



# İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ

I. CİLT

## EDİTÖRLER

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı



8 İNSANA YAKIŞIR İŞ  
VE EKONOMİK BÜYÜME



# İnsana Yakışır İş Serisi

1. Cilt

İnsana Yakışır İş Serisi - 1. Cilt

Editörler  
Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu  
Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak  
Arş. Gör. Abdülmecit Güladağı

e-ISBN 978-625-6055-81-0  
1. Baskı 2025 / İstanbul

İHÜ Yayınları 128  
İbn Haldun Üniversitesi  
Uluslararası Hukuk ve  
İnsan Hakları Uygulama ve  
Araştırma Merkezi 1

Genel Yayın Yönetmeni Savaş C. Tali  
Yayın Yönetmeni Ayşenur Alper  
Tasarım İHÜ Yayınları  
Kapak Uygulama İHÜ Yayınları  
Mizanpaj Uygulama Muhammed Muttaki Topcu

Baskı&Cilt METEKSAN  
Sertifika No: 46519

İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi :  
insana yakışır iş serisi / editörler Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Gülnihal Ahter Yakacak,  
Abdülmecit Güladağı. -- Birinci basım. -- İstanbul : İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, 2025.  
296 s. ; 25 sm. -- (İHÜ Yayınları ; 128.)

Bibliyografya ve dizin

e-ISBN 9786256055810.

1. İnsan hakları\_İşçi hakları. 2. Çalışma hakları\_Uluslararası standartlar. 3. Çalışma hakkı\_  
Uluslararası hukuk.

K 3247

323

© Bu eserin tüm yayın hakları, İbn Haldun Üniversitesine aittir. Eleştirel makale ve dergilerde yapılacak kısa alıntılar dışında,  
bu kitabın tamamı veya bir kısmı, yayıncının izni olmadan yayınlanamaz.

# İnsana Yakışır İş Serisi

## 1. Cilt

### Editörler

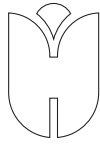
Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu  
*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*

Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak  
*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*Anayasa Hukuku Anabilim Dalı*

Arş. Gör. Abdülmecit Güldağı  
*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi*  
*İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı*

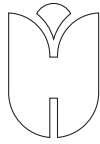


İBN HALDUN  
ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI



## İçindekiler

Önsöz .....	7
<b>Giriş: İnsana Yakışır İş Kavramına Genel Bir Bakış</b> Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu - Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak .....	9
<b>İnsana Yakışır İşin Bir Gereği Olarak İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı</b> Prof. Dr. F. Burcu Savaş Kutsal .....	33
<b>İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık</b> Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu .....	81
<b>Ücret Eşitliği</b> Doç. Dr. Seracettin Gökteş .....	109
<b>Sözleşmenin Feshinde Eşitlik</b> Doç. Dr. Eda Manav Özdemir .....	129
<b>İnsana Yakışır İşin Bir Gereği Olarak İşçinin İfade Özgürlüğünün Korunması</b> Dr. Öğr. Üyesi Aybüke Karaca Yağcı .....	157
<b>Türk Sosyal Sigortalar Sisteminde Yaşlılık Aylığının Genel Esasları</b> Doç. Dr. Orhan Ersun Civan .....	185
<b>İşçinin Unutulma Hakkı</b> Prof. Dr. İştah Urhanoglu .....	211
<b>İş İlişkilerinde Yaş Ayrımcılığı Yasağının İhlali</b> Doç. Dr. Canan Ünal Adınır .....	243
<b>Gemi Çalışanlarının Çalışma ve Dinlenme Süreleri: İş Sağlığı ve Güvenliği Perspektifinden MLC ve Deniz İş Kanunu Çerçevesinde İnsana Yakışır Çalışma Koşulları</b> Doç. Dr. Esra Başkan .....	273



## Önsöz

İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin ilk yayınıımız olan bu eser, anayasa hukuku, insan hakları hukuku ve iş hukuku disiplinlerinin kesişim noktasında yer alan “İnsana Yakışır İş” kavramını odağına almıştır. Birleşmiş Milletler'in 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Programı içinde yer alan Sekizinci Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (SKH 8), “Toplumun tüm kesimleri için kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümeyi, üretken istihdamı ve insana yakışır iş olanaklarını teşvik etmek” olup, insana yakışır iş kavramı bu hukuk disiplinleri ile yakın ilişkilidir.

Bu çalışma, akademik iş birliğinin güzel bir örneğidir ve “İnsana Yakışır İş” kavramını farklı yönleriyle ele almak amacıyla bir yıl boyunca gerçekleştirilen çevrim içi seminer serisinin metne dönüştürülmesi ile ortaya çıkmıştır. Sözü geçen sekiz seminerden oluşan seri, konuşmacı ve moderatör olmak üzere on iki kıymetli akademisyenin katkısı ile ortaya çıkmıştır. Bu seminerlerden ikincisi TİHEK iş birliği ile gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte sunulan her bir sunum metni transkripte edilerek konuşmacıların kontrolüne sunulmuştur. Metinlerin büyük bir kısmı da sunum sahipleri tarafından genişletilerek yayına hazırlanmıştır. Böylece “İnsana Yakışır İş” kavramının hukuki açıdan farklı yönleri ile ele alındığı öncü nitelikte bir çalışmaya dönüşmüştür. Katkılarından dolayı kıymetli konuşmacılarımız ve moderatörlerimiz Prof. Dr. Muharrem Kılıç, Doç. Dr. Seracettin Göktaş, Doç. Dr. Eda Manav Özdemir, Prof. Dr. F. Burcu Savaş Kutsal, Prof. Dr. İştar Urhanoğlu, Doç. Dr. Orhan Ersun Civan, Doç. Dr. Canan Ünal Adınır,

Doç. Dr. Esra Baskan ve Dr. Öğr. Üyesi AybÜke Karaca Yağcı'ya ayrı ayrı teŖekkür etmeyi bir borç biliriz. Bu vesile ile belirtelim ki, insana yakıŖır iş kavramını farklı boyutlarıyla derinlemesine ele almak ve böylelikle sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkıda bulunmak amacıyla hayata geçirdiğimize seminer serimizi yeni konu başlıkları ile sürdürmeyi ve yayına dönüŖtürmeyi planmaktayız.

Tüm akademik çalışmalarımızda olduğu gibi bu çalışmada da desteğini eksik etmeyen Rektörümüz Prof. Dr. Atilla Arkan'a müteŖekkirimiz. Bu çalışmanın ortaya çıkması küçük bir ekibin özverili çalışması ile mümkün olabilmüŖtür. Seminerlerin organizasyonu, teknik altyapının sağlanması ve katılımcıların etkin bir şekilde bilgilendirilmesi ile eserin yayına hazırlanma sürecindeki titiz çalışmaları için Ar. Gör. Abdülmecit Güldağı'na ve İHÜ Yüksek Lisans öğrencilerinden Ayşenur Purde'ye konuşma metinlerinin transkripte edilmesi sürecindeki desteklerinden ötürü teŖekkür ederiz. Son olarak yayın sürecindeki destekleri için İHÜ Yayınları Müdürü Savaş Tali ve ekibine teŖekkür eder, çalışmanın, bu alana ilgi duyan akademisyen ve uygulamacılara katkı sağlamasını dileriz.

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu &  
Dr. Öğr. Üyesi Gülnihal Ahter Yakacak

# İNSANA YAKIŞIR İŞ SERİSİ II:

## İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık

23 Temmuz 2024

**Moderatör:** Prof. Dr. Muharrem Kılıç

*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanı*

**Konuşmacı:** Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu

*İbn Haldun Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

*İş ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı*



## Açılış

### **Dr. Öğr. Üyesi. Gülnihal Ahter Yakacak:**

İbn Haldun Üniversitesi Uluslararası Hukuk ve İnsan Hakları Merkezi tarafından düzenlenen “İnsana Yakışır İş” temalı etkinlik serimizin ilk programı, “İnsana Yakışır İş’in Bir Gereği Olarak İşçinin Ulaşılabilir Olmama Hakkı” başlığıyla gerçekleştirilmiştir. Bu değerli etkinlik, Bahçeşehir Üniversitesi’nden Prof. Dr. Burcu Savaş Kutsal’ın katkılarıyla başarılı bir şekilde yürütülmüştür.

Bugün ikincisini gerçekleştireceğimiz webinardaki konuklarımız, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanı Prof. Dr. Muharrem Kılıç ve serimizin meydana gelmesine büyük katkıları olan Sayın Hocamız Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu’dur. Hocalarımıza verdikleri destekten ötürü çok teşekkür ederiz. Ben sözü Sayın Başkanım Prof. Dr. Muharrem Kılıç’a bırakmak istiyorum. Buyurun Hocam.

