

SENDİKALARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GÖZETME YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Arş. Gör. M. Gökhan TÜRE

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Hukuk Fakültesi

ÖZET

Bu çalışmada; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/3'te yer alan "Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği gözetir." hükmü, önemli bir AB sosyal politikası olan "gender mainstreaming (toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması)" çerçevesinde ele alınarak, sendikalar özelinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi için alınması gereken önlemler ve bu önlemlerin alınmamasının hukuki sonuçları incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme bakımından sendikaların alabileceği önlemlerin; genel olarak, farkındalık yaratma, eğitim, işe erişim ve işte yükselme, iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması ve karar alma süreçlerine katılım konularına ilişkin olduğu belirlenmiş; bu yükümlülüğe aykırılık halinde ise teorik de olsa sendika içi demokrasiye aykırılığa bağlanan sonuçların uygulanabileceği, sendikaların kesin nitelikteki kararlarına karşı iptal davası açılabilmesi ve sendikalar hakkında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda öngörülen idari yaptırımlara hükmedilebileceği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, toplumsal cinsiyet eşitliği, sendikal faaliyet, sendika içi demokrasi, sendikal kararların iptali, ayrımcılık yasağı

TRADE UNIONS' OBLIGATION TO ENSURE GENDER EQUALITY

ABSTRACT

In this study; evaluating the provision as "Organisations shall respect gender equality in their activities." in Trade Unions and Collective Agreements Law Art. 26/3 within the frame of gender mainstreaming, an important EU policy,

the measures to be taken to ensure gender equality and legal consequences of non-compliance with these measures are examined specific to trade unions. It is determined that the measures trade unions may take to ensure gender equality can be classified generally as awareness raising, education, recruitment and promotion, reconciliation of work and family responses and participation in decision-making process. The consequences of non-compliance with these measures are determined at least theoretically as raising the legal results of violation of trade-union democracy, filing an annulment action against trade unions decisions and imposing administrative sanctions which are included in Human Rights and Equality Institution of Turkey Law on trade unions.

Keywords: gender mainstreaming, gender equality, trade-union activity, trade-union democracy, annulment of trade-union decisions, non-discrimination.

GİRİŞ

Erkekler kadar kadınların da ekonomik ve sosyal hayata eşit ve tam katılımını amaçlayan toplumsal cinsiyet eşitliği, politika üretim sürecinin tüm katmanlarına yerleştirilmeye çalışılan bir anlayıştır. Emek piyasasının toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı kazanması ise, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının en öncelikli uğraş konularından birisi olma hüviyetini taşımaktadır. Bu noktada sendikalar, emek piyasasının bir aktörü olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüklerinin başlıca iki kaynağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, sendikaları, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kamu politikası üretilmesi konusunda kamu otoritelerinin sosyal paydaşı olarak nitelendiren ulusal eylem planlarıdır. Diğeri ise doğrudan doğruya 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİSK) m. 26/3'te yer alan, "Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir." hükmüdür. Önemle ifade etmek gerekir ki sendikaların ulusal eylemler planlarından kaynaklanan toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeye ilişkin yükümlülükleri, AB hukukundaki "soft law" mekanizmalarına benzer şekilde, bağlayıcı nitelik taşımamaktadır¹. Buna karşılık STİSK m. 26/3'ten kaynaklanan yükümlülükleri, hukuki açıdan bağlayıcı etki göstermektedir ki bu çalışmada da esas olarak bu yükümlülükleri incelenecektir.

Sendikaların bu yükümlülükleri, Kanunda yüzeysel bir şekilde ifade edilmiş ve bu yükümlülüğe aykırılığın hukuki sonuçları açık bir şekilde düzenlen-

¹ REES, s. 54; SAUER, s. 38.

memiştir. Bu durum soyut bir kavram olan toplumsal cinsiyet eşitliğinden ne anlaşılması gerektiği, bu eşitliğin gözetilmesi için hangi önlemlerin alınmasına ihtiyaç duyulduğu ve bu önlemlerin alınmaması halinde ne gibi hukuki sonuçların doğacağı gibi pek çok soruyu cevapsız bırakmaktadır. Bu çalışmanın en temel hedefi de bu soruların cevaplarına ulaşmaktır.

Kanunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü, “kuruluşlar” ifadesiyle hem sendikalar hem de konfederasyonlar için öngörülmüş olmasına rağmen bu yükümlülük yalnızca sendikalar açısından incelenecektir. Ancak sendikalar için yapılan açıklamalar konfederasyonlar açısından da büyük oranda geçerli olduğundan, bu husus kanaatimizce önemli bir eksiklik teşkil etmemektedir.

I. BİR SOSYAL POLİTİKA OLARAK TOPLUMSAL CİNSİYET ANA AKIMLAŞTIRMASI

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun ana hedeflerinden birisi olan AB müktesebatıyla uyumun sağlanması, Kanunda yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü üzerinde de etkisini hissettirmektedir. Bu bakımdan sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüklerinin, önemli bir AB sosyal politikası olan “gender mainstreaming” eşliğinde okunması gerekmektedir.

1. Tanımı

Sözlükteki karşılığı, “toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması” olan bu kavram, her seviye ve aşamada politika oluşturma sürecinin, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle (yeniden) yapılandırılması, güçlendirilmesi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır². Buna göre tüm politik kararlar, en başından itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisine dikkat edilerek ve cinsiyet eşitliğine hizmet etmek amacıyla alınmalıdır³.

Bu yaklaşımın temelinde, kadınlar ile erkeklerin biyolojik cinsiyetlerinin dışında, tarihi, kültürel, ekonomik, dini ve benzeri nedenlerden ötürü sahip oldukları toplumsal cinsiyet rollerinin⁴ etkisiyle farklı durum ve fırsatlar ile karşılaşmalarının, farklı menfaat ve ihtiyaçlarının bulunmasının ve toplumsal süreçlerden farklı şekillerde etkilenmelerinin yarattığı eşitsizliklerle mücadele yer almaktadır⁵. Bu açıdan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, adil toplum

2 COUNCIL OF EUROPE, s. 15; KOCHER, Rn. 24.

3 BERGMAN, Definition und Geschichte.

4 KOZMA, s. 87.

5 TALJUNAITE, s. 1042.

düzeninde kadınların da erkekler kadar ekonomik ve sosyal hayata tam katılımını hedeflemektedir⁶.

Bu yaklaşımın ayırt edici özelliği, kamu politikasının yapı, süreç ve şartlarına toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı pratikler ve normlar yerleştirilmesi suretiyle “eşitliğin kurumsallaştırılması”⁷. Buradan da anlaşılacağı üzere toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, esas olarak bir kamu politikası niteliği taşımaktadır. Bununla birlikte kamu otoriteleri ile idarenin ajanları dışında özellikle sivil toplum örgütü niteliği taşıyan özel hukuk kişilerinin de bu süreçte dâhil edilmesi mümkündür. Nitekim Daly, ülkelerin gender mainstreaming politikasına yaklaşımlarını sınıflandırırken İsveç örneği üzerinden değindiği “bütüncül yaklaşım” yönteminde; bakanlıklar, diğer kamu otoriteleri, özel şirketler ve gönüllü kuruluşlar gibi pek çok aktörün, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesinin aktif katılımcıları olabileceğini ve bu aktörlerin bu amaçla özgülenmiş çeşitli araç ve metotlar kullanabileceğini belirtmektedir⁸. Bu açıdan Türkiye’nin de “bütüncül yaklaşım” yöntemini tercih ettiği ve bu politikayı gerçekleştirmek üzere -Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013’te de belirtildiği gibi⁹- akademik kurumlar, sendikalar ve sivil toplum kuruluşları gibi sosyal paydaşların desteğinden yararlandığı söylenebilir.

2. Diğer Eşitlik Araçlarından Farkları

Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan tek araç değildir; bunun yanı sıra ayrımcılık yasağı ile olumlu eylemler olmak üzere iki önemli araç daha bulunmaktadır.

