



Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.

Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi:
Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi

Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Haritalama ve İzleme Çalışması

Prof. Dr. Serpil Sancar



CEİD YAYINLARI:

Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması
ISBN: 978-605-64847-9-7

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.

CEİD ADRES

Cinnah Caddesi, No:75/7 Çankaya, 06690
Ankara, Türkiye
Tel: 0 312 440 04 84
www.ceid.org.tr
www.ceidizleme.org

1. Basım:
Aralık 2018

Kapak/İç Tasarım/Baskı: Elma Teknik Basım Matbaacılık Tic. Ltd. Şti.
İvedik OSB Matbaacılar Sitesi
1516/1 Sokak No:35
Yenimahalle/Ankara
Tel: +90.312 • 229 92 65

Düzelti: Nika Yayınevi

"Bu yayın Avrupa Birliği'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin sorumluluğu altındadır. Avrupa Birliği ve T.C. Dışışleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı'nın görüşlerini yansıtmak zorunda değildir."

PROF. DR. SERPİL SANCAR, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü’nde öğretim üyesi. Siyaset Bilimi alanında doktorasını tamamladıktan sonra Siyaset Kuramı, Siyaset Sosyolojisi, Küresel Siyasal Dinamikler, Din-Siyaset İlişkisi, Sosyal Bilimlerde Araştırma Metodolojisi konularında dersler verdi. Kadın çalışmaları ve toplumsal cinsiyet araştırmaları alanında da akademik çalışmalar yapan Profesör Sancar bu alanda da “Feminist Kuram,” “Cinsiyet ve Siyaset,” “Kadın Hakları Hareketleri,” “Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti” ve “Kadın Araştırmalarında Yöntem” derslerini vererek Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans ve Doktora Programlarının yürütülmesinde aktif olarak yer aldı. Ankara Üniversitesi Kadın Araştırmaları Merkezi’nin (KASAUM) kurucularından olan Profesör Sancar halen bu merkezin müdürü olarak da görev yapıyor. Profesör Sancar 2011-2012 yılları arasında ABD George Washington Üniversitesi’nde konuk araştırmacı olarak bulundu; “Din ve Cinsiyet” konusunda araştırma yaptı ve dersler verdi. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) kurucu başkanı olan Profesör Sancar kuruluşundan bu yana derneğin yönetiminde de aktif olarak çalışıyor. Profesör Sancar’ın kadın çalışmaları ve siyaset bilimi kesişim alanlarında çok sayıda yayını ve araştırması mevcuttur. Profesör Sancar’ın yakın dönemde yayınlanmış bazı kitapları şöyledir: Din, Siyaset ve Kadın: İran Devrimi, 1990 Belge Yayınları (ikinci baskı: 2016, Nika Yayınevi); Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar, 2012, İletişim Yayınları (ikinci baskı: 2014, İletişim Yayınları); 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Eleştirinin Birikimi, derleme, bölüm I ve II, 2011, Koç Üniversitesi Yayını; Erkeklik: İmkânsız İktidar: Ailede, Piyasada ve Sokakta Erkekler, 2009 Metis Yayınları, (üçüncü baskı: 2016 Metis Yayınları); İdeolojinin Serüveni: Yanlış Bilinç ve Hegemonyadan Söyleme, 1997, İmge Yayınevi (üçüncü baskı: 2016, İmge Yayınevi, Ankara).

ÖNSÖZ

Elinizdeki rapor *Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi* kapsamında hazırlanan bir dizi tematik haritalama ve toplumsal cinsiyet eşitliğini (TCE) izleme göstergeleri geliştirme çalışmalarının sonucudur. Söz konusu proje 2013-2017 tarihleri arasında, çok sayıda kişi ve kurum ile yapılan yoğun toplantılar ve görüş alış verişi ile şekillendi. Bu görüşmelerde üzerinde birleşilen ortak görüş, TCE politikalarının Türkiye’de geldiği noktada bağımsız izleme ve değerlendirme mekanizmalarını geliştirmenin gerekliliği oldu. TCE’yi hayata geçirmeye yönelik bugüne kadar geliştirilmiş ulusal mevzuat ve eylem planları uygulamasının yerindeliğini ve etkinliğini ölçme ve değerlendirmeyi gerçekleştirecek bağımsız bir izleme mekanizmasının kurulması bu gereksinmeye karşılık geliyordu. TCE’yi gerçekleştirmeye ilişkin uygulamaların siyasi ve ideolojik polemiklerden uzak, bilimsel ve teknik gereklere uygun ve sistematik olarak izlenebilmesini kolaylaştıracak araçların geliştirilmesi gerekiyordu. Bu izleme çalışmalarının uluslararası normlarla uyumlu ve sürdürülebilir olması için önceden izleme göstergelerinin geliştirilmesini; bu göstergelerin haritalama ve periyodik raporlama yoluyla değerlendirmesini sağlama amacı, bu projenin yol haritası oldu. Bu çabaların sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için gerekli olan kurumsallaşmanın başlangıç adımlarının atılması da bu projenin amaçları içinde yer aldı.

Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi, kendi faaliyet alanını tanımlarken toplumsal cinsiyete duyarlı hak temelli izleme yaklaşımını benimsedi. Proje, temel olarak, TCE için geliştirilmiş uluslararası norm ve standartların Türkiye’deki mevzuat, uygulama ve izleme politikalarına içerilmesini desteklemeyi; TCE ile ilgili sorun alanlarını haritalama çalışmaları ile raporlamayı; bu alanlara özgü izleme göstergeleri geliştirerek bağımsız, bilimsel ve ana-akımlaştırılmış bir izleme stratejisinin Türkiye’de kurumsallaşmasına katkıda bulunmayı; TCE’yi izleme alanında kamu-sivil işbirliğini ve bilimsel izleme kapasitesini geliştirmeyi hedefledi.

Proje Mart 2017 tarihinde uygulanmaya başlandı ve 24 aylık bir sürede tamamlanması planlandı. AB tarafından finanse edilen projenin yararlanıcı kurumu Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, sözleşme makamı Merkezi Finans ve İhale Birimi ve uygulayıcı kurumu Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği’dir. Projenin hedef grubunu cinsiyet odaklı sivil toplum örgütleri, hak temelli izleme yapan diğer sivil örgütler, ilgili diğer kamu kurumları, valilikler ve büyük şehir belediyeleri ve eşitlik birimi olan ilçe belediyeleri oluşturdu. Proje paydaşları ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Kamu Denetçiliği Kurumu’dur (KDK).

Projenin amacı doğrultusunda seçilen on tematik alanda (kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele, siyasal kararlara katılımı; eğitime, istihdama, din, spor, sağlık ve kentsel haklar/hizmetlere erişimde; medyada cinsiyetçilikle ve kadın/insan ticareti ile mücadelede toplumsal cinsiyet eşitliği) **haritalama raporları** ve **izleme göstergeleri** hazırlandı. Bunun yanı sıra, projenin çıktılarının ve ilgili alanlarda sayısız kaynak ve verinin kamu, sivil, bütün toplum kesimlerince ulaşılabilir olacağı **Cinsiyet Eşitliği İzleme Merkezi** kuruldu ve e-kütüphanesi ile birlikte kullanıma hazır hale geldi. On tematik alanda hazırlanan Haritalama Raporları ve özetleri ilgili okurlara sunulmak üzere elektronik kullanıma açıldı; Türkçe olarak basıldı; geniş özetleri de İngilizce ve Türkçe olarak yayınlandı. Hazırlanan Haritalama Raporları kapsamında geliştirilen 515 adet hali hazırda verisi olan veya verisine ulaşılabilen gösterge, 822 adet geliştiri-

rilmesi öngörülen gösterge olmak üzere toplam 1337 TCE izleme göstergesi, kullanılmak üzere kamuoyuna sunuldu.

Projenin önemli bir bileşeni de hazırlanan rapor verilerinin ve geliştirilen göstergelerin yerel düzeyde paylaşılabilmesi için seçilen pilot illerde yoğun bir çalışmayı gerçekleştirmesi oldu. Seçilen yedi pilot ilde toplumsal cinsiyete duyarlı hak temelli izleme eğitimi, haritalama raporları ve izleme göstergeleri eğitimi ve yerel eşitlik izleme eylem planı hazırlık atölyesi gerçekleştirildi. **Yerel Eşitlik İzleme Platformları** oluşturma ve sürdürme çalışmaları yapıldı. Pilot iller olan Adana, Ankara, İstanbul, İzmir, Kars, Gaziantep ve Trabzon’da yerellerde sunulan hizmetlerin cinsiyet eşitliğini gözetip gözetmediğini ölçmek, değerlendirmek ve izlemek amacıyla **Yerel Eşitlik İzleme Planları** hazırlandı ve bu çalışmaların tüm Türkiye’ye yaygınlaşması, geleceğe taşınarak sürekliliğinin sağlanması amacıyla da **Ulusal Eşitlik İzleme Planı** oluşturuldu.

Proje sonuçlarının uzun dönemde kalıcı olması, sürdürülebilir desteklerin varlığı ile olacaktır. Bu desteklerin de, proje çıktılarının geniş toplumsal kesimlerce kullanılır ve geliştirilir olması ile oluşacağına inanıyoruz.

Projenin gerçekleşmesinde sayısız kişi ve kurumun emeği var, bu katkılar olmasaydı bu proje hayata geçemezdi. Bu süreçte yoğun bir özveriyle çalışan proje ekibine, haritalama raporlarını ve göstergelerini uzun yorucu çalışmalarla tamamlayan uzmanlara, süreci baştan sona uyum içinde çalışarak yönetilmesine destek veren CEİD üyelerine çok teşekkür ederiz. Projenin merkezde ve yerelde sayısız çalışmasını gerçekleştiren CEİD yerel koordinatörleri, eğitim uzmanları projenin hayata geçirilmesini kolaylaştırdılar. Yerel İzleme Platformları çalışmalarına katılarak Yerel Eşitlik İzleme Planlarını hazırlayan kamu görevlileri ve sivil örgütlerin temsilcileri bu çalışmayı yerellerde hayata geçirdiler. Bu projenin bir başarısı varsa burada sayabildiğimiz ve sayamadığımız sayısız kişinin emeği sayesinde. Hepsine *Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi*’ne kattıkları değerler için içten teşekkürlerimizi sunarız.

Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği

Yönetim Kurulu

İÇİNDEKİLER

Özgeçmiş	3
Tablolar Listesi	10
Kısaltmalar	13
Yönetici Özeti	19
I. GİRİŞ	29
II. NORMLAR VE STANDARTLARIN BELİRLENMESİ	35
A. Tematik Alanla İlgili İnsan Hakları Belgelerinin Listelenmesi	35
B. Normlar	36
1. Eşitlik	36
1.1. Eşit Haklara Sahip Olma Hakkı	36
1.2. Siyasal Hayata, Kamu Yönetimine ve Kamu Hizmetine Katılım Hakkı	37
1.3. Yasa Karşısında Eşitlik ve Eşit Korunma Hakkı	39
1.4. Cinsiyet Eşitliği	39
1.5. Yerel Siyasal Kararlara Katılımda Cinsiyet Eşitliği	40
2. Ayrımcılık Yasağı	42
3. Ayrımcılığın Önleminde Devletlerin Sorumluluğu	45
C. Standartların, Ölçütlerin ve İyi Örneklerin Belirlenmesi	49
1. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Standartlar ve Ölçütler	49
2. Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi Belgelerinde ve Eylem Planlarında Standartlar ve Ölçütler	50
3. İyi Uygulamalar	54
III: TÜRKİYE BAĞLAMININ MEVCUT DURUM ANALİZİ: NORMATİF-POLİTİK YAPI	57
A. Yerel Mevzuatın Haritalaması: Mevzuatın İlgili İnsan Hakları Belgeleriyle Uyumunun Tespiti (Yapısal İzleme)	57
B. İlgili Politikaların Haritalaması: Politika Belgelerinin İnsan Hakları Belgeleriyle Uyumunun Tespiti (Yapısal İzleme)	59
1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarını Yürüten Kurumlar	59
2. Siyasal Kararlara Eşit Katılım ile İlgili Politika Belgelerinin Analizi	62
2.1. Kalkınma Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	63
2.2. KSGM (ASPB)-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planları	63

2.3. Ulusal Politika Belgelerinde Yer Alan Siyasal Kararlara Eşit Katılım İle İlgili Taahhütler	64
2.3.1. I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı Hedef ve Stratejileri’nde Siyasal Kararlara Eşit Katılımın Sağlanmasına Yönelik Ulusal Hedefler	64
2.3.2. TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) Stratejik Hedefler Çalışması	66
C. Sivil Toplum Örgütlerinin ve Diğer Kamusal Aktörlerin Kapasitelerinin Haritalaması (Yapısal İzleme)	68
1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Sivil Toplum Örgütlerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Kapasiteleri	68
KA-DER Ankara ve Kadın Koalisyonu: Kadınların Siyasal Kararlara Katılımını Haritalama ve İzleme Raporları	68
2. Hak Temelli İzleme Yapan Sivil Örgütlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Kapasiteleri	70
Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği’nin (TÜSİAD) Kadın Erkek Eşitliği Raporları	70
Eşit Haklar İçin İzleme Derneği ve Seçim Süreçlerini İzleme Raporu	70
IV. GÖSTERGE VE VERİ KAYNAKLARI	71
A. Gösterge Kaynaklarının Haritalaması	71
1. Uluslararası Endeksler ve Portallar	71
2. Ulusal Veri Kaynakları	75
V. TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN HARİTALAMASI	77
1. Siyasal Kararlara Katılımda Cinsler Arası Eşitliğin Haritalanması	77
1.1. Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Etkileyen Faktörler	77
1.2. Seçimlerde Kadın Adaylar ve Fırsat Eşitliği	78
1.3. Ulusal Siyasal Kararlara Kadınların Katılımının Haritalanması	82
1.3.1. TBMM’de Kadınların Siyasal Temsili	83
1.3.2. Kadın Bakanlar	86
1.3.3. TBMM’de Kadın Temsilcilerin Yasama Faaliyetlerine Katılımı	87
1.4. Kadınların Siyasal Temsili ve Cinsiyetçilik	94
2. Siyasal Parti Politikalarının Haritalanması	94
2.1. Türkiye’de Siyasal Partilere Kadınların Katılımı	94
2.2. TBMM’de Yer Alan Partilerin Siyasal Metinlerinde Cinsler Arası Eşitlik Norm ve Standartlarıyla Uyum	97
2.2.1. Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)	102

2.2.2. Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)	109
2.2.3. Halkların Demokratik Partisi (HDP)	117
2.2.4. Milliyetçi Hareket Partisi (MHP)	123
2.2.5. Sonuç: Siyasal Partilerin Uluslararası Norm ve Standartlara Uyumu	126
3. Yerel Yönetimlere Katılmada Cinsler Arası Eşitliğin Haritalanması	126
3.1. Türkiye’de Yerel Kararlara Katılımda Cinsler Arası Eşitlik	126
3.2. Yerel Seçimlerde Kadın Adaylar ve Seçilmede Fırsat Eşitliği	128
3.3. Yerel Seçimlerde Sandık Kurullarına Katılım	136
3.4. Yerel Yönetimlerde Cinsler Arası Eşitlik İçin Kurumsal Hedefler ve Yapılar	136
3.4.1. Kadın Dostu Yerel Yönetim ve Eşitlik Birimleri	137
3.4.2. Yerel Eşitlik Eylem Planları	138
3.5. Türkiye’de Yerel Siyasete Kadınların Katılım Araçları	139
3.5.1. Siyasal Partilerin Kadın Kolları	139
3.5.2. Yerel Seçimlerde Kadın Aday Kotaları	139
3.5.3. Kent Konseyi Kadın Meclisleri	140
3.5.4. Mahalle Muhtarlığı	140
4. Türkiye’de Kadınların Kamu Hizmetine Katılımının Haritalanması	141
4.1. Kamu Hizmetinde Kadınların Oranı	141
4.2. Kariyer Mesleklerde ve Üst Yönetimlerde Kadın Oranı	143
4.3. Türkiye’de Kamu Üst Kurullarında Cinsiyet Eşitliği	148
4.4. Kamu Hizmeti Yürüten Meslek Örgütleri Yönetimlerinde Kadın Oranı	149
5. Ekonomik Kararlara Katılımda Kadın Oranı	151
5.1. Merkez Bankası Yönetiminde Kadın Oranı	151
5.2. Sanayi ve İşveren Meslek Örgütleri Yönetiminde Kadın Oranı	152
5.3. Sermaye Piyasası Kurulu ve Borsada İşlem Yapan Şirket Yönetimlerinde Kadın Kotası	153
VI. GÖSTERGELER	159
A. Yerleşik Kullanılan ve Verisi Olan Göstergeler Tablosu	159
B. Kullanılması Öngörülen Göstergeler Tablosu	163
Gösterge Tablolarında Yer Alan Kısaltmalarla İlgili Kaynaklar	169
KAYNAKÇA	170
Uluslararası Sözleşmeler	170
Uluslararası Raporlar ve Belgeler	171
Türkiye Hakkında Rapor ve Belgeler	177

Resmi Rapor ve Belgeler	177
Sivil Toplum Örgütü ve Kişisel Belge ve Raporlar	181
Akademik Kaynaklar	185
Kitaplar	185
Makaleler	187
Akademik Tezler	193
İnternet Adresleri	195
VII. İLGİLİ TEMATİK ALAN İÇİN KAVRAMLAR VE TEKNİK TERİMLER LİSTESİ	197

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarının Dayanakları Olan Uluslararası Sözleşmeler	35
Tablo 2: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarının Dayanakları Olan Uluslararası Belgeler	35
Tablo 3: Siyasal Kararlara Cinslerin Eşit Katılımı-Temel Haklar ve Kaynakları	48
Tablo 4: Siyasal Kararlara Eşit Katılım İçin Kota Önerileri	54
Tablo 5: Ulusal Mevzuatta Siyasal Yaşamı Düzenleyen Yasalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlılıkları	58
Tablo 6: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarını Yürüten Kurumların Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kapasiteleri	59
Tablo 7: Ulusal Mevzuatla İlgili Belgeler	62
Tablo 8: Ulusal Mevzuatla İlgili Diğer Belgeler	63
Tablo 9: I. Ulusal Eylem Planında Türkiye’nin Uluslararası Normlara Referansları	64
Tablo 10: I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı Kararlara Eşit Katılım Ulusal Hedefleri	65
Tablo 11: KEFEK Raporlarında Yer Alan TBMM’nin İşlevleri ve Kararlara Eşit Katılım ile İlgili Öneriler	66
Tablo 12: KA-DER Ankara Siyasal Partilerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Kriterleri	69
Tablo 13: Uluslararası Endeksler ve Portallar	71
Tablo 14: Türkiye’nin Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksindeki Değeri (Global Gender Gap-2017)	74
Tablo 15: Türkiye’nin Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksindeki Yeri	74
Tablo 16: 2002, 2007 ve 2015 Genel Seçimlerinde Partilerin Kadın Aday Oranları	78
Tablo 17: 2015 Genel Seçimlerinde Kadın Adayların Oranı	79
Tablo 18: 2015 Genel Seçimleri - Kadın Vekil Çıkaran İl Sayısı	79
Tablo 19: 2015 Genel Seçimlerinde Siyasal Partilerin Kadın Aday Oranı ve Listedeki Yerleri	80
Tablo 20: 2015 Genel Seçimlerinde Siyasal Partilerin Kadın Adayların Listedeki Yerleri	80
Tablo 21: 24 Haziran 2018 Seçimleri Ve Sonrasında Kadınların Katılımı ve Temsili	82
Tablo 22: Türkiye’de Kadın Milletvekili Oranları	83
Tablo 23: Türkiye Büyük Millet Meclisi 26. Dönem Milletvekilleri Dağılımı (1 Kasım 2015 Seçim Sonuçları)	83
Tablo 24: TBMM’de Siyasal Partilere göre Seçilmiş Kadın Milletvekili Oranı	84
Tablo 25: Dünya Parlamentolarında Kadın Temsilci Ortalaması	84

Tablo 26: Dünya Parlamentolarında Kadın Temsilcilerin Bölgesel Ortalaması	84
Tablo 27: Türkiye Büyük Millet Meclisi Komisyonlarında Kadın Erkek Dağılımı	85
Tablo 28: Cinsiyete Göre Bakan Sayıları, 1980-2016	86
Tablo 29: Türkiye Büyük Millet Meclisi Komisyonlarında Kadın Erkek Dağılımı	88
Tablo 30: Kadın Milletvekillerinin 23. ve 24. Dönem Yasama Faaliyetleri Karşılaştırması	89
Tablo 31: TBMM’de Kadın Milletvekillerinin Kadınlar ve Cinsiyet Eşitliği ile İlgili İlk İmzalarının Bulunduğu Meclis Araştırma Önergeleri	89
Tablo 32: TBMM’de Kadın Milletvekillerinin Kadınlar ve Cinsiyet Eşitliği ile İlgili İmzası Bulunan Kanun Teklifleri	90
Tablo 33: TBMM’de Kadın Milletvekillerinin Kadınlar ve Cinsiyet Eşitliği ile İlgili İlk İmzası Bulunan Meclis Araştırma Önergeleri	90
Tablo 34: TBMM’de Kadın Milletvekillerinin Kadınlar ve Cinsiyet Eşitliği ile İlgili İmzası Bulunan Meclis Araştırma Önergeleri	90
Tablo 35: TBMM’de Kadın Milletvekillerinin Kadınlar ve Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Sahibi Olduğu Yazılı Soru Önergeleri	91
Tablo 36: 23. Dönem Kadın Milletvekillerinin Yasama Faaliyetlerine Katılımı	91
Tablo 37: Kadın Milletvekillerinin Gündem Dışı Konuşma Konularının Dağılımı	92
Tablo 38: Kadın Milletvekillerinin Gündem İçi Konuşma Konuları	93
Tablo 39: TBMM’de Grubu Bulunan Siyasal Partilerin Yönetimlerindeki Kadın Oranı	96
Tablo 40: Siyasal Partilerin İl Yönetimlerinde Kadın Oranı	96
Tablo 41: Siyasal Partilerin Uluslararası ve Ulusal Norm ve Standartlara Uyumu Karşılaştırması	98
Tablo 42: AK Parti Kadın Milletvekillerinin Sosyal Durumları	107
Tablo 43: 1968-2009 Arası Seçilen Kadın Belediye Başkanları	127
Tablo 44: 2009-2014 Arası Yerel Seçimlerde Seçilen Kadın-Erkek Oran	127
Tablo 45: 2009 Yerel Seçimlerinde Siyasal Partilerin Listelerindeki Kadın Aday Oranı	128
Tablo 46: 29 Mart 2009 Isparta Belediye Başkan Adayları	129
Tablo 47: Kadın Meclis Üyelerinin Belediye Meclisindeki Kıdemleri (Türel ve Çağlar, 2010: 84)	130
Tablo 48: 30 Mart 2014 Yerel Seçimlerinde Kadın Belediye Başkanı Seçilen Yerler	131
Tablo 49: 30 Mart 2014 Yerel Seçimlerinde Seçilmiş Kadın Belediye Başkanları Sayısı	131
Tablo 50: 2014-2017 Yılları Arasında Büyükşehir Belediyelerinde Kadın Temsilinin Değerlendirilmesi	133
Tablo 51: Kadın Belediye Başkanı Olan/Olmayan illerde Kadın Meclis Üyesi Sayı ve Oranları	135

Tablo 52: Kadınla ilgili Meclis Komisyonları ve/veya Belediye Birimleri	135
Tablo 53: Kadın Daire Başkanı ve Şube Müdürü Sayısı	135
Tablo 54: Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (Eylül 2017)	141
Tablo 55: Yıllara Göre Cinsiyet Ayrımlı Üst Düzey* Memur Sayısı	142
Tablo 56: İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (Eylül 2017)	143
Tablo 57: Akademik Kadroların Cinsiyet Dağılımı	144
Tablo 58: Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluş Yönetim Düzeyinde Kadın Oranı	144
Tablo 59: Mülki İdare Amirleri içinde Kadın Oranı	144
Tablo 60: Cinsiyete Göre Polis Sayıları ve Cinsiyet Oranı, 2003-2016	144
Tablo 61: Emniyet Genel Müdürlüğü Çalışan Kadın Oranı	145
Tablo 62: Büyükelçi Olarak Görev Yapanların Cinsiyet Dağılımı, 1982, 1990, 1996, 2000-2016	145
Tablo 63: Dışişleri Bakanlığı Büyükelçi ve Konsolosları İçinde Kadın Oranı	146
Tablo 64: Yargı ve Yüksek Yargıda Kadın Oranı	146
Tablo 65: Hâkimler ve Savcılar Kurulu-HSK içinde Kadın Oranı	147
Tablo 66: Üst Yargı Kurumları Yönetiminde Kadın Oranı	147
Tablo 67: Türkiye’de Üst Kurul Yönetimlerinde Kadın Oranı	148
Tablo 68: Kamu Hizmeti Yürüten Meslek Örgütleri Yönetimlerinde Kadın Oranı	150
Tablo 69: Merkez Bankası Üst Yönetiminde Yer Alan Kadın Sayısı, 1980, 1990, 1995, 2000-2016	151
Tablo 70: Sanayi ve İşveren Meslek Örgütleri Yönetiminde Kadın Oranı	152
Tablo 71: Grup 1, Grup 2 ve Grup 3 Şirketleri Yönetim Kurulu Yapıları	156
Tablo 72: Grup 1, Grup 2 ve Grup 3 Şirketlerinde %25 Kotasına Uyum Durumu	157
Tablo 73: Yerleşik Kullanılan ve Verisi Olan Göstergeler Tablosu	159
Tablo 74: Kullanılması Öngörülen Göstergeler Tablosu	163

KISALTMALAR TABLOSU

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AB-TCEE	Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (European Gender Equality Index-EU-GEI)
AB-AmsA	Amsterdam Antlaşması
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AB-THB	Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi
AK	Avrupa Konseyi
ASŞ	Avrupa Sosyal Şartı
AKPM	Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi
AKBK	Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi
AK - AKHB	Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AYYŞ	Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı
BKH	Binyıl Kalkınma Hedefleri (Millenium Goals)
BM-SKH	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (Sustainable Development Indicators)
BM	Birleşmiş Milletler
BM-İHEB	İnsan Hakları Evrensel Beyanname
BM-MSHS	Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi
BM-İHAK	İnsan Hakları Komitesi
BM-KSHS	Kadınların Siyasal Haklarına Dair Sözleşmesi
BM-PD	Pekin Deklarasyonu
BM-PEP	Pekin Eylem Planı (BPfA -Beijing Platform for Action)
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
CEID	Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
EIGE	European Institute for Gender Equality (Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü)

Eurostat	European Statistics (Avrupa İstatistik Ofisi)
ESHİD	Eşit Haklar İçin İzleme Derneği
IPU	Inter-Parliamentary Union (Parlamentolar Arası Birlik)
İGE	İnsani Gelişme Endeksi (Human Development Index)
KAGİDER	Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KA-DER	Kadın Adayları Destekleme Derneği
KK	Kadın Koalisyonu
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCEE	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (Gender Inequality Index)
TCE	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (Council of Europe Gender Equality Strategy)
TCEUEP	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013
TCGE	Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (Gender Development Index)
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TKTCE	Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi (Social Institutions and Gender Index (SIGI))
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TTB	Türk Tabipleri Birliği
TÜBAKKOM	Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSiAD	Türkiye Sanayici ve İş İnsanları Derneği
YSK	Yüksek Seçim Kurulu
UCLG	United Cities and Local Governments (Avrupa Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Teşkilatı)
UNDP	United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)

Kurum İsimleri Konusunda Bilgilendirme

Bu raporun yazılması aşağıdaki kararnamelerden önce tamamlandığı için kurumların isimleri ve yapıları ile ilgili değişiklikleri yansıtmamaktadır. 703 Sayılı “Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” 9 Temmuz 2018 Tarihli ve 30473 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Kararname ile bazı bakanlık ve kurumların teşkilat yapıları ile görevleri değiştirilmiştir.

10 Temmuz 2018 tarih 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ve 15 Temmuz 2018 tarih ve 4 Numaralı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bazı bakanlık ve kurumların teşkilat yapıları ile görevleri değiştirilmiştir.

Değişiklik yapılan bakanlık ve kurumlar aşağıda listelenmektedir:

- Avrupa Birliği Bakanlığı kapatılarak, Dışişleri Bakanlığı bünyesinde Avrupa Birliği Başkanlığı kurulmuştur.
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Kalkınma Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı şeklinde değiştirilmiştir.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile Ekonomi Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi Ticaret Bakanlığı şeklinde değiştirilmiştir.
- Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Orman ve Su İşleri Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi Tarım ve Orman Bakanlığı şeklinde değiştirilmiştir.
- Maliye Bakanlığının ismi Hazine ve Maliye Bakanlığı şeklinde değiştirilmiş ve Başbakan Yardımcılığına bağlı Hazine Müsteşarlığı yeni yapılanmada Hazine ve Maliye Bakanlığı çatısı altına geçmiştir.
- Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının yeni adı ise Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı olmuştur.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi “Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı” şeklinde değiştirilmiştir.

4 Ağustos 2018 Tarihli Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (no:15) ile Bakanlığın ismi “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.



Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Haritalama ve İzleme Çalışması

Yönetici Özeti

1. Bu rapor Türkiye’de ortak yaşamın siyasal, ekonomik ve sosyal alanlarını etkileyen kararların oluşturulmasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin düzey ve alanlarını saptayarak eşitliği sağlayacak politikaların geliştirilmesine destek olmayı amaçlamaktadır. Raporda, karar alma süreç ve konularında toplumsal cinsiyet eşitliği düzeyini anlamak için bu konuda uluslararası ve ulusal norm ve standartları; mevzuat ve politika belgelerini; saptanan stratejik hedeflerini ve uygulama planlarını araştırmaktadır. Raporun sonunda bu bilgi ve verilere dayanarak, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını haritalama ve izlemeyi kolaylaştıracak uygulanan ve uygulanması önerilen “izleme göstergeleri” geliştirilmiştir.
2. **T.C. Anayasası** toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama görevini devlete vermiştir (md.10). Ayrıca “*Usulüne uygun olarak imzalanmış temel hak ve özgürlüklerle ilgili uluslararası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır*” demiştir (md. 90). Bu anayasa hükmüne dayanarak, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili ulusal mevzuat, Türkiye’nin taraf olduğu konu ile ilgili uluslararası sözleşmelerin ve ilgili belgelerin ışığında, bağlantılı olarak ele alınmak durumundadır.
3. Uluslararası normlar, kadınlar ve erkeklerin kararlara eşit katılımını siyasal, ekonomik ve sosyal kararlara katılım olarak ayrı ayrı ele almaktadır. Sosyal kararlara kadınların ve erkeklerin eşit katılımının nasıl izlenebileceği konusunda geliştirilebilmiş uluslararası ve ulusal veri ve gösterge sistemi ne yazık ki hâlâ yoktur. Ama siyasal ve ekonomik kararlara katılımında dünyada ve ülkemizde oldukça gelişmiş veri toplama, göstergeler saptama, haritalama deneyimi söz konusudur.
4. Rapor boyunca örneklenen veriler Türkiye’de hem siyasal hem ekonomik kararlara katılımında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bulunulan noktanın dünya ortalamalarının altında olduğunu göstermektedir.
5. Türkiye’de siyasal kararlara katılımında toplumsal cinsiyet eşitliğinin tarihsel gelişimine baktığımızda Cumhuriyet’i kuran temel reformlar arasında kadınlara seçme ve seçilme hakkı ve dolayısıyla eşit vatandaşlık statüsü veren reformun gecikerek yer aldığını görürüz. Cumhuriyet’in kadın hakları reformu; öncelikle kadınların evlilik ve aile içinde erkeklerle eşit haklara sahip olmasını sağlayan **Medeni Haklar Reformu**dur (1926). Buna karşılık kadınları erkeklerle eşit vatandaşlık temelinde kabul eden seçme ve seçilme hakkına 1920 ve 1924 Anayasalarında yer verilmemiştir. Kadınların seçme ve seçilme hakkı 1934’e kadar gerçekleşmemiştir. Bu tarihsel mirasın etkisiyle **TBMM**’de kadın milletvekillerinin oranı, **Bakanlar Kurulunda** yer alan kadın bakan sayısı gibi konular 1990’lı yıllara kadar ülke demokrasisi ve temel hakların sağlanması bağlamında temel bir sorun olarak ele alınmamıştır.
6. Türkiye’de ilk defa genel seçimlere katılan kadınlar (8 Şubat 1935) **TBMM**’de 18 milletvekilliği ile %4,52 oranında temsil edildiler. Bu oran çok partili hayata geçişle 1950’de %0,62’ye indi; uzun yıllar boyunca da %4’ün altında kaldı; 1 Kasım 2015 Genel Seçimlerinde ise ancak %14,7 olabildi. Günümüzde devlet kurumlarında, üniversitelerde, özel sektörde önemli

görevlerde bulunan kadın oranının %30-40'lara ulaşmış olduğu gerçeği karşısında siyaset temsil oranının bu potansiyeli yansıtmaktan ne kadar uzak olduğu ortadadır.

7. Raporun toplumsal cinsiyet eşitliğini tanımlayan normlar bölümünde genel olarak insanların evrensel eşitliği ilkesinden başlayarak hukuk önünde eşitliği ve eşit vatandaşlık haklarını tanımlayan uluslararası sözleşmelere yer verilmiştir. Daha sonra, bu normların kadınları yeterince içermemesi nedeniyle, “cinsiyetler arası eşitlik”, “kadın erkek eşitliği” ve “toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramları zaman içinde gelişmiş ve uluslararası sözleşmelerde ve bağlantılı siyaset belgelerde yerini almıştır.
8. Toplumsal cinsiyet eşitliğini zaman içinde tanımlayan kavramlar olarak ‘yasa karşısında eşitlik ve eşit korunma hakkı’, ‘eşit haklara sahip olma hakkı’, ‘siyaset hayata, kamu yönetimine ve kamu hizmetine eşit katılım hakkı’, ‘eşitlik için ayrımcılık yapmama gereği’, ‘eşitliğin sağlanması ve ayrımcılık yapılmamasından devletlerin/hükümetlerin sorumlu olduğu’ üzerinde durulmuştur. Bu kavramların içeriğini tanımlayan uluslararası sözleşmeler ise **BM-İnsan Hakları Evrensel Beyanname**, **BM-Medeni ve Sosyal Haklar Sözleşmesi**, **BM-Kadınların Siyasal Haklarına Dair Sözleşmesi**, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi**, **Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi**, **BM-Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı**, **BM-Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (CEDAW)**, **Avrupa Sosyal Şartı**, **Avrupa Yerel Yaşamda Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Şartı**, **BM-Binyılın Kalkınma Hedefleri (2000-2015)**, **BM-Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (2015-2030)**, **Avrupa 2020 Stratejisi**’dir.
9. Uluslararası sözleşmeler ve bağlı belgeler toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili normları ve ilgili kavramları tanımlamakla yetinmemiş bu normların hayata geçirilmesi için gerekli standartları ve uygulamaları da tanımlamaya çalışmıştır. Bu çerçevede, siyaset karar organlarında her bir cinsin en az 1/3 oranında olması gereğini “kritik eşik (critical mass)” olarak kabul etmiştir. Bu oran **Avrupa Birliği** ve **Avrupa Konseyi** düzenlemelerinde en az %40’tır.
10. T.C. Anayasası’nın girişte tanımladığımız ilkeleriyle uyumlu olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme görevini üstlenmiş kamu kurum ve kuruluşlarından sadece **Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)**, **Kadın Statüsü Danışma Kurulu**, **TBMM-Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)** ve **Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK)** mevzuatlarında anayasanın amir hükümlerine uygun kadın erkek eşitliğini sağlama görevi tanımlanmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme ile görevli olması gereken **Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB)**, **Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun (TİHEK)** görev tanımları içinde bu konuda açık bir ifade yer almamaktadır.
11. Bunun dışında, Türkiye’de siyaset karar süreçlerini ve siyaset temsil ilkelerini düzenleyen temel kanunlar olan **Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun**, **Milletvekili Seçimi Kanunu**, **Siyasi Partiler Kanunu**, **Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanun**, **İl Özel İdaresi Kanunu**, **Büyükşehir Belediyesi Kanunu**, **Belediye Kanunu**, **Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanunu**, **Devlet Memurları Kanunu**, **Devlet Personel Başkanlığı Kurulu** ve **Görev-**

leri Hakkında Kanun’da Anayasa’nın amir hükmüne rağmen toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi gereğine ilişkin bir tanım yer almamaktadır. Kısacası, Anayasa’da yer almakla birlikte Türkiye’de vatandaşları eşit siyasal katılım hakkını hayata geçirmekle yükümlü yasalar ve ilgili kurumlar toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili hemen hiçbir hedef ve görev tanımı yapmamakta (cinsiyet körü) ve sorumluluk üstlenmemektedir.

12. Türkiye’de devletin temel uygulamalarına yol gösterici nitelikteki siyaset belgelerinin başında gelen **T.C. Kalkınma Bakanlığı** tarafından hazırlanan **Beş Yıllık Kalkınma Planlarına** baktığımızda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kapsamlı olarak ele alınmış bir yaklaşım göremiyoruz. ‘2007-2013, Dokuzuncu Kalkınma Planı’nda toplumsal cinsiyet eşitliğinin ayrı bir başlık olarak ele alınmadığını görüyoruz. ‘2014-2018, Onuncu Kalkınma Planı’nda ise, hazırlık çalışmaları kapsamında “Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu” oluşturulmuş ve kapsamlı bir uzmanlar grubu raporu hazırlanmış olmakla birlikte, bu rapor bakanlık tarafından yayımlanmayarak, resmi işleme konulmamıştır. Öte yandan **Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)**’nin sorumluluğunda hazırlanan ‘I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)’ yukarıda tanımlanan uluslararası ve ulusal norm ve yasal çerçevelerle uyumlu bir plan olarak gerekli temel stratejik hedef ve uygulama çerçevesini saptadığı söylenebilir. Fakat bu planın devamı niteliğindeki ‘II. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2014-2020)’ Birinci Plan ile uyumlu olarak hazırlanmışsa da hâlâ resmi olarak kabul edilmemiştir. Bu nedenle 2014 yılından itibaren Anayasa’nın amir hükmüne paralel olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme sorumluluğunu nasıl uygulayacağına dair temel bir siyaset belgesi olarak, geçerli bir eylem planı yürürlükte değildir.
13. Sivil örgütler içerisinde siyasal kararlara katılımda toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne düzeyde gerçekleştiğini izleme amacıyla çalışan en önemli örgüt KA-DER Ankara Şubesi ve Kadın Koalisyonu’dur. Bu örgütlerin hazırlayıp yayınladığı kadınların siyasal kararlara katılım verileri toplayarak değerlendirdiği haritalama ve izleme çalışmalarına raporda yer verilmiştir. Bunun dışında Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği’nin (TÜSİAD) Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu’nun hazırladığı siyasal kararlara eşit katılımda toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili raporlardan ve Eşit Haklar İçin İzleme Derneği tarafından hazırlanan seçimleri izleme raporunda toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmesinden bahsedebiliriz.
14. Siyasal kararlara katılımda toplumsal cinsiyet eşitliği verilerini uluslararası düzeyde karşılaştırmalı biçimde izleyebileceğimiz gösterge ve endeksleri kullanıma sunan en önemli kaynaklar şunlardır:
 - **Dünya Ekonomik Forumu (WEF)** tarafından hazırlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi (Global Gender Gap Index).
 - **Parlamentolar Arası Birlik (IPU)** tarafından hazırlanan Parlamentolarda Kadın Endeksi (Women in Parliaments).
 - **IDEA** tarafından hazırlanan ve dünyada siyasal kurumlarda kadın/cinsiyet kotası uygulama sonuçlarını gösteren “Gender Quotas Database”.
 - **Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü (EIGE)** Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri ve Endeksi.

15. Ulusal veri kaynaklarımız ise şunlardır:

- **Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)** - Toplumsal cinsiyet göstergeleri, siyasa yaşam ve uzman mesleklerde kadın oranı verileri.
- **Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)** - Yıllık olarak yayınlanan “Türkiye’de Kadın” verileri.
- **Yüksek Öğrenim Kurumu (YÖK)** tarafından yayınlanan yükseköğrenim kurumlarında, yönetici, akademik personel ve öğrenci/mezun içerisinde kadın oranı.
- **Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)** tarafından yayınlanan parlamentodaki kadın vekil ve kadın bakan oranı.
- **Devlet Personel Başkanlığı (DPB)** tarafından yayınlanan istihdam türlerine göre kamu personeli içindeki kadın oranı.

16. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği verilerini kullanarak oluşturulan bir “toplumsal cinsiyet eşitliği endeksi” mevcut değildir. Türkiye’de var olan toplumsal cinsiyet verileri EIGE’nin **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi**’ni hesaplarırken dikkate aldığı değişkenlere uyumlu değildir. Bu değişkenleri en kısa zamanda TÜİK tarafından Türkiye’deki gösterge ve veri türlerine uyarlanması gerekmektedir.

17. Toplum ilgilendiren kararların belirlendiği önemli kurumların başında yasama ve yürütme kurumları gelir. Yasama ve yürütme kurumları içinde TBMM, il genel ve belediye meclisleri seçimle belirlenmektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşme düzeyini anlamak için genel ve yerel seçimlere katılımda toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri önemlidir.

18. Türkiye’de kadınlar ilk kez 1934 yılında yerel seçimlere ve 1935 yılında genel seçimlere katılabılmıştır. Türkiye tarihinde seçilmiş toplam 10.781 milletvekilinin sadece 494’ü yani %4,58’i kadın olabılmıştır. 24 Haziran 2018 Genel Seçimlerinde TBMM’de kadın temsilci oranı %17,1 ile yasama tarihinin en yüksek oranıdır.

19. Dünyada farklı ülkelere ve bölgelere göre meclislerde yer alan kadın temsilci oranını izleyen *Inter Parliamentary Union (IPU)*¹ 2017 yılı için dünya ortalamasını %23,6 olarak hesaplamıştır. Türkiye %14,7 oranı ile bu düzeyin altında olup, Arap ve Asya Pasifik bölge ortalamalarının bile daha gerisinde bir kadın temsiline sahiptir.

20. Seçimlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesini etkileyen faktörlerin başında siyasal partilerin aday listelerinde yer alan kadın adayların oranı ve ne kadarının seçilebilecek sıradan aday gösterildiği gelir. Türkiye’de seçimlere katılan kadın aday oranı ve TBMM’de seçilebilen kadın temsilci oranı 2007 yılından başlayarak artmaktadır. 2007 seçimlerinden başlayarak kadın milletvekilleri sadece birkaç büyük kentten değil, Türkiye’nin her yerinden, özellikle de az gelişmiş bölgelerden seçilmeye başlamıştır. Bu değişim büyük ölçüde DTP’nin bağımsız adaylarla seçime katılması ve kadın kotası uygulaması ile; diğer partilerin de kadın aday sayılarını arttırmaya çalışmaları ile gerçekleşmiştir. Aynı tarihte TBMM’de ka-

1 *Global Gender Gap Report 2017*, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

dınların temsili %4,4’den %9,1’e çıkmıştır. Bu artışın içinde en yüksek pay %29,6 ile bağımsız adaylarla seçime giren DTP’den seçilen kadın milletvekillerinin olmuştur.

21. 2015 Genel Seçimlerinde siyasal partilerin aday listelerinde yer alan kadın aday oranı ortalaması %23,78 olmuştur. Toplam 523 kadın adayın %25,2’si 1. veya 2. sıradan aday gösterilmiştir. Siyasal partilerin kadın aday oranları ise AK Parti %18,1, CHP %19,4, DTP/HDP %45,2, MHP %12,1 şeklindedir. Seçilen kadın milletvekili oranı ise %14,76 olup, kadın milletvekillerin seçildikleri siyasal partilere göre sayı ve oranları ise şöyledir: AK Parti 34 kadın Mv. %10,76; CHP 19 kadın Mv. %14,50; HDP 19 kadın Mv. %35,19; MHP 3 kadın Mv. %8,33.
22. Yürütme/Bakanlar Kurulunda toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşme düzeyini anlamak için bakan ve başbakan düzeyinde görev yapan kadın sayısı ve süresine bakmak gerekir. Seçilerek meclise giren ve bakan olan ilk kadın milletvekili ise İmren Aykut’tur. 14 Haziran 1993’te hükümeti kurmakla görevlendirilen Tansu Çiller ise Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk kadın başbakanı olmuştur. Türkiye’de bakanlar kurulunda, istisnalar dışında, genellikle hep bir tane kadın bakan olmuştur (o da her zaman kadın ve aile işlerinden sorumlu bakandır).
23. TBMM’de kadın temsilcilerin yasama faaliyetlerine katılımı da siyasal temsilde toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemli bir göstergesidir. 1 Kasım 2015 seçimlerinden sonra oluşan 26. Dönem TBMM’de 18 parlamento komisyonunda 62 kadın Mv. görev almış olup bunun toplam üyelere oranı %13,69’dur. Bu ortalamayı %66,67 ile **Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu** ve %24 ile **Avrupa Birliği Uyum Komisyonu** yükseltmektedir. **Kamu İktisadi Teşebbüsleri, Güvenlik ve İstihbarat, İçişleri, Milli Savunma, Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji Komisyonlarında** ya tek kadın temsilci bulunmakta ya da hiç kadın temsilci bulunmamaktadır.
24. TBMM’de kadın milletvekillerinin meclis görüşme ve tartışmalarına katılımı açısından değerlendirildiği iki araştırma verilerine göre (23. ve 24. Dönem kadın milletvekilleri yasama faaliyetleri karşılaştırması) muhalefet partilerinin kadın milletvekillerinin yazılı ve sözlü soru önergesi verme, kanun teklifi sunma, meclis araştırma önergesi verme faaliyetleri açısından iktidar partisi kadın milletvekillerinden daha fazla aktif oldukları görülmektedir. Gensoru, meclis soruşturma komisyonu kurulması önerisi ve genel görüşme önerisi açısından ise parti farkı olmaksızın bütün kadın milletvekillerinin pasif olduğu görülmektedir. Kadın milletvekillerinin gündem dışı konuşma konularının dağılımına bakınca en çok; kadınlar, çocuklar ve yerel meseleler hakkında konuştukları görülmektedir.
25. Kadınların siyasal kararlara katılımı ve siyasal temsilde devam eden cinsiyetçi içeriklerin tanımlanabilmesi de rapor açısından önemli bir boyut olmuştur. TBMM’de yer alacak temsilcilerin aday olarak seçilme süreçlerinde cinsiyete göre değişen kriterlerin belirleyici olması dikkat çekmektedir. Erkek politikacıların aday listelerine seçilmesinde sınıfsal ve bölgesel farklılıkların, farklı meslek ve çıkar gruplarına mensup olmanın, farklı etnik/kültür gruplarından gelmenin, farklı yaşta ve farklı siyasal görüşlere sahip olmanın önemli olduğu açıktır. Kadın politikacılar siyasi deneyim ve siyasal beceri kazandıkça tekrar aday gösterilme oranları düşmektedir. Kadın milletvekillerinin tekrar seçilme oranı bu nedenle, erkek politikacılara oranla çok düşüktür.

26. TBMM’de grubu bulunan siyasal partilerin parti genel merkez yönetim kurullarında (MYK) kadın oranı ise şöyledir: AK Parti %21,74; CHP %25; HDP %48,78 ve MHP %6,94’tür.
27. Türkiye’de siyasal kararlara katılımda toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşme düzeyini belirleyen temel faktör siyasal partilerin ideolojileri ve eşitlik politikalarını uygulama kararlılığıdır. Bunun yanı sıra, seçim sisteminin, kadın adayların yer almasına daha fazla olanak tanıyan “geniş bölge-liste usulü-oranlı temsil” usulüne göre yapılıp yapılmadığı; seçimlerde kadın aday oranı ve kadın adayların listedeki yeri (fırsat eşitliği) ve siyasal partilerin aday listelerinde cinsiyet/kadın kotası uygulayıp uygulamadığı da diğer belirleyici faktörlerdir.
28. Türkiye’de siyasal partilerin yönetimlerine kadınların katılımı cinsiyet temelli ayrımcılıktan kurtulmuş değildir. Kadınlar siyasal partiler içerisinde, kadınlara ayrılmış az sayıda ve yardımcı konulardan öteye geçemeyen bir alana sıkışıp kalmaktadırlar. Halen de ana-akım partilerde varlığını sürdüren bu modele göre; kadınlar siyasal kararların alındığı düzeylere pek ulaşamazlar, partinin sosyal kampanya, propaganda ve destek sağlama işlerini üstlenirler. Bu siyasal parti modeli dünyada ve Türkiye’de kadınların siyasal kararlara eşit katılmalarına engel oluşturan en temel nedendir. Ana-akım siyasal partilerde kadınların kamusal görünürlüğü sınırlı, icazetli ve asimetriktir. Bu özellik siyasal partilerin içerisindeki örgütlenme anlayışlarına, kadın kolları/birimleri yönetimine ve parti ideolojilerine de içkindir. Siyasal partiler içinde kadın kolları da zaten “yan kuruluş”tur ve bu “erkek egemen siyasal örgüt modeli” yaygındır.
29. Kadınların siyasal kararlara katılımı bazı siyasal partilerde kadın/cinsiyet kotası uygulanması ile değişmeye başlamıştır. TBMM’ye seçilen kadın milletvekilleri sayısında, siyasal partilerin genel merkez yürütme organlarında, yavaş da olsa, kadın oranı artmaktadır. Ama aynı değişim yerel yönetimler düzeyinde ve siyasal partilerin il/ilçe teşkilat yönetimlerinde aynı hızda gerçekleşmemiştir. HDP’nin uyguladığı yerel seçim liste aday kotası ve eşbaşkanlık bu konuda bir istisna oluşturmaktadır.
30. Öte yandan, partilerin alt düzeydeki siyasal faaliyetlerine kadınların katılımı sayıca çok, içerik olarak apolitik, görünmez ve süreksizdir. Partilerin tabanlarında çok sayıda kadının mobilize edildiği kampanyalar, toplantılar, seçim propaganda çalışmaları yürütülür. Fakat bu kadınlar içinden çok azı zaman içerisinde parti hiyerarşisi içinde yükselme ve karar organlarına seçilme/atanma şansı elde edebilir.
31. TBMM’de yer alan partilerin siyasal metinlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği norm ve standartlarıyla uyumunu değerlendirmek için rapor kapsamında siyasal partilerin tüzükleri, parti içi kadın örgütlenmesini düzenleyen yönetmelikleri, son seçimlerde hazırlanmış seçim bildirgeleri ve yöneticilerin basında yer alan demeçleri incelenmiştir. Bu veriler ışığında siyasal partilerin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından uluslararası norm ve standartlara, Türkiye’nin bu konudaki düzenleyici hukuki ve politik çerçeveye ne kadar uyum gösterdiği saptanarak TBMM’de yer alan dört siyasal parti açısından karşılaştırmalı verilere raporda yer verilmiştir. Siyasal partilerin uluslararası ve ulusal normlara uyumunu saptamak için raporda kullandığımız kriterler şöyledir:

- *Uluslararası normlara uyum düzeyi*
 - *Normlara uygun standart saptanmış mı?*
 - *Hangi stratejik hedefler saptanmış?*
 - *Uygulamayı izleyip denetleyecek bir mekanizma geliştirmiş mi?*
 - *Bütçe ve kaynaklara erişim açısından kadın örgütleri için kullanılan mali kaynak var mı?*
 - *Parti içindeki kadın örgütlenmesinin siyaset yapma ve temsil gücü nedir? (Seçilme meşruiyeti; Görev güvencesi (görevden almada hukukilik); Konuşma hakkı; Kararlara katılım hakkı; Kadın adayların belirlenme süreçlerinin şeffaflığı; Olumlu ayrımcılık-kota uygulaması var mı?;Kadın kollarının kadın politikası saptama görevi ve yetkisi var mıdır?)*
- 32.** Türkiye’de kadınların yerel seçimlere aday olma ve seçilme oranı bugüne kadar genel seçimlerdeki oranların çok altındadır. Bu gerçeklik dünyadaki genel eğilime ters ve Türkiye’ye özgü bir durumdur. Son dört yerel seçim sonuçlarına karşılaştırmalı olarak baktığımızda, 1999 seçimlerinden bu yana sadece belediye meclisi üyeliğine seçilen kadın oranında bir miktar yükselme olmuştur.
- 33.** Son yerel seçim olan 30 Mart 2014 seçim sonuçlarına göre; 30 büyükşehir belediye başkanının 3’ü (%1); 1.381 belediye başkanının sadece 40’ı (%0,02); 20.498 belediye meclis üyesinin ise 2.198’i (%10,7) ve 1.251 il genel meclis üyesinin ise 60’ı (%4,8) kadındır.
- 34.** Belediye başkanlığı adaylığı ve seçilme oranlarına baktığımızda aday listelerinde kadın/cinsiyet kotası uygulayan iki partinin sonuçları da çok başarılı değildir. 1989’dan beri cinsiyet kotası uygulayan CHP’de %25’lik kota oranı yakın zamanda %33’e yükselmiş olmasına rağmen kadın belediye başkanı aday oranı %2,3’ü geçememiştir. HDP ise her iki cins için %50 cinsiyet kotası uygulamasına rağmen kadın belediye başkan oranı ancak %11,9’a ulaşabilmiştir. Türkiye’de yerel siyasete kadınların katılımlarının düşüklüğü, dünyadaki eğilimlerin tersine sonuçlar ürettiğinden dolayı çok çarpıcıdır ve kamuoyu gündeminde tartışılması gereken bir gerçekliktir.
- 35.** 30 Mart 2014 yerel seçimlerinde, paralel biçimde, kadın aday oranlarını da düşük olduğunu görülmektedir. Büyükşehir belediye başkanlıkları için aday gösterilen 433 kişiden sadece 35 (%7,5)’i kadındır ve bu kadınların yalnızca 3’ü seçilmiştir. Toplam belediye başkan adaylarının sadece %3,3’ü kadınlardan oluşmuştur. Yerel seçimlerde siyasal partilerin adayları arasındaki kadın oranı ise şöyledir: AK Parti’nin 1394 belediye başkanı adayından 16’sı, yani %1,1’i; CHP’nin 1180 belediye başkanı adayından 51’i, yani %4,3’ü; MHP’nin 1394 belediye başkanı adayından 35’i, yani %2,5’i ve HDP’nin 224 belediye başkanı adayından 31’i yani %13,8’i kadındır (HDP’de 31 kadın adaya ek olarak 93 kadın eşbaşkan aday da vardır).
- 36.** 30 Mart 2014 Yerel Seçimlerinde seçilmiş belediye başkanlarının il ve ilçe dağılımı da şöyledir: 81 ilin 4’ünde; 30 Büyükşehir’in 3’ünde; 51 il belediye başkanının sadece 1’inde; 49 merkez ilçe belediye başkanından sadece 1’inde kadın başkan seçilmiştir. 912 ilçe belediye başkanından sadece 33’ü, 390 belde belediye başkanından sadece 3’ü, 1.251 il genel meclis üyesinden sadece 60’ı, 16.950 ilçe belediye meclis üyesinden sadece 2.100’ü, 3.548

belde belediye meclis üyesinden sadece 98’i kadınlardan oluşmuştur. Belediye başkanlıklarının partilere göre dağılımı ise şöyledir: HDP 23 belediye başkanı ve 54 eşbaşkan; CHP 7 belediye başkanı; AK Parti 6 belediye başkanı.

37. Rapor Türkiye’de yakın zamanlarda gündeme gelen *Kadın Dostu Yerel Yönetim ve Eşitlik Birimlerini* de değerlendirmiştir. “Kadın Dostu Yerel Yönetim”, yerel düzeyde siyasal kararlara cinsiyetlerin eşit katılımını sağlamak için bir norm, bir stratejik hedef, bir politikalar paketidir. Bu yönetim anlayışı kadınların şiddetten uzak ve güvenlik içerisinde yaşadıkları, kentin tüm hizmetlerinden (altyapı, konut, ulaşım, sağlık, eğitim, güvenlik vb.) eşit düzeyde yararlandıkları, kentin karar mekanizmalarında eşit temsil edildikleri ve karar mekanizmalarına katıldıkları yerel yaşamda eşitlik politikasıdır. Bu politika kapsamında yerel yönetim kurumlarında “Yerel Eşitlik Birimleri/Komasyonları” kurulmakta ve Yerel Eşitlik Eylem Planları (YEPP) geliştirilmektedir. Türkiye’de bu çalışma ilk kez İçişleri Bakanlığı ve BM arasında yürütülen bir proje çerçevesinde geliştirilmiş (Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı-Kadın Dostu Kentler Projesi) ve 13 pilot ilde uygulanmıştır. Bu çalışma ile kurulmuş yapılar bazı illerde işlevsel olmaya devam etmiş, ama bazı illerde işlevsiz hale gelmiştir. Bu durum da yerel düzeyde eşitlik politikalarının yeterli siyasal güç ve irade ile desteklenmediğini göstermektedir.
38. Türkiye’de yerel siyasete kadınların katılım araçlarının etkinliğini değerlendirdiğimizde siyasal partilerin kadın kollarının, kadın/cinsiyet kotası ve eşbaşkanlık gibi destek politikaları olmadan hiç etkin olmadığını; kadınların mahalle muhtarlığına seçilme eğiliminin ise yeni popüler olmuş bir araç olduğunu görüyoruz. Geçmişte etkin bir yerel katılım aracı olmaya aday “Kent Konseyi Kadın Meclisleri”nin ise zaman içinde (birkaç istisna hariç) etkinliğini yitirdiğini anlıyoruz.
39. Siyasal kararlara eşit katılma hakkı aynı zamanda kamu yönetimine ve kamu hizmetine eşit olarak katılma hakkıdır. Rapor, Türkiye’de kamu hizmetinin yürütülmesinde değişik düzeylerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne ölçüde gerçekleştiğini haritalamak için farklı statü, kurum ve işlevler itibarıyla kamu hizmeti yürütenlerle ilgili verileri gözden geçirmiştir.
40. Kadınlara kaymakamlık yolu ancak 1989 yılında açılmıştır. İlk kadın kaymakam 1995 yılında göreve atanmıştır. İlk kadın vali ise 1991 yılında Muğla’da göreve başlamıştır.
41. **Devlet Personel Başkanlığı**’nın Şubat 2017 verilerine göre kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin %37,14’ü kadındır. Türkiye’de üst düzey memurlar arasında kadın oranı 2008 yılında %7,32 iken 2014 yılında %8’e çıkmıştır. Türkiye’de istihdam türüne göre kamu kurumlarında çalışan personelin cinsiyet dağılımına baktığımızda mesleki eğitim gerektiren ve kariyer görevlerde (beyaz yakalı) istihdam edilen kadın oranlarının çok yüksek olduğunu (hâkim ve savcılarının %31,52’si, öğretim elemanlarının %43’ü, sözleşmeli personelin %35,57’si) görüyoruz. Buna karşılık kamuda çalışan sürekli işçilerin ancak %8,05’i, geçici işçilerin sadece %11’67’si kadındır. Bu veriler bize şunu söylemektedir: Kadınlar ancak kariyer yaparak erkeklerle rekabet edebilme ve kamuda istihdam edilme fırsatına sahip olabiliyorlar. Eğitimsiz/mesleksiz işçi statüsünde (mavi yakalı) ise, cinsiyetler arası rekabette kadınlar dezavantajlı oluyor ve erkeklerin çok gerisinde kalıyorlar. Bu durum

dünyadaki eğilimin tersine bir yapı gösteriyor. İstihdam statüsü düştükçe kadın oranının artması gerekirken, Türkiye’de tersine bir biçimde düşüyor.

42. Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında üst düzey yöneticiliklerde, kurul, komisyon ve komitelerde de kadınların katılım oranının çok düşük olmasına rağmen, uzmanlık gerektiren mesleklerde kadın oranları oldukça yüksek düzeydedir. 2017 yılı verilerine göre:
- Mimarların %43,5; avukatların %42,2; bankacıların %51’i;
 - Adli ve idari yargıda görev yapan 15.976 hâkim ve savcıdan 5.082’si (%31,81), 11.220 hâkimin 4.661’si (%41,54); 4.854 savcının 448’i (%9,23);
 - Yükseköğrenim kurumlarında çalışan profesörlerin %31,2’si ve toplamda akademi çalışanlarının %43’ü, ama rektörlerin ancak %9,03’ü;
 - Emniyet amirlerinin %8,1’i; başkomiserlerin %7,4’ü; polislerin %5,94’ü;
 - Dışişleri Bakanlığı’nda görev yapan 244 büyükelçiden 43’ü; 76 başkonsolosun 10’u;
 - 2.146 mülki idare amiri içerisinde 2 kadın vali, 8 vali yardımcısı, 8 hukuk müşaviri, 12 kaymakam ve 5 kaymakam adayı, 1 il hukuk işleri müdürü, 2 daire başkanı;
 - Üst düzey bürokratların %10,89’u;
 - Bakanlıklar ve bağlı kuruluşlarda 1 kadın müsteşar yardımcısı, 6 genel müdür, 34 (%9,66) genel müdür yardımcısı ve 369 daire başkanı (%13,55) kadındır.
43. Kamu yönetiminde temel kararların alınmasında kritik rol oynayan “üst kurullar”da ise cinsiyet dağılımı şöyledir: **Rekabet Kurulu, Sermaye Piyasası Kurulu, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu, Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Üst Kurulu, Din İşleri Yüksek Kurulu**’nda başkan ve başkan yardımcısı düzeyinde hiç kadın yönetici yoktur.
44. Kamu hizmeti yürüten meslek örgütleri yönetimlerinde kadın oranı şöyledir: **Türkiye Mimar ve Mühendis Odaları Birliği (TMMOB), Türkiye Barolar Birliği (TBB), Türk Tabipler Birliği (TTB), Türk Eczacılar Birliği (TEB), Türkiye Bankalar Birliği, Türkiye Serbest Muhasebeciler Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB)** başkan ve yardımcılarını düzeyinde hiç kadın yoktur.
45. Sanayi ve işveren meslek örgütleri yönetiminde kadın oranı ise şöyledir: **TÜSİAD, TOBB, TESK, MÜSİAD**’ın başkan ve yardımcılarını düzeyinde hiç kadın yönetici yoktur.
46. **Merkez Bankası** yönetiminde hiç kadın yönetici yoktur.
47. **Sermaye Piyasası Kurulu**, 2014 yılından itibaren, borsada işlem gören şirketlerin yönetim kurullarında kadın üye oranının %25’ten az olmaması şartını getirmiştir. Buna göre BIST şirketlerinin tümünde kadın yönetim kurulu üye ortalaması 2016 yılında %12’ye yükselmiştir.

I. Giriş

Modern dünyanın en temel değerlerinden biri “insanların doğuştan eşit yaratıldıkları” düşüncesidir. Bir diğeri ise devletin (hukukun) doğuştan eşit haklara sahip olan “insan”lara eşit muamele ederek onları “vatandaş” olarak kabul etme zorunluluğudur. Ama bu anlayışların kadınları ve erkekleri aynı şekilde kapsamadığı başından itibaren kadınlar tarafından açıkça dile getirilmiştir. Daha doğrusu “insan” ve “vatandaş” olanın; hukuki, toplumsal ve siyasal alanda “fili” karşılığı erkek, beyaz ve mülk sahibi olanlardı. Bu bir “modern eril düzen”di ve dünyanın hemen her yerinde, kadınların sadece çocuklar ve aile işleriyle uğraşmaları gerektiği ve bunun biyolojik yaratılışlarının bir gereği olduğu söyleniyordu.

Modern toplumların erkeklere sunduğu haklar ve fırsatlara kadınların da sahip olma talepleri 18. yüzyıldan başlayarak ve zaman içerisinde şekillenerek bugünlere kadar devam etti. 1789 Fransız Devrimi’ne katılan kadınlar, yeni Fransız Anayasası’nın sadece erkekleri vatandaş kabul ettiğini görünce, 1791’de *Kadın ve Kadın Yurttaş Hakları Bildirgesi*’ni yayınladılar. Devrimi gerçekleştiren öncü erkeklerin kadınları dışlayan davranışlarını eleştiren bu hareketin öncüsü Fransız yazar Olympe de Gouges, bu bildirgeyi İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi’ne tepki olarak hazırlamıştı. Dünyada modern kadın haklarını ilk tanımlayan ve savunan belge olan *Kadın ve Kadın Yurttaş Hakları Bildirgesi* kadınların hukuki, siyasal ve sosyal alanda erkeklerle eşit kılınması gereğini savunuyordu. Bildirgenin yazarı Olympe de Gouges bu hareketinin bedelini 1793’te giyotinle idam edilerek ödedi (Berktaş, 2003).

Kadın hakları mücadelesi bütün dünyada “erkekler gibi ve erkekler kadar insan sayılmak” talebiyle başlamıştı. Kadınlar açısından “insan olmak-kabul edilmek” önemli bir hedefti; bu var olan bütün temel haklardan erkekler gibi yararlanabilmeleri anlamına geliyordu. Önceleri kadınlar, erkeklerle eşit eğitim hakkını, kendi bireysel yararlarından çok, “eğitilmiş anne” olmak gibi kabul edilebilir biçimde meşrulaştırarak talep ettiler. Ama kadınların erkekler gibi, “eşit insan” olarak kabul edilme mücadelesi için eğitim hakkının yetmeyeceği açıktı. Kadınlar ve erkekler arasındaki hukuksal ve toplumsal eşitlik talebi, erkeklerle eşit seçme ve seçilme hakkı taleplerini de içine alarak genişledi ve bu talepler 19. yüzyılın ortalarında itibaren bugüne kadar güçlü bir biçimde dile getirilmeye devam etti.

Kadınların erkeklerle eşit seçme ve seçilme hakkına sahip olmaları basit bir değişim değildi; kadınların “vatandaş” olarak, devletin ve kamusal yaşamın karar vericileri arasına kabul edilmesi anlamına da geliyordu. Bu nedenle çok büyük bir dirençle karşılaştılar. Kadınların siyasal hakları, en geç gelişen hak türü oldu. Kadınların siyasal hakları kazanmaları, dünyanın demokrasi açısından öncü ülkelerinde bile hızlı ve kolay olmadı. Aslında 20. yüzyılın ortalarına kadar kadınlar siyasal haklarına etkin bir biçimde kavuşamadılar.

İngiltere’de kadınlar 1832’de oy hakkı talep ettiler. Verdikleri dilekçeler dikkate alınmadığı gibi kadınların oy kullanmaları yasa ile yasaklandı. Fransa’da, sadece mülk sahibi erkeklerin değil, bütün erkeklerin “genel oy” hakkı bile ancak 1848’de gerçekleşti. Fransız Devrimi’nin üstünden yarım yüzyıl geçmiş olmasına rağmen hâlâ kadınların oy hakkı sakıncalı kabul ediliyordu. Al-

manya’da ise 1850’de kadınların siyasal toplantılara katılımını yasaklayan yasalar kabul edildi. Yeni Zelanda’da kadınlara seçme hakkı 1893 yılında, seçilme hakkı 1918’de verildi. Avusturalya’da kadınlar seçme hakkını 1902’de kazandılar. 1906 yılında Finlandiya, kadın vatandaşlarına seçme ve seçilme hakkı tanıyan ilk Avrupa ülkesi ve ilk kadın milletvekillerinin meclise girdiği ülke oldu. Kanada’da kadınlar 1917’de seçme ve 1920’de seçilme hakkı elde ederken, Rusya’da (SSCB) kadınlar seçme ve seçilme hakkını 1917’de elde edebildiler. 1918’de Avusturya ve Almanya’da kadınlar seçme ve seçilme hakkını yasayla kazandılar. Amerika Birleşik Devletleri’nde 1920 yılında yürürlüğe giren anayasa değişikliği ile ülke genelinde kadınlara oy verme hakkı tanındı ve aynı yıl kadınlar ilk parlamento seçimlerine katıldılar. İngiltere’de kadınlara oy hakkının tanınması ancak 1928 yılında sağlanabildi. Fransa’da kadınların siyasal haklara kavuşmaları ancak II. Dünya Savaşı sonrasında gelişen demokrasi ortamında, 1944’te gerçekleşti. (Bazı ülkelerin kadınların seçme ve seçilme haklarını hangi tarihlerde verdiğini görmek için Kutu 1’e bakınız.)

Dünyadakine benzer biçimde, ülkemizde de kadın hakları mücadelesinin 19. yüzyıl sonlarında politik görünürlük kazandığını söyleyebiliriz. 20. yüzyılla birlikte, yeni kurulan Cumhuriyet’in resmi ideolojisi de kadınların kamusal alana çıkmalarından, meslek sahibi olarak ev dışında çalışmalarından yanaydı (Çakır, 1994). Kadınların eğitimi ve meslek sahibi olması, bir devlet politikası olarak benimsenmişti. 1926’da Medeni Kanun’un kabul edilmesi, kadınların medeni haklarının kabulünde önemli bir devrim niteliğindeydi; kadınların aile hukukunun dini hükümlerden kurtularak laik hukuka tabi olmasını sağladı. Erkeğin çok eşliliğini kaldırarak medeni nikâhı zorunlu kıldı, her iki tarafa da çocuklar üzerinde velayet hakkını tanıdı ve mirasta kadın erkek eşitliğini sağlayarak kadının toplumsal statüsünde önemli yükselme sağladı.

Ama konu kadınların siyasal haklarına, seçme ve seçilme hakkına geldiğinde eşit eğitim hakkının elde ettiği desteğin var olduğunu söyleyemeyiz. Kurtuluş Savaşı sırasında savaşa öncülük eden ve daha sonra Cumhuriyet’i kuran I. ve II. TBMM’de kadınlara ne yazık ki yer verilmedi. Dahası 1920 ve 1924 Anayasaları kadınları eşit vatandaş olarak kabul etmeyerek seçme ve seçilme hakkına sadece erkeklere tanıdı. Kadınların seçme ve seçilme hakkı 1930 ve 1935 yılını beklemek durumundaydı (Sancar, 2012; Zihnioğlu, 2003).

Türkiye’de kadınlar 20 Mart 1930’da belediye seçimlerinde seçme hakkı kazandılar. 1933’te Köy Kanunu’nda muhtar seçme ve köy heyetine seçilme hakkı düzenlendi. Milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı ise 5 Aralık 1934’te yapılan anayasa değişikliğiyle gerçekleşti. 8 Şubat 1935’de ilk defa meclis seçimlerine katılan kadınlar, TBMM’de 18 sandalye ile milletvekilliklerinin ancak %4,52’sini elde edebildiler. Bu oran çok partili hayata geçiş yılı olan 1950’de %0,62’ye indi; uzun yıllar boyunca yüzde beşin altında kaldı ve ancak 2007’de %14,4’e çıkabildi. En son 24 Haziran 2018 genel seçimlerinde bu oran %17.1 oldu.

Kutu 1: Ülkelere göre kadınların seçme ve seçilme hakkını kazanma tarihleri²

1788	Amerika Birleşik Devletleri (seçilme hakkı)
1893	Yeni Zelanda (oy hakkı)
1902	Avustralya
1906	Finlandiya
1913	Norveç
1915	Danimarka, İslanda
1917	Kanada (oy hakkı), Hollanda (seçilme hakkı)
1918	Avusturya, Almanya, Macaristan, İrlanda, Kırgızistan, Litvanya, Polonya, Rusya Federasyonu, Birleşik Krallık (İngiltere)
1919	Belçika, Hollanda (oy hakkı), Yeni Zelanda (seçilme hakkı), İsveç, Ukrayna
1920	Kanada (seçilme hakkı), Çek Cumhuriyeti, Amerika Birleşik Devletleri (oy hakkı)
1921	Ermenistan, Azerbaycan, Gürcistan
1924	Kazakistan, Moğolistan, Tacikistan
1927	Türkmenistan
1930	Güney Afrika (beyazlar), Türkiye (oy hakkı)
1931	Şili, Portekiz, İspanya
1932	Brezilya, Tayland, Uruguay
1934	Küba, Türkiye (seçilme hakkı)
1944	Bulgaristan, Fransa
1945	Endonezya, İtalya, Japonya, Slovakya
1950	Hindistan
1952	Yunanistan, Lübnan
1953	Meksika, Suriye
1956	Mısır, Mali, Somali
1957	Malesya
1959	Tunus
1960	Kıbrıs
1962	Cezayir
1963	Afganistan, Kenya, Fas
1964	Libya, Sudan
1970	Yemen
1971	İsviçre
1972	Bangladeş
1973	Bahreyn
1974	Ürdün
1980	Irak
1994	Güney Afrika (siyahlar)
2005	Kuveyt

2 <http://archive.ipu.org/wmn-e/suffrage.htm>

Kadın hakları mücadelesinin yakın zamanlarda kazandığı, yeni ve büyük ivmeyi belki de 1975 yılından başlatmak çok yanlış olmaz. Çünkü Birleşmiş Milletler, 1975 yılını Dünya Kadın yılı olarak ilan etmişti ve 8 Mart gününü Dünya Kadın Günü olarak bütün dünyada kutlamaya başladı. Birleşmiş Milletler, 1979 yılında “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”ni (CEDAW), üye ülkelerin imzasına açarak yeni gelişmelere öncülük etti. Böylece, uluslararası hukukta var olan insan hakları belgelerinin, kadınların özgül sorunlarını tam olarak kapsamadığı ve bu konuda özel düzenlemelere ve önlemlere gereksinim bulunduğu kabul edilmiş oldu; “kadınların insan hakları” kavramı, uluslararası hukuk belgelerinde giderek daha fazla yer almaya başladı. Ne var ki, bütün insan hakları sözleşmeleri arasında, CEDAW, en fazla çekince konulmuş belge olma niteliğini hâlâ korumaktadır.

1993 yılındaki Viyana Dünya İnsan Hakları Konferansı, kadınların insan haklarının tanınması yönünde bir diğer önemli adım oldu. *Viyana Konferansı*, “kadınların bütün insan haklarından tam ve eşit olarak yararlanmalarını sağlama”nın hükümetlerin ve BM’nin öncelikli görevleri arasında olduğunu da belirtti. *Viyana Konferansı*’ndan sonra 1995’te Pekin’de yapılan BM-IV. *Dünya Kadın Konferansı* ise, kadın haklarını insan haklarının ayrılmaz, ama özgül bir parçası kabul eden anlayışı onaylayarak *kadınların insan haklarını* uluslararası hukukun ve kamu politikalarının vazgeçilmez bir parçası haline getirmede önemli bir adım attı (Berktaş, 2003).

Viyana Konferansı dışında kadınların siyasal hayata katılım sorununun birçok BM konferans ve belgesine konu edildiği görülmektedir. Bunlardan bazıları Uluslararası Kadın Yılında Dünya Eylem Planı, Meksika (1975), Kopenhag Toplantısı (1980), Nairobi Stratejileri (1985), Pekin Eylem Planı (1995), Kadın 2000-Pekin +5 (2000), BM Binyılın Kalkınma Hedefleri ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Belgeleridir.³

Türkiye’de kadın erkek eşitliği savunusunun güçlü ve belirleyici hale gelişi 1990’ları buldu. Bu dönemde kadınların siyasal haklarını ne kadar kullanabildiğine bakarsak, bu konuda Türkiye’nin durumu çarpıcıdır. Özellikle kadınların parlamentodaki siyasal temsilinin düşüklüğü, bütün dünya ülkeleriyle karşılaştırıldığında, sorunun boyutlarını daha açık olarak görebiliriz. Parlamentolar Arası Birlik’in (IPU) 2002 verilerine göre, kadınların temsili açısından dünya ortalaması %14,5; Avrupa ortalaması %16,8 iken Türkiye’de bu oran %4,4’de kalmıştı. Aynı veriler 2017 yılında sırasıyla %23,6 ve %27,2 oldu. Türkiye’de bu oran ancak %14,7’ye yükselebildi. Bu oran ile Türkiye, toplumsal ve kültürel açıdan daha ileri olmakla övündüğü Arap ülkelerinden (%17,5) bile geride kaldı. Günümüzde Türkiye’de doktorluk, avukatlık, mimarlık, akademisyenlik gibi kariyer mesleklerde görev yapan kadınların oranının yüzde 30-40’larda olduğunu düşündüğümüzde bu potansiyelin siyasal temsile ve kamu kurumları yönetimlerine eşit yansımadığını görüyoruz.

Kadınların siyasal kararlara eşit katılımı önündeki engellerin başında, ülkedeki ana-akım siyasal partilerin kadın erkek eşitliğini içten benimsememeleri ve bu konuda destek olmaktan çok, kadınların fiilen önünü kapatan bir rol oynamaları gelmektedir. Bunun yanında elbette kadınların yeterli aile desteğinin olmaması, politik yaşamın “erkek egemen” niteliği, ataerkil ideolojinin ve kültürel geleneklerin kadın hakları aleyhine içeriği, parasal destek yokluğu ve seçim sisteminin kadınları ve genel olarak güçsüzleri engelleyici niteliği de temel faktörler arasında sayılmalıdır

3 Belgeler için bkz. <http://www.unwomen.org/en>

(Sancar, 2008a, 2008b). Bu çarpıcı durumu değiştirmek için önerilen çözümler içerisinde kotalar da dahil olmak üzere “olumlu ayrımcılık” araçlarının yeterince benimsenmemesi mevcut durumun süregelmesine neden olmaktadır.

Elinizdeki rapor yukarıda kısaca bahsettiğimiz konularda hem uluslararası sözleşmelerle oluşturulan normları ve standartları gözden geçiriyor, hem de paralel olarak Türkiye’de siyasal kararlara katılımı toplumsal cinsiyet eşitliğini düzenleyen mevzuatı, politika belgelerini tanımlayarak haritalıyor. Bunun yanı sıra Türkiye’de siyasal kurumlarda, kamu yönetiminde ve ekonomik kararların alınmasında etkin/sorumlu kurum ve kuruluşların karar mekanizmalarındaki cinsiyetlere göre ayrıştırmış eşitlikle ilgili verileri ve ilgili politikaları gözden geçiriyor. Rapor, Türkiye’de kararlara katılım süreçlerinde cinsler arası eşitlik ile ilgili elde edilebilir bütün verilere ulaşmaya çalıştı ve bu verileri kullanılabilir hale getirerek özetledi. Raporun ulaşmaya çalıştığı nihai amaç ise gözden geçirilen uluslararası ve ulusal belgelerde yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği verilerini izleme göstergelerine dönüştürmek ve eksik görünen veriler ve göstergeler için öneriler geliştirmektir. Bu göstergeler, raporun sonunda bulunan Göstergeler Tablosu’nda yer alıyor.



II. Normlar ve Standartların Belirlenmesi

A. Tematik Alanla İlgili İnsan Hakları Belgelerinin Listelenmesi

Tablo 1: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarının Dayanakları Olan Uluslararası Sözleşmeler

Sözleşmenin Adı	Kısaltması	İmzalanma Tarihi	Yürürlük Tarihi	Türkiye’nin Taraf Olma Durumu/ Tarihi
BM-İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	İHEB	1948	1948	1949
BM-Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi	MSHS	1966	1976	2000
BM-Kadınların Siyasal Haklarına Dair Sözleşmesi	KSHS	1952	1952	1952
BM-Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi	CEDAW	1980	1981	1985
AK-İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi	AİHS	1950	1954 (2010 değişikliği)	1954 (2010 değişikliği)
AK-Avrupa Sosyal Şartı	AŞŞ	1996	1999	2004 (çekinceler var)
Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi	AB-THB		2000	
Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı	AYYŞ		2006	
Avrupa Konseyi-Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi	AK-AKHB			Mart 1992 Şart-1, Mayıs 2008 Şart-2 kabul edilmiştir.

Tablo 2: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarının Dayanakları Olan Uluslararası Belgeler

Belgenin Adı	Tarihi	Kaynak
BM-Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı	1995	BM
BM-Binyıl Kalkınma Hedefleri 2000-2015	2000	BM
BM-Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2015-2030	2015	BM
Avrupa Komisyonu Kadın Erkek Eşitliği Güçlendirme Şartı: Avrupa Kadın Şartı	2010	AK
Avrupa 2020 Stratejisi	2010	AB
Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Paris Küresel Gündemi	2015	UCLG
Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği (IULA) Kadın ve Yerel Yönetimler Bildirisi	1998	IULA

B. Normlar

Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin uluslararası normların tarihsel gelişimine bakarsak önce eşitlikle ilgili haklardan “herkes”in yararlanacağını düzenleyen ve herhangi bir toplum kesimini (vatandaş olmayanlar hariç) dışarıda tutmayı yasaklayan normların geliştiğini görüyoruz. Daha sonra bu “genel eşitlik” ilkesinin, özel konuları nedeniyle bazı toplum kesimlerini eşitlemeye yetmediğini; başta kadınlar olmak üzere, “eşit vatandaş” tanımı içinde fiili olarak yer alamayan toplumsal kesimlerin haklarıyla ilgili yeni tanımlamaların geliştiğini görüyoruz. Bu kapsamda “cinslerarası eşitlik”, “kadın erkek eşitliği” ve daha sonra da “toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramlarının, bu değişim sürecine paralel olarak yeniden şekillendiğini görüyoruz. Bu hakları düzenleyen uluslararası belgelerin içerikleri aşağıdadır.

1. Eşitlik

1.1. Eşit Haklara Sahip Olma Hakkı

BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB) Md.2: İnsanlar eşit hak ve özgürlüklere sahiptir.

“Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyaset ya da diğer görüş, ulusal ya da sosyal köken, mülkiyet, doğum ya da başka statüler gibi herhangi bir türde farklılık gözetilmeksizin, bu Beynamede düzenlenen bütün haklara ve özgürlüklere sahiptir.”

İnsanların eşitliğine ilişkin en temel norm BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi⁴ (İHEB) tarafından tanımlanmış eşitlik normudur. İnsanlar arasında olası her türlü farka rağmen eşitliğin gereğini tanımlamış ve bunun her türlü insan hakkı ve özgürlükleri ile ilişkilendirmiştir.

Eşitlik deyince biyolojik kapasitenin, fiziksel özelliklerin, insani yeteneklerin eşitliğinden bahsetmiyoruz. Eşitlik, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde tanımlandığı şekliyle HAK VE ÖZGÜRLÜKLER’in eşitliğidir.

Hak ve özgürlüklere dayanan eşitlik anlayışı, uluslararası sözleşmelerce farklı boyutlarıyla ele alınıp tanımlanmıştır (Kurtoğlu, 2015; Acar, 2015):

- *“Yasal eşitlik”* ya da *“aynılık eşitliği”* en temel eşitlik normudur.
- *“Yasal eşitlik”* (*de jure*) yanı sıra *“fiili eşitlik”* (*de facto*) de önemlidir. *“Fiili eşitlik”*, eşitlik normunun gerçek hayatta da uygulanır, talep edilir ve gerçekleşir olması gereğini vurgular.
- *“Aynılık eşitliği”* nin yanı sıra *“farklılık eşitliği”* de günümüzde daha gerekli bir eşitlik normudur. Farklı cinsiyet ve cinsel yönelimde olan insanların farklı sorunları, talepleri, tercihleri olduğunu dikkate almak gereğini vurgular.
- *Fırsat eşitliği* (*ex ante eşitlik*) cinsiyet farkı gözetmeksizin insanlara sadece eşit fırsatlardan yararlanma hakkı verir. Bunun sonucunda insanlar arasında eşitliğin sağlanıp sağlanmadığını sorgulamaz.
- *Sonuçlarda eşitlik* (*ex post eşitlik*): *“Fırsat eşitliği”* nin cinsiyet eşitliğini sağlamak için yeterli olmadığı durumlarda farklı bir bakış açısı gereklidir. Çünkü farklı cinsten olanlara

4 İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>

bugün eşit fırsatlar sunulsa bile, uzun yıllarca eşitsiz koşullarda yaşamakla oluşmuş erkek egemen kurumlar ve değerler, hemen eşit sonuçlar yaratamayabilir ve dönüşüm için farklı müdahaleler gerekebilir. Cinsiyet eşitsizliğinin geçmişten gelen birikimli, yapılanmış özelliği dikkate alındığında, farklı cinslerin toplumda ulaştıkları konum ve statülere göre de eşitlenmeleri gerekir. Böyle bir amacı güden eşitlik anlayışına *sonuçlarda eşitlik (ex post eşitlik)* denir.

- *Dönüştürücü eşitlik*: Eşitliği nasıl tanımlarsak tanımlayalım sonuçta farklı cinsten ve cinsel yönelimlerden olanları eşitsiz kılan adaletsizliği dönüştürmek gerekir. Bunun için “*sonuçlarda eşitlik*” sağlamak ve çoğu zaman *tersine ayrımcılık-olumlu ayrımcılık* uygulamak gerekebilir. CEDAW’ın 4. ve 5. madde hükümleri bu tür dönüştürücü eşitliği uluslararası sözleşme hükmü olarak tanımlamıştır.

1.2. Siyasal Hayata, Kamu Yönetimine ve Kamu Hizmetine Katılım Hakkı

Eşitlik normu, diğer alanları kapsadığı gibi, siyasal hayata katılım hakkını da belirleyen temel bir normdur. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB) 21. maddesi ile bu normu yaşama geçirecek olan hakkın tanımını yapmıştır.

*BM Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi’nin*⁵ (MŞHS) 25. maddesi ise siyasal hayata katılım hakkını daha da detaylandırarak tanımlamıştır. Siyasal hayata katılım hakkı, MŞHS’nin diğer maddelerinden farklı olarak, sadece vatandaşlara verilmiş bir haktır ve taraf ülkenin yetki alanındaki tüm kişileri kapsamaz. Buna karşın, maddede vatandaşın tanımı yapılmamış ve bu tanım iç hukukun takdirine bırakılmış, ancak söz konusu tanım yapılırken ayrımcılık yapılmaması gereği MŞHS ile garanti altına alınmıştır. Madde, siyasal katılımı vatandaşlar açısından sadece bir fırsat değil, aynı zamanda bir hak olarak da öngören mutabakat sayesinde kabul edilmiştir.

BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin (İHEB) Md. 21: Ülke yönetimine ve kamu hizmetine katılma hakkı:

“Herkes, doğrudan ya da serbestçe seçilmiş temsilcileri aracılığıyla ülkesinin yönetiminde yer alma hakkına sahiptir. Herkes, ülkesinin kamu hizmetlerine eşit biçimde girme hakkına sahiptir.”

BM Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (MŞHS) Md. 25: Siyasal hayata eşit katılım hakkı:

“Her vatandaş, 2. maddede belirtilen farklılıklar gözetilmeksizin ve makul olmayan kısıtlamalara tabi tutulmaksızın:

- *Doğrudan ya da serbestçe/(özgürce) seçilmiş temsilcileri aracılığı ile kamusal işlerin yürütümüne katılmak;*
- *Seçmenlerin istençlerinin serbestçe ifade edilmesini güvence altına alarak, genel ve eşit oya dayanan ve gizli oy kullanılmak suretiyle periyodik olarak yapılan dürüst seçimlerde oy kullanmak ve seçilmek;*
- *Genel eşitlik koşulları altında, ülkesinin kamu hizmetlerine girmek, hakkına ve fırsatına/olanağına sahip olacaktır.*

*BM-İnsan Hakları Komitesi’nin (BM-İHK) “25. Madde ile ilgili” Genel Yorum’u*⁶: MŞHS’nin 25. maddesi ile bağlantılı olarak, MŞHS’nin denetim organı olan *İnsan Hakları Komitesi*⁷ (İHK)’nin madde içeriğini ayrıntılandırdığı *25 No’lu Genel Yorum* birlikte okunmalıdır. Bilindiği

5 Medeni ve Sosyal Haklar Sözleşmesi. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/53-73.pdf>

6 http://ihop.org.tr/dosya/BB/İHK-Genel_Yorum-No33.pdf

7 <http://www.ihop.org.tr/2007/04/04/insan-haklar-komitesi/>

gibi, genel yorumlar, Birleşmiş Milletler Komiteleri tarafından hazırlanan ve bir sözleşmenin belirli maddelerini açıklayan, devletlerin dikkat etmeleri gereken noktalara ilişkin yol gösteren, devletlerin sözleşmeyle üstlenmiş oldukları yükümlülükleri yerine getirmek için atması gereken adımlara yer veren yorumlardır. 25 No’lu Genel Yorum “siyasal hayata katılım hakkı”nın özünü detaylandırmış ve bu hakkın temin edilmesine ilişkin olarak taraf devletlere düşen görevlerin altını çizmiştir. Genel yorumda kadınların siyasal hayata katılımı özelinde bir ifade olmamasına karşın, tüm vatandaşların hiçbir ayrımcılığa maruz kalmaksızın kamusal işlerin yürütümüne katılma hakkı olduğu yinelenmiştir.