### **Prof. Dr. Muharrem Kılıç:**

Sevgili Hocam, öncelikle nazik davetiniz için içtenlikle teşekkür ederim. Bu önemli ve anlamlı konuyu gündeme taşıyarak böyle bir imkân sağladığınız için sizleri yürekten tebrik ve takdir eder, katkılarınız ve misafirperverliğiniz için en derin teşekkürlerimi sunarım. İbn Haldun Üniversitesi ile olan iş birliğimiz çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu olarak ortak çalışmalara ve faaliyetlere imza atıyor olmanın da gururunu taşıyorum.

Sevgili Gülnihal Hocam ve çok kıymetli Yeliz Hocam ile geçen ay yapmış olduğumuz temaslar doğrultusunda, iş birliğimizi daha da artırma ve ortak faaliyetlere imza atma noktasında görüş birliğine

vardığımızı, müzakere ettiğimizi bu vesileyle ifade edeyim. Gerçekten çok önemli bir konu ve bir anlamda çalıştaylar ya da webinarlar serisini başlatmışsınız, kutluyorum.

Ayrımcılık meselesi sadece işyerinde ya da istihdamda algoritmik ayrımcılıkla sınırlı değildir. Genel anlamda Türk ulusal hukuku ve mevzuatı çerçevesinde baktığımız zaman ayrımcılık konusunun en spesifik biçimde belli bir müeyyideye bağlandığını, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun gerek teşkilat yasası gerek bir insan hakları ve eşitlik yasası olarak 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun düzenlendiğini ifade edebilirim.

6701 sayılı Kanun'da, yasa koyucu tarafından on beş adet temel baz alınmış ve çerçevesi çizilmiştir. Bu çerçevede Kurumumuz, bir eşitlik kurumu sıfatıyla ayrımcılıkla mücadele noktasında başvurular almaktadır. Bireysel başvuru hakkı, gerek tüzel kişiler gerek gerçek kişiler açısından bir hak ihlali söz konusu olduğunda devreye girmektedir. Literatürde bu durum, insan haklarının yatay etkisi olarak kavramsallaştırılmaktadır. Diğer bir anlatımla, bir gerçek kişinin başka bir gerçek kişiye karşı da hak ihlali gerçekleştirebileceği fikrine dayanmaktadır. Bu noktada Kurumumuz; cinsiyetle başlamak üzere medeni hale ve engellilik durumuna varıncaya kadar belirlenmiş temeller çerçevesinde hak ihlali başvuruları almaktadır ve bu alanda yaptırım yetkimiz de söz konusudur. Yeniden değerlendirme oranına göre Kurulumuz tarafından 2024 yılında ayrımcılık yasağının ihlali tespit edilmesi halinde, 141.934 Türk lirası tutarında idari para cezası yaptırımını da uygulanmaktadır.<sup>1</sup>

Sevgili Hocama az sonra söz vereceğim. Yeliz Hocam serinin ikinci toplantısında sunumlarını gerçekleştirecekler, sonrasında soru

---

1 27/11/2024 tarihli ve 32735 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No:574) ile yeniden değerlendirme oranı 2024 yılı için %43,93 olarak tespit ve ilan edilmiştir. Bu kapsamda, ayrımcılık yasağının ihlali halinde Kurulumuz 1/1/2025 tarihi itibarıyla 13.588 Türk lirasından 204.285 Türk lirasına kadar idari para cezası uygulama yetkisine haizdir.

cevap alacağız. Özellikle dijitalleşmenin giderek yaygınlaşması ve küresel ağların toplumsal dokunun neredeyse her hücrelerine nüfuz etmesiyle birlikte, dünya artık yalnızca bir köy metaforuyla açıklanamayacak bir hâle gelmiştir. Dijitalleşme, yoğun bir etkileşim ortamı ve karmaşık bir ağ yapısı oluşturarak bireyler arasındaki bağlantıları daha da güçlendirmiştir. Bu “ağ toplumu” içinde, herkesin her şeyle ve her kişiyle sürekli bir irtibat hâlinde olduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda, dijitalleşmenin sunduğu olumlu ve faydalı kazanımları da vurgulamak gerekir. Bu anlamda dijitalleşme hem sosyo-ekonomik hem kültürel hem de ekonomik açıdan önemli fırsatlar sunarak ciddi kazanımlar vadetmektedir.

Öte yandan dijitalleşmenin bazı yönlerden, özellikle eşitlik hukukunun ve toplumsal sosyal adaletin gerekli kıldığı düzen ve ilkeler açısından birtakım yıpratıcı, ihlal edici durumları da ortaya çıkardığını rahatlıkla söyleyebiliriz. Bunlardan bir tanesi de ayrımcılık meselesidir. Özellikle yapay zekâ uygulamaları ve algoritmalar üzerinden bireylerin istihdam süreçlerinde maruz kaldığı ayrımcılıklar bu çerçevede değerlendirilebilir. Eşitlik ilkesine aykırı olan bu durumlar; cinsiyet, ırk gibi temellere dayanarak ortaya çıkabilmektedir. Ben birkaç makalemde de buna değinmişim. Mesela Amerika Birleşik Devletleri’nde dava konusu da olan bir olayda; küresel bir firmanın istihdamda bir yapay zekâ, bir algoritmik yazılım üzerinden istihdam politikasını icra etmesi, bir dönem için ne yazık ki o ülkedeki siyahilerin ve kadınların ayrımcılığa uğradığını gösteren bir tabloyla bizleri karşı karşıya bırakmıştır. Dava konusu olunca ilgili küresel firmanın bu noktada geri adım attığını görüyoruz ama tabii ki bu giderek daha da yaygınlaşacaktır. Dünya; insan faktörünün devre dışı kaldığı, daha çok yapay zekâ uygulamalarının ve dijital imkanların devreye girdiği bir döneme doğru evriliyor ve çok hızlı bir biçimde geliyor. Bu açıdan bu riskler gerçekten yüksek risklerdir.

Biz de Kurum olarak istihdam noktasında, özellikle cinsiyet temelli ayrımcılıklara ilişkin vermiş olduğumuz kararlarımız söz konusudur. Belki soru-cevap kısmında bu konuya daha ayrıntılı değinme fırsatı bulurum. Şimdi sevgili Yeliz Hocamdan konuya ilişkin sunumunu dinleyeceğiz. Yaklaşık bir saat içerisinde tamamlamayı planladığımız bu oturumda, sunumun ardından değerli katılımcılarımızın sorularını alarak yanıtlamaya çalışacağız. Sevgili Hocam, söz sizde. Buyurun lütfen.

**Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu:**

Sayın Başkanım, kıymetli katılımcılar, değerli UHAM Müdürümüz, hepinizi öncelikle saygıyla selamlıyorum. “İnsana Yakısr İş” serisinin ikincisinde işe alımda algoritmik ayrımcılığı konuşuyoruz. Bu toplantı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun iş birliğiyle gerçekleştiriliyor. Bu nedenle bizim için oldukça önemli. Kıymetli Başkanım nezdinde tüm kurum çalışanlarına ve kendilerine tekrar teşekkür ediyorum. Kendisinin moderatörlüğünde konuyu ele almak benim için çok keyifli, çok büyük bir şans. Ama diğer yandan da bir heyecan sebebi oldu. Zira kendisinin hem akademik çalışmaları var konuya ilişkin, hem de Başkanımın kurumdaki misyonu nedeniyle belki de konuyu en iyi bilenlerden birisi. Ben umarım hata yapmadan konuyu ele alabilirim.

## İşe Alımda Algoritmik Ayrımcılık

Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrukçüoğlu\*

Algoritmalar ayrımcı olabilir mi?<sup>2</sup> Aslında uzunca bir zamandır biz bu soru üzerine düşünüyörüz. Hatta özellikle de Filistin’le ilgili mesele sonrasında konu daha çok gündeme gelmeye başladı. Ben her ne kadar iş hukuku boyutunda konuyu ele alacaksam da özellikle sosyal medyada uygulanan algoritmalar belirli seçimler üzerinden işliyor ve aslında bireylerin görüşlerini, fikirlerini bir nevi yönlendiriyor diyebiliriz. Hepimiz, bir dijitalleşme panoptikonunun içerisinde yaşıyoruz. Gerek kişisel görüşlerimiz gerek fikirlerimiz gerek ise kimliğimizle çok fazla göz önündeyiz. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki, pek çok ülkede algoritmaların ayrımcı olabilmesine ilişkin aslında tereddütler var. Fakat özellikle insan kaynakları alanında Türkiye’de yapılan çalışmalar, algoritmalara karşı duyulan güvenin nispeten daha yüksek olduğunu göstermekte ki, algoritmalara sanki biz biraz daha fazla güveniyoruz. Bireyin devre dışı bırakılması, sanki daha tarafsız, daha doğru ve daha önyargısız bir seçimmiş gibi algılanabiliyor. Oysa

---

\* İbn Haldun Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Özel Hukuk Bölüm Başkanı.

