

# **KARAR İNCELEMELERİ/REVIEWS OF DECISIONS- JUDGEMENTS/NOTES DE JURISRUDECE**

## **KADINLARA KARŞI AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ KOMİTESİNİN R.K.B/TÜRKİYE KARARI<sup>1</sup> VE KARARDA BENİMSELENEN GÖRÜŞLERİN OLASI ETKİLERİ**

*(THE CEDAW COMMITTEE'S DECISION IN R.K.B/TURKEY AND THE POSSIBLE  
EFFECTS OF THE VIEWS ADOPTED IN THE DECISION)*

**Tijen Dünder-Sezer\***

### **ÖZET**

Bu incelemede, KKAÖS Komitesi'nin 2012 yılında sonuçlandır-  
dığı R.K.B./Türkiye kararı ele alınmakta; bu karar çerçevesinde çeşitli  
sorunlar değerlendirilmektedir. Komite görüşlerinde, ilgili Türk Mah-  
kemelerinin kararlarında cinsiyet ayrımcılığı iddialarının gereken şekilde  
değerlendirilmediği, ayrımcılık yaratan delillerin kullanıldığı tespit  
edilmiştir. Ayrıca Mahkemelerin zararlı/hatalı toplumsal cinsiyet kalıp-  
larından etkilendikleri ve cinsiyete duyarlı bir bakış açısı sergilemedik-  
leri ortaya konmuştur. Tüm bu hususlar Sözleşmenin ihlalinin tespit  
edilmesi sonucunu doğurmuştur.

Komite görüşleri her ne kadar bağlayıcı olmasalar da, ilk görüşle-  
rin benimsenmesinden itibaren uluslararası insan hakları hukukunda etki  
doğurmuşlardır. Bu görüşlerin ulusal hukukları ve Türk Hukukunu etki-  
leyecek olması da kaçınılmaz bir sonuçtur.

**Anahtar kelimeler:** Toplumsal cinsiyet kalıpları, ayrımcılık ya-  
sağı, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın hakları

### **ABSTRACT**

*In this study, CEDAW Committee's decision in R.K.B /Turkey issued  
in 2012 is analyzed and some issues are scrutinized in the framework of  
this decision. The Committee found that the relevant Turkish Courts did*

---

<sup>1</sup> Söz konusu karara ilişkin "görüşler", Komite'nin 13 Şubat- 2 Mart 2012 tarihleri  
arasındaki elli birinci oturumunda benimsenmiştir. Başvurunun yapılma tarihi  
14.7.2009, kararın kabul edilme tarihi ise 24. 2. 2012'dir. Başvuru no  
(Communication no): 28/2010.

\* Yrd. Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

*not give due consideration to the claims of gender discrimination and that they used the evidence which is discriminatory. The Committee also determined that the decisions of Turkish Courts are made under the influence of harmful gender stereotypes and that the Courts have no gender sensitivity. These issues violate CEDAW's specific provisions.*

*Although the Committee's views are not binding, they have influenced international human rights law since the first views were adopted. It is inevitable that the views of CEDAW will also affect national laws, including Turkish Law.*

**Keywords:** *Gender stereotyping, prohibition of discrimination, gender equality, women's rights*

\*\*\*

## I. GİRİŞ

1979 yılında Birleşmiş Milletler (BM) bünyesinde kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (KKAÖS)<sup>2</sup>, kadınlara karşı ayrımcılığın engellenmesine özgülenmiş ve kadınların insan haklarının ve fiili eşitliğin sağlanması konusunda bir çığır açmıştır. Sözleşmenin koruma mekanizması olan Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi (KKAÖS Komitesi) bir yarı yargısal organ olarak Sözleşmenin yorumlayıcı organıdır.

1999 yılında kabul edilen KKAÖS'ne ek Seçmeli Protokol<sup>3</sup> Sözleşmeye taraf devletlerde yaşayan kişilere Komiteye bireysel başvuru yapma hakkı tanımıştır. Bu yeni usul, kadınların insan haklarıyla ilgili olarak büyük bir heyecan yaratmıştır. 2003 yılından itibaren bireysel başvurular sonucunda karar ve görüşler benimsenmeye başlamıştır.

Seçmeli Protokolün yürürlüğe girmesiyle birlikte bireysel başvuru prosedürünün işlemeye başlaması kadın hakları açısından çok heyecan verici bir olgudur. Ancak süreç içinde çok fazla başvuru yapılmamıştır ve sonuçlanmış bireysel başvuru sayısı fazla değildir.<sup>4</sup> Bunun sebebi daha çok kadınların bireysel başvuru yapabilecek olanaklara sahip ol-

<sup>2</sup> Sözleşme, 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye açısından 1985 tarihinde Sözleşme onaylanarak yayımlanmıştır.

<sup>3</sup> Protokol 22 Aralık 2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye açısından Protokol 2002 tarihinde onaylanmış ve yayımlanmıştır.

<sup>4</sup> Protokolün 2000 tarihinde yürürlüğe girmesinin ardından bireysel başvuru sonucundaki ilk kararlar 2003 tarihinden itibaren alınmaya başlanmıştır. Ağustos 2013 tarihi itibarıyla toplam 13 tane kabul edilmezlik kararı alınmış, 13 kez ise işin esasına girilerek başvuru sonuçlandırılmış ve bunlara ilişkin görüşler yayınlanmıştır.

maması ile açıklanmaktadır.<sup>5</sup> Komitenin bir yargısal organ olmayışı ve görüşlerin etkisinin bir yargısal organa nazaran sınırlı olması da sebepler arasında sayılabilir. Komitenin bugüne kadar bireysel başvurular sonucunda benimsenmiş görüşleri özellikle kadına yönelik şiddet olgusu ile ilgilidir. Bunun dışında, Komitenin önüne gelip çözüme kavuşturduğu başlıca konular doğurganlık hakları, iş yaşamı ve toplumsal cinsiyet kalıplarına ilişkin meselelerdir. Başvuruların bazılarının kabul edilebilirlik aşamasında elenmesi de Komitenin görüşlerinin sayısının azalmasını ortaya çıkartmaktadır. Komitenin bireysel başvurular sonucundaki görüşleri devletlere Sözleşmenin uygulanması açısından yön göstermektedir.

R.K.B. /Türkiye kararı, bugüne dek Türkiye ile ilgili olarak kabul edilebilirlik aşamasının geçilerek esasa ilişkin görüşlerin belirlendiği ilk ve tek karardır. Karar 2012 tarihinde yayınlanmış olup, ayrımcılık yasası, eşitlik ilkesi, çalışma hakkı ve kadınlara yönelik zararlı toplumsal cinsiyet kalıpları/klişeleri açısından çok önemli belirlemelerin yapıldığı ve sonuçta Sözleşmede yer alan üç maddenin ihlal edildiğinin tespit edildiği bir metindir. Komitenin görüşlerinde, ulusal Mahkeme kararında kadına yönelik ayrımcılık yaratan delillerden yararlanılmış olması ve kadınlara yönelik zararlı klişelerin kullanılması Sözleşmenin ihlali olarak değerlendirilmiştir. Komite görüşlerinin sonucunda zararın giderilmesi, tazminat ödenmesi gibi başvuruya ilişkin spesifik tavsiyeler ve konuyla ilgili Türkiye'ye yönelik genel tavsiyelere yer verilmiştir.

KKAÖS Komitesi tarafından R.K.B./Türkiye başvurusu sonucunda benimsenen görüşler Türk kamusal makamları ve mahkemeleri tarafından göz ardı edilemeyecek niteliktedir. İncelememizde R.K.B./Türkiye kararının değerlendirilmesinin yanı sıra KKAÖS Komitesinin bireysel başvurular sonucunda ortaya koyduğu görüşlerin niteliği ve etkileri de ele alınmaktadır. Kanaatimizde önümüzdeki yıllarda genel olarak KKAÖS Komitesi görüşleri ile aşağıda değerlendirilen R.K.B./Türkiye kararının etkileri Türk Hukukunda daha fazla kendisini gösterecektir.

R.K.B./Türkiye kararını incelemeyen önce, terminoloji açısından birkaç saptama yapmanın doğru olduğunu düşünüyoruz. Bireysel başvurunun yapılması ve taraf Devletin mütalaasının alınmasını takiben KKAÖS Komitesi öncelikle başvurunun kabul edilebilir ya da kabul edilmez olduğuna karar vermektedir. Kabul edilebilirlik kararı verilirse işin esasına girilir ve Sözleşmede yer alan hakların ihlal edilip edilmediği tespit edilir. Eğer ihlal tespit edilirse, başvurucu lehine bir giderim ile devletin genel olarak yapması gerekenler devlete tavsiye edilir. İşin

<sup>5</sup> **Connors J.**, Optional Protocol., in: Freeman M.A.-Chinkin C.-Rudolf B., The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, A Commentary, Oxford-2012, s. 617.

esasına girilmesini takiben verilen kararlar “görüşler” olarak devlete gönderilmekte ve yayınlanmaktadır. “Görüşler”, bireysel başvurular sonucu esasa girilerek verilen kararların resmi adıdır.

Çalışmamızda geçen “Sözleşme” ifadesi Kadınlara Karşı Her Tür- lü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini, “Komite” ifadesi ise Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesine karşılık gelecek şekilde kullanılmaktadır.

## **II. KARARIN İÇERİĞİ**

### **A. Olaylar**

Türk vatandaşı olan başvurucu Bayan R.K.B., 2000 yılından itibaren hem kadın hem de erkekler için faaliyet gösteren bir kuaför dükka- nında çalışmıştır. 8 Şubat 2006 tarihinde, bir müşterinin şikayeti iddia- sına dayanılarak iş sözleşmesi feshedilmiştir. Başvurucunun Komiteye yaptığı sunumda, işyeri yöneticilerinden birisinin Bayan R.K.B’ye tüm haklarından yararlandığına dair bir belge imzalatmaya çalıştığını ve bu belge imzalanmazsa başka erkeklerle başvurucunun ilişkisinin bulundu- ğuna dair söylenti yayacağı tehdidinde bulunduğunu doğrulayan Bayan G.D’nin tanıklığına atıfta bulunulmuştur. Başvurucu korkmasına rağmen söz konusu belgeyi imzalamamıştır. (p. 2.1)

İç hukuk yolunda başvurucu, iş sözleşmesinin geçerli bir sebebe dayanmadan feshedildiğine dayanarak kıdem tazminatı ve diğer zararları için Kocaeli 3. İş Mahkemesinde dava açmıştır. Başvurucunun iddiası uyarınca işveren İş Kanununun (İK) 19. maddesi uyarınca başvurucuya sözleşmenin feshi sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmekle yüküm- lüydü. (p. 2.2)

İşveren, Kocaeli 3. İş Mahkemesine, cevap dilekçesi ile -başvuru- cunun iş ahlakına uymayan davranışları sebebiyle defalarca uyarıldığını içeren- iş sözleşmesinin feshi bildirimini sunmuştur. Bu belgelerde işve- ren ayrıca, başvurucunun işyerindeki erkek çalışanlarla arkadaşlığın öte- sinde ilişkiler sergileyerek söylentileri doğruladığını iddia etmiştir. İşve- ren, kendi iş alanlarında ahlaka aykırı hafif bir davranıştan dahi kaçın- manın çalışanlar için zorunluluk olduğunu iddia etmiş ve davanın red- dini talep etmiştir. (p.2.3)

İç hukukta, yargılama esnasında her iki tarafın da tanıkları dinlen- miştir. Başvurucunun tanıdığı olan işverenin kocası, karısı ile ilişkisi oldu- ğuna dair söylenti çıkarılan kuaför çalışanı Bay D.U.’nun yalnızca aile dostları olduğunu belirtmiştir. Başvurucunun eşine göre, işyerinde pek çok erkek çalışanın evlilik dışı ilişkileri bulunmaktadır ve başvurucu sık sık bu durumdan şikayet etmektedir. Diğer tanık olan başvurucunun meslektaşı Bayan G.D. de başvurucunun Bay D.U ile ilişkisinin bulun- madığını doğrulamıştır. (p.2.4)

İşverenin tanıklarından birisi, başvurucuya yönelik olarak bir müşteriden şikayet geldiğini belirtmiştir. Bir diğer tanık olan Bay M.A ise, Bay D.U. ile başvurucu arasında bekar oldukları zamandan beri bir ilişki bulunduğunu, başkalarıyla evlenmelerine rağmen bu ilişkiyi sürdürdüklerini ve bu ilişkinin işi etkilediğini iddia etmiştir. Tanık Bay M.A da bir müşterinin başvurucu aleyhine yaptığı şikayeti doğrulamıştır.<sup>6</sup>

Başvurucu, karşı cinsle ilişkisinin bulunduğu dair tavır sergilediği için iş sözleşmesinin feshedildiğini ilk kez işverenin cevap dilekçesinden ve yargılama sırasında ortaya konulan sözleşmenin feshi bildiriminden öğrendiğini belirtmiş ve haksız yere işten çıkartılmasına ilişkin olarak bir dava daha açmıştır. Bu davada başvurucu, işverenin işten çıkarma gerekçesi olarak Bay D.U ile olan ilişkisini öne sürdüğünü ancak Bay D.U.’nun işten çıkartılmadığını ve bu davranışın İş Kanunu’nun 5. maddesi<sup>7</sup> uyarınca cinsiyet ayrımcılığı yarattığını ileri sürmüştür. Kocaeli 3. İş Mahkemesi söz konusu davaları birleştirmiştir. (p. 2.6)

Kocaeli 3. İş Mahkemesi iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir sebebe dayanmadığını ve başvurucunun “karşı cinsle ilişkilerine” dair somut delil ortaya konulmadığını belirleyerek, işverenin kıdem ve ihbar tazminatı ödemesine hükmetmiştir. (p.2.7) Ancak başvurucunun iş sözleşmesinin cinsiyet ayrımcılığına dayanılarak feshedildiği iddiası ve buna dayalı tazminat talebi Mahkeme tarafından reddedilmiştir. Kocaeli

<sup>6</sup> Başvurucunun tanıdığı olan Bayan G.D., başvurucuya ilişkin işyerindeki problemlerin, işyeri yöneticisi olan ve işverenin tanıdığı olan Bay M.A.’nın başvurucudan evinin anahtarını istemesi ile başladığını düşünmektedir. Bayan G.D., Bay M.A.’nın evli olmasını rağmen kız arkadaşını başvurucunun evine götürmek için anahtarı istediğini ancak başvurucunun bu talebi reddettiğini belirtmiştir.