Kadınların Siyasal Hakları Sözleşmesi (KSHS)’ne göre Siyasal Temsil ve Kamu Hizmetine Eşit Katılım Hakkı:

Kadınların Siyasal Haklarına Dair Sözleşme’ye (KSHS) göre Siyasal Temsil ve Kamu Hizmetine Eşit Katılım Hakkı

Madde 1:

Kadınlar, hiçbir ayrımcılık yapılmaksızın, erkekler ile eşit koşullar altında bütün seçimlerde oy verme hakkına sahip olacaklardır.

Madde 2:

Kadınlar, hiçbir ayrımcılık yapılmaksızın, erkekler ile eşit koşullar altında, ulusal mevzuat(hukuk) tarafından kurulmuş olup halkın seçtiği bütün kuruluşlara seçilme yeterliliğine sahip olacaktır.

Madde 3:

Kadınlar, hiçbir ayrımcılık yapılmaksızın, erkekler ile eşit koşullar altında, ulusal mevzuatla kurulmuş bulunan kamu makamına/(görevine) gelme ve bütün kamu görevlerini yerine getirme hakkına sahip olacaktır.

1952 yılında hem BM Şartı’nda hem de İHEB’de belirlenmiş olan siyasi hakların kadınlar tarafından eşit bir şekilde kullanılabilmesi gereğinin vurgulanması amacıyla konuya özgü bir uluslararası sözleşme yapılması gereği duyulmuş ve bunun ertesinde, BM tarafından *Kadınların Siyasal Haklarına Dair Sözleşme* hazırlanmıştır.

Bu sözleşmeye göre hak eşitliği ilkesi gereğince her kadın kendi ülkesinin,

- Kamu işlerinin yönetimine,
- Kamu hizmetlerinin yürütülmesine,
- Tüm kamu organlarına seçilme hakkına sahiptir.

Bu sözleşme, siyasal hayata katılımda kadın erkek arasındaki fiili eşitsizliği gidermekten çok, mevcut hukuki eşitliği teyit eder niteliktedir. Bu yüzden, bu sözleşmenin kadının statüsünü fiilen güçlendirmede reformist bir etki yarattığını söylemek mümkün değildir. Ayrıca KSHS ile özel bir denetim organı da kurulmamıştır. Buna rağmen, kadınların siyasal haklarına ilişkin olarak kabul edilen münferit bir uluslararası insan hakları belgesi olması ve yine, bu hakların fiili anlamda hayata geçirilmesi için yürütülen kampanyalarda bir nevi ahlaki ve eğitsel araç olarak önemli rol oynaması sebebiyle önemlidir (Usal, 2010: 31-32).

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ne (AİHS) Ek 1 No’lu Protokol’ün 3. maddesinde de (P1-3) siyasal hayata katılıma ilişkin bir düzenlemenin yer aldığı görülmektedir (Gemalmaz, 2010, Cilt I: 151-154).

Siyasal kararlara eşit katılım normunu düzenleyen en yeni sözleşme hükmü CEDAW’ın 7. maddesinde yer alır:

CEDAW Md. 7: Kadınların Siyasal Hayata Eşit Katılması:

“Taraflar Devletler, ülkenin siyasal ve kamusal yaşamında kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için gerekli/uygun bütün önlemleri alacaklar ve özellikle, (aşağıdaki) hakları, erkeklerle eşit şartlar altında olarak, kadınlara temin edeceklerdir:

- Bütün seçimlerde ve halk oylamalarında/(referandumlarda) oy kullanma ve halk tarafından seçilen bütün kuruluşlara seçilme yeterliliği hakkı,
- Hükümet politikasının hazırlanmasına/(formüle edilmesine) ve bunların uygulanmasına katılma ve kamu makamlarına gelme/(kamu görevlerini üstlenme) ve idarenin/(hükümetin) her kademesindeki bütün kamu görevlerini yerine getirme hakkı,
- Ülkenin kamusal ve siyasal yaşamıyla ilgili örgütlere/(derneklere) ve hükümetler dışı örgütlere katılma hakkı

1.3. Yasa Karşısında Eşitlik ve Eşit Korunma Hakkı

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin (İHEB) 7. maddesi “yasa karşısında eşitlik ve eşit korunma hakkı”nı tanımlamıştır. İHEB bu tanımlı yaparken, cinsiyet ayrımının yapılmadığı, “herkes” ve “hiç kimse” gibi genel kapsayıcı bir dil kullanmaktadır. Ama madde İHEB’in cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayan 2. maddesi ile birlikte düşünülmelidir.

1.4. Cinsiyet Eşitliği

BM Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi (MSHS) Md. 3: Cinsiyet Eşitliği

“Bu sözleşmeye Taraflar Devletler, bu Sözleşme’de yer alan bütün medeni ve sosyal haklardan erkeklerle kadınların eşit yararlanmasını güvence altına almakla yükümlüdürler”.

AB-Amsterdam Antlaşması (AmsA) Md.2 ve 3: Cinsiyet Eşitliğini Gerçekleştirme Görevi

Md. 2: Cinsiyet Eşitliği

“Topluluğun görevi (...) erkekler ve kadınlar arasında eşitliği (...) sağlamaktır.

Md. 3/2: Topluluğun görevleri

“Topluluk bu madde ile kendine verilen görevleri yaparken erkekler ve kadınlar arasında eşitsizliği gidermeyi ve eşitliği geliştirmeyi amaçlar”.

AB-Lizbon Antlaşması ve AB-Temel Haklar Bildirgesi (AB-THB) Md.23: Cinsiyet Eşitliği

“Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanmalıdır”.

BM Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi (MSHS)’ne Göre Cinsiyet Eşitliği⁸:
MSHS’nin 3. maddesinde düzenlenen cinsiyet eşitliği ilkesi uluslararası hukukta kadın ve erkek arasındaki eşitliği açıkça ifade eden bir düzenleme olmasıyla önem taşır. Bu maddenin gereği,

8 <http://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/MedeniVeSiyasiHaklaralliskinSozlesme.pdf>

genel eşitlik normunu cinsiyet eşitliği açısından daha somut ve fiili uygulamaya yönelik olarak tanımlama gereksinmesidir.

BM-MSHS Md.3 ile ilgili 28 No’lu Genel Yorum:

3. maddeden bahsedilirken İnsan Hakları Komitesi’nin (İHK) söz konusu maddeyi detaylandırdığı, *28 No’lu Genel Yorumu*⁹na da değinmek gerekir. Söz konusu genel yorumda kadına yönelik eşitsizliğin temelinde geleneksel, tarihsel, kültürel ve dinsel sebeplerin yattığının altı çizilerek cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının gereği vurgulanmaktadır. Yorum İHK’nin 1981 Tarihli ve *4 No’lu Genel Yorum*’unu 2000 yılında gözden geçirmeyi amaçlayarak konunun gereğini yeniden vurgulamıştır (Ayata, et. all, 2010: 148).

AB-Lizbon Anlaşması ve AB Temel Haklar Bildirgesine göre Cinsiyet Eşitliği¹⁰:

AB Temel Haklar Bildirgesi’nin 23. maddesi kadın erkek eşitliğini düzenlerken, AB’nin istihdam ve ücret eşitliği odaklı klasik yaklaşımını yansıttığını görüyoruz.

AB-Amsterdam Sözleşmesi’ne(AmsA) göre Cinsiyet Eşitliği:

Kadın-erkek eşitliği Avrupa Birliği’nin kurucu temel normları arasındadır. Bu konudaki düzenlemeler *Amsterdam Antlaşması* (AmsA)¹¹ ile şekillenmeye başlamıştır. Antlaşmanın 2. maddesi kadın erkek eşitliğinin sağlanmasını Birliğin görevleri arasında saymış ve 3. maddesinde de Birliğin yapacağı faaliyetler ve ortak politikalar sayılarak, bunların yerine getirilmesi sırasında cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme görevi olarak tanımlamıştır.

1.5. Yerel Siyasal Kararlara Katılımda Cinsiyet Eşitliği

Uluslararası sözleşmelerin düzenlenişine baktığımızda genel eşitlik ve cinsiyet eşitliği ilkesine dayalı hakların tanımlanmasıyla yetinilmediği; yerel siyasal kararlara katılımda cinsiyet eşitliğini ayrıca vurgulayan düzenlemelerin yapıldığı görülür. Çünkü yerel/bölgesel demokrasi, yerel/bölgesel politikaların geliştirilmesi ve uygulanmasına kadınların yaşam deneyimlerinin, becerilerinin, taleplerinin ve yaratıcılıklarının da katılması gerekliliği ile tanılanmaya başlanmıştır.

Tablo-1 ve Tablo-2’de yer alan yerel siyasal kararlara eşit katılımı ilgili uluslararası sözleşmeler ve belgelere bakıldığında Türkiye açısından en çok referans verilen ve uygulamaya yönelik rehberlik sunan belgenin “Yerel Yaşamda Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Şartı” olduğunu söyleyebiliriz. Bu nedenle bu şartın politika önerilerinde eşitliğin ele alınışına daha yakından bakmak gerekir.

Avrupa Yerel Yönetimler Şartı-AYYŞ (Yerel Yaşamda Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Şartı) (CEMR-Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi, 2006).

Avrupa Yerel Yönetimler Şartı, Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi’nin yürütmüş olduğu

9 İHK, “General Comment No. 28: Equality of Rights between Men and Women (Art. 3)”, The International Covenant on Civil and Political Rights (CCPR)/C/21/Rev. I/ Add.10, 29/3/2000. <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/gneral%20comment%2028.pdf> Söz konusu Genel Yorum’un Türkçe çevirisi için bkz. Kadın Hakları: Uluslararası Hukuk ve Uygulama, Eds. by. Gökçeçiçek Ayata/Sevinç Eryılmaz Dilek/Bertil Emrah Oder, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: 305, Temmuz 2010, s. 148-155.

10 <http://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>

11 https://www.ab.gov.tr/files/rehber/02_rehber.pdf

bir proje (2005-2006) çerçevesinde hazırlanmıştır. Proje, *Kadın-Erkek Eşitliği 5. Topluluk Eylem Programı* kapsamında, Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmiştir.

Şartın temel normlarına göre “yerinden yönetim ilkesi” kadınların ve erkeklerin eşitlik haklarının uygulanmasında özel bir önem taşımaktadır. Söz konusu ilke gereğince tüm yönetim seviyelerinde -Avrupa, ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde- yönetimlerin çok farklı alanlarda sorumlulukları mevcuttur ve hizmet götördükleri nüfusun günlük yaşamında cinsler arası eşitliğin geliştirilmesi için kadınların yerel ve bölgesel politikaların geliştirilmesi ve uygulanmasına tam katılımlarının sağlanması gerekir. Kadınların yaşam deneyimlerinin, becerilerinin ve yaratıcılıklarının yerel hizmetlerin yürütülmesinde dikkate alınması demokrasinin de temel bir koşuludur.¹²

Avrupa Yerel Yönetimler Şartı’nın içerdiği en genel ilkeler şunlardır:

- Kadın-erkek eşitliği temel bir haktır.
- Kadın-erkek eşitliği, çoklu ayrımcılık ve dezavantajlar hususlarının gerektirdiği biçimde ele alınmalıdır. Yani, toplumsal cinsiyetin yanı sıra ırk, ten rengi, etnik ve sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer görüşler, ulusal azınlık mensubu olma, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş, cinsel yönelim veya sosyo-ekonomik statüye dayalı çoklu ayrımcılık ve dezavantajların kadın-erkek eşitliği konusu çerçevesinde dikkate alınması gerekmektedir.
- Kadınların ve erkeklerin karar alma süreçlerine dengeli katılımları demokratik bir toplum için ön koşuldur.

Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Paris Küresel Gündemi (UCLG-MEWA, 2015):

Paris Şehri ve Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Teşkilatı (UCLG) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Daimi Komitesi’nin girişimi ve UCLG Bölge Teşkilatlarının katkıları ile Birleşmiş Milletler Kadın (UN Women)’in himayesinde, 31 Ocak-1 Şubat 2013 tarihlerinde Paris’te toplanan yerel düzeyde seçilmiş temsilciler *Paris Küresel Gündemi* metnini hazırlayarak imzalamışlardır. Yerel politikaların uygulanmasında oldukça yol gösterici olan bu metnin önemli yönleri EK-4’de yer almaktadır.

Yerel Gündem 21 (YG-21) Kent Konseyleri Kadın Meclisleri:

1992 yılında Rio’da toplanan BM-Yeryüzü Zirvesi toplantısında kararlaştırılan “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri”ne ulaşmak için “Gündem 21” belgesi hazırlanmış ve üyelerce kabul edilmiştir. Bu belgenin 28. bölümüne dayanarak hazırlanan eylem planı niteliğinde “Yerel Gündem 21” de üye ülkelerin uygulamasına sunulmuştur.

Türkiye Yerel Gündem 21 (YG-21) uygulamalarına 1997 yılında UNDP desteğiyle, UCLG-MEWA (Birleşmiş Kentler ve Yerel yönetimler, Orta Doğu ve Batı Asya Bölge Teşkilatı’nın -önceki adıyla IULA-EMME) koordinatörlüğünde yürütülen bir proje kapsamında başlamıştır. Daha sonra bu çalışmalar *Türkiye YG-21 Programı*’na dönüştürülmüştür.¹³

Bu program çerçevesinde ilgili il ve belediyelerce Kent Konseyleri kurulmasını destekleyen uygulamalar gerçekleştirilmiştir. 5393 Sayılı Belediye Kanunu çerçevesinde hazırlanan *Kent*

¹² Avrupa Yerel Yönetim Şartı’nın siyasal kararlara eşit katılım ile ilgili metni için bkz. EK-2

¹³ <http://kentkonseyi.umraniye.bel.tr/userfiles/files/kentkonseyi/kent-konseyleri-kilavuzu.pdf>

Konseyi Yönetmeliği’ne dayanarak isteyen yerel yönetimlerin Kadın Meclisi kurmasına olanak sağlanmıştır.¹⁴

YG-21 Kent Konseyi Kadın Meclisleri

Kent Konseyi Yönetmeliği madde 6(ğ)’ye göre;

“Meclisler ve çalışma grupları: Kadın ve gençlik meclisleri başta olmak üzere kent konseyinin görev alanlarında, yönetim anlayışına dayalı ve sürdürülebilir kalkınma içinde çeşitli toplum kesimlerinin kent yönetimine katkıda bulunmalarını, kaliteli ve yaşanabilir bir kentin yönetiminde aktif rol almalarını hedefleyen ve gönüllülük esasında oluşmuş ortak yapıları ifade eder”.

Kent Konseyi Yönetmeliği Madde 4(c)’ye göre kent konseyinin görevleri arasında;

“Çocukların, gençlerin, kadınların ve engellilerin toplumsal yaşamdaki etkinliklerini arttırmak ve yerel karar alma mekanizmalarında aktif rol almalarını sağlamak” da bulunmaktadır.

2. Ayrımcılık Yasağı

BM-Medeni ve Sosyal Haklar Sözleşmesi’ne (MSHS) göre Ayrımcılık Yasağı:

BM-Medeni ve Sosyal Haklar Sözleşmesi (MSHS) Md. 26:

“Herkes yasa önünde eşittir ve herhangi bir ayrımcılık gözetilmeksizin yasanın eşit şekilde korunması hakkına sahiptir. Bu bağlamda, yasa herhangi bir ayrımcılığı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da diğer görüş, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü gibi herhangi bir temeldeki ayrımcılığa karşı tüm kişilerin etkili ve eşit biçimde korunmasını güvence altına alacaktır.”

Medeni ve Sosyal Haklar Sözleşmesi’nin (MSHS) 26. maddesi eşitlik ilkesinin gelişimi boyunca geçirdiği dört aşamada (hukuk önünde eşitlik, hukuken eşit şekilde korunma, ayrımcılığın yasaklanması ve ayrımcılığa karşı korunma) bulunan unsurların hepsini birden kapsayan ilk uluslararası insan hakları sözleşmesi olmasıyla önem taşımaktadır. Bu anlamda, taraf devletlere hem negatif hem de pozitif yükümlülükler yüklemektedir.

*BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne (CEDAW)’a göre Ayrımcılık Yasağı:*¹⁵

BM-Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Md.1: Ayrımcılık Yasağı:

“Kadınlara karşı ayrımcılık” terimi siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir”.

14 Kent Konseyi Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 08.10.2006 Sayısı: 26313, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061008-5.htm>

15 Genel Kurulunun 18 Aralık 1979 Tarihli ve 34/180 Sayılı Kararıyla kabul edilmiş ve imzaya, onaya ve katılmaya açılmıştır. Yürürlüğe giriş: 3 Eylül 1981: U.N. (1981). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (CEDAW). <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>

BM-Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) dünya tarihinde ilk kez, kadınlara karşı sadece yasal eşitliği yetmediğinin altını çizerek; cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması için eşitliğin fiilen (*de facto*) temin edilmesi gereğini içeren bir sözleşmedir.¹⁶

CEDAW kadınlara karşı ayrımcılığı detaylı olarak tanımlamış ve yok edilmesi için çok somut çözümler, politikalar ve etkili bir eylem planı önermiştir.

CEDAW, ayrımcılığın kaldırılması ve kadınların tam olarak ilerlemesini temin etmek için, özellikle siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel olmak üzere bütün alanlarda, insan haklarının ve temel özgürlüklerin erkeklerle eşitlik temelinde kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını kadınlar bakımından güvence altına almak için, taraf ülkelerce, mevzuat dâhil uygun ve gerekli bütün önlemlerin alınmasını öngörür. Burada bahsedilen ayrımcılık, sadece devletlerin değil, diğer kişi, örgüt ya da kuruluşların yaptığı ayrımcılığı da kapsamaktadır. CEDAW 5. maddesiyle ayrıca, eşitliğe aykırı olan tüm yasaların kaldırılması yanı sıra eşitliğin yaptırımıcı uygulamalarla sağlanması ve cinsiyetlerin birbirine üstünlüğü veya ikincilliği üzerine kurulmuş tüm gelenek, görenek, örf ve adetlerin ortadan kaldırılması gereğini de belirtmiştir. Yine kadının haklarının aile içinde, özel alanda da korunması, saygı gösterilmesi ve sağlanması gereğinin de altını çizmiştir. Taşıdığı bu özellikler nedeniyle CEDAW’ın kadın ve erkek eşitliği açısından çok yenilikçi bir bakış getirdiğini söyleyebiliriz (Oder, 2010b: 27).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında CEDAW’ın Önemi:

CEDAW aşağıda belirtilen konularda uluslararası sözleşmelerde olmayan hususları açıkça hüküm altına almıştır:

i) **Fiili eşitliğin sağlanması gereği:** CEDAW, dünya tarihinde ilk kez, kadınlara karşı sadece yasal eşitliğin yetmediğini; cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek için eşitliğin fiilen (*de facto*) sağlanması gereğini, bağlayıcı nitelikte bir uluslararası norm haline getirmiştir.

ii) **Kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması gereği:** CEDAW kadınlara karşı ayrımcılığı detaylı olarak tanımlamış ve yok edilmesi için çok somut çözümler, politikalar ve etkili bir eylem planı yapmasını önermiştir.

CEDAW’da kadınlara karşı ayrımcılığın sonuçları şöyle tanımlanmıştır:

- Hak eşitliği ve insanlık onuruna saygı prensiplerini ihlal eder.
- Kadınların erkeklerle eşit bir biçimde ülkenin siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamına katılmalarına engel oluşturur.
- Toplumun ve ailenin refah düzeyinin artmasına mâni olur.
- Ülkelerinin ve insanlığın hizmetinde bulunan kadınların yeteneklerini tam olarak geliştirmelerini güçleştirir.

Bu nedenle,

- Ailenin ve toplumun gelişmesine kadının büyük katkısı tam olarak kabul edilmelidir.
- Anneliğin toplumsal bakımdan önemi ile her iki eşin aile içindeki ve çocuğun yetiştirilmesindeki rolü vurgulanmalıdır.
- Kadının doğurganlıktaki rolünün ayrımcılık nedeni haline gelmesi engellenmeli ve çocuğun yetiştirilmesinde kadın ve erkek ile toplumun bir bütün olarak sorumluluğu paylaşmaları gereği kabul edilmelidir.
- Erkekler ile kadınlar arasında tam bir eşitliğin gerçekleşmesi için erkekler ile birlikte kadınların da toplum ve aile içindeki geleneksel rollerinin değişmesine ihtiyaç bulunduğu vurgulanmalıdır.

16 BM Genel Kurulu’nun 18.12.1972 Tarih ve 3010 Sayılı Kararı, NRES/3010. Bu kararın Başlangıç bölümünde “ ... Erkekler ve kadınlar arasındaki eşitlik ilkesinin hem de jure hem de facto temin edilmesinin gerekli olduğu ...” cümlesi yer almaktadır.

CEDAW Komitesi 23. No’lu Tavsiye Kararı:

CEDAW’ın 7. maddesi kadınların siyasal hayata eşit bir şekilde katılması ilkesini açıkça düzenlemektedir. Bu maddeye ilişkin olarak CEDAW Komitesi tarafından kabul edilen *23 No’lu Genel Tavsiye*’de söz konusu siyasal hayata katılım hakkının kapsamı, öncelikleri tanımlanmaktadır. Bu kapsamda kadınların yasal olarak değil ama fiilen yaşadığı engellerin altını çizmekte ve parlamentolardaki mevcut cinsiyet eşitsizliğine ilişkin devlet politikalarında atılması gereken adımları tanımlamaktadır (Usal, 2010: 40-45).

AB-Lizbon Antlaşması ve Temel Haklar Bildirgesi (AB-THB) Md. 21: Ayrımcılık Yasağı

“Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, kalıtsal özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya başka herhangi bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, hususiyet, doğum, maluliyet, yaş veya cinsel eğilim gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılması yasaktır.”

Amsterdam Antlaşması Md.13: Ayrımcılıkla Mücadele

“Konsey, (...) Topluluğa verilen yetkiler içinde kalarak, Komisyonun önerisi üzerine ve Avrupa Parlamentosu’da danıştıktan sonra oybirliği ile hareket ederek, cinsiyet (...) cinsel konuma dayanan ayrımcılıkla mücadele etmek için uygun girişimlerde bulunabilir.”

Avrupa Konseyi-Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) Md.14: Ayrımcılık Yasağı

“Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.”

Avrupa Sosyal Şartı Md. E: Ayrımcılık Yasağı

“Bu Şartta yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiçbir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacaktır.”

AB-Amsterdam Antlaşması’nın (AmsA) 13. Maddesine göre Ayrımcılık Yasağı:

Amsterdam Antlaşması ile AB müktesebatı çerçevesinde kadın erkek eşitliğini sağlamak sadece istihdam alanıyla sınırlı bir görev olmaktan çıkmış ve topluluğun diğer faaliyet alanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Sözleşmenin 13. maddesine baktığımızda AB Konseyi’ne cinsiyete dayalı ayrımcılık da dahil olmak üzere ayrımcılıkla mücadele konusunda yetki verilerek, AB hukukunda ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin bir genel prensip tanımlanmıştır. Bu maddenin kabulüyle sadece cinsiyet temelli değil, ayrıca diğer alanlarda, mesela ırk veya etnik köken temelli süregelen ayrımcılığı önlemeye yönelik direktifler de kabul edilmiştir.

Lizbon Anlaşması ve AB Temel Haklar Bildirgesi’nin 21. Maddesine göre Ayrımcılık Yasağı:

AB Kurucu Antlaşmalarındaki en gelişmiş düzenleme *AB Temel Haklar Bildirgesi’nin*¹⁷ cinsiyet eşitliği ile ilgili maddesidir. Lizbon Antlaşması ile hukuki bağlayıcılığa kavuşan bildirgenin 21. maddesi ayrımcılık yapmama ilkesini düzenlemektedir.

¹⁷ <http://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>

Avrupa Konseyi-Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin (AİHS) 14. Maddesine göre Ayrımcılık Yasağı¹⁸ ve Ek 12 No’lu Protokol:

Sözleşmenin 14. maddesi ayrımcılık yasağını düzenlemektedir. AİHS kapsamındaki ayrımcılık düzenlemeleri 1 Nisan 2005 tarihinde yürürlüğe girmekle birlikte, henüz tüm Avrupa Konseyi üyeleri tarafından imzalanmamış olan *AİHS’ye Ek 12 No’lu Protokol*’den de bahsedilmelidir. AİHS 14. maddesinin kapsamını genişleten ve genel ayrımcılık yasağını getiren 12 No’lu Protokol’e göre taraf devletler artık kendi ülkelerinde bulunan herkese tüm işlemlerde hiçbir ayırım yapmadan “hukuk önünde eşitlik hakkı” tanıma yükümlülüğü altına girmişlerdir. Ancak söz konusu protokole ilişkin içtihat hukuku henüz gelişmiş değildir (Gemalmaz, 2010).

Avrupa Sosyal Şartı’nın E Maddesi benzer biçimde ayrımcılık yasağını tekrarlamaktadır.¹⁹

3. Ayrımcılığın Önleminde Devletlerin Sorumluluğu

BM-Medeni ve Sosyal Haklar Sözleşmesi (MSHS) 25no’lu Genel Yorum’una göre Devletin Sorumluluğu:

MSHS 25. maddesini ayrıntılandıran *25 No’lu Genel Yorum*’da siyasal hayata katılım hakkının özü detaylandırmış ve bu hakkın temin edilmesine ilişkin taraf devletlere düşen görevlerin altınının çizilmiş olduğunu belirtmiştik. Aynı *Genel Yorum*, kadının siyasal hayata katılımı özelinde bir ifade olmaksızın, tüm vatandaşların hiçbir ayrımcılığa maruz kalmaksızın kamusal işlerin yürütümüne katılma hakkı olduğu yinelenerek, kamusal işlerin yürütümü kavramıyla ülkenin yasama, yürütme ve idari erklerinin tümünün kapsandığını teyit edilmekte ve ayrımcılık yapılmaması gereğini vurgulamaktadır.

18 “İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi” AİHS, 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanmış, 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşme’nin mevcut hali 1 Haziran 2010 tarihinde yürürlüğe giren 14. Protokol ile değiştirilmiş metindir. Türkçesi için bkz. Mehmet Semih Gemalmaz, *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku Belgeleri*, 1. Cilt. Bölgesel Sistemler, Legal Yayınları, İstanbul, Ocak 2010, s. 5-27. Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekli). Strasbourg, 3.V.1996. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>

19 Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekli). Strasbourg, 3.V.1996. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>

CEDAW’a ve Pekin Deklerasyonu’na göre devletlerin sorumluluğu²⁰ ve imzacı devletlerin taahhütleri²¹:

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne (CEDAW) göre Devletlerin Sorumluluğu

Md. 2: Hukuki alanda tedbirler alma yükümlülüğü

“Taraflar Devletler kadınlara karşı ayrımcılığın her biçimini yasaklayıp, her türlü vasıtayla ve hiç vakit kaybetmeden kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etme politikasını izlemeyi kabul ederler ve bu amaçla aşağıdaki konularda taahhütte bulunurlar:

- Erkeklerin ve kadınların eşitliği prensibini henüz ulusal anayasalarına veya diğer ilgili mevzuatlarına içselleştirmemişler ise, bu prensibi içselleştirmeyi ve yasalar ve diğer uygun vasıtalarla bu prensibin pratik olarak uygulanmasını sağlamak;
- Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı yasaklayan ve gerektiği takdirde yaptırımlar getiren gerekli mevzuatı çıkarmak ve diğer tedbirleri almak;
- Kadınların haklarını erkeklerle eşit bir biçimde koruyacak hukuki mekanizmalar kurmak ve yetkili ulusal yargı yerleri ile diğer kamu kurumları vasıtasıyla her hangi bir ayrımcılık karşısında kadınların etkili bir biçimde korunmasını sağlamak;
- Kadınlara karşı ayrımcılık niteliğindeki bir eylem veya uygulamadan kaçınmak ve kamu kurum ve kuruluşların bu yükümlülüğe uygun davranmalarını sağlamak;
- Her hangibir kişi, kurum veya kuruluş tarafından kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasını önlemek için gerekli her türlü tedbiri almak;
- Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan mevcut yasaları, hukuki düzenlemeleri, gelenekleri ve uygulamaları değiştirmek veya kaldırmak için gerekli her türlü tedbiri almak.”

Md. 3: Siyasal, ekonomik ve kültürel alanlarda tedbir alma yükümlülüğü

“Taraflar Devletler her alanda ve özellikle siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda gerekli her türlü tedbiri alır.”