2 Algoritmik ayrımcılık konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Yeliz Bozkurt Gümrukçüoğlu ve Gülnihal Ahter Yakacak, “Yapay Zekânın İşe Alım Süreçlerinde Kullanımı ve Algoritmik Ayrımcılık”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 72, S.4, 2023, s. 1701 – 1757; Murat Engin ve Başak Ozan Özparlak, “İşe Girişte Yapay Zekâ ve Ayrımcılık”, içinde *Hukuk Perspektifinden Yapay Zeka*, ed. Erdem Büyüksağış, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2022; Gülsevil Alpagut Ve Aybüke Karaca Yağcı, “İşyerinde Yapay Zekâ Uygulaması ve Ayrımcılık”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C.2, S. 49, 2023, s. 11-44.

durum böyle değil. Makineler, teknoloji ve algoritmalar doğası gereği önyargısız değildir, çünkü hepsinin arkasında insan etkisi vardır.

Konunun anlaşılabilmesi için öncelikle bazı kavramlara açıklık getirmekte yarar olduğunu düşünüyorum. Algoritmik önyargı ile algoritmik ayrımcılığı birbirinden ayıracak olursak, algoritmik önyargı aslında sistemin doğal bir parçasıdır.<sup>3</sup> Bazen bu önyargılar istatistiksel temellere dayanır ve algoritmanın işleyebilmesi için gerekli olabilir. Örneğin, portakal ile armut arasında ayırım yapması gereken bir makine, belirli bir noktadan sonra yuvarlak ve turuncu nesnelere otomatik olarak portakal olarak etiketlemeye başlar. Bu tür bir önyargı, sistemin işleyişinin bir sonucudur. Ancak, eğer bu önyargı toplumsal ayrımcılık temelleriyle ilişkilendirilebilecek bir hâl alırsa, bu noktada algoritmik ayrımcılığa dönüşebilir.

İstatistiksel önyargı, genellikle algoritmik ayrımcılığın olası nedenlerinden biri olarak karşımıza çıkar. Bu önyargı, tahmini bir parametre ile gerçek değerler arasındaki farkı hesaplamak için kullanılan algoritmanın doğru ölçüm yapamamasından kaynaklanır. Örneğin, kişi başına düşen gayri safi yurt içi hasılanın ölçümünde, gelir dağılımındaki eşitsizliklerin hesaba katılmaması veya kadın ya da erkek olmanın algoritmada bir önyargı unsuru olarak öne çıkması bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Ancak, bu tür durumların her biri doğrudan ayrımcılık olarak değerlendirilmez.<sup>4</sup> Mesela ne olabilir? Bir müzik listesi, bir çalma listesi oluştururken kadın ya da erkek olduğumuzu dikkate alabilir algoritma. Ama burada bir ayrımcılıktan bahsedebilir miyiz? Bahsedemeyiz.

Ayrımcılık dediğimiz hallerdeyse fark nedir? Kanaatimce, aslında algoritmik ayrımcılık yeni bir ayrımcılık biçimi değil. Sadece

---

3 Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, s. 1719; Xiaomeng Wang, Yishi Zhang ve Ruilin Zhu, "A Brief Review on Algorithmic Fairness", *Management System Engineering*, C.1, S.1, Kasım 2022.

4 Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, s. 1719.

dijitalleşmenin ortaya koyduğu bir yöntem, bir tür diyebiliriz veya mevcut önyargıları, ayrımcılığı daha da kuvvetli bir şekilde, daha sistemli bir şekilde görmemize neden olan bir durum diyebiliriz. Çünkü zaten algoritmik ayrımcılıkta da aslında ayrımcılık temellerine dayalı ön yargılarla bağlantılı farklı işlemler söz konusu. Ama ne olması gerekiyor bizim buna ayrımcılık diyebilmemiz için? Ayrımcı sonuçlara yol açan kararlar alınmasında algoritmik ön yargının etkili olması gerekiyor. Bu noktada neler olabilir? Özellikle profil oluşturma uygulamaları ayrımcılığa yol açabilir. Çünkü bu sistemler o kadar etkin çalışıyor ki, bazı durumlarda işe alımla ilgili örneklerde olduğu gibi belirli kalıpları otomatik olarak oluşturabiliyorlar. Aslında bu konuyu işe alım süreçlerinde ele almayı düşünmüştüm, ancak burada da zikredilebilir. Örneğin, sosyal medya verilerimizi kazıyarak hangi şarkıcıları dinlediğimizi analiz edebiliyor ve hatta bunu, ne kadar entelektüel olup olmadığımızı sınıflandırmak için kullanabiliyor. Ancak, bu gibi değerlendirmeler mevcut hukuk sisteminde korunan ayrımcılık temelleri içinde yer alıyor mu? Hayır, almıyor. Örneğin, bir algoritmanın belirli bir şarkıcıyı dinleyen bir kişiyi yeterince entelektüel bulmaması gibi bir durum söz konusu olabilir. Ancak burada hukuken korunan bir ayrımcılık temeli var mı? Ya da bu durum doğrudan ayrımcılık temelleriyle ilişkili mi? Bu ayrı bir tartışma konusudur. Burada esas soru şu olmalıdır: Ayrımcılık kavramını bu kadar genişletmeli miyiz? Ya da böyle bir değerlendirme gerçekten ayrımcılık olarak kabul edilmeli mi? Örneğin, çevrim içi oyun oynayan kişileri belirli bir kategoriye sokmak da benzer bir durum oluşturabilir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, algoritmik ayrımcılığın çok farklı sebepleri olabilir. Bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde ortaya çıkabilir. Bilinçli olarak önyargılı bir algoritma tasarlamak, örneğin bir işverenin işe alım ilanını yalnızca kadınların, yalnızca erkeklerin ya da daha spesifik olarak yalnızca 25-35 yaş arasındaki bekar kadınların görmesini

istemek, bilinçli olduğu anlamına gelir.<sup>5</sup> Bu durumda, bilinçli bir şekilde önyargılı bir algoritma tasarlandığından söz edebiliriz. Ancak, bilinçli tasarlanmanın dışında, algoritmaları geliştirenler de sonuçta insandır ve kendi önyargıları farkında olmadan da sisteme yansiyabilir. Bu durumda bilinçsiz bir önyargı söz konusu olur.<sup>6</sup> Başkanımın verdiği örnekte olduğu gibi, algoritmalar bazen bilinçsiz olarak da ayrımcılığa yol açabilir. Örneğin, algoritmayı tasarlayan kişi sürekli olarak üst düzey yöneticilerin veya başarılı çalışanların beyaz ve erkek olduğu örneklerle karşılaştıysa, kendisine tanıtılan görseller hep bu doğrultuda şekillendiyse, farkında olmadan bilinçsiz bir algoritmik ayrımcılık ortaya çıkabilir. Bu durumda algoritma, diğer grupları yeterince temsil etmeyen ya da yanlış kategorize eden sonuçlar üretebilir.

Bunun nedenleri başka neler olabilir? Çok çeşitli nedenleri olabilir. Bir yandan algoritmik sistemlerin çalışabilmesi için çok büyük miktarda veriye ihtiyaç duyuluyor ve şirketler de bu verileri elde etmek amacıyla ciddi yatırımlar yapıyor. Ancak şirketler her zaman yüksek kalitede, güncel ve doğru veriler kullanmak yerine, bazen kalitesiz ya da güncel olmayan verilere de başvurabiliyor. Bu durum, algoritmik önyargı ve ayrımcılığın ortaya çıkmasına yol açabilir. Öte yandan, kalitesiz ya da güncel olmayan verilerin kullanımı, bilinçsiz bir algoritmik ayrımcılık sebebi haline gelebilir. Bu noktada, programları kullanan işverenlerin de bir sorumluluğu olup olmadığı da değerlendirilmelidir. Kişisel kanaatim bu yazılımları kullanan, bunlara talimat veren ya da verdiği talimatın dışında, ayrımcılık teşkil eden durumları yeterince denetlemeden uygulamaya devam eden işveren açısından hukuki bir sorumluluk alanının doğabileceği

---

5 Janneke Gerards, ve Frederik Zuiderveen Borgesius “Protected Grounds and the System of Non-Discrimination Law in the Context of Algorithmic Decision-Making and Artificial Intelligence”. *Colorado Technology Law Journal*, C. 20, Kasım 2022, s. 1-66; Alman Hukuku’nda AGG § 3/II ye göre bunun dolaylı ayrımcılık teşkil edeceği kabul edilmektedir. Anne Lauscher ve Sarah Legner, “Künstliche Intelligenz und Diskriminierung”, *ZfDR*, no. 4, 2022, s. 375.

