



Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) m 2/f Işığında 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'ndaki Cinsiyetçi İfadelerin Değiştirilmesi Gerekliliği Üzerine Bir Değerlendirme

Sevda Bora Çınar*

Öz

Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadına yönelik ayrımcılığa son verilmesi adına, ulusal ve uluslararası düzeyde pek çok çalışma ve hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. Ayrımcılık ve fırsat eşitsizliği, dini, tarihi, sosyal, politik ve kültürel kökleri olan, önyargılarla kuşatılmış eril zihniyetin topluma dayattığı cinsiyet kalıplarından beslenmektedir. Öyle ki kadına yönelik ayrımcılığı normalleştiren zihniyet, kelimeler, deyimler, atasözleri, belli kavram ve uygulamalar yoluyla dilde yaşamakta, önyargı ve ayrımcılık içeren tutum ve davranışlar kelimelere aktarılarak, dile, kültüre ve dahası hukuk metinlerine kadar taşınabilmektedir. Türkiye'nin de taraf olduğu ve bir bakıma kadının insan haklarının düzenlendiği, Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) m 2/f hükmünde, ayrımcılığın dilde başladığına vurgu yapılarak, taraf devletlerden, mevzuatlarındaki ayrımcılık ve cinsiyetçilik taşıyan ifadeleri değiştirmeleri ya da kaldırmaları, yerlerine eşitlikçi ve kapsayıcı bir dille kadın erkek eşitliğini koruyan ve güçlendiren düzenlemeler getirmeleri istenmektedir.

Bu çalışmada, Türk Ticaret Kanunu (TTK), CEDAW m 2/f ışığında inceleme konusu edilmektedir. Nitekim ticaret alanında, iş adamı, adam çalıştırma ve gemi adamı gibi kavramlar üzerine inşa edilmiş, kapsamlı bir ticari mevzuat ve hukuk uygulaması bulunmaktadır. Benzer şekilde Türk hukuk mevzuatı genel olarak incelendiğinde insan ya da kişi kavramı yerine cinsiyetçi bir söylem olan "adam" ifadesinin sıklıkla metinlerde kullanıldığı dikkat çekmektedir. Açıkça erkeği, örtülü olarak ise kadını işaret eden cinsiyetçi kavramlar yerine, kapsayıcı ve eşitlikçi kavramlar tercih edilmelidir. CEDAW'a taraf olunması ve sözleşme hükümlerinin TC Anayasası (AY) m 90/5 hükmü gereği kanun üstünde olması karşısında, Türk Ticaret Kanunu'nun cinsiyetçi söylemlerden arındırılması, anayasanın bir gereğidir. Eşitlikçi kavram önerilerini de içeren bu çalışmayla, küreselleşme ve dijitalleşmeyle dönüşen ve gelişen ticarete, TTK'nın yeri ve etkisinin güçlendirilmesi için kadın erkek eşitliğini vurgulayan ve fırsat eşitsizliğinin önüne geçmeyi hedefleyen düzenlemeler yapılması gerekliliği hatırlatılmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Toplumsal Cinsiyet, Kadın Hakları, Fırsat Eşitliği, İş adamı Kararı İlkesi, Gemi Adamı, Ayrımcılık Yasağı

An Evaluation of the Necessity to Modify Sexist Expressions in the Turkish Commercial Code No. 6102 in Light of Art. 2/f of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

Abstract

To ensure gender equality and end the discrimination against women, many studies and legal arrangements are being made at the national and international levels. Discrimination and inequality of opportunity are fueled by gender stereotypes imposed on society by the masculine mentality, which is surrounded by prejudices with religious, historical,

* Sorumlu Yazar: Sevda Bora Çınar (Arş. Gör. Dr.), Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Ticaret Hukuku Anabilim Dalı, Antalya, Türkiye. E-posta: sevdabora@akdeniz.edu.tr ORCID: 0000-0002-1425-8227

Atf: Bora Çınar S, "Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) m 2/f Işığında 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'ndaki Cinsiyetçi İfadelerin Değiştirilmesi Gerekliliği Üzerine Bir Değerlendirme" (2023) 81(2) İstanbul Hukuk Mecmuası 349. <https://doi.org/10.26650/mecmua.2023.81.2.0002>



social, political, and cultural roots. Thus, the mentality that normalizes discrimination against women is embedded in the language through words, idioms, proverbs, certain concepts, and practices. Moreover, attitudes and behaviors involving prejudice and discrimination can be transferred to language, culture, and even legal texts through words. Art. 2/f of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), to which Turkey is a party and which, in a sense, regulates the human rights of women, emphasizes that discrimination begins with language. It requires state parties to modify or abolish discriminatory and sexist expressions in their legislation and to replace them with regulations that protect and strengthen the equality of women and men with egalitarian and inclusive language.

In this study, the Turkish Commercial Code (TCC) is analyzed in the light of Art 2/f of CEDAW. This is because comprehensive commercial legislation and legal practices exist in the field of trade, which are built on concepts such as businessman and seaman. Similarly, when the Turkish legal legislation is analyzed in general, the frequency with which the sexist term “man” is substituted for the concepts of human being or person is notable. In lieu of such sexist concepts that refer explicitly to men and implicitly to women, inclusive and egalitarian concepts should be preferred. The TCC must be devoid of sexist language because Turkey is a signatory to CEDAW and Art. 90/5 of the Turkish Constitution places the convention’s provisions above the law. This study, which also includes proposals for egalitarian concepts, draws attention to the necessity of making regulations that emphasize the equality of women and men and aim to prevent inequality of opportunity in order to strengthen the place and impact of the TCC in trade, which is transforming and developing with globalization and digitalization.

Keywords

Gender, Women’s Rights, Equal Opportunity, Business Judgement Rule, Seaman, Nondiscrimination

Extended Summary

Behind every injustice and malpractice reflected in language and actions, there is an erroneous prejudice and a traditionalized cultural structure that make them sustainable. Likewise, egalitarian and fair practices. Discrimination starts with language, and the culture and social network shaped by language permeate the attitudes and behaviors of society. Unquestionably, legal texts are the most important texts that must be purified from sexist and discriminatory language. Art. 2/f of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) requires States Parties to the Convention to eliminate all words, concepts, expressions, and forms of expression that constitute discrimination against women in all types of legal regulations and legal practices, to replace them with concepts formulated in a more egalitarian and inclusive legal language, or to abolish such regulations altogether.

When the Turkish Commercial Code (TCC) is analyzed in terms of sexist expressions that foster discrimination against women and cause inequality of opportunity, a sexist conceptual preference that implicitly refers to human beings but explicitly emphasizes being a man, such as businessmen, seamen, and men employed, stands out. The emphasis on being a “man” as opposed to a human being or a person renders the language of the law, and thus the practice of law, sexist because it focuses on men and marginalizes women. However, in Turkish commercial practice,

women also manage companies, become merchants, work on ships, and engage in transportation. In lieu of masculine expressions such as businessman and seaman, expressions that are more egalitarian, inclusive, and inclusive should be preferred. In fact, considering the technological transformation and the development of trade, it may be prudent to consider that the framework concepts should not even refer to being human.

The language must observe equality; however, it is a grave error to think that a perfect legal language will immediately eliminate inequalities in practice. In addition to recognizing and protecting rights in an egalitarian language, equal opportunities for the exercise and functioning of these rights must be secured. In order for this to occur, a social transformation and a mentality shift must be fostered. The implementation of egalitarian language is a necessary and prioritized step in initiating this transformation. However, it must be followed up, and equality must be protected and strengthened through social policies and support, not only in the text of the law but also in the application of the law.

Sustainability, progress and development are only possible in societies where all individual traits are embraced with respect and understanding, and where differences can be carried without shame or pride, not as flaws but as wealth. A more just, egalitarian, and humane order must be agreed upon for not only women but also every element of society and the environment to be liberated and to receive their share of the culture of respect they deserve. Each member of society is responsible for contributing to the development of this egalitarian, mutually-respectful environment. Preferring egalitarian and fair concepts in language when speaking, focusing on the continuation of the activity without discriminating between men and women, and acting in a business-focused, not gender-focused, manner are important steps that can have a significant impact. The inclusion of women “as women” in the workforce, without masculinizing them, keeping them under pressure, or expecting them to behave like men, is crucial for the development of trade and society. The power of words for mindset transformation should not be ignored. Words should not be used to capitalize on women’s labor and productivity, but to emphasize the importance of equal representation and contribution of women and men, and to ensure respect for women’s differences. As activist Helen Todd emphasizes, “Bread for all, and Roses, too!”

I. Genel Olarak Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve CEDAW m 2/f Hükümü

Ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve eşitliğin sağlanması adına, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Birleşmiş Milletler Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi yanında Birleşmiş Milletler ve uzman kuruluşların pek çok çalışma ve düzenlemeleri olmakla birlikte, kadına yönelik ayrımcılığın sistematik bir şekilde sürdürülmesi üzerine, doğrudan kadın haklarını odağına alan uluslararası bir sözleşme yapılması çalışmalarına başlanmıştır¹. Kadın haklarının uluslararası standardını belirleyen Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW)² 18 Aralık 1979 tarihinde kabul edilerek, 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. CEDAW, kadın hakları açısından en önemli uluslararası hukuk düzenlemelerinin başında gelmektedir³. Bir başlangıç ve toplamda 30 maddelik 6 bölümden oluşan bu sözleşmede, temel insan haklarının kadına yönelik açık bir ifadesi olacak şekilde, kadın hakları, bu hakların korunması ve uygulamaya geçirilmesi için taraf devletlerin yükümlülükleri, sürecin izlenmesine yönelik komite oluşturulması ve sözleşmenin yorumlanma ilkeleri düzenleme altına alınmıştır. Sözleşmede düzenlenen ilkelerin hayata geçirilmesinin güvence altına alınması ve etkin denetiminin sağlanması amacıyla, CEDAW'a Ek İhtiyari Protokol⁴ hazırlanmış, bu protokol 6 Ekim 1999 tarihinde kabul edilerek, 22 Ekim 2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Böylelikle Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi, sözleşme gereklerinin yerine getirilmesinde denetim mekanizması haline getirilmiştir⁵.

¹ Özel olarak kadınların insan haklarına ilişkin bir sözleşmenin ortaya çıkarılmasının kadına yönelik ayrımcılık sorununun gündemde kalması adına önemli ve itici bir güç olduğu yönünde bkz Nazan Moroğlu, *Kadınların İnsan Hakları Sözleşmesi 30. Yılında* (On İki Levha Yayıncılık 2009) 4.

² Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) [18 December 1979] <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>> Erişim Tarihi 28 Ocak 2023.

³ Kadınların insan hakları konusunda en kapsamlı ve Birleşmiş Milletler üyesi devletler tarafından en fazla onaylanmış sözleşme olduğu yönünde bkz Hamide Zafer, 'Kadının Türk Ceza Kanunundaki Serüveni' iç *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk ve Kadın Sempozyumu* (Der Kitabevi 2015) 37, 62; Kadınların insan hakları sözleşmesi olarak nitelendirilebileceği yönünde bkz Moroğlu (n 1) xi; kadınların "insan hakları anayasası" niteliğinde olduğu yönünde bkz Canan Yılmaz, 'Medeni Hukuk'ta "Şiddet" Kavramı ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi' iç *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk ve Kadın Sempozyumu* (Der Kitabevi 2015) 105, 107; Benzer yönde bkz Zehra Gönül Balkır, 'Kadının Karar Süreçlerinde Etkinliği İçin Haklarının Verilmesi Mi Yoksa Kendi Çabasıyla Alması Mı Daha Önemlidir?' iç Murat Bilhan (ed), *Kadının Karar Mekanizmalarında Temsilinin ve Gücünün Arttırılması Semineri* (TC İstanbul Kültür Üniversitesi 2011) 109, 120; Sözleşmenin kadın hakları konusunda bir bakıma uluslararası standartları belirleyen ilk sözleşme olduğu yönünde bkz Ömer Uğur Gençcan, *Kadın Hukuku* (Yetkin Yayınları 2020) 178.

⁴ Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women [06 October 1999] <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-elimination-all-forms>> Erişim Tarihi 28 Ocak 2023.

⁵ Moroğlu (n 1) 21.

Türkiye, 1985 yılında CEDAW'a, 2002 yılında ise CEDAW İhtiyari Protokole katılmıştır⁶. TC Anayasası⁷ m 90/5⁸ hükmü gereği, CEDAW üstün iç hukuk kuralı statüsündedir. Buna karşın CEDAW m 23⁹'e göre kadın erkek eşitliğinin sağlanması bakımından, ulusal ya da uluslararası fark etmeksizin hangi düzenleme daha elverişliyse o uygulama alanı bulacaktır. Görüldüğü üzere CEDAW'ın amacı, kadın haklarının asgari standardını belirlemek ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması yolunda hem ulusal hem uluslararası boyutta daha ileri düzeyde düzenlemelerin yapılmasını ve uygulanmasının yolunu açmaktır¹⁰.

CEDAW m 1'e göre *kadınlara karşı ayrımcılık*, medeni durumlarına bakılmaksızın kadınların siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin, kadın ve erkek eşitliğine dayalı olarak tanınmasını, kullanılmasını veya bunlardan yararlanılmasını engelleme veya hükümsüz kılma sonucunu doğuran veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelmektedir. Bu tür ayrımcılık örnekleri modern toplumlarda her ne kadar sadece tutum ve davranışlarla sürdürülüyor sanılsa da ne yazık ki yasalara kadar işlemiş ve kalıplaşmış bir kadına yönelik ayrımcılık sorunuyla mücadele edilmektedir. CEDAW m 2 de bu gerçeği yansıtmakta, bu hükümle yalnızca yasalarda değil uygulamada da kadınlara karşı var olan tüm ayrımcılıkların kaldırılması istenmektedir¹¹. CEDAW m 2, genel olarak taraf devletlerin hukuki alanda kadına karşı her türlü ayrımcılığı yok edecek tedbirler alma yükümlülüğünü düzenlenmektedir. Bu düzenlemeye göre taraf devletler, kadına yönelik ayrımcılığın her türlüünü yasaklamalı, hiç vakit kaybetmeksizin her türlü vasıtayla, her türlü

⁶ Türkiye'nin CEDAW'a katılması, 11.6.1985 tarih ve 3232 sayılı Kanunla uygun bulunmuştur. Sözleşme, Bakanlar Kurulunca 24.7.1985 tarihinde 85/9722 sayılı kararla onaylanarak, 14 Ekim 1985 tarih ve 18898 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁷ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (AY), Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, RG 09.11.1982/17863 (Mükerrer).

⁸ AY m 90/5 hükmüne göre: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası anlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır."

⁹ CEDAW m 23: "Nothing in the present Convention shall affect any provisions that are more conducive to the achievement of equality between men and women which may be contained:

(a) In the legislation of a State Party; or

(b) In any other international convention, treaty or agreement in force for that State."