Md. 7: Oy verme ve seçilme hakkı ile ilgili tedbir alma yükümlülüğü

“Taraflar Devletler ülkenin siyasal ve kamusal yaşamında kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için gerekli her türlü tedbiri alır ve özellikle kadınların erkeklerle eşit şekilde aşağıdaki haklarını güvence altına alır:

- Bütün seçimlerde ve referandumlarda oy kullanmak ve kamusal olarak seçim yapılan bütün organlara seçilebilmek hakkı;
- Hükümet politikalarının formüle edilmesine ve bunların uygulanmasına katılma hakkı ile kamu görevlerine atanma ve idarenin her düzeyinde kamusal görevleri yerine getirme hakkı;
- Hükümet dışı kuruluşlar ile ülkenin kamusal ve siyasal yaşamıyla ilgili kuruluşlara katılma hakkı. ”

Md.8: Hükümeti temsil hakkı ile ilgili tedbir alma yükümlülüğü

“Taraflar Devletler kadınların erkeklerle aynı şekilde ve hiçbir ayrımcılığa tabi tutulmaksızın Hükümetlerini uluslararası düzeyde temsil etmeleri ve uluslararası örgütlerin çalışmalarına katılmaları için gerekli her türlü tedbiri alır. ”

Md. 9: Vatandaşlık hakkı ile ilgili tedbir alma yükümlülüğü

“Taraflar Devletler vatandaşlığın kazanılması, değiştirilmesi, sürdürülmesi konusunda kadınlara erkeklerle eşit haklar tanırlar.”

20 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme (CEDAW). <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>

21 Dördüncü Dünya Kadın Konferansı, Birleşmiş Milletler 4- 15 Eylül 1995 Tarihli Pekin Deklerasyonu ve Eylem Platformu. 1995. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>

Pekin Deklerasyonu’na göre Taraf Devletlerin Taahhütleri:

- 8.** *Kadın ve erkeklerin eşit haklarına ve doğuştan değerli olduklarına ve Birleşmiş Milletler Kuruluş Yasası’nda kabul edilen diğer karar ve ilkelere, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ne ve diğer uluslararası İnsan Hakları Belgeleri’ne, özellikle Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne ve Çocuk Hakları Sözleşmesi’ne, Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Deklarasyonu ve Kalkınma Hakkı Bildirgesi’ne bağlılığımızı;*
- 10.** *Eşitlik, kalkınma ve barışa ulaşmak amacıyla düzenlenen daha önceki Birleşmiş Milletler konferans ve zirvelerinde -1985’de Nairobi’de kadın konusunda, 1990’da New York’ta çocuklar konusunda, 1992’de Rio de Janeiro’da çevre ve kalkınma konusunda, 1993’de Viyana’da insan hakları konusunda, 1994’te Kahire’de nüfus ve kalkınma konusunda ve 1995’te Kopenhag’da sosyal kalkınma konusunda elde edilen görüş birliği ve ilerlemeyi temel almayı;*
- 13.** *Kadınların güçlendirilmesi ve karar vermeyle yetkiye ulaşma sürecine katılmaları dahil, eşitlik anlayışıyla toplumun bütün alanlarına tam katılmaları eşitlik, kalkınma ve barışın sağlanması için temel koşuldur;*
- 25.** *Erkekleri, eşitliğe yönelik bütün faaliyetlere tam katılımında bulunmaya teşvik etmeye;*
- 38.** *Biz, Hükümetler olarak cinsiyete dayalı bir bakış açısının bütün politika ve programlarımızda yansıtılacağını garanti ederek bu Eylem Platformunu uygulamayı kabul ve taahhüt ediyoruz. Birleşmiş Milletler sistemini, bölgesel ve uluslararası mali kuruluşları, diğer ilgili bölgesel ve uluslararası kuruluşları ve bütün kadınları ve erkekleri, hükümet dışı kuruluşları, özerkliklerine tamamiyle saygı duyarak ve sivil toplumun bütün sektörlerini, Hükümetlerle işbirliği yaparak kendilerini tamamen bu Eylem Platformu’nun uygulanmasına adanmaya ve katkıda bulunmaya davet ediyoruz.*

Tablo 3: Siyasal Kararlara Cinslerin Eşit Katılımı-Temel Haklar ve Kaynakları

Norm	İlgili Hakkın Tanımı	Hakkı Tanımlayan Sözleşmeler
Eşitlik Normu	Eşit Haklara Sahip Olma Hakkı	İHEB, md. 2.
	Siyasal Hayata, Kamu Yönetime ve Kamu Hizmetine Katılım Hakkı	İHEB, md.21 MSHS, md.25 KSHS, md.1,2,3
	Siyasal Hayata Katılma Hakkı	MSHS, md.25 CEDAW, md.7 KSHS, md.1,2,3 BM-IHAK md. 25’e ilişkin Genel Yorumu
	Yasa Karşısında Eşitlik ve Eşit Korunma Hakkı	İHEB, md. 7
	Cinsiyet Eşitliği Hakkı	MSHS md. 3; 28 No’lu Genel Yorum AmsA, md. 2, 3(2) AB-THB, md.23 KSHS, md.1,2,3 AİHS, Ek 1 No’lu Protokol, md. 3.(P1-3)
Yerel Siyasete Katılım Hakkı	AB Temel Haklar Şartı, md. 39, 40 Avrupa Konseyi-Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği (IULA) “Kadın ve Yerel Yönetimler” bildirisi Avrupa Konseyi Yerel Yönetimler Özerklik Şartı Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Paris Küresel Gündemi	
Ayrımcılık Yasağı	Eşitliğin Gereği Ayrımcılık Karşısında Korunma Hakkı	MSHS, md. 26. CEDAW md.1, 7 CEDAW Komitesi 23. No’lu Tavsiye Kararı AB- AmsA md. 13. AB- THB md. 21. AİHS md. 14. AŞŞ-Md. E
Ayrımcılığı Önlemede Devletlerin Sorumluluğu	Eşitliğin Sağlanması İçin Devletlerin/ Hükümetlerin Sorumluluğu	MSHS/26. Md. 25.No’lu Genel yorum CEDAW, md.2,3,7, 8, 9. BM- PD, BM- PEP para. 8, 10, 13, 25, 38. MSHS md 3 MSHS-25 no’lu Genel Yorumu
	Demokrasi Normu Olarak Cinsiyet Eşitliği	AK, AKPM, AKBK tavsiye kararı, strateji belgesi ve raporları

C. Standartların, Ölçütlerin Ve İyi Örneklerin Belirlenmesi

1. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Standartlar ve Ölçütler

BM-Binyılın Kalkınma Hedefleri²² 2000-2015 Ölçütleri:²³

Stratejik Hedefler içinde 8 temel hedefin 3. sırasında:

- “Kadınların Konumunu Güçlendirmek ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Geliştirmek” yer almaktadır.

BM-Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2015-2030 Ölçütleri:²⁴

17 temel hedef içerisinde 5. sırada yer alan “toplumsal cinsiyet eşitliği ve tüm kadın ve kız çocuklarının güçlendirilmesi” hedefi içinde kararlara eşit katılımı ilgili ölçütler:²⁵

- Kadınların her türlü karara eşit katılımının garantilenmesi,
- Siyasal, ekonomik ve kamusal yaşamda, her düzey kararlarda, kadınların tam ve etkin katılımının ve liderlikte eşit fırsatların sağlanmasıdır.

Pekin Eylem Planı Standartları ve Ölçütleri:²⁶

Pekin Eylem Planı (PEP) uluslararası belgeler arasında, kararlara katılımı cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi için gerekli ölçütleri en geniş ve detaylı saptayan belgedir. Bu belgede yer alan standart ve ölçütlerin kısa bir özetini aşağıdaki kutudan okuyabilirsiniz.

22 <http://www.un.org/millenniumgoals/>

23 <http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

24 <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/11803Official-List-of-Proposed-SDG-Indicators.pdf>

25 http://www.un.org.tr/wp-content/uploads/5_Toplumsal_Cinsiyet_E%C5%9Fitli%C4%9Fi.pdf

26 <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>

PEKİN EYLEM PLANI STRATEJİK HEDEFLERİ

Stratejik hedef G: Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadınlar

Stratejik hedef G.1. Kadınların yetkili ve güçlü mevkilere ve karar alma süreçlerine eşit ulaşmalarını ve tam katılmalarını sağlayacak önlemler almak.

Stratejik hedef G.2. Kadınların karar alma ve liderlik pozisyonlarına katılma kapasitelerini artırmak.

- Kadınların karar alma süreçlerine katılımın önündeki engeller ortadan kalkana kadar ve kadın oranı en az %33’e ulaşana kadar bu konuda destekleyici politikaların saptanıp geliştirilmesi;
- Hükümetlerin, siyasi partilerin, sendikaların, derneklerin önlemler alması ve gerektiğinde olumlu ayrımcılık uygulaması;
- Seçim sistemlerinin kadınların temsiline ilişkin olumsuz etkilerinin gözden geçirilmesi;
- Kamu ve özel sektördeki çeşitli karar alma konularının her düzeydeki kadın ve erkeklere ilişkin niceliksel ve niteliksel verileri düzenli olarak toplamak, incelemek ve yaymak yoluyla kadınların temsil edilmesi konusundaki ilerlemeyi izlemek ve değerlendirmek;
- Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı, bu mekanizmalar üzerindeki etkisi ve karar alma ortamlarına ilişkin çalışmalar yürüten hükümet dışı kuruluşları ve araştırma kurumlarını desteklemek;
- Hükümetin mali kaynak verdiği örgütlerin ayrımcı olmayan politikalar ve uygulamalar benimsemesini sağlamak;
- Siyasi partilerin kadınların katılımı konusunda doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılık yapan bütün engelleri kaldırmaları;
- Kadınların atama ile seçime bağlı aday gösterme süreçlerine katılımını teşvik etmek;
- Stratejik karar alma pozisyonlarındaki kadın liderler, yöneticiler ve idarecilerin iletişim ve işbirliğini sağlamak için olumlu eylemler yapmak;
- Hükümet dışı kuruluşların, sendikaların ve özel sektörün, karar alma organlarına eşit katılım açısından kadın-erkek eşitliğini teşvik etmek;
- Hükümetler, ulusal organlar, özel sektör, siyasi partiler, sendikalar, işveren örgütleri, yerel organlar, hükümet dışı kuruluşlar, uluslararası örgütler ve eğitim kurumları tarafından kadınlara, özellikle de belirgin ihtiyaçları olan özürli kadınlara ve ırksal veya etnik azınlıklara mensup kadınlara özgüvenlerini geliştirmek ve karar alma mevkilerine gelmeleri için onları teşvik etmek.

Stratejik Hedef H: Kadınların İlerlemesinde Kurumsal Mekanizmalar

Stratejik hedef H.1. Ulusal mekanizmalar kurmak ve hükümet organları oluşturmak veya güçlendirmek.

Stratejik hedef H.2. Cinsiyete dayalı bakış açısını yasalar, kamu politikaları, programları ve projeleriyle bütünleştirmek.

Stratejik hedef H.3. Planlama ve değerlendirme için cinsiyete göre toplanmış veri ve bilgi oluşturmak ve yaymak.

- Kadınların ilerlemesi için hükümetin içinde, ana görevi, cinsiyet eşitliğine dayalı bir bakış açısını bütün politik alanlarda hakim kılmayı hükümet çapında desteklemek olan politika koordinasyon merkezi kurmak ve bu ulusal mekanizma bütçe ve profesyonel kapasite açısından yeterli kaynaklara; hükümet politikalarının geliştirilmesini etkileme imkanına sahip olmasını sağlamak;
- Verileri cinsiyete dayalı bakış açısıyla düzenleme ve inceleme konusunda personel eğitimi vermek;
- Cinsiyete dayalı bakış açısını bütün yasa ve politikalara yerleştirmek için, uygun olduğunda yasama organları üyeleriyle birlikte çalışmak;
- Bütün bakanlıklara, politika ve programları cinsiyete dayalı bakış açısıyla ve Eylem Platformu’nun ışığında gözden geçirmeleri için görev vermek; bakanlıklar-arası bir koordinasyon birimi oluşturarak bu görevin uygulanmasını izlemek;
- Kadın çalışmaları merkezlerinin ve araştırma örgütlerinin, izleme göstergelerin ve araştırma metodolojilerinin geliştirilmesine katılmalarını sağlamak.

2. Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi Belgelerinde ve Eylem Planlarında Standartlar ve Ölçütler

AB-2010 Avrupa Kadın Şartı (Strengthening the Commitment to Equality between Women and Men: A Women’s Charter):²⁷

Şart’ın tespit ettiği “Beş Stratejik Hedef”ten birisi şudur:

- İktidar/güç konumlarında kadınlara eşit katılım/temsil hakkı (hem kamu hem özel sektörde).

2001-2005 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejileri (Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005):²⁸

Eşit katılım ve temsili sağlamak için:

- Kararlara dengeli katılımı geliştirmek,
- Seçilmiş organlarda seçim sistemlerinin, yasaların, kotaların ve diğer uygulamaların cinsiyet dengesine etkisini değerlendirmek,
- Seçilmiş organlarda ve siyasi partilerde cinsiyet dengesine vatandaşların dikkatini çekmeye yönelik bilinci yükseltmek,
- Ekonomik ve sosyal kararlarda cinsiyet dengesini geliştirmek,
- Üst yönetimlere gelmede eğitim, kariyer geliştirme ve atanma ile ilgili kadın adayları izlemek ve değerlendirmek,
- Kararlara katılımda kadınların konumunu düzenli istatistiklerle izlemek gereklidir.

2006-2010 Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası (A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010):²⁹

2006-2010 Eylem Planı’nın altı stratejik hedefinden biri “Karar verme sürecinde eşit temsil”in sağlanmasıdır. Bu amaca yönelik alınması gereken öncüller şöyle tanımlanıyor:

- Kadınların sivil toplumda ve kamu yönetiminin üst karar konumlarında ve siyasette eksik temsiline demokrasi eksiği olduğunu kabul etmek,
- Kadınların ekonomik kararlarda temsili yaratıcı ve üretken çalışmaya katkı yapacağını kabul etmek,
- Kamu araştırma alanı yönetici konumlarında kadınların en az %25 olmasını hedeflemek.

2010-2015 Kadın-Erkek Eşitliği Stratejisi (Strategy for Equality between Women and Men):³⁰

Avrupa Birliği 2010 yılından itibaren ekonomik kararlara katılımda cinsler arası eşitliği odağına aldı ve öncelikle büyük şirketlerin yönetiminde kadınlara yer verilmemesi gerçeğini (cam tavan) değiştirmek için adım atmaya başladı.

27 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=URISERV:em0033>

28 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10932>

29 *A Roadmap for equality between women and men 2006-2010.* <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10404&from=EN>

30 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52010DC0491>

2010-2015 Stratejisi’nde kararlara katılımıda eşitlikle ilgili saptamalar şöyledir:

- Borsalarda işlem yapabilen (halka açık hisse satışı yapabilen) büyük şirketlerin yönetim kurullarında yer alan, yönetim yetkisi olan üyeler içinde her bir cinsiyetin en az %25, yönetim yetkisi olmayan idareci üyeler içinde %40 olmasını önerdi. Halka açık şirket yönetimlerinde kadın oranı 2015’e kadar %30’a; 2020’ye kadar ise %40’a ulaştırılmasını şart koştu.³¹
- Araştırma kurumlarının üst yönetim kademesindeki kadın oranını %25’e yükseltmek gereklidir.

2016-2019 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejik Yükümlülükleri (Strategic Engagement for Gender Equality):³²

2016-2019 Eylem Planı’nda yer alan “Kararlara eşit katılımın sağlanması” ile ilgili 3.3 nolu hedef özetle şöyle demektedir:

- Ekonomik liderlik konularında, özellikle borsada yer alan şirket yönetimlerinde cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve idari yönetim kademelerinde azınlık cinsiyet oranının %40’a çıkartılması,
- Bu çabaların konu ile ilgili veri toplanarak desteklenmesi,
- 2019 sonuna kadar orta düzey yönetim kademelerinde kadın oranını %40’a yükseltmek gereklidir.

2014-2017 Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi:³³

Avrupa Konseyi’nin 2014-2017 Eylem Planı’nda yer alan *Stratejik Hedef 4*’te “Siyasi ve Kamusal Karar Alma Mekanizmalarına Kadın ve Erkeklerin Dengeli Katılımlarının Sağlanması” için saptanan Avrupa Konseyi standartlarını³⁴ şöyle özetleyebiliriz:

- Hangi karar alma organında olursa olsun kadın ve erkeklerin siyasi hayata ve kamu hayatına dengeli katılımlarının sağlanması için kadın ve erkeklerin temsili %40’ın altına düşmemelidir.
- Kadınların karar almaya katılımlarının izlenmesi ve üye devletlerdeki veri ve iyi uygulamaların görünürlüğünün sağlanmasına odaklanılacaktır.
- Ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde düzenlenen seçimlere katılımlarını kolaylaştırmak ve teşvik etmek amacıyla aday ve seçilmiş kadınların güçlendirilmesini hedefleyen önlemler gereklidir.
- Seçim sistemleri, eşitlik kotaları, siyasi partilere kamu ödeneğinin sağlanması ve seçilen temsilcilerin çalışma şartları ile ilgili önlemler aracılığıyla eşit katılıma odaklanılmalıdır.

Avrupa Konseyi’nin Demokrasi Normu Olarak Cinsiyet Eşitliği Ölçütü:

Avrupa Konseyi (AK) sisteminde, AİHS’nin ilgili maddelerinin yanı sıra, özellikle, Avrupa Konseyi

31 Bu konudaki öneri ve tartışmalar için bkz: *Communication: from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Gender balance in Business Leadership: A Contribution to Smart, Sustainable and Inclusive Growth* http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/communication_quota_en.pdf

32 <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>

33 Avrupa Konseyi (COE). (2013). *Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2014-2017*. <https://rm.coe.int/16805901777>

34 “Kadınların siyasi temsiline seçim sistemiyle artırılması” konulu, 1899 (2010)1 Sayılı Parlamenter Asamble Tavsiyesi; “Kadınların siyasi hayatta eşit temsili”ne ilişkin 1413 (1999)1 Sayılı Parlamenter Asamble Tavsiyesi; “Yerel ve bölgesel siyaset hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilirliği” konulu, 288 (2010) Sayılı Parlamenter Asamble Tavsiyesi.

Parlamentar Meclisi (AKPM) tarafından, siyasal hayata katılımı kadın-erkek arasında eşitliğin sağlanmasına dair kabul edilmiş birçok tavsiye kararı, strateji belgesi ve rapor bulunmaktadır.³⁵ Bu belgelerin hepsinde, öncelikle, siyasete katılımı cinsiyet eşitsizliğinin demokrasinin meşruiyetine tehdit oluşturduğu ve bir insan hakkı olan cinsiyet eşitliği ilkesinin ihlali anlamına geldiğinin altı çizilmektedir. Yine kadınlar sadece geleneksel aile yapısı ve burada kendilerine biçilen, keskin hatlarla çizilmiş roller sebebiyle değil, aynı zamanda, gerek eğitim kurumlarında, gerek medyada klişeleşmiş önyargılara maruz kaldıkları için, bunların ivedilikle ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar üretilmesinin önemine dikkat çekilmektedir. Son dönemde çıkan veya kabul edilen belgelere bakıldığında ise AK üyesi ülkelere,

- Anayasa ve seçim yasalarında cinsiyet eşitliğini temin edici ve ayrımcılığı yasaklayıcı düzenlemeler getirmesi,
- Seçim yasalarında kadınların parlamentoda yer almalarını teşvik edecek şekilde reforma gidilmesi,
- Siyasi partilerin gönüllü cinsiyet kotalarını veya diğer pozitif ayrımcılık önlemlerini kabul etmesi için çağrı yapmıştır.³⁶

AKPM’nin yanı sıra *Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi (AKBK)* tarafından da cinsiyet eşitliğinin sadece hukuken (*de jure*) değil, aynı zamanda, fiilen (*de facto*) olarak temin edilmesi için kararlar alınmış ve eylem planları kabul edilmiştir.³⁷

AK üyesi ülkeler tarafından, “Cinsiyet Eşitliğini Gerçeğe Dönüştürmek” adlı 2009 yılında kabul edilen *Bildirge*, bu konunun AK ajandasında öncelikli bir konu olduğunu göstermektedir.³⁸

Üye ülkelerin anayasa hukuklarına ilişkin çalışmalar yapan Venedik Komisyonu’nun “Seçim Sistemlerinin Kadınların Siyasete Katılımına Etkisi” başlığını taşıyan raporunda³⁹ uygulamaya yönelik ölçütler tanımlanmıştır. Cinsiyet kotası uygulamaları, seçim sistemlerinin etkisi gibi konularda tespitlerde bulunulmuştur. Bu raporun ertesinde AKPM bir tavsiye kararı olarak, *Venedik Komisyonu* raporunda sıralanan önerilerin izlenmesi ve özellikle, kadınların siyasal katılımı

35 Bkz: http://www.coe.int/t/dghj/standardsetting/eguality/03themes/women-decisionmaking/index_en.asp
Söz konusu belgeler:

- “Siyasal ve Kamusal Yaşamda Kadın ve Erkek Eşitliğine Dair Bildirge (1986),
- Kadın ve Erkek Eşitliğinin Temel Demokrasi Kriteri Olduğuna Dair Bildirge (1997),
- 1229 Sayılı Kadın Erkek Arasındaki Hakların Eşitliğine Dair Parlamentar Meclisi Tavsiye Kararı (1994),
- 1413 Sayılı Siyasal Hayatta Eşit Temsile Dair Parlamentar Meclisi Tavsiye Kararı (1999),
- 1676 Sayılı Kadınların Seçimlere Katılımına İlişkin Parlamentar Meclisi Kararı (2004),
- 1489 Sayılı Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımını Temin edici Mekanizmalara Dair Parlamentar Meclisi Kararı (2006).

36 Report on increasing women’s representation in politics through the electoral system, Parliamentary Assembly of the Council of Europe, 22 December 2009, <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc09/EDOCI2097.htm> ve bu raporu takiben yine Parlamentar Meclis tarafından kabul edilen 1706 ve 1899 ve Sayılı Tavsiye Kararları: <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta10/ERES1706.htm> ve <http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta10/EREC1899.htm>.

37 (2003)3 Sayılı Kadın ve Erkeklerin Siyasal ve Kamusal Karar Alma Mekanizmalarında Dengeli Temsiline Dair Bakanlar Konseyi Tavsiye Kararı (2003) <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=Rec%282003%293&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorIntemet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383> ve 17 Sayılı Cinsiyet Eşitliği Standartları ve Mekanizmalarına Dair Tavsiye Kararı (2007) <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1215219&Site=CM&BackColorIntemet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383>.

38 Declaration: Making gender equality a reality, 119th Session of the Committee of Ministers, Madrid, 12 May 2009, <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=I441675&Site=CM&BackColorIntemet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383>.

39 Report on The Impact of Electoral Systems on Women’s Representation in Politics, European Commission For Democracy Through Law (Venice Commission), <http://www.venice.coe.int/docs/2009/CDL-AD%282009%29029-e.asp>.

açısından en avantajlı seçim sisteminin belirlenerek uygulanması yönündeki çağrısını yinelemiştir.⁴⁰

1996 tarihli “Kadın ve Erkeklerin Karar Alma Mekanizmalarına Dengeli Katılımı” adlı Konsey Tavsiyesi’nde ise öncelikle kadın ve erkeklerin karar alma mekanizmalarında dengeli katılımının demokrasi açısından bir gereklilik olduğu ifade edilmiştir. Üye ülkelere, kararlara eşit katılımın sağlanması için kapsamlı, bütünleştirilmiş ve teşvik edici stratejiler oluşturması ve gerekli yasal düzenlemeler ve düzenleyici işlemleri yapmaları gereği belirtilmiştir.

3. İyi Uygulamalar

Eşitlik İçin Özel Yasal Tedbirler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kotaları

Seçimle oluşan siyasal karar konumlarında adaylar ve seçilecek kişiler için “toplumsal cinsiyet kotaları”nın olması dünya uygulamasında en etkin uygulama olarak ortaya çıkıyor. Seçim süreçlerinde, hem aday listelerinde hem de seçilecek yönetici/temsilci sayıları içerisinde, cinsiyet dağılımını belirleyecek kotalar uygulama ilkelerini ve normlarını ve uymama durumunda karşılaşılabilecek cezaları tanımlayan özel yasal tedbirlerle desteklenirse daha da etkin olabiliyor.

Tablo 4: Siyasal Kararlara Eşit Katılım İçin Kota Önerileri

Standart	Düzenleyici Kurum	Dayanak
Hükümetler, siyasi partiler, sendikalar, mesleki örgütleri ve diğer temsilci gruplarında yöneticilik pozisyonlarında kadınların en az yüzde 30 oranında yer almaları.	BM	Pekin Eylem Planı, Stratejik Amaç G2’de dayanan BM-Ekonomik ve Sosyal Konseyinin 1990/15 Sayılı Kararı
Kamu araştırma kurumlarında üst düzey karar alma pozisyonlarındaki kadın oranını %25’e çıkarma.	AB	AB, 2006-2010 Kadın-Erkek Eşitliği Yol Haritası
Araştırma sektöründe üst düzey karar alma pozisyonlarındaki kadın oranını %25’e çıkarma.	AB	AB, 2010-2015 Kadın-Erkek Eşitliği Stratejisi
AB-Komisyonu tarafından kurulan komite ve uzman gruplarında kadınların %40 oranında temsil edilmesi.	AB	AB, 2010-2015 Kadın-Erkek Eşitliği Stratejisi
Ekonomik karar mercilerinde, yöneticilik ve liderlik konumlarında, özellikle borsada yer alan şirketlerin alt-düzyer yöneticilerinde (non-executive directors) eksik temsil edilen cinsin en az %40 olması, - Önemli şirketlerin (major listed companies) icracı yönetici (executive director) düzeyinde ve kariyer yükselmesinde (talent pipeline) toplumsal cinsiyetler dengesi sağlanmalı, - Veri toplama geliştirilmeli ve bilimsel kurumların karar konumlarında toplumsal cinsiyet dengesi sağlanmalı, - Siyasal karar mercilerinde, spor da dahil olmak üzere kamu alanında toplumsal cinsiyet eşitliği geliştirilmeli, - AB Komisyonu’nun üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarında %40 kadın olması hedefi 2019 yılına kadar gerçekleştirilmeli.	AB	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejik Taahhüdü (Strategic Engagement for Gender Equality) 2016-2019
Siyasal ve kamu karar alma mekanizmalarına, hangi karar alma organında olursa olsun kadın ve erkeklerin temsilinin %40’ın altına düşmemesi.	AK	Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2014-2017’nde (Stratejik hedef 4)

40 *Increasing Women’s Representation in Politics Through The Electoral System, Pace Recommendation 1899 (2010)*, <http://www.venice.coe.int/docs/2010/CDL%282010%29031-e.asp>.

AB’nin 2000’li yıllardan başlayarak yayınladığı beş yıllık eylem planlarında, her tür yönetim kademesinde, her bir cinsiyetin en az yer alması gereken oranı saptanmaktadır. Bu oranlar siyasal temsil kurumlarını, kamu kurumlarını, akademik araştırma kurumlarını ve giderek borsada yer alan şirketlerin yönetim kurullarını kapsadı. Siyasal, akademik ve ekonomik karar süreçlerinde her bir cinsiyetin katılma oranını %30-40 arasında ölçütlerle saptamıştı.

Bu uygulama sürecinin başından itibaren karar süreçlerine katılımda cinsler arası dengesizlik yaşayan AB üyesi ülkelerin önemli bir kısmında, bu durumu olumlu ayrımcılık uygulamaları ile düzeltmeye; özellikle cinsiyet kotaları ile hızla aşmaya çalıştıklarını görüyoruz. Birçok üye özel eşitlik yasaları çıkartarak, yasal müeyyideler yoluyla değişimi sağlamaya çalıştı.

Özellikle ulusal meclislerde cinsiyetler arası eşitsizliği yaratan en önemli faktörlerden birinin “dar bölge-tek aday” yöntemine dayalı seçim sistemi olduğunu biliyoruz. Bu tür seçim sistemi kullanan iki ülke, İngiltere ve Fransa, bu seçim sistemi yüzünden, ulusal parlamentolarında eşit düzeyde kadın temsilci seçememe sorunu yaşıyorlardı. Fransa’da seçimlerin bir kısmı “iki turlu dar bölge sistemi” ile bir kısmı ise “nispi temsile dayalı liste usulü” ile yapılıyor. Fransa 2000 yılında Siyasi Partiler Kanunu’nda değişiklik yaptı ve “*Parite Yasası*” olarak bilinen düzenlemeyi gerçekleştirdi. Sadece yasama organı seçimlerinde yani genel seçimlerde ihtiyari olmak üzere, tüm seçimlerde ve seçim listelerinde eşit sayıda kadın ve erkek aday gösterilme zorunluluğu getirdi. Buna göre, “nispi temsile dayalı liste usulü”nün uygulandığı seçimlerde, *Parite Yasası* uyarınca, siyasi partiler kadın ve erkek adaylar arasında %50 oranını gözetmek ve eşit sayıda aday göstermek zorundadır. Bu kurala uyulmaması halinde, ilgili siyasi partinin listesi geçersiz sayılmakta ve seçim kayıt bürosu tarafından kabul edilmemektedir. Bu yasa ile dar bölge sisteminde göre seçilen Ulusal Meclis’e (*Assemblée Nationale*) *parite kuralı* zorunlu hale getirilemeye de, yerel seçimlerden ve diğer kurumsal önlemlerle sağlanan cinsler arası eşitlik dönüşümleri ile, önemli bir gelişme sağlayabildi; 2017 seçimlerinde Ulusal Meclis’te kadın oranı %39, Senato’da ise %29,3 oldu. Benzer bir seçim sisteminin kadınlar açısından olumsuz sonuçlarına çözüm üretmeye çalışan İngiltere de 2017 seçimlerinde Parlamento’daki kadın oranını %32’ye çıkarabildi.⁴¹

Benzer değişimleri amaçlayan ama tarihsel-toplumsal olarak daha ataerkil olan diğer AB ülkelerinde ise doğrudan toplumsal cinsiyet kotaları kullanan ülkelerde hızlı ve olumlu gelişmeler oldu. Bu değişimleri gerçekleştiren ülkelerden bir olan Slovenya, 2004 yılından itibaren ulusal ve yerel seçimlerinde yer alan aday listelerinde cinsiyet kotası uygulanmasını zorunlu kılan bir yasa çıkardı. Yasaya göre aday listelerinde farklı cinsiyetten adaylar her bir sırada değişerek yer alacaktı. Bu yasaya göre yapılan ulusal parlamento seçimlerinde kadın oranı 2008 yılında %13,3’e; 2011 yılında %32,2’ye; 2014 yılında ise %35,6’ya ulaştı.