6 Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, S. 1721; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, s. 55.

yönündedir. Tamamen bilinçsiz olduğu ve algoritmanın tasarımındaki kontrolden haberdar olmadığı için birini sorumsuz olarak nitelendiremeyiz. İşverenin özen yükümlülüğü ve denetim sorumluluğu çerçevesinde sorumluluğu gündeme gelecektir. Avrupa Birliği'nin Yapay Zekâ Yasası'na ilişkin gelişmeler de bu durumu açıkça ortaya koyuyor.<sup>7</sup>

Ayrımcılık türlerine baktığımızda, detayına fazla girmeyeceğim ancak doğrudan, dolaylı veya çoklu ayrımcılık gibi farklı türlerle karşılaşabiliriz.<sup>8</sup>

**Peki, bunun iş hukuku ile ilişkisi nedir? Neden iş hukuku bağlamında bu konuyu tartışmaya başladık? Algoritmik ayrımcılık nasıl değerlendirilmelidir?**

Algoritmik yönetim, özellikle pandemi sonrasında ve yeni çalışma biçimleriyle—uzaktan çalışma, platform çalışması gibi modellerle—hayatımıza girdi ve oldukça etkili bir şekilde uygulanmaya başladı.

Algoritmik yönetimi iş ilişkisi bağlamında, işe alımda, ücretlendirmede, görev dağılımında, çalışanların denetim ve izlenmesinde, performans süreçlerinde ve iş ilişkisini sona erdirmeye kararlarının alınmasında da aktif olarak görüyoruz. Aslında bir nevi şunu söyleyebiliriz: İşveren, yönetim yetkisini algoritmalara devretmiş gibi görünüyor ve süreci bu sistemler üzerinden yürütüyor.

Bu durumun en yaygın olduğu alanların başında insan kaynakları uygulamaları geliyor.<sup>9</sup> Özellikle İK departmanlarının en sık kullandığı alanlardan biri de işe alım süreçleri. Hatta insan kaynakları uzmanları, “Yapay zekâ bizim için yeni bir dönem, yeni bir çığır açtı.

7 Yasa'nın tam metni için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>

8 Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, s. 1719.

9 Ayrıntılı bilgi için bkz. Wael Abdulrahman Albassam, “The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review of Current AI-Based Recruitment Strategies”, *International Journal of Professional Business Review*, C. 8, S. 6, Haziran 2023, s. 5.

Bunu adeta yeni bir yüzyıl olarak değerlendiriyoruz.” diyerek, yapay zekânın kullanımının ne kadar yaygınlaştığını vurguluyor.

İnsan kaynakları açısından algoritmik yöntemler ve yapay zekâ, işe alım süreçlerinde çeşitli aşamalarda kullanılabilir. Bir iş ilanının hazırlanması ve yayınlanmasında bu teknolojilerden yararlanılabilir. Ayrıca, pasif adayların profillenmesi ve sürece dahil edilmesi aşamalarında da etkin bir şekilde kullanılabilir. İnsan kaynakları kapsamında sosyal medya taramaları, adayların sıralanması ve elenmesi süreçlerinde, bilgi ve beceri değerlendirmelerinde, kişilik testlerinde ve mülakat aşamalarında yapay zekâ önemli bir rol oynayabilir. Pasif adayların sürece dahil edilmesi, doğrudan iş aradığını belirtmeyen, özgeçmişini yayınlamayan veya “iş arıyorum” demeyen kişilerin sosyal medya verilerinin toplanarak profillenmesi ve bu profillerin şirketlerin veri tabanlarına eklenmesi anlamına gelmektedir. Sosyal medya taramaları kapsamında, bireylerin sosyal ağlarındaki arkadaşları, mesleki çevreleri, yaptığı paylaşımlar, siyasi görüşleri, beğendiği içerikler, seyahat ve eğlence tercihleri gibi veriler, herhangi bir sınırlama getirilmediği takdirde toplanabilir ve kullanılabilir.

Mülakat süreçlerinde de yapay zekâ aktif olarak kullanılmaktadır. Günümüzde yapay zekâ, adayları o kadar detaylı bir şekilde değerlendirebilmektedir ki, geçmişte yalnızca kişinin fiziksel görünümü, cinsiyeti, yaş gibi açık önyargılara dayalı ayrımcılık tartışılırken, artık bunun çok daha ötesine geçme ihtimali bulunmaktadır. Çünkü yapay zekâ, mülakat sırasında yüz ifadeleri, jestler, ses tonu ve verilen yanıtlar gibi birçok unsuru analiz edebilmektedir.<sup>10</sup> Örneğin, bir algoritma, sözcük seçimleri, dil kullanımı, ses tonu, ifade biçimi vb. pek çok unsuru bir arada analiz ederek adayın belirli bir etnik kökenden olup olmadığını tespit edebilir. Ayrımcılık bu halde daha gizli ve görünmez bir hal alabilmektedir.

---

10 Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Yakacak, s. 1711.

Sıralama ve eleme süreçlerinde de yapay zekâdan yararlanılabilmektedir. Toplanan verileri analiz ederek adayları otomatik olarak puanlandırıyor ve en uygun adayları listeleyebiliyor. Benzer şekilde, beceri ve kişilik testleri de bu süreçte kullanılabilir. Ancak, bu testler aracılığıyla adayın normalde bilmediğimiz ve bilmememiz gereken, ayrımcılığa yol açabilecek özel nitelikli verilerine de erişim sağlanabilir. Zira bireyin psikolojik durumu, duygusal eğilimi, sağlık verileri dolaylı yollarla elde edilebilmektedir. Bir yandan kişisel verilerin korunması hukuku bağlamında ihlal ortaya çıkarken diğer yandan da dolaylı ayrımcılık riski bu çıkarımların yorumlanması durumunda söz konusu olabilmektedir.

Algoritmik ayrımcılık ve bunun etkileri sıkça iş ilanları aşamasında gündeme gelmiştir. Örneğin, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Facebook platformunda yapılan bir tespit, yalnızca erkeklere yönelik seçici iş ilanlarının yayınlanabildiğini ve şirketlerin bunu yapabildiğini ortaya koymuştur. Seçilen ilanlar arasında yalnızca 25-35 yaş aralığındaki erkeklerin hedeflendiği görülmüştür. Facebook, bu konuda en kötü geçmişe sahip şirketlerden biri olarak öne çıkmaktadır.<sup>11</sup> Bu duruma ilişkin birçok örnek mevcuttur ve özellikle Amerika’da gündeme gelen olaylar dikkat çekmektedir. Örneğin, iş ilanlarının yalnızca erkeklere gösterilmesi nedeniyle kadınların bu ilanlara erişememesi gibi ayrımcı uygulamalar yaşanmıştır. Ancak Facebook, bu noktada bir adım daha öteye geçerek şirketlerin taleplerinin de ötesinde hizmetler sunmuştur. Şirketlere, ilan hedeflemelerinde belirli grupları hariç tutma seçenekleri sunarak “bekar baba”, “bekar anne”, “futbolcu anne”, “çalışan anne”, “kötü anne”, “güçlü bekar anne” ve “gururlu bekar anne” gibi kategoriler üzerinden ayırım yapma imkânı tanımıştır. Sonuç olarak, bu uygulamalara karşı yapılan yasal başvurular, bir anlaşmayla sonuçlanmıştır. Bu durum, ortada bir ihlal

11 Maya C. Jackson, “Artificial Intelligence & Algorithmic Bias: The Issues With Technology Reflecting History & Humans,” *Journal of Business & Technology Law*, C. 16, S.2, Ağustos 2021, s. 310; Güzel, Ugan Çatalkaya ve Heper, s. 70.

olduğunu gösterse de, dava yargı sürecine taşınmadan uzlaşmayla sonuçlandığı için bağlayıcı bir mahkeme kararı bulunmamaktadır.

İlan aşamasında cinsiyetle ilgili algoritmik süreçler incelendiğinde, Facebook üzerinden yapılan kullanımlarda, belirli bir işverenin bilinçli tercihi olmaksızın da cinsiyet ayrımcılığına rastlandığını görüyoruz. Örneğin, kereste endüstrisindeki iş ilanlarının %90'ı erkeklerle, kasiyer ilanlarının ise %85'i kadınlara gösterilmiştir. Burada bilinçli bir ayrımcılıktan ziyade, bilinçsiz bir algoritmik ayrımcılık söz konusudur. Bu durum özellikle tasarım sürecinden kaynaklanmakta, daha çok yapay zekânın “kara kutu problemi” olarak adlandırılan sorunu ile ilişkilendirilmektedir.<sup>12</sup> Ayrıca, Facebook'un iş ilanlarında yaşa dayalı mikro hedefleme kullandığı da tespit edilmiştir. Bu konuda Amerika'da hukuki başvurular yapılmış ve pek çok şirket bu sürece dahil olmuştur. Amazon gibi büyük şirketlerin de içinde yer aldığı bu davalar, yine anlaşmayla sonuçlanmıştır.<sup>13</sup>

Cinsiyete dayalı eleme süreçlerine baktığımızda, özellikle önyargılı verilerin kullanımı veya geçmiş verilerin referans alınması bu duruma neden olabilir. Örneğin, Amazon'un iddiasına göre böyle bir amacı olmasa da, bunu kesin olarak bilmemiz mümkün değildir. Şirket, işe alım algoritmasını geliştirirken kendi geçmiş verilerini kullanmıştır. Ancak bu veriler, geçmişte yazılım alanında daha çok erkek çalışan istihdam edildiğini gösterdiği için, yeni oluşturulan işe alım algoritmasının da kadın adayları otomatik olarak elediği tespit edilmiştir. Bunun fark edilmesi üzerine Amazon, bu algoritmayı kullanmaktan vazgeçmiştir.