Hükümün çevirisi ise şu şekilde yapılabilir: "Bu Sözleşme'deki hiçbir hüküm, kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması bakımından daha elverişli olabilecek aşağıda yer alan hükümleri etkilemeyecektir:

(a) Bir Taraf Devletin mevzuatında bulunan hükümleri veya

(b) Söz konusu Devlet bakımından yürürlükte bulunan diğer herhangi bir uluslararası sözleşme, anlaşma veya anlaşma hükümlerini."

¹⁰ CEDAW'ın, hangi düzenleme uygulanırsa uygulansın yeter ki kadın erkek eşitliği gerçekleşsin derdinde ve sevdasında olduğu yönünde bkz Gençcan (n 3) 177.

¹¹ Moroğlu (n 1) 17.

ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik politikalar izlemelidir¹². Çalışmamızda odak noktamızı oluşturan taahhüt ise CEDAW m 2/f’de yer alan “Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan mevcut kanunları, hukuki düzenlemeleri, gelenek ve uygulamaları değiştirmek veya yürürlükten kaldırmak için yasal düzenlemeler de dahil olmak üzere tüm gerekli tedbirleri almak” yükümlülüğüdür. Bu düzenleme ile sözleşmeye taraf devletlerden, her türlü hukuki düzenleme ve hukuk uygulamasında, kadına yönelik ayrımcılık oluşturan her türlü kelime, kavram, ifade ve anlatım biçimlerinin mevzuattan temizlenmesi, yerlerine daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir hukuk diliyle inşa edilmiş kavramların yerleştirilmesi ya da tamamen bu tür düzenlemelerin yürürlükten kaldırılması istenmektedir.

II. Dildeki Ayrımcılık ve Türk Hukuk Mevzuatındaki Cinsiyetçi Söyleme Dair Kısa Bir Değerlendirme

A. Dildeki Ayrımcılık, Cinsiyetçi Söylem ve Toplumsal Cinsiyet

Kadına yönelik ayrımcılık sorunu tek bir sebepten kaynaklanmadığı gibi çözümü için de tek bir alanın bilgisi yeterli olmamaktadır. Nitekim sistematik bir şekilde kadının maruz bırakıldığı olumsuz tutum, davranış ve dayatmaların gerisinde, mitoloji, din, ekonomi, ticaret gibi daha pek çok alanda kökleri bulunabilen kalıplaşmış toplumsal kabuller, beklentiler, kültür ve alışkanlıklar bulunmaktadır¹³. Toplumun her yanını kuşatan kültür ve alışkanlıklar en çok da dile yansımakta, dil bir bakıma geçmiş alışkanlıkları sürdüren bir köprü vazifesi görmektedir¹⁴. Toplumda kadına yönelik ayrımcılık ve fırsat eşitsizliğinin dini, tarihi, sosyal, politik ve kültürel kökleri, kelimeler, deyimler, atasözleri, belli kavram ve uygulamalar

¹² Bu yükümlülükler CEDAW m 2’de şu şekilde sıralanmıştır:

“(a) To embody the principle of the equality of men and women in their national constitutions or other appropriate legislation if not yet incorporated therein and to ensure, through law and other appropriate means, the practical realization of this principle; (b) To adopt appropriate legislative and other measures, including sanctions where appropriate, prohibiting all discrimination against women; (c) To establish legal protection of the rights of women on an equal basis with men and to ensure through competent national tribunals and other public institutions the effective protection of women against any act of discrimination; (d) To refrain from engaging in any act or practice of discrimination against women and to ensure that public authorities and institutions shall act in conformity with this obligation; (e) To take all appropriate measures to eliminate discrimination against women by any person, organization or enterprise; (f) To take all appropriate measures, including legislation, to modify or abolish existing laws, regulations, customs and practices which constitute discrimination against women; (g) To repeal all national penal provisions which constitute discrimination against women.” Sözleşmenin ilgili bölümünün resmi gazetedeki çevirisi ise şu şekilde yapılmıştır: “a) Kadın ile erkek eşitliği ilkesini kendi ulusal anayasalarına ve diğer ilgili yasalara, henüz girmemişse dahil etmeyi ve yasalar ile ve diğer uygun yollarla bu ilkenin uygulanmasını sağlamayı, b) Kadınlara karşı her türlü 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, f) Kadınlara karşı ayrımcılık teşkil eden mevcut yasa, yönetmelik, adet ve uygulamaları, tadil veya feshetmek için yasal düzenlemeler de dahil gerekli bütün uygun önlemleri almayı, g) Kadınlara karşı ayrımcılık teşkil eden bütün ulusal cezai hükümleri ilga etmeyi.”

¹³ Detaylı değerlendirmeler için bkz Sevda Bora Çınar, ‘İlk Kadın Lilith’den Robot Sophia’ya Değişmeyen Kadın Mücadelesi: Teknoloji Çağında Kadın Olmak ve Kadın Olmaya Dair Özelliklerin Korunması’ iç Kadın Hakları Sempozyumu (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 09 Mart 2022) 241-264.

¹⁴ Ataerkil kültürün beraberinde ataerkil bir dili de getirdiği yönünde bkz Zafer (n 3) 39.

yoluyla dilde yaşamakta, kullanılan bazı kavramlar kadına yönelik olumsuz tutum ve davranışları beslemektedir¹⁵. Ayrımcılığın dildeki yansımalarını pek çok örnekte görmek mümkündür. Kelimelerle, belli bir cinsiyet yüceltilebilmekte¹⁶, belli işler ve durumlar belli bir cinsiyete özgülenebilmekte¹⁷, belli bir cinsiyet ise sistematik olarak aşağılanabilmektedir¹⁸. Örneğin, kadınların bilimsel faaliyetlerde bulunamayacağı önyargısı “bilim adamı”, “fen adamı”, “teknik adam”; siyasetle ilgilenemeyeceği önyargısı “siyaset adamı”, “devlet adamı”; hukuk ve adli işlerde yetkin olamayacağı önyargısı “kanun adamı”; ticari faaliyette bulunamayacağı önyargısı ise “iş adamı” gibi belli alan ve faaliyetlerin erkek olmaya bağlandığı cinsiyetçi kavramların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Kanaatimizce, cinsiyetçi kavramların gerisinde eğitime erişimi engellenen ve malvarlığı hakları uzunca bir süre ailesine özgülünen kadınların fiilen bu alanlara yönelmesinin imkânsızlığı ve bu sistemin pekiştirmiş olduğu toplumsal cinsiyet kalıpları yatmaktadır¹⁹. Toplumsal cinsiyet (*gender*) kavramı, toplum tarafından kadın ve erkek olmakla bütünleştirilen, toplumun bu cinsiyetteki kişilerden beklentileriyle tasarlanmış kalıpları ifade etmektedir²⁰. Bu toplumsal cinsiyet kalıpları sebebiyle kadının ayrımcılığa maruz kalmasından daha da kötü olan ise ne yazık ki kadınların da bu ayrımcılığı normalleştirebilmesidir. Kadınlar, erkek egemen iş alanlarında üst düzey görevler üstlenerek toplumsal cinsiyet kalıplarını kırmayı başarsalar bile özgüvenlerini koruyabilmek için sürekli neden bu masada bir koltuğu hakkettiklerini kendilerine hatırlatmak ve kendilerini cesaretlendirmek

¹⁵ Aynı fikirde bkz ibid 39.

¹⁶ Bu tür kelimelere “adam gibi”, “sözünün eri”, “erkek sözü”, “adam olmak”, “insanoğlu” gibi kelime grupları örnek olarak gösterilebilir. Diğer örnekler için bkz Bora Çınar, ‘Teknoloji Çağında Kadın’ (n 13) 254.

¹⁷ Uçuş görevlisi, sekreter, hemşire, temizlikçi gibi meslekler genellikle kadın cinsiyetiyle bütünleştirilmekte, benzer şekilde erkek cinsiyetiyle bütünleştirilen müdür, patron, pilot, doktor, avukat gibi meslekleri kadın icra ettiğinde başına “kadın” ifadesi konularak dilde algıdaki tezatlık vurgulanmaktadır. Emeğin cinsiyeti olmaz vurgusuyla bu dil kullanımının cinsiyetçilik taşıdığı yönünde benzer bir değerlendirme için bkz Senem Gençtürk Hızal, ‘Medyada toplumsal cinsiyet söylemi’ iç *Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri* (Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları 2020) 17, 21.

¹⁸ “Elinin hamuru”, “kadın başına”, “kız gibi” kelime grupları kadını zayıf görmenin, “kız almak”, “kız istemek”, “kız vermek” gibi kültür kabul edilen ancak kadının meta olarak görüldüğü dönemlerin izlerini taşıyan kavramlar ise kadını metalaştırmanın dildeki izleridir. “Kızımı dövmeyen dizini döver”, “kadının sırtından sopayı karnından sopayı eksik etmemek” gibi erkeğin kültüre dönüştüğü atasözleri kadına yönelik şiddeti normalize eden dil alışkanlıklarıdır. Detaylı değerlendirmeler için bkz Bora Çınar, ‘Teknoloji Çağında Kadın’ (n 13) 253 vd.

¹⁹ Türkiye örneğinde, kız çocuklarının ilk olarak 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile erkek çocuklarıyla eşit şekilde eğitim almaya başladıkları, tıp eğitimini ilk olarak 1922 yılında (7 kişi), hukuk eğitimini ise ilk olarak 1920 yılında (1 kişi) almaya başladıkları düşünüldüğünde, eğitimde fırsat eşitsizliğinin boyutları oldukça dikkat çekicidir. Erkek egemen bir çevrede varlık mücadelesi vermek zorunda bırakılan kadının eğitim ve çalışma hayatında asıl potansiyelini göstermesinin ancak eşit katılımlı sürece başlama ve sürdürme imkânı olduğunda söz konusu olabileceğine yönelik bkz. Cordelia Fine, *Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması*, Kıvanç Tanrıyar (çev) (Sel Yayıncılık 2011) 63.

²⁰ Benzer yönde bkz Moroğlu (n 1) 4.

zorunda hissetmektedir²¹. Başarılı kadınların sürekli kendini eleştirmeye eğilimli olması, mükemmel olmaya, başkalarını memnun etmeye ve uzmanlaşmaya fazla enerji harcaması, başarısıyla değil potansiyeliyle değerlendirilmeye alıştırmış, başarıyı sahiplenip sorumluluğu ise başkasına atma eğiliminde olan erkeklere göre bambaşka çalışma kültürleri ortaya çıkarmaktadır²².

Kadının üst düzey alanlar söz konusu olduğunda görünmez olmasına karşın, emeğin değersizleştirildiği ve yoğun sömürünün egemen olduğu alanların ise doğrudan kadına özgülendiği ve faaliyetin bile kadın kimliği üzerine inşa edildiği görülebilmektedir. Örneğin toplumda, “ev kadını”, “hayat kadını” gibi kavramlar türetildiği halde bu tür faaliyetleri gerçekleştiren erkek bireyler için cinsiyetten türetilen benzer kavramların kullanılmadığı görülmektedir. Kaldı ki “kadın” kelimesinin cinsiyetten sonraki en yaygın kullanılan “analık veya ev yönetimi bakımından gereken erdemleri, becerileri olan” ve “hizmetçi bayan” anlamları sözlüklerdeki²³, “genel kadın” ifadesi ise kanunlardaki yerini alabilmektedir²⁴.

²¹ Meksika’da büyüyen ve California’daki mühendislik okuluna giden Anna, oradaki az sayıda kadından biri olarak, kadınlara mühendislik eğitimi vermenin zaman kaybı olduğunu açıkça beyan eden erkek bir profesörden eğitim almış, bu profesör sırf kadın erkek eşitliğinin şirketlere dayatılması sebebiyle iş bulacaklarını söyleyerek mezuniyet sonrası çalışma hayatlarını da en başından değersizleştirmiştir. Anna, gerçekten de kadınların aktif olarak işe alınması politikası izleyen bir şirkette işe başlaması üzerine, sürekli profesörün aşağılamalarını zihninde tekrarlamış, sırf kendini kanıtlamak için aşırı uzmanlaşma ve mükemmel performans sergilemek gerektiği baskısını sürekli iş yaşamında hissetmiştir. İşinde yükselmek gibi bir hedefi olmadığı gibi ne kadar başarılı olursa olsun mevcut pozisyonunu sürdürmesinin bile bir lütfü olduğu düşüncesini pekiştirmiştir. Gerçekte hakkı olan yüksek pozisyonlara yükselmesi ise eşini kaybetmesi üzerine, üç çocuğuyla baş başa kalması neticesinde olmuştur. Kadın yine kendisi için değil toplumun dayattığı toplumsal cinsiyet çerçevesi içerisinde sorumlulukları ağır bastığı ve mecbur kaldığı için liderleşmiştir. Bu anı ve benzer iş deneyimi örnekleri için bkz Sally Helgesen ve Marshall Goldsmith, *How Women Rise* (2018) (Türkçe çevirisi: *Kadınlar Nasıl Güçlenir? Başarıyı Engelleyen 12 Kötü Alışkanlığı Bırakmak*, çev. Başak Gündüz (Maltepe Üniversitesi Yayınları 2019)) 106 ff; Kadın meselesinin özünün “var olmak” ve “ait olmak” arasında bir mücadele olduğu yönündeki isabetli tespit için bkz Türkan Sancar, ‘Ceza Hukukunda Kadın’ iç Sema Taşpınar Ayvaz (ed), *Esin Konanç Sempozyumları* (Ankara Üniversitesi yayınları 2011) 99, 102; Kadını engellemek için tasarlanmış gibi duran çalışma alanlarında kadının “buraya ait değilim” duygusuna kapılmasının beklenebilir bir sonuç olduğu yönünde bkz Fine (n 19) 63 vd.

²² Helgesen ve Goldsmith (n 21) 18, 20 ve 46.

²³ Tanımlar için bkz Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 24 Ağustos 2022.

