

Doc. GA44/CC43/REP/14/tr

**KÜLTÜR, EĞİTİM VE SOSYAL İŞLER KOMİSYONU'NUN
KIRK ÜÇÜNCÜ TOPLANTISI**

RAPOR*

**“KEİ BÖLGESİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİ:
KAZANIMLAR VE GÜÇLÜKLER”**

Raportör: Sn. Liudmila BOKOVA, Rusya

* 16 Eylül 2014 tarihinde Erivan'da düzenlenen Kültür, Eğitim ve Sosyal İşler Komisyonu Kırk Üçüncü Toplantısında değerlendirilip kabul edilen ve 9 Aralık 2014 tarihinde Atina'da düzenlenen Kırk Dördüncü Genel Kurul'da onaylanan Metin.

I. GİRİŞ

1. KEİ üye devletleri, KEİ Şartında belirtildiği üzere “Avrupa'daki entegrasyon sürecinin bir parçası olarak insan haklarına ve temel özgürlüklere, ekonomik serbestlik, sosyal adalet ve eşit güvenlik ve istikrar yoluyla refaha dayalı ortak bir bölgesel işbirliği vizyonunu paylaşan” bir KEİ Örgütü kurmuş ve işbirliği alanlarını “ulusal ekonomilerinde ve halklarının sosyal refahında sürdürülebilir büyüme elde etmek üzere insani, doğal ve diğer kaynaklarını daha etkili biçimde kullanmak amacıyla” tanımlamışlardır.
2. Cinsiyet eşitliğine ulaşma hedefiyle cinsiyet eşitliğinin etkili bir biçimde ana akıma sokulması, KEİ bölgesindeki insan sermayesinin tamamının kullanılması açısından önem teşkil etmektedir. Devlet ve hükümet başkanları, KEİ'nin 20. Yılı İstanbul Zirvesi münasebetiyle cinsiyet eşitliğinin önemini ve kadınların ekonomik ve siyasi süreçlere katılımlarının sürdürülebilir ve kapsayıcı gelişim elde etme yolundaki hayati rollerini vurgulamıştır.
3. KEİ Parlamenter Asamblesi, “Kadınların Siyasi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hayata Katılımları” meselesini müzakere etmiş ve ilgili Rapor ve Tavsiye Kararı (61/2002)'ni kabul etmiştir. Cinsiyet eşitliği ile kadınların sosyal katılımı ve savunmasızlığıyla ilişkili meseleler de aşağıdaki gibi çeşitli raporlar ve tavsiye kararlarıyla incelenmiştir: “İnsan Kaçakçılığı ile Mücadelede Yasal Çerçeve” (35/1999); “İşsiz İnsanların Toplumla Yeniden Bütünleşmesi” (67/2002); “KEİ Bölgesinin Gelişiminde Kültürün Rolü” (70/2003); “KEİ Üye Ülkelerinde Yoksulluğa Karşı Mücadele” (74/2003) ve “KEİ Üyesi Devletlerde Sosyal Uyum: Siyasal İstikrara Katkısı” (103/2008). Rapor ve Tavsiye Kararı (116/2010), son olarak “KEİ Üye Devletlerinde Kadınların Şiddete Karşı Korunması” meselesine değinmiştir.
4. Kültür, Eğitim ve Sosyal İşler Komisyonu, üye devletlerde cinsiyet eşitliği hususunda gelinen noktayı gözden geçirmek amacıyla “KEİ Bölgesinde Cinsiyet Eşitliği: Kazanımlar ve Güçlükler” konusunu, 43. Toplantısının ana gündem maddesi olarak ele alma kararı almıştır. Ermenistan, Azerbaycan, Yunanistan, Moldova, Romanya, Rusya, Sırbistan, Türkiye ve Ukrayna ulusal delegasyonları, Rapora katkılar sağlamıştır. BM birimlerinin, AB'nin ve Dünya Bankası, ILO, Avrupa Konseyi vs. gibi ilgili uluslararası örgütlerin resmi internet sitelerinden de referans materyaller temin edilmiştir.

II. KEİ BÖLGESİNİN CİNSİYET EŞİTLİĞİ BAKIMINDAN KARŞILAŞTIĞI GÜÇLÜKLER¹

5. KEİ bölgesi, kadınlar ve erkekler için sağlık ve eğitime yatırım yapma yönündeki sosyalist mirastan cinsiyet eşitliğine dair bazı olumlu getirileri devralmış ve birçok ülkenin Avrupa Birliği'ne katılmak üzere içinde bulunduğu süreç, geri kalan cinsiyet eşitsizliklerine ve bunların üstesinden gelinmesine yönelik gayretlere yeniden vurgu yapmıştır.

¹ 116/2010 sayılı Tavsiye Kararı ve ilgili Rapor'a konu olan kadınlara karşı şiddet meselesi, bu Raporda ele alınmamaktadır.

Son zamanlardaki bazı cesaretlendirici eğilimler arasında, kadınların işgücü piyasasında sayıca artışı ve daha iyi eğitim ve öğretimi garantiye alma konusundaki ilerlemeleri bulunmaktadır.