<sup>7</sup> İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. /İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz./ İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz./ Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz./ İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz./ İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır./ 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

İş Mahkemesinin kararı uyarınca, başvurucunun yalnızca kadın olduğu için iş sözleşmesinin feshedildiğini söylemek mümkün değildir. Bay D.U'nun halen işyerinde çalışıyor olması da cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını tek başına kanıtlamamaktadır. Ayrıca işverenin eşit davranma yükümlülüğünü ihlal ettiği de söylenemez. İşten çıkarılma nedeni olarak gösterilen böylesine bir ilişki ne işverence kanıtlanmış ne de başvurucu tarafından kabul edilmiştir. (p.2.8)

Başvurucu, kendisinin işyerinde karşı cinsle ilişkilerinin bulunduğunu belirten sözleşmenin feshi bildirimini hazırlayan Bay M. A ve iki işyeri çalışanına ilişkin olarak ceza davası sürecini de başlatmış ve ilgili kişiler Kocaeli 1. Sulh Ceza Mahkemesi tarafından hakaret suçundan mahkum edilmişlerdir. Mahkemeye göre söz konusu hususlar tamamen başvurucunun özel yaşamına ilişkindir. (p.2.9)

Başvurucu, Kocaeli 3. İş Mahkemesinin kararını, kararın İş Kanununun 5. maddesi ile KKAÖS'nden kaynaklanan yükümlülüklerle aykırı olması gerekçesiyle Yargıtay'da temyiz etmiştir. Başvurucuya göre, işten çıkarılma gerekçesini toplumsal cinsiyete dayanan ayrımcılık oluşturmaktadır. Ancak Yargıtay Başvurucunun cinsiyet ayrımcılığı iddialarına değinmeden temyiz talebini reddetmiştir. (p.2.10)

## **B. Başvurucunun Komite Önündeki Şikayeti**

Başvurucu, KKAÖS'nin 2 (a), 2(c), 5(a) ve 11, par. 1 (a) (d)<sup>8</sup> maddelerinin ihlal edildiğini ileri sürmektedir. Başvurucu ulusal Mahkemeler tarafından İş Kanununun 5. maddesi ve Sözleşme tarafından korunan eşit davranma ilkesinin uygulanmadığını ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığına

<sup>8</sup> Sözleşmenin 2(a) maddesi Sözleşmeciler Devletlere “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”, 2(c) maddesi ise “Kadın haklarının erkeklerle eşit olarak yasal himayesini tesis etmeyi ve yetkili ulusal mahkemeler ve diğer kamu kuruluşları aracılığıyla kadınların her türlü ayrıma karşı etkin himayesini sağlamayı” yükümlülük olarak getirmektedir.

Sözleşmenin 5 (a) maddesi Sözleşmeciler devletlere “Her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine veya kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı önyargıların, geleneksel ve diğer bütün uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek” konusunda önlem alma yükümlülüğü getirmektedir.

Sözleşmenin 11. maddesinin 1. paragrafı uyarınca “Taraflar Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır: (a) Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı; (d) Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı.”

ilişkin gösterilmiş deliller ve argümanların göz ardı edildiğini iddia etmektedir.

Başvurucu, iç başvuru yolunda Mahkemelerin İş Kanununun 5. maddesinde yer alan hükmü uygulamamalarının Sözleşmenin 2(a) maddesini, devletin başvurucuyu kadına yönelik ayrımcılığa karşı korumasının Sözleşmenin 2(c) maddesini, ulusal Mahkemelerin kadınlara yönelik geçmişten gelen düşünce kalıplarına dayanarak karar vermelerinin Sözleşmenin 5(a) maddesini ve evlilik dışı ilişkiye dayanılarak iş sözleşmesinin feshedilmesi ile kendisine yönelik ayrımcılığın Mahkemelerce göz ardı edilmesinin Sözleşmenin 11, par. 1(a) ve (d) maddesini ihlal ettiğini belirtmiştir. (p. 3.1-3.5)

### **C. Taraf Devletin Mütalaası**

Taraf devlet, mütalaasında işverene göre başvurucunun sık sık işe geç kaldığını ve bazı görevleri yerine getirmeyi reddettiğini ileri sürmüştür. İşveren, bir müşterinin şikayetine kadar durumu tolere etmiştir. Taraf Devlet, başvurucunun mevzuatta herhangi bir yasal eksiklik ileri sürmediğini ve 1990 yılından beri kadın hakları ve kadın erkek eşitliği konusunda önemli yasal ve anayasal değişiklikler yapıldığını belirtmiştir. Başvurucunun işten çıkartılmasıyla sosyal ve kültürel kalıplar arasında açık bir bağ bulunmamaktadır. Ayrıca başvurucu, işten çıkartılması ile Bay D.U. ile kendisinin iddia edilen ilişkisi arasında bir bağ bulunduğuna dair somut bir bilgi ortaya koyamamıştır. Taraf Devlet, başvurucunun işe düzenli gelip gitmediğini ve iş etiğine uygun davranmadığını, buna karşılık Bay D.U'nun işyerine devam sorununun bulunmadığını ve müşterilerden kendisine yönelik bir şikayet gelmediğini ileri sürmüştür. (p.4.1-4.5)

### **D. Komitenin Kabul Edilebilirlik İncelemesi**

Komite başvuruyu öncelikle kabul edilebilirlik koşulları açısından değerlendirmiş ve taraf Devletin itirazına rağmen başvuru kabul edilebilir bulunmuştur. Taraf devletin itirazı başvurucunun iddiasının Sözleşmenin ilgili hükümleri ile bağdaşır bulunmaması, iddianın açıkça temelden yoksun olması ve yeterli dayanaktan yoksun bulunması idi. Komite taraf Devletin kabul edilmezlik itirazlarını reddetmiş ve Sözleşmenin ilgili maddelerine ilişkin iddiaların kabul edilebilirlik için yeterli ölçüde temellendirildiğini kabul etmiştir. (p.7.1-7.8)

### **E. Komitenin Esasa İlişkin Görüşleri**

Komite başvuruyu kabul edilebilir bulmasının ardından esasa ilişkin değerlendirmelerde bulunmuştur. Komite, değerlendirmelerini baş-

vurucu ve taraf Devlet tarafından kendisine sunulan mevcut bilgilere dayanarak yapmıştır. (p. 8.1)

### **1. Sözleşmenin 2(a) ve (c) maddesi Açısından Yapılan İnceleme**

Komite öncelikle taraf Devletin 2 (a) ve (c) maddesinde yer alan yükümlülükleri açısından değerlendirme yapmıştır. 2. maddenin söz konusu paragrafları uyarınca, taraf Devletin yasal düzenlemeleri ve Mahkemeleri aracılığıyla kadın erkek eşitliğini sağlama ve ayrımcılığı önleme yükümlülüğü bulunmaktadır.

*Komitenin altını özellikle çizdiği husus, olay ve delilleri değerlendirenin Taraf Devletin Mahkemeleri olduğudur.* (p.8.4)

Komite, Kocaeli 3. İş Mahkemesinin, hukuka aykırı işten çıkarma tespit etmesine ve kıdem tazminatına hükmetmesine rağmen, *başvurucu tarafından ileri sürülen cinsiyete dayalı ayrımcılık iddiasını ve buna ilişkin delilleri gereken şekilde değerlendirmede görüşündedir.*<sup>9</sup> Komite, Kocaeli 3. İş Mahkemesinin -başvurucunun yalnızca kadın olması gerekçesiyle işten atıldığının ileri sürülmesinin mümkün olmadığını ve Bay D.U'nun halen işte çalışmasının cinsiyete dayalı ayrımcılığı kanıtlamak için yeterli olmayışı olgusunu belirterek -İş Kanununun 5. maddesinde yer alan eşit davranma ilkesini son derece dar yorumladığı görüşündedir. (p. 8.5)

Komite, ne Kocaeli 3. İş Mahkemesinin ne de Yargıtay'ın başvurusunun İş Kanununun 5. maddesi uyarınca karşı karşıya geldiği ayrımcılığa işaret ettiği görüşündedir. Bundan dolayı söz konusu Mahkemeler toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip bulunmadıklarını açığa vurmuşlardır. Mahkemeler, iş yaşamındaki eşit davranma yükümlülüğü ihlalinin açık belirtilerini gereken şekilde değerlendirmemişlerdir. Mahkeme, işverenin tanıdığı olan Bay D.A. ve bir diğer çalışanın hakaret suçundan mahkum olduklarını ve Kocaeli Sulh Ceza Mahkemesinin sözleşmenin feshi bildiriminde yer alan ifadelerin başvurusunun özel yaşam alanına ilişkin olduğuna ilişkin tespitini görmezden gelmiştir. Bu koşullar altında Komite, İş Kanununun garanti altına almış olduğu eşit davranma ilkesinin ve kadınların herhangi bir cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı etkili biçimde korunmasının pratikte gerçekleşmesinin sağlanmamasından dolayı Sözleşmenin 2. maddesinin a ve c paragraflarının ihlal edildiğini kabul etmektedir.

<sup>9</sup> Örneğin; Komite, başvurusunun sunduğu delillerden Bay D.U'nun kendisinden davayı geri çekmesini istediği ve eğer geri çekmezse işverenin bir başka erkekle başvurusunun ilişkisi olduğuna dair suçlama getireceğini söylemesine dair delili Kocaeli 3. İş Mahkemesinin görmezden geldiğini gözlemlemektedir.