²⁴ Başlangıçta “umumi kadın” olarak yasaya taşınan ifade sonrasında “genel kadın” olarak güncellenmiştir. Öyle ki adında da genel kadın ifadesi geçen ilgili düzenleme “Genel Kadınlar ve Genelevlerin Tabi Olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü”dür (Mevzuat Numarası:5984, Kabul Tarihi: 30.03.1961, RG19.04.1961/10786). Bu düzenlemenin halen Türkiye’deki düzenleyici fuhuş mevzuatının temel hukuki aracı olduğu yönünde bkz İnsan Kaynağı Geliştirme Vakfı, ‘Seks İşçileri ve Yasaların Seks İşçilerine Etkileri ve Öneriler’ iç *Seks İşçilerinin ve Transgender Bireylerin İnsan Haklarının Desteklenmesi Projesi, Seks İşçiliği Mevzuatı Çalışma Grubu Raporu* (2011) 64; İlgili raporda yasalarda “genel kadın” ifadesi yerine cinsiyeti etiketlemeyen ve daha kapsayıcı olan “seks işçisi” ya da “seks çalışanı” kavramının kullanılması önerilmektedir. Bu çalışmada da önerilen kavramın kullanılmasında tercih edilmiştir. Bunun yanında CEDAW m 6’ya göre: “*Taraf Devletler, her türlü kadın ticaretini ve kadınların fuhuş yoluyla sömürülmesini engellemek için mevzuat da dahil olmak üzere tüm uygun tedbirleri almak zorundadır*”. Türk hukuk mevzuatında fuhuşla değil de daha çok fuhuşla bulaşan hastalıklarla mücadele edilmesinin ve mali yükümlülüklerin çerçevesini düzenlediğini düşündüğümüz bu tüzükte CEDAW kapsamında değerlendirilebilecek tedbir ise m 20’de yer alan “*evvela bu kadını fuhuşa sürükleyen sebepler komisyonca araştırılır ve kendisinin tekrar namuslu bir hayata dönmelerini sağlayacak tedbirler düşünülür*.” kısmıdır. Kadın mücadelesinin bedenini korumak bir yana, kadın ve erkek olarak bedeni eril zihniyet tarafından istismar edilenler şeklinde birleşerek ortak bir sömürü kavramı arayışına yönlendirilmiş olması, kadın ve erkek hak ve özgürlüklerde değil ne yazık ki ayrımcılık ve sömürde eşitlenmesi bakımından oldukça üzüntü vericidir. Benzer şekilde kadını değil de aileyi korumayı öncül alan Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun (Kanun Numarası: 6284, Kabul Tarihi: 08.03.2012, RG 20.03.2012/28239)’da söylem ve çerçeve bakımdan eleştirilene açık bir düzenleme örneğidir. Kanunun değerlendirilmesi ve isimlendirme konusundaki eleştirileri için bkz Nur Centel, ‘6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Değerlendirilmesi’ iç *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk ve Kadın Sempozyumu* (Der Kitabevi 2015) 15, 34 vd; Benzer yönde bkz Yılmaz (n 3) 112 vd.

Görüldüğü üzere zihniyet dile yansımakta, ayrımcılık öncelikle dilde başlamaktadır. Kadın ve erkek eşitliğini sağlama yolunda belki de bu sebeple işe öncelikle dili eşitlemekle başlanmalıdır. Ayrımcılığın dilde başladığına vurgu yapan ve cinsiyetçi kelimelerin kullanımını önlemeyi hedefleyen pek çok girişim bulunmaktadır²⁵. CEDAW m 5/a'ya göre de sözleşmeye taraf olan devletler, “*cinsiyetlerden birinin aşağılığı ya da üstünlüğü fikrine ya da kadın ve erkek için kalıplaşmış rollere dayanan önyarguların, geleneksel ve diğer tüm uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek*” için tüm uygun tedbirleri almakla yükümlü tutulmuştur. Bu çerçevede toplumsal cinsiyet eşitliği için ilkökul seviyelerine kadar kadın erkek eşitliğine yönelik dersler verilmesi, ders materyallerinin taranarak cinsiyetçi ifadelerden arındırılması, toplumsal cinsiyeti dayatan örtük öğrenmenin önüne geçilmesi gerektiği açıktır²⁶.

B. Türk Hukuk Mevzuatının Cinsiyetçi Söylem Bakımından Genel Olarak Değerlendirilmesi

Önyargı ve ayrımcılık içeren tutum ve davranışlar kelimelere aktarılarak, dile, kültüre ve dahası hukuk metinlerine taşınmaktadır²⁷. Böyle bir düşünce taşımaya dahi örneğin dildeki kavramların başka bir dile aktarılmasında tercih edilen kelimeler, kişiden kişiye, zamandan zamana ve ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Örneğin CEDAW, “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi²⁸” başlığıyla Türkçeye çevrilerek 14 Ekim 1985 tarihinde resmi gazetede yayınlanmıştır. Genel olarak bakıldığında, bu çeviri yaygın olarak benimsense de “önleme” çevirisinde bir birlik yoktur²⁹. Orijinal metinde sözleşme başlığında geçen *Elimination* ifadesi eleme, kurtulma, saf dışı etme, tasfiye etme anlamına gelmektedir³⁰. Literatürde ise *elimination* ifadesinin Türkçe karşılığı olarak çoğunlukla “önlenmesi³¹” ifadesi

²⁵ Eşit sözlük hareketi için bkz Eşit Sözlük, <<http://esitsozluk.com/#/>> Erişim Tarihi 5 Temmuz 2022.

²⁶ Öneriler için bkz Suphi Vehit, Feyza Ak Akyol, Hazal Mintaş, Saliha Esen, Eda Tandoğdu ve Yakup Akyüz, ‘Toplumsal Cinsiyet ve Kadın’ iç Akasya Kansu Karabağ (rap). “Herkes İçin Eşit Bir Dünyada Birlikte Var Olmak” Kadın ve Aile Çalıştay Raporları ve Sonuç Bildirileri (Uluslararası Lions Çoğul Yönetim Çevresi 118 Konfederasyonu, İstanbul Çalıştay 12 Şubat 2017) 12; Moroğlu (n 1) 69 vd; Örtük öğrenmenin toplumsal cinsiyet kalıplarına etkisi için bkz Fine (n 19) 28 vd.

²⁷ Kanunların her toplumun kendi kültürünü yansıttığı, süreç içindeki değişikliklerle toplumun değer yargıları ve zihniyetini de benzer yönde etkileyerek değiştirdiğine yönelik değerlendirmeler için bkz Zafer (n 3) 37.

²⁸ Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Karar Sayısı: 1985/9722, RG 14.10.1985/18898 <<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf>> Erişim Tarihi 24 Ocak 2023.

²⁹ TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması ve İhtiyari Protokol* (2010); Gülriz Uygur ve Nadire Özdemir, ‘Hukuk Eğitiminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Problemler ve Çözüm Önerileri: Etik Temelde Bir Arayış-Dönüşüm İlkesi I’ iç Gülriz Uygur ve Nadire Özdemir (edr), *Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (Seçkin Yayıncılık 2018) 57, 57.

³⁰ Cambridge Dictionary, <<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-turkish/elimination>> Erişim Tarihi 28 Ocak 2023.

³¹ Centel (n 24) 15 vd; Zafer (n 3) 41; Balkır (n 3) 111; Damla Songur, ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Ticaret Hukuku ve Uygulamasına Genel Bakış’, iç Gülriz Uygur ve Nadire Özdemir (edr), *Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (Seçkin Yayıncılık 2018) 413, 420; Özlem Yenerer Çakmut, Özge Üçel Dericiler, Sendi Yakuppur, Işık Özer ve Ferhat Yıldırım, ‘Türkiye’de Hukuk Eğitimi, Mevzuat ve Uygulamada Toplumsal Cinsiyete Duyarlılık’ (2021) 27 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 933, 936.

kullanılmakla birlikte “kaldırılması³²”, “ortadan kaldırılması³³”, “tasfiye edilmesi³⁴” gibi kavramların da kullanıldığı görülmektedir. Bu kavramlar arasında, örneğin “ortadan kaldırılması” ifadesi, anlamı daha güçlü ve sorunun derinliğini vurgulaması bakımından daha isabetli bir çeviri olarak düşünülebilir. Ancak “ortadan kaldırmak” ifadesinin Türkçe anlamına bakıldığında, birinci anlamı “saklamak”, ikinci anlamı ise “yok etmek”tir³⁵. Kadına karşı ayrımcılık sorununun uzunca bir zamandır üstesinden gelinememiş olmasının, kanaatimizce en köklü sebebi, bu sorunun görmezden gelinmesi, çoğu hak ihlallerinin saklanması ve üstünün örtülmesidir. Bu sebeple birinci anlamı “saklamak” olan “ortadan kaldırmak” ifadesi yerine, birinci anlamı “ortadan kaldırmak” olan “yok etmek” ifadesinin kullanılması daha isabetli olabilir. Görüldüğü üzere yabancı dildeki bir ifadenin Türkçeye çevrilmesinde dahi birden fazla aynı ya da benzer anlamı ifade eden Türkçe kavram arasından hangisinin tercih edildiği, bir bakıma çeviri sahibinin ve aynı dili kullananların bir bütün olarak değer yargılarını, kalıplaşmış düşüncelerini ve zihniyet yapılarını ortaya koymaktadır. Sözleşmenin adının çevirisindeki tek bir kelimenin bile anlamı, derinliği, etkisi işte bu kadar karmaşık ve önemliyken, özellikle hukuk metinlerinde kullanılan her bir kelime tercihinin üzerinde detaylıca durulması gerektiği açıktır³⁶. Nitekim kelimelerin titizlikle seçilmesi, hukuk metnlerinin çerçevesinin doğru çizilmesi, doğru uygulanması ve düzenlenmelerine dayanak olan sorunların çözümü adına gerekli hassasiyetin gösterilmesinin sağlanması için atılması gereken ilk doğru adımdır. Bu noktada cinsiyetçi söylemin önüne geçmek, önemli bir ayrımcılıkla mücadele alanı olarak ortaya çıkmaktadır³⁷. Şüphesiz ki ayrımcılığı besleyen kelimelerden arındırılması gereken metinlerin başında hukuk metinleri gelmektedir³⁸.

Kanun önünde eşitlik başlıklı AY m 10/1 hükmüne göre: “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” *Herkes* ifadesinin içine elbette ki kadınlar da girmektedir. Ancak nötr kanun dili, uygulamada eşitliği sağlamak için yetersiz

³² Moroğlu (n 1) 1 vd; Gençcan (n 3) 177.

³³ Ayşe Güneş, ‘Keşisimsellik Yaklaşımı Bağlamında Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete İlişkin CEDAW Komitesi Genel Tavsiye 35 Sayılı Kararı’nın Analizi’ (2021) 29 Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1739, 1739 vd.

³⁴ Murat Bilhan (ed), *Kadının Karar Mekanizmalarında Temsilinin ve Gücünün Arttırılması Semineri* (TC İstanbul Kültür Üniversitesi 2011) 122; TBMM sayfasından alındığı bilgisiyle, Müge Sunal (haz), *Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri* (Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları 2020) 81.

³⁵ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 24 Ağustos 2022.

³⁶ Hukuk düzenlemelerinin isimlerinin uygulamayı yönlendirmekte etkili olduğu yönünde bkz Centel (n 24) 34.

³⁷ Gençtürk Hızal (n 17) 24.

³⁸ Sevdâ Bora Çınar, ‘Türk Ticaret Kanunu’nun Kanun Dili ve Hukuk Uygulamasının Kadına Yönelik Ayrımcılık ve Fırsat Eşitsizliği Bağlamında Değerlendirilmesi’ iç *Uluslararası Akdeniz Hukuk Kongresi* (Adalet Yayınevi 2022) 791, 791; Ayrımcılığın asıl tehlikeli olduğunu alanın, ayrımcı dil, anlayış ve pratiklerin yasalara yansımış hali olduğu yönünde bkz Sancar (n 21) 102; Yasa ve yargı kararlarındaki ayrımcı dilin düzeltilmesi gerektiği yönünde bkz Şebnem Akipek, Gizay Dulkadir, Olcay Karacan, Nermin Perçin, Oya Şafak, Sema Evren, Suna Demirgöz ve Vildan Çiğdemoğlu, ‘Toplumsal Cinsiyet ve Kadın’ iç *Özlem Arslan* (rap), Aylin Görgün Baran (mod), “*Herkes İçin Eşit Bir Dünyada Birlikte Var Olmak*” *Kadın ve Aile Çalıştay Raporları ve Sonuç Bildirileri* (Uluslararası Lions Çoğul Yönetim Çevresi 118 Konfederasyonu, Ankara Çalıştay 15 Şubat 2017) 95.

kalmıştır ki 07.05.2004 tarihli 5170 sayılı Kanun m 1 hükmü ile AY m 10'a ek bir fıkra eklenmiş, açıkça kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları vurgulanmış, devletin, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğunun altı çizilmiştir. Ulusal ve uluslararası düzeyde, en önemli hukuk metinlerinde, bu kadar güçlü olarak vurgulanması ve uzlaşılmasına rağmen, pratikte neden kadın ve erkek eşitliğinin hala gerçekleşemediğini anlamak güç olabilir. Ancak hukuk metinlerinin bütününe bakıldığında, cinsiyetçi söylem ve yaklaşımlar yasalara sızmaya devam etmektedir. Türk hukuk mevzuatı genel olarak incelendiğinde, insan ya da kişi kavramı yerine cinsiyetçi bir söylem olan “adam³⁹” kavramının sıklıkla kullanıldığı⁴⁰, şiddetin önlenmesine yönelik çoğu kanuni düzenlemede mağdur olarak peşinen kadının odağa alındığı⁴¹, kadına yönelik şiddetin en ağır şekli olan cinsel sömürünün ise hukuki düzenlemelerde kavramsal olarak dahi kadın kimliği üzerine inşa edildiği⁴², sosyal yardımlar, destekler ve cezalar bakımından da peşinen zayıf ve yardıma muhtaç

³⁹ Erkek olmaya referans veren adam kavramı Arapça kökenli olup Türk dilinde o kadar yaygın kullanılmaktadır ki TDK'ya göre kavramın birinci anlamı insan, ikinci anlamı ise Ademoğlu'dur. Kavramın daha da derinine inildiğinde ise kadının erkeğin bir kemiğinden yaratılmış olduğu mitine dayanılarak insan olmayı erkek olmakla özdeşleştiren, kadını ise insan değil insan'dan sayan ve hatta “kadın insan mıdır”, “kadının ruhu var mıdır” gibi bilimsel (?) etkinliklerde kadının yerini arayan ve her iki soruya da olumsuz cevap verebilen kültürlerin baskınlığı karşısında, kadının dolaylı olarak eril kavram içinde kendine bir yer bulmasının beklenmesine şaşırılmak gerekmektedir. Detaylı değerlendirme ve eleştiriler için bkz Bora Çınar, ‘Teknoloji Çağında Kadın’ 254 vd.

⁴⁰ Adında adam kavramı kullanılan kanun ve yönetmeliklerden bazıları şunlardır: “Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu, Kanun Numarası: 2629, Kabul Tarihi: 28.2.1982, RG 28.2.1982/17619(Mükerrer); Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, Mevzuat Numarası: 24381, RG 10.02.2018/30328; Gemiadamı Yetiştirme Kursları Yönetmeliği, Mevzuat Numarası: 11271, RG 22.04.2007/26501; Profesyonel Sualtıadamları Yönetmeliği, Mevzuat Numarası: 5689, RG 22.09.1997/23098; Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmelik, Mevzuat Numarası: 6227, RG 20.12.1989/20378; Elektrik ile İlgili Fen Adamlarının Yetki, Görev ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik, Mevzuat Numarası: 4885, RG 11.11.1989/20339; İmar Kanununun 38 inci Maddesinde Sayılan Mühendisler, Mimarlar ve Şehir Plancıları Dışında Kalan Fen Adamlarının Yetki, Görev ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik, Mevzuat Numarası: 4876, RG 02.11.1985/18916.”