Ayrımcılık yasağı, en yalın haliyle, tüm bireylerin insan haklarından ve fırsatlardan eşit şekilde yararlanması ile ilgili bir anlayıştır. Ancak bu anlayış, özel hayat ile kamusal hayat arasındaki ilişkiyi dikkate almadığından, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi hususunda belli açılardan yetersiz kalmaktadır. Zira ayrımcılık yasağı sadece kadınlarla erkeklerin kültürel sermaye, deneyim, aile durumu ve ev içi sorumlulukların paylaşımı gibi konularda benzer olmaları halinde kadınlara bir yarar sağlayabilmektedir¹⁰. Buna karşılık kadınlar ile erkekler arasında eşitsizliklerin bulunması halinde ayrımcılık yasağı yaklaşımı, eşitliği sağlamanın aksine mevcut eşitsizlikleri pekiştirmektedir.

Ayrımcılık yasağının, mevcut eşitsizlikleri pekiştirdiği fikrinden hareket

6 SAUER, s. 41.

7 DALY, s. 435.

8 DALY, s. 436, 438-439.

9 T.C. BAŞBAKANLIK KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013, Ankara 2008, s. 23.

10 REES, s. 29.

eden olumlu eylem yaklaşımı, Avrupa Komisyonu tarafından “sosyal veya ekonomik açıdan ya da geçmişteki veya günümüzdeki bir ayrımcılığın yahut dezavantajın neticesinde toplumda dezavantajlı konumda bulunan grup üyeleri için fiili eşitliğin sağlanması amacıyla alınan uygun önlemler bütünü”¹¹ olarak tanımlanmaktadır. Olumlu eylem anlayışında, en başından kadınlar ile erkeklerin farklı oldukları ve bu farklılığın kadınları dezavantajlı kıldığı kabul edilmekte ve bu dezavantaj giderilmeye çalışılmaktadır¹². Olumlu eylemler kapsamında kadınlar ve erkekler arasındaki dezavantajlar giderilirken, spesifik konulara özgü geçici süreli önlemler (geçici özel önlemler) geliştirilmektedir.

Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikası -bu iki eşitlik aracından farklı olarak- odağına, bireylerin sahip olduğu hakları ya da eksiklik ve dezavantajları değil, eşitsizlikleri yaratan sistem, süreç ve normları almaktadır¹³. Olumlu eylemlerden farklı olarak toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasında, bireylerin kendilerinden kaynaklanan eşitsizliklerle değil, bireylerin dışından kaynaklanan eşitsizliklerle mücadele edilmektedir. Bu bakımdan ayrımcılık yasağı şekli eşitlikle, olumlu eylemler fiili eşitsizliklerle ilgilenirken; toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması yapısal eşitsizliklere yönelmektedir.

Diğer açıdan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması; cinsiyet (sex) temelli değil, toplumsal cinsiyet (gender) temelli bir bakış açısına sahiptir. Başka bir ifadeyle bu yaklaşımda kadın ya da erkek olmanın yarattığı biyolojik dezavantajlar ile değil, kadınlara ve erkeklere yüklenen toplumsal rollerin yarattığı dezavantajlar ile mücadele edilmektedir¹⁴.

Öte yandan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, olumlu eylemlerden farklı olarak, tek yönlü bir politika değildir; her iki toplumsal cinsiyetin de aynı konuma getirilmesi amacını gütmektedir¹⁵. Dolayısıyla örneğin hemşirelik gibi kadın istihdamının yoğun olduğu mesleklere erkeklerin erişimini kolaylaştırmak da bu politikanın hedefleri arasındadır.

Son olarak, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, spesifik önlemler yerine geniş ölçekli politikalar üretilmesini temin etmektedir. Bu bakımdan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, geçici özel önlemler üreten olumlu eylem-

11 EUROPEAN COMMISSION, International Perspectives on Positive Action Measures, A Comparative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa, Ocak 2009, s. 6, çevrimiçi, ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2745&langId=en, (E. T. 11.05.2019).

12 REES, s. 35; SAUER, s. 41.

13 DALY, s. 438

14 DALY, s. 442; STRATIGAKI, s. 169.

15 SAUER, s. 45; DEAN, s. 2.

lerin aksine, bir stratejisi ve eylem planı olan¹⁶, geniş kapsamlı ve uzun vadeli bir politika niteliği¹⁷ taşımaktadır.

Tüm bunlara rağmen, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikası, diğer iki eşitliği sağlamayı amaçlayan araca duyulan ihtiyacı azaltmış durumda değildir¹⁸. Bu açıdan sendikal faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğünün kendisiyle aynı fıkrada düzenlenen (m. 26/3) eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasaklarına uyma yükümlülüğünden bağımsız düşünülmesi mümkün değildir. Zira toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, belki de en önce ayrımcılık yasaklarına aykırılık yaratan hususların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Nitekim Avrupa Konseyine göre de, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikasının başarılı bir şekilde hayata geçirilebilmesi için eşitliği sağlamayı amaçlayan diğer araçlardan, özellikle de olumlu eylemlerden yararlanılması bir ön koşul niteliği taşımaktadır¹⁹. Daha önemlisi, erkek egemen kültürün hâkim olduğu yapılarda, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasının geniş ölçekli politika üreten yapısının, eşitsizliklerin giderilmesinde yetersiz kaldığı; bu bakımdan olumlu eylemlerin, geliştirilen stratejinin hayata geçirilmesinde önemli uygulama araçları teşkil ettiği belirtilmektedir²⁰. Dolayısıyla erkek egemen yapının hâkim olduğu sendikaların²¹ toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeye ilişkin “ajandalarında”, olumlu eylemler önemli bir yer tutmaktadır.

II. SENDİKALARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GÖZETME YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN KAPSAM VE SINIRLARI

1. Kapsamı

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/3'te sendikaların, yalnızca “faaliyetlerinde” toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmekle yükümlü oldukları hüküm altına alınmaktadır. Başka bir ifadeyle toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikasının hayata geçirilmesinde sendikaların, faaliyetlerini aşan ölçüde bir kanuni yükümlülüklerinin bulunduğu söz etmek mümkün değildir. Fakat bu durum, sendikaların yükümlülüklerinin de dar kapsamlı olduğu anlamına gelmemektedir. Zira sendikal faaliyet kavramı, bünyesinde sosyal, kültürel, ekonomik vb. pek çok bileşeni barındıran, oldukça geniş bir spektruma yayılmaktadır.

16 KOZMA, s. 89.

17 REES, s. 40; TALJUNAITE, s. 1041; DEAN, s. 2.

18 RUBERY, s. 501.

19 COUNCIL OF EUROPE, s. 21.

20 STRATIGAKI, s. 168.

21 HEALY/KIRTON, s. 355; LEDWITH, s. 186; TOKSÖZ, s. 339.

Sendikal faaliyetlerin bir diğer özelliği, sendikaların sahip oldukları toplu iş sözleşmesi ehliyetleri sayesinde, işvereni toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetten politikalar üretme konusunda yalnızca sosyal açıdan değil, aynı zamanda hukuki açıdan da zorlama hakkına sahip olmalarıdır²². Bu bakımdan sendikalar, yalnızca sendika içi yapısal eşitsizliklerle değil, işyerlerinin, işletmelerin ve hatta işkollarının ürettiği yapısal eşitsizliklerle de mücadele etmekle yükümlüdürler.

Ayrıca sendikaların bu yükümlülükleri, üyeleri veya genel olarak işçiler ile sınırlı olarak anlaşılmalıdır. Zira sendikalar, dâhil oldukları sosyal diyalog mekanizmaları kapsamında, yalnızca işçileri değil, toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren politikaların gelişmesine katkı sunmaktadırlar²³. Ancak elbette sendikaların sosyal diyalog mekanizmaları içerisinde kamu politikası geliştirme rolleri sınırlı olduğundan, bu yükümlülük de görece dar kapsamlı düşünülmelidir.

