha önce dönem sözcülüğü yapmamış barolardan aday bulunmaması halinde yeniden aday olabilirler.

### **GÖREV VE YETKİSİ:**

**Madde:10-** Dönem sözcüsünün görev ve yetkileri:

- a) Komisyonu temsil etmek,
- b) Yürütme Kuruluna ve genel üye toplantısına başkanlık etmek,

c) Komisyonun amacına göre tüm etkinliklerin ve çalışmaların hazırlanması ve yürütülmesini düzenlemek,

d) İki yılda bir yapılacak genel kurul toplantısı, yürütme kurulu ve genel üye toplantılarının gündemini hazırlamak ve toplantıların yapılacağı il barolarının kurulları ile toplantı programını hazırlamak ve toplantıyı düzenlemek, Genel Kurula katılanların listesi ile toplantı tutanaklarını toplantıdan sonra Türkiye Barolar Birliğine göndermek

e) Gerek gördüğünde organları olağanüstü toplantıya çağırmak.

## MALİ HÜKÜMLER

### KOMİSYONUN GELİR VE GİDERLERİ:

**Madde:11-** Komisyonun yürütme kurulu, genel üye toplantısı ve genel kurul toplantılarına katılan üyelerin giderleri kendi barolarınca karşılanır. Türkiye Barolar Birliği merkezindeki çalışmaları TBB sağlar. Yayın giderlerini ve tebligat giderlerini Türkiye Barolar Birliği denetleme yapabilir.

Tübakkom 10.Dönem 1.Yürütme Kurulu toplantısında alınan karar uyarınca TÜBAKKOM Yönergesinin 11. maddesinde "Komisyonun Gelir ve Giderleri" başlığı altındaki madde ye ilişkin

**"Komisyonun çalışmaları için, TBB tarafından bütçe, sekreteryaya ve salon tahsis edilir. TBB merkezinde yapılan çalışma ve toplantılara katılan üyelerin ulaşım giderleri dışındaki tüm giderleri tahsis edilen bütçeden karşılanır."** Şeklindeki değişiklik ÖNERİSİ

## SON HÜKÜMLER

**Madde:12-** Bu yönerge hükümleri Türkiye Barolar Birliği Yönetim Kurulunca yürütülür.

19 Mart 2011 CUMARTESİ **Resmî Gazete** Sayı : 27879 **GENELGE** Başbakanlıktan:**Konu** : İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.

## GENELGE

2011/2

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Recep Tayyip ERDOĞAN

Başbakan

## KADINA YÖNELİK ŞİDDET VE AİLE İÇİ ŞİDDETİN ÖNLENMESİ VE BUNLARLA MÜCADELEYE DAİR AVRUPA KONSEYİ SÖZLEŞMESİ

### Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi

#### GAYRI RESMİ ÇEVİRİ

Bu sözleşmenin gayri resmi çevirisi İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP) tarafından yapılmıştır. Çeviriyle ilgili düzeltme ya da değişiklik önerilerinizi [ihop@ihop.org.tr](mailto:ihop@ihop.org.tr) adresine gönderebilirsiniz.

CM(2011)49 final 7 Nisan 2011

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi

#### Giriş

Avrupa Konseyi'ne üye Devletler ve bu sözleşmeyi imzalayan diğer Devletler;

İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme'yi (Avrupa Antlaşmaları Serisi (ETS) - No. 5, 1950) ve Sözleşme'nin Protokol hükümlerini, Avrupa Sosyal Şartı'nı (ETS No. 35, 1961, 1996'da gözden geçirilmiş hali, ETS No. 163), İnsan Ticaretine Karşı Eyleme İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ni (ETS No. 197, 2005) ve Avrupa Konseyi Çocukların Cinsel Sömürü ve İstismara Karşı Korunması Sözleşmesi'ni (ETS No. 201, 2007) hatırladık;

Bakanlar Komitesi'nin Avrupa Konseyi üye ülkelerine: Kadınların şiddete karşı korunmasına ilişkin Tavsiye Kararı'nı Rec(2002)5, toplumsal cinsiyet eşitliği standart ve mekanizma-

larına ilişkin Tavsiye Kararı'nı Rec(2007)17, çatışmaların önlenmesi, çözümü ve barışın inşasında kadın ve erkeklerin rollerine ilişkin Tavsiye Kararı'nı Rec(2010) ve diğer ilgili tavsiye kararlarını hatırlatarak;

Kadına yönelik şiddet alanında önemli standartları oluşturan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin büyüyen içtihat hukuku külliyyatını dikkate alarak;

Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'ni (1996), Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'yi (1996), Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Uluslararası Sözleşmesi'ni ("CEDAW", 1979) ve Sözleşme'ye Ek İhtiyari Protokol (1999) ile CEDAW Komitesi'nin kadına yönelik şiddete dair 19 No'lu Genel Tavsiye Kararı'nı, Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'yi (1989) ve Sözleşme'ye Ek İhtiyari Protokolü (2000) ve Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'yi (2006) göz önünde tutarak;

Uluslararası Ceza Mahkemesi Roma Statüsü'nü (2002) göz önünde tutarak;

Uluslararası insancıl hukukun temel prensiplerini ve özellikle Savaş Zamanında Sivillerin Korunmasına Dair 4. Cenevre Sözleşmesi'ni (1949) ve Sözleşme'nin 1. ve 2. Ek Protokol Hükümleri'ni hatırd tutarak;

Kadınlara yönelik her türlü şiddeti ve aile içi şiddeti kınayarak;

Kadın ve erkek arasında yasal ve fiili eşitliğin gerçekleşmesinin kadına yönelik şiddeti önlemede önemli bir unsur olduğunu kabul ederek;

Kadına yönelik şiddetin, erkekler ve kadınlar arasındaki eşitlikçi olmayan güç ilişkilerinin tarihsel bir tezahürü olduğunu ve bu güç ilişkisinin erkekler tarafından kadınlar üzerinde tahakküm kurulmasına ve kadınlara yönelik ayrımcılık yapılmasına yol açtığını ve kadınların ilerlemelerinin önünde engel olduğunu kabul ederek;



Cinsiyete dayalı şiddet gibi kadına yönelik şiddetin yapısal boyutunu ve bu şiddetin erkeklerle kıyaslandığında kadınları zorla ikincil bir konuma sokmanın çok önemli toplumsal mekanizmalarından biri olduğunu kabul ederek;

Kadın ve kız çocuklarının çoğunlukla aile içi şiddet, cinsel istismar, tecavüz, zorla evlendirme, sözde “namus” adına işlenen suçlar ve cinsel organları dağlama gibi insan haklarını ciddi bir şekilde ihlal eden şiddetin pek çok boyutuna maruz kaldıklarını ve bu durumun kadın erkek eşitliğini sağlamanın önündeki en büyük engel olduğunu büyük endişeyle kabul ederek;

Sivil halkı, özellikle de yaygın ve sistematik tecavüz ve cinsel şiddet şeklinde kadınları etkileyen silahlı çatışmalarda süregelen insan hakları ihlallerini ve cinsiyete dayalı şiddetin çatışma sürecinde ve sonrasında artması olasılığını kabul ederek;

Kadın ve kız çocuklarının cinsiyete dayalı şiddete maruz kalma riskinin erkeklerden daha fazla olduğunu kabul ederek;

Aile içi şiddetin orantısız bir şekilde kadınları etkilediğini ve erkeklerin de aile içi şiddet mağduru olabileceğini kabul ederek;

Çocukların aile içindeki şiddete tanık olmak da dâhil aile içi şiddet mağduru olduklarını kabul ederek;

Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin ortadan kalktığı bir Avrupa yaratmak arzusuyla;

Aşağıdaki şekilde anlaşmışlardır:

## **Bölüm 1 - Amaçlar, tanımlar, eşitlik ve ayrım gözetmeme, genel yükümlülükler**

### **Madde 1 - Sözleşmenin Amaçları**

Bu Sözleşmenin amaçları şunlardır:

kadınları her türlü şiddetten korumak ve kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddeti önlemek, kovuşturmak, ortadan kaldırmak;

kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak ve, kadınların güçlendirilmesi yoluyla da dahil olmak üzere, kadın ve erkek arasındaki somut eşitliği teşvik etmek;

kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet mağdurlarını korumak ve bu kişilere destek vermek için kapsamlı bir çerçeveyi, politikaları ve tedbirleri tasarlamak;

kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddeti ortadan kaldırmak amacıyla uluslararası işbirliğini güçlendirmek;

kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddeti ortadan kaldırmak üzere bütünsel bir yaklaşımı benimsemeye yönelik etkili bir işbirliği yapmaları için örgütlere ve kolluk kuvvetlerine destek ve yardım sağlamak.

Bu Sözleşme, hükümlerinin Taraf Devletler tarafından etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla özel bir izleme mekanizması kurar.

### **Madde 2 - Sözleşme'nin kapsamı**

Bu Sözleşme, aile içi şiddet de dâhil olmak üzere orantısız bir şekilde kadınları etkileyen, kadına yönelik her türlü şiddet biçimi için geçerlidir.

Taraf Devletler, bu Sözleşme'yi tüm aile içi şiddet mağdurlarına uygulamaya teşvik edilir. Taraf Devletler, bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasında cinsiyete dayalı şiddetin kadın mağdurlarını özellikle dikkate alır.

Bu Sözleşme barış zamanlarında ve silahlı çatışma durumlarında uygulanır.

### **Madde 3 - Tanımlar**

Sözleşmenin amacı bakımından:

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

“aile içi şiddet”, mağdur faille aynı haneyi paylaşırsa da pay-

laşmasa da, aile veya hanede, eski veya şimdiki eşler ya da partnerler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet anlamına gelir.

“toplumsal cinsiyet” toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen ve sosyal olarak kurgulanan roller, davranışlar ve eylemler anlamına gelir.

“kadına yönelik cinsiyete dayalı şiddet” doğrudan kadınlara yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya orantısız bir şekilde kadınları etkileyen şiddet anlamına gelir.

“mağdur” a ve b bentlerinde belirlenen davranışlara maruz kalan gerçek bir kişi anlamına gelir.

“kadın” ibaresi 18 yaş altı kız çocuklarını da kapsar.

#### **Madde 4 – Temel haklar, eşitlik ve ayırım gözetmeme**

Taraf Devletler, özel ve kamusal alanda herkesin, özellikle de kadınların, şiddetten uzak yaşama hakkını korumak ve bu hakkı sağlamak amacıyla gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı kınar ve kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı önlemek üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri gecikmeksizin alır ve bu kapsamda,

kadın erkek eşitliği ilkesini kendi ulusal anayasalarına ya da diğer uygun mevzuata dahil eder ve bu ilkenin uygulamada gerçekleştirilmesini güvence altına alır;

kadınlara yönelik ayrımcılığı, ihtiyaç bulunması halinde, yaptırımlar uygulamak yoluyla yasaklar;

kadınlara yönelik ayrımcı yasa ve uygulamaları kaldırır.

Taraf Devletler bu Sözleşme'nin hükümlerinin, özellikle de mağdurun haklarını korumaya yönelik tedbirlerin cinsiyet, toplumsal cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya siyasi olmayan görüş, ulusal veya sosyal köken, ulusal azınlık ile ilişkilendirme, mülkiyet, soy, cinsel yönelim, cinsel kimlik, yaş, sağlık durumu, sakatlık, medeni hal, göçmen veya mülteci olma durumu ya da benzeri herhangi bir temelde ayırım gözetmeksizin uygulanmasını güvence altına alır.

Bu Sözleşme kapsamında kadınlara yönelik cinsiyete dayalı şiddeti önleyen ve kadınları cinsiyete dayalı şiddetten koruyan özel önlemler ayrımcılık olarak kabul edilemez.

### **Madde 5 - Devlet yükümlülükleri ve gereken özeni gösterme sorumluluğu**

Taraf Devletler kadına yönelik herhangi bir şiddet eylemiyle ilişkilenecekten kaçınır ve devlet adına hareket eden devlet yetkililerinin, görevlilerinin, organlarının, kurumlarının ve diğer aktörlerin bu yükümlülüğe uygun davranmalarını sağlar.