## 2. Sözleşmenin 5 (a) maddesine İlişkin İnceleme

Komite 5. maddenin a paragrafının ihlali iddiası ile ilgili olarak şu değerlendirmeleri yapmıştır: Komite, Kocaeli 3. İş Mahkemesinin işten çıkarılmayı haksız bulma sebebinin işverenin başvuruçunun “karşı cinsle ilişkilerine” ilişkin somut bir kanıt gösterememiş olması ve tanık ifadelerinin çelişkili olması olduğunu not etmektedir. Komite, Kocaeli 3. İş Mahkemesinin hiçbir zaman işverenin lehinde gösterilen delillerin toplumsal cinsiyete dayalı ve ayrımcı yapısını olumsuz yönde yorumlamadığını kaygıyla belirtmektedir. Mahkeme, işverenin -başvuruçucu aleyhine açıkça toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık oluşturan- savunmasını kesin olarak reddetmek yerine, işveren tarafından ileri sürülen delilleri değerlendirmiş ve erkek çalışanların değil yalnızca kadın çalışan olan başvuruçunun ahlaki durumunu incelemiştir. Kocaeli 1. Sulh Ceza Mahkemesinden farklı olarak, ne Kocaeli 3. İş Mahkemesi ne de Yargıtay işveren tarafından ileri sürülen ve bütünüyle başvuruçunun özel yaşamını ilgilendiren delilleri reddetmişlerdir. Komite, yargılama esnasında kalıplaşmış yargılara dayanıldığı kanaatindedir. Bu kalıplaşmış yargılar, evlilik dışı ilişkilerin erkekler için kabul edilebilir ancak kadınlar için kabul edilmez olduğu ve yalnızca kadınların ahlaka aykırı en hafif bir davranıştan dahi kaçınma yükümlülüklerinin bulunduğu (p.8.7)

Komite, Sözleşmenin taraf devletler açısından tam olarak yerine getirilmesi için yalnızca doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı ortadan kaldırmanın ve kadının fiili (de facto) durumunu iyileştirmenin yeterli olmadığını ayrıca kadına yönelik ayrımcılığın neden ve sonuçları olan toplumsal cinsiyet kalıplarının değiştirilmesi ve dönüştürülmesi ile zararlı toplumsal cinsiyet kalıplarının ortadan kaldırılmasının gerekli olduğunu vurgulamaktadır. (p.8.8)

Komite, toplumsal cinsiyet kalıplarının kanunlar ve hukuk sistemini içermek üzere çok çeşitli kurum ve yollarla devam ettirildiği ve bunların devlet görevlileri ve özel kişiler eliyle sürdürüldüğü görüşündedir. Bu olayda, Komite, Kocaeli 3. İş Mahkemesinin kararında toplumsal cinsiyet kalıplarının etkili olmasının ve Yargıtay kararında tümüyle olayın toplumsal cinsiyet boyutuna işaret edilmemesinin, erkeğin evlilik dışı ilişkiler yaşayabileceğini kabul eden, kadın ve erkeğin rollerine ilişkin toplumsal cinsiyet kalıplarını sürdürdüğü görüşündedir. Bundan dolayı taraf Devletin Sözleşmenin 5. maddesinin a paragrafını ihlal ettiği sonucuna varılmıştır. (p.8.9-8.10)

## 3. Sözleşmenin 11. Maddesi Açısından Yapılan İnceleme

Komitenin Sözleşmenin 11. maddesinin 1 (a) ve (d) paragrafı açısından yaptığı incelemede şu sonuçlara varılmıştır:

Konuya ilişkin olarak başvuruçunun ilk iddiası işverenin bir çalışanın, kendisini tüm haklarından yararlandığına dair bir belge imza-

latmaya zorlaması, imzalamaması halinde kendisi hakkında evlilik dışı ilişki yaşadığına dair söylenti yayacaklarını belirtmesi ve bu yolla kendisinin mobinge ve tacize uğramış olmasıdır. Komite, bu tehditler karşısında başvurucunun korktuğunu belirtmektedir. Komite, başvurucuya uygulanan baskının, tehdit ve tacizin yapısının nedeninin başvurucunun kadın ve özellikle evli bir kadın olduğu ve bu durumun eşit davranma ilkesini ihlal ettiği görüşündedir. Komite işverenin cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaçınma yükümlülüğünün iş sözleşmesinin feshi ile sona ermediğini kabul etmektedir. Mevcut olayda, işveren yalnızca başvurucuyu söylenti yaymakla tehdit etmekle kalmamış; ayrıca Kocaeli 3. İş Mahkemesinin önünde başvurucunun işyerinde karşı cinsle ilişki yaşadığına dair görüntü sergilediğini iddia etmiştir. Komite, ayrıca üç işyeri çalışanının hakaret suçundan mahkum olduklarını da gözlemlemektedir. Tüm bunlar ışığında başvurucunun iş sözleşmesinin işveren tarafından hukuka aykırı olarak çalışma hakkının ve eşit muamele hakkının ihlal edilerek feshedilmesi Sözleşmenin 11. maddesinin (1) a ve d paragraflarında yer alan toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya çıkartmaktadır. Bundan dolayı, başvurucunun söz konusu hükümlerdeki haklarının ihlali söz konusudur ve taraf Devletin Mahkemeleri bu durumu ortaya koyamamışlardır. (p. 8.9-8.10)

Komite, taraf Devletin Sözleşmenin 2 (a) (c), 5(a) ve 11 par. 1 (a) (d) maddelerinde yer alan yükümlülükleri yerine getirmediği görüşündedir.

### **F. Taraf Devlete Yapılan Tavsiyeler**

Başvurucuya ilişkin olarak İş Kanununun 5. maddesi uyarınca yeterli tazminatı içerecek şekilde uygun bir giderimin sağlanması tavsiye edilmiştir.

Taraf Devletin genel olarak şunları yerine getirmesi tavsiye edilmektedir: İş yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık yaratan kadınlara yönelik herhangi bir eyleme karşı kadınların etkili bir şekilde korunmasının sağlanması için ulusal mahkemeler ve diğer kamu kurumları yoluyla İş Kanununun 5. maddesinin ve Sözleşmenin pratikte uygulanması için önlemler almak; kalıplaşmış önyargı ve değerlerin kararların alınmasını etkilememesini sağlamak üzere Sözleşme konusunda yargıç, avukat ve yargı mensuplarına toplumsal cinsiyet bakış açısıyla devamlı biçimde eğitim vermek.

### **G. Komite Üyesi Pramile Patten'in Mutabık Görüşü**

Komite üyesi Bayan Pramile Patten mutabık görüşünde bazı hususlarda farklı görüşler ortaya konmuştur.

Komitenin görüşlerinde taraf Devletin mevzuatında bir sorun görülmezken, Bayan Patten'in görüşünde İş Kanununun 5. maddesinin

başvurucuyu etkili bir şekilde korumadığı belirtilmiştir. İş Kanununun ilgili hükmü dört maaşa kadar tazminat öngörmekte ancak işe yeniden iade edilmeye ilişkin bir hüküm içermemektedir.<sup>10</sup> Ayrıca 5. madde uyarınca, ispat yükü çalışana aittir; ancak ihlalin varlığı işçi tarafından güçlü bir biçimde ortaya konduğunda işveren ihlalin bulunmadığını kanıtlamakla yükümlü kılınmaktadır. Ayrıca, Patten, Sözleşme uyarınca ulusal sistemlerde kadınların insan haklarının etkili bir şekilde korunmasının sonuçlara ilişkin kesin bir yükümlülük olduğunu ve taraf devletin başvurunun iş yaşamındaki maddi eşitliğini garanti edemediğini saptamıştır.

### III. DEĞERLENDİRME

#### A. Kabul Edilebilirlik Kararı Açısından Değerlendirme

Komite, öncelikle kabul edilebilirlik açısından değerlendirme yapmış ve devletin itirazlarına rağmen başvurunun kabul edilebilirliğine karar vermiştir. Kabul edilebilirlik koşulları Seçmeli Protokolün 3. ve 4. maddelerinde sıralanmaktadır ve bu koşullar diğer uluslararası denetim mekanizmalarına yapılan başvuruların kabul edilebilirlik koşullarına büyük ölçüde benzerlik göstermektedir. Kabul edilebilirlik koşulları başvurunun yazılı olması, adsız olmaması, Sözleşmeye ve Protokole taraf bir devlete yöneltilmesi, iç hukuktaki başvuru yollarının tüketilmiş olması, daha önce incelenmiş bir soruna ilişkin olmaması, daha önce başka bir uluslararası denetim mekanizmasında inceleme yapılmamış olması, Sözleşme kurallarıyla bağdaşmaz olmaması, açıkça dayanaksız olmaması, gerekçeden yoksun olmaması, hakkın kötüye kullanılmasını oluşturmaması ve zaman açısından Komitenin yetki alanı içinde bulunmasıdır.<sup>11</sup> Taraf Devletin, başvurunun iddiasının Sözleşme hükümleri

<sup>10</sup> Kadın olduğu için veya hamileliği nedeniyle işten çıkartılan kadın işçi *iş güvencesinden yararlanıyorsa*, feshin İş Kanununun 18. maddesinin 3. fıkrası uyarınca geçersizliğini ve işe iadesini talep edebilir. İş Kanununda, ayrımcılık halinde yalnızca tazminat getirmekle yetinilmemiş, ayrıca 5. maddede belirtilen ilke ve yükümlülüklerle aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her bir işçi için idari para cezası öngörülmüştür. **Doğan Yenisey, K.**, İş Hukukunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı, İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları, 8-9 Aralık 2012-İstanbul.s.14.; **Bakırcı K.**, Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler, Ankara-2012, s. 39; Tazminat miktarının işçinin dört aya kadar ücret tutarı ile sınırlanmasının eleştirisi için bkz. **Doğan Yenisey K.**, İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, Çalışma ve Toplum, Y. 2006, S. 4, s. 77.

<sup>11</sup> Kabul edilebilirlik koşulları için bkz. **Gülmez M.**, Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması, (Birleşmiş Milletler), Şen Matbaa, Ankara-2004, s. 266, 267; **Arslan G.**, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme, İÜ Hukuk Fakültesi Mecbuası, C.LXII, S.1-2, Y.2004, s.37, 38.

ile bağdaşır bulunmaması, iddianın açıkça temelden yoksun olması ve yeterli dayanaktan yoksun bulunmasına ilişkin itirazları Komite tarafından reddedilmiştir. Kanaatimizce de iddia KKAÖS kapsamındaki hükümlerle doğrudan ilgili olduğu, başvuru Komitenin yer, konu, kişi ve zaman açısından yetki alanı içinde bulunduğu ve delillerle desteklendiği için kabul edilebilirlik kararı Seçmeli Protokole uygundur.

## **B. Komitenin Esasa İlişkin Görüşü Açısından Değerlendirme**

### **1. Komitenin Esasa İlişkin Değerlendirmesinin Sınırı Açısından**

Komitenin görüşleri sonucunda Sözleşmenin çeşitli maddelerinin ihlal edildiği sonucuna varılmıştır. Her ne kadar iş sözleşmesi özel bir kişi olan işveren tarafından feshedilmişse de, feshin ardından konu ulusal Mahkemelerin önüne gelmiş ve ihlale ilişkin tespit özellikle ulusal Mahkemelerin kararlarına dayanılarak yapılmıştır.

Komitenin delil ve olayları değerlendirmesinin hangi kapsamda yapılabileceği KKAÖS ve Seçmeli Protokolde belirtilmemekle birlikte, insan hakları hukukuna ilişkin içtihatlarda karşımıza çıkan temel prensip delil ve olguların uluslararası insan hakları denetim mekanizmaları tarafından değil, ulusal mahkemeler tarafından değerlendirilmekte olmasıdır.<sup>12</sup> İnsan hakları denetim mekanizmaları, ulusal mahkemelerin yerine geçerek karar vermezler ya da ulusal mahkemelerin kararlarını bozan temyiz mercileri değildirler.<sup>13</sup> Uluslararası denetim mekanizmalarının yargısal ya da yarı yargısal faaliyetlerinde tespit ettikleri husus ilgili insan hakları sözleşmesinin ihlal edilip edilmediği meselesidir. Genel olarak insan hakları denetim mekanizmaları, ulusal mahkemelerin delil ve olguları değerlendirmede daha iyi bir pozisyonda bulduklarını kabul ederler. Uluslararası insan hakları denetim mekanizmalarının fonksiyonu delil ve olaylara ilişkin mahkemelerin değerlendirme hatalarıyla uğraşmak olmamakla birlikte, değerlendirme hataları, ilgili sözleşmelerdeki

<sup>12</sup> **Cusack S-Timmer A.S.H.**, Gender Stereotyping in Rape Cases: The CEDAW Committees' Decision in Vertido v. Philippines, Human Rights Law Review, Y.2011, V.11, N.2, s. 333, 334.

<sup>13</sup> BM Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesinin (KSHS) organı olan İnsan Hakları Komitesi (İHK) çeşitli kararlarında kendi yetki alanına ilişkin olarak, ulusal Mahkeme kararındaki keyfiliğin çok açık olması ya da adaletin açıkça reddedilmesi ile tarafsızlık ve bağımsızlığın ihlal edilmesi durumları söz konusu olmadığı sürece delil ve olayları ulusal mahkemelerin değerlendireceğini belirlemektedir. s. 334; Örneğin: **Semey Joe Johnson /Spain**, Supra, No. 1102/2002, 27.3.2006, p. 6.4; bkz. **Cusack S-Timmer A.S.H.**, s. 334.

insan haklarını ihlal ettiğinde söz konusu durumu tespit etmek işleviyle karşı karşıya gelmektedirler.<sup>14</sup>

Esasa ilişkin yapılan değerlendirmede Komite, söz konusu başvuruya ilişkin delil ve olguların ulusal Mahkeme tarafından değerlendirilmiş olduğunun özellikle altını çizmiştir. (p.8.4)

Başvurucunun, ulusal Mahkemelerin toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dair delilleri görmezden geldiğine dair iddiası, Komitenin bu açıdan inceleme yapmasında etkili olmuş ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığına dair sunulan argüman ve delillerin gereken özenle değerlendirilmediği sonucuna varılmıştır. Komiteye göre, ulusal Mahkemeler cinsiyet ayrımcılığı iddialarını gereken şekilde değerlendirmekte başarısız olmuştur. Bu durum sözleşmenin 2(a) ve (c) maddelerinin ihlaline karar verilmesine yol açmıştır. Bu kararda her ne kadar Komite ulusal Mahkemenin yerine geçerek İş Kanununun 5. maddesine bir aykırılık tespit etmese de, Komitenin kararıyla bazı delillerin gereken özenle değerlendirilmediğinin belirlenmesi ihlalin tespit edilmesine yol açmıştır. Ayrıca davalı işverenin sunmuş olduğu cinsiyete dayalı ve ayrımcı nitelikteki delillerin reddedilmemiş olması ve toplumsal cinsiyet kalıplarına yer verilmesi de Sözleşmenin 5(a) maddesinin ihlalinin tespit edilmesinin nedenlerindedir.