### **Bizim mevzuatımızda bunu önlemeye yönelik tedbirler var mı?**

Hepimizin bildiği gibi, Anayasa'nın 10. maddesi, İş Kanunu'nun 5. maddesi, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25.

12 Lauscher ve Legner, s. 375.

13 Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G>.

maddesi, Engelliler Hakkında Kanun'un 14. maddesi ve Türk Ceza Kanunu'nda ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak açık konuşmak gerekirse, Başkanımın da belirttiği gibi, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kabul edilene kadar bu hükümlerin uygulamada pek karşılık bulduğunu görmedik. Evet, yasal düzenlemeler mevcuttu ancak uygulanırlığının sınırlı olduğunu ve yargı kararlarına yeterince yansımadığını söyleyebiliriz. Hâlâ da, en azından benim tespit edebildiğim kadarıyla, İş Kanunu'nun 5. maddesine dayanarak açılmış tazminat talepli bir dava bulunmamaktadır.

Bunların yanı sıra, ülkemizin de taraf olduğu 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi bulunmaktadır. Bu sözleşmede "ayrım" terimi açıkça tanımlanmış olup, düzenlemeleri ulusal mevzuatımızla da uyumludur. Şimdi kısaca İş Kanunu'nun 5. maddesinden bahsedeceğim; diğer düzenlemelere ise yalnızca sorular gelirse değineceğim. İş Kanunu'nun 5. maddesi, ayrımcılığı önlemeye yönelik bir düzenleme getirmektedir. Ancak bu düzenleme, işe alım süreci açısından yalnızca cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılığa özel hükümler içermektedir<sup>14</sup>. Anayasa'nın 10. maddesi tüm ayrımcılık türlerini kapsarken, İş Kanunu'nun 5. maddesi işe alım süreciyle ilgili yalnızca cinsiyet ve gebelik ayrımcılığına yer vermektedir. Bu durum,

14 Sözü geçen hükme göre, "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet 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. 20nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmeyle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmeyle yükümlü olur".

hükümün uygulanma alanını daraltmakta ve ayrımcılık yasağını sadece bu iki durumla sınırlı hale getirmektedir. Eğer işe alım sürecinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle bir ayrımcılık söz konusuysa, İş Kanunu'nun 99. maddesi kapsamında idari para cezası uygulanması da mümkündür.

**Nedir bunun yaptırımı?** Cinsiyet ve gebelikle ilgili ayrımcılık varsa dört aya kadar ücreti tutarında, ayrımcılık tazminatı adı altında aday işçi kabul edilmediği iş için işverenden talep edebilir. Ancak düzenlemeye bakıldığında tazminat yaptırımının iş ilişkisinde ve sona ermesinde ayrımcılığa özgülenmiş olduğu görülmektedir. İşe alım aşamasında ayrımcılığa tazminat uygulanacağına ilişkin açık bir düzenlemeye ise yer verilmemiştir. Kanaatimizce bu halde de tazminat yaptırımı açıkça düzenlenmelidir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İş Kanunu'ndan farklı olarak işe alım sürecinde de ayrımcılığı açıkça düzenlemektedir. Ayrıca, bu tür ayrımcılığa karşı işverenlere, bir yıllık ücret tutarında önemli bir tazminat yükümlülüğü getirmektedir. Henüz kişi işe alınmamış olduğundan tazminata esas ücretin nasıl belirleneceği tartışma konusu olabilmektedir. Kanaatimizce emsal ücret esas alınarak tazminata esas ücret tespit edilebilir. Eğer iş ilanında açıkça belirlenmiş bir ücret varsa bu ücret esas alınabilir. Engelliler Hakkında Kanun'da da ayrımcılıkla ilgili düzenlemeler bulunmaktadır.

Peki, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda neler düzenlenmiştir? Bu kanun kapsamında belirli ayrımcılık temelleri sayılmış olup, özellikle 6. maddesi istihdam ve serbest meslek alanını doğrudan ilgilendirmektedir. Bu maddede, işe başvuran kişilere ayrımcılık yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir. Böylece, İş Kanunu'nda doğrudan yer almayan bu açık düzenleme sayesinde, ayrımcılık yasağı daha işlevsel hale gelmiştir. Ayrıca, iş ilanlarında da ayrımcılık yapılmaması gerektiği kanunda açıkça vurgulanmıştır.

Başkanımın da belirttiği gibi, bu konuda kurum kararları da bulunmaktadır. İş hukuku açısından önemli bir diğer nokta ise, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren veya girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmesini kapsıyor olmasıdır. Oysa İş Kanunu'nun 5. maddesi, yalnızca İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkileriyle sınırlı bir düzenleme getirmekteydi. Bu sayede, diğer kanunlar kapsamında çalışan kişilerin de ayrımcılık yasağından yararlanabileceği bir hüküm getirilmiş olmaktadır.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun bu hükmü algoritmik ayrımcılık bakımından da elbette ki uygulanabilir bir hüküm. Sayın Başkanımın da belirttiği gibi, hükmün kurgulanışında belirlenebilir bir mağdurun varlığı aranmadığından, oldukça geniş bir uygulama alanına sahiptir. Bu nedenle, kanaatimce iş ilanı aşamasından itibaren, kişi ister işe başvursun ister başvurmasın, doğrudan ayrımcılığa maruz kalsın ya da kalmasın, herkesin bu yasal yönteme başvurması mümkündür.

Konuşmama hazırlanırken, işe alım ilanlarında nelerle karşılaşabileceğimizi ve bunların algoritmik ayrımcılığa nasıl yansıdığını düşünüp, Türkiye'deki ünlü internet sitelerinden birini inceledim. Merak edip hala hangi ilanların yayımlandığını görmek istedim ve burada paylaştığım örnekleri o internet sitesinden aldım. Ayrımcılık teşkil edebilecek çok sayıda örnek tespit ettim. Örneğin, bir ilanda açıkça “erkek” ifadesi kullanılmamış, ancak “tercihen askerlik görevini tamamlamış” ifadesine yer verilmiş. Bu ifade, yalnızca erkeklerin başvurabileceğini dolaylı olarak belirtiyor. Eğer gerçekten yalnızca erkek adaylar için bir kriter olsaydı, “erkek adaylar için tercihen askerlik görevini tamamlamış” şeklinde belirtilmesi gerekirdi. Ancak bunun yerine, sadece “askerlik hizmetini tamamlamış” ifadesi kullanılmış, bu da dolaylı bir cinsiyet ayrımcılığına işaret ediyor. Başka bir ilanda, “fizik ve diksiyonu düzgün” ifadesi yer alıyor. Bu ifade, özellikle engelli adaylar açısından ayrımcılık teşkil edebilecek bir kriter

oluşturuyor. Bir başka örnekte, organize sanayi bölgesinde bulunan bir lojistik depo için “bay danışma görevlisi” aranıyor. Oysa, danışma görevlilerinin genellikle kadın olması yönünde bir algı yaygınken, burada doğrudan erkek adaylara yönelik bir tercih belirtilmiş. Bunun yanı sıra, garson alımı için verilen bir ilanda, kıyafetle ilgili bir şart eklenmiş: “Sinek kaydı tıraş olma zorunluluğu vardır.” Bu ifade, dolaylı olarak yalnızca erkek adayların başvurabileceğini açıkça gösteriyor. Bir diğer ilanda ise, kafe, bilardo ve masa tenisi konseptindeki bir işletme için 25-40 yaş arası kadın personel arandığı belirtilmiş. Bu, yaşa dayalı ayrımcılığın açık bir örneği olarak karşımıza çıkıyor. Ancak ilanlara baktığımda, 40 yaş üzerindeki bireylerin iş bulma imkanlarının oldukça sınırlı olduğunu fark ettim. Bu da iş ilanlarında yaş sınırlamasının ne kadar yaygın bir sorun olduğunu gözler önüne seriyor. Bir diğer örnekte, kasiyer ve satış elemanı ilanında “güler yüzlü, genç, dinamik” gibi ifadeler kullanılmış. Her ne kadar doğrudan bir yaş sınırı belirtilmese de “genç ve dinamik” vurgusu, belirli bir yaşın üzerindeki adayların bu ilana başvurmaktan kaçınmasına neden olabilecek bir ayrımcılık unsuru taşıyor. Bir başka örnekte, kapitone ve nakış imalatında çalışacak “genç ve dinamik” bay ve bayan takım arkadaşları arandığı belirtilmiş. Görüyoruz ki, “genç ve dinamik” ifadesi iş ilanlarında oldukça sık kullanılan bir tanım hâline gelmiş. Ayrıca, ilanda “18-35 yaş arası bayan çalışma arkadaşları” ifadesine yer verilmiş, bu da yaş ve cinsiyet temelli bir ayrımcılık örneği olarak karşımıza çıkıyor. Bu örnekler gösteriyor ki, algoritmalar tarafından gizlenmesine gerek olmaksızın ilanlarda ayrımcılık teşkil eden ifadelerle karşılaşmak mümkün. Algoritmaların beslendiği verilere bu ve benzer örnekler yansıtıldığında algoritmik ayrımcılık halini alabilecektir.