İçerik olarak metninde adam kavramı kullanılan düzenleme örnekleri olarak ise şunları göstermek mümkündür: “Türk Borçlar Kanunu (TBK), Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836, m 66'da “adam çalıştırma” kavramı; Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5275, Kabul Tarihi: 13.12.2004, RG 29.12.2004/25685, m 44 ve 46'da “adam öldürme” kavramı; Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu, Kanun Numarası: 3628, Kabul Tarihi: 19.04.1990, RG 04.05.1990/20508, m 3'te “devlet adamı” kavramı; Gençlik ve Spor Hizmetleri Kanunu, Kanun Numarası: 3289, Kabul Tarihi: 21.05.1986, RG 28.05.1986/19120, ek m 9'da “teknik adam” kavramı; İmar Kanunu, Kanun Numarası: 3194, Kabul Tarihi: 03.05.1985, RG 09.05.1985/18749, m 5, 28, 38 ve 44'te “fen adamı” kavramı; Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu, Kanun Numarası: 2863, Kabul Tarihi: 21.07.1983, RG 23.07.1983/18113, m 35'te “bilim adamı” kavramı; Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 633, Kabul Tarihi: 22.06.1965, RG 02.07.1965/12038, m 19'da “bilim ve din adamı” kavramı; Vergi Usul Kanunu, Kanun Numarası: 213, Kabul Tarihi: 04.01.1961, RG 10.01.1961/10705, m 131, 132, 143 ve 235'te “yetkili adam” ve “adam” kavramları geçmektedir.” Bu şekilde içeriğinde adam kavramı tercih edilen mevzuat sayısının ise yaklaşık olarak 550'yi geçtiği tahmin edilmektedir. Detaylı inceleme ve diğer örnekler için bkz TC Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, <<https://www.mevzuat.gov.tr/aramasonuc>> Erişim Tarihi 24 Ağustos 2022.

⁴¹ Odağına kadını alan ilgili düzenleme örnekleri ise şu şekildedir: “Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, Kanun Numarası: 6284, Kabul Tarihi: 08.03.2012, RG 20.03.2012/28239; Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 6112, Kabul Tarihi: 15.02.2011, RG 03.03.2011/27863, m 8 ve 9; Türk Ceza Kanunu, Kanun Numarası: 5237, Kabul Tarihi: 26.09.2004, RG 13.11.2004/25642, m 82, 86, 94, 96, 106 ve 233.”

⁴² Genel Kadınlar ve Genelevlerin Tabi Olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü, Mevzuat Numarası:5984, Kabul Tarihi: 30.03.1961, RG 19.04.1961/10786 ve ilgili mevzuat kadın kimliği üzerine fuhuş ve benzeri durumları inşa etmektedir.

olarak kadının işaret edildiği pek çok düzenleme örneği bulunmaktadır⁴³. Dildeki bu kalıplaşmış kullanım ve yargılar, *kendini gerçekleştiren kehanet*⁴⁴ gibi gerçekten de bu kuralların uygulama alanına kalıplaşmış kabulleri taşımakta, kanunun dili gibi hukuk uygulaması da belli cinsiyetleri belli durumlara özgülemektedir⁴⁵. Bu çalışmada, CEDAW m 2/f ışığında, cinsiyetçi bir söylem örneği olan “adam” kavramının yer aldığı, sadece TTK’daki hükümler inceleme konusu edilmektedir. TTK ile benzer durumda olan daha pek çok düzenleme bulunmaktadır. Tüm Türk hukuk mevzuatının CEDAW hükümleri ışığında yeniden ele alınması AY m 90/5 hükmü karşısında anayasanın bir gereğidir⁴⁶. Bu konuda yapılması gereken ivedi olarak bir hukuk komisyonu oluşturulması ve benzer şekilde içerisinde cinsiyetçi söylem barındıran tüm mevzuatın kapsayıcı bir dil çerçevesinde yeniden ele alınması ve mevzuatın cinsiyetçi kelimelerden arındırılmasının sağlanmasıdır⁴⁷. Bu önerimiz, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) üzerinden Adalet Bakanlığı’na da iletilmiş olup Adalet Bakanlığı Özel Hukuk Bürosu tarafından mevzuat değişikliğine ilişkin önerilerimizin, yapılacak mevzuat hazırlıkları kapsamında değerlendirilmek üzere not edildiği bilgisi verilmiştir⁴⁸. Bilindiği üzere, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020) çerçevesinde “İstanbul Sözleşmesi başta olmak üzere kadının insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeler ve belgeler çerçevesinde Anayasa ve ilgili temel Kanunlarda değişiklik yapılacaktır.” notuyla, ilk sırada mevzuat iyileştirilmesi hedeflenmekteydi⁴⁹. Eylem planı hayata geçirilemediği gibi üzerine bir de 2021 yılında İstanbul Sözleşmesi’nin Türkiye Cumhuriyeti

⁴³ İlgili düzenleme örnekleri ise şunlardır: “Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu, Kanun Numarası: 7245, Kabul Tarihi: 11.06.2020, RG 18.06.2020/31159, m 5; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Kanun Numarası: 6356, Kabul Tarihi: 18.10.2012, RG 07.11.2012/28460, m 28; Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31.05.2006, RG 16.06.2006/26200, m 16, 32, 34 ve 37; Tarım Kanunu, Kanun Numarası: 5488, Kabul Tarihi: 18.04.2006, RG 25.04.2006/26148, m 15; Çocuk Koruma Kanunu, Kanun Numarası: 5395, Kabul Tarihi: 03.07.2005, RG 15.07.2005/25876, m 5; Belediye Kanunu, Kanun Numarası: 5393, Kabul Tarihi: 03.07.2005, RG 13.07.2005/25875, m 14 ve 77; Engelliler Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5378, Kabul Tarihi: 01.07.2005, RG 07.07.2005/25868, m 4; İl Özel İdaresi Kanunu, Kanun Numarası: 5302, Kabul Tarihi: 22.05.2005, RG 04.03.2005/25745, m 65; Türk Ceza Kanunu, Kanun Numarası: 5237, Kabul Tarihi: 26.09.2004, RG 12.10.2004/25611, m 82, 86, 94, 96, 106 ve 233.”

⁴⁴ Mitolojik bir hikâyeye göre, heykeltıraş Pygmalion, Galatea adımı verdiği, fildişi kadın heykelini yaparak, çok beğendiği bu eserine âşık olmuş ve tanrıça Venüs’ün heykelini canlandırmasını dilemiştir. Bunun üzerine dileğini kabul eden Venüs, heykeli canlandırarak, heykeline kadınınmış gibi davranan Pygmalion’un heykelinin gerçekten de kadına dönüşmesini sağlamıştır. İşte bu hikâyeye, “Pygmalion etkisi” ya da “kendini gerçekleştiren kehanet” olarak da adlandırılan, “beklenti etkisi” olgusunu adını vermektedir. Beklenti etkisinin ise kişinin, bir süre sonra başkalarının kendisinden beklentilerine uyumlu olacak şekilde davranışlar sergilemesi olarak tanımlanması mümkündür. Beklenti etkisine benzer şekilde toplum tarafından oluşturulan olumsuz kalıp yargılar ve kaygılı düşüncelerle mücadele eden her zihnin psikolojik açıdan iyi durumda olmayacağı ve baskı yönünde davranış ve sonuçların doğmasının beklenebilir bir şey olduğu yönünde bkz Fine (n 19) 55.

⁴⁵ Ceza hukuku bakımından da erkeği fail, kadını ise mağdur konumuna sokan bir toplumsal tanım ortaya çıktığına yönelik bkz Zafer (n 3) 38.

⁴⁶ Benzer yönde bkz Balkır (n 3) 120.

⁴⁷ Yeniden düzenlenmesi gereken bazı hükümler ve değişiklik önerileri için bkz Moroğlu (n 1) 60 vd.

⁴⁸ Başvuru tarihi: 25.07.2022, Başvuru numarası: 2203295787, Cevaplanma Tarihi: 04.09.2022.

⁴⁹ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020)* (Uluslararası Pirreireis Kültür Ajansı 2016) 41, <<https://www.aile.gov.tr/uploads/kgsm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı-2016-2020-icin-tiklayiniz.pdf>> Erişim Tarihi 30 Ocak 2023.

bakımından feshedildiği ilan edildi⁵⁰. Buna rağmen, önerilerimizin not alınması yine de umut vericidir. Nitekim bu iletişimin mümkünlüğü bile kadının adalete, bilgiye ve kendini ilgilendiren mevzuat çalışmalarına dahil olmasına fırsat tanıdığı için CİMER sistemi, CEDAW Türkiye raporunda bir iyileştirme olarak gösterilmiştir⁵¹.

Mevzuatın kapsayıcı bir dille oluşturulması şart olmakla birlikte elbette ki tek başına yeterli değildir. Kanaatimizce toplumsal zihniyet iyileştirilemediği sürece hukuk uygulaması da iyileştirilemeyecektir. Toplumsal cinsiyet kalıplarının değiştirilmesinin uzun zaman alacağı gerçeğine rağmen, kadını geride tutmak için tasarlanmış, içselleşmiş inanç, düşünce, tutum, davranış ve kelimelere ve bunların yansıtıldığı hukuk metinlerine sahip olup olunmadığı konusunda düşünölmeye başlanması bile önemli bir ilerleme olarak kabul edilmelidir⁵². Nitekim mevzuatın, cinsiyetçi olan toplumsal zihniyeti yansıtmaya devam etmesi olasılığında, uygulamayı eşitlemek çok daha zorlu olacaktır. Mevzuat gibi toplumun da eşitliği içselleştirme için eğitim yoluyla farkındalığın artırılması gerekmektedir⁵³. Bu eşitliği içselleştirme eğitimi sadece çocuk eğitiminde değil hukuk fakültelerinde, hukuk uygulayıcıların meslek içi eğitimlerinde de yer almalı, hukuku uygulayanlar toplumsal cinsiyet konusunda bilgilendirilerek eril zihniyetin hukuk uygulamasına olumsuz yansımaları engellenmelidir⁵⁴. Nitekim hukuk metni eşitlikçi olsa bile kadını erkeğe nazaran daha önemsiz ve hakkı ihlal edilebilir olarak gören eril zihniyet, hukuku uygulayan konumunda olduğu sürece ayrımcılık sona ermeyecektir. Kadına yönelik şiddeti bir kültür ögesi olarak gören⁵⁵, ahlaklı ve namuslu olmayı sadece kadına özgü bir yükümlülük olarak değerlendiren⁵⁶, evlilik içindeki tecavüzü tecavüzden saymayan

⁵⁰ 20.03.2021 tarihli 31429 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 19.03.2021 tarihli 3718 sayılı Cumhurbaşkanî Kararı ile 11.05.2011 tarihinde ve ilk imzacı olarak imzalanan Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi’nin Türkiye Cumhuriyeti bakımından feshedilmesine karar verilmiştir.

⁵¹ National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21 Turkey, B 43, 6 <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/324/55/PDF/G1932455.pdf?OpenElement>> Erişim Tarihi 30 Ocak 2023.

⁵² Helgesen ve Goldsmith (n 21) 56.

⁵³ İlkokullardan başlanarak meselenin bir kadın hakkı ya da kadın sorunu değil insan hakkı ve insan sorunu olarak görülmesinin sağlanması gerektiği yönünde bkz Zafer (n 3) 64; benzer yönde öneriler için bkz Yılmaz (n 3) 131; Balkır (n 3) 120; Vehit, Ak Akyol, Mıntaş, Esen, Tandoğdu ve Akyüz (n 26) 12.

⁵⁴ Akipek, Dulkadir, Karacan, Perçin, Şafak, Evren, Demirgöz ve Çiğdemöglü (n 38) 94-95; Uygur ve Özdemir (n 29) 58 vd; Yenerer Çakmut, Yücel Dericiler, Yakuppur, Özer ve Yıldırım (n 31) 943.

⁵⁵ Örneğin bir yerel mahkeme hâkimi “karının sırtını sopasız, karnını sıpasız bırakmamak gerekir” deyimini kullanarak şiddeti evliliğinin rutini olarak gösteren talihsiz bir açıklamayla, şiddet gören kadının boşanma talebini reddedebilmiştir (Çankırı Asliye Hukuk Mahkemesi, 179/254, 10.09.1985).

⁵⁶ Kadına nazaran erkeğin zina gerekçesiyle boşanma talebinde kolaylıkla ikna olunabilmesi, namus cinayeti adı altındaki bir dizi namussuzluğun indirim sebebi olarak değerlendirilebilmesi gibi geçmişten günümüze hukuk uygulaması örnekleri için bkz Ülker Gürkan, *Türk Kadını ve Fırsat Eşitliği* (Başkent Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi 2003) 13 vd; Namus kavramının asimetrik cinsiyet konumunun bir görünümü ve her cinsiyet için farklı ahlak ve etik değerler türetildiğinin göstergesi olduğu yönünde bkz Serpil Üşür, *Türk Kadını ve Fırsat Eşitliği* (Başkent Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi 2003) 17.

ya da seks işçileri cinsel suçlarının mağduru olduğunda daha az mağdur kabul eden⁵⁷ zihniyet yargı organlarının en kangrene dönüşmüş sorunlarından biridir. Oysaki karar verici konumunda olan her bir yargı mensubunun eşitlikçi, adil ve rasyonel kararlar vermesi, toplumdaki hatalı ve cinsiyetçi önyargılardan arınarak her bir somut olayı hukuki standartları çerçevesinde cinsiyet üstü bir yaklaşımla değerlendirmesi gerekmektedir.

III. Türk Ticaret Kanunu'ndaki Cinsiyetçi İfadeler

Türk Ticaret Kanunu⁵⁸ (TTK), “adam” gibi cinsiyetçilik taşıyan ifadeler açısından değerlendirildiğinde, TTK m 18/2 hükmünde tacirlerin ve TTK m 286 hükmünde ise tasfiye memurlarının basiretli bir iş “adamı” gibi hareket etmesi gerektiği düzenlenmektedir. Benzer şekilde TTK’da taşıma işlerinin düzenlendiği bölümlerden, TTK m 879/1-a hükmünde taşıyanın ve yine TTK m 929/1-a hükmünde ise taşıma işleri komisyoncusunun çalıştırdığı kişiler kendi “adamları” olarak ifade edilmektedir. Deniz ticaretinin düzenlendiği bölümlerde de benzer şekilde TTK m 934 hükmüyle bir bütün olarak gemide çalıştırılan tüm kişiler gemi “adamı” olarak adlandırılmıştır. Kilit düzenlemeler bunlar olmakla birlikte TTK’da toplamda 66 kez insan, kişi, çalışan gibi kavramlara karşılık gelmek üzere “adam” kelimesi tercih edilmiştir. Dolayısıyla bu düzenlemeler ışığında, Türk ticaret hukuku çerçevesinde, iş adamı, adam çalıştırma ve gemi adamı kavramları üzerine inşa edilen kapsamlı bir ticari mevzuat ve hukuk uygulaması bulunmaktadır.