Bu kararda, Komite ulusal Mahkemenin yerine geçerek karar vermemekte ve uluslararası insan hakları içtihatlarında yer alan sınırları aşmamakta ancak kendisini dar bir yetki alanına da hapsedmemektedir.

Komite, delillerin gereken özenle değerlendirilmemesinin Sözleşmenin ihlaline yol açtığını belirlemekle birlikte aslında zımni olarak şu sonuç ta ortaya çıkmaktadır: Eğer başvurucunun sunduğu deliller gereken şekilde ulusal Mahkemeler tarafından değerlendirilmiş ya da kararda zararlı cinsiyet kalıplarından etkilenilmemiş olursa idi, İş Kanununun 5. maddesinde yer alan ilkelere olan aykırılık ve bunlara bağlanan sonuçlar ortaya konulabilirdi.

## 2. Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Önlenmesi Görevi Açısından

Sözleşmenin 2. maddesi, devletlere kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması yükümlülüğünü getirmektedir. 2. mad-

<sup>14</sup> Konuyla ilgili Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararı için bkz. **Aksu /Türkiye**, App no:4149/04, 27.7.2010, par. 55: “Daha önce pek çok Mahkeme kararında belirtildiği gibi, ulusal Mahkemeler davanın olgularını değerlendirmede daha iyi pozisyonadılar. Sözleşmede yer alan hak ve özgürlükler ihlal edilmediği sürece, ulusal Mahkeme tarafından yapıldığı iddia edilen olgulara ve hukuka ilişkin hatalarla ilgilenmek Mahkemenin görevi değildir.” Ayrıca bkz. AİHM, **García Ruiz / İspanya**, no. 30544/96, par. 28, AİHM **Schenk / İsviçre**, no. 10862/84, 12, 7, 1988 Series A no. 140, par. 45; AİHM **Eyyub Kerimov/Azerbaycan**, no 151 /03, 28.9.2006 (kabuledilmezlik kararı).

dede yer alan yedi ayrı paragrafta ayrımcılığın önlenmesi için devletin tüm organları her alanda yükümlü kılınmış; hatta 3. kişiler alanında dahi ayrımcılığı önleme görevi devlet organlarına yüklenmiştir.

Başvurucu 2. maddenin a ve c paragraflarına aykırılığı ileri sürmektedir ki bu hükümler devlete mevzuatı, yargı organları ve diğer kurumları aracılığıyla kadın erkek eşitliğinin etkili bir şekilde korunması yükümlülüğünü getirmektedir. Türk Devleti mütalaasında 1990'lı yıllardan itibaren Anayasanın 10. maddesi dahil olmak üzere kadın erkek eşitliğine ilişkin mevzuat değişiklikleri ve bunların yaşama geçmesine ilişkin politikalar ortaya koyduğunu ileri sürmüştür.

Komite, Türk mevzuatının yetersiz olduğuna ilişkin bir değerlendirme yapmamaktadır. Ancak Kocaeli İş Mahkemesinin İş Kanununun 5. maddesinde yer alan eşit davranma ilkesini çok dar yorumladığı kanaatindedir. Ayrıca yukarıda belirtildiği gibi başvurucunun ayrımcılığa ilişkin sunduğu deliller yeterli derecede değerlendirilmemiştir. Örneğin, İş Mahkemesi işverenin, başvuruyla ilişkisi bulunduğunu iddia ettiği işyeri yöneticisi Bay D.U.'nun neden işyerinde halen çalıştığı üzerinde hiç durmamıştır.

Komite, İş Mahkemesinin ve Yargıtay'ın başvurucunun ileri sürdüğü ayrımcılığa işaret etmeyerek, toplumsal cinsiyet duyarlılığından yoksun olduklarını açığa vurduklarını belirlemektedir. *Böylelikle, Sözleşmenin 2 (a) ve (c) hükümlerinin ihlal edilmesinin nedeni Türk Hukukundaki mevzuat eksikliği değil, İş Kanununun 5. maddesinde yer alan eşit davranma ve cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı ilkelerinin yargı organlarınca etkili bir şekilde korunmamış olmasıdır.* Söz konusu tespitler, yasal düzenleme yapmanın yeterli olmadığını, bunları etkili bir şekilde uygulamanın da gerekli olduğunu çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır.

### **3. Devletin Sosyal ve Kültürel Davranış Kalıplarını Değiştirme Yükümlülükleri Açısından**

Sözleşmenin 5. maddesinin (a) paragrafı, Sözleşmenin en iddialı ve belki de gerçekleşmesi en zor hükmüdür. Bu hüküm taraf devletlere, her iki cinsiyetten birinin aşağılığı ya da üstünlüğü fikrine veya kadın veya erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı önyargıların, geleneksel ve diğer bütün uygulamaların kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek konusunda önlem alma yükümlülüğü getirmektedir.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Sözleşmenin 2(f) maddesi de bu doğrultuda getirilmiş bir hükümdür. 2(f) uyarınca "Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan mevcut yasa, yönetmelik, adet ve uygulamaları değiştirmek veya feshetmek için yasal düzenlemeler de dahil gerekli bütün uygun önlemleri almak" devletlere yükümlülük olarak getirilmiştir.

5. maddede sözü edilen davranış kalıpları özel kişiler arasındaki ilişkiler alanında ve kamusal alanda yaygın biçimde kullanılmakta ve kadın erkek eşitliğinin fiili olarak gerçekleşmesini engellemektedirler. 5. madde bir yandan devlet organlarına bu kalıpları kullanmama diğer yandan 3. kişiler arasında kullanılmasını engelleme görevi yüklemektedir.

“*Toplumsal cinsiyet kalıpları/klişeleri*” ifadesi, 5 (a) maddede yer alan “her iki cinsiyetten birinin aşağılığı ya da üstünlüğü fikrine veya kadın veya erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı önyargılar, geleneksel ve diğer bütün uygulamalar” kavramlarını içerecek şekilde kullanılan genel bir ifadedir.

Kalıp ya da klişeler, toplumun bir grubu tarafından üstlenilen ya da üstlenilmesi gereken roller, davranışlar veya sahip olunan niteliklere ilişkin genelleştirilmiş düşünce veya ön kabullerdir. Toplumsal cinsiyet kalıplarını içermek üzere tüm kalıplar kişilerin gelişiminde önemli rol oynarlar. Ancak bu kalıpların bazıları kişisel bütünlüğün olgun bir şekilde gelişmesi için yararlı olmayabilirler. Sözleşmenin 5(a) maddesi tüm kalıpların değil, kadınları erkeklerden aşağıda gören, kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve yasal zeminde mahrumiyetine sebep olan, kadın erkek eşitliğini zedeleyen, ayrımcılık yaratan kalıpların dönüştürülmesini öngörmektedir.<sup>16</sup> Zararlı (ya da hatalı) toplumsal cinsiyet kalıplarının ortadan kaldırılması ayrımcılığın önlenmesi için olduğu kadar, maddi eşitliğin sağlanması için de büyük önem taşımaktadır.<sup>17</sup>

5 (a) maddesinin kapsamı, zararlı/hatalı toplumsal cinsiyet kalıplarının dönüştürülmesi olarak özetlenebilir.<sup>18</sup> Ancak devletler açısından bu yükümlülüğün nasıl yerine getirileceği açık değildir.<sup>19</sup>

5(a) kapsamındaki, devletlerin toplumsal cinsiyet kalıplarını dönüştürme yükümlülüğü yıllar içinde Komite tarafından daha geniş yorumlanmıştır. Öyle ki “Geçici Özel Önlemlere İlişkin 25 no’lu Genel Tavsiye” ile<sup>20</sup> Komite, devlet makamları ve özel kişiler tarafından sürdürü-

<sup>16</sup> **Holtmaat R.**, Article 5., in: Freeman M.A.-Chinkin C.-Rudolf B., The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, A Commentary, Oxford-2012, s. 147; Bu konuda bilgi için bkz. **Cusack S.**, The CEDAW as a Legal Framework for Transnational Discourses on Gender Stereotyping in: Hellum A.-Aasen H. S. (ed.), CEDAW in International, Regional and National Law, Cambridge-2013, s.152 vd. Toplumsal cinsiyet kalıpları için ayrıca bkz. **Timmer A.**, Toward an Anti-Stereotyping Approach for the European Court of Human Rights, Human Rights Law Review, 11:4, ss. 707-738.

<sup>17</sup> **Cusack S.**, s.144.

<sup>18</sup> Holtmaat R., s. 142.

<sup>19</sup> Holtmaat R., s. 143.

<sup>20</sup> 25 No’lu genel Tavsiye, 2004 yılında, Komitenin otuzuncu oturumunda benimsenmiştir.

rülen toplumsal cinsiyet kalıplarının ele alınmasını, devletin kadına yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırması için üç temel görevinden birisi olarak değerlendirmiştir. (p.7)

“Sözleşmenin 2. maddesi Uyarınca Devletin Görevlerine ilişkin 28 no’lu Genel Tavsiye”de<sup>21</sup> de “Devletin kadınları koruma görevinin (...) cinsiyetlerden birisinin üstünlüğü ya da aşağılığına ilişkin görüşlerin veya kadın ve erkek için kalıplaşmış rolleri sürdüren gelenek ve tüm uygulamaların ortadan kaldırılmasını gerektirdiği” belirtilmektedir. (p.9)

Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi, bireysel başvurular sonucunda daha önce benimsediği bazı görüşlerinde kadınlara yönelik zararlı veya hatalı (harmful/wrongful) davranış kalıplarına dayanarak 5. maddenin ihlal edildiğini saptamıştı.

2010 tarihli Vertido/Filipinler<sup>22</sup> kararıyla hatalı veya zararlı kalıplar ilk kez Komitenin görüşlerinin merkezinde yer almıştı. Bu emsal kararda, tecavüzle ilgili bir davada, ulusal Mahkeme kararında pek çok hatalı klişeye dayanılmış olması 5. maddenin ihlalinin tespit edilmesine yol açmıştı. Üstelik Komitenin görüşlerinde hatalı klişelerin neler olduğu ve ne gibi sonuçlara yol açtığı da belirtilmişti.<sup>23</sup> 2011 tarihli Ms. V.K./Bulgaristan<sup>24</sup> başvurusu uyarınca Komite, ulusal yargı makamının kadınlara yönelik belirli kalıp/klişeleri kullanarak hüküm vermesini Sözleşmenin 5(a) maddesinin ihlali olarak değerlendirmişti. Söz konusu görüşler uyarınca, ulusal Mahkeme aile içi şiddete ilişkin hatalı klişelere ve önyargılı kavramlara dayanarak kalıcı koruma kararı vermemiştir.<sup>25</sup>

İncelememize konu olan R.K.B/Türkiye kararında kadınlara yönelik klişe ve kalıplar bir başka boyutuyla karşımıza çıkmaktadır. Komitenin 5(a) maddesinin ihlaline karar vermesi birkaç unsur açısından karşımıza çıkmaktadır.

-Birinci olarak işveren tarafından gösterilen delillerin önemli bir bölümü toplumsal cinsiyete dayalı ve ayrımcı niteliktedir. Kocaeli 3. İş Mahkemesi her ne kadar iş sözleşmesinin feshini haksız bulsa da Komiteye göre, İş Mahkemesinin ve Yargıtay’ın ayrımcı nitelikteki delilleri bütünüyle reddetmeleri gerekirdi.

<sup>21</sup> 28 No’lu Genel tavsiye, 2010 yılında, Komitenin kırk yedinci oturumunda benimsenmiştir.

<sup>22</sup> Karen Tayag Vertido/Filipinler, No:18/2008, 16.7.2010.

<sup>23</sup> Cusack S-Timmer A.S.H., s.337.