Taraf Devletler, bu Sözleşme'nin kapsamında olup devlet dışı aktörler tarafından işlenen şiddet eylemlerini gereken özeni göstererek önlemek, soruşturmak, cezalandırmak ve bu eylemlerden kaynaklı mağduriyet için tazminat sağlamak amacıyla gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 6 - Toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar**

Taraf Devletler bu Sözleşme'den kaynaklanan yükümlülüklerinin uygulamasına ve Sözleşme hükümlerinin etkisinin değerlendirilmesine toplumsal cinsiyet perspektifini dâhil edeceğini ve kadın erkek eşitliği ve kadınları güçlendiren politikalarını teşvik edeceğini ve etkili bir şekilde uygulayacağını taahhüt eder.

## **Bölüm II - Bütünsel politikalar ve veri toplama**

### **Madde 7 - Kapsayıcı ve eşgüdümlü politikalar**

Taraf Devletler bu Sözleşme'nin kapsamına giren bütün şiddet biçimleriyle mücadele ve bu şiddetin her biçiminin önlenmesi için, ilgili tüm tedbirleri kapsayacak şekilde ülke çapında etkili, kapsayıcı ve eşgüdümlü politikaların kabul edilmesi ve uygulanması için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır ve kadına yönelik şiddete karşı bütüncül bir mücadele yürütür.

Taraf Devletler 1. fıkrada bahsedilen politikaların, mağduru haklarını bütün önlemlerin merkezine koyarak hayata geçirilmesini ve bu politikaların tüm ilgili organlar, kurumlar ve örgütlerle etkili işbirliği içerisinde uygulanmasını sağlar.

Uygun olan durumda bu madde gereğince alınacak tedbirle-

re hükümet organları, ulusal, bölgesel ve yerel parlamentolar ve yetkililer, ulusal insan hakları kurumları ve sivil toplum örgütleri gibi tüm ilgili aktörleri kapsar.

### **Madde 8 - Mali kaynaklar**

Taraf Devletler, bu Sözleşme'nin kapsamına giren şiddetin tüm biçimleriyle mücadeleye ve şiddetin her biçiminin önlenmesine yönelik bütünleştirilmiş politika, önlem ve programların bunları yerine getiren hükümet dışı örgütleri ve sivil toplumu da dâhil ederek yeterli düzeyde hayata geçmesi için uygun mali kaynakları ve insan kaynaklarını tahsis eder.

### **Madde 9 - Hükümet dışı örgütler ve sivil toplum**

Taraf Devletler, ilgili hükümet dışı örgütlerin ve sivil toplumun kadına yönelik şiddetle mücadele alanında her düzeyde yaptıkları çalışmalarını göz önüne alır, teşvik eder, destekler ve bu örgütlerle etkili işbirliği gerçekleştirir.

### **Madde 10 - Eşgüdümü sağlayan birim**

Taraf Devletler bu Sözleşme'nin kapsamına giren bütün şiddet biçimleriyle mücadeleye ve şiddetin her biçiminin önlenmesine yönelik politika ve önlemlerin eşgüdümünden, uygulanmasından, izlenmesinden ve değerlendirilmesinden sorumlu bir ya da birden fazla resmi birim saptar ya da kurar. Bu birimler 11. maddede bahsedilen verilerin toplanması ve sonuçların analiz edilip yayılmasında eşgüdümü sağlar.

Taraf Devletler, bu madde gereğince saptanan veya kurulan birimlerin 8. madde gereğince alınacak önlemlerin genel niteliği hakkında bilgi almalarını sağlar.

Taraf Devletler, bu madde gereğince saptanan veya kurulan organların Taraf ülkelerdeki meslektaşlarıyla doğrudan haberleşmelerine ve ilişki kurmalarına yardımcı olur.

### **Madde 11 - Veri toplama ve inceleme**

Taraf Devletler, Sözleşme'nin amacı bakımından:

sözleşme kapsamında yer alan her türlü şiddet vakalarına dair ilgili ayrıştırılmış istatistiksel verileri belirli aralıklarla toplamayı;

bu Sözleşme'nin kapsamına giren bütün şiddet biçimleriyle ilgili yapılan araştırmaları; şiddetin temel nedenlerini ve sonuçlarını, şiddet vakalarını ve mahkûmiyet oranlarını, ek olarak bu Sözleşme'nin uygulanması için alınan tedbirlerin etkisini incelemek amacıyla destekleyeceğini taahhüt eder.

Taraf Devletler, bu Sözleşme kapsamına giren bütün şiddet biçimlerinin yaygınlığını ve şiddete olan eğilimleri değerlendirmek için düzenli aralıklarla nüfus esaslı araştırmalar yapmaya çaba gösterir.

Taraf Devletler, uluslararası işbirliğini teşvik etmek ve uluslararası düzeyde kıyaslama çalışmasını yapılmasını sağlamak üzere, bu madde uyarınca toplanan bilgileri bu Sözleşme'nin 66. maddesinde bahsedilen uzmanlar grubuna verir.

Taraf Devletler, bu madde uyarınca toplanan bilgilerin kamuya açık olmasını güvence altına alır.

### **Bölüm III - Önleme**

#### **Madde 12 - Genel Yükümlülükler**

Taraf Devletler, kadınların aşağı bir cins olduğu veya erkekler ile kadınlar için alışılagelmiş rollerin bulunduğu düşüncesine dayanan önyargıları, örf ve adetleri, gelenekleri ve her türlü uygulamaları yok etmek amacıyla kadınların ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarının değiştirilmesi için gerekli tedbirleri alır.

Taraf Devletler, bu Sözleşme'nin kapsamına giren bütün şiddet biçimlerine karşı her gerçek ve tüzel kişiyi korumak için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Bu madde gereğince alınan her tedbir belirli şartlar nedeniyle savunmasız bırakılan kişilerin özel ihtiyaçlarına işaret eder ve ihtiyaçları dikkate alır ve mağdurun insan haklarını merkeze koyar.

Taraf Devletler, tüm toplumu, özellikle erkekleri ve erkek çocukları bu Sözleşme kapsamına giren bütün şiddet biçimlerinin önlenmesine aktif bir şekilde katkıda bulunmaları için teşvik etmek amacıyla gerekli tedbirleri alır.

Taraf Devletler, kültür, örf ve adet, din, gelenek veya sözde "namus"un bu Sözleşme kapsamında yer alan şiddet eylemlerinin bir gerekçesi olarak kabul edilmemesini güvence altına alır.

Taraf Devletler, kadınların güçlenmesi için program ve faaliyetleri arttırmak amacıyla gerekli tedbirleri alır.

### **Madde 13 - Farkındalığı arttırma**

Taraf Devletler, uygun olan durumlarda bu Sözleşme'nin kapsamına giren bütün şiddet biçimlerinin farklı tezahürlerinin, bunların çocuklar üzerindeki sonuçlarının ve bu şiddet biçimlerinin önlenmesi gerektiğinin toplum içinde anlaşılması ve bu konuda farkındalığın arttırılması için, ulusal insan hakları kurumlarıyla ve eşitlik kurumlarıyla, sivil toplumla ve hükümet dışı örgütlerle ve özellikle de kadın hakları örgütleriyle işbirliğini içeren, düzenli ve her düzeyde farkındalık arttırıcı kampanya ve programları düzenler ya da teşvik eder.

Taraf Devletler, bu Sözleşme kapsamında yer alan şiddet eylemlerini önlemeye yönelik mevcut bilgi ve tedbirlerin toplum içerisinde geniş bir kapsamda yaygınlaştırılmasını güvence altına alır.

### **Madde 14 - Eğitim**

Taraf Devletler, kadın erkek eşitliği, kalıplaştırılmayan toplumsal cinsiyet rollerini, karşılıklı saygıyı, kişiler arası ilişkilerde şiddetten kaçınma temelinde çatışma çözümünü, kadına yönelik cinsiyete dayalı şiddet ve kişisel bütünlük hakkı meselelerinin resmi müfredat içerisinde ve eğitim sürecinin her düzeyinde öğrencilerin gelişim kapasitelerine uygun olarak öğretim materyallerinin içerisine dâhil edilmesi için uygun olan durumlarda gerekli adımları atar.

Taraf Devletler, 1. fıkrada bahsedilen ilkelerin yaygın eğitim faaliyetlerinin yanı sıra spor faaliyetleri, kültürel faaliyetler, boş vakit faaliyetleri ve medyada teşvik edilmesi için gerekli adımları atar.

### **Madde 15 - Uzmanların eğitimi**

Taraf Devletler, bu Sözleşme kapsamında yer alan şiddet eylemlerinin mağdurlarıyla veya failleriyle ilgilenen uzmanlara,

bu tür bir şiddetin önlenmesi ve ortaya çıkarılması, kadın erkek eşitliği, mağdurların hakları ve ihtiyaçlarının yanı sıra ikincil mağduriyetin nasıl önleneceği hakkında uygun eğitimi sağlar veya bu eğitimleri güçlendirir.

Taraf Devletler bu Sözleşme kapsamındaki şiddet vakalarıyla ilgili başvuruların daha kapsamlı ve gerektiği gibi ele alınmasını sağlamak üzere 1. fıkrada bahsedilen eğitimin şekilde kurumlar arası eşgüdümlü çok-taraflı işbirliği hakkında eğitimi içermesini teşvik eder.

### **Madde 16 - Önleyici müdahale ve tedavi programları**

Taraf Devletler, aile içi şiddet faillerinin daha fazla şiddet eyleminde bulunmalarını engellemek ve şiddet içeren davranış kalıplarını değiştirmek üzere kişiler arası ilişkilerinde şiddet içermeyen davranışı benimsemeleri için failleri eğitmeyi hedefleyen programların oluşturulması veya desteklenmesi için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler faillerin, özellikle de cinsel suç faillerinin tekrar suç işlemelerini önlemeyi hedefleyen tedavi programlarının oluşturulması veya desteklenmesi için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, 1. ve 2. fıkrada belirtilen önlemlerin alınmasında mağdurun güvenliğinin, desteklenmesinin ve insan haklarının öncelikli öneme sahip olmasını ve uygun durumda mağdurlara yönelik uzman destek hizmetleriyle yakın işbirliği içerisinde bu programların oluşturulmasını ve uygulanmasını güvence altına alır.

### **Madde 17 - Özel sektör ve medyanın katılımı**

Taraf Devletler, ifade özgürlüklerine ve bağımsızlıklarına saygı duyarak, özel sektörü, bilgi ve iletişim sektörünü ve medyayı politikaların hazırlık ve uygulama aşamalarına katılmaya ve kadına yönelik şiddeti önlenmek ve kadın onuruna saygıyı arttırmak amacıyla yönerge ve öz-denetim standartlarını oluşturmayı teşvik eder.

Taraf Devletler, özel sektör aktörleriyle işbirliği içinde, çocuklar, ebeveynler ve eğitimcilerin içeriğinde zararlı olabilecek



cinsel ya da şiddet unsuru bulunan bilgi ve iletişim ortamlarıyla başa çıkma becerilerini geliştirir ve geliştirilmesini teşvik eder.

#### **Bölüm IV - Koruma ve destek**

##### **Madde 18 - Genel yükümlülükler**

Taraf Devletler, bütün mağdurları daha öte şiddet fiillerine karşı korumak için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, bu Sözleşme'nin 20. ve 22. maddelerinde ayrıntısıyla sıralanan genel ve özel yardım hizmetlerine atıfta bulunmayı da kapsayacak şekilde, Sözleşme kapsamına giren bütün şiddet biçimlerinin mağdur ve tanıklarının korunması ve desteklenmesinde, iç hukuk kuralları doğrultusunda, yargı, cumhuriyet savcıları, kolluk kuvvetleri, yerel ve ulusal yetkililer dahil ilgili devlet kuruluşları ve yanı sıra hükümet dışı örgütler ve ilgili diğer örgütler ve yapılar arasında etkili bir işbirliğinin oluşturulması için uygun mekanizmaların mevcudiyetini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer önlemleri alır.