Algoritmik ayrımcılığın temelinde, hatalı verilerin yer aldığı söyledik. Sistem, zaten mevcut verilerden beslenmektedir. Bu durumu gözlemlemek için Google’da “sekreter” kelimesini arattım ve görsellere baktım. Hâlâ aktif olan bir iş ilanı ile de karşılaştım. İlan

baktığımda, “çay servisi yapabilecek bayan eleman” ifadesinin yer aldığı gördüm. Bu durum, sekreterlik pozisyonunun yalnızca belirli bir cinsiyetle ilişkilendirildiğini gösteriyor. Eğer bu veriyi bir algoritmaya yüklersek, büyük ihtimalle “sekreter” kelimesiyle ilgili herhangi bir analiz yapıldığında “bayan/kadın eleman” ifadesine bile gerek kalmadan, sistem doğrudan belirli bir cinsiyeti seçecektir. Böylece bu ayrımcılığı fark etmek ve engellemek daha da zorlaşacaktır. Benzer bir durum mühendislik alanındaki ilanlarda da görülmektedir. Örneğin, bir ilanda “Makine mühendisliğinden mezun bay makine mühendisi aranıyor” ifadesi yer almaktadır. Oysa ülkemizde birçok kadın makine mühendisi bulunmaktadır. Ancak, arama motorlarında “mühendis” kelimesi aratıldığında, sonuçlarda çoğunlukla erkek mühendisler gösterilmektedir. Benzer şekilde, “yazılımcı” kelimesini arattığımızda -Amazon ve Facebook gibi şirketler bu konuda meşhur olsalar da- genel olarak yazılım alanı neredeyse tamamen erkek mesleği gibi algılanmaktadır. “Yazılımcı” kelimesiyle arama yaptığımda, ilk fotoğrafta bir kadın görseliyle karşılaştım. İlk anda algoritmada bir değişiklik yapıp yapılmadığını düşündüm. Ancak, aramaya devam ettikçe listelenen tüm görsellerin erkeklere ait olduğunu fark ettim. Bu da algoritmaların mevcut önyargıları nasıl pekiştirdiğini açıkça ortaya koymaktadır.

### **Algoritmik ayrımcılıkla mücadele için neler yapılabilir?**

Teknik olarak alınabilecek tedbirler bulunmaktadır ve yasal düzenlemelerin geliştirilmesi de gerekmektedir. Başkanımın da belirttiği gibi, ayrımcılığa karşı idari yaptırımlar da uygulanmaktadır. Ancak karşılaştırmalı hukuka baktığımızda, örneğin Alman hukukunda, yalnızca idari tedbirlerle sınırlı kalınmadığını görmekteyiz. İdari tedbirlerin ötesine geçilmesi, bireylerin daha fazla yargıya başvurusunu teşvik eden bir unsurdur. Örneğin, Almanya’da bir işe alım ilanı doğrudan mağduriyet yaratmasa bile, bireyler bu ilan nedeniyle tazminat talebiyle yargıya başvurabilmektedir. Amerika’daki

anlaŖmalardan ise, bu tür Ŗirketlerden ciddi miktarlarda tazminat ödemek zorunda kaldığını ve yaptırım uygulandığını anlıyoruz. Belki mevcut durum bu çerçevede ele alınarak gündeme taŖınabilir ve benzer düzenlemeler tartıŖılabilir. İŖe alımda ayrımcılığın genel olarak idari yaptırımla sınırlı kalması kanaatimce ülkemiz açısından bir eksiklik teŖkil etmektedir.

Algoritmik ayrımcılık özelinde konuya yaklaŖıldıđında, alanda henüz yeterli düzenleme bulunmadığı bilinmektedir. Yapay zekanın hukuk alanındaki etkileri pek çok ülkenin gündemini meŖgul etse de yasal çerçevenin çizilebilmesi zaman alacak gibi görünüyor. Avrupa Birliği Yapay Zekâ Yasası'nda istihdama iliŖkin algoritmaların kullanımını yüksek riskli sistemler kategorisinde değerlendirmektedir. Özellikle iŖe alım, iŖ iliŖkilerinin koŖullarının belirlenmesi ve adayların seçilmesi gibi konularda bu sistemlerin dikkatle ele alınması gerektiğini hem giriŖ bölümünde vurgulamakta hem de madde 6'da yüksek riskli sistemler açısından bunu açıkça ifade etmektedir. Hedeflenen ilanların yayınlanması, iŖ baŖvurularının analizi, filtrelenmesi, adayların değerlendirilmesi ve iŖe alım süreçlerinde kullanılan yapay zekâ sistemlerini yüksek riskli olarak nitelendirmektedir. Ancak bu tür sistemler tamamen yasaklanmamaktadır. Yalnızca duygu analizi gibi bazı uygulamalar için tam bir yasak öngörülmektedir. Yüksek riskli sistemlerin kullanımına ise belirli koŖullar dâhilinde izin verilmektedir. Bu düzenlemenin nc niteliği dikkate alındığında ve ülkemizin üyelik süreci göz önünde bulundurulduğunda örnek teŖkil edebileceği söylenebilir.

Bu noktada, eğer BaŖkanım da uygun görürse, teknik çözümler bağlamında daha açıklanabilir yapay zekâ sistemlerine olan ihtiyacı soru gelirse ele alabiliriz. Sremi aŖmamak adına sözlerime burada son veriyorum. Dinlediğiniz için çok teŖekkür ediyorum.

## Soru-Cevaplar

**Prof. Dr. Muharrem Kılıç:**

Sevgili Yeliz Hocama yürekten teşekkür ederim. Gerçekten çok istifade ettiğim ve umarım izleyicilerimizin de istifade ettiği, çok keyifli, görsel malzemesi ve teorik çerçevesiyle çok yararlı bir sunum dinlemiş olduk. Aslında bu konunun gündeme gelmesi görece yenidir. Özellikle hukuki boyutu veya eşitlik ve ayrımcılık yasağı hukuku açısından konu Türkiye’de akademik çevrelerde ve sektörel alanlarda bir süredir uygulanmaktadır. Ancak, bu alanlardaki hukuki ve etik sorunların ele alınması ve tartışılması konusunda sınırlı sayıda akademisyenin ilgisinin olduğunu görmekteyiz. Bu noktada, Yeliz Hocam gibi kıymetli akademisyenlerin katkıları büyük önem taşımaktadır. Hocamız, benim de takip edebildiğim kadarıyla, bu çalışmalara önemli kavramsal ayrımlarla katkıda bulunmuş ve benim de büyük ölçüde istifade ettiğim değerli çalışmalar ortaya koymuştur.

Algoritmik ayrımcılığın genel ve kategorik anlamda neyi ifade ettiğini biliyoruz. Ancak, bu ayrımcılığın alt kırılımlarında nasıl tezahür edebileceği konusu daha detaylı incelenmelidir. İş ilanlarından profillemeye, mülakat süreçlerine kadar pek çok somut örnek, bu ayrımcılığın farklı alanlardaki etkilerini gözler önüne sermektedir. Hocamız da bu bağlamda önemli ayrımlara değinmiş olup, bu analizlerden büyük ölçüde istifade ettiğimizi söyleyebiliriz.