<sup>24</sup> Ms. V.K./Bulgaristan, No. 20/2008, 25.7.2011.

<sup>25</sup> Devlet organlarının toplumsal cinsiyet kalıplarını kullanmasının Sözleşmenin ihlaline yol açtığı diğer Komite kararları için bkz. Ms A.T/Macaristan, No:2/2003, 26.1.2005; Isatou Jallow/Bulgaristan, No:32/2011, 23.7.2012; L.C./ Peru, No.221009, 17.10.2011.



-Ayrımcı nitelikteki delillerin reddedilmesi yerine Kocaeli 3. İş Mahkemesi, yalnızca kadın olan başvuruçunun ahlaki bütünlüğünü inceleme konusu yapmıştır.

-Ulusal Mahkeme kararı klişeleşmiş/kalıplaşmış anlayışa dayanmaktadır. Mahkemenin dayandığı klişe/kalıp ise erkeklerin evlilik dışı ilişkiler yaşaması mümkünken kadınların en hafif bir ahlaka aykırılıktan dahi kaçınma görevi altında bulduklarıdır.

-Komitenin görüşlerinde dikkat çeken husus, Türk Mahkemelerinin kararlarında yukarıda sözü edilen klişe/kalıp açıkça zikredilmiyor olmasa bile, klişenin açıkça Komite tarafından ortaya konmasıdır.

-Görüşlerde, taraf devletlerin toplumsal cinsiyet kalıplarını değiştirme yükümlülüğü hatırlatılmıştır. Ulusal Mahkeme kararının kalıp/klişelerden etkilenerek verilmesi toplumsal cinsiyet kalıplarının sürmesine neden olmaktadır ve bu nedenle Sözleşme'nin 5(a) maddesi ihlal edilmiştir.

Özet olarak ulusal mahkemelerin kararlarında zımni de olsa toplumsal cinsiyet kalıplarının kullanılmış olması, devletin koruma yükümlülüğünü yerine getirmediğini ortaya koymaktadır.<sup>26</sup>

#### **4. Çalışma Hakkı, 3. Kişilere Etki ve Devletin Sorumluluğu Açısından**

Madde 11 par. 1(a) (d) uyarınca, taraf devletler çalışma hakkı ve istihdam alanında eşit muamele görme hakkı açısından kadın erkek eşitliğini sağlayacak önlemleri almakla yükümlüdürler.

Komitenin 11. maddeye ilişkin değerlendirme yaptığı paragrafta, iş sözleşmesinin *işveren tarafından hukuka aykırı feshedilmesinin* çalışma hakkı ve eşit işlem görme hakkını ihlal ederek Sözleşmenin md. 11 par 1 (a) ve (d) hükümleri uyarınca ayrımcılık oluşturduğu ve durumun Türk Mahkemeleri tarafından göz önüne alınmadığı sonucuna varılmıştır. (p.8.9) Her ne kadar bir sonraki paragrafta, devletin 11. maddeden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmediği ve bu durumun 11. maddenin ihlaline yol açtığı belirtilse de yukarıda yer verdiğimiz gibi açıkça işverenin fiilleriyle Sözleşmenin 11. maddesi arasında bağlantı kurulmuştur.<sup>27</sup>

11. maddeye ilişkin yapılan değerlendirmede *işverenin fesih işleminin çeşitli hakları ihlal ederek 11. maddedeki toplumsal cinsiyete da-*

<sup>26</sup> Cusack S., s.150.

<sup>27</sup> Oysa ki Komite görüşlerinin önceki bölümlerinde, 2. ve 5. maddelere ilişkin yapılan değerlendirmelerde, işverenin eylemleriyle Sözleşme hükümleri arasında böyle bir ilişki kurulmamış; sadece ilgili maddelerin devlet tarafından ihlal edildiği tespit edilmişti.

yanan ayrımcılığı oluşturduğunun tespit edilmesi, insan hakları hukuku açısından alışıl gelmiş bir olgu değildir.

Bilindiği gibi, insan hakları sözleşmeleri esas olarak taraf devletleri kendi organ ve görevlilerinin eylem ve işlemlerinden sorumlu kılar. Burada söz konusu olan devlet birey ekseninde olan sorumluluk yani dikey sorumluluktur. Zaman içinde temel hakların 3. kişilere de dolaylı etkisi benimsenmiş; böylelikle devletlerin kişileri 3. kişilerin temel hak zedelemelerine karşı koruma, önleme ve failleri cezalandırma sorumlulukları da kabul edilmiştir.<sup>28</sup> Hatta KKAÖS, diğer uluslararası sözleşmelerden bir adım öne çıkarak 2(e) maddesi ile “Herhangi bir kişi veya kuruluşun kadınlara karşı ayırım yapma girişimini önlemek için bütün uygun önlemleri almayı” devlete yükümlülük olarak açıkça yüklemiştir.

Her ne kadar günümüzde devletlerin 3. kişiler alanında yükümlülükleri bulunduğu kabul edilse de, insan hakları sözleşmeleri uyarınca, kendisine karşı başvuru yapıp aleyhine ihlal kararı verilen, özel kişiler değil, Sözleşmenin tarafı olan Devlettir.

KKAÖS de hem genel hükümleriyle hem de özelde 11. maddeyle 3. kişilere değil, devletlere yükümlülük getiren bir Sözleşmedir. Seçmeli Protokolün 2. maddesi de başvuruların, kişiler tarafından devletin hak ihlallerine karşı yapılabileceği belirtilmektedir.<sup>29</sup>

KKAÖS kapsamında bireylerin yaptığı başvurular 3. kişilere karşı değil devletlere karşı yapılır. Sözleşmenin 3. kişilere dolaylı etkisi söz konusudur. Eğer 3. kişilerin eylemleriyle devlet organları arasında bir ilişki kurulabilir ise bireylerin değil, devletin hakları ihlal ettiği tespit edilir. Bu noktada devletler, kişileri 3. kişilerin ayrımcı işlem ve eylemlerine karşı koruma, bu işlem ve eylemleri önleme, failleri cezalandırma ve giderim öngörme yükümlülüğü altındadırlar. Bu yükümlülükler konusundaki sınırın ise gereken özeni göstermek<sup>30</sup> olduğu daha önce Komitenin genel tavsiyeleri ve içtihadı tarafından ortaya konmuş idi.<sup>31</sup>

11. maddeye ilişkin paragrafta yapılan tespit, ya fesih işlemi nedeniyle devlet organlarının koruma, önleme, cezalandırma veya giderim

<sup>28</sup> **Gemalmaz S.**, *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*, Beta, 2003-İstanbul, s. 708-710.

<sup>29</sup> **Connors J.**, s. 626.

<sup>30</sup> Gereken özen kavramı konusunda bkz. **Ertürk Y.**, *The Due Diligence Standard: What does it Entail For Women’s Rights* (pp. 27-46) in: Benninger-Burdell C. (ed.) *Due Diligence and its Application to Protect Women From Violence*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden-2009, ss.27-46.

<sup>31</sup> **Byrnes A.**, Article 2., in: Freeman M.A.-Chinkin C.-Rudolf B., *The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, A Commentary*, Oxford-2012, s. 87, 88.

öngörme konusunda gereken özeni göstermediği belirlenmeli ya da açıkça yargı organının kararı sebebi ile 11. maddenin ihlal edildiği belirtilmeli idi.

Kanaatimizce, R.K.B./Türkiye kararında, işverenin eyleminin Sözleşmenin 11. maddesi uyarınca cinsiyete dayalı ayrımcılık oluşturduğunun tespit edilmesi, Komitenin Sözleşmenin 3. kişilere olan etkisi konusunda daha geniş bir açılım göstereceğinin işareti olarak görülebilir.

### **5. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bakış Açısının Yer Almaması Açısından**

CEDAW kadınlara duyarlı bir bakış açısıyla kabul edilen nötr olmayan bir Sözleşmedir. Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi de gerek tavsiyelerinde gerekse görüşlerinde bu bakış açısını etkinleştirmektedir. R.K.B./Türkiye kararında Komite, gerek Kocaeli 3. İş Mahkemesinin gerekse Yargıtayın, başvurucunun karşı karşıya geldiği ayrımcılığa dikkat çekmediklerini ve bu yüzden toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşımadıklarını vurgulamıştır. Komiteye göre, cinsiyete duyarlı bir bakış açısı taşımamak, ulusal mahkemelerin başvurucunun karşı karşıya geldiği ayrımcılığa işaret etmemeleri ile doğrudan ilişkilidir. Mahkemelerin toplumsal cinsiyet duyarlılığı taşınamaları tek başına 2. maddenin ihlalini oluşturmamakla birlikte, ihlal tespitinin gerekçesinde kullanılmıştır. (p.8.6)

Klasik insan hakları sözleşmeleri ve yakın zamanlara dek hemen hemen tüm Anayasalar şekli eşitlik anlayışını benimsemiş ve cinsiyete duyarlı bir bakış açısı taşımamışlardır. Bu bağlamda insan hakları sözleşmelerinin organları ve Anayasa Mahkemeleri dahil olmak üzere ulusal mahkemeler kararlarında nötr bir dil kullanmışlardır. KKAÖS'nin kabulünün ardından KKAÖS Komitesinin tavsiye, gözlem ve görüşleri insan hakları hukukuna cinsiyete duyarlı bir bakış açısı getirmiştir. Bu bakış açısı hem uluslararası insan hakları denetim organlarını hem de ulusal hukukları etkilemektedir. Artık kadın erkek eşitliği alanında hedef şekli eşitlik değil -sonuçların eşitliği olarak özetleyebileceğimiz- maddi eşitlik<sup>32</sup> ki bu hedefe cinsiyete duyarlı bir bakış açısı edinmeden ulaşmak mümkün değildir.

<sup>32</sup> Maddi eşitlik konusunda bkz. **DüNDAR Sezer, T.**, Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Yaklaşımlar ve Türk Anayasa Mahkemesi, İzmir Barosu Dergisi, Y.2009, Temmuz, s. 137; **Arnardottir O M.**, Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights, New York -2003, s.18-31.

#### IV. KKAÖS Komitesi Görüşlerinin Hukuki Niteliği ve Etkisi

Birleşmiş Milletler kapsamındaki Sözleşme organlarının Sözleşmeleri yorumlayan tüm kararları uluslararası insan hakları hukuku açısından taşıdığı önemin yanı sıra, ulusal hukukları etkilemesi açısından da önemlidir.<sup>33</sup>

BM Sözleşmelerini yorumlayan Sözleşme organları olan “Komiteler”<sup>34</sup> yargısal organ değildirler. Bu denetleme mekanizmaları devlet raporlarının incelenmesi üzerine genel gözlemlerde bulunmak, genel tavsiyelerde bulunmak, soruşturma yapmak ve bireysel başvurular sonucunda “görüşler” benimsemek gibi çeşitli yetkilerle donatılmışlardır.

Bireysel başvuruları sonuçlandırma yetkisine sahip olan BM Komiteleri, yarı yargısal organlardır. Bu bağlamda bireysel başvurular sonucunda benimsenen “görüşler”i de kapsamak üzere Komitelerin kararları yargısal karar olmadığı gibi hukuksal açıdan bağlayıcı da değildirler. Aslında, bireysel başvurular sonucunda verilen kararların “görüşler” adı altında devletlere ulaştırılması ve yayınlanması da, bunların bağlayıcı olmadığı bir nevi dışavurumdur.<sup>35</sup>

Komitelerin görüşlerinin bağlayıcı olmamaları, statülerini tam olarak açıklamamaktadır. “Görüşler” dahil olmak üzere tüm Komite kararlarının uluslararası insan hakları hukukundaki statüsü belirsizdir.<sup>36</sup> Görüşler, şekil ve içerik açısından yargısal kararlara benzemektedirler<sup>37</sup>; devletler açısından “yoruma ilişkin buyurucu (authoritative) belirlemeler” olarak kabul edilebilecekleri belirtilmektedir.<sup>38</sup>

Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesinin (KSHS) denetim organı olan İnsan Hakları Komitesinin (İHK), 33 no’lu “Seçmeli Protokol uya-

<sup>33</sup> Bugüne dek ülkemizde en fazla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) bağlamında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarının niteliği ve etkisi meseleleri gündeme gelmiştir. Özellikle BM denetim mekanizmalarına bireysel başvuru hakkı tanıyan protokollere taraf olunması ile birlikte, bu mekanizmaların aldıkları kararlara ilişkin meseseler gündeme 2000’li yıllarla birlikte girmektedir.

<sup>34</sup> BM kapsamındaki dokuz temel Sözleşme, bu Sözleşmelere ilişkin denetleme organları öngörmüşlerdir. Bu organların her biri birer Komite’dir. Ör. İnsan Hakları Komitesi, Çocuk Hakları Komitesi, KKAÖS Komitesi gibi.