Portekiz, 2006 seçimlerinde aday listelerinde en az %33,3 oranında her cinsiyetin temsil edilmesi şartını getiren bir yasa çıkardı. Aday listelerinde “*fermuar sistemi*”⁴²nin uygulanmasını şart koştu ve buna uymayan partilere mali cezalar öngördü. Benzer biçimde, İspanya, 2007’de çıkardığı eşitlik yasası ile seçim aday listelerinde herbir cinsin en az %40 oranında yer almadığı listelerin kabul edilmeyeceğini yasayla bağıtladı. Polonya 2011 yılında %30, İrlanda 2012 yı-

41 <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

42 Fermuar sistemi: Birden fazla adayın seçilmesine dayalı seçimlerde aday listelerinin her bir sırasında farklı cinsiyetten adayın yer almasına dayalı bir tekniktir. Yani listelerin ilk sırasında bir kadın varsa ardından mutlaka bir erkek gelmeli, ya da tersi olmalıdır.

İnada %30 zorunlu cinsiyet kotasını kabul ederek kadınların siyasal temsil eşitliğini sağlamaya çalıştılar.⁴³

İtalya Mayıs 2015’te yaptığı seçim yasası değişikliği ile her bir cinsiyetin seçim aday listelerindeki oranının %60’dan az olamayacağı hükmünü getirdi. *Italicum Reformu* olarak tanımlanan bu yasal düzenlemeyi 2016 Temmuz seçimlerinde başarıyla uyguladı.

Borsada İşlem Gören Şirket Yönetimlerinde Cinsiyet Kotası:

İtalya, Fransa, Belçika ve Almanya borsada işlem gören şirket yönetimlerinde cinsiyetler arası dengeyi sağlamak için yasal tedbirler alan ülkeler oldular. Bu yasal tedbirler sayesinde bu ülkelerde şirket yönetimlerindeki ortalama kadın oranı Ekim 2010’da %11.9 iken Ekim 2015’te %22.7’ye yükseldi.⁴⁴

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Projelerine Bütçe Ayırma:

2014-2016 yılları arasında Avrupa Birliği Komisyonu üye ülkelerde hükümetlerin, sosyal partnerlerin, şirketlerin ve üniversitelerin yönetim kademelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yönelik 23 projesini desteklemek için 5 milyon Euro bütçe ayırdı.⁴⁵

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uzman Havuzu ve Mentörlük (Yönderlik) Programı:

Avrupa Yönetimde Kadınlar Ağı (The European Women on Boards Network-EWoB)⁴⁶ Ekim 2016’da online olarak ulaşılabilecek, yöneticilik pozisyonunun aday niteliklerine sahip kadınlar için “uzman havuzu” oluşturdu ve aynı zamanda uluslararası *mentorluk* programı da geliştirdi.⁴⁷

43 European Commission, 2016, *The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality, Women in political decision-making*, Slovenia, 15-16 June 2016, Summary Report. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_si/summary_report_si_2016_final_en.pdf

44 European Commission Directorate-General for Justice and Consumers. (2017). *2017 Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416

45 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm

46 <http://european.ewob-network.eu/>

47 European Commission Directorate-General for Justice and Consumers. (2015). *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://ec.europa.eu/antitrafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf

III: Türkiye Bağlamının Mevcut Durum Analizi: Normatif-Politik Yapı

A. Yerel Mevzuatın Haritalaması: Mevzuatın İlgili İnsan Hakları Belgeleriyle Uyumunun Tespiti (Yapısal İzleme)

Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Yasal Çerçeve T.C. Anayasası

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda siyasal kararlara katılımında cinsler arası eşitlik ile ilgili yakın zamanlarda uluslararası normlara uyumu sağlayan yeni bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre hem cinsiyetler arası eşitliği sağlama görevi devlete verilmiş, hem de bu konuda yapılacak *olumlu ayrımcılık* düzenlemelerine hukuki zemin sağlanmıştır:

Anayasa’nın 10. maddesine;

2004 yılında: “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü eklenmiştir.

2010 yılında 10. maddenin ikinci fıkrasının sonuna: “(...) bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz” ibaresi eklenmiştir.

90. maddesine; “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır” hükmü eklenmiştir.⁴⁸

Bu yapılan değişiklikler çerçevesinde, ayrıca uygulanacak olumlu ayrımcılık politikalarına, eşitliğe aykırılık iddiası ile itiraz edilemeyeceği hükme bağlanmıştır.

Öte yandan 90. madde hükmü de, *Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi* (CEDAW) ve *İstanbul Sözleşmesi* de dahil olmak üzere, cinsler arası eşitliği hedef alan uluslararası anlaşmaları, uyumlu olmayan ulusal düzenlemeler karşısında öncelikli konuma getirmiştir.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili temel politika belgeleri olan Kalkınma Planları ve KSGM-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planları, Anayasa’nın 10.maddesinin amir hükmü uyarınca ana-akımlaştırma yaklaşımının bütün kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanması gereğini belirtmektedirler.

Tablo 5’te yer alan ve siyasal yaşamı düzenleyen kurumların işleyişini belirleyen temel yasalara baktığımızda; hiçbirinde (doğrudan kadınlarla ilgili olanlar hariç) toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını hayata geçiren düzenleyici bir hükmün yer olmadığını görüyoruz. Bu durum

48 https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf

Türkiye’de “toplumsal cinsiyetin ana-akımlaştırılması” politikalarının yeterince uygulanmadığını göstermektedir.

Tablo 5: Ulusal Mevzuatta Siyasal Yaşamı Düzenleyen Yasalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlılıkları⁴⁹

İlgili Kanunlar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Düzenleme Olup Olmadığı	Var	Yok
2709 Sayılı Anayasa (md. 10), Resmî Gazete: Tarih: 9/11/1982, Sayı: 17863 (Mükerrer)	+	
298 Sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun Resmî Gazete: Tarih: 2/5/1961 Sayı: 10796		-
2839 Sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu Resmî Gazete: Tarih: 13/6/1983 Sayı: 18076		-
2820 Sayılı Siyasi Partiler Kanunu Resmî Gazete: Tarih: 24/4/1983 Sayı: 18027		-
6271 Sayılı Cumhurbaşkanı Seçimi Kanunu Resmî Gazete: Tarih: 26/1/2012 Sayı: 28185		-
2972 Sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hak. Kanun Resmî Gazete: Tarih: 18/1/1984 Sayı: 18285		-
3376 Sayılı Anayasa Değişikliklerinin Halkoyuna Sunulması Hakkında Kanun Resmî Gazete: Tarih: 28.5.1987 Sayı: 19473		-
5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu Resmî Gazete: Tarih: 4/3/2005 Sayı: 25745		-
5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu Resmî Gazete: Tarih: 23/7/2004 Sayı:25531		-
5393 Sayılı Belediye Kanunu Resmî Gazete: Tarih: 13/7/2005 Sayı: 25874		-
6253 Sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanunu Resmî Gazete: Tarih: 18/12/2011 Sayı: 28146		-
657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Resmî Gazete: Tarih: 23/7/1965 Sayı: 12056)		-
979 Sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun (633 Sayılı KHK ile yayınlanmış, 662 Sayılı KHK ile değişiklik) (08.06.2011 Tarih ve 27958 Sayılı Resmî Gazete)		-
5251 Sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Kabul Tarihi: 27.10.2004	+	
Kadının Statüsü Danışma Kurulu (5251 Sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hak Kanunu, md. 15)	+	
5840 Sayılı Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu Resmî Gazete: Tarih: 24.3.2009 Sayı: 27179	+	
7062 Sayılı Yüksek Seçim Kurulunun Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Resmî Gazete: Tarih: 12.12.2017 Sayı: 30268		-
3152 Sayılı İçişleri Bakanlığı Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Resmî Gazete: Tarih: 23/2/1985 Sayı: 18675		-
217 Sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında KHK Resmî Gazete: Tarih: 18.6.1984 Sayı: 18435		-

49 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.298.pdf>

B. İlgili Politikaların Haritalaması: Politika Belgelerinin İnsan Hakları Belgeleriyle Uyumunun Tespiti (Yapısal İzleme)

1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarını Yürüten Kurumlar

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını hayata geçirmekle görevli kurumların kapasitelerine bakmak gerekir.

Tablo 6: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarını Yürüten Kurumların Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kapasiteleri⁵⁰

	Vizyon/Misyon			Stratejik Plan			Eylem Planı		
	TCE Var	TCE Yok	N/A	TCE Var	TCE Yok	N/A	TCE Var	TCE Yok	N/A
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB)		x			x			x	
Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)	x			x			x		
Kadın Statüsü Danışma Kurulu	x					x			x
TBMM-Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)	x				x			x	
Yüksek Seçim Kurulu (YSK)		x			x			x	
İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü		x			x			x	
Devlet Personel Başkanlığı (DPB)		x			x			x	

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)

Önceden *Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı*'na bağlı olarak çalışan kurum, 633 Sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı* bünyesinde, ana hizmet birimi olarak yeniden yapılandırılmıştır. Kurumun temel işlevi kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını tasarlayıp hayata geçirmek ve bu konuda diğer kamu kurumları arasında eşgüdüm sağlamaktır. Kurum *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planları* hazırlayıp uygulayarak bu görevini yerine getirmeye çalışır. KSGM, CEDAW'da tanımlandığı şekliyle ulusal politikaları hayata geçirecek "ulusal mekanizma"dır. Kurum politikalar ve eylem planları hazırlamakta işlevsel olmakla birlikte, bu politikaları ana-akımlaştırma ve politika uygulamalarını izleme konusunda yetersiz bir kapasite ile çalışmaktadır.

50 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.298.pdf>

Kadının Statüsü Danışma Kurulu

KSGM bünyesinde yer alan ve kadın hakları konusunda faaliyet göstermesi gereken bu danışma kurulunda sivil toplum kuruluşları (STK) ve uzmanlar da yer almaktadır.⁵¹

Yüksek Seçim Kurulu

T.C. Anayasası’nın 79. maddesinde belirtilen esaslara göre görev yapan kurum yerel ve ulusal düzeyde yapılan seçimleri düzenlemek ve yapılan itirazları görüşerek kesin karara bağlamakla görevlidir. Kurumun Teşkilat Yasası’nda seçmenlerin cinsiyete göre oy verme, aday olma verilerini derleyip yayınlacağına ilişkin bir görev tanımı yoktur ve toplumsal cinsiyet eşitliği temelli bir özel düzenleme, kurumun hiçbir görev tanımı içinde yer almamaktadır.⁵²

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)

KEFEK 24 Mart 2009 Tarih ve 5840 Sayılı Kanun ile kurulmuştur. KEFEK’in görevi kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi ile kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ulusal ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler konusunda TBMM’yi bilgilendirmek, istenildiğinde TBMM’ye sunulan kanun tasarı ve teklifleriyle kanun hükmünde kararnameler hakkında ihtisas komisyonlarına görüş sunmaktır. KEFEK kuruluşundan itibaren kadın sorunlarıyla ilgili uzmanlara çok sayıda özel raporlar⁵³ hazırlatarak, görev alanına ışık tutacak yol haritalarının gelişimine destek olmuştur.

KEFEK’in faaliyet raporlarında toplumsal cinsiyet duyarlılığının belirgin olarak görülmekte ve “kadın-erkek eşitliği” hedefini görev alanı ile ilgili birçok yerde belirtmektedir (Ayata, et. all, 2013 59-100). Bu özelliğine rağmen KEFEK’e 24. Dönemin birinci yasama yılında hiçbir kanun havale edilmemiştir. İkinci yasama yılında ise 32 teklif havale edilmiştir. Bu tekliflerin tümünün içeriği doğrudan kadın hakları ve/veya ailedir. Burada KEFEK’in ikinci yasama yılından itibaren kanun teklifi havale edilen bir komisyon olarak görülmesinin olumlu yönüne işaret edilmelidir. Bununla beraber, TBMM Başkanlığı’nın kadın-erkek eşitliği kapsamında incelenmesi gereken konuların sadece aile ile sınırlı olmadığı konusundaki duyarlılığının geliştirilmesi gerekmektedir.

İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü

İçişleri Bakanlığı’na bağlı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Türkiye’de il özel idareleri ve belediyelerle ilgili politikaları yürütmek üzere kurulmuş bir birimdir. Bu kurum yerel düzeyde

51 İlgili Yönetmelik için bkz: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/08/20050806-6.htm>

52 <http://www.ysk.gov.tr/tr/istatistik/5644>

53 KEFEK Raporları: https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/kom_rapor.htm

- Erken Yaşta Evlilikler,
- Kadına Yönelik Şiddet Konusunda Mevzuattaki ve Uygulamadaki Noksanlıkların Tespiti,
- Cinsiyeti Nedeniyle Kadın Üzerinde Oluşturulan Psikolojik Şiddet,
- Başlık Parası ve Geleneksel Evlilikler,
- İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),
- Eğitim Sistemimizdeki Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Yeri,
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Medyanın Rolü,
- Toplumsal Cinsiyet Açısından Anayasa,
- Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri,
- Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme.
- Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi

toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi ile ilgili ana-akımlaştırma politikalarından sorumlu olması gereken kurumlardan biridir. Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü'nün yerel yönetimler düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için özel projeler yaptığını görüyoruz. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler ile birlikte “Kadın Dostu Kentler Projesi”⁵⁴ geliştirmiştir. Nisan 2011-Nisan 2014 tarihleri arasında proje kapsamında yer alan 12 ilde yerel eşitlik birimleri kurulmuş ve yerel eşitlik eylem planı hazırlanmıştır. Bu kapsamda il kadın hakları koordinasyon kurulları; valilik, belediyeler, kalkınma ajansları, il özel idarelerinde eşitlik birimleri; il genel meclisi ve belediye meclislerinde komisyonlar kurulmuştur.

Bu kapsamda başlatılan çalışmaların yaygınlaştırılması amacıyla 2010/10 Sayılı İçişleri Bakanlığı Genelgesi yayınlanmıştır. Bu genelge ile valiliklere; konunun il özel idareleri, kaymakamlıklar ve belediye başkanlıklarına duyurularak uygulanmasının sağlanması ve takibinin yapılması görevi verilmiştir.

Söz konusu genelge yerelde yapılması gerekenleri kısaca şöyle tanımlamaktadır:⁵⁵

- *Kadın ve kız çocuklarının hayat kalitesinin yükseltilmesine yönelik çalışmalara öncelik verileceğine dair bir taahhüt belgesi olan Yerel Eşitlik Eylem Planları hazırlanmış ve İl Genel Meclisi ve Belediye Meclisleri tarafından onaylanarak uygulama aşamasına geçirilmiştir.*
- *Yerel Eşitlik Eylem Planları, yerel seviyede kadın erkek eşitliğini gerçekleştirmeyi, bunun için de toplumsal cinsiyet yaklaşımını yerel yönetim anlayışına yerleştirmeyi ve uygulamaların sürdürülebilirliğini amaçlamaktadır. Yerel Eşitlik Eylem Planları, İl Özel İdaresi ve Belediye Stratejik Planlarına da yerleştirilmiştir.*
- *Yerel Eşitlik Eylem Planlarının eşgüdüm ve izlenmesini sağlamak üzere İl Kadın Hakları Koordinasyon Kurulları kurulmuştur.*
- *Bu Kurulun sekretaryasını yürütmek ve kadın ve kız çocuklarının başvuru ve şikâyetlerini almak üzere Valilik ve Belediyelerde eşitlik birimleri oluşturulmuştur.*
- *İl Genel Meclisi ve Belediye Meclislerinde, kadın erkek eşitliği komisyonları kurulmuştur. Ayrıca, illerdeki ilgili kurullara kadın kuruluşlarının katılımına yönelik uygulamalar başlatılmıştır.*

Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında birçok il ve ilçe belediyesinde *Yerel Eşitlik Birimleri* kurulmuştur.⁵⁶

54 <http://www.kadindostukentler.com/>

55 T.C. İçişleri Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Dairesi Başkanlığı'nın Sayı: B.05.0.Dab.0.00.00.00/720/201 ve 19/02/2010 tarihli “Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları” konulu Genelgesi, (Genelge 2010/10) <http://www.kadindostukentler.com/content/docs/genelge-2010-10-kadınların-ve-kız-cocuklarının-insan-hakları.pdf>

56 CEİD Ofisi tarafından 12.11.2017 itibarıyla yapılan sağlamaya göre hâlâ çalışan *Yerel Eşitlik Birimleri* şunlardır:

1. Antalya Büyükşehir Belediyesi Kadın Erkek Eşitlik Birimi Koordinasyon Bürosu (Belediye Meclisi kararıyla kapatılmış)
2. Beşiktaş Belediyesi Eşitlik Birimi
3. Beylikdüzü Belediyesi Toplumsal Eşitlik Birimi
4. Çankaya Belediyesi Eşitlik Birimi
5. Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi (Kadın Politikaları Daire Başkanlığı'nın adı Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi olarak değiştirilmiş)
6. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Birimi
7. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Eşitlik Birimi
8. İzmir Büyükşehir Belediyesi Kadın Erkek Eşitliği Birimi
9. Kadıköy Belediyesi Toplumsal Eşitlik Birimi
10. Karabağlar Belediyesi Kadın Erkek Eşitliği Birimi
11. Kars Belediyesi Yerel Eşitlik Birimi

2. Siyasal Kararlara Eşit Katılım ile İlgili Politika Belgelerinin Analizi

Türkiye’de siyasal kararlara katılımda, cinsiyet eşitliğinin bir insan hakları ve demokrasi normu olduğunun kabul edilmeye başlanması 1990’lı yıllarda gelişen kadın hakları hareketinin yarattığı ivme ile gerçekleşmiştir. Bu süreç içinde gerçekleşen çok sayıdaki önemli gelişmenin köşe taşları şöyle özetlenebilir:

Türkiye’deki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarının Gelişimindeki Önemli Tarihler:

1986: CEDAW TBMM’de onaylandı.

1990: Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı’nın bünyesinde Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSGM) ile Aile Araştırma Kurumu (AAK) kuruldu.

1996: I. Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (Pekin IV. Dünya Kadın Konferansının ertesinde)

2003: AB Sosyal Politikalar Programı’nın Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı’na katılım gerçekleşti. (03.02.2003 Tarih ve 2003/5224 Sayılı BKK)

2003: AB Müktesebatının Üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı’na (23.07.2003 Tarih ve 25178 Sayılı Resmî gazete) kadınlarla ilgili konuların girişi gerçekleşti.

2004: Anayasa’nın 10. maddesinde değişiklik yapıldı.

2008: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı yayınlandı.

2009: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kuruldu.

2011: Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı kaldırılıp ve yerine Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kuruldu.

Bu süreç içinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını şekillendiren temel ulusal mevzuatı da şöyle özetleyebiliriz:

Tablo 7: Ulusal Mevzuatla İlgili Belgeler

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)
Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) - Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu
1995 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (1996)
I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)
II. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2015-2020 (Taslak)
Kadınlara Karşı Şiddetin Önlenmesi Ulusal Eylem Planı (2007-2010)
Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015)
Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020)
Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Ulusal Eylem Planı (2012-2016)
TBMM-Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu - KEFEK Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Stratejik Hedef Önerileri

12. Nilüfer Belediyesi Eşitlik Birimi

13. Muratpaşa Belediyesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Birimi

14. Odunpazarı Belediyesi Eşitlik Birimi

15. Şişli Belediyesi Toplumsal Eşitlik Birimi

16. Trabzon Büyükşehir Belediyesi Yerel Eşitlik Masası

Tablo 8: Ulusal Mevzuatla İlgili Diğer Belgeler

Belgenin türü	Konusu	Tarihi ve sayısı
Başbakanlık Genelgesi	Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi	Genelge No: 2004/7 (22/01/2004 Tarihli ve 25354 Sayılı Resmî Gazete)
İçişleri Bakanlığı Genelgesi	Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları (İllerde yerel eşitlik eylem planları yapılması)	Genelge No: 2010/10 Tarih: 19/02/2010
Başbakanlık Genelgesi	Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması	Genelge No:2010/14 (25/05/2010 Tarihli ve 27591 Sayılı Resmî Gazete)

2.1. Kalkınma Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

9. ve 10. Kalkınma Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği⁵⁷

2007-2013 yıllarını kapsayan 9. *Kalkınma Planı* kadın konusunu ayrı bir başlık altında incelememiş, “tarımsal yapının etkinleştirilmesi”, “işgücü piyasasının geliştirilmesi”, “eğitim sisteminin geliştirilmesi”, “gelir dağılımının iyileştirilmesi, sosyal içerme ve yoksullukla mücadele” başlıkları altında kadınlara yönelik önlemlere yer vermiştir.

2014-2018 yıllarını kapsayan 10. *Kalkınma Planı* ise birçok kez toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yapmakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğini amaçlayan politikalara “Aile ve Kadın” başlıklı bölümün altında yoğunlaşmıştır. Ayrıca “Eğitim”, “Temel Hak ve Özgürlükler”, “Çocuk ve Gençlik”, “İstihdam ve Çalışma Hayatı”, “Nüfus Dinamikleri”, “Girişimcilik ve KOBİ’ler” başlıkları altında da toplumsal cinsiyete ilişkin çeşitli amaç, hedef ve politikalar belirlenmiştir.

10. Kalkınma Planı hazırlık çalışmaları kapsamında *Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu*’nda, “eğitim, sağlık, şiddet, istihdam ve karar alma ve siyasete katılım” olmak üzere beş temel alanda “alt gruplar” oluşturularak, Türkiye’deki mevcut durumu, sorun alanları ve çözüm önerilerini de kapsayan detaylı bir rapor hazırlanmıştır.

2.2. KSGM (ASPB)-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planları

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilk *Ulusal Eylem Planı*, 1995 yılında gerçekleştirilen 4. Dünya Kadın Konferansı’nın hemen ardından, 1996 yılında o zamanki adıyla *Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*’nün koordinasyonunda tüm tarafların katılımı ile hazırlanmış ve uygulamaya konulmuştur (Sancar 2008: 277). (Planın siyasal kararlara katılım ilgili vaatleri için bkz. EK-1.)

I. Ulusal Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013

Eylem Planında temel yaklaşım olarak; 1) Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımı; 2) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Duyarlılığının Tüm Ana Plan ve Programlara Dahil Edilmesi (Gender Mainstreaming) kullanılacağı belirtilmiştir.

57 <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx>

I. Ulusal Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planının normlarını ve meşruluk gerekçeleri uluslararası normlara uygun olarak, 2008-2013 yıllarını kapsayan eylem planı kaydedilen gelişme doğrultusunda saptanan öncelikler ve uygulama politikaları yeniden tanımlanmıştır. Eylem Planının temel aldığı uluslararası referanslar şöyledir:

Tablo 9: I. Ulusal Eylem Planında Türkiye’nin Uluslararası Normlara Referansları

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)
Avrupa Sosyal Şartı
ILO, OECD, AĞİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyeleri
Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı
4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu
Avrupa Birliği’nin kadın-erkek eşitliği ile ilgili AB direktifleri ve politikaları
Milenyum Deklarasyonu - “Binyıl Kalkınma Hedefleri”
Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin 2002/73/EC Sayılı üye ülkelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu kurulmasına dair kararı

I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı eğitim, ekonomi, yoksulluk, yetki ve karar alma sürecine katılım, sağlık, medya, çevre ve kurumsal mekanizmalar konularını kapsamaktadır. Planın başarıya ulaşmasını belirleyecek en temel kritik başarı faktörü ise planın uygulamasından sorumlu kuruluşların plana sahip çıkmaları ve geliştirdikleri plan ve programlara toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını dahil etmeleri olduğu belirtilmiştir.

I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, bağımsız bir politika olarak değil, 2007-2013 dönemini kapsayan *Dokuzuncu Kalkınma Planı*, *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*, *AB Müktesebatı* ve *BM- Binyıl Kalkınma Hedefleri* gibi üst politika belgelerindeki toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine dair düzenlemeler bağlamında hazırlanmıştır.

I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planının uygulama dönemi (2008-2013) *Dokuzuncu Kalkınma Planı*nın uygulama dönemi ile paralellik arz etmektedir. Bu kapsamda Ulusal Eylem Planı uygulama dönemi sonucunda Kalkınma Planı gibi üst politika belgelerinde tanımlanan somut hedeflere ulaşılması beklenmektedir.

I. Ulusal Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’nda yer alan uluslararası sözleşme ve belgelere baktığımızda saptanan normlarla uyumlu olduğu görülmektedir.

2.3. Ulusal Politika Belgelerinde Yer Alan Siyasal Kararlara Eşit Katılım İle İlgili Taahhütler

Uygulama dönemi 2007-2013 olan *9. Kalkınma Planı*nda Türkiye’de kadınların siyasal katılımlarının düşük olduğu ve teşvik edilmeleri gereği vurgulanmakta ama herhangi bir standart kabul edilmemektedir.

I. Ulusal Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’nda *BM-Milenyum Deklarasyonu: Binyıl Kalkınma Hedefleri*’nin Türkiye tarafından 6-8 Eylül 2000 tarihinde kabul edildiği belirtilerek, söz konusu *deklarasyonda* yer alan *Hedef 3*’te yer alan standart gereğince, Türkiye’de de ka-

dınların siyasete katılım oranlarının 2015 yılına kadar %e 17 olması öngörülmektedir. Türkiye bu standardı 1 Kasım 2015 Seçimlerinde yakalayamamıştır.

I. Ulusal Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’nda Türkiye’nin Avrupa Birliği’nin Sosyal Politika Programları arasında yer alan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına katıldığı belirtilmiştir (21 Şubat 2003 Tarih ve 25027 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 3 Şubat 2003 Tarih ve 2003/5224 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı). Bu bağlamda Avrupa Birliği düzeyinde ilk defa 1982 yılında başlatılan topluluk programının eşitlik hükümlerine paralel bir düzenleme yapılmak istendiği anlaşılmaktadır (I. Ulusal Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı, s.20).

2.3.1. I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı Hedef ve Stratejileri’nde Siyasal Kararlara Eşit Katılımın Sağlanmasına Yönelik Ulusal Hedefler:

I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı Türkiye’de uygulamada olan en kapsamlı ve uluslararası normlarla en geniş ölçekte uyumlu eylem planıdır. Bu eylem planının kararlara eşit katılım ile ilgili hedeflerini Tablo 10’da özetledik.

Bu eylem planının uygulanmasını izleyen bir izleme raporu ise mevcut değildir. Bu nedenle eylem planı içinde önemli hedefler saptanmış olmasına rağmen bu hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğine dair bir bilgiye sahip değiliz.