Erkek olma referans veren adam kavramı, Arapça kökenli olup TDK’ya göre kavramın birinci anlamı insan, ikinci anlamı ise Ademoğlu’dur⁵⁹. Kavramın daha da derinine inildiğinde ise kadının erkeğin kaburga kemiğinden yaratılmış olduğu mitine dayanılarak insan olmayı erkek olmakla özdeşleştiren, kadını ise insan değil insan’dan sayan zihniyetin bir ürünü olarak günümüze taşınmıştır⁶⁰. Tarih boyunca kadına uygulanan sistematik yok sayma karşısında, kadının dolaylı olarak eril kavram içinde kendine bir yer bulmasının beklenmesine şaşırılmamak gerekmektedir.

⁵⁷ Bu zihniyetin yasalardaki karşılığı olarak mülga Türk Ceza Kanunu (mTCK), Kanun Numarası: 765, Kabul Tarihi: 01.03.1926, RG 13.03.1926/320, m 438 şu şekildeydi: “*Irza geçmek ve kaçırarak filleri fuhuşu kendine meslek edinen bir kadın hakkında irtikâp olunmuş ise, ait olduğu maddelerde yazılı cezaların üçte ikisine kadarı indirilir.*” Bu hükmün uygulanması gereken bir olayda, yerel mahkeme hâkimi adaletsiz ve eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle hükmü uygulamayı reddederek TCK m 438 hükmünün iptali için Anayasa Mahkemesi’nde başvuruda bulunmuştur. Ne yazık ki Anayasa Mahkemesi, seks işçisine tecavüz edilmesinin daha hafif ceza gerektirmesinin anayasaya aykırı olmadığına yönelik talihsiz bir karar vererek yerel mahkemenin anayasaya aykırılık itirazını kabul etmemiştir. Bu olay, mahkemenin hatasını yasamanın düzelttiği nadir olaylardan biri olarak, dönemin siyasi partilerinin girişimiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Değerlendirmeler için bkz Ahmet Mumcu, *Türk Kadını ve Fırsat Eşitliği* (Başkent Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi 2003) 25 vd; Günümüzde ise hala seks işçisinin tecavüze uğraması halinde beden ve ruh sağlığının bozulmasının beklenemeyeceği şeklinde iddianameler hazırlandığına şahit olunmaktadır. Görüldüğü üzere zihniyeti değiştirmek kanun metinlerini değiştirmekten ne yazık ki çok daha zordur. Ceza hukukundaki diğer değiştirilen madde örnekleri için bkz Zafer (n 3) 42 vd; genel olarak mevzuattaki iyileştirme örnekleri için bkz Moroğlu (n 1) 35 vd.

⁵⁸ Türk Ticaret Kanunu, Kanun Numarası: 6102, Kabul Tarihi: 13.01.2011, RG 14.02.2011/ 27846.

⁵⁹ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 29 Ocak 2023.

⁶⁰ Detaylı değerlendirme ve eleştiriler için bkz Bora Çınar ‘Teknoloji Çağında Kadın’ 254 vd.

Gerçekten de dini ya da kültürel etkilerle erkeği üstün kabul eden toplumlarda kadın kavramı kendi varlığını kelime olarak bile erkek kavramından alabilmekte, nesnelere yönelik bile cinsiyetçi zamirler oluşturulabilmektedir. Akla öncelikle doğu kültürlerini getirirse de sözünü ettiğimiz dinler ve kültürler dünyanın her köşesinde kendine bir yer bulabilmektedir. Man- woman-human, male-female, he-she, er-es, die-der, mann, mensch gibi İngiliz ve Alman dillerindeki kavramları bu bakış açısıyla düşünmek, evrensel boyutta dünya üzerindeki dillerin cinsiyetçi bir yapısı olup olmadığı konusunda fikir verebilmektedir. Türk dilinde *kadın* ve *erkek* kavramlarının birbirinden bağımsız harf dizilimleriyle kodlanması, kadın ve erkek için ayrı bir isimlendirme yerine ortak bir “o” şahıs zamirinin olması, kadın ve erkeği kapsayan *insan* kavramının bağımsız bir harf diziliminden oluşması Türk dil yapısının eşitlikçi olduğunu göstermektedir. İşte bu sebeple hukuk metinlerinde adam kavramıyla erkeğin değil insanın kastedildiği şeklinde metnin normalize edilmesi ve bir sorun görülmemesi yerine, neden insan kastedildiği halde insan yerine adam kavramı kullanılmasında ısrar ediliyor şeklinde düşünülmesi gerekmektedir. Hukuk metinleri yazılanı anlamak üzerine inşa edilmeli, uygulayıcıların söylenmeyi anlamak için çaba harcamasına lüzum bırakmamalıdır. Eşitlikçi bir kavram varken, cinsiyetçi bir kavramın kullanılıp, kullanılmasının savunması olarak da özünde kullanılmasından imtina edilen kavramın işaret edilmesi kanaatimizce cinsiyetçiliğin maskelenmesidir. Türk ticaret hukuku mevzuatı, özellikle kilit maddelerinde de yer alan toplamda 66 adam kelimesi kullanımıyla, ticaret uygulamasında merkezi figür olarak erkeği konumlandırmakta, kadını ise ötekileştirmektedir⁶¹.

A. İş Adamı Kavramı

1. İş Adamı Kavramının Geçtiği İlgili Madde ve Gereçekler

TTK lafzi olarak incelendiğinde, TTK m 18/2 ve TTK m 286 hükmünde “basiretli bir iş adamı gibi hareket etmek” kavramı açıkça geçmekte, aynı kavram TTK m 110/2 hükmünde “basiretli bir tacir gibi hareket etmek” şeklinde kullanılmakta, TTK m 202, 369, 928, 1073, 1088, 1141 ve 117 hükümlerinde ise tedbirli bir yönetici/tacir/donatan/kaptan/taşıyanın özenini göstermek şeklinde çeşitli düzenlemelerin olduğu görülmektedir. Tüm bu düzenlemelerin uygulamasında yol gösterici olarak kabul edilebilecek, tedbirli yönetici ölçütü hakkında kapsamlı açıklamaların yer aldığı TTK m 369 hükmünün gerekçesinde ise tedbirli bir yönetici için *business judgement rule* kavramına işaret edilmektedir. *Bussiness Judgement Rule*, işletme veya şirket yönetimine dair yapılan işlem ve alınan kararların uygun ya da isabetli

⁶¹ Benzer yönde bkz Uygur ve Özdemir (n 29) 71; “Adam ifadesinin kullanımının, ayrımcı olduğu, kadınları ikincilleştirdiği ve kadınlara yönelik olumsuz önyargıları beslediği için, Türkiye’nin onaylamış olduğu kadın haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelere ve AY m 10’a aykırı olduğu” yönünde bkz Kadriye Bakırcı, ‘İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet Bakış Açılarında ‘Adam’ Çalıştırmanın Sorumluluğu’ iç Sema Uçakhan Güleç ve Necdet, Basa (edr), *Akit Dışı Kusursuz Sorumlulukta Bedensel Zararlar, Uluslararası Kongre (Türkiye Barolar Birliği 2018) 38, 45.*

olup olmadığı noktasında mahkemenin değil yönetimin değerlendirmesine üstünlük tanınması gerekliliğini ortaya koyan bir ilkedir. Bu kavram, olduğu gibi Türkçe'ye çevrilmek istendiğinde “iş kararı kuralı”, “ticari yargı kuralı”, “işletme muhakeme kuralı” gibi çeviriler yapılması mümkündür. Açıkça görüldüğü üzere, bu kavram işletmeyle ilgili bir kavramdır. Ticari olarak düşünüldüğünde, ticari işletmeyi işleten tacire ya da organizasyonu sevk ve idare eden kişilere yönelik bir gönderme dahi içerisinde barındırmamaktadır. Buna karşın, TTK m 369 gerekçesinde açıklanan bu ilkenin çevirisi olarak “iş adamı kararı ilkesi” tercih edilmiş, ticari faaliyette bulunan kişileri erkek olmakla özdeşleştirmenin bir yansıması olan iş adamı kavramı böylelikle Ticaret Hukuku doktrinindeki yerini güçlendirmiştir. Odağına işletmeyi (*business*) alan İngilizce kavramın, odağına işletmeyi işleteni (*businessman*) alan Türkçe karşılığı, Türk doktrininde geniş çapta kabul görmüştür. Ancak Türk kanun koyucunun “iş yargısı kuralı”, “işletme yargısı kuralı”, “iş muhakemesi kuralı” gibi nispeten daha orijinal olabilecek bir çeviri yapmak yerine, kavramın özü insana dahi gönderme yapmazken, “iş insanı kararı ilkesi” de demeyerek bilinçli bir şekilde ilkeyi neden “iş adamı” kavramı üzerine inşa ettiğini sorgulamak gerekmektedir. Hem kavramın felsefesi hem de iş “*adamı*” kavramının cinsiyetçi olduğu göz önüne alındığında, bu çevirinin tam olarak isabetli bir çeviri olup olmadığı dahi tartışılmaya değer bir konudur⁶². Gerçekten de neden “iş yargısı kuralı” yerine “iş adamı kararı ilkesi”nin tercih edildiğinin üzerinde uzun uzun düşünülmesi gerekmektedir. Bu ilkenin işlendiği bazı monografik çalışmalarda dahi cinsiyetçi söylem tercihi üzerinde yeterince durulmadığı görülmektedir⁶³. Ancak TTK özünde kadın ya da erkek olmaya vurgu yapmayan, eşitlikçi bir şekilde ve kişiyi de aşarak taciri değil çoğunlukla ticari işletmeyi esas alan modern bir çerçevede ticareti düzenlemek gayesindedir. Buna rağmen kanun metninde adam kavramı üzerine, örtülü olarak insan kavramının inşa edilmesi ve insan olmanın erkek olmakla özdeşleştirilmesi, kanun dilini eril ve cinsiyetçi bir hale getirmektedir⁶⁴.

2. Ticaret Uygulamasındaki Tepkiler ve Yeni Kavram Önerileri

Eril bir dil kullanımı olarak kabul edilen erkek olmaya referans veren “adam” gibi ifadelerin açıkça TTK düzenlemelerinde yer alması ve kritik alanlarda görev alan kişilerden iş “adamı” gibi hareket etmesinin beklenmesi, bu alanlarda görev alan kadınlar kadar erkekler açısından da rahatsızlık kaynağı olmuştur. Öyle ki iş insanlarından oluşan çeşitli organizasyonlar tarafından da gündeme getirilen bu rahatsızlık neticesinde örneğin başlangıçta adı “Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları

⁶² “Bire bir çeviri yapılmış olsaydı daha isabetli olacağı, böylesinin hem kavramın daha iyi anlaşılması hem de cinsiyetçi bir söyleme yer verilmemesi bakımından uygun olacağı” yönünde bkz Yenerer Çakmut, Yücel Dericiler, Yakuppur, Özer ve Yıldırım (n 31) 963.

⁶³ Muhammet Emin Bingöl, *Basiretli İş Adamı Gibi Hareket Yükümlülüğü: Özellikle Tacirin Ücret ve Cezai Şartın İndirilmesini İsteyememesi* (On İki Levha Yayıncılık 2018); Mine Karayalçın, ‘Basiretli Bir İş Adamı Gibi Davranma Gerekliliği’ Yayınlanmamış Doktora Tezi 2021.

⁶⁴ Aynı fikirde bkz Songur (n 31) 416; Yenerer Çakmut, Yücel Dericiler, Yakuppur, Özer ve Yıldırım (n 31) 957.

Derneği (TÜSİAD)” olan dernek, adındaki “iş adamları” ifadesini “iş insanları” olarak değiştirmiştir⁶⁵. “İş adamı” yerine “iş insanı” ifadesinin kullanımının özellikle vurgulanması sadece ticaret uygulamasında değil pek çok alanda karşılık bulmuş, örneğin “bilim adamı” yerine “bilim insanı” gibi ifadelerin kullanımına dikkat edilmesi, akademik ve bilimsel dil başta olmak üzere basın dilinde de titizlikle göz önüne alınmaya başlanmıştır. Nitekim cinsiyetçi ifadeler yerine eşitlikçi, kapsayıcı ve yapıcı bir dilin kullanılması, insan eşitliği ve ayrımcılık yasağına yönelik inşa edilmesi hedeflenen saygı ve hassasiyet kültürünün oluşması için olmazsa olmazdır⁶⁶. Örneğin Türkiye Gazeteciler Sendikası’nın 2019 yılında yayınladığı Etik Gazetecilik İçin Cinsiyet Eşitliği Rehberi⁶⁷, “Cinsiyetçiliği Yok Sayma, Yapmadığını Var Sayma” vurgusuyla haber dilinden, görsel seçimine, uzman görüşleri kapsamında eşit cinsiyet temsilinden bizzat kendi organizasyonundaki cinsiyet eşitsizliğiyle mücadeleye kadar pek çok etik kuralı ortaya koymuştur⁶⁸. Benzer şekilde Reklam Verenler Derneği de “reklamlar değişir, toplum değişir.” sloganıyla reklam metinlerinde ve hikayelerinde toplumsal cinsiyet kalıplarını tersyüz eden örneklemelerle cinsiyet eşitliği mücadelesine katkı sunmuştur⁶⁹. Görüldüğü üzere uygulamada, hatalı olduğu anlaşılan eril dil kullanımı terkedilmekte ve cinsiyet kalıplarını besleyen önyargılar yıkılmaya çalışılmaktadır. Cinsiyetçi ifade ve ayrımcılık taşıyan uygulamaları destekleyecek eril söylemlerin hukuk düzenlemelerinde de yeri olmadığı açıktır. Bu sebeple “basiretli iş adamı gibi hareket etmek” yerine “basiretli iş insanı gibi hareket etmek”, basiretli bir tacir gibi hareket etmek” ya da TTK m 369/1’de tercih edilene benzer şekilde “tedbirli bir tacir gibi hareket etmek” ifadesinin kullanılması üzerinde düşünülmelidir⁷⁰. Bunun yanında “iş adamı kararı ilkesi” yerine de

⁶⁵ Kısaltmanın markalaşması sebebiyle aynen korunduğu bu demek, 1971 yılında iş dünyasını temsil edecek bir sivil toplum örgütü olarak kurulurken “Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği” adını almıştır. 2007 yılında ilk kez bir kadın başkan seçildiğinde ise “iş adamı” yerine “iş insanı” deme gerekliliği tartışılmaya başlanmıştır. Tartışmalar neticesinde ancak 2018 yılına gelindiğinde, TÜSİAD Genel Kurul gündemi çerçevesinde TÜSİAD’ın açık isminin “Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği” olarak değiştirilmesine oy birliği ile karar verilmiştir. İlgili Genel Kurul gündeminde bu değişiklik önerisine ve gerekçesine ilişkin şu ifadelere yer verilmiştir: “Tüzüğümüzün 2. Maddesi’ndeki amaçlarımız arasında ‘kadın-erkek eşitliğini gözetmek’ amacı bulunmakta ve derneğimiz bu amaç doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışmalar yapmaktadır. Derneğimizin adında geçen ‘iş adamları’ kelimesinin, tüm üyelerimizi kapsayacak, dernek amaç ve faaliyetleri ile eşgüdümlü olacak ve 21. yüzyılın gerek ve ihtiyaçlarına hitap edecek şekilde ‘iş insanları’ olarak değiştirilmesi önerilmektedir. Bu isim değişikliği derneğimizin kısaltması olan TÜSİAD markasının kullanımında bir değişikliğe yol açmayacaktır.” İlgili açıklama için bkz ‘TÜSİAD Açılımlı İsim Değişikliği’ (TÜSİAD, 19 Ocak 2018) <<https://tusiad.org/tr/basin-bultenleri/item/9912-tusiad-acilimi-isim-degisikligi>> Erişim Tarihi 11 Ağustos 2022.