<sup>35</sup> **Ulfstein G.**, Individual Complaints, in: Keller H.- Ulfstein G. (Ed), UN Human Rights Treaty bodies, Cambridge-2012, s. 94.

<sup>36</sup> **Chinkin C.-Freeman M.-A.**, Introduction, in: Freeman M.A.-Chinkin C.-Rudolf B., The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, A Commentary, Oxford-2012, s. 23.

<sup>37</sup> **Kalin W.-Künzli J.**, The Law of International Human Rights Protection., Oxford-2011, s. 220.

<sup>38</sup> Chinkin C.-Freeman M.-A., s. 24; Connors J., s. 618.

rınca Devletlerin Yükümlülükleri” konulu Genel Yorumu,<sup>39</sup> bireysel başvurular sonucunda benimsenen görüşlerin hukuki niteliği konusunu irdelemiştir. İHK’ne göre, “İnsan Hakları Komitesinin bireysel başvuruları değerlendirmedeki işlevi her ne kadar yargısal olmasa da, Komite tarafından yayınlanan görüşler yargısal kararların önemli özelliklerini gösterirler. Görüşler, Sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikleri, Sözleşmeyi yorumlamaları ve Komite üyelerinin tarafsızlığı ve bağımsızlıklarını içermek üzere yargısal bir ruhla ortaya çıkarılırlar.” (p.11) “Komitenin görüşleri, Sözleşme tarafından öngörülerek Sözleşmeyi yorumlamak üzere görevlendirilen bir organın, Seçmeli Protokol uyarınca yaptıkları buyurucu belirlemeleri ifade etmektedirler. Bu görüşlerin niteliği ve kendilerine atfedilen önem Sözleşme ve Seçmeli Protokol uyarınca Komitenin bütünleyici rolünden kaynaklanmaktadır.” (p.13) “... Komiteyle işbirliği yapma görevi, Sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerle uyum üzere iyi niyet ilkesinin uygulanmasından kaynaklanmaktadır”. (p.15) İHK’nin 33 no’lu Genel Yorumu, görüşlerin bağlayıcı kararlarla eşit olarak kabul edildiği izlenimini uyandırmaktadır.<sup>40</sup>

Uluslararası Adalet Divanı (UAD), İHK’nin KSHS’ni yorumlayan görüşlerine büyük önem atfedilmesi gerektiğini belirtmişti. UAD’na göre, KSHS’nin kapsamı ve Devletlerin bu Sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükleri İHK’nin kararlarıyla belirginleşmektedir.<sup>41</sup>

Doktrinde de BM Komitelerinin görüşlerinin, bağlayıcı olmasalar da büyük ölçüde yargısal kararlarla karşılaştırılabilir oldukları savunulmuştur.<sup>42</sup> Bu doğrultuda görüşleri salt tavsiyeler olarak görmenin hatalı olacağı belirtilmektedir. Görüşler, Sözleşmeleri yorumlayan, ona uyumu sağlayan, üyeleri taraf devletlerce seçilip oluşturulan yarı yargısal bir organın varmış oldukları son sonuçlardır. Komitenin yetkisini tanıdıktan sonra, Komitenin kararının içeriğine göre, görüşler ve tavsiyelere uyup uymamada geniş takdir yetkisine sahip olmanın, Komitelerin özellikleri ile bağdaşmaz olduğu belirtilmiştir.<sup>43</sup>

Bu fikirlere karşılık, bireysel başvurular sonucunda verilen kararların bizzat Sözleşmeciler devletlerin kabul ettikleri protokollerle “görüşler” olarak isimlendirildiği, Sözleşmeler ve protokolleri ile Mahkeme değil Sözleşme organı kurulduğu belirtilmektedir. Komitelerin yetkileri açıkça sayılmıştır ve bu yetkiler bağlayıcı kararlar verme olarak genişle-

<sup>39</sup> No.33, CCPR/C/GC/33, □5.11. 2008.

<sup>40</sup> Ulfstein G., s.93

<sup>41</sup> Chinkin C.-Freeman M.-A., s. 24.

<sup>42</sup> Ulfstein G., s. 92.

<sup>43</sup> **Hanski R.-Scheinen M.**, Leading Cases of the Human Rights Committee, Turku-2007, s.27’den aktaran Ulfstein G., s. 92.

tilemez.<sup>44</sup> Bu bağlamda UAD'nın belirttiği gibi Komitelerin görüşlerine büyük önem verilmesi gerektiği, devletlerin görüşleri gerekli şekilde değerlendirmek durumunda oldukları, eğer görüşlerin gereğini yerine getirmezler ise makul açıklamalar yapmaları gerektiği ileri sürülmüştür.<sup>45</sup>

KKAÖS Komitesi de, diğer bazı BM Sözleşmelerinin organlarına benzer şekilde, yargısal bir organ bir değildir; yarı yargısal bir organdır.<sup>46</sup> KKAÖS Komitesinin görüşleriyle, taraf Devletin Sözleşmeyi ihlal edip, etmediği ortaya konmakta; ayrıca başvurucunun mağduriyetinin giderilmesi için tazminat ödenmesi gibi spesifik, eğitim verilmesi, etkili bir teşkilat kurulması gibi genel önlemler alınması önerilmektedir. Diğer BM Komitelerinin görüşleri için söz konusu olduğu üzere *KKAÖS Komitesinin de bireysel başvurular sonucunda benimsediği görüşleri ve tavsiyeleri yargısal ve bağlayıcı değildir.*

Anayasamızın 90/son maddesinde “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm Türk Hukukunda uluslararası sözleşmelerin yerini ve insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerle kanunlar arasındaki çatışma sorununu ele almaktadır. Ancak konumuz açısından KKAÖS Komitesinin görüşlerinin ve özelde R.K.B. kararının etkisi inceleneceğinden 90. madde ışığında farklı bileşenlerin değerlendirilmesi gerekmektedir. Konu başlığımız altında ikili bir ayırım yaparak önce KKAÖS Komitesi görüşlerindeki esasların iç hukukta yerine getirilme meselesi daha sonra da genel olarak KKAÖS Komitesi görüşlerinin Sözleşmenin yorumundaki rolü tartışılacaktır.

<sup>44</sup> Ulfstein G., s. 95.

<sup>45</sup> Ulfstein G., s. 100.

<sup>46</sup> Komite farklı usul ve mekanizmalarla Sözleşmeyi yorumlamaktadır. Bu usuller Sözleşmeden kaynaklanan genel tavsiyelerde bulunma; 1993 yılında kendi oluşturduğu usul uyarınca ülkelerin raporlarına karşılık sonuç gözlemleri (yorumları) hazırlama, seçmeli protokol uyarınca bireysel başvuruları karara bağlama ve soruşturma yapma olarak sıralanabilir. Bunların dışında Komite çatışma, doğal felaketler gibi çeşitli farklı durumlarda beyanlar ve kararlar vererek Sözleşmenin yorumu ve Sözleşmeye uygunluk konusunda daha geniş bir rol üstlenmektedir.

## A. KKAÖS Komitesi Görüşlerinde Yer Verilen Hususların İç Hukukta Yerine Getirilmesi

### 1. Genel Olarak

Yukarıda vurgulandığı gibi Komitelerin görüşleri bağlayıcı değildir ve Sözleşme ihlali tespit edildikten sonra devletlerin yapmaları gerekenler açıkça “*tavsiye edilirler*”.<sup>47</sup> BM Sözleşme organlarının görüşlerinin bağlayıcı olmaması taraf devletlerin bu kararların gereğini yerine getirmelerinden kaçınmalarına bahane olmaktadır.<sup>48</sup> Belirtmek gerekir ki, görüşlerin bağlayıcı olup olmaması ile bu görüşlere iç hukukta etki tanımak birbirlerinden farklı meselelerdir. Bağlayıcılık görüşlerin uluslararası statüsü ile ilgili olup, bunların etkileri ve yerine getirilmeleri iç hukuka ilişkin bir mesele olmaktadır.<sup>49</sup>

BM Sözleşmeleri ve bunlara ilişkin bireysel başvuru hakkı tanıyan Protokollere taraf devletlerin mevzuatlarına bakıldığında, Komitelerin görüşlerinin yerine getirilmesini öngörmek üzere yasal düzenleme yapılması çok nadir olarak görülmektedir.<sup>50</sup> Ülkemizde de bu konuda özel bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>51</sup>

<sup>47</sup> BM Sözleşme ve Seçmeli Protokollerinde Taraf Devletlerin görüşlere uymakla yükümlü olduklarına dair açık bir hüküm bulunmamaktadır.

<sup>48</sup> BM Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi denetim organı olan İnsan Hakları Komitesinin bir raporu uyarınca, 2002 yılında, izleme prosedüründe taraf devletlerin Komite görüşlerine yüzde otuz oranında uyma iradesi gösterdikleri saptanmıştır. Bkz. **Alebeek Van R., Nollkaemper A.,** The Legal Status of Decisions by Human Rights Treaty Bodies in National Law, in: Keller H.- Ulfstein G. (Ed), UN Human Rights Treaty bodies, Cambridge-2012, s.357, 361.

<sup>49</sup> Alebeek Van R., Nollkaemper A., 357.

<sup>50</sup> Ülkemizde Anayasanın 90. maddesindeki genel düzenleme dışında, BM Sözleşme organlarının bireysel başvurular sonucunda verdikleri kararların yerine getirilmesini sağlamak üzere çıkarılmış bir yasa bulunmamaktadır.

BM Sözleşme organlarının görüşlerinin iç hukuktaki etkisine ilişkin çeşitli ülkelerin çıkartmış oldukları yasalar bulunmaktadır. Bazı ülkeler, Sözleşmenin ihlal edilmesinin tespit edilmesi halinde cezai kovuşturmanın tekrar yapılacağını öngörmüşlerdir. Çoğu ülke, kararları bağlayıcı olan uluslararası denetim mekanizmalarının (Ör. AİHM) kararlarını takiben yeniden yargılama prosedürü öngörseler de, bazı ülkeler BM denetim organları gibi kararları bağlayıcı olmayan organların kararları için de buna benzer prosedürler öngörmüşlerdir.

Ör: Polonya Ceza Usul Kanunu uyarınca, Polonya'nın onaylamış olduğu bir uluslararası Sözleşmenin denetim organının kararından kaynaklanan bir ihtiyaç ortaya çıktığında, sanığın yararı için dava yeniden açılır. 1997 tarihli Polonya Ceza Usul Kanunu, md. 540, par. 3. Ancak uygulamada yeniden görülen davalar, AİHM kararlarından kaynaklanmaktadır.

1998 tarihli Macaristan Ceza Usul Kanunu da bir Mahkeme kararının, taraf olunan bir uluslararası Sözleşmeyi ihlal ettiği Sözleşmenin organı tarafından tespit

Komitelerin bireysel başvurular sonucu benimsedikleri görüşlerinde ve tavsiyelerinde yasama, yürütme veya yargı organları tarafından yapılması gerekenler bulunabilir. Özellikle yürütme organı, tavsiye edilen hususu yerine getirmediğinde, başvurucular Komite kararlarının yerine getirilmesi için ulusal mahkemelere başvurabilmektedirler. Ancak ulusal mahkemeler de kural olarak bu talepleri reddetmektedirler. Ulusal mahkemelerin talepleri reddetmelerinin temel nedenleri, Komite görüşlerinin bağlayıcı değil tavsiye niteliğinde bulunması, ayrıca görüşlere iç hukukta hukukî etki tanınmasına izin veren yasal düzenlemelerin bulunmamasıdır.<sup>52</sup>

KSHS'nin organı olan İHK, yukarıda sözü edilen 33 No'lu Genel Yorumunda "... taraf devletin başvurucuya etkili bir giderim sağlamasının gerekli olduğu" belirtilmekteydi. (p.14)

Konumuz özelinde, KKAÖS'ni ve ek Seçmeli Protokolü kendi iradesiyle onaylayarak bireysel başvuruyu ve KKAÖS Komitesinin yetkisini tanıyan taraf Devletler, Sözleşme ve seçmeli protokolden kaynaklanan yükümlülükleri uyarınca, Komitenin görüşlerinde yer alan tavsiyeleri dikkate almak durumundadırlar. Bağlayıcı olan Sözleşmeyi yorumlayan en yetkili organ olan Komitenin görüşlerine uymak ve öngörülen giderimi sağlamak için gerekeni yapmak taraf devletler açısından hukuki bir yükümlülüktür.<sup>53</sup>

KKAÖS'nin Komite tarafından yorumunu ortaya koyan görüşlerin gereklerine uymak, insan haklarına saygı duyan devletler için bir itibar ve prestij meselesidir. Böyle bir tavır ülkemiz açısından da Anayasamızda yer alan insan haklarına saygılı devlet ilkesine uygun olacaktır.<sup>54</sup>

---

edildiğinde, Yüksek mahkemeye başvurma imkanı tanımıştır. (par. 416) Macaristan' da da bu yol, uygulamada, AIHM kararları için işletilmektedir. **Alebeek Van R., Nollkaemper A.**, s. 366, 367.