Buna göre sendikal faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi yükümlülüğünün esas olarak; sendikaların işleyişini, karar alma süreçlerini ve faaliyetlerini gerek sendika içi yapısal eşitsizliklerin gerekse istihdam sürecindeki yapısal eşitsizliklerin giderilmesi amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hale getirmek olduğu söylenebilir. Hemen vurgulamak gerekir ki sendika içi yapısal eşitsizlikler ile istihdam sürecindeki yapısal eşitsizlikler arasında karşılıklı bir etkileşim bulunmaktadır. Gerçekten de, bir yönüyle sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yapıya bürünmeleri, toplu iş sözleşmeleri vasıtasıyla istihdam sürecinin de toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hale gelmesine katkı sunacaktır. Diğer yönüyle sendikalar, istihdam sürecindeki cinsiyet örüntülerinin (gender patterns) ve çalışma kültürünün (Arbeitsethos) yeniden üretildiği yapılar olarak²⁴, istihdam sürecinin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi kazanması halinde, kendiliğinden dönüşüme uğrayacaktır.

2. Belli Başlı Önlemler

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun (TİHEKK) yürürlüğe girmesinden sonra gerek sendikal faaliyetlerde gerekse istihdam sürecinde ayrımcılık yasaklarına ilişkin gerekli yasal alt yapı sağlanmış durumdadır. Bu açıdan sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğünün esas olarak olumlu eylemlere yönelik olduğu söylenebilir. Zira sendikaların ayrımcılık yasakları ile mücadele için yeni önlemler geliştirmesinden çok, hâlihazırda mevcut olan yasal düzenlemelere uyması yeterlidir. Buna karşılık

22 DEAN, s. 20.

23 SORGER, s. 174.

24 LIDWERTH, s. 187; SORGER, s. 168-169.

Türk hukukunda olumlu eylemlere ilişkin olarak önemli bir yasal boşluk bulunmaktadır ki aslında sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülükleri de burada anlam kazanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması, sendikaların her türlü kararında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesine yönelik bir yaklaşım olmasından ötürü, oldukça soyut bir içeriğe sahiptir²⁵. Bununla birlikte literatürde sendikaların geliştirebileceği belli başlı önlemlerden bahsedilmektedir. Bu önlemlerin, i) farkındalık yaratma, ii) eğitim, iii) işe erişim ve işte yükselme, iv) iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması ve v) karar alma süreçlerine katılım başlıkları altında toplanması mümkündür²⁶.

Farkındalık yaratma, en genel haliyle kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılırken karşılaştıkları sorunlar hakkında kamuoyunun bilgilendirilmesine yönelik konferans düzenlenmesi, dergi çıkarılması, bülten hazırlanması, sosyal sorumluluk projesi yürütülmesi gibi önlemleri kapsamaktadır²⁷. Kadınların sendika üyeliğinin düşük olduğu işkollarında, sendikal bilincin geliştirilmesine yönelik çalışmalar, sendikalara üye olmaları veya sendika yönetiminde görev almaları halinde sahip olacakları haklar ve güvenceler, haklarını koruma yolları gibi konularda yapılacak bilgilendirmeler, farkındalık yaratma içerisinde yer almaktadır²⁸. Farkındalık yaratma; kadınların yalnızca çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar ile sınırlı değildir; kadına yönelik şiddet, psikolojik ve cinsel taciz, kadın cinayetleri gibi sosyal hayatın hemen hemen her alanında mevcut sorunları da içermektedir. Öte yandan farkındalık yaratma yalnızca kadınlara yönelik bir bilgilendirme faaliyetini de içermemektedir; bu kapsamda en az kadınlar kadar erkeklerde de toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler üretilmelidir.

Eğitim önlemleri kapsamında; kadınların gerek sendikal karar alma süreçlerine katılımına gerekse işe erişim ve işte yükselmelerine ilişkin fırsatlarının artırılmasına yönelik mesleki eğitim ve staj olanakları yaratılması, çeşitli kurslar düzenlenmesi yer almaktadır²⁹. Ayrıca toplu iş görüşmelerine katılacak kişilerin, kadınların iş ilişkisinde karşılaştıkları sorunların giderilmesine yönelik toplu iş sözleşmesinde yer verilebilecek hükümler hakkında eğitilmesi de bu kapsamda sayılabilir³⁰. Örneğin Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ETUC) 2003 yılı eylem planında toplu iş sözleşmesi görüşmecilerinin eşitlik

25 SAUER, s. 47.

26 RUBERY, s. 512 vd.; LEDWITH, s. 189-190.

27 MANAV, s. 191.

28 Çeşitli sendika uygulamaları için bkz. SECHI, s. 15-16.

29 RUBERY, s. 513.

30 TOKSÖZ, s. 442.

ve toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması konuları hakkında eğitilmesi önemli bir amaç olarak kendisine yer bulmaktadır³¹.

İşe erişim ve işte yükselme önlemleri içerisinde, toplu iş sözleşmelerinde kadınların işe girişlerini veya işte yükselmelerini kolaylaştıracak kota uygulamaları önem taşımaktadır. Öte yandan kadınların çalışma hayatına katılmaları açısından toplu iş sözleşmelerinde kısmi süreli iş sözleşmesi yapılmasını teşvik eden düzenlemelere yer verilmesi de bu kapsamda sayılabilir³². Yine işe alım yetkisinin, kadın ve erkeklerin eşit oranda temsil edildikleri bir komisyona veya jüriye verilmesine yönelik toplu iş sözleşmesi hükümleri de bu minvalde düşünülebilir³³.

İş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması kapsamında, kadınları çalışma hayatına katılmaktan alıkoyan ya da istihdam sürecinde erkeklerle eşit şekilde rekabet etmelerini engelleyen çalışma koşullarının, kadınlar lehine düzenlenmesi yer almaktadır. Bu husus, özellikle çalışma süreleri ve izin düzenlemelerinin kadınlara yönelik belirlenmesi anlamına gelmektedir³⁴. Bu anlamda kadınlara pms dönemlerinde izin hakkı tanınması, ücretli doğum izni verilmesi, ebeveyn izninin süresinin arttırılması, işyerlerinde çocuk bakım hizmetinin sağlanması gibi önlemler, iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılmasına yöneliktir³⁵.

Karar alma süreçlerine katılım konusunda ise kadınların genel kurullara delege seçilmelerini, organlarda görev almalarını, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılmalarını, işyeri sendika temsilcisi olarak atanmalarını kolaylaştıracak tüzük hükümlerine yer verilmesi -kısaca kota uygulaması- zikredilebilir³⁶. Yine kadınların sendikal faaliyetlere katılımını arttırmak için toplantı zamanlarının kadınların ev içi sorumlulukları ile çatışmayacak şekilde ayarlanması³⁷ veya sendikalarda çocuk bakım hizmetinin sağlanması, kadınların karar alma süreçlerine katılımını arttıracaktır. Ayrıca kadınların sorunlarına yönelik politika üretmek üzere sendika organları, komite, komisyon ve platformlarının oluşturulması da mümkündür³⁸. Ancak bu yapıların toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi konusunda bir fonksiyon icra edebilmesi için yalnızca isti-

31 Detaylı bilgi için bkz. SECHI, s. 18 vd.

32 SORGER, 177. AB ülkelerinde uygulamalar hakkında bkz. RUBERY, s. 513-514.

33 Alman hukukunda kamu hizmetine giriş için geliştirilen benzer önlemler hakkında detaylı bilgi için bkz. TÜRKÖĞLU ÜSTÜN, s. 118 vd.

34 RUBERY, s. 512.

35 Aile dostu iş hukuku uygulamaları hakkında detaylı bilgi için bkz. AYDIN/DEMİRKAYA, s. 76 vd.

36 DEAN, s. 7.

37 TOKSÖZ, s. 447.

38 SECHI, s. 23 vd.; LIDWERTH, s. 190.

şari nitelikte kararlar alan bir hüviyet taşımaması, bütçesinin ve tam zamanlı istihdam edilen personelinin olması önem taşımaktadır³⁹. Diğer yandan işyeri disiplin kurularının ve iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kadın ve erkeklerin homojen bir şekilde temsil edildikleri bir yapıda oluşturulmasını öngören toplu iş sözleşmesi hükümleri de kadınların işyerinde yönetime ve karar alma süreçlerine katılımını arttıracaktır.