⁶⁶ Bora Çınar, ‘Fırsat Eşitsizliği’ (n 38) 792.

⁶⁷ Türkiye Gazeteciler Sendikası, Etik Gazetecilik İçin Cinsiyet Eşitliği Rehberi (2019) <<https://tgs.org.tr/wp-content/uploads/2019/11/TGS-KADIN-YOK-SAYMA-VAR-SAYMA.pdf>> Erişim Tarihi 27 Ocak 2023; uygulamada zaten kadının da erkeğin de toplumsal cinsiyet kalıplarının dışına çıkmaya başladığı ama medyanın bunu yansıtmakta geç bile kaldığı yönünde eleştiriler için Gençtürk Hızal (n 17) 23.

⁶⁸ Detaylı değerlendirmeler için bkz Gençtürk Hızal (n 17) 19 vd.

⁶⁹ “Bir erkek inatçı lekelerin hakkından gelir.”, “Bir kadın arazi aracıyla geçilmez denen yerlerden geçer.” gibi reklamlar ve alman ödüllerle ilgili bkz Reklam Verenler Derneği, 23 Ekim 2020 <<https://www.rvd.org.tr/haberler/reklamlar-degisir-toplum-degisir-kampanyamiza-bir-odul-daha>> Erişim Tarihi 27 Ocak 2023.

⁷⁰ Benzer öneriler için bkz Songur (n 31) 417; Yenerer Çakmut, Yücel Dericiler, Yakuppur, Özer ve Yıldırım (n 31) 957.

doğrudan “iş kararı ilkesi” ya da “işletmesel karar ilkesi”⁷¹, “işletme yargısı ilkesi” gibi kavramların tercih edilmesi üzerinde düşünülmesi gerekmektedir. Doktrinde de *Business Judgment Rule* kavramının Türkçe karşılığı olarak “ticari takdir kuralı”⁷², “yöneticinin hukuka uygunluk kuralı”⁷³, “ticari takdir ilkesi”⁷⁴, “ticari takdir yetkisi”⁷⁵, “ticari muhakeme kuralı”⁷⁶, “basiretli (ticarete uygun) muhakeme yürütme kuralı”⁷⁷, “iş insanı kararı ilkesi”⁷⁸ şeklinde çeşitli öneriler sunulmaktadır. Görüldüğü üzere cinsiyetçi söylemler yerine kullanılabilir ve daha eşitlikçi olabilecek daha pek çok kavram bulunmaktadır.

B. Adam Çalıştırma Kavramı

1. Adam Çalıştırma Kavramının Geçtiği İlgili Kanun Maddeleri

Adam çalıştırma kavramı, esas olarak Türk Borçlar Kanunu⁷⁹(TBK) m 66 hükmünde adam çalıştırmanın sorumluluğu başlığıyla düzenleme alanı bulmaktadır.⁸⁰ İlgili kavramın mülga Türk Borçlar Kanunu⁸¹’nda, “istihdam edenlerin mesuliyeti” olarak düzenlenmiş olması, esasında “iş sahibinin sorumluluğu” olarak dilin güncellenmesinin daha uygun olabileceğini düşündürmektedir.⁸² İş adamı kavramında olduğu gibi adam çalıştırma kavramında da kanun gerekçesinde neden cinsiyetçi söylem tercih edildiği üzerinde durulmamıştır. Ayrıca monografik eserlerde de

⁷¹ “İşletmesel karar ilkesi” iş hukuku alanında da kabul görmekte, işletmesel karar söz konusu olduğunda, mahkemece kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamayacağını; kısacası işletmesel kararların yerindelik denetimine tabi tutulamayacağını ifade etmektedir. Bu yönüyle ticaret hukuku ve iş hukukunun kesişiminde benzer bir kavramsal gelişimin sağlanması açısından ortak bir kavram kullanılması faydalı olabilir.” şeklindeki görüş ilk olarak yer verdiğimiz bir çalışmamızın ilgili bölümü için bkz Florian Möslin, ‘Yönetim Kurulu Toplantı Odasındaki Robotlar: Yapay Zeka ve Şirketler Hukuku’ (Sevda Bora Çınar çev, 2021) 79(2) İstanbul Hukuk Mecmuası 699, 669 ve 714.

⁷² Sevgi Bozkurt Yaşar, *Anonim Şirketlerde İşadamı Kararı İlkesinin (Business Judgment Rule) Uygulanması* (Beta, 2015) 3.

⁷³ Ali Bengi, ‘Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin İşlemlerinin Hukuka Uygunluk Denetiminde Yeni Bir Kriter: Business Judgment Rule’ Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2009, 70; Mutlucan Solak, ‘İşadamı Kararı İlkesinin Türk Hukuku’nda Uygulanması’ Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.

⁷⁴ Kürşat Göktürk, ‘Amerikan, Alman, İsviçre ve Türk Hukukunda İşadamı Kararı İlkesi’(2011) 2 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 207, 210.

⁷⁵ İcel Çelik, ‘Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Ticari Takdir Yetkisi ve Bundan Doğan Sorumluluğu’ Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012, 67.

⁷⁶ Sibel Hacımahmutoğlu, *Anonim Ortaklıkta Ultra Vires Doktrini ve Ortaklığı Bağlamaya Yetkili Organın (Yönetim Kurulunun) Yetkilerinin Sınırlanabilirliği* (Banka ve Ticaret Hukuku Araştırmaları Enstitüsü 2016) 99; Solak (n 73) 6; Semih Sırrı Özdemir, *İş Adamı Kararı İlkesi (Business Judgment Rule) ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği* (On İki Levha Yayıncılık 2017).

⁷⁷ Ali Paşlı, *Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi* (Çağa Hukuk Vakfı Yayınları 2004) 191.

⁷⁸ Solak (n 73) 6.

⁷⁹ Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

⁸⁰ “Adam çalıştırmanın sorumluluğu” başlıklı TBK m 66 hükmü şu şekildedir: “Adam çalıştırma, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştırma, çalışanın seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz. Bir işletmede adam çalıştırma, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür. Adam çalıştırma, ödediği tazminat için, zarar veren çalışana, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.”

⁸¹ Mülga Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 818, Kabul Tarihi: 22.04.1926, RG 08.05.1926/366.

⁸² Kavramın değerlendirilmesi ve öğretilere kullanım örnekleri için bkz Nazlı Hilal Çelik, *Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu* (Vedat Kitapçılık 2017) 17 vd.

cinsiyetçi söylem çerçevesinde konuyu ele alan pek olmamıştır⁸³. Yine de “adam” kelimesinin, eril, cinsiyetçi ve ayrımcı bir algıya sebebiyet verdiği gerekçesiyle eleştirildiği çalışmalara da rastlanabilmektedir⁸⁴. Kavramın dayanağı olan TBK m 66 hükmü dışında, TBK’da adam kelimesinin geçtiği başka bir hüküm bulunmamaktadır. Hatta benzer bir kavram olarak TBK m 116 hükmünde “yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk” düzenlenmiş ancak maddede adam kavramı kullanılmamıştır. TBK’da sadece m 66 hükmünde “adam” çalıştırma kavramı kullanılsa da bu kavramın ticaretteki yansıması olarak, TTK’da pek çok düzenlemede acentenin adamları, taşıyanın adamları gibi belli kişilerin çalıştırdığı “adam”lardan söz edilmektedir. Bu şekilde adam çalıştırma kavramının geçtiği TTK’daki düzenlemeler ise sırasıyla TTK m 879, 929, 1179, 1182, 1183, 1187, 1190, 1191, 1208, 1256, 1257, 1258, 1265, 1266 ve 1267 hükümleridir.

3. Yeni Kavram Önerileri

TTK’nın ilgili düzenlemelerindeki cinsiyetçi bir söylem olan “adam” çalıştırma kavramının değiştirilmesi, bunun yerine daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir kavramın tercih edilmesi gerekmektedir. Bu değişikliğin öncelikle kavramın kökeni olan TBK’da yapılması gerektiği açıktır. TTK gibi muhtemelen başka kanunlarda da yansıması olan adam çalıştıran kavramı yerine “insan çalıştıran”, “istihdam eden”, “kişi çalıştıran”, “iş yaptıran⁸⁵” kavramları; kişilerin “adamları” yerine “çalışanları”, “işçileri”, “görevlileri” gibi cinsiyetçilik taşımayan kavramların kullanılması gerekmektedir. Çalışma yaşamında kadın emeğini görünür kılmamanın en samimi adımı, adam kavramının hem erkek hem kadın çalışanlar için normalize edilmiş bir insan betimi olarak görülmesi yerine, cinsiyetçi söylemlerin hatalı bir tercih olduğu kabul edilerek, yerine eşitlikçi ve kapsayıcı ifadeler kullanılmalıdır.

C. Gemi Adamı Kavramı

1. Gemi Adamı Kavramının Geçtiği İlgili Maddeler

TTK m 934 hükmüne göre “gemi adamı” ifadesi “kaptan, gemi zabıtları, tayfalar ve gemide çalıştırılan diğer kişiler” olarak tanımlanmaktadır. Tanım hükmünün gerekçesi incelendiğinde sadece 6762 sayılı Kanunun 821’inci maddesinden

⁸³ Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi (YÖKTEZ) üzerinden yaptığımız incelemede konuyu inceleyen bazı doktora tezlerinde cinsiyetçi söylem tartışmalarına rastlanmamıştır. İlginç bir şekilde konu başlığı adam çalıştırma olan hukuk tezleri çoğunlukla kadın araştırmacılar tarafından incelenmiş ve neredeyse çoğunda adam kavramının kadın kimliğini yutmasına yönelik tartışma ya da kavram eleştirisine yer verilmemiştir. İlgili çalışmalardan bazıları için bkz Seda Kara Kılıçarslan, *Adam Çalıştıranın Sorumluluğu* (Turhan 2017); Çelik, *Adam Çalıştıranın Sorumluluğu* (n 82); Ayşe Nur Kılınç, *Adam Çalıştıranın Organizasyon Sorumluluğu* (Adalet 2018); Cinsiyetçi söylem tartışmalarına yer veren ancak adam kavramını insan anlamında kabul ederek kanuni kavramı benimseyen, (bir kimseyi) çalıştıran-çalışan kavramının ise daha eşitlikçi olduğuna da vurgu yapan yeni tarihli çalışmalardan biri için bkz Dila Okyar Karaosmanoğlu, ‘Adam Çalıştıranın Sorumluluğu (TBK m. 66)’, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2019, 5 vd.

⁸⁴ Bakırcı (n 61) 50.

⁸⁵ ibid 44.

alındığı belirtilmiş, cinsiyetçilik tartışması dahi yapılmamıştır. TTK'da gemi adamı kavramının geçtiği düzenlemeler ise sırasıyla TTK m 932, 934, 935, 1062, 1090, 1096, 1097, 1100, 1103, 1104, 1119, 1127, 1288, 1289, 1290, 1295, 1310, 1320, 1352, ve 1390 hükümleridir. Kanunun özüne bakıldığında, elbette ki gemi adamı ifadesi, deniz ticaretinde kadınların çalışamayacağı anlamını taşımamaktadır. Ancak adam kavramı kullanılarak, denizcilik faaliyetinin erkeklere özgü olduğunu kabul eden, örtülü ayrımcılık taşıyan bir zihniyet kanuna yansıtılmış olmaktadır⁸⁶.

4. Denizcilik Uygulamasındaki Tepkiler ve Yeni Kavram Önerileri

Her ne kadar denizcilik alanında kanun ve ilgili mevzuat bir bütün olarak adam olmak üzerine inşa edilmiş olsa da gemilerde çalışan pek çok kadın bulunmaktadır⁸⁷. Gemi adamı siciline kaydolan ve gemi adamı olarak kimliklendirilen kadınların bu isimlendirilmeden hoşnut olacağını düşünmek zordur⁸⁸. Kaldı ki sadece kadın denizciler için değil özellikle uluslararası denizcilik faaliyetlerinde kimlik kontrolünde *seaman* şeklindeki çeviriden dolayı Türkçe bilmeyen kontrol memurları tarafından dahi “Türkiye’de sadece erkekler denizcilik yapıyor” algısının oluşması, ülke imajı açısından oldukça rahatsız edicidir. Gemi adamı kavramı üzerine inşa edilen başta TTK olmak üzere ilgili tüm mevzuatın “gemi insanı”, “gemi çalışanı”, “gemici”, “gemi mürettebatı” ya da “denizci” şeklinde cinsiyetçilik barındırmayan bir kavram üzerinde yeniden inşa edilmesi gerekmektedir⁸⁹.

IV. Çeşitliliği Destekleyen Kapsayıcı Bir Hukuk Dilinin Ticaretin Sürdürülebilirliği Açısından Gerekliliği

A. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Çerçevesinde Değerlendirme

Sürdürülebilir kalkınma, sadece mevcut toplum için değil gelecek nesiller açısından da yaşanabilir ve sürdürülebilir bir dünyada yaşamak için gerekli kaynakları korumayı ve mevcut kılmayı öncül kabul ederek, çevre, ekonomi ve sosyal alanlarda bir bütün olarak hem bugünü ve hem de yarını koruyan dengeli bir kalkınmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda, Birleşmiş Milletler, 2015 yılında 17 sürdürülebilir kalkınma hedefi belirleyerek, 2030 yılına kadar bu hedeflere ulaşılması için küresel

⁸⁶ Bu işlerle erkeklerin uğraşacağı yaklaşımını yansıttığı yönünde bkz Songur (n 31) 417.

⁸⁷ Kadın denizcilerin, erkek egemen bir faaliyet alanı olarak kabul edilen denizcilik alanında varlık gösterme mücadelesinin tarihsel sürecinin ele alındığı kapsamlı bir çalışma için bkz Selçuk Nas, ‘Profesyonel Türk Kadın Denizcilerinin Kısa Tarihsel Süreci Üzerine Bir Araştırma’ (2014) 2 (1) Beykoz Akademi Dergisi 29-53.