Taraf Devletler, bu madde gereğince alınacak tedbirlerin:

kadına yönelik şiddete ve aile içi şiddete dair cinsiyetlendirilmiş bir anlayışa dayanmasını ve mağdurun insan haklarına ve güvenliğine odaklanmasını;

mağdurlar, failer, çocuklar ve onların toplumsal çevreleri arasındaki ilişkiyi dikkate alan bütünleştirilmiş yaklaşıma dayanmasını;

ikincil mağduriyetin önlemesini hedeflemesini;

şiddetin kadın mağdurlarının güçlenmesini ve ekonomik bağımsızlık kazanmalarını hedeflemesini;

uygun durumlarda, aynı tesiste çeşitli koruma ve destek hizmetlerinin bir arada sunulmasına olanak tanınmasını;

çocuk mağdurları dâhil ederek savunmasız kişilerin özel ihtiyaçlarına dikkat edilmesini ve bu ihtiyaçların onlar için ulaşılabılır olmasını güvence altına alır.

Hizmetlerin sağlanması, mağdurun şikâyetinde bulunmasına veya faile karşı tanıklık etmesine bağlı olamaz.

Taraf Devletler, kendi vatandaşlarına ve uluslararası hukuk çerçevesindeki yükümlülükleri uyarınca korunma hakkına sahip olan diğer mağdurlara konsolosluk hizmeti ve diğer koruma ve destek hizmetlerini sağlamak üzere uygun tedbirleri.

### **Madde 19 - Bilgi**

Taraf Devletler, mağdurların mevcut destek hizmetleri ve yasal tedbirler hakkında anladıkları dilde yeterli ve zamanında bilgi edinmelerini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 20 - Genel destek hizmetleri**

Taraf Devletler, mağdurların şiddet sonrası toparlanmalarını kolaylaştıracak hizmetlere erişebilir olmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır. Bu tedbirler, gerek duyulduğunda, hukuki ve psikolojik danışmanlık, maddi yardım, konut, eğitim, öğretim ve iş bulmalarına yardım gibi hizmetleri içermelidir.

Taraf Devletler, mağdurların sağlık ve sosyal hizmetlere erişebilir olmasını ve hizmetler için yeterli kaynak ayrılmasını ve uzmanların mağdurlara yardımcı olmak ve uygun hizmetle yönlendirmek üzere eğitim almalarını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 21 - Bireysel/ toplu şikâyette destek**

Taraf Devletler, mağdurların bölgesel ve uluslararası bireysel/ toplu şikâyet mekanizmaları hakkında bilgi sahibi ve bu mekanizmalara erişebilir olmalarını güvence altına alır. Taraf Devletler, bu tür şikâyetlerin sunumunda mağdurlara duyarlı ve bilgiye dayalı destek sağlanmasını teşvik eder.

### **Madde 22 - Uzman destek hizmetleri**

Taraf Devletler, bu Sözleşme kapsamında yer alan şiddet eylemlerine maruz kalmış her mağdura yeterli bir coğrafi dağılımla acil, kısa ve uzun dönem uzman destek hizmetlerini sağlamak veya bu hizmetleri düzenlemek için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, şiddet mağduru bütün kadınların ve onların çocuklarının kadın uzmanların destek hizmetlerinden yararlanmalarını sağlar veya buna yönelik düzenlemeleri yapar.

### **Madde 23 - Sığınaklar**

Taraf Devletler, mağdurlara, özellikle de kadınlara ve çocuklarına güvenli konaklama sağlayan ve inisiyatif kullanarak mağdurlara ulaşan, yeterli sayıda, uygun ve kolayca ulaşılabilir sığınığın hazırlanmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 24 - Telefonla yardım hattı**

Taraf Devletler, bu Sözleşme'nin kapsamına giren bütün şiddet biçimleriyle ilgili olarak arayanlara, gizlilik içerisinde ya da arayanın kimliğinin gizli kalmasına gereken özeni göstererek danışmanlık vermek için ülke çapında, kesintisiz (7/24) çalışan, ücretsiz telefon destek hattı hizmeti sağlamak amacıyla gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 25 - Cinsel şiddet mağdurlarına yönelik yardım**

Taraf Devletler, mağdurlara yönelik tıbbi ve adli muayene, travma desteği ve danışmanlık sağlamak üzere, yeterli sayıda, uygun ve kolay erişilebilir tecavüz kriz veya cinsel şiddet yönlendirme merkezlerinin kurulması için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 26 - Çocuk tanıklar için koruma ve destek**

Taraf Devletler, mağdurlara yönelik koruma ve yardım hizmetlerinin sağlanmasında bu Sözleşme kapsamına giren bütün şiddet biçimlerinin çocuk tanıklarının haklarına ve ihtiyaçlarına gereken özenin gösterilmesi için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Bu madde uyarınca alınan tedbirler, bu Sözleşme kapsamında yer alan her türlü şiddet biçiminin çocuk tanıklarının yaşlarına uygun psiko-sosyal danışmanlığı kapsar ve çocuğun yüksek yararı ilkesine gereken saygıyı gösterir.

### **Madde 27 - Bildirme**

Taraf Devletler, bu Sözleşme kapsamına giren şiddet eylemlerinin gerçekleşmesine tanık olan veya böyle bir eylemin gerçekleşebileceğine dair makul nedenleri olan veya olası başka şiddet eylemlerinin yaşanabileceğine inanan bir kişinin bunu yetkili makamlara veya örgütlere bildirmesini teşvik etmek üzere gerekli tedbirleri alır.

### **Madde 28 - Uzmanlar tarafından bildirme**

Taraf Devletler, belirli meslek alanlarında iç hukuk tarafından düzenlenen gizlilik kurallarının, uygun durumda, bu Sözleşme kapsamına giren şiddet eylemlerinin gerçekleştiği veya başka ciddi şiddet eylemlerinin gerçekleşebileceği konusunda makul gerekçeleri olan uzmanların bunu yetkili makamlara veya örgütlere bildirmesine engel teşkil etmemesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri alır.

## **Bölüm V - Maddi hukuk**

### **Madde 29 -Hukuk davaları ve başvuru yolları**

Taraf Devletler mağdurların faile karşı yeterli hukuksal başvuru yollarına sahip olmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, uluslararası hukukun genel ilkelerine uygun biçimde, mağdurlara, kendi yetkileri kapsamında gerekli önleyici ve koruyucu tedbirleri alma görevini yerine getirmeyen devlet makamlarına karşı yeterli hukuksal başvuru yollarını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 30 - Tazminat**

Taraf Devletler, mağdurların bu Sözleşme uyarınca kabul edilen suçlar için faillerden tazminat talep etme hakkına sahip olmalarını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Ciddi bedensel hasar gören ya da sağlıkları ciddi bir şekilde zarar gören ve uğradıkları zarar fail, sigorta ya da Devlete ait sağlık ve sosyal yardım hizmetleri gibi diğer kaynaklardan kar-

şılanmayan kişilere Devlet tarafından yeterli tazminat sağlanır. Bu hüküm, mağdurun güvenliği için gereken özen gösterildiği müddetçe, Taraf Devletlerin verdikleri tazminatı failden geri talep etmelerine engel teşkil etmez.

2. fıkra uyarınca alınan tedbirler, tazminatın makul bir süre içerisinde verilmesini sağlamalıdır.

### **Madde 31 - Vesayet, ziyaret hakları ve güvenlik**

Taraf Devletler, çocukların vesayeti ve ziyaret hakkının belirlenmesinde bu Sözleşme kapsamındaki şiddet vakalarının dik-kate alınmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, herhangi bir ziyaret veya vesayet hakkının kullanılmasının mağdurun veya çocukların haklarını ve güvenliğini tehlikeye düşürmemesi sağlamak üzere gereken yasal veya diğer önlemleri alır.

### **Madde 32 - Zorla evlendirmenin hukuki sonuçları**

Taraf Devletler, zorla evliliklerin mağdura aşırı maddi veya idari yük getirmeyecek şekilde yok sayılabilmesi, feshedilmesi ya da sonlandırılabilmesi için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 33 - Psikolojik şiddet**

Taraf Devletler, zorlama veya tehditle bir kişinin psikolojik bütünlüğünü ciddi bir şekilde bozan kasıtlı davranışların cezalandırılmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 34 - Takip**

Taraf Devletler, başka bir kişiye karşı mükerreren tehditkâr davranışlara girişerek kişinin güvenliğinden endişe etmesine sebep olan kasıtlı davranışların suç sayılmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 35 - Fiziksel Şiddet**

Taraf Devletler, başka bir kişiye karşı kasıtlı olarak fiziksel şiddet eylemi uygulanmasının suç sayılmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 36 - Tecavüz dâhil cinsel şiddet**

Taraf Devletler, aşağıdaki kasıtlı davranışların cezalandırılmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır:

vücudun herhangi bir bölümüyle veya herhangi bir cisimle rızası olmadan başka bir kişinin vücuduna vajinal, anal veya oral yolla cinsel nitelikte girme;

rızası olmadan bir kişiye karşı diğer cinsel nitelikte eylemlerde bulunma;

rızası olmadan bir kişiye karşı üçüncü bir kişinin cinsel nitelikte eylemlerde bulunmasına sebep olma.

Rıza, çevreleyen koşullar bağlamında değerlendirildiğinde kişilerin özgür iradelerinin sonucunda gönüllü olarak gösterilmiş olmalıdır.

Taraf Devletler, 1. fıkranın hükümlerinin iç hukuk tarafından tanındığı biçimiyle eski veya şimdiki eşlere ya da partnerlere karşı gerçekleştirilen eylemler için de geçerli olmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 37 - Zorla evlilik**

Taraf Devletler, bir yetişkini veya çocuğu evliliğe zorlayan kasıtlı davranışların suç sayılmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, bir yetişkini veya çocuğu evliliğe zorlamak amacıyla yaşadığı yerin dışında başka bir ülke ya da Taraf ülkeye gitmeyi aldatici kasıtlı davranışların suç sayılmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 38 - Kadın sünneti**

Taraf Devletler, aşağıdaki kasıtlı davranışların suç sayılmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır:

sağ dış dudak, iç dudaklar ya da klitoris tımünde ya da herhangi bir kısmında kesme, infibulasyon ya da herhangi bir şekilde sakatlanma yaratan müdahalede bulunma;

bir kadını a bendinde listelenen herhangi bir eyleme maruz kalmaya zorlama veya bu eylemleri bir kadına yaptırma;

bir genç kıızı a bendinde belirtilen eylemlerden herhangi birine zorla maruz bırakma ya da bunları bizzat kendisine yaptırtma.

### **Madde 39 - Zorunlu kürtaj ve zorunlu kısırlaştırma**

Taraf Devletler, aşağıdaki kasıtlı davranışların suç sayılmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır:

bir kadına, bilgilendirmeden ve önceden onayı alınmadan kürtaj yapılması;

bir kadının üreme kapasitesini, kendisini usul hakkında bilgilendirmeden ve önceden onayı alınmadan sonlandırarak etkiye sahip cerrahi müdahalede bulunulması.