6. Kabul edilen yasama araçları, toplumda cinsiyet eşitliğini teşvik etme yönünde yasal bir dayanak sunmakta ve devletin cinsiyet politikasının temel yönlerini belirlemektedir. Bununla birlikte cinsiyet eşitliği üzerine mevcut mekanizma ve araçlar hala yetersizdir. Kadınlar, erkeklerle hukuki bakımdan eşit statü elde etmelerine rağmen topluma ve aynı zamanda yetkili makamlara derin bir biçimde nüfuz etmiş olan cinsiyet önyargılarının sonucunda fiili olarak ayrımcılığa maruz kalmayı sürdürmektedir.
7. Kadınlar hala işgücü piyasasındaki daha düşük ücretli sektörlerde gereğinden fazla, karar alıcı pozisyonlarda ise zayıf biçimde temsil edilmektedir. Bu, kadınların ve erkeklerin rollerine ve sorumluluklarına dair güçlü önyargıların, kadınların geçmişten bu yana “kadın işi” gözüyle bakılan, örneğin bakım meslekleri (öğretmenlik, hemşirelik, evde bakım) gibi sektörlerde yoğun olarak yer almalarına yol açan sürekli yatay ayrışmanın sonucudur. Ayrıca, kadınların ve erkeklerin aynı alanda çalışıp hiyerarşinin farklı seviyelerinde kaldıkları dikey ayrışma durumu da KEİ ülkelerinin çoğu için güçlük teşkil etmeye devam etmektedir.
8. Ebeveynliğin işgücü piyasasına katılımdaki etkisi, kadınlar ve erkekler için hala çok farklıdır zira kadınlar, bir ailenin idaresinden doğan sorumlulukları orantısız biçimde omuzlamayı sürdürmektedir. İş ve özel yaşam arasındaki dengeyi kurmanın zorlukları, ödeme uçurumuna ve işgücü piyasasında temel olarak kadınları etkileyen diğer eşitsizliklere yansımıştır. Birçok kadın, kısmi zamanlı veya değişik sözleşmelere bağlı olarak çalışmaktadır: Bu durum, her ne kadar onların ailevi sorumluluklarını idare ederken işgücü piyasasında kalmalarına izin verse de ücret, kariyer geliştirme, terfi beklentileri ve emeklilikleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilmektedir.
9. Üye devletlerin çoğunda, kadınlar, işgücünün yaklaşık yarısını ve üniversiteden yeni mezunların yarısından fazlasını oluşturmalarına rağmen karar alıcı süreçlerde ve konumlarda özellikle yüksek seviyelerde zayıf bir şekilde temsil edilmektedir.
10. Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikler, temel hakları ihlal etmektedir. Bu eşitsizlikler, ayrıca ekonomide de büyük bir kayba neden olup yeteneğin eksik kullanımına yol açmaktadır. Öte yandan, cinsiyet eşitliği geliştirilerek ekonomide ve iş dünyasında kazanımlar sağlanabilir. KEİ'nin sürdürülebilir ve kapsamlı kalkınma hedeflerine ulaşmak için kadınların potansiyelinin ve yetenek havuzunun daha kapsamlı ve verimli bir şekilde kullanılması gerekmektedir.

III. KEİ ÜYE DEVLETLERİNDE CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAİR HUKUKİ ÇERÇEVE VE ULUSAL POLİTİKALAR

11. Tüm KEİ üye devletlerinin mevzuatları, genellikle erkeklere ve kadınlara toplumun tüm alanlarında eşit haklar verilmesini ve ayrımcılık yapılmamasını teminat altına almaktadır. Eşitlik ilkesi, üye devletlerin anayasalarında öncelikli olarak yüceltilmiştir.

Birçok üye devletin medeni hukuk, ceza ve iş hukukları ile diğer çeşitli hukuki araçlarında reformlar hayata geçirilmeye devam etmekte ve cinsiyet eşitliğini teşvik edecek çok sayıda strateji planlanmaktadır.

Arnavutluk

12. Toplumda Cinsiyet Eşitliği hakkındaki 24.07.2008 tarihli 9970 sayılı Kanun, kamusal alandaki temel cinsiyet eşitliği meselelerini, kadınların korunmasını ve kadınlara ve erkeklere eşit muameleyi, haklarını kullanmaları için eşit fırsatları ve şansları, ayrıca tüm toplumsal alanların gelişimine katılımlarını ve katkılarını düzenlemektedir. Bu kanun; a) cinsiyet ayrımcılığına ve cinsiyet ayrımcılığına yönelik cesaret verici tüm diğer davranış şekillerine karşı etkili koruma sağlamayı; b) kadınlara ve erkeklere eşit fırsatlar temin edilmesini sağlayan tedbirler sunmayı, cinsiyet temelli her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmayı; c) merkezi ve yerel devlet makamlarının, normatif yasalar oluşturma ve yaptırım sağlama sorumluluklarının yanı sıra toplumda cinsiyet eşitliğinin teşvikini destekleyecek politikalar belirlemeyi amaçlamaktadır.

Ermenistan

13. Geçmiş yıllarda cinsiyet politikası alanında ve kadının statüsünü iyileştirme alanında birçok değişiklik yaşanmıştır: Mevzuat, revizyona ve reforma uğramıştır; kurumlar tesis edilmiştir, mekanizmalar başlatılmıştır; araştırma, eğitim ve teşvik programları yürütülmüştür; nüfusun sosyal güvenliğine yönelik devlet programları dönemsel olarak gözden geçirilmiştir ve politika konularında, kadın meselelerinden cinsiyet meselelerine geçiş yapılmıştır.
14. Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı bünyesinde ilgili bir birim kurulmuştur: Yasalarla belirlenmiş görevlerinin arasında kadın sorunlarının da yer aldığı Aile, Kadın ve Çocuk Meseleleri Departmanı. Departmanın inisiyatifi ve koordinasyonu şu çalışmalar yürütülmüştür: “Kadının statüsünün iyileştirilmesi ve toplumdaki rolünün güçlendirilmesi” üzerine ilk olarak üç yıllık ayrıntılı bir devlet programı hazırlanmıştır; Ermenistan Cumhuriyeti mevzuatı üzerinde bir cinsiyet analizi (temel kanunlardan bazıları) yapılmış, ilgili teklifler geliştirilmiştir; ilgili hükümet organlarındaki profesyonellere eğitimler veren uluslararası örgütlerle işbirliği halinde fırsatları geliştirmeye yönelik programlar başlatılmıştır; ülke çapında bu alandaki meselelere ilişkin çeşitli müzakereler düzenlenmiştir; kadın sorunlarının altını çizmek amacıyla kampanyalar yürütülmüştür.
15. Ermenistan Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın inisiyatifiyle ve Ermenistan Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ile Bölgesel İdare Bakanlığı'nın Ortak Yasa Tasarısı kapsamında, bölgesel idarelerde (marzpetaran) ve Erivan şehri belediyesinde çocuk haklarını korunma departmanları kurulmuştur. Bu departmanların sorumlulukları, devletin cinsiyet politikasını hedefleyen programlarının gelişimine ve yerel seviyede uygulanmasına ilişkin meseleleri incelemenin yanı sıra ilgili düzenlemelerin yapılmasını sağlamaktır.

Azerbaycan

16. Ülkede cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesine yönelik önemli adımlardan biri, Azerbaycan Cumhuriyeti'nin “Cinsiyet Eşitliği” Kanunu'nu 2006 yılında kabul etmesidir. Bu Kanunun temel amacı; her türlü cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılarak, erkek ve kadının sosyal yaşamın siyasi, ekonomik, kültürel ve diğer alanlarına katılımı adına eşit fırsatlar yaratarak cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır.

Bu Kanunun önemli bir yönü, kadınları medeni hakları ve temel özgürlükleri kullanmaktan alıkoyan nedenlerin tanımlanıp tartışılmasıdır. Bu Kanunun 3. Maddesi, cinsiyet eşitliğini hızlandırmak üzere gerekli tedbirlerin uygulanmasını fiilen işaret etmektedir.

17. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla bir kalkınma konsepti olan “Azerbaycan 2020: Geleceğe Bakış”, Aralık 2012’de kabul edilmiştir. Bu konseptte göre, “Azerbaycan’ın aile stratejisi”, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik ulusal bir eylem planının, çocuklara dair bir yasanın ve ulusal çocuk stratejisinin hazırlanmasını ve kabul edilmesini öngörmektedir. Kadın Meseleleri Devlet Komisyonu’ndan hareketle Aile, Kadın ve Çocuk Meseleleri Devlet Komisyonu, Şubat 2006 tarihinde kurulmuştur. Bu Komisyon, devlet politikasının, ilgili alanlarda uygulanması amacıyla çalışan ana yürütme organıdır. 15 Mayıs 2007 tarihinde Başkanlık Kararnamesi’yle kabul edilen Azerbaycan Hükümeti İstihdam Stratejisinin Uygulanmasına yönelik Devlet Programı (2007-2010), başta kadınlar ve genç insanlar olmak üzere dezavantajlı zümrelerin istihdamını artırmayı hedeflemektedir. Strateji, ayrıca şunları öngörmektedir: İşsiz kadınlar için profesyonel eğitim düzenlenmesi, kadınların işsizliğinin nedenlerinin araştırılması vs.
18. Demokratik Toplumda Günlük Şiddetle Mücadele için Çok Yönlü Devlet Programı ve Azerbaycan Cumhuriyeti’nde İnsan Haklarının Korunmasına Yönelik Ulusal Eylem Planı, 2007-2010 döneminde; Yoksulluğun Azaltılması ve Sürdürülebilir Kalkınma için Devlet Programı ise 2008-2015 döneminde kabul edilmiştir. Bu devlet programlarındaki ana meseleler, kadın hakları ve cinsiyet meseleleridir.
19. Aile, Kadın ve Çocuk Meseleleri Devlet Komisyonu, bu alandaki kapsamlı devlet politikasının gerçekleştirilmesiyle özellikle cinsiyet eşitliği, kadın hakları, aile içi şiddet, kızların eğitimden mahrum bırakılması, erken yaşta evlilikler, teknik ve mesleki eğitim, nüfusun ve özellikle kızların gelişimi alanlarındaki mevcut sorunlara yönelik eğitim faaliyetleri gerçekleştirmektedir.

Bulgaristan

20. Cinsiyet eşitliğine dair devlet politikası, cinsiyet eşitliğinin teşvikine yönelik ulusal eylem planları aracılığıyla uygulanmaktadır. Bunlar, Bulgaristan’daki mevzuatı ve içtihatı topluluk müktesebatıyla uyumlaştırmayı hedeflemektedir. Eylem planları, her yıl Bakanlar Kurulu tarafından oluşturulmakta ve kabul edilmektedir. 2005 yılından bu yana her yıl, bu eylemlerin uygulanmasına yönelik raporlar üretilmektedir.
21. 2005 yılındaki Cinsiyet Eşitliğinin Teşvikine Yönelik Ulusal Eylem Planı, Bulgaristan’ın Avrupa Birliği’ne katılım sürecini desteklemiş ve cinsiyet eşitliğinin ana akıma sokulması adına tedbirler içermiştir. 2006 yılındaki Cinsiyet Eşitliğinin Teşvikine Yönelik Ulusal Eylem Planı, şu konulara ilişkin çok çeşitli tedbirleri kapsamaktadır: Cinsiyet eşitliğinin teşvikine ve cinsiyet eşitliği konusundaki ulusal kurumsal mekanizmanın güçlendirilmesine yönelik devlet politikasının yanı sıra idare kapasitesinin geliştirilmesi; kadınların ve erkeklerin girişimcilik dahil olmak üzere ekonomik faaliyetlere eşit erişimlerinin sağlanması; işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrışmasının ve cinsiyetler arası ücret uçurumunun üstesinden gelinmesi; her iki ebeveyn için uzlaşma tedbirleri; eğitim ve sağlıkta cinsiyet eşitliği, aile içi şiddete ve insan kaçakçılığına karşı koruma. Hükümet, 2006 yılındaki Cinsiyet Eşitliğinin Teşvikine Yönelik Ulusal Eylem Planı çerçevesinde Kadınlar ve Erkeklerle Eşit Fırsatlara dair Yasa Tasarısı’nı sunmuştur. Yasa Tasarısı kabul edilmemiş olsa da

Parlamento, bazı bölümlerini Ayrımcılığa Karşı Koruma Yasası'nda Değişiklikler vasıtasıyla kanunlaştırmıştır.

22. 2008–2009 dönemindeki Cinsiyet Eşitliğinin Teşvikine Yönelik Ulusal Eylem Planı; planlamanın, karar almanın ve kurumsal çalışma değerlendirmelerinin her aşamasının, eşitlik ilkesine bağlı olmasının altını çizmektedir.
23. 2009-2015 dönemi için Cinsiyet Eşitliğinin Teşvikine Yönelik bir Ulusal Strateji, 2009 yılında kabul edilmiştir. Strateji, bir yandan Avrupa Konseyi'nin tavsiye kararlarını, Avrupa Birliği'nin stratejik dokümanlarını ve özellikle insan hakları ve cinsiyet eşitliğine dair BM sözleşmelerinin temelindeki ilkeleri aktarmayı hedeflemektedir. Öte yandan, cinsiyet eşitliğinin fiili olarak sağlanmasının önündeki engellerin kaldırılması adına gereken hedefleri ana hatlarıyla belirlemektedir.
24. 2010, 2011, 2012 ve 2013 yıllarında, Cinsiyet Eşitliğinin Teşvikine Yönelik Yıllık Ulusal Eylem Planları kabul edilmiştir. Planlar, Ulusal Strateji'de oluşturulan ana öncelikleri tekrarlayan çeşitli bölümler içermektedir. Ayrıca, CEDAW Komitesi'nin 52. oturumuna hazırlık olarak yenileri oluşturulmuştur. 2013 Yılı Cinsiyet Eşitliğinin Teşvikine Yönelik yeni Ulusal Eylem Planı, kadınların karar alma süreçlerine daha yüksek oranda katılımlarına ve aile içi şiddetin önlenmesini ve buna karşı eylemde bulunulmasına öncelik vermektedir.