Bazı ülkelerde Sözleşme organlarının görüşlerinin etkisine ilişkin herhangi bir kanun bulunmamasına rağmen Mahkemeler denetim organlarının kararlarını uygulamaktadırlar. Örnek Mahkeme kararları için bkz. **Alebeek Van R., Nollkaemper A.**, s. 368-370.

<sup>51</sup> Türk Hukuku açısından bağlayıcı olan AIHM kararları söz konusu olduğunda ihlal kararı ulusal Mahkeme kararlarından kaynaklandığı durumlarda, AIHM kararının yerine getirilmesi için yargılamanın yenilenmesi kurumu farklı kanunlarla öngörülmüştür. Böyle bir yol BM denetim mekanizmalarının bireysel başvurular sonucunda ortaya koyduğu görüşler için geçerli değildir.

<sup>52</sup> **Alebeek Van R., Nollkaemper A.**, s. 362-377.

<sup>53</sup> **Nowak**, UN Convention on Civil and Political Rights, CCPR Commentary, Engel Verlag-2005, s. 893 'dan aktaran **Alebeek Van R., Nollkaemper A.**, s. 384.

<sup>54</sup> İnsan Hakları Komitesi, Avusturya'nın Komitenin bir görüşünde yer alan tavsiyeleri yerine getirmekten kaçınması üzerine sonuç gözlemlerinde şu tespitte bulunmuştur:



KKAÖS Komitesi ihlal tespit ettiği görüşlerinin sonunda, bir yandan başvuru sahibinin spesifik mağduriyetinin giderilmesini isterken, diğer yandan genel olarak mevzuatın ve uygulamanın değişmesini taraf devlete tavsiye etmektedir.<sup>55</sup> Mahkeme kararlarının aksine, başvuru sahibinin mağduriyetinin giderilmesi talebine ek olarak çok geniş bir alanda devletten istemde bulunulması, tavsiyelerin yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır.

R.K.B /Türkiye kararının sonunda Komite başvurucuya ilişkin olarak İK md. 5 uyarınca belli bir miktar tazminatın ödenmesi dahil uygun giderimin sağlanmasını tavsiye etmiştir. Giderimin ne olması gerektiği ya da tazminat miktarı belirtilmemektedir.<sup>56</sup> Genel olarak ise mevzuata dair bir eksiklik tespit edilmediğinden, İK 5. madde ile KKAÖS'nin etkili olarak uygulanması; zararlı toplumsal cinsiyet kalıplarının uygulanmaması için özellikle yargı personelinin eğitilmesi tavsiye edilmiştir.

KKAÖS ile Seçmeli Protokole taraf olan ve kendi isteğiyle Komitenin denetim yetkisini tanıyan ülkemiz açısından, R.K.B/ Türkiye kararında yer alan görüşler ile tavsiyelerin gerekli şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Devletin, görüşler ve tavsiyelerde yer alan hususları başvuru belirlemeler olarak ele alıp, gerekirse Komiteyle işbirliği yaparak bunların gereğini yerine getirmesi gereklidir.

Bu tavsiyelerin yerine getirilip getirilmeyeceği önümüzdeki zaman diliminde belli olacak ve Komitenin takip prosedürü ile de izlenecektir.

---

“Taraf devletin yorumu ile Komitenin Sözleşmeyi yorumu arasında çatışma olduğunda, Komitenin yorumunun reddedilmesi, taraf devlet tarafından bireysel başvuru hakkı tanıyan seçmeli Protokol uyarınca Komitenin yetkisinin tanınmasının temelini çürütmektedir. Concluding Observations on Australia in UN GA, 55th Session. Report of the Human Rights Committee, 10 October 2000, UN Doc. A/55/40, Vol. I, Supp. No.40, para. 520. Bkz. **Alebeek Van R., NollKaemper A.**, s.383.

<sup>55</sup> Krş. Bilindiği bir yargısal bir organ olan AIHM gerekli gördüğü takdirde hakkaniyete uygun ve miktarını açıkça belirlediği belirli bir tazminata hükmetmektedir. Bu tazminatın ödenip ödenmediği ve kararın gereğinin yerine getirilip getirilmediği BK tarafından takip edilmektedir.

<sup>56</sup> BM Sözleşme organları çerçevesinde bireysel başvuruları daha cazip kılmak için ilgili Sözleşmenin ihlalinin saptandığı durumlarda hakça bir tazminat öngörülmesi önerilmektedir. bkz. **Gülmez M.**, (Birleşmiş Milletler), s. 379 Kanaatimce sınırları kesin olmayan bir tazminatın ödenmesinin tavsiye edilmesinden ziyade, tazminat miktarının açıkça belirtilmesi, bunun ödenmesini kolaylaştıracaktır. Böylelikle meblağın belirlenmesi için yargı organına yeniden başvurmak gibi tartışmalı bir durum da ortadan kalkacaktır.

## 2. Takip Prosedürü

BM Sözleşmeleri kapsamında, Komite görüşlerinin yerine getirilip getirilmediğini, yine ilgili Komiteler kendileri izlemektedirler. Bu konuda AIHS sisteminde olduğu gibi, kararların yerine getirilip getirilmediğini denetleyen Bakanlar Komitesi benzeri bir siyasi organ bulunmaktadır.

KKAÖS'ne ek Seçmeli Protokolün 7. maddesinin 4. paragrafı uyarınca, "Taraf Devlet, KKAÖS Komitesinin görüşleri ve tavsiyelerini gereken şekilde göz önünde bulunduracaktır. Taraf devlet, Komitenin görüşleri ve tavsiyeleri ışığında herhangi bir bilgi ve eylemi içerecek şekilde, Komiteye 6 ay içinde yazılı olarak yanıt verecektir." Bu açıdan da Komite kararlarının bağlayıcılık meselesinden bağımsız olarak, devletlerin Komitenin karar ve görüşlerine uyma, hukuk düzenlerinde onlara etki tanıma yükümlülükleri bulunmaktadır.<sup>57</sup>

KKAÖS Komitesinin görüş ve tavsiyelerinin yerine getirilmemesinin Protokolün 7. maddesi uyarınca bilgi ve rapor istemekten pek fazla bir yaptırımını bulunmamaktadır. Ancak devletlerin KKAÖS uyarınca Komiteye vermek zorunda oldukları raporlardaki bilgiler Komiteyi tatmin etmez ise, Komite devletten tekrar bilgi isteyebilir.<sup>58</sup> Bireysel başvurular sonucunda benimsenen görüş ve tavsiyelere uyulup uyulmadığı Komitenin izleme mekanizması yoluyla takip edilmektedir. Bu bağlamda Komite iki üyesini raportör olarak görevlendirmiştir.<sup>59</sup>

KKAÖS Komitesinin, kararların yerine getirilmemesine ilişkin eleştiri ve tatminsizlikleri, periyodik raporlar üzerine hazırlanan sonuç gözlemlerinde de yer alabilecektir. Bu sonuç gözlemlerinin yayınlanması devletin prestiji açısından sorun yaratacaktır. Bunun dışında Komite ile devlet tekrarlanan aralıklarla ikili diyaloga girebilmekte; bu süreçte yazılı ve sözlü rapor ve bilgi istenmesi, Komitenin tatminsizliği durumunda eleştiri getirilmesi söz konusu olabilmektedir.<sup>60</sup> Taraf Devlete ilişkin işleyebilecek bir başka yaptırım mekanizması ise Seçmeli Protokolde öngörülen soruşturma usulünün işletilmesi olabilir. Bu yolun işletilmesi Sözleşmede yer alan hakların ciddi ve sistematik bir şekilde ihlal edilmesi hakkında bilgi alınması durumunda söz konusu olabilecektir.<sup>61</sup>

<sup>57</sup> Alebeek Van R., NollKaemper A., s. 357, 358.

<sup>58</sup> Seçmeli Protokol. md 7 par. 5.

<sup>59</sup> Ulfstein G., s. 106.

<sup>60</sup> Purvis, C., The Role of the Committee to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, [http://www.law.yale.edu/documents/pdf/cglc/Purvis\\_RoleOfTheCEDAWcommittee.pdf](http://www.law.yale.edu/documents/pdf/cglc/Purvis_RoleOfTheCEDAWcommittee.pdf), 22.8.2013.

<sup>61</sup> Seçmeli protokol md. 8

## B. KKAÖS Komitesinin Görüşlerinin Sözleşmenin Yorumundaki Rolü

### 1. İç Hukuk Açısından

Daha çok genel ifadelerle yazılıp kabul edilen insan hakları sözleşmeleri, denetim mekanizmalarının yargısal ya da yargısal olmayan kararlarıyla yorumlanıp somutlaştırılırlar.

Bu bağlamda KKAÖS Komitesinin görüşleri, uluslararası insan hakları hukukunun içtihadı kaynağı olarak hem Sözleşmedeki eksiklik ve boşlukları doldurmakta hem de Sözleşmeye dinamizm sağlamaktadırlar.<sup>62</sup>

Ulusal makamların Sözleşmeleri yorumlarken, sözleşme organlarının yorumlarını dikkate almaları gerekmektedir.<sup>63</sup> Genel olarak dünya geneline bakıldığında ulusal mahkemelerin insan hakları denetim mekanizmalarının kararlarına yeri geldiğinde yer verdikleri ancak buna ilişkin yerleşik standartların da bulunmadığı söylenebilir.<sup>64</sup>

Belirtmek gerekir ki Sözleşmelerin yorumunda kullanılması açısından AIHM kararları gibi bağlayıcı kararlar ile BM mekanizmalarının görüşleri gibi bağlayıcı olmayan kararlar açısından bir farklılık bulunmamaktadır. Çünkü AIHM kararları gibi yargısal kararlar sadece davanın tarafları açısından bağlayıcıdır; genel uygulanabilirlik açısından norm yaratıcı özellikleri bulunmamaktadır.<sup>65</sup>

Haklardan ziyade daha çok yükümlülükler ekseninde hazırlanan KKAÖS'nin somutlaşması Komitenin genel tavsiye ve görüşleri sayesinde gerçekleşmektedir. Komitenin görüşleri her ne kadar bağlayıcı ve yargısal nitelikli olmasa da, Sözleşme bu içtihadı kaynaklarla yorumlanmakta, kapsamı ve sınırları belirlenmektedir.<sup>66</sup> Kanaatimizce KKAÖS'nin hükümlerinin belirlenmesinde Komite tavsiye ve görüşlerinin dikkate alınması zorunluluğu, Seçmeli Protokole taraf olarak Komitenin yetkisinin tanınmış olmasının da bir sonucudur. Ülkemiz açısından, Sözleşmenin Komite kararları ışığında değerlendirilmesi insan haklarına saygılı devlet olmanın ve Anayasanın 90. maddesinin bir gereğidir.<sup>67</sup>

Anayasamızın 90. maddesi uyarınca KKAÖS yasa hükmünde olup, kanunlar ile insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmeler ara-

<sup>62</sup> Gemalmaz S., s. 723.

<sup>63</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülmez M., İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmelerinin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması konusunda sunulan Tebliğ, (İnsan Hakları)TBB-İHAUM, Türkiye Barolar Birliği Yayınları:76, Ankara-2005, s.75-78.

<sup>64</sup> Alebeek Van R., Nollkaemper A., ss. 397-411.

<sup>65</sup> Alebeek Van R., Nollkaemper A., s. 407.

<sup>66</sup> Gemalmaz S., s. 722, 723.

<sup>67</sup> Gülmez M., (İnsan Hakları), s. 75.

sında bir çatışma bulunduğunda, uluslararası sözleşme hükümleri uygulanacaktır. Belirtmek gerekir ki bir çatışmanın ortaya konabilmesi için uluslararası sözleşme hükmünün doğrudan uygulanabilir nitelikte bulunması gereklidir. KKAÖS hükümleri çoğu kez devlete salt yükümlülükler yükleyen program hükümler olarak kaleme alınmışlardır.<sup>68</sup> Bu bağlamda KKAÖS hükümlerini somutlaştırmada görüşlerin önemi daha da önem kazanmaktadır.