3. Sınırları

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi amacıyla olumlu eylemlere başvurulurken, ayrımcılık yasaklarının da gözetilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Aksi takdirde eşitsizlikleri gidermeye yönelik bir davranış, ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil edecektir. Nitekim TİHEKK m. 7/1(f) alt bendinde, yalnızca “eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamelenin” eşitlik ilkesine aykırı olmadığı ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle eşitsizliğin bulunmadığı ya da eşitsizlik bulunmakla beraber davranışın; gereklilik, amaca uygunluk ve orantılılık kriterlerini sağlamadığı durumlarda, bir grup lehine geliştirilen olumlu eylemlerden değil, diğer grup aleyhine yapılan ayrımcı bir muameleden söz etmek daha doğru olur.

Olumlu eylemlerin sınırlanabilmesi için öncelikle, avantajlı grup üzerinde olumsuz etkisinin bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla avantajlı grup üzerinde herhangi bir olumsuz etkisi bulunmayan önlemlerin sınırlanmasına da ihtiyaç duyulmamaktadır. Örneğin kadınların sendikalara üye olmasını teşvik edici önlemlerin, erkeklerin sendikalara üyeliğini zorlaştırmadığından sınırlanması gerekmemektedir. Buna karşılık kadınların sendika yönetimine katılımını arttırmak amacıyla öngörülen kota uygulamaları, erkeklerin karar alma süreçlerine katılımı üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Avantajlı grup üzerinde olumsuz etkisi bulunan olumlu eylemler, zaman zaman pozitif ayrımcılık olarak da anılmaktadır⁴⁰.

Bir grup lehine pozitif ayrımcılık yapılabilmesi için ilk şart, diğerine nazaran dezavantajlı bir konumda yer alan bir grubun bulunmasıdır. Dezavantajın bulunduğuna ilişkin önemli bir gösterge, bir grubun diğerine nazaran düşük temsil ediliyor olmasıdır⁴¹. Düşük temsil, belli bir kıstas (ücret, işyerindeki görev, eğitim durumu vb.) dikkate alınarak oluşturulan gruplar arasında yapılan karşılaştırma neticesinde belli haklardan yararlanma noktasında eşitsizlik bulunması halidir. AB hukukunda, düşük temsilin bulunup bulunmadığı ko-

39 SECHI, s. 51; DEAN, s. 18.

40 REES, s. 42.

41 KOCHER, § 5, Rn. 200.

nusunda üye devletlere takdir hakkı tanınmaktadır⁴². Örneğin Alman Federal Eşitlik Kanunu'nda (Bundesgleichstellungsgesetz), kadınlar veya erkeklerin, ücret kategorileri, kariyer veya uzmanlık alanları, mesleki eğitim gibi kıstaslara (§ 3/2) göre belirlenen herhangi bir grup içerisindeki oranının yüzde 50'nin altında olduğu ya da tek sayıda kişinin bulunması halinde her iki cinsiyet arasındaki farkın en az iki kişi ile ilgili olduğu durumlarda düşük temsilin bulunduğu belirtilmektedir (§ 3/10). Hukukumuzda bu şekilde bir belirleme bulunmaktaysa da, kanaatimizce bu konuda dolaylı ayrımcılığın belirlenmesinde başvurulan ölçütten yararlanılabilir. Buna göre düşük temsilin mevcudiyeti bakımından ya bir grubun diğerine nazaran önemli oranda daha az temsil edilmesi ya da temsil bakımından aralarında görece az olmasına rağmen uzun zamandır süren ve süreklilik taşıyacağı söylenebilen bir farkın bulunması gerekmektedir⁴³.

Gerek sendikal karar alma süreçlerine katılımında gerekse istihdam süreçlerinde kadınların düşük temsil edildiğinden söz edilmesi mümkünse de, bu düşük temsil genel geçer nitelikte değildir. Örneğin bakım hizmetlerinde kadın istihdamı yoğun olduğundan, kadınların bu işlere erişimi konusunda bir düşük temsil bulunmamaktadır. Bu anlamda toplu iş sözleşmelerinde kadın istihdamının yoğun olduğu bu gibi işlerde kadınlar lehine kota uygulamasına yer verilmesi, ayrımcılık yasağına aykırılık oluşturacaktır. Dolayısıyla düşük temsilin her somut durum bakımından ayrıca tespiti gerekmektedir.

Öte yandan düşük temsilin bulunup bulunmadığı, güncel durum ışığında değerlendirilmelidir. Bu nedenle geçmişte mevcut olmakla beraber etkileri tamamen ortadan kalkan düşük temsile dayanılarak bir olumlu eylem geliştirilmesine imkân yoktur. Aynı şekilde düşük temsili yaratan koşullar ile bunların etkileri giderildikten sonra da önlemlerin sürdürülmesi mümkün değildir. Bu açıdan alınabilecek önlemler, doğası gereği geçici nitelikte olmak zorundadır. Nitekim Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW) m. 4'te yer alan; "Fırsat veya uygulama eşitliği hedeflerine ulaşıldığı zaman bu önlemlere son verilecektir." hükmüyle alınacak özel tedbirlerin bu geçici niteliğine vurgu yapılmaktadır. Ancak geçicilikten anlaşılması gereken, bir vade olmayıp; kadınların, ekonomik ve sosyal hayata katılım oranının erkeklerle aynı orana çıkarılması hedefidir⁴⁴.

Pozitif ayrımcılık yaratan bir önlemin hukuka uygunluğu için ikinci şart, bu önlemin gereklilik, amaca uygunluk ve orantılılık kıstaslarını taşıması-

42 KOCHER, § 5, Rn. 200.

43 KOCHER, § 5, Rn. 151.

44 KOCHER, § 5, Rn. 206.

dır. Bu noktada önemli bir içtihat geliştiren Avrupa Topluluğu Adalet Divanı (ATAD), alınacak önlemlerin, kişilerin doğal yetenekleri hesaba katılmaksızın, karşı cinstekilere nazaran daha yetersiz kişilere sırf dezavantajlı veya düşük temsil edilen bir grupta yer almalarından ötürü öncelik tanıyan bir yapıda olmasının ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil ettiğini vurgulamaktadır. Daha açık bir ifadeyle ATAD'a göre bir önlem, dezavantajlı gruplar lehine mutlak ve koşulsuz bir öncelik tanımayıp, kişileri sahip oldukları kişisel özelliklerin de dikkate alındığı objektif bir değerlendirmeye tabi tutması halinde olumlu eylem olarak kabul edilebilir⁴⁵.

Sendikal faaliyette toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü, bu içtihat çerçevesinde değerlendirildiğinde, öncelikle sendikaların başvurabilecekleri kota uygulamaları arasındaki farka değinilmelidir. Kota uygulamalarından ilki, kadınların işe erişim ve işte yükselme fırsatlarını arttırmak amacıyla toplu iş sözleşmesinde yer alan kota uygulamalarıdır. Bu tarz toplu iş sözleşmesi hükümlerinde, kadınlara, erkeklerin objektif koşulları dikkate alınmaksızın öncelik tanınması halinde, içtihatla aynı doğrultuda olmak üzere, kanunun emredici hükümlerine aykırılık sebebiyle bu hükümlerin geçersizlik yaptırımına tabi olacakları söylenebilir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerindeki kota uygulamalarının hukuka uygun olabilmesi için, işe uygunluk, yetenek ve objektif performans açısından kadınlar ile erkeklerin eşit olduğu ve başvuruculardan birinin sahip olduğu özelliklerden ötürü eşitliği kendi lehine bozmadığı durumlarda kadınlara öncelik tanıyan bir nitelikte olması gerekmektedir⁴⁶. Ayrıca performansa dayalı kota uygulamalarının geçerliliği için belirlenen kriterlerin şeffaf olması ve iş ile bağlantısının ortaya konulması aranmaktadır⁴⁷.