Gürcistan

25. Gürcistan'ın cinsiyet eşitliği alanında yakın zamanda kaydettiği ilerleme, aşağıdaki eylemlere yansımıştır: Mayıs 2012'de, Gürcistan Hükümeti, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi kapsamında dördüncü ve beşinci dönemsel raporlarını üretmiştir. Kadın Meclis Üyeleri Forumu, kadınların yerel yönetimdeki rolünü artırmak üzere kurulmuştur. Seçilmiş kadın yetkilileri bir araya getiren bölgesel toplantılar, düzenli olarak tertiplenmektedir. 2014-2016 Cinsiyet Eşitliği Ulusal Planı kabul edilmiştir. Hedeflenen belediyeler, 2014 yılı yerel bütçelerine cinsiyete duyarlı ilkeleri de katmıştır. Devasa bir toplumsal farkındalık kampanyası olan “Change Your Mind (Fikrini Değiştir)” başlatılmıştır. Parti listelerine farklı cinsiyette bireylerin dahil edilmesine dair Cinsiyet bazlı gönüllü kota, % 20 oranından % 30 oranına çıkmış ve bu gerekliliğe uyum sağlayan partilere sağlanacak ilave bütçe fonu, % 10 oranından % 30 oranına yükselmiştir. Kachreti, Poti ve Zugdidi devlet eğitim üniversitelerinin meslek okulları, 350 kadını eğitmiştir. 2013 yılında, Kakhetili Kadın Çiftçiler Derneği kurulmuştur; örgüt, bir yılda 121 üye sayısına ulaşmıştır. Kakheti ve Samegrelo'da 179 lider kadın ve 26 topluluk, köylerindeki sorunları yerel makamlara iletmek üzere seçilmişlerdir. 250 teklifin 51 adedi Belediyeler tarafından kabul görmüş ve ilgili 2014 yılı bütçelerine dahil edilmiştir.

Yunanistan

26. Hükümet, 2 Kasım 2004 tarihinde Genel Sekreteryası'nın cinsiyet eşitliği için hazırladığı Cinsiyet Eşitliğine Dair Ulusal Politika Öncelikleri ve Eylem Eksenleri (2004–2008) adı verilen dört yıllık eylem planını onaylamıştır. İnisiyatif, cinsiyet eşitliği meselelerini ülkenin ulusal önceliklerine (kalkınma, istihdam ve sosyal uyum) bağlamakta ve bunların ekonomik, gelişimsel ve siyasi boyutlarına vurgu yapmaktadır. Eylem planının odaklandığı özel eylem eksenleri şunlardır:

İşgücü piyasasındaki kalite açığıyla mücadele; kalıp yargılara dayanan algıların ve eğitim prosedürlerinin değiştirilmesi; kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve buna karşı mücadele edilmesi; kadınların karar alma sürecine katılımlarının geliştirilmesi. Cinsiyet eşitliğinin kamu idaresinin tüm seviyelerinde ana akıma sokulması, Yunanistan için bir öncelik teşkil etmiştir. Ulusal Kamu İdaresi ve Yerel İdare Merkezi aracılığıyla ülke çapındaki cinsiyete duyarlı prosedürlere yönelik çok sayıda proje uygulamaya konulmuştur. Ayrıca, Cinsiyet Eşitliği Genel Sekreteri (GSGE), Ulusal Stratejik Kalkınma Planı'nın (2007– 2013) (NSDP) hazırlanmasına faal olarak iştirak etmiştir.

27. Yunan Cinsiyet Eşitliği Genel Sekreteri, 2010 yılında Temel Cinsiyet Eşitliği Ulusal Programı 2010–2013'ün taslağını hazırlamıştır. Programın ana stratejik hedefleri: Özellikle çoklu ayrımcılığa maruz olan kadın grupları için faaliyetler geliştirilmesinin altı çizilerek kadının insan haklarının korunması; aile/özel yaşamda, çalışma hayatında ve toplumun genelinde kadınlara uygulanan şiddet olgusunun önlenmesi ve bununla mücadele edilmesi; kadınların istihdamlarının ve ekonomik bağımsızlıklarının desteklenmesi; kadınların karar almaya teşvik edilmesi; cinsiyet üzerine kalıp yargılarla mücadele edilmesidir. Program, Yunan mevzuatının iyileştirmesine, güçlendirilmesine ve yaptırım gücüne sahip olmasına; cinsiyet eşitliğine özel politikaların geliştirilmesine ve cinsiyet eşitliği perspektifinin kamu politikalarına entegre edilmesine (cinsiyet eşitliğinin ana akıma sokulması) yönelik eylemleri barındıran üç katmana bölünmüştür.
28. 2010 yılında Sosyal Politika ve Cinsiyet Eşitliği üzerine Belediye Birimleri kurulmuştur. Bu, Yunan belediyelerinin ilk defa cinsiyet eşitliği politikaları geliştirmelerini gerektirmiştir. Belediyelere, bu birimlere ek olarak Cinsiyet Eşitliği Belediye Komiteleri oluşturma seçeneği de sunulmuştur. Yunanistan, 2011 yılında cinsiyet eşitliğini tüm faaliyet programlarında (uzmanlaşma, uygulama, izleme, denetleme ve değerlendirme) ana akıma sokma aracı/rehberi niteliğinde bir Cinsiyet Eşitliği Politikaları Rehberini hayata geçirmiştir.
29. 2013 yılında Cinsiyet Eşitliği Genel Sekreteryası tarafından, Cinsiyet Eşitliği Politikalarının Uygulanması adına yeni bir İzleme Mekanizmasının geliştirilmesine yönelik bir proje başlatılmıştır. Tüm hükümet ajanslarıyla yerel makamların ve bölgelerin politikalarını izleme sistemi olarak faaliyet gösterecek ve ayrıca, cinsiyetle ilgili politikaların sonuçlarına dair bir puanlama sistemi de olacaktır (cinsiyet etki değerlendirmesi).

Moldova

30. Kadınlara ve erkeklere eşit fırsatlar sağlanmasına dair 09.02.2006 tarihli 5 no.lu Kanun, cinsiyet eşitliğine ilişkin tanımlar yapmakta (kadın-erkek eşitliğine yönelik kompleks bir yaklaşım, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, cinsel taciz vs.), kamusal alanda (kamu daireleri, seçimler ve siyasi partiler, kitle iletişim araçları), sosyal ve ekonomik sektörde (istihdama eşit erişim, çalışanların sendikalarla işbirlikleri, işveren tarafındaki ayrımcılık eylemleri, girişimcilğe eşit erişim) ve ayrıca eğitim ve sağlıkta kadın-erkek eşitliğinin sağlanması adına öncelik alanları belirlemektedir. Kanun, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için gereken kurumsal çerçeveye hükmetmekte ve cinsiyete dair istatistiklerin önemini vurgulamaktadır.

31. Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına dair Mayıs 2012 tarihli 121 no.lu Kanun'un başlıca amacı; ayrımcılığın önlenmesi ve ayrımcılıkla mücadelenin yanı sıra Moldova Cumhuriyeti topraklarındaki tüm bireylerin siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel ve diğer yaşam alanlarında, ırk, ulus, etnik köken, dil, din veya inançlar, cinsiyet, yaş, engeller, fikirler, siyasi yönelim ve benzer herhangi bir kriterden bağımsız olarak eşitliğini sağlamaktır. Kanun, ayrımcılığın önlenmesi ve ayrımcılıkla mücadele ile eşitliğin sağlanması için kurumsal çerçeve de oluşturmaktadır. Kanunun, ayrımcılık eylemlerine yönelik yaptırımlar içerdiği de belirtilmelidir. Nitekim, madde 17 uyarınca ayrımcılık eylemleri; yürürlükteki mevzuata göre disiplin cezası, medeni, cezai olmayan ve cezai kovuşturmayaya tabidir. Parlamento, Aralık 2012'de ayrımcılığın önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına ve eşitliğin sağlanmasına yönelik Kurul faaliyetine dair 298 sayılı Kanunu kabul etmiştir.
32. Moldova Cumhuriyeti'nde 2015 yılına kadar cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefini koyan stratejik dokümanlar, cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere 2010-2015 Ulusal Programı ve 2013-2015 Eylem Planı'dır. Ulusal Program, karar alınan ve yaptırım uygulanan her alandaki ve her seviyedeki politika dokümanlarında, kadın-erkek eşitliğine çok yönlü bir yaklaşım sağlamayı amaçlamaktadır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik Ulusal Program, 8 adet öncelikli müdahale sektörünü içermektedir: İstihdam ve göç, cinsiyete duyarlı bütçeleme, sosyal güvenlik ve aile, sağlık, eğitim, şiddetle ve insan kaçakçılığıyla mücadele, toplumsal farkındalığı artırma ve kitle haberleşme araçlarını geliştirme. 2013-2015 Eylem Planı, yeni bir hedef içermektedir: Güvenlik, hukuk düzeni ve askeri hizmet sektörlerinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması.
33. Veri toplama alanında, Binyıl Kalkınma Hedefleri kapsamındaki cinsiyet meselelerine ilişkin uyumlaştırılmış bir dizi gelişim göstergesi, Haziran 2008'de lanse edilmiş ve cinsiyet meselesinin ulusal politikalara entegrasyonu için bir zemin hazırlama amacını taşımaktadır; ayrıca, Moldova'da cinsiyet eşitliğinin teşvikine dair bir izleme ve verimli raporlama aracı olarak da işlev görmektedir.

Romanya

34. İşgücü piyasasında erkekler ve kadınlar için fırsat eşitliği ve eşit muamele; hem hukuki seviyede hem de kamu politikaları düzeyinde karşılığı bulunan temel bir insan hakları ilkesidir. Bu ilke, kendisini Romanya'daki kamusal hayatın her alanında teşvik etmek üzere tedbirler getiren 202/2002 sayılı, erkekler ve kadınlar için fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkındaki Kanun'da düzenlenmiştir. 2012 yılında bu yasaya getirilen ana değişiklikler şunlar olmuştur:
- Cinsiyet eşitliği alanına özgü terimlerin tanımlanması (cinsiyet kriterine göre ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz cinsel taciz, çoklu ayrımcılık, eşit çalışmaya eşit ücret, pozitif ayrımcılık tedbirleri).
 - Kadınların işgücü piyasasına özgürce erişimleri.
 - Erkeklerin ve kadınların eğitime, sağlığa, kültüre ve bilgiye eşit şekilde erişimi.
 - Cinsiyet eşitliğini uygulamaları gereken kurumların sorumlulukları.
 - Erkekler ve kadınlara eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkesinin ihlaline yönelik yaptırımlar.
35. 202/2002 sayılı, erkekler ve kadınlar için fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkındaki Kanun üzerinde yapılan değişikliklerle getirilen yenilikler şunlardır:

Yapılan hukuki değişikliklerin, Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Ulusal Ajansı'nı ortadan kaldıracak şekilde entegre edilmesi ve Çalışma, Aile ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bünyesinde özel bir Müdürlük sıfatıyla Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Departmanı'nın oluşturulması; Kanun metninin içerisine bağımsız bir faaliyette bulunan erkekler ve kadınlar için fırsat eşitliği ve eşit muamele üzerine 7 Temmuz 2010 tarihli 2010/41/EU sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi taahhütlerinin entegre edilmesi ve 86/613/EEC sayılı Direktifin ilga edilmesi; Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Ulusal Komisyonu'nun sorumluluklarının, organizasyonunun, işleyişinin ve itibari bileşiminin belirlenmesi; Eyalet Komisyonlarının ve Bükreş Belediye Komisyonlarının kadın-erkek fırsat eşitliği alanlarındaki faaliyetlerine ilişkin bazı tedbirlerin değiştirilmesi, tamamlanması ve güncellenmesi ve kanun ihlalleri halinde uygulanacak para cezası seviyelerinin güncellenmesi.

36. Kurumsal açıdan bakıldığında, Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Ulusal Ajansı kurulmuş ve 2005 - 2010 yılları arasında faaliyet göstermiştir; bu kurum, Çalışma, Aile ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı tüzel kişiliğe sahip olmuştur. 2013 yılında, erkekler ve kadınlar için fırsat eşitliği ve eşit muamele alanında 2014 – 2017 dönemine yönelik yeni bir stratejinin detaylıca hazırlanma ve onaylanma süreci başlatılmıştır.

