

Tweet

**[en español abajo] [en français ci-dessous]**

If you are having trouble viewing this email, [click here](#) to open in a web browser.

Si no puede ver este mensaje, [haga clic aquí](#) para abrir un navegador web.

Si vous ne parvenez pas à lire ce message, [cliquez ici](#) pour l'ouvrir à l'aide du navigateur internet.

## ESCR-Justice

### Monthly Caselaw Update



---

ESCR-NET CASELAW DATABASE ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS  
RELATED JURISPRUDENCE, CASES AND OTHER DECISIONS

## Issue 32, September 2012

### **CEDAW Condemns Gender Stereotypes in the Work Place**

**R.K.B. v. Turkey, CEDAW, Communication No. 28/2010, February 2012**

R.K.B.'s employer accused her of having an affair with a male colleague and dismissed her from the position but did not dismiss the male colleague. The employer also threatened to "spread rumours about her relationships with other men" to pressure her to sign a document, attesting that she had been paid all her benefits upon termination. R.K.B. presented a claim to the Committee, alleging that her employer, a hairdressing salon, had unfairly terminated her contract of employment based on gender stereotypes. The Kocaeli 3rd Labour Court did not agree with the petitioner that dismissing her but not her male colleague was discriminatory. The court simply decided that the termination of her contract had not been justified. The appeal was also denied.

The case was taken to CEDAW which concluded that the Turkish courts based their decisions on gender stereotypes, tolerating allegations of extramarital relationships by male employees but not by female employees. The Committee decided that there had been a violation of articles 5(a), 11(1a) and 11(1d) of CEDAW. The Committee also responded to the State argument that laws on women's rights had been adopted since the 1990s, hence meeting the due diligence standard, by explaining that the State has the obligation to actually improve women's position in society and to eliminate gender stereotypes. The Committee decided that adequate compensation should be paid to the author; that the State should take measures to implement laws on gender equality in the work place; and that the State should provide training to judges, lawyers and law enforcement personnel on women's rights and gender-based stereotypes.

The decision is of key importance in a country where almost 80% of women are unemployed and where women's participation in the labor force has been declining. From 1955 to 2000, women's participation has decreased from 72% to 26%. Moreover, the decision stresses that it is not enough to adopt laws to protect rights. It is also necessary to have those laws implemented.

For more information, please access the case summary, the decision and other related documents at <http://www.escr-net.org/node/364932> or contact Daniela Ikawa ([dikawa@escr-net.org](mailto:dikawa@escr-net.org)).

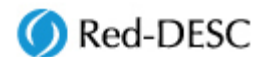
### **Get involved!**

- Please send new cases and interesting developments in ESC rights jurisprudence to us at [dikawa@escr-net.org](mailto:dikawa@escr-net.org)
- To share information or strategies with other ESCR advocates subscribe to the justiciability discussion group at <http://www.escr-net.org/subscription>
- To receive future issues of ESCR Justice, join the listserv or check for new monthly posted issues here: <http://www.escr-net.org/docs/i/890898>

---

## Justicia-DESC

Actualización mensual de Jurisprudencia



DE LA BASE DE DATOS DE JURISPRUDENCIA Y OTRAS DECISIONES RELACIONADAS  
CON LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

**Número 32, Septiembre de 2012**

## CEDAW Condena los Estereotipos de Género en el Ámbito de Trabajo

### R.K.B. v. Turquía, CEDAW, Comunicado Nro. 28/2010, febrero de 2012

El empleador de R.K.B. la acusó de tener relaciones sexuales con un compañero de trabajo y la despidió, pero no despidió al compañero involucrado. El empleador la amenazó todavía con “difundir rumores sobre sus relaciones con otros hombres” para presionarla y que firmara un documento en el que afirmaba que le habían pagado todos los beneficios en el momento del despido. R.K.B. presentó un reclamo ante el Comité denunciando que su empleador, una peluquería, había rescindido injustamente su contrato de trabajo sobre la base de estereotipos de género. El Tribunal Laboral 3ro. de Kocaeli no encontró un acto de discriminación en el hecho de haberla despedido a ella y no a su compañero, sino que, simplemente, decidió que la rescisión de su contrato no había sido justificada. El recurso también fue rechazado.

El caso fue llevado ante la CEDAW, la cual concluyó que los tribunales de Turquía basaban sus decisiones en estereotipos de género al tratar de un modo diferente las denuncias por relaciones extramaritales según sea empleada o empleado. El Comité decidió que se habían violado los artículos 5(a), 11(1a) y 11(1d) de la CEDAW. También respondió al argumento del Estado sobre que las leyes sobre los derechos de la mujer se habían adoptado a partir de la década de 1990 y, en consecuencia, se cumplía el estándar de diligencia debida, explicando que el Estado tiene la obligación de mejorar concretamente la posición de la mujer en la sociedad y de eliminar los estereotipos de género. El Comité decidió que se debía abonar una compensación adecuada a la peticionante, que el Estado debía tomar medidas para implementar las leyes de igualdad de género en el ámbito de trabajo, y debía proporcionar a jueces, abogados y policías capacitación sobre los derechos de la mujer y los estereotipos basados en el género.