### **Madde 40 - Cinsel taciz**

Taraf Devletler, özellikle de endişe verici, düşmanca, haysiyet kırıcı, aşağılayıcı veya saldırganca bir ortam yaratarak bir insanın onurunu zedelemek amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran, cinsel nitelikteki her türlü istenmeyen sözlü, sözsüz veya fiziksel davranışın cezai veya diğer yasal yaptırımlara tabi olmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 41 - Yardım ve yataklık ve buna yeltenme**

Taraf Devletler, bu Sözleşme'nin 33., 34., 35., 36., 37., 38. maddesinin a bendi ve 39. maddeleri uyarınca işlenen suçlarda kasıtlı olarak yardım ve yataklık yapılmasını bir suç olarak tanımlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, bu Sözleşme'nin 35., 36., 37., 38. maddesinin a bendi ve 39. maddeleri uyarınca belirlenen suçları kasıtlı olarak işlemeye yeltenmeyi bir suç olarak tanımlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

**Madde 42 - Suçların kabul edilemez gerekçeleri; sözde “namus” adına işlenen suçlar da dâhil**

Taraf Devletler, bu Sözleşme kapsamında yer alan şiddet eylemlerinden herhangi birinin gerçekleşmesini takiben başlatılan cezai işlemlerde kültür, örf ve adet, gelenek veya sözde “namus” un bu eylemlerin gerekçesi olarak kabul edilmemesini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır. Bunlar arasına, özellikle, mağdurun, kültürel, dinî, toplumsal ya da geleneksel olarak kabul gören uygun davranış normlarını ve âdetlerini ihlal ettiği iddiaları da dâhildir.

Taraf Devletler, herhangi bir kişinin bir çocuğu 1. fıkrada bahsedilen eylemlerden herhangi birini işlemeye tahrik etmiş olmasının söz konusu kişinin gerçekleştirilen eylemlerle ilgili cezai sorumluluğunu azaltmamasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

**Madde 43 - Cezayı gerektiren suçların uygulanması**

Bu Sözleşme uyarınca tanımlanan suçlar, mağdur ile failin arasındaki ilişkinin niteliğine bakılmaksızın uygulanacaktır.

**Madde 44 - Yargılama yetkisi**

Taraf Devletler bu Sözleşme uyarınca belirlenen herhangi bir suç:

topraklarında; veya

bayrakları bulunan gemilerde; veya

yasalarında kaydı bulunan uçaklarda; veya

vatandaşları tarafından; veya

daimi ikameti kendi topraklarında bulunan bir kişi tarafından

işlendiğinde yargılama yetkisine sahip olmak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, bu Sözleşme uyarınca kabul edilen her suç, kendi vatandaşlarından herhangi birine veya daimi ikameti kendi topraklarında bulunan bir kişiye karşı işlendiğinde yargılama



yetkisine sahip olmak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri almaya çaba gösterirler.

Taraf Devletler, bu Sözleşme'nin 36., 37., 38. ve 39. maddeleri uyarınca kabul edilen suçlar hakkında açılan kovuşturmalarda suçların işlendiği ülkede cezalandırılması koşulunun yargılama yetkisinin önüne geçmemesini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, kovuşturmanın suçun mağdurunun yapacağı bildirim ya da suçun işlendiği devletin beyanı üzerine başlatılması koşulunun bu Sözleşme'nin 36., 37., 38. ve 39. maddeleri uyarınca kabul edilen suçlar hakkında açılan kovuşturmalarda 1. fıkranın d ve e bentleri ile ilgili yargılama yetkisinin önüne geçmemesini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, fail olduğu iddia edilen kişinin kendi ülkelerinde bulunduğu ve Taraf Devletler'in faili, kendi vatandaş olduğu ülkeye geri vermemeleri durumlarında bu Sözleşme uyarınca kabul edilen suçlar hakkında yargılama yetkisine sahip olmak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Bu Sözleşme gereğince fail olduğu iddia edilen kişi üzerinde birden fazla Taraf Devletin yargılama yetkisini kullanmayı iddia ettiği durumda, Taraf Devletler, gerekirse, kovuşturma için en uygun yargılamaya karar vermek amacıyla görüşürler.

Uluslararası hukukun genel kuralları saklı kalmak kaydıyla, bu Sözleşme bir Taraf Devletin kendi iç hukukuna göre sahip olduğu herhangi bir cezai yargılama yetkisini dışlamaz.

#### **Madde 45 - Yaptırımlar ve önlemler**

Taraf Devletler, bu Sözleşme uyarınca tanımlanan suçların ciddiyetini dikkate alarak etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırımlarla cezalandırılmalarını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer önlemleri alır. Bu yaptırımlar, ihtiyaç bulunması halinde, suçlunun iadesine neden olabilen özgürlükten yoksun bırakmayı gerektiren kararları da içerir.

Taraf Devletler, faillere yönelik olarak:

mahkûmların denetlenmesi ve izlenmesi;

mağdurun güvenliğini de içerebilen çocuğun menfaati ilkesi başka bir yolla garanti altına alınamıyorsa velayet hakkının elinden alınması

gibi diğer tedbirleri alabilir.

#### **Madde 46 - Cezayı ağırlaştırıcı nedenler**

Taraf Devletler, halihazırda suçun unsurlarından bir kısmını oluşturmuyorlarsa, aşağıdaki koşulların, ilgili iç hukuk kurallarına uygun biçimde, bu Sözleşmede tanımlanan suçlar bağlamında verilecek cezayı ağırlaştırıcı nitelikteki koşullar olarak sayılmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır:

bir suç iç hukuk tarafından tanınan eski veya şimdiki eş ya da partnere karşı ailenin bir ferdi, mağdurla evlilik dışı ilişki yaşayan veya kendi otoritesini kötüye kullanan bir kişi tarafından işlenmişse;

bir suç veya ilgili suçlar mükerreren işlenmişse;

suç, çeşitli şartlar nedeniyle savunmasız durumdaki bir kişiye karşı işlenmişse;

suç, bir çocuğa karşı veya bir çocuğun önünde işlenmişse;

suç, iki ya da daha fazla kişi tarafından birlikte işlenmişse;

suç işlenmeden önce ya da suç esnasında aşırı düzeyde şiddet uygulanmışsa;

suç, silah kullanılarak veya silahla tehdit ederek işlenmişse;

suç mağdur için ağır fiziksel veya psikolojik hasarla sonuçlanmışsa;

fail, aynı nitelikteki suçlar nedeniyle daha öncesinde mahkum edilmişse.

#### **Madde 47 - Diğer Taraf ülke tarafından onaylanan cezalar**

Taraf Devletler bu Sözleşme uyarınca kabul edilen suçlarla

ilgili cezaya karar verirken, bir başka Taraf Devlet tarafından verilen nihai cezaların dikkate alınması olanağını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

#### **Madde 48 - Zorunlu alternatif çatışma çözümü veya cezalandırma süreçlerinin yasaklanması**

Taraf Devletler, bu Sözleşme'nin kapsamına giren bütün şiddet biçimleriyle ilgili olarak, arabuluculuk ve uzlaştırma da dâhil olmak üzere zorunlu alternatif çatışma çözüm süreçlerini yasaklamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, bir para cezası emredildiği takdirde failin mağdura karşı mâli yükümlülüklerini yerine getirip getiremeyeceğini göz önünde bulundurmak üzere gereken yasal ve diğer tedbirleri alır.

#### **Bölüm 6 - Soruşturma, kovuşturma, usul hukuku ve koruyucu önlemler**

##### **Madde 48 - Genel yükümlülükler**

Taraf Devletler, bu Sözleşme'nin kapsamına giren bütün şiddet biçimleriyle ilgili soruşturma ve yargılamaların usule aykırı bir gecikme olmaksızın görülmesini ve ceza davasının tüm aşamalarında mağdurun haklarının dikkate alınmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, bu Sözleşme'de tanımlanan suçların etkili biçimde soruşturulmasını ve kovuşturulmasını sağlamak üzere, temel insan hakları ilkelerine uygun biçimde ve cinsiyetlendirilmiş şiddet anlayışını göz önünde bulundurarak, gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

##### **Madde 50 - Acil müdahale, önleme ve koruma**

Taraf Devletler bu Sözleşme kapsamına giren bütün şiddet biçimlerine karşı, sorumlu kolluk kuvvetlerinin mağdurlara yeterli ve acil koruma sunarak derhal ve gerektiği gibi müdahale etmelerini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, sorumlu kolluk kuvvetlerinin bu Sözleşme kapsamına giren bütün şiddet biçimlerinin önlenmesi ve bunla-

ra karşı koruma sağlanması için, önleyici operasyonel tedbirlerin alınması ve delillerin toplanması da dahil, anında ve gerektiği gibi müdahale etmelerini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 51 - Risk değerlendirmesi ve risk yönetimi**

Taraf Devletler, tüm ilgili yetkililerin riski yönetmek ve eğer gerekliyse eşgüdümlü koruma ve destek sağlamak için ölüm riskinin, durumun ciddiyetinin ve şiddetin tekrarlanması riskinin değerlendirilmesinin yapılmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler 1. fıkrada bahsedilen değerlendirmenin, usulüne uygun olarak bu Sözleşme kapsamında yer alan şiddet eylemlerinin faillerinin ateşli silah taşıyor olmalarını veya ateşli silaha erişme imkânlarını, soruşturmanın tüm aşamasında ve koruyucu önlemlerin uygulanması sırasında dikkate alan gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 52 - Acil durumda uzaklaştırma kararları**

Taraf Devletler, yetkili makamların yakın tehlike halinde aile içi şiddet failinin mağdurun veya risk altında olan kişinin ikametini yeterli zaman dilimi içerisinde terk etmesini emretme ve failin mağdurun ikametine girmesini ya da mağdurla veya risk altında olan kişiyle irtibata geçmesini yasaklama yetkisine sahip olmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır. Bu madde gereğince alınacak tedbirlerde, mağdurun veya risk altındaki kişinin güvenliğinin sağlanmasına öncelik verilir.

### **Madde 53 - Kısıtlama veya koruma kararları**

Taraf Devletler bu Sözleşme'nin kapsamına giren bütün şiddet biçimlerinin mağdurlarının uygun kısıtlama veya koruma kararlarından yararlanmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler 1. fıkrada bahsedilen kısıtlama veya koruma kararlarının:

acil koruma sağlamaya yönelik olmasını ve mağdura gereksiz

mali veya idari külfet doğurmamasını;

belirli bir süre için ya da değiştirilene ya da kaldırılana kadar geçerli olmasını;

gerekli olduğunda hemen etki yaratacak şekilde nizasız (ex parte) alınmasını;

diğer yargı süreçlerini dikkate almaksızın ya da bunlara ek olarak alınmasını;

daha sonra başlatılacak yargı süreçlerine dahil edilmesini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer önlemleri alır.

Taraf Devletler 1. fıkrada saptanan kısıtlama veya koruma emirlerinin ihlallerin etkili, orantılı ve caydırıcı cezai veya diğer yasal yaptırımlara tabi olmasını sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

#### **Madde 54 – Sorgulamalar ve kanıt**

Taraf Devletler herhangi bir hukuk veya cezai davada mağdurun cinsel geçmişi ve davranışıyla ilgili var olan kanıtlara yalnızca davayla ilgili ve gerekliyse izin verilmesini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer önlemleri alır.

#### **Madde 55 – Nizasız (ex parte) ve re’sen (ex officio) yargılama**

Taraf Devletler, bu Sözleşme’nin 35, 36, 37, 38 ve 39. maddelerinde tanımlanan suçlarla ilgili soruşturma ve kovuşturmanın, suçun kısmen ya da tamamen kendi topraklarında işlenmiş olması durumunda, mağdurun ifadesine ya da şikayetine bağlı olmamasını ve mağdurun ifadesini ya da şikayetini geri çekmesi durumunda dahi devam edebilmesini sağlar.