İkinci tür kota uygulaması ise kadınların sendikal karar alma süreçlerine katılımını arttırmak üzere sendika tüzüklerinde öngörülen kota uygulamalarıdır. Kanaatimizce bu türden kota uygulamaları hakkında, ATAD'ın içtihadının uygulanması mümkün değildir; zira sendikal süreçlere katılım performansa dayalı bir değerlendirmeden çok duruma göre ya seçim (örneğin sendika organları) ya da atama (örneğin işyeri sendika temsilcisi) yoluyla belirlemeye dayanmaktadır. Öte yandan sendikaların yöneticilerini serbestçe belirlemeye yönelik kolektif sendika özgürlükleri de, tüzüklerde kota uygulamalarına yer verilmesini mümkün kılmaktadır. Son olarak, bu tür kota uygulamaları daha sonra incelenecek olan sendika içi demokrasinin sağlanması açısından da önemli işlev görmektedir⁴⁸.

45 Detaylı bilgi için KAMANABROU, Rn. 573-575; GÖREN, s. 10 vd; TÜRKÖĞLU ÜSTÜN, s. 111 vd; ÜNAL, s. 213 vd.

46 KAMANABROU, Rn. 576.

47 KOCHER, § 5, Rn. 203; RÜHL/HOFFMANN, s. 66.

48 GÖREN, s. 15-16.

III. Sendikaların Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Gözetme Yükümlülüğüne Aykırı Davranmasının Hüküm ve Sonuçları

Toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğüne aykırı davranılmasının hukuki sonuçlarına ilişkin olarak STİSK’te açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu durum, yükümlülüğe aykırı davranışlara herhangi bir hukuki sonucun bağlanmadığı şeklinde yorumlanmaya müsait değildir. Zira toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi, bir yandan sendika içi demokrasinin gerçekleştirilmesine yönelik bir araç; diğer yandan sendikanın alacağı kararlarda uyması gereken emredici bir kanun hükmü niteliği taşımaktadır. Öte yandan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda sendikalara üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve sendikaların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından ayrımcılık yasağı öngörülmüştür. Dolayısıyla sendikal faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmemesi, ayrımcılık yasağına aykırılık da teşkil edebilmektedir. Bu nedenlerle sendikal faaliyetlerde cinsiyet eşitliğinin gözetilmemesi halinde, i) demokratik esaslara, ii) kanunun emredici hükümlerine ve iii) ayrımcılık yasaklarına aykırılığın sonuçlarının tartışılması gerekmektedir.

1. Demokratik Esaslara Aykırılık Bakımından

Demokrasi ve demokratik kurumlar, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramından çok daha eski kavramlardır. Nitekim demokrasi ve sendikalar arasında yüzyıllar öncesine dayanan bir ilişki bulunduğu belirtilmesine rağmen⁴⁹, toplumsal cinsiyet eşitliği geçtiğimiz yüzyıldan beri tartışılmaktadır⁵⁰.

Ancak günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliği, demokratikleşme sürecinin önemli bir faktörü olarak görülmekte ve hatta toplumsal cinsiyet eşitliğinin demokratik kurumların gelişmesini hızlandırdığı belirtilmektedir⁵¹. Yapılan araştırmalarda kadınların toplumdaki statüsü, temsil edilme oranları gibi hususlar ile demokrasi arasında olumlu bir bağlantının olduğu ortaya konulmaktadır⁵². Bu bakımdan demokrasinin, yıllar boyunca sürekli gelişen ve günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliğini de önemli bir bileşeni olarak bünyesine katan bir olgu niteliği taşıdığı söylenebilmektedir⁵³.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, demokratik kurumlar olması beklenen sendikalar açısından da, demokratik esaslara uygunluk noktasında önemli bir rol oynamaktadır. Doktrinde de haklı olarak işaret edildiği üzere, sendikaların

49 DEMİRDİZEN/LORDOĞLU, s. 224.

50 BERGMAN, Definition und Geschichte; LEDWITH, s. 186.

51 INGLEHART/NORRIS/WELZEL, s. 2-3; TALJUNAITE, s. 1047; BEER, s. 214.

52 Detaylı bilgi için bkz. BEER, s. 214.; INGLEHART/NORRIS/WELZEL, s. 5.

53 BEER, s. 212; SAUER, s. 48; TOKSÖZ, s. 441.

oligarşik doğası ile toplumsal cinsiyet eşitliği arasında sıkı bir irtibat bulunmaktadır⁵⁴. Gerçekten de kadınların sendikal süreçlere katılımında düşük temsil edilmesi, demokrasinin gereği olan çoğulcu bir katılımın gerçekleşmesini engelleyerek⁵⁵, sendikalara oligarşik bir yapı kazandırmaktadır. Bu nedenle gerçek bir sendika içi demokrasi ancak kadınlar için dezavantaj yaratan çocuk bakımı, ev içi sorumluluklar gibi realiteler dikkate alınarak kadınların sendikal güç kaynaklarına erişmesinin⁵⁶ ve bu sayede sendikalarda tam katılım ve temsillerin sağlanması halinde gerçekleşebilmektedir.

Anayasa m. 51/son hükmünde, “Sendika ve üst kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.” ifadesi yer almaktadır. Doktrinde bir görüş, sendikanın işleyişi ile anlatılmak istenenin, sendikaların faaliyetleri değil, sendikanın üyeleri ile ilişkileri, organlarının kurulması ve organların işleyişi olduğunu belirtmekteyse de⁵⁷, bizim de katıldığımız görüş gereğince bu hüküm, sendikaların kuruluşundan sona ermelerine kadarki tüm faaliyetleri bakımından gözetilmesi gereken bir ilke içermektedir⁵⁸.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda yer alan demokratik işleyişin sağlanmasına ilişkin hükümler incelendiğinde, bunların -seçme hakkı, demokratik seçim ilkeleri ve muhalefet hakkının korunması⁵⁹ gibi- esas olarak şekli eşitlik anlayışına hizmet ettiği anlaşılmaktadır. Daha önce de belirtildiği üzere, şekli eşitlik anlayışı fiili veya yapısal eşitsizliklerin bulunduğu durumlarda, eşitliği sağlamaktan çok mevcut eşitsizliklerin pekişmesine yol açmaktadır. Böylece şekli eşitlik anlayışı, dezavantajlı konumdaki kişilerin sendikal süreçlere katılımını ve bu süreçlerde temsilini engelleyerek, demokratik bir düzenin gereklerine aykırı sonuçlar doğurmaktadır. Nitekim sendika üyesi kadın sayısının artmasına rağmen, kadınların sendikalarda düşük temsilinin devam ediyor olması, kısmen sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yapıya sahip olmaması ile açıklanmaktadır⁶⁰.

Sendikal faaliyetlerde demokratik esaslara aykırılığa, STİSK m. 31’de önemli bir sonuç bağlanmaktadır. Söz konusu maddenin ilk fıkrasına göre, “Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan kuruluş, merkezlerinin bulunduğu yer Cumhuriyet Baş-

54 HEALY/KIRTON, s. 343.

55 DEMİRDİZEN/LORDOĞLU, s. 239.

56 HEALY/KIRTON, s. 350.

57 KUTAL, s. 302

58 ARICI, s. 1.

59 ARICI, s. 19-20; DEMİRDİZEN/LORDOĞLU, s. 228.

60 HEALY/KIRTON, s. 344.

savcısının talebi üzerine mahkeme kararı ile kapatılır. Aykırı davranış bireysel olarak yöneticiler tarafından gerçekleştirildiği takdirde, mahkemece sadece o yöneticilerin görevine son verilmesine karar verilir”. Dikkat edilirse hükümden geçen “ve” bağlacından ötürü bir sendikanın kapatılması ya da duruma göre yöneticilerinin görevine son verilmesi için sendikaların faaliyetlerinin hem Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine hem de demokratik esaslara aykırı olması gerekmektedir. Cumhuriyetin nitelikleri Anayasanın 2. Maddesinde, “insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti” olarak sayılmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmemesi, maddi eşitlik anlayışının gerçekleşmesini şart koşan “sosyal ve demokratik devlet” olma prensibine aykırılık taşıyacağından, STİSK m. 31’de aranan kümülatif şartın teorik açıdan gerçekleştiği söylenebilir. Ancak doktrinde de haklı olarak ifade edildiği üzere, teorideki gerçekliğin, uygulamada gerçekleşmesi halinde yargıya yansıyor yansımayaacağı dahi şüphelidir⁶¹.