Türkiye’de tüm devlet organları KKAÖS’nin 2, 5 ve 11. madde hükümlerini değerlendirirken R.K.B/Türkiye kararını (ve diğer Komite görüşlerini) dikkate almak durumundadırlar. Anayasamızda yer alan temel hakların yorumunda da görüşler ışığında değerlendirilen KKAÖS hükümlerinin göz önüne alınması gereklidir. Anayasa Mahkemesinin yapmış olduğu norm denetiminde Sözleşme hükümleri destek ölçü norm olarak kullanılmalı, bireysel başvurular neticesinde yapılan değerlendirmelerde de Anayasa KKAÖS ve görüşler ışığında yorumlanmalıdır.

KKAÖS Komitesinin görüşleri sonucundaki tavsiyelere kısa vadede uyulmasa dahi, bu görüşlerin etkisi, dolaylı biçimde de olsa, ulusal makamlar tarafından Sözleşmenin yorumunda ortaya çıkmak durumundadır. Komitenin görüşleri, içtihadın öğrenilmesi ile yıllar içinde Sözleşmenin yorumunu ve iç hukuku etkilemektedir.

## **2. KKAÖS Komitesi Görüşleriyle AIHM Kararları Arasındaki Etkileşim**

Son yıllarda uluslararası insan hakları hukukundaki en önemli gelişmelerden birisi, insan hakları sözleşmelerinin denetim mekanizmalarının, birbirlerinin kararlarına atıfta bulunmaları ve birinin kararında diğerinin kararının etkisinin açıkça görülmesidir.

AIHM, klasik bir insan hakları sözleşmesi olarak cinsiyet duyarlılığıyla kaleme alınmayan nötr bir Sözleşmedir. Uzun yıllar boyunca kararlarında da bu nötr dil hakim olmuştur. Ancak özellikle KKAÖS Komitesinin görüşlerinin benimsenmeye başlamasının ardından, Mahkemenin kadın meselelerine bakış açısında değişiklik gözlenmektedir. Örnek olarak vermek gerekirse, KKAÖS Komitesinin bireysel başvurular sonucu verdiği ilk karar 2003 tarihli A.T/Macaristan<sup>69</sup> kararıydı; bu ka-

<sup>68</sup> Bir uluslararası Sözleşme hükmünün devlete yükümlülük yüklüyor bulunması onun doğrudan uygulanabilir kabiliyette bulunmadığını göstermez. Doğrudan uygulanabilirlik için, Uluslararası sözleşme maddesinden uygulamayı çözebilecek bir hukuksal direktifin okunabilmesi yeterlidir. Bu konuda bkz. **Can O.**, Imperatoris Locuta, Causa Finita? Anayasa’nın 90. Madde Değişikliği ve Anayasa Yargısı, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y.2005, S.1, s.106, 107.

<sup>69</sup> **A.T./Macaristan**, No.2/2003, 26.6.2003.

rarda kadına yönelik şiddetin kadına yönelik ayrımcılık oluşturduğu tespit edilmişti. AIHM de 2009 yılında verdiği Opuz/Türkiye<sup>70</sup> kararında A.T./Macaristan kararındaki görüşlere atıf yapmış ve ilk kez bir AIHM kararıyla kadına yönelik şiddet ayrımcılık yasağının ihlali olarak değerlendirilmiştir.

Toplumsal cinsiyet kalıplarına ilişkin Komitenin verdiği kararlar da AIHM'ni etkilemiştir. Son yıllarda AIHM'nin verdiği iki önemli kararda, yine Komite kararlarına atıf yapılarak, toplumsal cinsiyet kalıplarının kullanılması AIHS'nin çeşitli maddelerinin ihlaline karar verilmesinde etkili olmuştur.<sup>71</sup>

Sonuç olarak, Komite görüşleri AIHM kararlarını etkilemektedir. AIHM'nin daha fazla cinsiyet duyarlılığı taşımasında Komite kararlarının etkisi bulunmaktadır. Önümüzdeki yıllarda AIHM kararlarında R.K.B./Türkiye kararına da atıfta bulunulması şaşırtıcı olmayacaktır.

## V. SONUÇ

KKAÖS kapsamında ek Seçmeli Protokolün kabul edilerek Sözleşmeciler devletlerde yaşayan kişilere KKAÖS Komitesine bireysel başvuru yapma hakkı tanınması kadın hakları açısından çok önemli ve geri dönülmez bir noktadır. Protokol, kabul edilmesinden kısa bir süre sonra ülkemiz açısından da bağlayıcı hale gelmiştir. Türkiye'ye yönelik olarak esasa ilişkin inceleme yapıp sonuçlandırılan ilk ve tek başvuru R.K.B./Türkiye kararıdır. Kanaatimizce salt bu özelliği itibariyle dahi incelenmeye değer olmakla birlikte, karar uyarınca benimsenen “görüşler”de ayrımcılık yasağı, kadın erkek eşitliği ve toplumsal cinsiyet kalıpları açısından çok önemli değerlendirmeler bulunması kararın değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

R.K.B./Türkiye kararının en can alıcı kısmı ilgili Türk Mahkemelerinin kararlarının başvuru kadına yönelik ayrımcılık ve cinsiyet eşitliği açısından koruyamamış olmasının ve yine bu kararların zararlı/hatalı toplumsal cinsiyet kalıplarının etkisinde verilmiş olmasının tespit edilmesidir. KKAÖS Komitesinin görüşlerinde, ulusal mahkemelerin kadına yönelik ayrımcılık yapıldığı iddialarını ve buna ilişkin delilleri gereken şekilde değerlendirmedikleri; buna karşın ayrımcı nitelikte delilleri reddetmedikleri tespit edilmiştir. Kararda karşımıza çıkan bir başka çarpıcı sonuç da kadın haklarına ilişkin yasaların çıkartılmasının yeterli olmadığı, ayrıca bunların etkili bir şekilde uygulanmasının gerekli olduğunun tespit edilmesidir.

<sup>70</sup> Opuz/Türkiye, no. 33401/02, 9.6.2009.

<sup>71</sup> Konstantin Markin /Rusya, No. 30078/06, 7.10.2010; Rantsev/ Rusya ve Kıbrıs, No. 25965/04, 7.1.2010.

Karar, Türk Mahkemelerine uyarı niteliğindedir. Bu uyarı Mahkemeleri zararlı/hatalı toplumsal cinsiyet kalıplarını kullanmamaya ve cinsiyete duyarlı bir bakış açısı taşımaya davet etmektedir.

Bireysel başvurular sonucunda benimsenen Komite görüşleri ve tavsiyeleri bağlayıcı değildir. Bununla birlikte, bağlayıcı olan KKAÖS ve Seçmeli Protokole kendi isteğiyle taraf olup Komitenin yetkisini tanımış olmak, görüşlerin dikkatle incelenip gereken önemin gösterilmesini gerektirmektedir. R.K.B./Türkiye kararında yer alan tavsiyelere uyulması ve KKAÖS hükümlerinin yine bu karar uyarınca yorumlanması en başta Anayasamızda yer alan insan haklarına saygılı devlet ilkesinin bir gereğidir.

R.K.B./Türkiye kararının bir yarı yargısal organ tarafından verilmesi ve bağlayıcı olmaması nedeniyle bu kararı önemsememek ülkemiz açısından büyük sakıncalar doğuracaktır. Bunun nedenlerinden birisi de, son yıllarda AIHM'nin, kararlarında KKAÖS Komitesinin görüşlerine atıfta bulunuyor olmasıdır. Kadına yönelik şiddet ve toplumsal cinsiyet kalıpları konusunda son yıllarda verilen ihlal kararları, AIHM yargıçlarının bakış açılarının KKAÖS ve Komite görüşleri ışığında değiştiğini göstermektedir.

Önemle belirtmemiz gerekir ki ülkemizde kamusal makamlar tarafından zararlı/hatalı toplumsal cinsiyet kalıplarının kullanılması ya da bunlarla mücadele edilmemesi ve kadına yönelik ayrımcılık iddialarının gerektiği şekilde dikkate alınmaması, AIHM nezdinde mahkum olmamız sonucunu da doğuracaktır. Bu bağlamda, Türk mevzuatının KKAÖS ve R.K.B./Türkiye kararındaki görüşler ışığında ele alınması, yargısal makamların kararlarını zararlı toplumsal cinsiyet kalıplarından etkilenerek vermemeleri gereklidir. Bu hususların gerçekleşmesi için R.K.B./Türkiye kararındaki eğitim verilmesine ilişkin tavsiyeye acilen ve etkili bir şekilde uyulması gereklidir.

#### **KISALTMALAR**

**AIHM:** Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

**AIHS:** Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

**BM:** Birleşmiş Milletler

**İHK:** İnsan Hakları Komitesi

**İK:** İş Kanunu

**KKAÖS:** Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

**KKAÖS Komitesi:** Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Komitesi

**KSHS:** Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi

**UAD:** Uluslararası Adalet Divanı

**KAYNAKÇA**

**Alebeek Van R., Nollkaemper A.**, The Legal Status of Decisions by Human Rights Treaty Bodies in National Law, in: Keller H.- Ulfstein G. (Ed), UN Human Rights Treaty bodies, Cambridge-2012, ss. 356-414.

**Arnardottir O M.**, Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights, New York -2003.

**Arslan G.**, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme, İÜ Hukuk Fakültesi Mecbuası, C. LXII, S.1-2, Y.2004, ss.3-45.

**Bakırcı K.**, Uluslararası Hukuk, AB ve ABD Hukuku ile Karşılaştırmalı İş Hukukunda Cinsiyet Ayrımcılığı Yasağı İlkesinin İstisnaları ve Objektif Haklı Nedenler, Ankara-2012.

**Byrnes A.**, Article 2., in: Freeman M.A.-Chinkin C.-Rudolf B., The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, A Commentary, Oxford-2012, ss.71-99.

**Can O.**, Imperatoris Locuta, Causa Finita? Anayasa'nın 90. Madde Değişikliği ve Anayasa Yargısı, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y.2005, S.1, s.87-128.

**Connors J.**, Optional Protocol, in: Freeman M.A.-Chinkin C.-Rudolf B., The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, A Commentary, Oxford-2012, ss. 607-679.

**Chinkin C.-Freeman M.-A.**, Introduction, in: Freeman M.A.-Chinkin C.-Rudolf B. (Ed), The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, A Commentary, Oxford-2012, ss. 2-33.

**Cusack S.**, The CEDAW as a Legal Framework for Transnational Discourses on Gender Stereotyping in: Hellum A.-Aasen H. S. (ed)., CEDAW in International, Regional and National Law, Cambridge-2013, ss.124-158.

**Cusack S-Timmer A.S.H.**, Gender Stereotyping in Rape Cases: THE CEDAW Committees' Decision in Vertido v. Philippines, Human Rights Law Review, Y.2011, V.11, N.2, ss. 329-342.

**Doğan Yenisey, K.**, İş Hukukunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı, İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları, 8-9 Aralık 2012-İstanbul, ss. 11-15.

**DüNDAR Sezer, T.**, Kadın Erkek Eşitliğine İlişkin Yaklaşımlar ve Türk Anayasa Mahkemesi, İzmir Barosu Dergisi, Y.2009, Temmuz, ss. 120-194.

**Ertürk Y.**, The Due Diligence Standard: What does it Entail For Women's Rights (pp. 27-46) in: Benninger-Burdel C. (ed.) Due Diligence and its Application to Protect Women From Violence, Martinus Nijhof Publishers, Leiden-2009, ss. 27-46.

**Gemalmaz S.**, *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisi* Giriş, Beta, İstanbul-2003.

**Gülmez M.**, Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması Şen Matbaa, (Birleşmiş Milletler), Ankara-2004.

**Gülmez M.**, "İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmelerinin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması" Konulu Sempozyumda sunulan Tebliğ, (İnsan Hakları) TBB-İHAUM, Türkiye Barolar Birliği Yayınları:76, Ankara-2005, ss. 39-82.

**Holtmaat R.**, Article 5., in: Freeman M.A.-Chinkin C.-Rudolf B., The UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, A Commentary, Oxford-2012, ss. 139-162.

**Kalin W.-Künzli J.**, The Law of International Human Rights Protection., Oxford-2011.

**Purvis, C.**, The Role of the Committee to the Conversion on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, [http://www.law.yale.edu/documents/pdf/cglc/Purvis\\_RoleOfTheCEDAWcommittee.pdf](http://www.law.yale.edu/documents/pdf/cglc/Purvis_RoleOfTheCEDAWcommittee.pdf), 22.8.2013.

**Timmer A.**, Toward an Anti-Stereotyping Approach for the European Court of Human Rights, *Human Rights Law Review*, 11:4, ss. 707-738.

**Ulfstein G.**, Individual Complaints, in: Keller H.- Ulfstein G. (Ed), UN Human Rights Treaty bodies, Cambridge-2012, ss. 73-116.