Taraf Devletler, kendi iç hukuk kurallarının öngördüğü koşullara uygun biçimde, bu Sözleşme’de kabul edilen suçlarla ilgili yürütülen soruşturma ve yargılamalarda mağdurun kendi talebi doğrultusunda kamu kuruluşlarından ve hükümet dışı örgütlerden ve aile içi şiddet danışmanlarından yardım ve/ veya destek almasına olanak sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 56 - Koruma önlemleri**

Taraf Devletler, sorgulama ve hukuki işlemlerin tüm aşamasında mağdurların haklarını ve menfaatlerini, tanık durumunda olduklarında özel ihtiyaçlarını da dâhil ederek korumak için:

onların aynı zamanda ailelerinin ve tanıkların, gözdağından, misillemeden ve mağdur olma durumunun tekrarlanmasından korunmalarını sağlamak;

mağdurun, en azından kendisinin veya ailesinin tehlikede olabileceği durumlarda, failin kaçtığı ya da geçici veya kati olarak serbest bırakıldığı hakkında bilgilendirilmesini sağlamak;

iç hukuk kurallarının öngördüğü koşullar altında mağdurlara hakları ve faydalanabilecekleri hizmetler ve şikayetlerinin takibi, masraflar, sorgulama veya davaların genel prosedürü ve onların prosedür içindeki rolleri, ek olarak davalarının sonuçları hakkında bilgi vermek;

mağdurun iç hukuk kurallarının usulüne uygun olarak sesinin duyulmasını, kanıt temin etmesini ve kendi görüşlerini, ihtiyaçlarını ve kaygılarını doğrudan veya bir aracıyla sunmasını ve bunların dikkate alınmasını sağlamak;

mağdurlara haklarının ve menfaatlerinin usule uygun olarak sunulması ve dikkate alınması için uygun destek hizmeti sunmak;

mağdurun özel yaşantısı ve görüntüsünü korumak için tedbirlerin alınmasını sağlamak;

mağdur ve failer arasındaki iletişimin mahkemede ve kolluk kuvvetlerinin mevkiinde, mümkün olduğu ölçüde önlenmesini sağlamak;

davaya taraf olarak katılan ya da kanıt sunan mağdurlara bağımsız ve yetkin çevirmenler sağlamak;

iç hukuk kurallarına uygun biçimde, mağdurun esasen mevcut ve uygun iletişim teknolojilerinden yararlanarak mahkeme salonuna gitmeden ya da en azından fail olduğu iddia edilen kişinin mahkeme salonunda bulunmadığı bir ortamda ifade vermesini sağlamak

üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet mağduru ve tanığı olan bir çocuğa, çocuğun yararı ilkesini dikkate alarak uygun durumlarda özel koruma önlemleri sağlanacaktır.

### **Madde 57 - Adli yardım**

Taraf Devletler, mağdurların iç hukuk kurallarının öngördüğü koşullar altında hukuki yardım ve ücretsiz adli yardım alma hakkını temin eder.

### **Madde 58 - Zaman aşımı**

Taraf Devletler, bu Sözleşme'nin 36, 37, 38 ve 39. maddelerinde tanımlanan suçlarla ilgili yasal işlemlerin başlatılması için öngörülen zaman aşımı süresinin, mağdurun reşit olmasından sonra etkili bir dava sürecini başlatmaya olanak tanıyacak şekilde, yeterli bir süre devam etmesini ve suçun ağırlığıyla orantılı sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

## **Bölüm 7 - Göç ve sığınma**

### **Madde 59 - Oturma izni**

Taraf Devletler, ikametgâh durumu iç hukuk tarafından tanınan eş veya partnere bağlı olan mağdurlara, evliliğin veya ilişkinin bozulması durumunda özellikle zor koşullarda, başvuru üzerine, evliliğin ya da ilişkinin süresini dikkate almaksızın özerk oturma izninin verilmesini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır. Özerk oturma izninin verilmesine ve süresine ilişkin koşullar iç hukuk tarafından belirlenir.

Taraf Devletler ikametgâh durumu iç hukuk tarafından tanınan eş veya partnere bağlı olan mağdurların ikametgâh nedeniyle başlatılan sınır dışı işlemlerini özerk oturma izni için başvurularına olanak sağlayacak şekilde durdurabilmelerini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, aşağıdaki durumlardan biri veya her ikisi birden söz konusu olduğunda mağdurlara yenilenebilir oturma izni verir:

yetkili makam mağdurların, kişisel durumlarının bir gereği olarak kalmalarının gerekli olduğunu uygun bulduğu takdirde;

yetkili makam mağdurların, soruşturma veya cezai işlemler sırasında yetkili makamlarla işbirliği içinde olmaları amacıyla kalmalarının gerekli olduğunu uygun bulduğu takdirde.

Taraf Devletler evlilik amacıyla başka bir ülkeye getirilen ve sonucunda daimi olarak yaşadıkları ülkenin oturma iznini kaybeden zorla evlilik mağdurlarına, izinlerini geri alabilmelerini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 60 - Cinsiyete dayalı sığınma talebi**

Kadına yönelik cinsiyete dayalı şiddetin, Mültecilerin Statüsüne İlişkin 1951 Sözleşmesi 1A(2) Maddesi anlamında zulüm olarak ve tamamlayıcı/ ikincil korumayı gerektiren ciddi hasar biçimi olarak tanınabilmesini sağlamak üzere gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler, Sözleşme'de tanımlanan tüm gerekçelerin toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde yorumlanmasını ve bu gerekçelerden herhangi biri ya da bir kaçını nedeniyle zulüm görme tehdidi söz konusuysa başvuru sahiplerine, yürürlükteki ilgili araçlarla mülteci statüsünün tanınmasını güvence altına alır.

Taraf Devletler sığınma başvurusu yapanlar için toplumsal cinsiyete duyarlı kabul usullerini ve destek hizmetlerini ve yanı sıra toplumsal cinsiyet yönergelerini ve mülteci statüsünün belirlenmesi ve uluslararası koruma için başvuruyu da kapsayan, toplumsal cinsiyete duyarlı sığınma usullerini geliştirmek için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

### **Madde 61 - Geri göndermeme**

Taraf Devletler, uluslararası hukuk çerçevesindeki yükümlülükleri uyarınca *geri göndermeme* ilkesinin tanınması için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Taraf Devletler statüsü ve ikametini bakılmaksızın korumaya muhtaç kadına yönelik şiddet mağdurlarının hayatlarının risk altında olabileceği ya da işkenceye veya insanlık dışı muameleye



veya cezalandırılmaya maruz kalabilecekleri hiçbir ülkeye hiçbir durum altında iade edilmeyeceklerini güvence altına almak üzere gereken yasal veya diğer önlemleri alır.

## **Bölüm 8 - Uluslararası İşbirliği**

### **Madde 62- Genel ilkeler**

Taraf Devletler bu Sözleşme'nin hükümleri uyarınca, medeni ve cezai konulardaki işbirliğinin ilgili uluslararası ve bölgesel araçlarının uygulanması ve iç hukuk kuralları ile karşılıklı mevzuatlarına dayanarak kararlaştırılan düzenlemeler vasıtasıyla aşağıda belirtilen amaçlar dâhilinde, mümkün olan en geniş kapsamda işbirliği yapar:

bu Sözleşme'nin kapsamına giren bütün şiddet biçimlerinin önlenmesi ve şiddete karşı mücadele edilmesi;

mağdurların korunması ve mağdurlara yardım sağlanması;

Sözleşme uyarınca kabul edilen suçlarla ilgili soruşturmalar ya da yargılamalar;

Koruma emirleri de dahil, Taraf Devletlerin yargı makamlarınca verilen hukuk ya da ceza kararlarının uygulanması.

Taraf Devletler, Sözleşme uyarınca kabul edilen, ikamet ettikleri ülke haricinde başka bir Taraf Devlet'in topraklarında işlenen suçlardan mağdur olanların, ikamet ettikleri devletin yetkili makamlarından önce şikâyetle bulunmalarını sağlamak için gereken yasal veya diğer tedbirleri alır.

Bu sözleşmeye taraf bir başka Taraf Devlet tarafından hukuk ya da ceza davalarında verilen kararların uygulanması ya da suçluların iadesi ve suçla mücadelede anlaşma temelinde karşılıklı işbirliği yapan bir taraf Devlet, bu Sözleşmede tanımlanan suçlarla ilgili olarak hukuk ya da ceza davalarında verilen kararların uygulanması ya da suçluların iadesi ve suçla mücadele konusunda henüz böyle bir anlaşma yapmadığı bir Taraf Devletten böyle bir işbirliği talebi aldığı anda, karşılıklı işbirliği için bu Sözleşmenin esas alınmasını dikkate alabilir.

Taraf Devletler, 18. maddenin 5. paragrafı uyarınca mağdurların korunmasını kolaylaştırmak amacıyla üçüncü devletler ile ikili ve çok taraflı anlaşmalar da dahil olmak üzere, kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi ve şiddetle mücadele-yi üçüncü ülkelerin yararlandığı kalkınma amaçlı yardım programlarına, ihtiyaç bulunması halinde, entegre etmeye çalışır.

### **Madde 63 - Risk altındaki kişilerle ilgili tedbirler**

Bir Taraf Devlet'in, başka bir taraf ülke topraklarında yaşayan bir kişinin bu Sözleşme'nin 36, 37, 38 ve 39. maddelerinde belirtilen bir şiddet eylemine her an maruz kalma riskinin olduğuna dair makul sebepleri varsa, bilgisi olan bu Taraf Devletin gerekli koruma önlemlerinin alınmasını sağlamak amacıyla elindeki bilgileri gecikmeden, bahsedilen kişinin sınırları içerisinde olduğu ülkeye iletmesi teşvik edilmektedir. Uygulanabildiği yerde, bu bilgi, risk altındaki kişinin yararı için mevcut koruma önlemleri hakkında ayrıntılı bilgi içermelidir.

### **Madde 64 - Bilgi Edinme**

Gerekli önlemlerin alınmasının talep edildiği Taraf Devlet, bu önlemlerin alınmasını talep eden Taraf Devlet'i bu madde altında yapılan eylemin nihai sonucu konusunda hızlı bir şekilde bilgilendirmelidir. Gerekli önlemlerin alınmasının talep edildiği Taraf Devlet, istenilen önlemlerin uygulanmasını imkânsız kılan ya da bu önlemlerin uygulanmasının gecikmesi muhtemel olduğu durumlarda da önlemlerin alınmasını talep eden Taraf Devlet'i derhal bilgilendirmelidir.

Taraf Devlet, önceden talep olmadan, kendi iç hukuk sınırları içerisinde, kendi yaptığı soruşturma çerçevesinde edindiği bilgi-yi, bu bilginin diğer Taraf Devlet'e bu Sözleşme uyarınca kabul edilen ve ceza gerektiren suçları önlemede, soruşturma başlatma ve yürütmeye, bu tür ceza gerektiren suçların kovuşturmasında yardımcı olabileceğini düşündüğünde ya da kendi soruşturması kapsamında edindiği bu bilginin bu madde altında diğer Taraf Devlet tarafından işbirliği talebine yol açacağını düşündüğünde, edindiği bilgiyi diğer ülkeye iletir.

2 paragraf uyarınca konuyla ilgili herhangi bir bilgi alan Taraf Devlet, bu bilgileri, uygun görüldüğünde davanın açılması için ya da bu bilginin ilgili medeni ve cezai davalarda dikkate alınması için kendi ülkesindeki yetkili makamlarına ibraz etmelidir.

### **Madde 65 - Veri Koruma**

Kişisel bilgiler, Taraf Devletlerin Kişisel Verilerin Otomatik İşlemden Geçirilme Sürecinde Bireylerin Korunması Hakkında Sözleşme (ETS No.108) altındaki yükümlülüklerine uygun biçimde saklanmalı ve kullanılmalıdır.

### **Bölüm 9 - İzleme mekanizması**

#### **Madde 66 - Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddete karşı uzman eylem grubu**

Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddete karşı uzman eylem grubu (bundan sonra "GREVIO" olarak geçecek olan) Sözleşme'nin Taraf Devletler'ce uygulanmasını izleyecektir.

GREVIO, cinsiyet ve coğrafi dağılım dengesine ek olarak çok disiplinli uzmanlık bilgileri de dikkate alınarak en az 10, en fazla 15 üyeden oluşur. Üyeleri, Taraflar Komitesi tarafından Taraf Devletler'ce aday gösterilenler arasından, dört yıl boyunca bir kez yenilenebilir şekilde ve Taraf Devletler'in vatandaşları arasından seçilir.

İlk başta 10 üyenin seçimi, bu Sözleşme'nin yürürlüğe girmesini izleyen bir yıl içerisinde yapılır. Ek beş üyenin seçimi 25. onay veya katılımı takiben yapılır.