La decisión es de suma importancia en un país en el que casi el 80% de las mujeres están desempleadas y donde la participación de la mujer en el mercado laboral ha estado declinando. Desde 1955 al año 2000, la participación de la mujer se redujo del 72% al 26%. Asimismo, la decisión destaca que el hecho de adoptar leyes no es suficiente para proteger los derechos: también es necesario que esas leyes se implementen.

Para más informaciones, por favor revisar al resumen del caso, la decisión y otros documentos relacionados en <http://www.escr-net.org/node/364933> o contáctese con Daniela Ikawa ([dikawa@escr-net.org](mailto:dikawa@escr-net.org)).

### **¡Participe!**

- Por favor envíen nuevos casos y desarrollos interesantes de jurisprudencia sobre DESC a [dikawa@escr-net.org](mailto:dikawa@escr-net.org)
  - Para compartir información o estrategias con otros defensores de los DESC, suscríbase a la lista de distribución electrónica de Justicia DESC a través del siguiente link: <http://www.escr-net.org/node/364692>
  - Para recibir o consultar futuras ediciones de Justicia DESC, únase a la lista de distribución electrónica o revise nuestra página web en el siguiente link: <http://www.escr-net.org/docs/i/900318>
-

## Affaire n° 32, Septembre 2012

### Le CEDAW Condamne les Stéréotypes de Genre dans le Lieu de Travail

R.K.B. v. Turquie, CEDAW, Communication n° 28/2010, février 2012

L'employeur de R.K.B. l'a accusé d'avoir une liaison avec un collègue masculin. Il l'a démis de ses fonctions mais n'a pas licencié le collègue masculin et l'a menacé de «répandre des rumeurs sur ses relations avec d'autres hommes» afin de faire pression pour qu'elle signe un document attestant qu'elle avait reçu toutes les indemnités relatives à la rupture de son contrat. R.K.B. a déposé une plainte auprès du Comité, alléguant que son employeur, un salon de coiffure, avait injustement mis fin à son contrat de travail basé sur des stéréotypes de genre. Le troisième tribunal du travail de Kocaeli a montré son désaccord avec la requérante sur le fait que la licenciement à elle et pas à son collègue masculin était discriminatoire. Le tribunal a simplement décidé que la rupture de son contrat n'avait pas été justifiée. L'appel a été également rejeté.

L'affaire a été portée au CEDAW, qui a conclu que les tribunaux turcs ont fondé leurs décisions sur des stéréotypes de genre qui tolèrent des allégations de relations extraconjugales d'employés masculins mais pas d'employées de sexe féminin. Le Comité a décidé qu'il y avait eu violation des articles 5 (a), 11 (1a) et 11 (1d) du CEDAW. Le Comité a également répondu à l'argument de l'Etat disant que les lois sur les droits des femmes ont déjà été adoptées depuis les années 90 et qu'elles répondent donc aux normes de diligence requise, en expliquant que l'Etat a l'obligation d'améliorer de manière réelle la position des femmes dans la société et d'éliminer les stéréotypes de genre. Le Comité a décidé qu'une compensation adéquate devait être versée à la plaignante, que l'Etat devait prendre des mesures pour appliquer les lois sur l'égalité des genres dans le milieu professionnel et que l'Etat devait offrir une formation sur les droits des femmes ainsi que sur les stéréotypes basés sur les genres, aux juges, aux avocats et aux responsables de l'application des lois.

La décision est d'une importance capitale dans un pays où près de 80 % des femmes sont au chômage et où la proportion de femmes dans la population active a diminué. De 1955 à 2000, le taux d'activité des femmes a diminué de 72 % à 26 %. En outre, la décision souligne qu'il ne suffit pas d'adopter des lois pour protéger les droits. Il est également nécessaire de les mettre en œuvre.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le résumé de ce cas, la décision et les autres documents connexes sur <http://www.escri-net.org/node/364932> (en anglais) ou contactez Daniela Ikawa ([dikawa@escri-net.org](mailto:dikawa@escri-net.org)).

### ***Impliquez-vous!***

Merci de nous faire parvenir de nouveaux cas et des nouveautés intéressantes concernant la jurisprudence des droits ESC, à l'adresse: [dikawa@escri-net.org](mailto:dikawa@escri-net.org)

Pour partager des informations ou des stratégies avec d'autres défenseurs des DESC, abonnez-vous au groupe de discussion sur la justiciabilité.

Pour recevoir les prochains numéros de DESC Justice, rejoignez la liste de diffusion ou consultez les nouveaux cas mensuels affichés ici [en anglais] : <http://www.escri-net.org/docs/i/890898>

---



©2016 ESCR-Net | New York, NY, US

[Web Version](#)

[Forward](#)

[Unsubscribe](#)

Powered by **Mad Mimi**®  
A GoDaddy® company