Özellikle iş ilanlarında karşılaşılan ayrımcılıklar konusunda Hocamızın da vurguladığı noktalar oldukça kıymetlidir. Bu noktada, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu olarak başvuru üzerine veya re’sen inceleme yetkimiz çerçevesinde vermiş olduğumuz bazı

kararlar bulunmaktadır. Özellikle cinsiyet temelli ayrımcılık içeren iş ilanlarına yönelik ihlal kararlarımız mevcuttur. Örneğin, sadece kadınların ya da sadece erkeklerin istihdam edileceğine dair ilanlar, Kurumumuz tarafından ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmiş ve ihlal olarak tespit edilmiştir.<sup>15</sup> Yeliz Hocamın bulup çıkardığı o örnekler de bizim için birer “ihbar” niteliği taşımakta olup takip etmemiz gerekmektedir. Onun dışında, mesela bir devlet üniversitesine vermiş olduğumuz bir ihlal kararı vardır. Söz konusu olayda koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonuna ilişkin ilanda sadece erkek adayların başvurabileceğine ilişkin bir cinsiyet temelli ayrımcılık ve kısıtlayıcılık durumu söz konusuydu. O açıdan Kurumumuz tarafından söz konusu olay hakkında ihlal kararı verilerek idari para cezası yaptırımı da uygulanmıştır.<sup>16</sup>

Hocam çok güzel ifade etti, Türk ulusal hukuk düzleminde mevzuat açısından bütünlüklü bir biçimde bakıldığında hem spesifik olarak İş Kanunu’nda hem de Türk Ceza Kanunu başta olmak üzere temel kanunlarda düzenlemeler vardır. 6701 sayılı Kanun, icrai yetkinin uygulanması açısından dikkate değer bir düzenlemeye sahiptir. Mukayeseli hukuk açısından baktığımızda, bu tür bir uygulamanın, yani para cezası gibi yaptırımların öngörülmesinin dünya genelinde oldukça sınırlı örneklerinin olduğunu görüyoruz. Bu yetkinin, ilgili Kanun kapsamında Kurumumuza da tanındığını ve Kurumumuzun bu konuda yetkilendirildiğini açıkça gözlemliyoruz. Bu doğrultuda, mevzuat altyapısı itibarıyla ayrımcılığın önlenmesine yönelik bir güvence mekanizması bulunmaktadır. İş Kanunu’nun 5. maddesinde, Hocamızın da ifade ettiği üzere, cinsiyet ve gebelik gibi durumlar yer almaktadır. 6701 sayılı Kanun’da ise cinsiyet, medeni

15 Örneğin İstanbul 1 Nolu Barosu Başkanlığının internet sayfasındaki “Bilgi Havuzu” portalında yer alan “kadın avukat/stajyer avukat, erkek avukat/stajyer avukat” arandığı şeklindeki ilanların cinsiyet temelinde ayrımcılık oluşturduğu iddiasına ilişkin başvuru hakkında ihlal kararı verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz., TİHEK, B. No: 2022/1160, K. No: 2023/201, 23/2/2023.

16 Ayrıntılı bilgi için bkz., TİHEK, B. No: 2022/874, K. No: 2022/941, 29/12/2022.

hal, ırk, renk, dil, din, engellilik, servet ve yaş gibi ayrımcılık temelinde değerlendirilen kriterler bulunmaktadır. Hocamız da yaş örneklerine özellikle değinmiştir.

Bu tür ayrımcılıklar, aslında kültürel kodlarımızla birlikte nesilden nesile aktarılan olgulardır. Örneğin, iş ilanlarında sıklıkla karşılaştığımız “genç ve dinamik” gibi ifadeler, belirli profillemelere dayanmaktadır. Aynı şekilde, kadın mesleği ve erkek mesleği ayrımının yanı sıra yapay zekânın ürettiği görsel malzemeler de bu algıyı pekiştirmekte ve zihinsel yapıyı yönlendirmektedir. Bu durum, toplumsal kabullerimizle yüzleşmeyi zorunlu kılmaktadır. Cinsiyet algısı ve ayrımcılık bağlamında, mesleklerin belirli cinsiyetlere, gruplara ya da yaş dilimlerine ait olduğu yönündeki toplumsal kabuller sorgulanmalıdır. Aslında, bu tartışmalar çok daha önce yapılmalıydı ancak bu konuları yeni ele alıyor olmamız bile önemli bir gelişmedir. Bu açıdan bakıldığında, Hocamızın yaptığı kavramsal ayrımlar gerçekten ufuk açıcudur.

Bu sistemleri üreten zihin yapısı, sonuçta belirli kültürel kodlar ve önyargılarla şekillendirilmiş bir yapıdır. Nihayetinde yazılımı geliştiren kişi de kendi zihin dünyasına içkin kabulleri, öngörülerini ve önyargılarıyla hareket etmektedir. Bu nedenle, söz konusu önyargıların yapay zekâyâ ve yazılımlara yansımaları son derece doğal bir durumdur. Bu açıdan bakıldığında, mesele yalnızca teknik bir konu olmanın ötesine geçmekte ve toplumsal düzeyde kolektif etik ilkeler çerçevesinde bir yüzleşmeyi zorunlu kılmaktadır. Yazılımı geliştiren mühendislerin ve yazılımcıların zihin dünyalarının da sorgulanması ve bu çerçevede ele alınması gerekmektedir. Bu süreç yalnızca yazılımın değil, aynı zamanda onu üreten insanın düşünsel altyapısının da masaya yatırılmasını zorunlu kılmaktadır.

Önyargı kavramı noktasında Hocam yine güzel bir çerçeve çizdi. Gadamer’in hermeneutiğinin temel parametrelerinden bir tanesi de insanın dünyayla olan temasında mutlak surette önyargının var

olduğunu ifade etmesidir; yani burada ön yargı aslında bir etiketleme, klişe ya da belli şeylere izafe etme, şablonlaştırma değil, bizim dünyaya bakış biçimimizdir. Hangi kültürel çevreden, hangi sosyal çevreden, hangi entelektüel çevreden geliyorsak onları tevarüs ettiğimiz bir bakış açısıyla dünyaya, insana, çevreye ve hayvana bakıyoruz. Bütün bakış açımızı total anlamda bu tayin ediyor. Bu gerçekliği de dikkate alırsak insanın yalın olarak “ön-yargısız” biçimde bir durumu, bir sosyalliği, bir sosyalleşme bağlamını değerlendirmesi mümkün değildir. Bu gerçeklikten hareket edersek, bunu doğru ve esas parametre olarak kabul edersek, bu yazılımı gerçekleştirecek olan her bireyin mutlaka bir sistem, düşünsel sistematik yapısı ve ön yargılarla örülü bir zihin dünyası söz konusudur. Buna ilişkin de gerçekten hem felsefi tartışmanın hem etik tartışmanın hem de bunun sonuçlarını ve sorunlarını da ortaya koyacak ve çözmeyi amaçlayacak olan hukuki tartışmanın yapılması gerekiyor. Bu yönüyle gerçekten çok ufuk açıcı oldu. Hem Merkezimizin Müdürü sayın Gülnihal Hocamız, hem de kıymetli sunumlar için Yeliz Hocama tekrar teşekkür ediyorum. Katılımcılarımızın soruları varsa, memnuniyetle alabiliriz.

*Soru: İlanın belirli kimselere gösterilmemesi TİHEK tarafından yaptırım konusu olabilir mi?*

*Soru: Türkiye özelinde işe alım ilanlarında karşılaşılan uygulamaya yaptırım konu olmuş örnekler mevcut mu?*

**Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu:**

Belki siz de açıklarsanız ama zaten konuşmanızda söylemişsiniz Başkanım. Ben de aslında sizin örnekleriniz üzerinden ilerlemiştim. TİHEK tarafından verilmiş işe alım ilanlarına ilişkin kararlar var. Yanlış hatırlamıyorsam 2018’de kararlardan bir tanesinde “*bayan CV’ler dikkate alınacaktır*” şeklinde bir ibare var, yine böyle bir malum internet sitelerinden biri diyeyim, adını zikretmeyeyim, “*muhasbe ve finans personeli alımı için sadece bayan adayların CV’leri dikkate*

*alınacak”* denilmişti, *“erkek adaylar ve türbanlı adayların CV’leri dikkate alınmayacak”* denilmişti. Başkanımız zikrettiği gibi burada kurum re’sen bir inceleme yaparak bir ihlal kararı vermişti. Yine 2023 yılında İçişleri Bakanlığı’nın verdiği bir ilanda yaşla ilgili bir karar verilmişti. Bunlar gösteriyor ki, Türkiye’de artık uygulaması var. Hala nispeten az görüyoruz, ben de iş hukuku anlatırken de özellikle avukatlarla yaptığımız eğitimlerde ve sohbetlerde hep zikrediyorum, bakan böyle de bir yol var diye. Yöntemin biraz yeni olmasıyla da alakalı ama giderek artan bir oranda başvuru var. Zaten bunun öncesinde bu alanda çok da bir uygulama ve yaptırım görmüyorduk diyebilirim.

Peki bu işe alım ilanlarının hiç gösterilmemesi acaba yaptırım konusu olabilir mi? Onu Başkanım daha iyi değerlendirir ama şunu söyleyebilirim. Yani ilanda açıkça o kelimelerin zikredilmesiyle, ilanın belirli kimselere gösterilmeyerek ve yine TİHEK 3. maddede sayılan, ayrımcılık temellerine dayanan bir ilan göstermeme durumu varsa, mesela algoritmayı kullanarak belirli bir dini inanişaya mensuplara göstermiyorsak ilanı ya da belirli bir cinsiyete hiç göstermiyorsak ben yine kullanılabilir bir uygulama olabilir diye düşünüyorum. Tabi bunu Başkanım daha iyi açıklayacaktır. Ne dersiniz başkanım?