Rusya

37. Rusya'da kadının statüsünün iyileştirilmesini ve genel cinsiyet eşitliğinin elde edilmesini sağlamak amacıyla sarf edilen gayretler kapsamında, kadın hakları genişletilmiş ve kadınların haklarını tam ve özgür şekilde kullanmalarını aksatan engeller bertaraf edilmiştir. Aynı zamanda, aileyi, anneliği ve çocukları koruma ve destekleme konusundaki mevzuatı iyileştirme süreci de hala devam etmektedir.
38. Rusya Devlet Başkanı'nın öne sürdüğü, anneliği iş faaliyetleriyle uyumlaştırma görevini yerine getirmek üzere, şu anda hukuki seviyedeki şartlar, kadınlara evde çalışma koşullarını ve esnek çalışma saatlerini sağlamaktadır. Kadınlara yeni beceriler için eğitim verilmesine, niteliklerinin geliştirilmesine ve ayrıca uzaktan öğrenim yöntemine daha büyük bir önem atfedilmektedir. Bundan yola çıkarak, "Rusya Federasyonu'nda Eğitim" hakkındaki 2012 tarihli Federal Kanun, kadınlara ilave eğitim ve öğretim fırsatları sağlayan uzaktan öğrenim imkanını sunmaktadır.
39. Anneliğin iş faaliyetleriyle daha uyumlu birlikteliği adına Rusya Devlet Başkanı Kararnameleri çerçevesinde 2012 yılında, doğum ve çocuk bakımı izinlerinin ardından kadınlara yönelik ücretsiz eğitim ve beceri geliştirme etkinliklerinin düzenlenmesi ve ailelerin okul öncesi kurum ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla çeşitli tedbirler hayata geçirilmiştir.
40. Bu tedbirler, kadınlarının çalışma haklarının gerçekleştirilmesi adına ilave fırsatlar yaratmakta ve çocukların kaliteli eğitime erişim seviyesinin yükseltilmesine katkıda bulunmaktadır.
41. Ayrıca, çocuğun 1,5 yaşını geçtikten sonraki dönemde aile gelirinde meydana gelen düşüşle mücadele etmek üzere de tedbirler alınmaktadır. Yoğun finansman eksikliğine, özellikle 1,5 ila 3 yaşında çocukların bulunduğu ailelerde, annelik izninin sona erdiği ancak yeni annelerin tam zamanlı işlere dönmekte zorlandığı dönemde rastlanmaktadır.

42. Devletin finanse ettiği kurumların çalışanlarının maaşlarını artırmak üzere tedbirler de alınmaktadır; bu uygulamada cinsiyet eşitsizliklerini azaltmak ve kadınların refah seviyelerini yükseltmek amacıyla kadın çalışanlara ağırlık verilmektedir.
43. Kadının statüsüne ilişkin meseleler, Devlet Duma Aile, Kadın ve Çocuk İşleri Komitesi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Cinsiyet Meseleleri üzerine Koordinasyon Kurulu tarafından ele alınmaktadır. Eğitim, kültür, çocuk, aile, işçi ve işveren ilişkileri, sağlık, sosyal güvenlik ve hizmetlere ilişkin meseleler; Federasyon Komitesi Bilim, Eğitim ve Kültür Kurulu ile Federasyon Komitesi Sosyal Politika Kurulu tarafından idare edilmektedir. Rusya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde (Mintrud), Demografik Politika ve Sosyal Güvenlik Departmanı'na bağlı özel bir Demografik Politika ve Cinsiyet Eşitliği Bölümü bulunmaktadır.
44. Hükümet dışı kamu kuruluşu "Rusya Kadınlar Birliği", 1990 yılından beri faaliyet göstermektedir. Bu Birlik, Rusya'nın bölgelerinde faaliyet gösteren kadın konseylerini, birliklerini, derneklerini, komitelerini ve kulüplerini gönüllülük esasına dayalı olarak bir araya getirmektedir.
45. Kadınlar, bölgesel seviyede de faal bir rol oynamaktadır. Rusya Federasyonu'nun çeşitli birimlerinde, aile, kadın ve çocuk meseleleri üzerine Valilik Makamı'na bağlı komisyonlar veya konseyler veya kapsamında cinsiyet eşitliği meselelerinin ele alındığı demografi ve aile politikaları hakkında komisyonlar veya konseyler bulunmaktadır.
46. Uluslararası seviyede ise Uluslararası Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ve Yönetim Merkezi, BDT üye devletleri için alt bölgesel bir birimi olarak faaliyet gösteren Rus Ulusal Ekonomi ve Kamu Yönetimi Akademisi (RPANEPa) bünyesinde kurulmuştur.

Sırbistan

47. Sırbistan'daki cinsiyet eşitliğine ve kadın haklarına yönelik hukuki yaklaşımı büyük ölçüde değiştiren, bu alandaki iki kayda değer kanun, Ayrımcılık Karşıtı Kanun ve Cinsiyet Eşitliği Kanunu'dur. Ayrımcılık Karşıtı Kanun, cinsiyet veya başka etkenlerden kaynaklanan her türlü ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu kanun, kadın ve erkekler için eşit hak ve özgürlüklerin korunmasına yer veren ve cinsiyet kaynaklı ayrımcılığı temsil eden yasaklı eylemleri açık bir şekilde sıralayan hükümleri net bir biçimde ifade etmektedir. İşverenin görevlerinden biri, Cinsiyet Eşitliği Kanunu uyarınca cinsiyet farkı gözetmeksizin çalışanlarına kamu işlerindeki haklarını elde etme konusunda ve işgücü temelinde eşit fırsatlar ve eşit muamele sağlamaktır. İşgücü piyasasındaki kadınlara ve erkeklere eşit muamele meselesi hakkındaki önemli hükümlerden biri; istihdamda eşit fırsat ve iş terfilerinde eşit fırsatın yanı sıra aynı işte eşit ücreti mümkün kılmaktır. Bu Kanun gereğince (Madde 13) 50'den fazla personel çalıştıran işverenler, erkek ve kadınların orantısız temsilini bertaraf etmek veya azaltmak üzere yıllık tedbirler planı oluşturmalıdır. Madde 16 uyarınca cinsiyet, işte ilerlemenin önünde bir engel teşkil edemez. Ayrıca, gebelik ve ebeveynlik izinleri; terfinin, ilerlemenin, mesleki eğitimin önünde bir engel teşkil edemez ve uygun olmayan işlere yerleştirmenin yanı sıra İş Sözleşmesinin feshine de yol açamaz.

48. Sırbistan ekonomisinde cinsiyet eşitliği meselesi, kadınların ekonomik statülerinin iyileştirilmesi ve cinsiyet eşitliğinin elde edilmesi konusundaki stratejik kalkınma doğrultusunda Kadının Statüsünün İyileştirilmesine ve Cinsiyet Eşitliğinin Teşvikine Yönelik Ulusal Strateji (2009-2015)'nin ve Kadının Statüsünün İyileştirilmesine ve Cinsiyet Eşitliğinin Teşvikine Yönelik Ulusal Stratejinin Uygulanması için Eylem Planı (2009-2015)'nin altı öncelik alanından biri olarak tanımlanmaktadır. Özel tedbirler, İş Koşullarının ve Aile Yaşamının Uzlaştırılmasına Katkıda Bulunan İstihdam ve Emek Politikalarının Teşvikinin yanı sıra sosyal güvenlik ve hizmetlerin, eşit kullanım fırsatları yaratarak iyileştirilmesi yoluyla esnek emek için serbest seçim hakkının teşvikine yönelik faaliyetlere odaklanmaktadır.
49. Sırbistan Cumhuriyeti Ulusal Meclisi'nde 14 Şubat 2013 tarihinde, cinsiyet eşitliğini ve kadının ülkedeki pozisyonunu iyileştirmek, yeni yasaların ve politikaların kabul edilmesini teşvik etmek ve mevcut mevzuatın uygulanmasını izlemek amacıyla Kadın Parlamento Ağı kurulmuştur.