GREVIO üyelerinin seçimi aşağıdaki ilkelere bağlıdır:

üyeler, insan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet, mağdurların korunması ve onlara yardımcı olma alanında yetkinliğe sahip olarak bilinen yüksek ahlaki karaktere sahip olan veya bu Sözleşme kapsamında belirlenen alanlarda profesyonel deneyimini göstermiş olan kişiler arasından şeffaf bir prosedür içerisinde seçilir;

GREVIO'nun (herhangi) iki üyesi aynı ülkenin vatandaşı olamaz;

üyeler temel yasal sistemleri temsil etmelidirler;

üyeler kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet alanında ilgili aktör ve organları temsil etmelidirler;

üyeler kendi şahsi sıfatlarıyla görev yaparlar. Görevlerini yerine getirirken bağımsız ve tarafsızdırlar ve görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmeye hazırdırlar.

GREVIO'nun üyelerinin seçim prosedürü, Sözleşme'nin yürürlüğe girmesini takiben altı ay içerisinde Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından, Taraf Devletlerle istişare edildikten ve oybirliği sağlandıktan sonra belirlenir.

GREVIO kendi iç tüzüğünü kendisi belirler.

GREVIO üyeleri ve 68. maddenin 9. ve 14. fıkralarında düzenlendiği gibi ülke ziyaretleri gerçekleştiren heyetlerin diğer üyeleri, Sözleşme'nin ek bölümünde kabul edilen imtiyaz ve muafiyetlerden yararlanırlar.

**Madde 67 - Taraf Devlet Komitesi**

Taraf Devlet Komitesi, Taraf Devletler'in Sözleşme'deki temsilcilerinden oluşur.

Taraf Devlet Komitesi, Avrupa Konseyi Genel Sekreteri tarafından toplanır. Komite'nin ilk toplantısı GREVIO üyelerini seçmek için Sözleşme'nin yürürlüğe girmesini takiben 1 yıl içerisinde yapılır. Sonrasında Komite, Taraf Devletlerin 3'te 1'i, Taraf Devlet Komitesi'nin Başkanı veya Genel Sekreter talep ettiği zaman toplanır.

Taraf Devlet Komitesi kendi iç tüzüğünü kendisi yapar.

**Madde 68 - İç tüzük**

Taraf Devletler, GREVIO tarafından incelenmek üzere Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne bu Sözleşme hükümlerine etkililik kazandırmak için aldıkları hukuki ve diğer tedbirleri içeren GREVIO tarafından hazırlanan soru formuna dayanan raporu sunar.

GREVIO, 1. fıkra uyarınca sunulan raporu, Taraf Devlet'in ilgili temsilcileriyle birlikte inceler.

Sonraki değerlendirme usulleri, uzunluğuna GREVIO tarafından karar verilen dönemlere ayrılır. Her dönemin başında GREVIO, değerlendirme usulünün dayandığı belirli hükümleri seçer ve soru formu gönderir.

GREVIO izleme usulünü tamamlamak için uygun araçları tanımlar. GREVIO özellikle her değerlendirme süreci için, Taraf Devletler tarafından değerlendirme usulünün uygulanmasının gerekçesi olarak hizmet edecek anketi kabul eder. Soru formu, tüm Taraf Devletler tarafından ele alınır. Taraf Devletler soru formuna ek olarak GREVIO'dan gelen daha başka bilgi talebine yanıt verir.

GREVIO, Sözleşme'nin uygulaması hakkında ilgili hükümet dışı örgütlerden ve sivil toplumdan ek olarak ulusal kurumlardan insan haklarının korunması amacıyla bilgi alabilir.

GREVIO Sözleşme'nin alanına giren diğer bölgesel ve uluslararası belgelerden ve birimlerden alınan mevcut bilgilere gereken önemi gösterir.

Her değerlendirme dönemi için soru formu kabul edildiğinde GREVIO, mevcut verilere ve Sözleşme'nin 11. maddesinde bahsedildiği gibi Taraf Devletler'deki araştırmalara gereken önemi gösterir.

GREVIO, Sözleşme'nin uygulamasıyla ilgili Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiseri, Parlamenter Meclisi ve Avrupa Konseyi'nin diğer ilgili uzmanlaşmış birimlerinden, ek olarak diğer uluslararası belgelere referansla kurulan birimlerden bilgi alabilir. Bu birimlere sunulan şikâyetler ve bunların çıktıları GREVIO'ya ulaştırılacaktır.

GREVIO, ulusal makamlarla işbirliği içerisinde ve bağımsız ulusal uzmanların yardımıyla, edinilen bilginin yetersiz olmasına veya 14. fıkranın öngördüğü durumlara bağlı olarak ülke ziyaretleri organize eder. GREVIO ziyaretler boyunca belirli alanlarda uzmanlaşmış kişiler tarafından desteklenebilir.

GREVIO Sözleşme hükümlerinin uygulanmasına ait değerlendirmelere dayanan analizleri içeren bir rapor taslağı hazırlar, ek olarak taslağı öneri ve teklifleri, ilgili Taraf Devlet bakımından belirlenen sorunları ele alabilir. Değerlendirmeye tabii tutulan rapor taslağı, Taraf Devlet'e yorumlarını almak için iletilir. Raporun yayımlanmasında Taraf Devlet'in yorumları dikkate alınır.

Taraf Devletler tarafından gelen yorumlar ve alınan bilgilere dayanarak GREVIO, Taraf Devlet tarafından Sözleşme'nin hükümlerini uygulamak için alınan tedbirleri içeren kendi rapor ve elde ettiği sonuçları yayımlar. Bu rapor ve varılan sonuçlar ilgili Taraf Devlet'e ve Taraf Devletler Komitesi'ne gönderilir. Rapor ve GREVIO'nun vardığı sonuçlar, Taraf Devlet'in nihai yorumlarıyla birlikte, bunların kabulü sırasında yapıldığı gibi, kamuya açıklanır.

1. ilâ 8. fıkraların hükümleri saklı kalmak üzere, GREVIO'nun raporu ve vardığı sonuçlara dayanarak Taraf Devletler Komitesi, Taraf Devlet'e yönelik (a) GREVIO'nun vardığı sonuçların uygulanması için alınan tedbirlerle ilgili, eğer gerekliyse tedbirlerin uygulamalarıyla ilgili bilgilerin sunulması için bir zaman belirleyerek ve (b) Taraf Devlet ile Sözleşme'nin gerektiği şekilde uygulanması için işbirliğini geliştirme amacıyla tavsiyeler yayımlar.

GREVIO, Sözleşme'yle ilgili ciddi ihlalleri önlemek ya da boyutunu veya sayısını azaltmak için acil dikkat gerektiren sorunların var olduğu bir duruma işaret eden güvenilir bilgiler alındığında, kadına yönelik ciddi, büyük veya süregelen şiddet biçimlerinin önlenmesi için alınan tedbirlere ilişkin özel bir raporun acilen sunulmasını talep edebilir.

İlgili Taraf Devlet tarafından sunulan bilgiler göz önüne alınarak, ek olarak daha başka güvenilir bilgi bulunduğu anda, GREVIO soruşturma yürütülmesi ve acilen GREVIO'ya raporlanması için bir veya birden fazla üyesini belirler. Gerekli bulunduğu takdirde ve Taraf Devlet'in rızasıyla soruşturma, Taraf Devlet'e ziyareti içerebilir.

14. fıkrada belirtilen soruşturmada elde edilen bulgular incelendikten sonra GREVIO, bu bulguları ilgili Taraf Devlet'e ve ihtiyaç bulunması halinde Taraf Devletler Komitesi'ne ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'ne diğer yorum ve tavsiyelerle birlikte iletir.

### **Madde 69 - Genel tavsiyeler**

GREVIO ihtiyaç bulunması halinde Sözleşme'nin uygulanması hakkında genel tavsiyeleri kabul eder.

### **Madde 70 - İzlemeye parlamenter katılım**

Ulusal parlamentolar, Sözleşme'nin uygulanması için alınan tedbirlerin izlenmesine katılmaları için davet edilebilir.

Taraf Devletler GREVIO'nun raporlarını kendi ulusal parlamentolarında sunabilir.

Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi, Sözleşme'nin uygulanmasını değerlendirmek için düzenli olarak davet edilir.

### **Bölüm 10 - Diğer uluslararası belgelerle olan ilişki**

#### **Madde 71 - Diğer uluslararası belgelerle olan ilişki**

Bu Sözleşme, Sözleşme'ye Taraf Devletlerin taraf olduğu veya olacağı ve bu Sözleşme'nin hükmettiği meselelerdeki hükümleri içeren diğer uluslararası belgelerden kaynaklı yükümlülükleri etkilemez.

Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, Sözleşme'nin hükümlerini tamamlamak veya güçlendirmek ya da somutlaştırılan ilkelerin uygulanmasını kolaylaştırmak amacıyla bu Sözleşme'de değinilen meselelerde birbirleriyle iki ya da çok taraflı anlaşmalar yapabilir.

### **Bölüm 11 - Sözleşme'de değişiklikler**

#### **Madde 72- Değişiklikler**

Taraf Devlet tarafından sunulan Sözleşme'deki her değişiklik önerisi, Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne iletilir ve kendisi tarafından Avrupa Konseyi üye ülkelere, her imzalayan

Devlet'e, Taraf Devlet'e, Avrupa Birliği'ne ve 75. madde hükümleri uyarınca bu Sözleşme'yi imzalamaya çağrılan her devlete ve 76. madde hükümleri uyarınca bu Sözleşme'yi kabul etmeye çağrılan her devlete yönlendirilir.

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, Avrupa Konseyi üyesi olmayan Sözleşme'nin Taraf Devletleri'nin görüşüne başvurduktan sonra değişiklik önerisini dikkate alır ve Avrupa Konseyi Statüsü'nün 20. maddesinin d fıkrasında öngörüldüğü gibi çoğunluğa göre değişikliği kabul eder.

2. fıkra uyarınca Bakanlar Komitesi tarafından kabul edilen her değişiklik metni, kabul için Taraf Devletlere iletilir.

2. fıkra uyarınca kabul edilen her değişiklik, tüm Taraf Devletlerin, Genel Sekreter'i değişikliği kabul ettikleri hakkında bilgilendirdiği tarihten sonraki bir aylık süre sonunu takiben ayın ilk günü yürürlüğe girer.

## **Bölüm 12 - Son hükümler**

### **Madde 73 - Sözleşme'nin etkileri**

Bu Sözleşme'nin hükümleri, kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi ve bunlarla mücadelede kişilere daha uygun haklar sağlayan iç hukuk hükümlerine ve yürürlükte olan veya yürürlüğe konabilecek olan bağlayıcı uluslararası belgelere hâlel getirmez.

### **Madde 74 - Uyuşmazlığın çözümü**

Taraf Devletler, Sözleşme'nin uygulanması veya yorumlanması sırasında doğabilecek her uyuşmazlığı müzakere, uzlaşma, hakemlik gibi araçlarla veya karşılıklı anlaşmayla kabul edilen diğer barışçı çözüm yollarıyla çözmek için çaba göstereceklerdir.

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Taraf Devletlere, uyuşmazlık sırasında kullanmak için üzerinde mutabakata varmaları koşuluyla çözüm yöntemleri sağlayabilir.

### **Madde 75 - İmzalama ve yürürlüğe girme**

Bu Sözleşme Avrupa Konseyi üyelerinin ve Sözleşme'nin ha-



zırlanmasına katılan üye olmayan ülkelerin ve Avrupa Birliği'nin imzasına açıktır.

Bu Sözleşme kabule veya onaya tabidir. Kabul veya onay belgeleri Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne verilir.

Bu Sözleşme 2. fıkranın hükümleri uyarınca, Sözleşme tarafından bağlı kılınma rızalarını açıklayan en az sekizi Avrupa Konseyi üyesi olan on Devlet tarafından imzalanmasından sonraki üç aylık süre sonunu takiben ayın ilk günü yürürlüğe girer.