**Prof. Dr. Muharrem Kılıç:**

Evet Hocam, çok teşekkür ediyorum. Gerçekten burada ilan ile bir bilginin duyurulmasını, kamusallaşmasını kastediyoruz; bir bilginin toplumsal, kamusal düzleme çıkmasını ifade ediyoruz. Bu da tabii ki herhangi bir kısıt, herhangi bir ayırım olmaksızın bütün toplumun fertlerine, bütün yurttaşlara yönelik yapılmasını icap ediyor. Az önce sevgili Hocamın da vermiş olduğu Facebook örneklerinden de bunu görüyoruz. Uzlaşmayla sonuçlanmış ama burada bu dijital manipülasyon ifadesini kullanabiliriz ya da bilgi karartma, yönlendirme, birçok şey söylenebilir.

Tabii ki ihsas-ı reyde bulunmak istemiyorum, Kurul takdir edecektir. Ancak malumunuz Hocamın da söylediği gibi eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele hukuku, görece yeni bir alan. O açıdan kanun koyucunun amacı da burada daraltıcı bir yorumlama yaparak değil, özellikle hak ve özgürlükler ve bunların korunmasının, ihlal durumlarında daha genişletici ve amaçsal yorumlarının yapılmasının beklendiğini, mağdur merkezli bir koruma refleksinin ya da mekanizmasının işletilmesi gerektiğini düşünüyorum.

*Soru: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu bağlamında değerlendirildiğinde mevcut düzenleme veri gizliliğini sağlamak açısından yeterli mi?*

**Prof. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu:**

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu incelendiğinde, ayrımcılıkla ilgili hususların özel nitelikli veriler kapsamında koruma altına alındığı görülmektedir. Ancak, bu korumanın tamamen yeterli olup olmadığı veya algoritmik sistemlerin kişisel verilerin korunması mevzuatıyla ne kadar uyumlu olduğu sorusuna yanıt vermek gerekirse, mevcut düzenlemelerin bu alanda bazı eksiklikler taşıdığı söylenebilir. Kurumun çalışmalarında ve açıklanan tüm planlarda, AB Tüzüğü'ne uyum sağlama konusunda bir yol haritası bulunduğu görülmektedir. Bu çerçevede, GDPR'deki düzenlemelere daha uyumlu bir sistemin ilerleyen süreçte oluşturulması beklenmektedir. Özellikle istihdama ilişkin özel nitelikli veriler konusunda küçük bir reform yapılmıştır. Ancak, bu düzenlemenin tam bir koruma sağlayıp sağlamadığı sorusuna gelirse, algoritmik sistemler açısından yeterli olmadığı söylenebilir.

Bunu neden söylüyorum? Evet, kişisel verileri koruyoruz ve hatta oldukça sıkı bir şekilde koruma altına alıyoruz. Öyle ki, bazen bu durum eleştirilere de konu oluyor. Özellikle eşitlik ilkesi çerçevesinde verilerin fazlasıyla korunduğu, işverenlerin ise neredeyse hiç veri alamayacağı yönünde tartışmalar yaşanıyor. Ancak,

özellikle otomatik veri işleme, profillemeye ve bu verilerle ilgili karar alma süreçleri söz konusu olduğunda, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nda yalnızca itiraz hakkına ilişkin tek bir düzenleme bulunmaktadır. Oysa GDPR'nin 22. maddesi, bu konuda çok daha kapsamlı bir düzenleme getirmektedir. Benzer şekilde, AB'nin Yapay Zekâ Yasasında da bu alanda çok daha ayrıntılı hükümler yer almaktadır. Bu nedenle, bu düzenlemelere daha yakından bakmak faydalı olabilir. Özellikle profillemenin günümüzde açık bir şekilde tanımlanması gerektiğini düşünüyorum.

Artık dijital bir panoptikon içinde yaşıyoruz; sosyal medya platformları aracılığıyla hemen her verimiz toplanabiliyor. Eskiden, bir filmi paylaştığımızda o filmi sevdiğinizi anlayabiliyordum. Ancak artık böyle bir paylaşım bile gerek kalmıyor. Örneğin, YouTube gibi bir platformda bir filmi ya da videoyu izlediğinizde, hangi dakikaya kadar izlediğinize bağlı olarak, şiddet eğiliminiz olup olmadığına dair tahminler bile yapılabilir. Bu nedenle, bu alan oldukça kapsamlı ve sürekli gelişen bir yapıya sahip. Mevcut düzenlemelerin güncellenmesinin faydalı olabileceğini düşünüyorum.

Şunu da belirtmek isterim ki, insan olduğu sürece önyargılar da var olacaktır. Bu konuyu bir yapay zekâ mühendisine sorduğumda, ilginç bir bakış açısıyla karşılaştım. Kendisine, “Peki, neden algoritmalar böyle çalışıyor? Örneğin, Facebook neden kereste endüstrisi ilanlarını kadınlara göstermiyor?” diye sordum. Mühendis, olaya teknik bir perspektiften bakarak şu açıklamayı yaptı: “Hedefe ulaşma yolunda algoritma harika bir tercih yapmış, çok etkili bir yöntem bulmuş. Zaten böyle olması gerekiyor.” Çünkü ona göre, bu sektörde ağırlıklı olarak erkekler çalıştığı için algoritma “doğal” olarak bu tercihi yapıyordu. Bu noktada, farkındalık yaratmaya yönelik bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü muhtemelen işverenler de bu durumu bilinçli bir ayrımcılık olarak görmüyor.

Benzer bir örneği, arabuluculuk eğitimi sırasında avukatlarla yaptığımız bir sohbette vermiştim. Eskiden baroların ilanlarında “kadın olmak” ve “prezantabl olmak” gibi kriterler sıklıkla yer alırdı. Ancak artık bu tür ilanların verilmediğini görmek sevindirici bir gelişme. Buna rağmen, bir sohbet sırasında bir meslektaşımız şöyle dedi: “Biz böyle bir ilan vermek istedik, ancak veremedik.” Neden böyle bir ilan vermek istediklerini sorduğumda, şu yanıtı aldım: “Çünkü büromuzda birçok erkek arkadaşımız var ve gelen kişinin bu durumdan rahatsız olabileceğini düşündük.”

Bu örnek, işverenlerin ve toplumun bakış açısının değişmesi gerektiğini gösteriyor. Yasal düzenlemeler önemli olsa da, tek başına yeterli değildir. Farklı bilinçlendirme çalışmaları ve eğitimler yapılmadan, bu tür ayrımcı yaklaşımların tamamen ortadan kalkması zor görünüyor. Bu nedenle, farkındalık yaratmaya yönelik çalışmaların artırılması gerektiğini düşünüyorum.

#### **Prof. Dr. Muharrem Kılıç:**

Hocam, bahsettiğiniz noktada, aslında bir tür niyet okuma ya da başkası adına üstenci bir bakış açısıyla düşünme durumu söz konusu. Örneğin, “Zaten kadınlar gelmez, kadınlar tercih etmez” gibi varsayımlar yapıyor. Oysa günümüzde istihdam; tüm sektörel alanlarda son derece akışkan, değişken ve dinamik bir yapıya sahiptir. Kadınlar, özellikle ağır iş sektörleri başta olmak üzere her alanda yer almaktadır.

Örneğin, bir devlet üniversitesinin savunmasında, “Koruma ve güvenlik görevlisi gibi bir işte kadınlar çalışmak istemez” şeklinde bir gerekçe sunulmuştu. Ancak, bu pozisyona başvuran bir kadın, şu ifadeleri dile getirmişti: “Neden benim adıma böyle bir varsayımda bulunuyorsunuz? Ben çalışmak istiyorum ve bu işi yapmama engel olacak hiçbir durum söz konusu değil.” Bu noktada, sektörel hedefler veya istihdamın hedef kitlesi belirli bir yoğunluğa (örneğin %99 gibi) dayanıyor olabilir. Elbette mevcut durum bazı sektörlerde belli

bir cinsiyetin yoğun şekilde istihdam edilmesine yol açabilir. Amazon örneğinde olduğu gibi, belirli bir birimde çalışanların büyük çoğunluğu belli bir cinsiyetten olabilir. Ancak, bunun önünü tamamen kapatacak nitelikte bir iş ilanının yayımlanması doğru değildir. Kurumlar, ilan süreçlerini şeffaf bir şekilde yürütmeli ve tüm kitlelere hitap eden duyurular yapmalıdır. Sonrasında ise insan kaynakları politikaları doğrultusunda personel alımını gerçekleştirebilirler. Bu süreç, dediğiniz gibi zaman alacaktır. Yeniden alışmamız ve bu farkındalıklarla bakış açımızı güncellememiz gerekecektir. Sevgili Hocam, teşekkür ediyorum. Gülnihal Hocama sözü bırakmak istiyorum.

**Dr. Öğr. Üyesi. Gülnihal Ahter Yakacak:**

Biz de sizlere çok teşekkür ediyoruz hem Yeliz Hocamın değerli sunumundan hem de sizin katılımınız ve desteklerinizden büyük istifade ettik. Görünen o ki şu anda başka bir soru bulunmuyor. Eğer sizin için de uygunsa, programı burada sonlandırabiliriz. Dinleyicilerimize de katılımları ve soruları için teşekkürlerimi sunuyorum. Herkese iyi günler diliyorum.