Türkiye

50. Anayasada yapılan çeşitli değişiklikler, cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmaktadır. 2001 yılında Anayasanın 41. Maddesinde yapılan değişiklikle, sözü geçen maddenin ilk paragrafı, "Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır." şeklinde düzenlenmiştir. 2004 ve 2010 yıllarında yapılan değişiklikler sonrasında Anayasanın 10. Maddesine göre "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." 12 Eylül 2010 tarihli Referandum sonucunda kabul edilen Anayasal değişikliklerle, aralarında kadınların da olduğu çeşitli gruplar için "pozitif ayrımcılığa" izin veren yeni bir tanım, Anayasadaki yerini almıştır.
51. Türkiye'nin hukuk sistemindeki iki temel kanun olan Medeni Kanun (1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir) ve Ceza Kanunu (1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe girmiştir), kapsamlı şekilde gözden geçirilmiş ve kadınlarla ilgili maddelerde kayda değer başarılar elde edilmiştir. Ayrıca 2003 yılında yürürlüğe giren Yeni İş Kanunu ile işveren işçi ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Bu reform döneminde, sivil toplum örgütlerinin katkıları önemli bir rol oynamıştır. Ayrıca, 2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan değişiklikle, kadınların şirket kurmaksızın evde imal ettikleri ürünleri kamu kurum ve kuruluşlar tarafından geçici olarak ayrılan alanlarda satarak elde ettikleri gelirler, vergiden muafır. 24 Mart 2009 tarihinde, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu yürürlüğe girmiş ve temel amacı, kadın haklarını koruma ve geliştirmenin yanı sıra bu meselelerde kaydedilen ulusal ve uluslararası gelişmelerin takibi olan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi) bünyesinde kurulmuştur. 2011 yılındaki 6111 sayılı Kanunla, kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını iyileştirmek, yeni istihdamı teşvik etmek, çalışanların niteliklerini artırarak işsizlik riskini artırmak, mesleki ve teknik eğitime teşvik etmek ve onların becerilerini ve verimliliklerini artırmak amacıyla düzenlemeler yapılmıştır. Üstelik, gençler ve kadınlar için teşvikler genişletilmiştir.
52. Politika geliştirme alanında, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013), 7 adet kritik alana odaklanmaktadır: Eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma süreçlerine katılım, yoksulluk, medya ve çevre. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Dünya Bankası aracılığıyla yürüttüğü Türkiye'de Kadınların Ekonomik Fırsatlara

Erişiminin Artırılması Projesi, politikanın uygulamaya konulmasına örnek teşkil etmektedir. Bu proje, kadınların mesleki yaşama katılmalarını mümkün kılmak ve ekonomik statülerini yükseltmek amacıyla gerçekleştirilen önemli bir çalışmadır. 2012-2017 yılları arasında sürdürülecek projenin amaçları; kadın girişimciliğine dair farkındalığı artırmak, bilgi ve finansmana erişimi kolaylaştırmak, kadınlar için daha iyi iş fırsatları üzerine politikalar oluşturulması için gerekli bilgi ve verileri sunmak, kadınların işbirliği becerilerini geliştirerek ekonomik ve sosyal bakımdan güçlendirilmesini sağlamak ve kadınların işbirliği sistemini yaygınlaştırmaktır.

Ukrayna

53. Ukrayna mevzuatı, doğrudan cinsiyet temelli faydalar sağlayan kurallar içermemektedir. Cinsiyet eşitliği ilkesi, uygulamada “Kadınlara ve erkeklere eşit haklar ve fırsatlar sağlanması” konulu, 8 Eylül 2005 tarihinde kabul edilen Ukrayna Kanunu'yla vücut bulmaktadır. Bu Kanun'un amacı, kadınlara ve erkeklere eşit haklar ve fırsatlara hukuki destekte bulunarak, cinsel ayrımcılığı ortadan kaldırarak ve Ukrayna Anayasası ve Ukrayna kanunları tarafından konulan eşit hakları hayata geçirmek üzere kadın - erkek fırsat dengesizliğini ortadan kaldırmayı amaçlayan özel geçici tedbirleri uygulayarak kadınların ve erkeklerin toplumun tüm hayati faaliyet alanlarında tam olarak eşit olmalarını sağlamaktır.
54. Eylül 2013'te Ukrayna Bakanlar Kurulu, 2016 yılına kadar süren dönem boyunca kadınlara ve erkeklere eşit hakların ve fırsatların sağlanmasına yönelik Devlet Programını onaylamıştır; bu da kadınlara ve erkeklere eşit hakların ve fırsatların sağlanması adına bütünlükçü bir yaklaşımın başlatılmasını öngörmektedir.
55. “Kadınlara ve erkeklere eşit haklar ve fırsatlar sağlanması” konulu Ukrayna Kanunu'nun kabulünün ardından kadınlara ve erkeklere eşit hakların sağlanması adına devlet politikalarının uygulanması amacıyla kurumsal mekanizmanın kurulma süreci başlamıştır. Ukrayna Sosyal Politika Bakanlığı, idari reformların hayata geçirilmesi çerçevesinde kadınlara ve erkeklere eşit haklar ve fırsatları sağlamak üzere yürütme erkinin merkezi organı olarak yetkilendirilmiştir. Cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele etmek üzere Sosyal Politika Bakanlığı'na bağlı Uzman Kurulu faaliyet göstermiştir. Ukrayna'nın 27 bölgesindeki idari bölge başkan yardımcıları, cinsiyet politikası meselelerinden sorumlu olarak belirlenmişlerdir. 13 adet cinsiyet kaynağı merkezi ve 21 adet cinsiyet meseleleri üzerine eğitim merkezi kurulmuş ve faaliyeti sürdürmektedirlerdir. 19 idari bölgesinde; aile, cinsiyet eşitliği, demografik gelişim, aile içi şiddetin önlenmesi ve insan kaçakçılığıyla mücadele meseleleri üzerine Koordinasyon Kurulları faaliyet göstermektedir. 16 bölgede, idari bölge başkanlarına cinsiyet meseleleri konusunda danışmanlar atanmıştır.
56. Parlamento, şu anda Ukrayna'daki kadınlara ve erkeklere seçim sürecinde eşit haklar ve fırsatlar sağlanmasına ve kadın ve erkeklerin hukuki seviyede ve yerel hükümetlerdeki karar alma mekanizmalarına eşit şekilde erişimleri amacıyla seçim listelerinde aynı cinsiyetteki aday sayısının belirlenmesine yönelik bazı kanunlarda değişiklik yapmayı değerlendirmektedir.