2. Kanunun Emredici Hükümlerine Aykırılık Bakımından

Sendikal kararların iptaline hangisinin uygulanacağı tartışmalı olmakla beraber⁶² uygulanmaya elverişli iki hüküm (Medeni Kanun m. 83 ve STİSK m. 15/2) bulunmaktadır. Her iki hükümden de kanun ve tüzük hükümlerine aykırı olarak alınan sendika genel kurul kararlarının iptal edilebileceği öngörülmüştür. Bu sayede, kararları bakımından çoğunluk prensibi geçerli olan sendikaların, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen kararlar almaya zorlanmaları mümkün değilse de, azınlıkta kalanların, üyelik haklarının korunması amacıyla iptal davası açarak⁶³, en azından toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeyen sendikal kararların iptal edilmesini sağlamaları mümkündür. Zira STİSK m. 26/3’te yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğüne aykırı bir karar, kanuna aykırı bir karar niteliği taşıyacaktır. Kaldı ki doktrinde de belirtildiği üzere, hukuk düzeninin genel prensiplerini oluşturan topluluk hukukunun yazılı olmayan ilkeleri de, kanuna aykırılık kavramına dâhildir⁶⁴. Bu nedenle STİSK’te böyle bir hüküm bulunmasaydı dahi, sendika içi demokrasinin olmazsa olmaz unsuru olan toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeyen sendikal kararların iptalinden söz edilebilirdi.

İptal davası açılacak olan sendikal kararlara ilişkin olarak her iki kanun hükmünde de yalnızca genel kurul kararlarına işaret edilmektedir. Bununla birlikte sendikaların kesin (icrai) nitelikteki tüm kararlarına karşı iptal dava-

61 ARICI, s. 1-2.

62 Tartışma hakkında detaylı bilgi için bkz. ÇÖLDEMLİ, s. 151 vd.

63 RIEMER, Art. 75, Rn. 1; SCHERRER, Art. 75, Rn. 1.

64 SCHERRER, Art. 75, Rn. 5; KAPLAN, s. 259.

sı açılabilir. Bu bakımdan genel kurul dışındaki organlar tarafından alınan ve kararın kesinleşmesi veya uygulanabilmesi için genel kurulun veya başka bir organın onayının gerekmediği kararlar hakkında da iptal davasının açılabilceği kabul edilmektedir⁶⁵. Buna karşılık istişari nitelikteki kararlar kadar, kesinleşmesi veya uygulanabilmesi için öncelikle sendika içi yolların tüketilmesi gereken kararlar için de iptal davası açılması mümkün değildir⁶⁶.

Sendika kararı, bir şekilde “kesinlik/icrailik” kriterini sağladığı sürece, kararın içeriğinin, hangi organ tarafından alındığının, tüm üyeleri mi yoksa üyelere belli bir kısmını mı ilgilendirdiğinin bir önemi yoktur⁶⁷. Dolayısıyla tek bir üyeyi dahi ilgilendirse, sendikanın toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğüne aykırı kararına karşı iptal davası açılmasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

İptal davasının dinlenebilmesi için, davacının üye veya delege sıfatına sahip olması, söz konusu karara katılmaması ve kararın alınmasından itibaren bir aylık hak düşürücü süre içerisinde davayı açması gerekmektedir. Karara olumsuz oy kullanan, toplantıya katılmayan ya da olumlu oy kullanmakla beraber oy kullanma iradesinin oluşumu safhasında bir irade sakatlığı bulunan kişiler, iptal davası bakımından karara katılmamış kabul edilirler⁶⁸.

Mahkemenin iptal kararı vermesi halinde, mahkeme hükmü yalnızca iptal edici bir etki gösterir; başka bir ifadeyle mahkemenin kendi başına yeni bir karar tesis etmesi mümkün değildir. Ancak aynı konuda yeni bir karar almak isteyen sendika bu sefer mahkeme kararı ile bağlıdır⁶⁹.

İptal davasının haricinde, haklı bir neden olmaksızın üyeliğe kabulden imtina edilmesi ya da üyelikten çıkarma kararı verilmesi hallerinin de toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırılık taşıması mümkündür. Bu durumlarda gerek üyeliğe kabul edilmeyen gerekse hakkında üyelikten çıkarma kararı verilen kişinin otuz gün içinde dava açma hakkı bulunmaktadır (STİSK m. 17/5 ve m.19/4).

3. Ayrımcılık Yasağına Aykırılık Bakımından

Daha önce de değinildiği gibi, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması-nın hayata geçirilebilmesinde ayrımcılık yasağı temelli yasal düzenlemeler

65 RIEMER, Art. 75, Rn. 8.

66 SCHERRER, Art. 75, Rn. 2; RIEMER, Art. 75, Rn. 6

67 RIEMER, Art. 75, Rn. 5.

68 SCHERRER, Art. 75, Rn. 6. KAPLAN, diğer iki hususa katılmakla beraber toplantıya katılmayan kişilerin iptal davası açma haklarının bulunmadığını, buna karşılık karara çekimsiz oy kullanan kişilerin iptal davası açma haklarının bulunduğunu belirtmektedir (s. 260).

69 RIEMER, Art. 75, Rn. 19.

de önemli rol üstlenmektedir. Bu hususa ilişkin olarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda yer alan eşitliği sağlamayı amaçlayan hükümlerin, en azından ayrımcılık yasakları yönünden toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasına hizmet edecek nitelikte olduğundan bahsetmek gerekir. Zira Kanun'un 5. maddesi⁷⁰, yalnızca çalışma hayatının bir problemi olarak görülmemekte olan ayrımcılık yasağı kavramına, cinsiyetin de dâhil olduğu birçok ayrımcılık temeli üzerinden, ekonomik ve sosyal hayatın tamamını kuşatıcı bir anlam kazandırmaktadır. Başka bir ifadeyle Kanun, ayrımcılık yasağını "ana akımlaştırmaktadır".

Kanunun ayrımcılık yasağına geniş kapsamlı yaklaşımından sendikal faaliyetler de nasibini almaktadır. Nitekim Kanunda, mevzuat ve tüzük hükümlerinde belirtilen istisnalar dışında sendikaya üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve sendikanın faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamayacağı öngörülmektedir (m. 5/4).

Sendikal faaliyetler bakımından ayrımcılık oluşturabilecek haller Kanunun 4. maddesinde; ayrı tutma, ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama, çoklu ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, işyerinde yıldırma, makul düzenleme yapmama, taciz, varsayılan temele dayalı ayrımcılık ve mağdurlaştırma olarak sayılmaktadır. Bu ayrımcılık türleri içerisinden makul düzenleme yapmama hali, olumlu eylemlerde bulunma yükümlülüğüne aykırı davranışın bir sonucu olmakla birlikte, bunun sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüklerine aykırılık kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Zira kanuni tanımı gereğince makul düzenleme,

70 Ayrımcılık yasağının kapsamı MADDE 5- (1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar. (2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. (3) Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (4) Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerine, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve bunların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamaz.

yalnızca “engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri” ifade etmektedir (m. 2/1,(i)). Öte yandan Kanunun m. 7/1,(f) bendinde, “eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamelelerin” ayrımcılık yasağına istisna teşkil ettiği düzenlenmiş olmasına rağmen, bu hüküm, eşitsizliklerin bulunduğu durumlarda farklı muamelede bulunma yükümlülüğü getirmekten çok, farklı muamelede bulunma yetkisi tanımaktadır. Başka bir ifadeyle aranan şartların gerçekleşmesi halinde davranışta bulunanı farklı muameleye zorlayacak bir yaptırım mekanizması bulunmamaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bir olumlu eyleme başvurulması gerekmesine rağmen, sendikanın bundan imtina etmesi, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu anlamında ayrımcılık yasağına aykırılık yaratmamaktadır.