1. fıkra bahsedilen, sonradan Sözleşme tarafından bağlı kılınma rızasını açıklayan her devlet ve Avrupa Birliği açısından Sözleşme, kabul veya onay belgelerinin verildiği tarihten sonraki üç aylık süre sonunu takiben ayın ilk günü yürürlüğe girer.

#### **Madde 76 - Sözleşme'ye katılım**

Sözleşme yürürlüğe girdikten sonra, Taraf Devletlerin Sözleşme'yi istişare etmelerinin ve oybirliğinin sağlanmasının ardından Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, Avrupa Konseyi'ne üye olmayan ve Sözleşme'nin hazırlanmasına katılmamış olan herhangi bir devleti, Avrupa Konseyi Statüsü'nün 20. maddesinin d fıkrası gereğince oyçokluğuyla ve Bakanlar Komitesi'ne katılmaya yetkili Taraf Devlet temsilcilerinin oybirliğiyle Sözleşme'yi kabul etmesi için davet edebilir.

Kabul eden her devlet açısından Sözleşme, katılım belgesinin Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne verilmesinden sonraki üç aylık süre sonunu takiben ayın ilk günü yürürlüğe girer.

#### **Madde 77 - Ülkelerde uygulama**

Her devlet veya Avrupa Birliği, imza sırasında veya kabul, onay veya katılım belgelerini verirken Sözleşme'nin uygulanacağı bölgeyi veya bölgeleri belirtebilir.

Herhangi bir Taraf Devlet, daha sonraki bir tarihte Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne yapacağı bir bildirimle, uluslararası ilişkilerinden sorumlu olduğu veya sorumluluğunu üstlendiği ve bildirimde belirtilen ülkelerin dışındaki bölgelerde bu Sözleşme'yi uygulayacağını belirtebilir. Bu gibi bir ülke açısın-

dan Sözleşme, böyle bir bildirimden Genel Sekreter tarafından alınmasından sonraki üç aylık sürenin bittiği ayı takip eden ayın ilk günü yürürlüğe girer.

Önceki iki fıkranın altında yapılan her bildirim, böyle bir bildirimde belirtilen her ülke açısından Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne yapılacak bir bildirimle geri çekilebilir. Geri çekilme, böyle bir bildirimden Genel Sekreter tarafından alınmasından sonraki üç aylık sürenin bittiği ayı takip eden ayın ilk günü yürürlüğe girer.

### **Madde 78 - Çekinceler**

2. ve 3. fıkralarda öngörülen istisnalar dışında, bu Sözleşme'nin hükümleri açısından hiçbir çekince konulamaz.

Her devlet veya Avrupa Birliği imza sırasında veya kabul, onay veya katılım belgelerini verirken Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne yapacağı bir bildiriyle;

30. Madde'nin 2. fıkrası;

44. Madde'nin 1. fıkrasının e bendi ve 3. ve 4. fıkraları;

Küçük suçlarla ilişkili olarak 35. Madde bağlamında 55. Madde'nin 1. paragrafı

37., 38., ve 39. Madde'ler bağlamında 58. Madde;

59. Madde

hükümlerini uygulamama veya sadece özel vaka ya da durumlarda uygulama hakkını saklı tutacağını belirtebilir.

Her devlet veya Avrupa Birliği, imza sırasında veya kabul, onay veya katılım belgelerini verirken Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne yapacağı bir bildiriyle, 33. ve 34. maddelerde bahsedilen davranışlar için cezai yaptırımlar yerine cezai olmayan yaptırımlar sağlama hakkını saklı tutacağını belirtebilir.

Her Taraf Devlet yaptığı çekinceyi, Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne yapacağı bir bildiriyle tümüyle ya da kısmen geri çekebilir. Bu bildiri Genel Sekreter tarafından alındığı tarihte yürürlüğe girer.

### **Madde 79 - Geçerlilik ve çekincelerin gözden geçirilmesi**

78. maddenin 2. ve 3. fıkralarında bahsi geçen çekinceler, Sözleşme'nin ilgili Taraf Devlet açısından yürürlüğe girdiği günden itibaren 5 yıl boyunca geçerlidir. Ancak, söz konusu çekinceler aynı süreyle geçerli olacak şekilde yenilenebilir.

Çekincenin bitiş tarihinin 18 ay öncesinde Avrupa Konseyi Genel Sekreterliği, ilgili Taraf Devlet'e bitiş tarihini bildirecektir. Bitiş tarihinden en geç üç ay önce Taraf Devlet, çekincenin devam ettiğini, değiştirildiğini veya geri çekildiğini Genel Sekreter'e bildirir. İlgili Taraf Devlet'in böyle bir bildirimde bulunmaması durumunda Genel Sekreterlik, Taraf Devlet'i, çekincenin otomatik olarak 6 aylık bir süreye uzatıldığı hakkında bilgilendirir. Taraf Devletin bu sürenin bitimine kadar çekincenin devam ettirme veya değiştirme niyetini bildirmemesi durumunda çekincenin zaman aşımına uğrar.

Bir Taraf Devlet 78. maddenin 2. ve 3. paragrafı uyarınca çekince koyuyorsa, çekincenin yenilenmesinden önce veya talep üzerine, çekincenin devam etmesini meşru kılan nedenleri içeren bir açıklamayı GREVIO'ya iletir.

### **Madde 80 - Fesih**

Her Taraf Devlet istediği zaman Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne yapacağı bir bildiriyle bu Sözleşme'yi feshedebilir.

Bu tür fesihler bildirinın Genel Sekreter tarafından alınmasından sonraki üç aylık süre sonunu takiben ayın ilk günü yürürlüğe girer.

### **Madde 81 - Bildiri**

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri, Avrupa Konseyi üyeleri-ne, Sözleşme'nin hazırlanmasına katılan üye olmayan ülkelere, her imzalayan Devlet'e, Taraf Devlet'e, Avrupa Birliği'ne ve Sözleşme'yi imzalamaya çağrılan her devlete:

her imzayı;

verilen her kabul, onay veya katılım belgesini;

75. ve 76. maddeler uyarınca Sözleşme'nin yürürlüğe girdiği her tarihi;

72. madde uyarınca kabul edilen her değişikliği ve bu tür değişikliğin yürürlüğe girdiği tarihi;

78. maddeyi takiben her çekinceyi ve geri çekilen her çekinceyi;

80. madde uyarınca yapılan her feshi;

bu Sözleşme'yle ilişkili olan her eylem, bildiri veya haberleşmeyi

bildirecektir.

Gereğince yetkili kılınmış olan aşağıda imzası bulunanlar, yukarıdaki hükümleri kabul ederek bu Sözleşme'yi imzalamıştır.

Bu Sözleşme, her iki metin de eşit şekilde geçerli olmak üzere ve tek kopya olarak Avrupa Konseyi arşivine konmak üzere İngilizce ve Fransızca dillerinde, 2011 yılı Mayıs ayının 11. gününde. İstanbul'da akdedilmiştir. Avrupa Konseyi Genel Sekreteri Avrupa Konseyi üyelerinin, Sözleşme'nin hazırlanmasına katılan üye olmayan ülkelerin, imzalayan Devlet'lerin, Taraf Devlet'lerin her birine ve Avrupa Birliği'ne onaylı örnekleri gönderir.

#### **Ek - Ayrıcalıklar ve bağışıklıklar (Madde 66)**

Bu ek, Sözleşme'nin 66. maddesinde bahsedilen GREVIO üyelerine ek olarak ülke ziyaret heyetlerinin diğer üyelerine uygulanır. Bu ekin amacı bakımından "diğer ülke ziyareti heyetlerinin üyeleri" terimi Sözleşme'nin 68. maddesinin 9. paragrafında bahsedilen bağımsız ulusal uzmanları ve bilirkişileri, Avrupa Konseyi personellerini ve Avrupa Konseyi tarafından istihdam edilen ve GREVIO'ya ülke ziyaretleri boyunca eşlik eden tercümanları kapsar.

GREVIO üyeleri ve diğer ülke ziyareti heyetlerinin üyeleri ülke ziyaretlerinin hazırlanması ve gerçekleştirilmesiyle ilgili görevlerini yerine getirirken, ek olarak bunları izleyen görevlerle ilişkili olarak yolculuk ederken aşağıdaki ayrıcalık ve bağışıklıklardan yararlanır:

şahsi yakalama veya tutuklamadan ve kişisel eşyalarının haczinden ve resmi yetkili sıfatıyla hareket ederken söyledikleri ya da yazdıkları ifadeler veya gerçekleştirdikleri eylemlerden dolayı yasal işlemlerden muafiyet;

ülkelerine giriş ve çıkışlarda ve görevlerini yerine getirdikleri ülkeye giriş ve çıkışlarda hareket serbestliği üzerindeki her türlü kısıtlamadan ve görevlerini yaparken ziyaret ettikleri veya geçtikleri ülkelerde yabancıların tabi oldukları tescil işlemlerinden muafiyet.

Görevlerinin yerine getirilmesiyle ilgili seyahatleri sırasında, GREVIO üyeleri ve diğer ülke ziyareti heyetlerinin üyeleri gümrük ve döviz denetim kontrollerinde yabancı hükümetlerin geçici resmi görevlisi olan temsilcilerine tanınan kolaylıklardan yararlanırlar.

Sözleşme'nin uygulanmasının değerlendirilmesiyle ilgili GREVIO üyeleri ve diğer ülke ziyareti heyetlerinin üyeleri tarafından taşınan belgelere, GREVIO'nun faaliyetiyle ilgili olduğu sürece dokunulamaz. GREVIO'nun resmi yazışmaları veya GREVIO ve diğer ülke ziyareti heyetlerinin üyelerinin resmi haberleşmeleri hiçbir engelleme veya sansüre tabi tutulamaz.

GREVIO ve diğer ülke ziyareti heyetlerinin üyeleri için tam bir konuşma özgürlüğü ve görevlerinin yerine getirilmesinde tam bir bağımsızlık temin etmek amacıyla, söz konusu kişilerin görevleri sona ermiş olsa dahi, görevlerinin ifşası sırasındaki sözlü veya yazılı ifadeleri ve her türlü fiilleri bakımından yasal işlemlerden muaf tutulurlar.

İmtiyazlar ve muafiyetler, bu ekin 1. fıkrasında bahsedilen kişilere kendi şahsi çıkarları için değil, görevlerinin GREVIO'nun çıkarları için yerine getirilmesini güvence altına almak üzere tanınmıştır. Bu ekin 1. fıkrasında bahsedilen kişilerin ayrıcalıklarının kaldırılması, Avrupa Konseyi Genel Sekreteri tarafından, muafiyetin adaleti engelleyici olduğu kanaatine vardığı herhangi bir halde ve muafiyetin GREVIO'nun çıkarlarına engel teşkil etmeden kaldırılabileceği hallerde yapılır.

## ..... BARO BAŞKANLIĞINA

Kadının insan haklarının eksiksiz yaşama geçmesi, özellikle aile içi şiddet ve diğer hak kategorilerinde hak arama bilinci ve farkındalık oluşturmak amaçları ile kurulmuş bulunan Tübakkom (Türkiye Barolar Birliği kadın hukuku komisyonu )

Bu amaç doğrultusunda Tüm baroların kadın hukuku komisyonları ile eşgüdüm sağlanması ve uygulamalardaki aksaklıkların giderilmesi için bilgi ve deneyim paylaşılması kadın hukuku komisyonu olmayan barolarda da komisyon kurulmasını önermektedir.

Son dönemlerde kadına yönelik şiddet, cinayet, taciz ve tecavüz olaylarında yüksek oranda artış nedeniyle Kadın hakları alanı özel öneme sahip bulunmaktadır.