IV. KADIN HAKLARI VE EŞİT FIRSATLAR ÜZERİNE ULUSLARARASI HUKUKİ ÇERÇEVE

57. Kadın hakları ve cinsiyet eşitliği; çok sayıda insan hakları sözleşmeleri, yasa tasarıları, deklarasyonlar, platformlar ve eylem programlarıyla teminat altına alınan temel insan haklarıdır. Kadınlara yönelik temel uluslararası insan hakları sözleşmesi, tüm KEİ üye devletleri tarafından tasdik edilen **Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)** ve *İhtiyari Protokol*'dür. Aynı zamanda, kadın hakları ve ayrımcılık yapmama, aralarında *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar ile Kadına Yönelik Şiddet Deklarasyonu*'nun bulunduğu diğer BM normlarının temel bileşenleridir. Ayrıca UNESCO *Eğitimde Ayrımcılık Sözleşmesi* (1960), *ILO Eşit Ücret Sözleşmesi* (No. 100), *ILO Ayrımcılık Sözleşmesi (İstihdam ve Meslek)* (No. 111), ve *ILO İstihdam Politikası Sözleşmesi* (No. 122) de, kısmen veya tamamen kadın haklarına ayrılmış uluslararası dokümanlar arasındadır.
58. Devletleri cinsiyet eşitliği ve kadın hakları taahhüdüne sokan diğer politika çerçeveleri arasında *Viyana Deklarasyonu ve Eylem Platformu, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, Nüfus ve Kalkınma Uluslararası Konferansı Eylem Programı* ile *Binyıl Kalkınma Hedefleri* yer almaktadır.
59. **Avrupa Konseyi**, kadın-erkek eşitliğini teşvik etmek üzere farklı seviyelerde adımlar atmıştır. *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*, cinsiyet üzerinden yapılan herhangi bir ayrımı yasaklamaktadır. *Avrupa Sosyal Şartı*; kadınlara eşit ücret, annelerin ve çalışan kadınların korunması ve kadın ve çocukların sosyal ve ekonomik bakımdan korunması gibi çok sayıda özel hak tanımaktadır. *1988 Ek Protokolü*, cinsiyet üzerinden ayrımcılık yapılmaksızın istihdam ve kariyer açısından eşit fırsatları ve muameleyi içermektedir. Dahası, revize edilen Sosyal Şart, aralarında cinsiyetin de bulunduğu çeşitli sebeplerden ötürü ayrımcılık yapılmasına karşı özel bir madde içermektedir. Avrupa Konseyi, bu hukuki araçların dışında kadın-erkek eşitliğini teşvik etmek üzere çok geniş bir tedbir yelpazesi sunma taahhüdünde bulunmaktadır.
60. Kadın-erkek eşitliği, **Avrupa Birliği'nin**, Antlaşmalarında ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda yüceltilen temel bir değeridir. Amsterdam Antlaşması'nın 13. Maddesi, diğer sebeplerin yanında cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele hakkı tanımaktadır. Madde 141, kadınlar ve erkeklere istihdam konularında eşit fırsatlar ve eşit muamele için tedbirlere yasal dayanak sağlamaktadır. Kapsamlı cinsiyet eşitliği mevzuatı, kadınlar ve erkekler için eşit ücret ilkesinin uygulanmasına, istihdama erişim, mesleki eğitim ve terfi ile çalışma koşulları vs. bakımından kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesine bağlı olarak detaylandırılmıştır.

V. NİHAİ TESPİTLER

61. Kadınları güçlendirmek ve onların seslerini yükseltmek, üretken potansiyellerinin tamamını ortaya çıkarma konusunda can alıcıdır. KEİ bölgesi, bu bakımdan çok yol almıştır; bölgedeki kadınlar dünyanın diğer bölgelerindeki kadınlardan daha fazla özgürlüğe sahiptir ve kendi yaşamlarıyla ilgili söz sahibidir. Bu, temel olarak son

yıllarda cinsiyet eşitliğini geliştirmek amacıyla gerçekleştirilen yasal reformların ve politika geliştirmenin sonucudur.

62. Bununla birlikte, kanunların uygulanmasındaki eksiklik ve zayıflıklara eğilmek ve bunları somut eyleme dökmek için daha fazla gayrete ihtiyaç vardır. Uluslararası tecrübe, cinsiyet eşitliğinin, tüm paydaşların katkısıyla inşa edilen kapsamlı bir müdahaleyi gerektirdiğini göstermiştir. Etkili bir hukuki çerçeve; izleme, yaptırım, düzenli değerlendirme ve güncellenmenin yanı sıra amaca uygun olmasını sağlamak üzere iş ortakları, toplumsal ortaklar, eşitliğe ilişkin organlar ve sivil toplum temsilcileriyle sürekli bir diyalog gerektirmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının kurbanlarına yardımcı olan, hakları teşvik eden ve araştırmayı geliştiren, ulusal seviyedeki eşitliğe ilişkin organlar, hakların pratikte uygulanmaları adına esas niteliğindedir; ayrıca dernek ve sendika haklarının ayrımcılık kurbanlarını savunma hakları da hayati önem taşımaktadır.
63. Cinsiyet eşitliği genel olarak yeterli hukuki çerçeveler ve kurumsal kapasiteyle iyileştirilebilirken en büyük kazançlar, doğrudan geleneksel inanç sistemleri ve tutumlar gibi nedenlere eğilen programların ve politikaların başlatılmasıyla elde edilebilir. Cinsiyet eşitliğinin önündeki engellerin kaldırılması için cinsiyet ve aile hakkında meydan okuyucu davranış ve tutumlara ihtiyaç vardır. KEİ bölgesinde erkeklerde ve kadınlarda cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel tutumlar ve derin bir biçimde nüfuz etmiş kültürel normlar, cinsiyet eşitliğine erişimin önündeki en büyük engellerdir.