Kanunun olumlu eylemlere yönelik bu “nötral tutumuna” karşılık, sendikal faaliyetler kapsamındaki bir davranışın, Kanunda sayılan diğer ayrımcılık türleri içerisinde değerlendirilmesi mümkündür. Özellikle de doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılık, sendikal faaliyetlerde karşılaşılabilecek türden ayrımcılık halleridir.

Doğrudan ayrımcılık TİHEKK’te, “bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele” olarak tanımlanmaktadır (m. 2/1,(d)). Buna göre TİHEKK anlamında doğrudan ayrımcılıktan bahsedilebilmesi için i) korunan bir ayrımcılık temeline dayalı olarak, ii) karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla, iii) daha az tercih edilebilir şekilde davranılması gerekmektedir⁷¹. Doğrudan ayrımcılığa ilişkin tanımdan da anlaşıldığı üzere daha az tercih edilebilir şekilde davranılması, iki şekilde ortaya çıkabilir; TİHEKK m. 3/2’de düzenlenen ayrımcılık temellerine dayanmak suretiyle o özelliğe sahip olan kişilerin bir haktan yararlanmaları ya “engellenir” ya da “zorlaştırılır”. Somutlaştırarak olursak, kadınların genel kurul delegesi seçilme haklarını ortadan kaldıran bir tüzük hükmü kadar, delege seçilmeleri için erkekler bakımından aranmayan ek şartların aranması da doğrudan ayrımcılık teşkil eder. Öte yandan doğrudan ayrımcılık açısından, ayrımcılık temelinin mutlaka zikredilmesine gerek yoktur; o ayrımcılık temeli kapsamındaki bir kesime ait özelliklere atıfta bulunulması da doğrudan ayrımcılık yaratabilir.

71 KAMANABROU, Rn. 568; HROMADKA/MASCHMANN, § 5, Rn. 15; RUHL/HOFFMANN, s. 41; ÜNAL, s. 110.

Bu anlamda klasik örnek olan gebelik nedeniyle⁷² iş sözleşmesi askıda olan üyelerin sendika üyeliklerinin de askıya alınacağını öngören bir tüzük hükmü, cinsiyet nedeniyle doğrudan ayrımcılık yaratmaktadır.

Dolaylı ayrımcılık TİHEKK m. 2/1,(c)'de; “bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım dikkate alındığında dolaylı ayrımcılıktan söz edilebilmesi için ilk olarak görünüşte ayrımcı olmamakla birlikte ayrımcı etkileri bulunan bir eylem, işlem veya uygulamanın bulunması gerekmektedir. Örneğin sendika tüzüklerinde işyeri sendika temsilcisi olarak atanmak için aranan bir koşulun kadınlar tarafından yerine getirilmesinin erkeklere nazaran daha zor olduğu durumlarda bu şart gerçekleşmektedir. Bu konunun klasikleşmiş örneği olan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmadan hareket edersek⁷³, işyeri sendika temsilcisi olarak atanmak için sendika tüzüğünde aranan tam süreli iş sözleşmesi ile çalışma koşulunun, kadınlar tarafından sağlanması da mümkündür; ancak bu erkeklere kıyasla daha düşük bir ihtimaldir. Dolayısıyla görünüşte ayrımcı olmayan bu tüzük hükmü kadınları dezavantajlı bir konuma sokmaktadır.

Dolaylı ayrımcılık için aranan ikinci unsur, ayrımcı etkinin nesnel olarak haklılaştırılmamasıdır. TİHEKK m. 7/1,(e)'de ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller ve istisnalar arasında, sendikaların, “ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramalarının”, nesnel bir haklılaştırma olarak düzenlendiği görülmektedir. Ancak kanaatimizce haklılaştırma, yalnızca sendikaların üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları ile sınırlı değildir. Sendikal süreçlere katılım hususunda da sendikaların dolaylı ayrımcılık yaratan davranışlarını haklılaştırmaları mümkündür. Bu hususa ilişkin olarak, madencilik ve taş ocakları işkolunda kurulu bir sendikanın tüzüğünde yer alan, işyeri sendika temsilcilerinin yalnızca asıl işte çalışan işçiler arasından atanacağını öngören hüküm üzerinden hareket edersek; bu tüzük hükmü İş Kanunu m. 72'deki çalışma yasağı nedeniyle kadınların işyeri sendika temsilcisi olarak atanmalarını, erkeklere nazaran zorlaştırmaktadır. Ancak işyeri sendika temsilcilerinin, işyerlerinde üstlendikleri fonksiyon dikkate alındığında (STİSK m. 27/3), bu ayrımcı etkinin nesnel olarak haklılaştırılabildiği söylenebilir.

72 KAMANABROU, Rn. 563; HROMADKA/MASCHMANN, § 5, Rn. 17; RÜHL/HOFFMANN, s. 41.

73 HROMADKA/MASCHMANN, Rn. 19.

Sendikal faaliyetlerde ayrımcılık yapılması halinde, TİHEKK m. 25'te düzenlenen idari yaptırımlar gündeme gelmektedir. Bu hükme göre, ayrımcılık yasağını ihlalin etkisi ve sonuçlarının ağırlığı, sendikanın ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi de dikkate alınarak sendika hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Ancak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu, verdiği idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir. Hakkında uyarı cezası verilen sendikanın ayrımcı fiilinin tekrarı hâlinde alacağı ceza yüzde elli oranında artırılır. Bu artış ceza üst sınırını aşamaz⁷⁴.

Önemli bir detay, sendikal faaliyetin ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil etmesinin, ayrıca kanunun emredici hükümlerine ve demokratik esaslara aykırılık olarak nitelendirilmesine ve bunlara bağlanan yaptırımların uygulanmasına engel yaratmıyor olmasıdır. Hatta bir sendikal faaliyet, cinsiyet temelli ayrımcılık oluşturuyorsa, çoğunlukla hem demokratik esaslara hem de kanunun emredici hükümlerine aykırılık taşımaktadır. Dolayısıyla böyle bir durumda ayrımcılık yasaklarına aykırılık yanında, diğer aykırılık hallerine bağlanan yaptırımların da uygulanması mümkündür.

SONUÇ

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 26/3'te yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü ile görece yakın bir tarihte geliştirilen önemli bir AB sosyal politikası olan “gender mainstreaming (toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması)” arasında oldukça sıkı bir ilişkin bulunmaktadır. Bu nedenle sendikaların bu yükümlülüklerinin, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikası çerçevesinde okunması gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması politikası, toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeyi amaçlayan ayrımcılık yasağı ile olumlu eylemlerden, geniş ölçekli politika üreten yapısı sayesinde ayrılmaktadır. Gerçekten de bu yaklaşım, her seviye ve aşamadaki politikanın, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde alınmasını şart koşmaktadır. Ancak bu durum, bu politika kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği gerçekleştirilmeye çalışılırken ayrımcılık yasağı ile olumlu eylemlerden yararlanılmasını engellememektedir. Bu bakımdan faaliyetlerinin tamamında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir anlayışın hâkim olması gereken sendikalar, gerek ayrımcılık yasağına riayet ederek gerekse olumlu eylemler geliştirerek, ana akımlaştırma politikasının hayata geçirilmesine çalışmakla yükümlüdür.

⁷⁴ Detaylı bilgi için bkz. ÜNAL, s. 503 vd.

Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirirken başvurabileceği önlemler çeşitli başlıklar altında toplanabilmektedir. Bunlar; farkındalık yaratma, eğitim, işe erişim ve işte yükselme, iş ve aile sorumluluklarının bağdaştırılması ve karar alma süreçlerine katılım olarak sıralanabilir. Sendikaların tüm bu başlıklar altında kadınlar ve erkeklerin çalışma hayatına ve elbette bu kapsamda sendikal hayata eşit ve tam katılımını sağlayacak önlemler geliştirmesi gerekmektedir. Ancak bu önlemler geliştirilirken ayrımcılık yasaklarına aykırılık oluşturacak davranışlardan kaçınılmalıdır. Bu anlamda kadınların dezavantajlı durumda bulunmadığı ya da dezavantajlı konumda bulunmalarına rağmen geliştirilen önlemin gereklilik, amaca uygunluk ve orantılılık kriterlerini sağlamadığı durumlarda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesinden değil, ayrımcılık yasağına aykırılıktan söz edilecektir. Bu kapsamda özellikle de toplu iş sözleşmelerinde yer verilebilecek kota uygulamalarında bu sınırlamalara riayet edilmesi önem taşımaktadır.

Sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü kapsamında çeşitli önlemler geliştirmeye zorlanması mümkün değilse de, sendikaların bu yükümlülüklerine aykırı davranışlarının çeşitli hukuki sonuçları bulunmaktadır. Bir kere sendikal karar alma süreçlerine katılımı çoğulculuk anlayışının gerçekleşmemesi ve kadınların düşük temsili, sendika içi demokrasiye aykırı bir durum teşkil edecektir. Bu aykırılık, teorik olarak, sendikaların kapatılması sonucu doğuracak kadar vahim bir hukuka aykırılıktır. Diğer yandan sendikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeyen kararlarına karşı, bu karara katılmayan üyelerin yasal hak düşürücü süre içerisinde iptal davası açma hakları bulunmaktadır. Zira toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetme yükümlülüğü, emredici bir kanun hükmü niteliğindedir ve sendikal kararların kanunun emredici hükümlerine uygun olması zorunludur. Son olarak sendikal faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmemesi, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık niteliği taşıyabilir. Bu durumda Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu'nda ayrımcılık yasaklarına aykırı davranış için öngörülen yaptırımların sendikalar hakkında uygulanması gündeme gelecektir.

KAYNAKÇA

ARICI, Kadir; Demokratiklik ve Hukuka Uygunluk Açısından Sendika Şube Genel Kurulları, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(1), 2007, s. 1-27.

AYDIN, Ufuk/DEMİRKAYA, Seher; Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları, *İş ve Hayat Dergisi*, 3(6), s. 72-104.

BEER, Caroline; Democracy and Gender Equality, *Studies in Comparative International Development*, 44(3), August 2009, s. 212-227.

BERGMAN, Jan (Hrsg.); Gender Mainstreaming, içinde *Handlexikon der Europäischen Union*, 5. Auflage, Nomos, Baden-Baden 2015.

COUNCIL OF EUROPE; *Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practice*, EG-S-MS 2, Council of Europe, Strasbourg 1998.

ÇÖLDEMLİ, Ali; *Sendikaların Kuruluşu ve Organları*, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.

DALY, Mary; Gender Mainstreaming in Theory and Practise, *Social Politics*, 12(3), Kasım 2005, s. 433-450.

DEAN, Homa; *Women in Trade Unions Methods and Good Practices for Gender Mainstreaming*, ETUI-REHS, Brussels 2006.

DEMİRDİZEN, Derya/ LORDOĞLU, Kuvvet; Türkiye’de Sendika İçi Demokrasi Ya Da Bir İmkânsızın Arayışı Mı?, içinde *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, V, Bildiriler*, Petrol-İş Yayını, İstanbul 2013, s. 223-241.

EUROPEAN COMISSION; *International Perspectives on Positive Action Measures, A Comperative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa*, Ocak 2009, s. 6, çevrimiçi, ec.europa.eu/social/Bl obServlet?docId=2745&langId=en, (E. T. 11.05.2019).

GÖREN, Zafer; Pozitif Önlemler, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 9, S. 18, Güz 2010, s. 1-26.

HEALY, Geraldine/ KIRTON, Gill; Women, Power and Trade Union, *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), September 2000, s. 343-360.

HROMADKA, Wolfgang/MASCHMANN, Frank; *Arbeitsrecht Band 1, Individualarbeitsrecht*, 4. Auflage, Springer, Berlin Heidelberg 2008.

INGLEHART, Ronald/ NORRIS, Pippa/ WELZEL, Christian; Gender Equality and Democracy, çevrimiçi, https://wcfia.harvard.edu/files/wcfia/files/814_gender_equality_democracy.pdf. (E.T. 29.4.2019)

KAMANABROU, Sudabeh; *Arbeitsrecht*, Mohr Siebeck, Tübingen 2017.

KAPLAN, Emine Tuncay; Sendika Genel Kurulu Kararlarının İptali Davası ve Şartları, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(1), 1994, s. 255-265.

KOCHER, Eva; §5: Arbeitsrechtlicher Diskriminierungsschutz, içinde *Enzyklopaedie Europarecht Band 7*, (Hrs. Monika Schlachter/Hans Michael Hennig), Nomos-Verlag, Baden-Baden 2016, s. 219-291.

KOZMA, Tibor; Understanding Gender Mainstreaming in Modern Law Enforcement, *Connections*, 11(2), Spring 2012, s. 87-94.

KUTAL, Metin; Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 45(1-4), 1987, s. 295-311.

MANAV, A. Eda; Sendikal Faaliyetlerden Yararlanmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2012, Y. 7, S. 28, s. 185-196.

REES, Teresa; *Mainstreaming Equality in the European Union*, Routledge, Londra ve New York, 1998.

RIEMER, Hans Michael; Vereins- und Stiftungsrecht (Art. 60-89bis ZGB) mit den Allgemeinen Bestimmungen zu den juristischen Personen (Art. 52-59 ZGB), içinde *SHK- Staempflis Handkommentar*, Staempfli Verlag, 2012.

RUBERY, Jill; Gender Mainstreaming and Gender Equality in the EU: The Impact of the EU Employment Strategy, *Industrial Relations Journal*, 33(5), s. 500-522.

RÜHL, Monika/HOFFMAN, Jochen; *Das AGG in der Unternehmenpraxis*, Gabler, Wiesbaden 2008.

SAUER, Birgit; Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming und Diversitätspolitik - Institutionelle und diskursive Herausforderungen, içinde *Kritische Vernunft für demokratische Transformationen* (Hrsg. Brigitte Geissel, Alexandra Manske), Barbara Budrich Verlag, 2008, s. 37-57.

SCHERRER, Urs; ZGB Kommentar Schweizerisches Zivilgesetzbuch, içinde *OFK - Orell Füssli Kommentar* (Hrsg. Jolanta Kren Kostkiewicz/ Stephan Wolf/ Marc Amstutz/ Roland Fankhauser), 3. Auflage, Orell Füssli Verlag, 2016.

SECHI, Cinzia; *Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps*, ETUC, Brüksel 2007.

SORGER, Claudia; Gleichstellungspolitische Strategien österreichischer Gewerkschaften: Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit?, *Österreich Z Sozial* (2017), 42, s. 167-182.

STRATIGAKI, Maria; Gender Mainstreaming vs. Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy, *European Journal of Women's Studies*, 12(2), 2005, s. 165-186.

T.C. BAŞBAKANLIK KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013*, Ankara 2008.

TALJUNAITE, Meilute; Gender Mainstreaming as a Strategy for Promoting Gender Equality in Lithuania, *Czech Sociological Review*, 41(6), December 2005, s. 1041-1055.

TOKSÖZ, Gülay; Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(3), 1994, s. 439-454.

TÜRKOĞLU ÜSTÜN, Kamile; Kamu Hizmetine Girişte ve Yükselmede Kadınlara Pozitif Ayrımcılık Yapılması ve Avrupa'daki Örnekler, *TBB Dergisi*, 2017 (Özel Sayı), s. 93-124.

ÜNAL, Canan; İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2018.