⁸⁸ Usta gemici Mehtap Karatepe, CİMER’e başvurarak gemi adamı şeklindeki kimliğinin gemi insanı olarak değiştirilmesi gerektiğini iletmış, WİSTA (Uluslararası Deniz Ticaretiyle İlgilenen Kadınlar) Türkiye Derneği de başvurusunu desteklemiştir. Bu başvuru üzerine gemi adamı kimliklerinde İngilizce olarak Seaman’s Book yerine Seafarer’s Book şeklinde kimlik içinde de olsa çeviride uluslararası yaygın kavramın işlenmesi sağlanmıştır. İlgili haber için bkz ‘Usta gemici Mehtap Karatepe: ‘Gemi Adamı’ değil ‘Gemi İnsanı’ (Milliyet, 2 Şubat 2022) <<https://www.milliyet.com.tr/gundem/usta-gemici-mehtap-karatepe-gemi-adami-degil-gemi-insani-6692398>> Erişim Tarihi 24 Ağustos 2022.

⁸⁹ Benzer yönde bkz Yenerer Çakmut, Yücel Dericiler, Yakuppur, Özer ve Yıldırım (n 31) 968.

bir eylem çağrısında bulunmuştur. “Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması” hedefi, Birleşmiş Milletlerin 17 sürdürülebilir kalkınma hedefleri arasında 5’inci sırada yer almaktadır. Başka bir deyişle, gelecek açısından ivedilikle çözüme kavuşturulması gereken kritik sorunların en eskilerinden biri olarak, kadına yönelik ayrımcılık sorunu gündemde tutulmaya devam edilmektedir. Uluslararası düzenleme ve projelerde üzerinde hassasiyetle durulan kadın erkek eşitliğinin sağlanması sadece kadının menfaatinin gözetilmesi saikini taşıyan bir hedef değildir. Aksine kadın ve erkek eşitliği ve her alanda kadın ve erkek dayanışması sağlanamadığı sürece toplumların kalkınmasının mümkün olamayacağı realitesine dayanmaktadır⁹⁰. CEDAW başlangıç bölümünde de bu gerçeğe vurgu yapılmakta, aksi halde toplumun ve ailenin refah düzeyinin artamayacağı, yeni ekonomik düzenin sürdürülebilirliği için kadının gücü ve yeteneklerine ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir. Başka bir deyişle kadın yine kendi varlığı için değil başkalarının varlığının onun varlığına bağımlı olduğu anlaşıldığı için eşitlik çerçevesinde toplumda yer edinmeye davet edilmektedir. Amaç kadını güçlendirmek değil kadının gücüyle toplumu güçlendirmektir⁹¹.

Kadın işgücüne ve bakış açısına ihtiyaç duyulan ticaret uygulamasında, üst düzeyde yetkili ve görevli kişiler başta olmak üzere kritik görev üstlenenleri “iş adamı” ya da “adam” olarak, karada ve denizde çalıştırılan herkesi bir bütün halinde “adam” olarak kodlayan kanun metni, ticaretin düzenlendiği her alanda kadından ziyade erkeğin daha uygun görüldüğü pratiklerinin geliştirilmesini beslemekte, kadın emeği daha en başından ötekileştirilerek görünmez hale getirilip geri plana itilmektedir. Kanun diliyle desteklenen hukuk uygulamasının temel sorunları ise kadının karar mekanizmalarında temsilinde fırsat eşitsizliği yaşanması, sürdürülebilirlik ve çeşitlilik açısından kadın emeğinden olması gerektiği kadar faydalanılamamasıdır. CEDAW taraf devletlerden, hukuk düzenlemelerinde kadına yönelik ayrımcılık yapılmaması şeklinde negatif yükümlülük yanında kadının güçlendirilmesini sağlayacak gerekli önlemleri almak şeklinde olumlu ayrımcılık yapılması yükümlülüğünü de yerine getirmelerini beklemektedir (CEDAW m 3 ve 4). Özellikle siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda kadın temsilini güçlendirmeye yönelik kota uygulamaları önemli bir tedbir politikasıdır⁹². Mevzuattaki cinsiyetçi söylemleri temizlemek yanında, kadın temsilinin güçlendirilmesi hedefiyle mevzuata yansıtılması gereken kadın kimliği çerçevesi üzerinde de düşünülmesi gerekmektedir. TTK açısından henüz böyle bir düzenlemeye yer verilmemekle birlikte Sermaye Piyasası Kanunu⁹³ (SPK) kapsamında Kurumsal Yönetim Tebliği⁹⁴ (KYT) ile yönetim kurullarında en

⁹⁰ Gençcan (n 3) 178.

⁹¹ Sevda Bora Çınar, ‘Cinsiyet Eşitliği, Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Sürdürülebilirlik Bağlamında Şirket Yönetim Kurullarında Kadın Temsili’ iç Uluslararası Disiplinlerarası Bilimde Kadın Kongresi “Çeşitlilik, Kariyer, Disiplinlerarasılık” (İKSAD 13-14 Ocak 2023) 1 vd.

⁹² Songur (n 31) 420.

⁹³ Sermaye Piyasası Kanunu, Kanun Numarası: 6362, Kabul Tarihi: 06.12.2012, RG 30.12.2012/28513.

⁹⁴ Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) RG 03.01.2014/28871.

az %25 kadın kotasına ilişkin *uy ya da açıkla (comply or explain)* niteliğinde pozitif ayrımcılık düzenlemesine yer verilmiştir (KYT 4.3.9⁹⁵). Ancak hükmün kapsamına oldukça sınırlı sayıda olan sadece halka açık şirketlerin girmesi ve hükmün zorlayıcı olmayan tavsiyeye yakın soft hukuk düzenlemesi niteliğinde olması, temsil açısından kritik eşik olarak vurgulanan %30 hedefine ulaşılmasını bile uzun bir zamana yayacak gibi görünmektedir⁹⁶.

B. Ticaretin Dijital Dönüşümü Çerçevesinde Değerlendirme

Teknolojinin gelişmesi, her dönem olduğu gibi günümüzde de kadın ve erkek olmaya bağlanan toplumsal cinsiyet kalıplarını eşitlikçi bir zemine doğru hızla taşımaya devam etmektedir⁹⁷. Uzunca bir süredir erkek egemenliğinde olan iş alanlarında, kadına özgülenen ve önemi göz ardı edilen empati, duygusal zekâ, detaycılık, mükemmeliyetçilik, fedakârlık, yaratıcılık gibi yetenekler gittikçe önem kazanmaya başlamaktadır. Özellikle elektronik ticaretin hızla yaygınlaşması, belli bir alana odaklanarak sürdürülen geleneksel yönetim algısının çok daha kapsamlı ve bütünsel bakış açısıyla ele alınmasını zorunlu kılan demokratik bir zemine doğru taşımaktadır. Ticaretin etki havuzunun standartlaşmadan gittikçe uzaklaşan çeşitlilik taşıyan taleplerle şekillenmesi, kadın ve erkek dayanışmasını, özellikle kadın katkısını zorunlu kılmaktadır. Çeşitlilik ve kapsayıcılığın organizasyonun işgücüne yansması artık işin bir gereği haline gelmektedir. Büyük verilerin doğru analiz edilmesi ve rekabetin sürdürülebilmesi için sadece erkek aklıyla işletilen bir organizasyon yapısının, varlığını ileriye taşıması mümkün görünmemektedir. Büyük verileri ustalıkla işleyecek sistemlerin tasarımında dahi kadın bakış açısının eksikliği, kadın gücünden faydalanmayı başaramayan eril sistemin var olanı otomatik hale getirmekten fazlasını yapamayacağını düşündürmektedir. Bunun yanında önyargılı verilerle beslenen sistemlerin kadına yönelik ayrımcılığı otomatik hale getirmekten öteye gidemeyeceğinden endişe edilmektedir. Yapay zekâ sistemlerinin şirket yönetiminde aktif rol almasının etkilerinin tartışıldığı bir dönemde, şirket yönetimine dair düzenlemelerin insan olmaya gönderme yapmasının bile ticaretin gelişimi için gözden geçirilmesi gerektiği önerilirken, kanun dilinin insanı bile yeterince kapsamına alamayan cinsiyetçi bir yapıda olması kabul edilebilir bir durum değildir⁹⁸.

Şirket yönetiminin dijitalleşmesinde olduğu gibi gelişen teknolojiler ışığında pek çok çalışma alanında personelin dijital dönüşümü hızlanmaktadır. Bu sebeple cinsiyetçi bir söylem olan adam çalıştırma kavramı yerine kullanılması gereken

⁹⁵ İlgili hüküm şu şekildedir: “Şirket, yönetim kurulunda kadın üye oranı için %25’ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve hedef zaman belirlenir ve bu hedeflere ulaşmak için politika oluşturur. Yönetim kurulu bu hedeflere ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirir.”

⁹⁶ Konuya ilişkin ayrıntılı değerlendirme için bkz Bora Çınar, ‘Yönetim Kurullarında Kadın’ (n 91) 1vd.

⁹⁷ Benzer yönde bkz Zafer (n 3) 37.

⁹⁸ Konuya ilişkin gelişmeler ve detaylı bilgiler için bkz Sevda Bora Çınar, *Şirketler Hukukunun Geleceği Üzerine Bir İnceleme: Şirket Yönetiminde Yapay Zekâ* (Seşkin Yayıncılık 2022).

kavramın sadece insanları değil dijitalleşen çalışma hayatının dinamiklerine uygun şekilde üstün teknoloji ürünlerini de kapsayan, çağın ihtiyaçlarına cevap veren bir çerçevede yeniden ele alınması gerekmektedir. Özellikle temsil teknolojileri geliştirildikçe, akıllı sözleşmeler ve robot asistanlar yoluyla pek çok iş ve hizmetin dijital olarak sunulması karşısında, çalıştırılan insanlar kadar algoritmaların da yeni bir anlayış ve kavrayışla hukuk metinlerine yansıtılması gerektiği düşünülmektedir⁹⁹. Benzer şekilde denizcilik alanındaki teknolojik gelişmeler, insansız deniz araçları ve dijital olarak sevk ve idare edilebilen benzeri teçhizatlar göz önüne alındığında, denizcilik alanında da geleceğin ihtiyaçları göz önüne alınarak insanı da aşan şekilde kapsayıcı kavramlar üzerinde düşünülmesi gerekecektir¹⁰⁰. Kanaatimizce modern ticaret hukuku sistematığı tacirden ziyade ticari işletmeyi esas alarak inşa edildiğinden ve ayrıca teknolojik gelişmeler de ticarete insan olmaya referans yapan kavramlar yerine daha kapsayıcı çatı kavramların geleceğin ticareti için gerekli olduğunu gösterdiğinden, cinsiyetçi ifadeler bir yana insan üstü kavramlar üzerinde de yoğunlaşılması gerekmektedir.

Sonuç

Dile ve eylemlere yansıyan her haksızlık ve kötü uygulamanın gerisinde hatalı bir önyargı ve bunları sürdürülebilir kılan gelenekselleşmiş bir kültür yapısı bulunmaktadır. Benzer şekilde eşitlikçi ve adil uygulama örneklerinin de gerisinde bir kültür ve zihin yapısı bulunmaktadır. Ayrımcılık dilde başlamakta, dille şekillenen kültür ve sosyal ağ, toplumun tutum ve davranışlarına sirayet etmektedir. Cinsiyetçi ve ayrımcı kelimelerden arındırılması gereken metinlerin başında ise kuşkusuz ki hukuk metinleri gelmektedir. CEDAW m 2/f hükmü de sözleşmeye taraf devletlerden, her türlü hukuki düzenleme ve hukuk uygulamasında kadına yönelik ayrımcılık oluşturan her türlü kelime, kavram, ifade ve anlatım biçimlerinin mevzuattan temizlenmesini, yerlerine daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir hukuk diliyle inşa edilmiş kavramların yerleştirilmesini ya da tamamen bu tür düzenlemelerin yürürlükten kaldırılmasını istemektedir.

TTK, kadına yönelik ayrımcılık ve fırsat eşitsizliği bağlamında cinsiyetçi ifadeler açısından incelendiğinde, iş adamı, gemi adamı, çalıştırılan adamlar şeklinde özünde örtülü olarak insanı kasteden ancak açıkça erkek olmaya vurgu yapan cinsiyetçi bir kavram tercihi göze çarpmaktadır. İnsan ya da kişi yerine “adam” olmaya vurgu yapılması, kanun dilini ve dolayısıyla hukuk uygulamasını, odağına erkeği

⁹⁹ Örneğin Tekdüzen Hukuk Komisyonu (The Uniform Law Commission /ULC) tarafından elektronik imzaya ilişkin mevzuatın bir tamamlayıcısı olarak hazırlanan ve Amerika’da pek çok eyalet tarafından kabul edilen Tekdüzen Elektronik İşlemler Yasası (Uniform Electronic Transactions Act/UETA) act 14’te elektronik araçların eylemlerinden veya ortaya çıkan şartlar ve sözleşmelerden hiç kimse haberdar olmasa veya bunları incelememiş olsa bile, tarafların elektronik araçlarının etkileşimi ile otomatik olarak bir sözleşme oluşturulabileceği hüküm altına alınmaktadır.

¹⁰⁰ Denizcilik alanındaki teknolojik gelişmeler hakkında bilgi için bkz Fatih Yılmaz ve Mehmet Bilge Kağan Önaçan, ‘Otonom Gemi Teknolojisine Dair Gelişmeler ile Türk Denizcilik ve Gemi İnşa Sektörüne Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma’ (2019) 11(1) Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi 57-86.

alan ve kadını ötekileştiren cinsiyetçi bir yapıya büründürmektedir. Ancak Türk ticaret uygulamasında kadınlar da şirketleri yönetmekte, tacir olmakta, denizcilik yapmakta ve taşıma işleriyle uğraşmaktadır. İş adamı, adam çalıştırma, gemi adamı gibi cinsiyetçi ifadeler yerine daha eşitlikçi, kapsayıcı ve kuşatıcı ifadeler tercih edilmesi gerekmektedir. Öyle ki teknolojik dönüşüm ve ticaretin gelişimi göz önüne alınarak belki de çatı kavramların insan olmaya bile referans vermemesi üzerinde düşünülmalıdır.

Dilin eşitliği gözetmesi önemlidir ancak mükemmel bir kanun dilinin, uygulamadaki eşitsizlikleri anında çözeceği düşüncesi de büyük bir yanılgıdır. Hakların eşitlikçi bir dille tanınması ve korunması kadar bu hakların kullanılması ve işler hale gelmesi için fırsat eşitliğinin sağlanması, bunun için de toplumsal bir dönüşüm ve zihniyet değişiminin desteklenmesi gerekmektedir. Dilin eşitlikçi olması bu dönüşümün başlatılması için öncelikli ve gerekli bir adımdır. Ancak devamının da getirilmesi, sosyal politikalar ve desteklerle hukuk metinlerinde olduğu kadar hukuk uygulamasında da eşitliğin korunması ve güçlendirilmesi gerekmektedir.