Bu Konularda farkındalığı arttırmak yapılan çalışmaları kamuoyu ile paylaşmak amacı ile Tüm Barolarda dağıtım yapılması düşünülen rehber niteliğinde broşür hazırlanacağından ;

1- Baronuz bünyesinde Kadın hakları (hukuku ) merkezi -komisyonunun olup olmadığının, kurulu olup faaliyette bulunmakta olan kadın hakları komisyonu mevcutsa Tüm baroların kadın hukuku komisyonları ile eşgüdüm sağlanması ve uygulamalardaki aksaklıkların giderilmesi için bilgi ve deneyim paylaşılması amacı ile komisyona katılan meslektaşlarımızın isim telefon ve mail adreslerinin tarafımıza bildirilmesini

2- Gene ve özellikle kadın hukuku alanına yönelik olarak tüm barolarda mevcut adli yardımdan sorumlu birimle ilgili iletişim bilgilerinin tarafımıza bildirilmesini

3- İlinizde kadın hakları ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi amaçları doğrultusunda çalışan (varsa) sivil toplum kuruluşlarının iletişim bilgilerinin tarafımıza bildirilmesini

3- İlinizde mevcut belediyelerin ve Sosyal hizmetler İl Müdürlüğünün varsa sığınma evi, Danışma merkezi, psikolojik ve tıbbi tedavi merkezlerinin iletişim bilgileri telefon numaralarının mümkünse 15 mart 2011 tarihine kadar tarafımıza bildirilmesini dilerim.

Saygılarımla

Av. Hatice Can

Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü

Hatay Barosu Kadın hukuku komisyonu başkanı

17.07.2009

..... BARO BAŞKANLIĞINA

Kadının insan haklarının eksiksiz yaşama geçmesi, özellikle aile içi şiddet ve diğer hak kategorilerinde hak arama .bilinci ve farkındalık oluşturmak amaçları ile tüm barolarda kadın hukuku komisyonlarının kurulmasının özendirilmesi çalışmalarına karar vermiş bulunmaktayız

Baronuz bünyesinde Kadın hakları (hukuku ) komisyonunun olup olmadığının kurulu olup faaliyette bulunmakta olan kadın hakları komisyonu mevcutsa tüm baroların kadın hukuku komisyonları ile eşgüdüm sağlanması ve uygulamalardaki aksaklıkların giderilmesi için bilgi ve deneyim paylaşılması amacı ile komisyona katılan meslektaşlarımızın isim telefon ve mail adreslerinin tarafımıza bildirilmesini dilerim.

Saygılarımla

Av. Hatice Can

Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü

Hatay Barosu Kadın hukuku komisyonu başkanı



KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

ANKARA

Kadının insan haklarının eksiksiz yaşama geçmesi, özellikle aile içi şiddet ve diğer hak kategorilerinde hak arama bilinci ve farkındalık oluşturmak Amaçları ile kurulu ve faaliyette bulunan kısa adı TÜBAKKOM olan Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonunun çalışmalarında Genel müdürlüğünüz tarafından hazırlanan yayınlardan kaynak olarak yararlanmak istiyoruz .

Tüm baroların kadın hakları komisyonu üyelerinin katılacağı 12-13 Aralık 2009 tarihinde Adana ' da yapılacak **genel üye toplantısında** Dağıtılmak üzere ilgili yayınlarınızdan mümkünse 100 er adet gönderilmesi istemimiz bulunmaktadır.

Genel Müdürlüğünüz Tarafından istemimizin değerlendirilerek yayınlarınızın gönderilmesi bizi sevindirecektir.

Saygılarımla

Av. Hatice Can

Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü

Hatay Barosu Kadın hukuku komisyonu başkanı

**TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ**  
**KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU**  
**BAŞKANLIĞINA**

**KONU** : Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla yönelik olarak mevcut Yasalara ilişkin değişiklik önerilerimizin sunulması

Ulusal ve Uluslar arası mevzuatta kadının insan haklarına ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi, eşit ve adil uygulanmasının sağlanması. Evrensel hukuk ölçeğinde adalet ve eşitlik prensibine aykırı düzenleme ve uygulamaları değiştirecek çözüm önerilerinin saptanması ve savunulması. Kadınların haklarını öğrenmeleri ve kullanmalarını sağlamaya yönelik eğitim çalışmaları yapılması ve gönüllü danışmanlık hizmeti verilmesi. Kadının insan hakları mücadelesine kamuoyu desteği sağlanması amaçlarıyla Kurulmuş Kısa Adı Tübakkom Olan Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu Olarak;

Başta Anayasa olmak üzere toplumsal yaşamımızı düzenleyen tüm yasalarda kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve uygulamadaki aksaklıkların giderilerek ortak dil ve prensip birliği sağlanması amacı ile çalışmalarını sürdürmektedir.

Anayasa, Siyasi Partiler Yasası, Seçim Yasası ve İş Yasası ve ilgili yönetmelikler, Türk Ceza Yasası, Medeni Yasa, 4320 Sayılı Yasa ile ilgili olarak hazırladığımız değişiklik önerilerimizin yaşama geçmesi amaç ve umudu ile bilgilerinize sunarız

Saygılarımla

Av. Hatice Can

Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü

Hatay Barosu Kadın hukuku komisyonu başkanı

**TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA**  
**ANKARA**

KONU : Kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacı ile mevcut

Yasalarda değişiklik yapılmasına ilişkin önerilerimizin sunulması

Ulusal ve Uluslar arası mevzuatta kadının insan haklarına ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi, eşit ve adil uygulanmasının sağlanması. Evrensel hukuk ölçeğinde adalet ve eşitlik prensibine aykırı düzenleme ve uygulamaları değiştirecek çözüm önerilerinin saptanması ve savunulması. Kadınların haklarını öğrenmeleri ve kullanmalarını sağlamaya yönelik eğitim çalışmaları yapılması ve gönüllü danışmanlık hizmeti verilmesi. Kadının insan hakları mücadelesine kamuoyu desteği sağlanması amaçlarıyla Kurulmuş Kısa Adı Tübakkom Olan Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu Olarak;

Başta Anayasa olmak üzere toplumsal yaşamımızı düzenleyen tüm yasalarda kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve uygulamadaki aksaklıkların giderilerek ortak dil ve prensip birliği sağlanması amacı ile çalışmalarını sürdürmektedir. toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacı ile bu amaçla temel yasalardaki

**Anayasa, Medeni Yasa, 4320 Sayılı Yasa, Siyasi Partiler Yasası, Seçim Yasası ve İş Yasası** ile ilgili olarak hazırladığımız değişiklik önerilerimizin yaşama geçmesi amaç ve umudu ile bilgilerinize sunarız

Av. Hatice Can

Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü

Hatay Barosu Kadın hukuku komisyonu başkanı

4320 SAYILI KANUNDA DEĞİŞİKLİĞE İLİŞKİN  
TÜBAKKOM ÖNERİLERİ

BAŞBAKANLIK  
KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE

TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ KADIN HUKUKU KOMİS-  
YONUNUN

(TÜBAKKOM)

4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanunda

Değişiklik Yapılmasına Dair

Kanun Tasarısı Taslağı Hakkında Önerileri

TÜBAKKOM olarak, kadına yönelik şiddeti önlemeye yöne-  
lik 4320 sayılı Kanunun uygulamada yetersiz kalan hükümlerin-  
de değişiklik yapılması amacıyla hazırlanan Taslağı genel olarak  
olumlu buluyoruz.

Ancak yapılacak değişiklikte aşağıdaki önerilerimizin de dik-  
kate alınmasını dileriz.

**ÖNERİ 1.**

Kanunun adının **Kadının ve Ailenin Şiddetten Korunması  
Kanunu** olarak değiştirilmesini öneriyoruz.

**GEREKÇE**

Kanunun adının, hangi amaca yönelik kuralları içerdiğini  
açık ifadelerle göstermesi ve uygulayıcılar açısından dikkat çe-  
kici olması ve farkındalık yaratılması için **Kadının ve Ailenin  
Şiddetten Korunması Kanunu** olarak değiştirilmesinde yarar  
görmekteyiz.

## ÖNERİ 2.

Madde 1 - Türk Medenî Kanununda öngörülen tedbirlerden ayrı olarak, eşlerden birinin veya çocukların veya diğer aile bireylerinden birinin veya Mahkemece ayrılık kararı verilen veya yasal olarak ayrı yaşama hakkı olan veya evli olmalarına rağmen fiilen ayrı yaşayan eşlerden birinin veya çocukların veya diğer aile bireylerinden birinin veya evlilik birliği boşanma ile sona ermiş olan eski eşlerden birinin veya çocukların veya diğer aile bireylerinin **ya da evlilik akdi olmaksızın** bir arada yaşayan bireylerden birinin veya çocukları veya diğer aile bireylerinin **aile içi fiziksel, cinsel, ekonomik, sosyal, psikolojik v.s** şiddete maruz kaldığını veya şiddete uğrama tehlikesi altında olduğunu kendilerinin veya **üçüncü kişilerin ihbarı üzerine** Cumhuriyet Başsavcılığının bildirmesiyle Aile Mahkemesi Hâkimi meselenin mahiyetini göz önünde bulundurarak duruşma yapmaksızın **ivedilikle ve şiddetin belgelenmesini aramaksızın** re’sen aşağıda sayılan tedbirlerden bir ya da birkaçına birlikte veya uygun göreceği benzeri başka tedbirlere de hükmedebilir

## GEREKÇE

4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun’da yapılacak değişiklikte halen Yönetmelik’te yer almakta olan ŞİDDET TÜRLERİNE açıklık getirilmesi uygulama açısından önem taşımaktadır. Genel olarak uygulamada, şiddet mağdurunun başvurusu fiziksel şiddet açısından dikkate alınmakta, özellikle kadınları mağdur eden **cinsel, ekonomik, sosyal veya psikolojik** şiddet türleri göz ardı edilmektedir. Bu nedenle şiddet türlerinin yasa-ya eklenmesinde yarar görülmektedir.

Uygulamada karşılaşılan aksaklıkların büyük bölümü koruma kararının tebliğinden ve uygulanmasının izlenmemesinden, şiddet mağdurunu ilk aşamada koruyucu mekanların, sığınma evlerinin yeterli olmamasından kaynaklanmaktadır.

## ÖNERİ 3

4320 sayılı yasanın 1. Maddesinin “Eğer şiddeti uygulayan eş veya diğer aile bireyi aynı zamanda ailenin geçimini sağlayan

yahut katkıda bulunan kişi ise hâkim bu konuda mağdurların yaşam düzeylerini göz önünde bulundurarak daha önce Türk Medenî Kanunu hükümlerine göre nafakaya hükmedilmemiş olması kaydıyla talep edilmese dahi tedbir nafakasına hükmedebilir.”

**Şeklindeki f fıkrasına ek olarak**

Koruma kararı kapsamında hükmedilen nafaka, koruma talep eden bireye doğrudan Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı veyahut yasa koyucu tarafından belirlenecek diğer bir kamu kurumu tarafından ödenmelidir. Ödenen nafaka tutarı işbu kamu kurumu tarafından nafaka borçlusuna rücu edilmelidir.

**ÖNERİ 4**

Koruma kararında, **müşterek çocukların velayetinin kime ait olacağı tedbiren düzenlenmelidir.** Mevcut uygulamada, **müşterek çocukların okul kayıtlarının gizli olarak yapılabilmesi için yetkili makamlarca velayete ilişkin mahkeme kararı talep edilmektedir. Bu açıdan da, velayet hakkının kime ait olduğunun koruma kararında tedbiren düzenlenmesi, çocukların eğitim hakkının temini ve koruma kararının amacına uygun şekilde infazı için zorunludur.**

Türkiye Barolar birliği Kadın hukuku Komisyonu (Tübakkom ) olarak 4320 sayılı Kanun değişikliğine ilişkin görüşümüzü iletiriz.

Saygılarımızla

Av. Hatice Can

Tübakkom 10. Dönem Sözcüsü

Hatay Barosu Kadın hukuku komisyonu başkanı

TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ  
KADIN HAKLARI HUKUKU KOMİSYONU  
(TÜBAKKOM)

---

ÇALIŞMALARINDAN  
GÖRÜNTÜLER







TÜBAKKOM