Sürdürülebilirlik, ilerleme ve gelişme ancak eşit, adil ve bireysel özelliklerin tümünün saygı ve anlayışla kucaklandığı, farklılıkların kusur olarak değil zenginlik olarak utanmadan ve övünmeden kimliğin bir parçası olarak taşınabildiği toplumlarda mümkün olabilmektedir. Sadece kadınların değil toplumun ve çevrenin her bir unsurunun özgürleşmesi ve hak ettiği saygı kültüründen nasibini alabilmesi için daha adil, eşitlikçi ve insani bir düzen çerçevesinde uzlaşılması gerekmektedir. Bu eşitlikçi ve birbirine saygı duyan, değer veren çevrenin inşasında toplumun her bir bireyine sorumluluklar düşmektedir. Konuşurken dilin eşitlikçi ve adil kavramlarının tercih edilmesi, çalışırken de kadın erkek ayrımı gözetilmeksizin faaliyetin sürdürülmesine odaklanılarak cinsiyet değil iş odaklı hareket edilmesi, büyük etki dalgaları yaratabilecek önemli adımlardır. Kadının iş gücüne erkekleştirilmeden, baskı altında tutulmadan, erkek gibi hareket etmesi beklenmeden, olduğu gibi “kadın olarak” dahil edilmesi ticaretin ve dahası toplumun gelişmesi için şarttır. Zihniyet dönüşümü için kelimelerin gücü göz ardı edilmemelidir. Kelimeler, kadın emeği ve üretkenliğini sömürmek için değil kadın ve erkeğin eşit temsil edilmesi ve katkı sunmasının önemini vurgulamak ve kadının farklılıklarına saygı duyulmasını sağlamak için kullanılmalıdır. Aktivist Helen Todd’un da vurguladığı gibi “İş ve ekmek istiyoruz, ama gül de istiyoruz!”

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Bibliyografya/Bibliography

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020)* (Uluslararası Pirireis Kültür Ajansı 2016) <<https://www.aile.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-planı-2016-2020-icin-tiklayiniz.pdf>> Erişim Tarihi 30 Ocak 2023.
- Akipek Ş, Dulkadir G, Karacan O, Perçin N, Şafak O, Evren S, Demirci S ve Çiğdemoğlu V, ‘Toplumsal Cinsiyet ve Kadın’ iç Özlem Arslan (rap), Aylin Görgün Baran (mod), “*Herkes İçin Eşit Bir Dünyada Birlikte Var Olmak*” Kadın ve Aile Çalıştay Raporları ve Sonuç Bildirileri (Uluslararası Lions Çoğul Yönetim Çevresi 118 Konfederasyonu, Ankara Çalıştayı 15 Şubat 2017) 93-95.
- Antalya Barosu Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurulu, *Kadın Hakları Mevzuatı* (Güncelleştirilmiş ve Geliştirilmiş 2. Baskı, Antalya Barosu)
- Bakırcı K, ‘İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet Bakış Açılarında ‘Adam’ Çalıştırmanın Sorumluluğu’ iç Sema Uçakhan Güleç ve Necdet, Basa (edr), *Akit Dışı Kusursuz Sorumlulukta Bedensel Zararlar, Uluslararası Kongre* (Türkiye Barolar Birliği 2018) 38-50.
- Balkır ZG, ‘Kadının Karar Süreçlerinde Etkinliği İçin Haklarının Verilmesi Mi Yoksa Kendi Çabasıyla Alması Mi Daha Önemlidir?’ iç Murat Bilhan (ed), Kadının Karar Mekanizmalarında Temsilinin ve Gücünün Arttırılması Semineri (TC İstanbul Kültür Üniversitesi 2011) 109-121.
- Bengi A, “Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin İşlemlerinin Hukuka Uygunluk Denetiminde Yeni Bir Kriter: Business Judgment Rule.”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara, 2009.
- Bilhan M (ed), *Kadının Karar Mekanizmalarında Temsilinin ve Gücünün Arttırılması Semineri* (TC İstanbul Kültür Üniversitesi 2011).
- Bingöl ME, *Basiretli İş Adamı Gibi Hareket Yükümlülüğü: Özellikle Tacirin Ücret ve Cezai Şartın İndirilmesini İsteyememesi* (On İki Levha Yayıncılık 2018).
- Bora Çınar S, ‘Cinsiyet Eşitliği, Çeşitlilik, Kapsayıcılık ve Sürdürülebilirlik Bağlamında Şirket Yönetim Kurullarında Kadın Temsili’ iç Uluslararası Disiplinlerarası Bilimde Kadın Kongresi “Çeşitlilik, Kariyer, Disiplinlerarasılık” (İKSAD 13-14 Ocak 2023) (Yönetim Kurullarında Kadın).
- Bora Çınar S, ‘İlk Kadın Lilith’den Robot Sophia’ya Değişmeyen Kadın Mücadelesi: Teknoloji Çağında Kadın Olmak ve Kadın Olmaya Dair Özelliklerin Korunması’ iç *Kadın Hakları Sempozyumu* (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 09 Mart 2022) 241-264 (Teknoloji Çağında Kadın).
- Bora Çınar S, *Şirketler Hukukunun Geleceği Üzerine Bir İnceleme: Şirket Yönetiminde Yapay Zekâ* (Seçkin Yayıncılık 2022) (Yapay Zekâ).
- Bora Çınar S, ‘Türk Ticaret Kanunu’nun Kanun Dili ve Hukuk Uygulamasının Kadına Yönelik Ayrımcılık ve Fırsat Eşitsizliği Bağlamında Değerlendirilmesi’ iç *Uluslararası Akdeniz Hukuk Kongresi* (Adalet Yayınevi 2022) 791-794 (Fırsat Eşitsizliği).

- Bozkurt Yaşar S, *Anonim Şirketlerde İşadamı Kararı İlkesinin (Business Judgment Rule) Uygulanması* (Beta, 2015).
- Centel N, '6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Değerlendirilmesi' iç Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk ve Kadın Sempozyumu (Der Kitabevi 2015) 15-36.
- Çelik İ, 'Anonim Şirketlerde Yönetim Kurulu Üyelerinin Ticari Takdir Yetkisi ve Bundan Doğan Sorumluluğu' *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, 2012.
- Çelik NH, *Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu* (Vedat Kitapçılık 2017) (Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu).
- Fine C, *Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması*, Kıvanç Tanrıyar (çev) (Sel Yayıncılık 2011).
- Gençcan ÖU, *Kadın Hukuku* (Yetkin Yayınları 2020).
- Gençtürk Hızal S, 'Medyada toplumsal cinsiyet söylemi' iç *Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri* (Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları 2020) 17-24.
- Göktürk K, 'Amerikan, Alman, İsviçre ve Türk Hukukunda İşadamı Kararı İlkesi'(2011) 2 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 207-247.
- Güneş A, 'Kesişimsellik Yaklaşımı Bağlamında Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddete İlişkin CEDAW Komitesi Genel Tavsiye 35 Sayılı Kararı'nın Analizi' (2021) 29 Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1739-1771
- Gürkan Ü, *Türk Kadını ve Fırsat Eşitliği* (Başkent Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi 2003) 9-15.
- Hacımahmutoğlu S, *Anonim Ortaklıkta Ultra Vires Doktrini ve Ortaklığı Bağlamaya Yetkili Organın (Yönetim Kurulunun) Yetkilerinin Sınırlanmaması* (Banka ve Ticaret Hukuku Araştırmaları Enstitüsü 2016).
- Helgesen S ve Goldsmith M, *How Women Rise* (2018) (Türkçe çevirisi: *Kadınlar Nasıl Güçlenir? Başarıyı Engelleyen 12 Kötü Alışkanlığı Bırakmak*, çev. Başak Gündüz (Maltepe Üniversitesi Yayınları 2019)).
- İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı, 'Seks İşçileri ve Yasalar Türkiye'de Yasaların Seks İşçilerine Etkileri ve Öneriler' iç *Seks İşçilerinin ve Transgender Bireylerin İnsan Haklarının Desteklenmesi Projesi, Seks İşçiliği Mevzuatı Çalışma Grubu Raporu* (2011).
- Kara Kılıçarslan S, *Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu* (Turhan 2017).
- Karayalçın M, 'Basiretli Bir İş Adamı Gibi Davranma Gerekliliği' *Yayımlanmamış Doktora Tezi* 2021.
- Kılınç AN, *Adam Çalıştırmanın Organizasyon Sorumluluğu* (Adalet Yayınevi 2018).
- Moroğlu N, *Kadınların İnsan Hakları Sözleşmesi 30. Yılında* (On İki Levha Yayıncılık 2009).
- Möslein F, 'Yönetim Kurulu Toplantı Odasındaki Robotlar: Yapay Zeka ve Şirketler Hukuku' (Sevda Bora Çınar çev, 2021) 79(2) İstanbul Hukuk Mecmuası 699-728.
- Mumcu A, *Türk Kadını ve Fırsat Eşitliği* (Başkent Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi 2003) 21-28.
- Nas S, 'Profesyonel Türk Kadın Denizcilerinin Kısa Tarihsel Süreci Üzerine Bir Araştırma' (2014) 2 (1) Beykoz Akademi Dergisi 29-53.
- Okyar Karaosmanoğlu D, 'Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu (TBK m. 66)' *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, 2019.
- Özdemir SS, *İş Adamı Kararı İlkesi (Business Judgment Rule) ve Türk Hukukunda Uygulanabilirliği* (On İki Levha Yayıncılık 2017).

- Paslı A, *Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi* (Çağa Hukuk Vakfı Yayınları 2004).
- Sancar T, 'Ceza Hukukunda Kadın' iç Sema Taşpınar Ayvaz (ed), *Esin Konanç Sempozyumları* (Ankara üniversitesi yayınları 2011) 99-109.
- Solak M, 'İşadamı Kararı İlkesinin Türk Hukuku'nda Uygulanması' Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Songur D, 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Ticaret Hukuku ve Uygulamasına Genel Bakış', iç Gülriz Uygur ve Nadire Özdemir (edr), *Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (Seçkin Yayıncılık 2018) 413-432.
- Sunal M (haz), *Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri* (Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları 2020).
- TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması ve İhtiyari Protokol* (2010).
- Uygur G ve Özdemir N, 'Hukuk Eğitiminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Problemler ve Çözüm Önerileri: Etik Temelde Bir Arayış-Dönüşüm İlkesi I' iç Gülriz Uygur ve Nadire Özdemir (edr), *Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (Seçkin Yayıncılık 2018) 57-92.
- Üşür S, *Türk Kadını ve Fırsat Eşitliği* (Başkent Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi 2003) 16-21.
- Vehit S, Ak Akyol F, Mintaş H, Esen S, Tandoğdu E ve Akyüz Y, 'Toplumsal Cinsiyet ve Kadın' iç Akasya Kansu Karabağ (rap), "*Herkes İçin Eşit Bir Dünyada Birlikte Var Olmak*" Kadın ve Aile Çalıştay Raporları ve Sonuç Bildirileri, (Uluslararası Lions Çoğul Yönetim Çevresi 118 Konfederasyonu, İstanbul Çalıştayı 12 Şubat 2017) 11-14.
- Yenerer Çakmut Ö, Yücel Dericiler Ö, Yakuppur S, Özer I ve Yıldırım F, 'Türkiye'de Hukuk Eğitimi, Mevzuat ve Uygulamada Toplumsal Cinsiyete Duyarlılık' (2021) 27 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 933-982.
- Yılmaz C, 'Medeni Hukuk'ta "Şiddet" Kavramı ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi' iç *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk ve Kadın Sempozyumu* (Der Kitabevi 2015) 105-134.
- Yılmaz F ve Önaçan MBK, 'Otonom Gemi Teknolojisine Dair Gelişmeler ile Türk Denizcilik ve Gemi İnşa Sektörüne Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma' (2019) 11(1) Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi 57-86.
- Zafer H, 'Kadının Türk Ceza Kanunundaki Serüveni' iç *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk ve Kadın Sempozyumu* (Der Kitabevi 2015) 37-64.

Mevzuat

- Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, Kanun Numarası: 6284, Kabul Tarihi: 08.03.2012, RG 20.03.2012/28239.
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) [18 December 1979] <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>> Erişim Tarihi 28 Ocak 2023.
- Genel Kadınlar ve Genelevlerin Tabi Olacakları Hükümler ve Fuhuş Yüzünden Bulaşan Zührevi Hastalıklarla Mücadele Tüzüğü, Mevzuat Numarası:5984, Kabul Tarihi: 30.03.1961, RG19.04.1961/10786.
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Karar Sayısı: 1985/9722, RG 14.10.1985/18898 <<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf>>Erişim Tarihi 24 Ocak 2023.

Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) RG 03.01.2014/28871.

National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21 Turkey, B 43, 6 <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G19/324/55/PDF/G1932455.pdf?OpenElement>> Erişim Tarihi 30 Ocak 2023.

Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women [06 October 1999] <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-elimination-all-forms>> Erişim Tarihi 28 Ocak 2023.

Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

Türk Ticaret Kanunu (TTK), Kanun Numarası: 6102, Kabul Tarihi: 13.01.2011, RG 14.02.2011/27846.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (AY), Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, RG 09.11.1982/17863 (Mükerrer).

Türkiye Gazeteciler Sendikası, Etik Gazetecilik İçin Cinsiyet Eşitliği Rehberi (2019) <<https://tgs.org.tr/wp-content/uploads/2019/11/TGS-KADIN-YOK-SAYMA-VAR-SAYMA.pdf>> Erişim Tarihi 27 Ocak 2023

Web Siteleri

Cambridge Dictionary, <<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-turkish/elimination>> Erişim Tarihi 28 Ocak 2023.

Eşit Sözlük, <<http://esitsozluk.com/#/>> Erişim Tarihi 5 Temmuz 2022.

Reklam Verenler Derneği, 23 Ekim 2020 <<https://www.rvd.org.tr/haberler/reklamlar-degisir-toplum-degisir-kampanyamiza-bir-odul-daha>> Erişim Tarihi 27 Ocak 2023.

‘Usta gemici Mehtap Karatepe: ‘Gemi Adamı’ değil ‘Gemi İnsanı’ (Milliyet, 2 Şubat 2022) <<https://www.milliyet.com.tr/gundem/usta-gemici-mehtap-karatepe-gemi-adami-degil-gemi-insani-6692398>> Erişim Tarihi 24 Ağustos 2022.

TC Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, <<https://www.mevzuat.gov.tr/aramasonuc>> Erişim Tarihi 24 Ağustos 2022.

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 24 Ağustos 2022.

‘TÜSİAD Açılımı İsim Değişikliği’ (TÜSİAD, 19 Ocak 2018) <<https://tusiad.org/tr/basin-bultenleri/item/9912-tusiad-acilimi-isim-degisikligi>> Erişim Tarihi 11 Ağustos 2022.