Tablo 10: I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı Kararlara Eşit Katılım Ulusal Hedefleri

Hedef 1: Kadınların İlerlemesini Sağlayacak Kurumsal Mekanizmalar Oluşturulacak, Varolan Mekanizmaların Kapasiteleri Güçlendirilecektir.
1.1. TBMM’de “Fırsat Eşitliği Komisyonu” kurulması
1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu’nun oluşturulmasına yönelik alt yapı çalışmalarının gerçekleştirilmesi
1.3. Üniversitelerde bulunan Kadın Çalışmaları Anabilim Dalları ile Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin bütçe ve kadro açısından iyileştirilmesi
1.4. Kadının Statüsü Danışma Kurulu üyesi kamu kurum ve kuruluşlarının toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana politikalara yerleştirilmesinde etkin rol alması
1.5. Eşitlik Çerçeve Yasasının çıkarılması için çalışmalar yapılması
1.6. Ulusal ve yerel düzeyde kadın erkek eşitliğini sağlamak üzere ilgili taraflarla işbirliğinin geliştirilmesi
1.7. Ülkemizde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulaması için hazırlık çalışmalarının başlatılması
1.8. Toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin düzenli olarak izlenmesi
Yetki ve Karar Alma Mekanizmaları Eylem Hedef ve Stratejileri Hedef 1: Yetki ve Karar Alma Süreçlerinde Kadın Temsilîyetinin Artırılması İçin Farkındalık Yaratılacak, Bilgi ve Bilinç Düzeyi Artırılacaktır.
1.1. Kadınların panel, seminer, konferans, kitap, broşür vb. araçlarla detaylı bir şekilde siyasal hak ve ödevleri konusunda bilgilendirilmesi
1.2. Parlamentoda, yerel yönetimlerde ve muhtarlık görevlerinde kadınların yer almasının önemi hakkında kamuoyunun bilgilendirilmesi
1.3. Gerek özel sektör gerekse kamuda kadınların karar alma mekanizmalarında yer aldığı olumlu rol modellerinin tanıtılması için çalışmalar yapmak
1.4. Kamu sektöründe yetki ve karar alma mekanizmalarının her düzeyinde cinsiyet temelli verilerin düzenli olarak toplanması ve yayımlanması

1.5. Kadınların parlamentoda ve yerel yönetimlerde temsilini artırmak üzere tüm toplumsal tarafların katılacağı tartışma ortamlarının oluşturulması ve çıktılarının topluma duyurulması
1.6. Kadınların siyasete katılımı konusunda farkındalık yaratmak için toplumun farklı kesimlerinden kadınları bir araya getiren platformlar olan kadın konseyleri ile birlikte yerel seviyede çalışılması
Yetki ve Karar Alma Mekanizmaları Eylem Hedef ve Stratejileri Hedef 2: Kadınların siyasal hayata katılımı ile yetki ve karar alma süreçlerinde yer almasına katkıda bulunacak düzenlemeler yapılacaktır.
2.1. Yerel yönetimler kapsamında ülkemizde sayısı 40 civarında olan kadın meclisi sayısının artırılması ve bu meclislerde alınan kararların uygulamaya yansıtılmasının sağlanması
2.2. İşçi-işveren sendika ve konfederasyonları ile meslek odalarında var olan kadın birimlerinin etkinliğinin artırılması
2.3. Kadın birimleri olmayan işçi-işveren sendika ve konfederasyonları ile meslek odalarında bu birimlerin kurulması
2.4. Yetki ve karar alma süreçlerine hazırlamak üzere, eğitimde kız çocuklarının özellikle sınıf başkanlığı ve okul temsilciliği gibi görevlerde yer alması için teşvik edilmesi

2.3.2. TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) Stratejik Hedefler Çalışması

KEFEK, IPU tarafından 2011 yılında yayımlanan “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamentolar, Küresel İyi Uygulamalar Araştırması*” raporunda yer alan toplumsal cinsiyete duyarlı parlamento yapısı, yöntemleri, işleyişleri ile ilgili çalışmalardan yararlanarak, UN Women ve IPU işbirliğiyle “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Çalıştayı ve Öz Değerlendirme Uygulaması Raporu*”nu hazırlamıştır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2012b).

Raporda, *Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği’ne Yönelik Elverişli Ortamın Teşvik Edilmesi Birleşmiş Milletler Ortak Programı* kapsamında uluslararası norm ve ölçütlere uyumlu ilgili önemli saptamalar, değerlendirmeler ve öneriler yer almaktadır. Raporda yer alan ve parlamentonun işleyişinde toplumsal cinsiyet eşitliği normlarına uyum için yapılan önerilerden bazıları Tablo 11’de gösterilmiştir.

KEFEK’in söz konusu raporunda yer alan alan önerilerin uygulamaya konulmasına yönelik bir çalışma mevcut değildir.

Tablo 11: KEFEK Raporlarında Yer Alan TBMM’nin İşlevleri ve Kararlara Eşit Katılım ile İlgili Öneriler

KEFEK, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Çalıştayı Önerileri:
■ <i>Kilit mevzuatın toplumsal cinsiyet açısından incelenmesi,</i>
■ <i>Toplumsal cinsiyet eşitliğini farklı gruplarda savunabilmek için hedef kişilere uyarlanan savunuculuk stratejileri geliştirilmesi,</i>
■ <i>Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir veri tabanının kurulması ve sürdürülmesi,</i>
■ <i>Yerel seviyede toplumsal cinsiyet birimlerinin kurumsallaştırılmasının savunulması,</i>
■ <i>Meclis’teki İç Planlarda, Politikalarda ve Usullerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Analizi yapılması,</i>
■ <i>Seçim Kanunu’nun, toplumsal cinsiyet perspektifinden incelenmesi,</i>
■ <i>Siyasi partilerin, seçilebilir pozisyonlara daha çok kadın aday göstermesinin desteklenmesi,</i>
■ <i>Meclis’te kilit paydaşlar ile toplumsal cinsiyet eşitliği için bir stratejik planlama oturumu yapma,</i>

■ Meclis’in toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin planlamasını yönlendirmek için toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin Ulusal Eylem Planı’nı kullanma,
■ Meclis ve siyasi partilerin liderlikleri arasında Meclis’in gelecekteki stratejik planında toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri, eylemleri ve faaliyetlerini savunma,
■ Stratejik planlama tasarımı, uygulaması, izlemesi ve değerlendirmesine katılma,
■ Politikaları ve usulleri, toplumsal cinsiyet perspektifinden inceleme,
■ Meclis kültürünün ve altyapısının toplumsal cinsiyet açısından analizi,
■ Kadınların Meclis’e katılımının artırılması için kadınların siyasetteki önemine ilişkin farkındalık oluşturulması,
■ Seçim Kanunu’nun, toplumsal cinsiyet perspektifinden incelenmesi,
■ Siyasi partiler arasında, yerel seviyede daha fazla kadını saflarına katmanın savunulması,
■ Daha çok kadının seçimlere girmeye ilgilenmesi,
■ Siyaset ile ilgilenen diğer kadınlar için medyayı da kullanarak rol model olma,
■ 2023 yılındaki Cumhuriyet’in yüzüncü yıldönümü hazırlıkları çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için 10 yıllık bir eylem planı yapılması,
■ Tüm Meclis komisyonlarının en az bir kadın üyeye sahip olması,
■ Daha çok Meclis komisyonunun kadın tarafından yönetilmesi,
■ KEFEK’in daha fazla erkek üyeye sahip olması,
■ Kadınların Meclis yönetiminde yöneticilik pozisyonlarına alınmasının daha sistematik olması,
■ Daha çok kadının, Meclis yönetiminde yöneticilik pozisyonuna yükseltilmesi,
■ KEFEK’in eylem planı uygulamasının desteklenmesi ve güçlendirilmesi,
■ KEFEK’in, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının durumu konusunda bir referans olması,
■ KEFEK’in yasama ve denetim faaliyetleri ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi,
■ KEFEK’in, kilit ortaklar ve muadil kurumlar ile işbirliğinden faydalanması,
■ KEFEK’in kapasitesinin ve çalışma yöntemlerinin güçlendirilmesi,
■ Meclis’in stratejik planı ve iç politika ve usullerinin toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi,
■ Meclis’in yeni stratejik planının, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri ve eylemleri içermesi,
■ Meclis iç politikaları ve usullerin, toplumsal cinsiyete daha duyarlı hale getirilmesi.

C. Sivil Toplum Örgütlerinin ve Diğer Kamusal Aktörlerin Kapasitelerinin Haritalaması (Yapısal İzleme)

1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Sivil Toplum Örgütlerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Kapasiteleri

Türkiye’de mevcut sivil toplum örgütleri içerisinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi için uğraşan en önemli örgüt Kadın Adayları Destekleme Derneği (KA-DER)’dir.

KA-DER Ankara ve Kadın Koalisyonu: Kadınların Siyasal Kararlara Katılımını Haritalama ve İzleme Raporları

Kadın Adayları Destekleme Derneği (KA-DER) kurulduğundan bu yana Türkiye’de kadınların siyasal kararlara katılımını artırmak için özel proje ve destek strajileri geliştirmeye çalışan sivil bir örgüttür. KA-DER Ankara Şubesi 2000’li yılların başından itibaren siyasete katılmak isteyen ve katılmış olan kadınları bilgilendirme; kadınları destekleyen politikaların geliştirilmesi için ortaklaştırma ve izlenen politikaları haritalama ve izleme çalışmalarına devam etmektedir (Sancar, 2008: 257).

KA-DER Ankara Şubesi'nin öncülüğünde bir araya gelen kadın örgütleri 2002 Genel Seçimleri öncesinde, ortak gündemi kadınların siyasal temsilinin artırılması olan *Kadın Koalisyonu*'nu kurdular. Bu örgüt şemsiyesi altında toplanan kadın örgütlerinin de yararlanacağı üzere, her seçimde, seçime giren siyasal partilerin program, seçim bildirgesi ve kampanyalarına bakarak *Siyasal Partiler Kadın Politikası Karnesi* adıyla bir tür raporlama-izleme çalışması yapmaya başladı.⁵⁸ Ayrıca 2010 yılından itibaren her yıl için kadınlarla ilgili temel bilgi ve istatistiki verileri yayınlamaya başladı.⁵⁹ KA-DER Ankara Şubesi ve Kadın Koalisyonu'nun ortak çalışmaları Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini haritalama-izleme raporları geliştirmiştir.⁶⁰

KA-DER haritalama ve izleme raporlarında yer alan ve kararlara katılımda toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili değerlendirme kriterlerinin önemli olanlarını Tablo 12’de görebilirsiniz.

58 2014 Yerel Seçimleri için 7. Siyasal parti karnelerini yayınladığını söyleyen KADER’in 21.04.2014 tarihli basın açıklaması: “Temsilde Kadın-Erkek Eşitliği” Karnesinde Türkiye 7. Kez Sınıfta Kaldı!” <http://ka-der.org.tr/ka-derin-temsilde-kadin-erkek-esitligi-karnesinde-turkiye-7-kez-sinifta-kaldi/>

59 <http://www.kaderankara.org.tr/category/yillik-istatistikler/>

60 KA-DER Raporları:

- KA-DER Ankara, 2013a, Yerel Yönetimler Danışma Kurulu Ankara, *Yerel Yönetimlerde Cinsiyet Eşitliği Yaklaşımı: Bir Pilot Çalışma*, <http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2015/05/yerelyonetimlerdecinsiyetesitligiyaklasimi.pdf>
- KA-DER Ankara, 2013b, TBMM 24. Dönem Kadın Milletvekilleri ve Cinsiyet Eşitliği İle İlgili Yasama Faaliyetleri, Haz. Zehra Tosun, <http://www.kaderankara.org.tr/tbmm-24-donem-kadin-milletvekilleri-ve-cinsiyet-esitligi-ile-ilgili-yasama-faaliyetleri>
- KA-DER Ankara, 2015a, Seçimlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, <http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2016/10/selection-1.pdf>
- KA-DER Ankara, 2015b, *Siyasal Parti Belgelerine Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bakmak*, Hazırlayanlar Ela S. Evliyaoğlu, Ezgi Demircioğlu, Hatice Kapusuz, Aralık, 2015, Ankara
- <http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2016/10/kader-tuzuk-.....-1.pdf>
- KA-DER Ankara, 2015c, *Cinsiyet Eşitliği Yolunda Yerel Politikalar Raporu* haz. Ela S. Evliyaoğlu, Ezgi Demircioğlu, Hatice Kapusuz, Ankara,
- <http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2015/05/cinsiyetesitligiyolunda.pdf>
- KA-DER Ankara, 2015d, *Yerelde Toplumsal Cinsiyet eşitliği için Araçlar ve Mekanizmalar*, Haz. Ayşe Sargın, <http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2015/05/yereldetoplumsal-cinsiyetesitligiicinaracilar-ve-mekanizmalar.pdf>
- KA-DER Ankara, 2016, *Yasama Faaliyetlerinde toplumsal cinsiyetin Anaakımlaştırılması*, Hazırlayanlar Ezgi Koçak, Ela Serpil Evliyaoğlu <http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2016/10/dan%C4%B1sman-kitab%C4%B1.pdf>

Tablo 12: KA-DER Ankara Siyasal Partilerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Kriterleri

KA-DER Ankara Siyasal Partilerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Kriterleri
■ <i>Parti belgelerinde cinsler arası eşitlik konusundaki uluslararası sözleşmelere yer verilmesi.</i>
■ <i>Program ve tüzükte, toplumsal cinsiyet eşitliği/ kadın erkek eşitliğinin partinin temel değerlerinden biri olarak benimsenmesi.</i>
■ <i>Toplumsal cinsiyet eşitliğinin öncelikli konular arasında olması ve bu konuda politikaların uygulanıyor olması,</i>
■ <i>Partinin kadın kolları/kadın meclisleri/kadın komisyonları gibi örgütlenmelerinin olması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere faaliyet göstermesi; özerk olması; bu yapıların önerilerinin, parti politikalarının ve en üst düzey yönetimin gündemine alınması; parti bütçesinin en az %20’sinin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama çalışmalarına aktarılması.</i>
■ <i>Parti tüzüğünde her düzeyde karar alma organlarının da içine alındığı kadınların temsiliyi arttırmaya yönelik özel düzenlemelerin olması; partinin eşit katılım ve temsili sağlama konusunda siyasi kararlılık göstermesi ve bunu parti belgelerine yansıtması.</i>
■ <i>Partinin kadın STK’lar ile işbirliğine açık olması ve bu STK’lardan gelen önerileri dikkate alması.</i>
■ <i>Aday olacak kadınlardan para talep edilmemesi; parti tarafından kadınların seçim kampanyalarına kendi insan kaynağı ve olanakları ile destek verilmesi; ayrıca kadınlar için eğitim programı hazırlanması ve uygulanması.</i>
■ <i>En üst düzeyden başlayarak bütün parti örgütlenmesinde kadınların siyasete katılımının gerekliliği üzerine eğitim çalışması yapılması ve il ve ilçe yöneticilerinin inisiyatifine bırakılmayacak biçimde bu çalışmaların yaygınlaştırılması.</i>
■ <i>Kadınların parti etkinliklerine katılımını sağlayacak mekân ve zaman düzenlenmelerinin yapılması.</i>
■ <i>Kadın kolları ve diğer çalışmalar arasındaki koordinasyonun sağlanması, kadın kolları tarafından üretilen politika ve gerçekleştirilen faaliyetlerin partinin tamamı tarafından görünür kılınması ve sahiplenilmesine ilişkin gerekli önlemler ve düzenlemelerin parti yönetimi tarafından gerçekleştirilmesi.</i>
■ <i>Parti içi disiplin mekanizması var mı? (Cinsel taciz, aile içi şiddet vs. gibi durumlarda işletilen)</i>
■ <i>Parti kadın adayları maddi anlamda destekleyecek bir uygulama geliştirmiş mi?</i>
■ <i>“Kadın” Parti Program’ında nereye konuluyor? Kadın kavramı nasıl kullanılıyor?</i>
■ <i>Parti Program ve Tüzük’ünde “kadınların aktif katılımı”na yönelik maddelere yer verilmiş mi?</i>
■ <i>Parti Program’ında yerel siyasetle kadınlar arasındaki ilişkiye herhangi bir atıf var mı?</i>
■ <i>Parti program ve tüzüğünde homofobi ve transfobi yer alıyor mu?</i>

KA-DER Ankara’nın izleme ve haritalama raporlarında mevcut siyasal partilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılık düzeyini anlamak adına bazı nicel ve nitel değerlendirme kriterleri geliştirip, bunları izleme göstergeleri olarak kullandığını gördük ve bu nedenle bu kriterlerin izleme göstergesi olmaya uygun olanlarına Göstergeler Tablosu’nda da yer verdik (bkz. Göstergeler Tablosu: KA+KK işaretli göstergeler).

2. Hak Temelli İzleme Yapan Sivil Örgütlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Kapasiteleri

Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği’nin (TÜSİAD) Kadın Erkek Eşitliği Raporları

TÜSİAD toplumsal cinsiyet çalışmaları alanını kendisi için temel çalışma alanlarından biri olarak tanımlamış bir sivil örgüttür.⁶¹ TÜSİAD bu alandaki çalışmalarını yürütmek için *Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu* adı altında özel bir birim kurmuştur. Bu çalışma grubunun hazırladığı toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili raporlar arasında doğrudan siyasal kararlara eşit katılım ile ilgili raporlar da vardır.⁶²

TÜSİAD kadın erkek eşitliği konusundaki raporlama çalışmalarına 2000’li yıllarda başlamıştır. Bu tarihte yayınladığı *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset* başlıklı rapor Türkiye’nin kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirme iradesini ve uygulamaya yönelik politikalarını tanımlamak, tartışmak ve var olan sorunları aşmak için öneriler getirmek amacıyla hazırlanmıştı. Bu rapor, ülke ölçeğinde önemli veri kaynaklarını kullanarak, Türkiye’de öncelikle müdahale edilmesi gereken üç temel alan -kadınların eğitimi, çalışma yaşamına ve siyasete katılımı- ile ilgili sorunları saptıyor ve bu sorunların çözümüne yönelik kapasiteleri değerlendirerek çözüm önerileri sunuyordu (TÜSİAD, 2000). 2008 yılında, söz konusu bu raporun güncellenmesi amacıyla *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri* başlıklı, ilk raporun güncellenmesi niteliğinde bir rapor daha hazırlandı ve rapora Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne üyelik sürecinde kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesine yönelik uygulamalara odaklanan bir yeni bölüm de eklendi (TÜSİAD, 2008). TÜSİAD toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sürdürdüğü raporlama ve farkındalık yaratma çalışmalarına daha sonra da devam etti.

Eşit Haklar İçin İzleme Derneği ve Seçim Süreçlerini İzleme Raporu

Eşit Haklar İçin İzleme Derneği tarafından hazırlanan *30 Mart 2014 Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Gözlem Raporu*’nda seçim sandık kurullarında başkan ve üye olarak ne kadar kadının yer aldığı, seçilen örneklem üzerinden yapılan bir çalışma sayesinde, Türkiye’de ilk kez bir seçim izleme çalışmasında yer almıştır (ESHİD, 2014). Bu raporda yer alan izleme kriterleri İzleme Gösterge Tablosunda ESHİD göstergeleri olarak gösterilmiş ve rapordaki veriler de “Yerel Seçimlerde Sandık Kurullarına Katılım” bölümünde özetlenmiştir.

61 <http://tusiad.org/tr/toplumsal-cinsiyet-esitligi-cg>

62 <http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/3643-kadinin-siyasetteki-yerinin-guclendirilmesi-konferansi>; <http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/5137-a-2020-gender-perspective-for-the-european-union-and-turkey>

IV. Gösterge ve Veri Kaynakları

A. Gösterge Kaynaklarının Haritalaması

1. Uluslararası Endeksler ve Portallar

Siyasal kararlara katılımı cinsler arası eşitlik verilerini uluslararası düzeyde karşılaştırmalı biçimde izleyebileceğimiz gösterge kaynakları endekslerdir. Tablo 13’de konu ile ilgili uluslararası endeksler ve içerdiği katılımı ilgili değişkenler gösterilmiştir.

Tablo 13: Uluslararası Endeksler ve Portallar

Göstergeler/Endeksler	İçerdiği Değişkenler	Kaynağı
HDI-Gender Development Index (Toplumsal Cinsiyet Gelişim Endeksi) ⁶²	Eğitim, yaşam uzunluğu ve gelir değişkenlerini dikkate alıyor.	UNDP
Gender Inequality Index (Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi) ⁶³	Kadınların parlamentodaki temsil oranını güçlenmenin temel değişkenlerinden biri olarak alıyor.	UNDP
HDI-Gender Empowerment Measure (Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Önlemleri) ⁶⁴	Hükümet ve üst düzey kamu yönetimine, işlerle ilgili kararlara katılım; ekonomide kariyer görevlere ve genel ekonomik aktivitelere katılım değişkenlerini dikkate alıyor.	UNDP/EIGE
Gender Gap Index (Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi) ⁶⁵	Siyasal güçlenme (political empowerment) başlığı altında parlamentodaki kadın sayısı, bakanlık üst yönetimlerindeki kadın sayısı ve kadın başbakanla yönetilen yılların sayısını belirleyici değişkenler olarak alıyor.	WEF
SIGI-Social Institutions and Gender Index (Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi) ⁶⁶	Sivil özgürlüklerden yararlanmada sınırlılık (restricted civil liberties); siyasal kota ve siyasal katılım değişkenlerini dikkate alıyor.	OECD
European Union Gender Equality Index (Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi) ⁶⁷	Karar verme gücü (siyasal güç, sosyo-ekonomik güç) değişkenlerini kullanıyor.	EIGE
Women in National Parliaments (Ulusal Parlamentolarda Kadınlar Endeksi) ⁶⁸	Her ülkeye, bölgelere ve bütün dünya genelinde ulusal parlamentolarda kadın katılımını zaman karşılaştırmalı olarak izliyor.	IPU
Gender Quotas Database (Toplumsal Cinsiyet Kotaları Veri Tabanı) ⁶⁹	Ülkelere göre cinsiyet kotası verilerini izliyor.	IDEA
UN- Genderstats (BM-Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri)	“Inter-agency and Expert Group on Gender Statistics” tarafından hazırlanıyor. Kullanılan siyasal değişkenler şunlar: Hükümet-bakanlar kurulunda kadın bakan oranı; ulusal parlamentoda kadın oranı; yönetici konumlarda kadın oranı; kadın polis oranı; kadın yargıç oranı.	UN- Genderstats

62 <http://hdr.undp.org/en/composite/GDI>

63 <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

64 <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1167>

65 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

66 <https://www.genderindex.org/>

67 <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>

68 <https://www.ipu.org/resources>

69 <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas>

Yakın zamanlarda Avrupa Birliği kurumsal yapısı içerisinde kurulan EIGE birçok uluslararası toplumsal cinsiyet endeksini ve veri toplama faaliyetlerini bünyesine almıştır. Bu nedenle de en geniş kapsamlı toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerini geliştirme ve veri toplayarak uluslararası endeks oluşturma işlevini başarı ile yerine getirmektedir.

Türkiye’de var olan toplumsal cinsiyet verileri European Gender Institute (Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü) EIGE’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksini hesaplarken dikkate aldığı değişkenlerle henüz uyumlu değildir. Bunun için en kısa zamanda TÜİK’in uyum çalışması yapmasında yarar vardır.

EIGE göstergeleri arasında siyasal kararlara eşit katılım açısından denk gelen kategori “güç”tür. “Güç” kategorisi içinde kadınların ve erkeklerin karar süreçlerine katılım ve temsili, siyasal, toplumsal ve ekonomik alt-alanlara göre tanımlanıyor. Ne yazık ki toplumsal katılım alt-alanı henüz/hâlâ doğru dürüst tanımlanamadığı için büyük ölçüde kullanılan göstergeler hâlâ siyasal ve ekonomik alanlardaki kararlara katılım ile sınırlı kalıyor.

EIGE- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Göstergeleri⁷¹

EIGE toplumsal cinsiyet eşitliğini izleme göstergelerini beş alt grup altında ele alıyor:

- Tematik alanlarda 2669 gösterge
- Politikalar alanında 1924 gösterge
- AB Stratejileri ile ilgili 57 gösterge
- Pekin Eylem Planı ile ilgili 120 gösterge
- EIGE-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi 214 gösterge⁷²

EIGE-Cinsiyet Eşitliği Endeksi Kategorileri

Avrupa Birliği’nin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili politika ve veri toplama/yayınlama işlevinden sorumlu kurumu olan EIGE “toplumsal cinsiyet eşitliği endeksi”ni oluştururken aşağıda listelenen birleşik veri setlerini kullanmaya başlamıştır:⁷³

- **İş (Work):** Kadınların işgücü pazarına katılımı daha az olasıdır ve ayrımcılık şekilleri varlığını korumaktadır. İş kalitesinin cinsiyete duyarlı şekilde ölçülmesi, herkes için daha iyi işler sağlanması için elzemdir.
- **Para (Money):** Kadınlar arasında kazançların ve gelirlerin düşük olması, daha fazla yoksulluk riskine ve daha fazla gelir eşitsizliğine yol açmaktadır. Bireysel seviyeden ziyade hane seviyesinde göstergelere ihtiyaç vardır.

70 <https://genderstats.un.org/#/indicators>

71 <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

72 AB göstergeleri ile ilgili son değerlendirme Raporu için bkz: European Commission Directorate-General for Justice and Consumers. (2015). *Report on equality between women and men 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf

73 The European Institute for Gender Equality. (2013). *Gender Equality Index - Report*. <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>

- **Bilgi (Knowledge):** Kadınların eğitim alanındaki başarıları erkeklerinkinden fazla olmasına karşın, ayrımcılık şekilleri devamlılık göstermektedir. Bununla beraber, yaşam boyu öğrenmeye katılım düşük seyretmektedir ya da yüksek olduğu yerlerde büyük ölçüde kadın katılımı mevcuttur.
- **Zaman (Time):** Zamanın cinsiyetlere göre bölünmesinde halen farklılıklar mevcuttur; kadınların bakım faaliyetlerindeki sorumluluğu orantısız şekilde daha fazladır; ayrıca diğer faaliyetlere zaman ayırma konusunda da eşit olmayan bir bölünme mevcuttur.
- **Güç (Power):** Karar verme alanında AB’de büyük ölçüde dengesizlik mevcuttur; hem politik hem ekonomik alanlarda cinsiyet eşitliği seviyeleri düşüktür ve sosyal gücü ölçmek için uygun göstergeler bulunmamaktadır.
- **Sağlık (Health):** Sağlık alanında küçük farklılıklar devam etmesine karşın, sağlık kuruluşlarına erişim dahil, cinsiyet farklılıkları düşük seviyededir. Sağlığı etkileyebilecek cinsiyet ayrımları ölçülememiştir.
- **Şiddet (Violence):** Kadınlara karşı cinsiyete dayalı şiddeti ve ayrıca toplumsal cinsiyet rollerinin altında yatan tutumları, normları ve şablonları ölçmek için uyumlu ve karşılaştırılabilir cinsiyet göstergeleri mevcut değildir.
- **Kesişen eşitsizlikler (Intersecting inequalities):** Farklı gruplar içerisindeki kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikler cinsiyet eşitliğinin farklı seviyeleri ile bağlantılı olduğundan, önem taşımaktadır.

Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi (Global Gender Gap Index)

Dünyada toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ülkeleri karşılaştırabilmemizi sağlayan en önemli endeks olan *Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi*⁷⁴ Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitliği endeksindeki yerinin zaman içinde geri gittiğini gösteriyor. Endeksin dikkate aldığı dört temel değişken, “İktisadi Katılım ve Fırsatlar”, “Eğitim Kazanımları”, “Sağlık ve Hayatta Kalma” ve “Siyasal Güçlendirme”dir. Bunların içerisinde eğitim ve sağlık konusunda Türkiye’nin görece olumlu durumu, ekonomik fırsatlardan yararlanma ve siyasal güçlendirmedeki çok düşük endeks değeri nedeniyle etkisiz hale geliyor. Kadınların siyasal güçlenme açısından bulunduğu olumsuz durum Türkiye’nin uluslararası endeks değerini düşüren etki yaratıyor ve sonuçta ekonomik ve siyasal alanda kadınların karşılaştığı ayrımcılıklar bu alanlarda etkili bir mücadelenin yapılamadığını bize gösteriyor. Çünkü endeksin de bize gösterdiği gibi, Türkiye 2006 yılında 115 ülke içinde 105’inci sırada iken 2017 yılında 144 ülke arasında 131’inci sırada yer alıyor. Bu da bize Türkiye’nin her 10 ülke içerisinde diğer 9 ülkenin daha gerisinde olduğunu gösteriyor.

74 World Ekonomik Forum (WEF), *Global Gender Gap Index 2017*, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

Tablo 14: Türkiye’nin Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksindeki Değeri (Global Gender Gap-2017)

	Sıra	2006	Sıra	2017
Küresel Cinsiyet Uçurumu Değeri	105	0.585	131	0.625
İktisadi Katılım ve Fırsatlar Alt-Endeksi	106	0.434	128	0.471
Eğitim Kazanımları Alt-Endeksi	92	0.885	101	0.965
Sağlık ve Hayatta Kalma Alt-Endeksi	85	0.969	59	0.977
Siyasal Güçlendirme Alt-Endeksi	96	0.052	118	0.088
Toplam Ülke Sayısı	115		144	

Tablo 15: Türkiye’nin Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksindeki Yeri

İlk yirmi ülke		Son yirmi ülke	
Sıra	Ülke	Sıra	Ülke
1	İzlanda	125	Fiji
2	Norveç	126	Bahreyn
3	Finlandiya	127	Cezayir
4	Ruanda	128	Timor-Leste
5	İsveç	129	Kuveyt
6	Nikaragua	130	Katar
7	Slovenya	131	TÜRKİYE
8	İrlanda	132	Moritanya
9	Yeni Zelanda	133	Fildişi Sahilleri
10	Filipinler	134	Mısır
11	Fransa	135	Ürdün
12	Almanya	136	Fas
13	Namibya	137	Lübnan
14	Danimarka	138	Suudi Arabistan
15	Birleşik Krallık	139	Mali
16	Kanada	140	İran İslam Cumhuriyeti
17	Bolivya	141	Çad
18	Bulgaristan	142	Suriye
19	Güney Afrika	143	Pakistan
20	Letonya	144	Yemen

Toplumsal Değerlerle İlgili Veriler (Social Surveys)

- World Values Survey (WVS)
- European Values Study (EVS)
- International Social Survey Programme (ISSP)
- Eurostat Income and Living Conditions (EU-SILC)

75 <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

- European Quality of Life Surveys (EQOLS)
- Eurobarometer Surveys
- EBRD Life in Transition Surveys⁷⁶

2. Ulusal Veri Kaynakları

Türkiye İstatistik Kurumu-TÜİK

Türkiye’de ulusal verilerden sorumlu TÜİK bir toplumsal cinsiyet eşitliği endeksi hesaplamaktadır. TÜİK “Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri” başlığı altında “Siyasal Yaşam” ve “Uzman Meslekler” alt-başlığı altında göstergeler tablosunda yer alan göstergeleri kullanmaktadır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM

Düzenli olarak hazırladığı “Türkiye’de Kadın”⁷⁷ raporlarında kullandığı göstergeler, Göstergeler Tablosu’nda gösterilmiştir. ASPB-KSGM Toplumsal Cinsiyet Ulusal Eylem Planı (TCUEP), 2008-2013’de kullanılan göstergeler: Göstergeler Tablosu’nda gösterilmiştir (KSGM, 2008).

TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu-KEFEK

Araştırma Raporlarında Önerilen Göstergeler (KEFEK, 2012b)⁷⁸: Göstergeler Tablosu’nda TBMM-KEFEK göstergeleri olarak belirtilmiştir.

Yüksek Öğrenim Kurumu-YÖK,⁷⁹ Akademi Kadın Çalışmaları ve Sorunları Birimi⁸⁰

Yükseköğrenim kurumlarına, ünvanlarına göre akademik personel içerisinde kadın oranı ve kurumlarına, yine alanlarına göre öğrenci ve mezunlar içerisinde kadın oranı verilerini sağlamaktadır. Akademik kurumların rektör dışındaki yöneticiler ve akademik araştırma fonlarını kullanan akademisyenler içerisinde ise kadın oranı verilerine ulaşamamaktadır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi -TBMM⁸¹

Sadece Parlamentodaki kadın vekil oranı ve kadın bakan oranı verilerine ulaşılabilir.

Devlet Personel Başkanlığı-DPB⁸²

Toplam kamu personeli içerisindeki ve istihdam türlerine göre kamu personeli içerisindeki kadın oranına ulaşılabilir.

76 <http://litsonline-ebrd.com/>

77 <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>

78 IPU tarafından 2011 yılında yayımlanan “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamentolar, Küresel İyi Uygulamalar Araştırması” raporunda yer alan toplumsal cinsiyete duyarlı parlamento yapısı, yöntemleri, işleyişleri ile ilgili çalışma temel alınmıştır.

79 <https://istatistik.yok.gov.tr/>

80 <http://www.yok.gov.tr/web/akademide-kadin-calismalari-ve-sorunlari-birimi/>

81 https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tbmm_internet.anasayfa

82 <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>



V. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Haritalaması

1. Siyasal Kararlara Katılımda Cinsler Arası Eşitliğin Haritalanması

1.1. Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Etkileyen Faktörler

Siyasal parti türünün etkisi: Kadınların siyasal kararlara eşit düzeyde katılabilmelerini etkileyen en temel faktör, onları seçimlere aday olarak taşıyacak ve seçim süreçlerinde destekleyecek siyasal partinin cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik iradesi ve bu konuda uyguladığı politikaların gücüdür.

Eğer siyasal partiler “*merkezî olarak güçlü ve kurallı partiler*” ise kadınların siyasal katılım düzeyi merkezdeki kadroların ve politika yapımcıların cinsler arası eşitliği ne kadar partinin temel politik hedefleri arasına aldığına bağlı kalmaktadır. Genellikle sol, ama zaman zaman sağ partilerde de lider kadrosunun desteği ile cinsler arası eşitlik konusunda önemli dönüşümler sağlanmıştır. Bu tür partiler aynı zamanda kadın temsiliini arttırıcı özel önlemler (kota, vb.) uyguluyorsa daha da etkili olabilirler.

“*Yerel odaklı-esnek yapılı siyasal partiler*”de kadın adayların başarısı yerel siyasette sağladıkları desteklere ve seçim adaylık listelerinde kota uygulanıp uygulanmadığına bağlıdır. Türkiye’de yerel odaklı-esnek yapılı partiler söz konusu olmayıp bunun yerine “*lider partileri*” daha yerleşik ve kalıcı olmuş parti tipidir.

Seçim sistemi türünün etkisi: Kadınların siyasal kararlara katılımında, ülkede uygulanan seçim sisteminin kolaylaştırıcı ya da zorlaştırıcı olma açısından önemli bir etkisi vardır. Bütün dünyada farklı seçim sistemlerinde yaşanan deneyimlerden görülen sonuca göre “liste usulü-oranlı temsil sistemi”, “dar bölge-tek aday-çoğunluk sistemi”ne kıyasla kadın adaylardan yana olumlu sonuçlar vermektedir. Tek adaylı dar bölge sistemi ise kadın adaylar açısından en engelleyici sistemdir. Çünkü böyle bir seçim sisteminde bir seçim bölgesinde bir siyasal partinin göstereceği tek adayı bir kadın olarak belirlemesi, o siyasal parti açısından oldukça riskli görülebilir. Ama bir seçim bölgesinde en az beş temsilci seçilecekse, bir siyasal partinin farklı temsil kategorilerine göre önereceği temsilci adaylarının arasında, aday kadınların yer alabilmesi çok daha kolay olur (Sancar, 1997: 31-40).

Siyasal parti ideolojilerinin etkisi: Kadınların siyasal kararlara katılım düzeyini belirleyen en önemli faktörlerden biri de kadınların aday oldukları siyasal partinin kadın erkek eşitliğine ne kadar inandığı ve bunu felsefesine ve yaşam tarzı içerisinde ne kadar içselleştirdiğidir. Bir siyasal parti toplumsal cinsiyet eşitliğine ne kadar inanıyorsa, bu konudaki uluslararası norm ve standartlara o kadar uyum göstermekte; eşitliği sağlamak için gerekli politikaları o kadar ciddiyetle uygulamakta ve sonuçları da aynı ciddiyetle izleyip gerektiğinde dönüştürücü müdahaleler yapabilmektedir. Türkiye’de parlamentoda yer alan siyasal partilerin cinsler arası eşitlik

norm, standart ve politik gereklerine ne kadar uydukları ileriki bölümde detaylı olarak haritalandırılacaktır.

1.2. Seçimlerde Kadın Adaylar ve Fırsat Eşitliği

Türkiye’de 2007 Genel Seçimlerinden itibaren aday olan kadın sayısında, hızlı olmayan ama istikrarlı bir artışın olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 16: 2002, 2007 ve 2015 Genel Seçimlerinde Partilerin Kadın Aday Oranları

Siyasi Parti Adı	Toplam Kadın Aday Sayısı		Toplam Kadın Aday Oranı (%)			Kadın Adayların İlk 3 Sıradaki Sayısı			Kadın Adayların İlk 3 Sıradaki Oranı (%)		Kadın Adayların Son 3 Sıradaki Oranı (%)	
	2007	2015	2002	2007	2015	2002	2007	2015	2007	2015	2007	2015
AK Parti	62	100	6,01	11,27	18,1	1	12	32	5,15	32	25	44
CHP	55	107	8,18	9,45	19,4	7	13	38	5,58	35	22	46
MHP	35	67	4,27	7,81	12,1	2	5	17	2,15	25	16	55
DTP/HDP	9	249	-	15,78	45,2	-	-	97	-	39	-	94

Kaynak: 2002 ve 2007 verileri için bkz: Sancar, 2008, s. 230-231.

2015 verileri siyasi partilerin web sayfalarından tarafımızca hazırlanmıştır.

Kadın Koalisyonu (KK) 2015 Genel Seçimlerinde kadın adayların seçim çevreleri ve siyasi partilere göre dağılımı ile ilgili yaptığı çalışmada tüm adayların %26,6’sının kadın olduğunu saptadı.⁸³ Sadece meclise girme ihtimali olan 4 partiye baktığımızda ise bu oran %23,78’e iniyor. Bu araştırmaya göre kadın aday oranının ortalamanın 4 ve daha fazla puan üzerinde olduğu iller:

- Adana, Mersin, Denizli, İstanbul 2. Bölge, İzmir 2. Bölge: %30
- Malatya, Tunceli, İstanbul 1. Bölge, İzmir 1. Bölge: %31 (İstanbul 3. Bölge ortalamanın hemen altında kalmış)
- Ankara 1. Bölge, Muğla, Sakarya: %32
- Aydın, Kayseri: %33
- Giresun: %34
- Hatay: %36
- Edirne: %37

Kadın aday oranının ortalamanın 6 ve daha fazla puan altında olduğu iller:

- Ağrı, Amasya, Kastamonu, Kütahya, Uşak: %18

83 2015 Genel Seçimleri Kadın Adayların Dağılımı (Erişim Tarihi: 09.10.2017) <http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-se-cimleri-kadin-adaylarin-dagilimi/> (Erişim Tarihi: 09.10.2017)
Ayrıca bkz: <http://www.5harfliler.com/kadin-adaylarin-dagilimi/> ve 28 Mayıs 2015 <http://www.aljazeera.com.tr/haber/listeler-de-kadin-agirligi> (Erişim Tarihi: 09.10.2017)

- Bitlis: %17
- Çankırı, Ardahan, Bayburt: %16
- Hakkâri: %14
- Artvin: %13

Seçimlerde kadınların seçilebilme şanslarını artıran en önemli faktör; aday listesinde kaçınıcı sıradan aday gösterildikleridir. Toplam 523 kadın adayın %25,2’si 1. veya 2. sıradan aday gösterilmiş. Birinci sıradan aday gösterilen kadınların sayısı AK Parti’de 3, CHP’de 14, MHP’de 2, HDP’de ise 25’tir.

İlk üç sırada aday gösterilenler:

- MHP’nin kadın adaylarının %25’i,
- AK Parti’nin kadın adaylarının %32’si,
- CHP’nin kadın adaylarının %35’i,
- HDP’nin kadın adaylarının ise %39’udur.

Tablo 17: 2015 Genel Seçimlerinde Kadın Adayların Oranı

Sayı	Toplam	Kadın Aday Sayısı	Oran
Seçim Çevresi	85	-	-
Seçime Katılan Siyasi Parti	20	-	-
Siyasi Partilerin Toplam Aday Sayısı	9696	2610	%26.9
Seçime Katılan Bağımsız Aday Sayısı	165	15	%9
Seçime Katılan Toplam Aday Sayısı	9861	2625	%26.6

Kaynak: <http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-secimleri-kadin-adaylarin-dagilimi>

Tablo 18: 2015 Genel Seçimleri – Kadın Vekil Çıkaran İl Sayısı

	Sayı	Oran
Kadın Vekili Olan İl Sayısı	38	%47
Kadın Vekili Olmayan İl Sayısı	43	%53
Toplam	81	%100

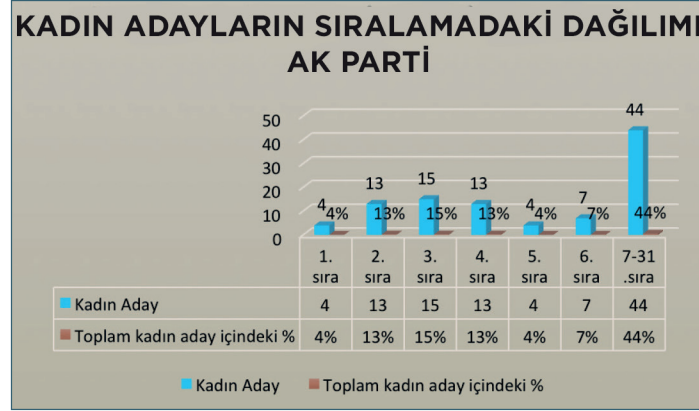
Kaynak: <http://kadinkoalisyonu.org/kadin-vekillerin-illere-gore-dagilimi/> (Erişim Tarihi: 20.10.2017)

Tablo 19: 2015 Genel Seçimlerinde Siyasal Partilerin Kadın Aday Oranı ve Listedeki Yerleri⁸⁴

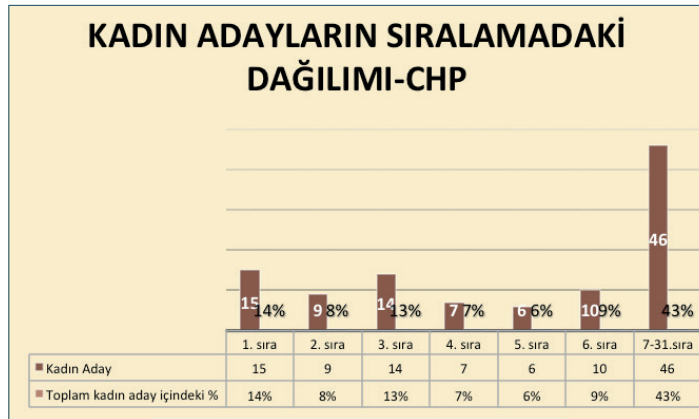
	AK PARTİ	CHP	HDP	MHP
Toplam Seçim Çevresi	85	85	85	85
Gösterdiği Toplam Aday Sayısı	550	550	550	550
Gösterdiği Kadın Aday Sayısı	100	107	249	67
Kadın Aday Sayısının Toplam Aday Sayısına Oranı	%18,1	%19,4	%45,2	%12,1
İlk İki Sırada Gösterdiği Kadın Aday Sayısı	17	24	73	7
Kadın Aday Gösterilmeyen Seçim Çevresi Sayısı	37 il	41 il	3 il	51 il

Kaynak: <http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-secimleri-kadin-adaylarin-dagilimi/> (Erişim Tarihi: 16.10.2017)

Tablo 20: 2015 Genel Seçimlerinde Siyasal Partilerin Kadın Adayların Listedeki Yerleri⁸⁵



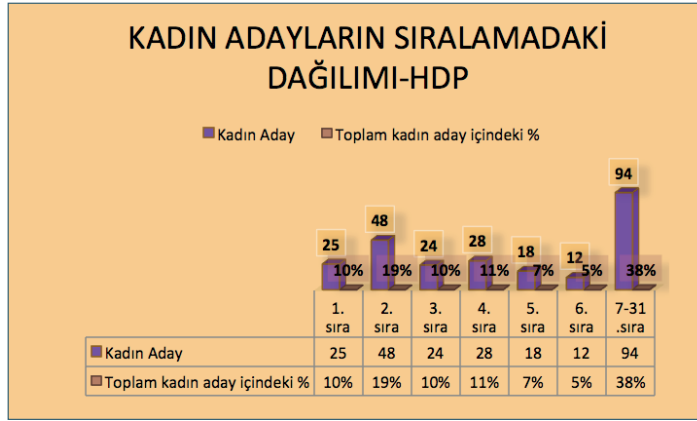
Kaynak: <http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-secimleri-kadin-adaylarin-dagilimi/> (Erişim Tarihi: 19.10.2017)



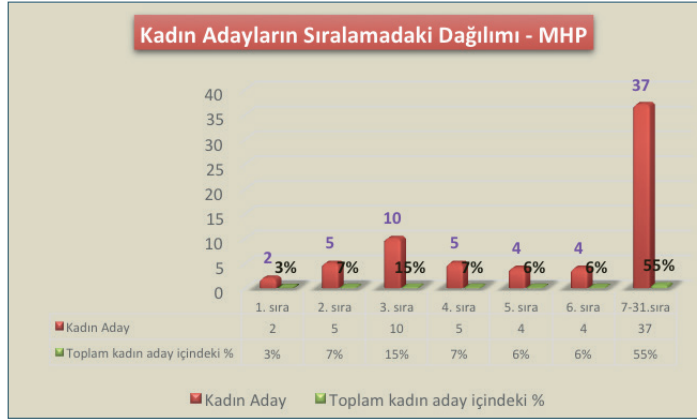
Kaynak: <http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-secimleri-kadin-adaylarin-dagilimi/> (Erişim Tarihi: 19.10.2017)

84 <http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-secimleri-kadin-adaylarin-dagilimi/> (Erişim Tarihi: 19.10.2017)

85 <http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-secimleri-kadin-adaylarin-dagilimi/> (Erişim Tarihi: 19.10.2017)



Kaynak: <http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-secimleri-kadin-adaylarin-dagilimi/> (Erişim Tarihi: 19.10.2017)



Kaynak: <http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-secimleri-kadin-adaylarin-dagilimi/> (Erişim Tarihi: 19.10.2017)

24 Haziran 2018 tarihinde yapılan seçimlerde:

- 2015 Genel Seçimlerinde kadın aday oranı %23,78 iken bu oran düşmüştür. 2018 Genel Seçimlerine katılan 4851 adayın 996'sı kadındır (%20,53).
- TBMM’de kadın milletvekili oranı %14,7’den, %17,1’e çıkmıştır.
- 33 ilden hiç kadın vekil çıkmamıştır.
- 2015 Genel Seçimlerine göre 2018 Genel Seçimlerinde Ak Parti ve CHP kadın aday oranı artmış, HDP’de ise azalmıştır. İYİ Parti ise aday listelerine %25 kadın kotası uygulamıştır.
- 2015 Genel Seçimlerine göre 2018 Genel Seçimlerinde kadın milletvekili oranı Ak Parti, HDP ve MHP’de artmış, CHP’de ise azalmıştır.

24 Haziran 2018 tarihinde yapılan TBMM seçimlerine ilişkin kadınların aday olma ve seçilme fırsatları ile ilgili daha detaylı veriler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 21: 24 Haziran 2018 Seçimleri ve Sonrasında Kadınların Katılımı ve Temsili

Seçime Katılan Siyasal Parti	Aday Sayısı	İlk Üç Sıradaki Kadın Aday Sayısı ⁸⁶	Kadın Aday Gösterilmeyen İl Sayısı ⁸⁷	İlk Sırada Kadın Aday	Kadın Aday Oranı %	Seçilen Kadın Mv.	Seçilen Kadın Mv. Oranı %	24 Haziran Seçim Öncesi MYK Kadın Oranı % ⁸⁸	24 Haziran Seçim Sonrası MYK Kadın Oranı ⁸⁹
Ak Parti	126	33	29	4	21	52	17.6	21.74	24 (25 üyenin 6’sı kadın)
CHP ⁹⁰	137	30	33	5	22.7	18	12.3	25	22 (18 üyenin 4’ü kadın)
HDP ⁹¹	229	x	x	18	38.17	26	38.8	48.28	48 (2 üyenin 14’ü kadın)
MHP	76	x	x	2	12.67	5	10.2	6.94	12 (75 üyenin 9’u kadın)
İYİP ⁹²	159	x	x	7	26.50	3	6.9	23.08	26 (80 üyenin 21’i kadın)
Toplam	996		33		20.53	104	17.3	x	x

Veri kaynağı: <http://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/198576-497-erkek-103-kadin-vekil-meclis> (Erişim Tarihi: 22.10.2018) <http://www.evrensel.net/haber/353075/milletvekili-aday-listelerinde-kadin-dagilimi-en-cok-aday-hdpde> (Erişim Tarihi: 22.10.2018) <http://t24.com.tr/haber/akp-29-chp-33-ilde-kadin-aday-gostermedi-kadınlar-yalnızca-secmen-olarak-goruluyor,635676> <http://ka-der.org.tr/secim-listesinde-kadınin-adi-yok/> (Erişim Tarihi: 22.10.2018)

KA-DER. 2018. 27. Dönem Milletvekili Genel Seçimi’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eksen Ofset, İstanbul, 2018.

1.3. Ulusal Siyasal Kararlara Kadınların Katılımının Haritalanması

Türkiye Cumhuriyeti’nde kadınların seçme ve seçilme hakkını elde etmeleri 1930’lu yıllara kadar mümkün olmamıştır. İlk kez 1934 yılında yerel seçimlere ve 1935 yılında genel seçimlere katılabilmış kadınlar, TBMM Beşinci Yasama Döneminde 18 kadın milletvekili ile temsil edilmişlerdir. Türkiye tarihinde seçilmiş toplam 10.781 milletvekilinin sadece 494’ü yani %4.58’i kadın olabilmıştır (Özdemir, 2017).

86 Ak Parti ve CHP dışındaki partiler için bu veri anlamlı olmadığı için gösterilmemiştir.

87 Ak Parti ve CHP dışındaki partiler için bu veri anlamlı olmadığı için gösterilmemiştir.

88 Siyasal partilerin web sitelerinden tarafımızdan derlemiştir. (Erişim Tarihi: 12.09.2017)

89 Siyasal partilerin web sitelerindeki verilerden tarafımızdan hazırlanmıştır. (Erişim Tarihi: 17.10.2018)

90 %33 kadın kotası var.

91 %50 kadın kotası var.

92 %25 kadın kotası var

Tablo 22:Türkiye’de Kadın Milletvekili Oranları

Seçim Yılı	Parlamentodaki Milletvekili Sayısı	Kadın Milletvekili Sayısı	Toplam İçindeki Pay (%)
1935	395	18	4.6
1939	400	15	3.8
1943	435	16	3.7
1946	455	9	2.0
1950	487	3	0.6
1954	535	4	0.7
1995	550	13	2.4
2002	550	24	4.4
2007	550	50	9.1
2011	550	79	14.4
2015(Haziran)	550	98	17.8
2015(Kasım)	550	81 (75)	14,73 (% 13.91)

Kaynak: <https://www.tbmm.gov.tr> (Erişim Tarihi: 25.09.2017)

1.3.1. TBMM’de Kadınların Siyasal Temsili

7 Haziran 2015 Genel Seçimlerinde kadın milletvekili sayısı 98’dir. Parlamento’daki kadın temsil oranı ise % 17,82 oranı ile Cumhuriyet tarihindeki en yüksek orandır. 1 Kasım 2015 Genel Seçimlerinde ise kadın milletvekili sayısı 81’e, Parlamento’daki kadın temsil oranı %14,73’e düşmüştür. 24 Haziran 2018 Genel Seçimlerinde ise bu oran %17.1 olmuştur.

Tablo 23: Türkiye Büyük Millet Meclisi 26. Dönem Milletvekilleri Dağılımı (1 Kasım 2015 Seçim Sonuçları)

Parti Adı	Kadın		Erkek		Parti Toplam
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	
Adalet ve Kalkınma Partisi	34	10,76%	282	89,24%	316
Cumhuriyet Halk Partisi	19	14,50%	112	85,50%	131
Halkların Demokratik Partisi	18	35,19%	35	64,81%	50
Milliyetçi Hareket Partisi	3	8,33%	33	91,67%	36
Bağımsız Milletvekili	1	16,67%	5	83,33%	6
Genel Toplam	75	13.91 %	464	86%	539

Kaynak: <https://www.tbmm.gov.tr> (Erişim Tarihi: 05.03.2018)

Tablo 24: TBMM’de Siyasal Partilere göre Seçilmiş Kadın Milletvekili Oranı

Parti Adı	22. Dönem		23. Dönem		24. Dönem		25. Dönem		26. Dönem	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Adalet ve Kalkınma Partisi	13	%3,8	30	%8,7	46	%14	41	%15	34	%10,7
Cumhuriyet Halk Partisi	11	%9,9	10	%8,9	19	%14,1	21	%15	19	%14,5
Halkların Demokratik Partisi*	-	-	-	-	9	%31	32	%40	18	%35,1
Milliyetçi Hareket Partisi	-	-	2	%2,8	3	%5,7	4	%5	3	% 8,3
Bağımsız Milletvekili	-	-	8	%30,7	2	%33,3	-	-	1	%16,6
Genel Toplam	24	%4,36	50	% 9,1	79	% 14,4	98	17,8	75	%14.73

*24. Dönem HDP verileri BDP’ye aittir.

Kaynak: <https://www.tbmm.gov.tr> verileri kullanılarak tarafımızdan hesaplanmıştır.

Dünyada ülkelere ve bölgelere göre meclislerde yer alan kadın temsilci oranını periyodik olarak izleyen *Parlamentolar Arası Birlik’in (Inter Parliamentary Union-IPU)* meclislerdeki kadın temsilci oranı, toplam sayılar ve bölgesel ortalamaları Tablo 25 ve Tablo 26’da gösterilmiştir.

TBMM’de kadınların siyasal temsil oranı %14,73 ile dünya ortalaması olan %23,6 düzeyinin de altındadır ve dünyada en düşük ortalamaya sahip Arap ve Pasifik ülkelerinden bile daha geride bir kadın temsiline sahiptir.

Tablo 25: Dünya Parlamentolarında Kadın Temsilci Ortalaması

Tek Meclis veya Alt Meclis	
Toplam Milletvekili	39.192
Erkek	29.924
Kadın	9.268
Kadın Oranı	23.6%

Kaynak: <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Tablo 26: Dünya Parlamentolarında Kadın Temsilcilerin Bölgesel Ortalaması

	Tek Meclis veya Alt Meclis	Üst Meclis veya Senato	Her İki Meclisin Kombinasyonu
Kuzey Ülkeleri	41.7%	---	---
Amerika	28.2%	27.6%	28.1%
İskandinav Ülkeleri de Dahil Olmak Üzere Avrupa ve AGİT Üye Ülkeleri	27.5%	26.0%	27.2%
İskandinav Ülkeleri Dahil Olmamak Üzere Avrupa ve AGİT Üye Ülkeleri	26.1%	26.0%	26.1%
Sahra Altı Afrika	23.9%	22.9%	23.8%
Asya	19.7%	16.0%	19.3%
Arap Ülkeleri	18.2%	12.6%	17.5%
Pasifik Ülkeleri	14.6%	37.1%	17.2%
Türkiye			14.73 (% 13.9) ⁹³

Kaynak: <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm> (Erişim Tarihi: 10.10.2017)

93 Beş kadın milletvekilinin vekilliği düşürülmüş, bir kadın milletvekili istifa etmiştir.

TBMM komisyonlarında kadın milletvekillerinin konumuna baktığımızda toplam 18 parlamento komisyonundaki kadın temsilci sayısı 62 olup toplam üyelere oranı %13,69’dur. Bu ortalamayı %66,67 ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve %24 ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonu yükseltmektedir. Kamu İktisadi Teşebbüsleri, Güvenlik ve İstihbarat, İçişleri, Millî Savunma, Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji Komisyonlarında ya tek ya da hiç kadın temsilci bulunmamaktadır.

Tablo 27: Türkiye Büyük Millet Meclisi Komisyonlarında Kadın Erkek Dağılımı

Komisyon Adı	Kadın		Erkek		Komisyon Toplam
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	
Adalet Komisyonu	3	12,00%	22	88,00%	25
Anayasa Komisyonu	2	8,00%	23	92,00%	25
Avrupa Birliği Uyum Komisyonu	6	24,00%	19	76,00%	25
Bayındırlık, İmar, Ulaştırma ve Turizm Komisyonu	2	7,69%	24	92,31%	26
Dilekçe Komisyonu	2	16,67%	10	83,33%	12
Dışişleri Komisyonu	4	16,00%	21	84,00%	25
Güvenlik Ve İstihbarat Komisyonu	1	6,25%	15	93,75%	16
İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu	7	28,00%	18	72,00%	25
İçişleri Komisyonu	1	4,00%	24	96,00%	25
Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu	16	66,67%	8	33,33%	24
Kamu İktisadi Teşebbüsleri Komisyonu	1	2,86%	34	97,14%	35
Millî Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu	3	11,54%	23	88,46%	26
Millî Savunma Komisyonu	0	0,00%	25	100,00%	25
Plan ve Bütçe Komisyonu	4	10,00%	36	90,00%	40
Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji Komisyonu	1	4,00%	24	96,00%	25
Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu	5	21,74%	18	78,26%	23
Tarım, Orman ve Köy İşleri Komisyonu	4	15,38%	22	84,62%	26
Çevre Komisyonu	0	0,00%	25	100,00%	25
Genel Toplam	62	13,69%	391	86,31%	453

Kaynak: <https://komisyon.tbmm.gov.tr/> adresinden derlenmiştir. (26. Dönem milletvekilleri verileri) (Erişim Tarihi: 27.10.2017)

1.3.2. Kadın Bakanlar

Tablo 28: Cinsiyete Göre Bakan Sayıları, 1980-2016

Yıl	Toplam	Kadın	Erkek
1980	29	-	29
1990	31	1	30
1995	34	2	32
2000	36	-	36
2001	36	-	36
2002	25	1	24
2003	22	1	21
2004	22	1	21
2005	22	1	21
2006	22	1	21
2007	24	1	23
2008	24	1	23
2009	24	2	22
2010	24	2	22
2011	25	1	24
2012	25	1	24
2013	25	1	24
2014	25	1	24
2015	27	2	25
2016	27	1	26

Türkiye’de ilk kadın bakan Av. Nermin Neftçi’dir. 12 Mart sonrası dışardan kurulan 38. Sadi İrmak Hükümeti’nde (1974-1975) Kültür Bakanı olmuştur. Ayrıca kendisi TBMM Başkan Vekilliği yapan ilk kadındır. Bu göreve 09.05.1973 tarihinde 269 oy ile seçilmiştir.

İkinci kadın bakan olarak Türkan Akyol, 1971 yılında seçimle değil, göreve atanma yoluyla gelmiştir (Sancar, 2008: 221). Akyol, I. Erim Hükümeti Dönemi’nde, Parlamento dışından Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanı olarak atanmıştır. Seçilerek Meclis’e giren ve bakan olan ilk kadın milletvekili ise İmren Aykut’tur. İmren Aykut 1987’de 46. Hükümet’te, II. Özal Kabinesi’nin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olmuştur. İmren Aykut, seçimle işbaşına gelen ve politik kariyeri olan ilk kadın bakandır.

14 Haziran 1993’te hükümeti kurmakla görevlendirilen Tansu Çiller Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk kadın başbakanı olmuştur.

1980 yılından itibaren bakanlık yapan kadın milletvekillerinin sayıları Tablo 28’de yer almaktadır.

1.3.3. TBMM’de Kadın Temsilcilerin Yasama Faaliyetlerine Katılımı

TBMM’de sadece kadın milletvekillerinin sayısına değil, yasama faaliyetlerine nasıl katıldıklarına da bakmak gerekir. Kadın parlamenterlerin kendi partilerinin ve Türkiye’nin cinsler arası eşitlik ile ilgili politikalarının gelişimine katkı sunma olanaklarına ne kadar sahip oldukları da önemlidir.

2007 Seçimleri kadınların TBMM’deki temsil sayıları, içerikleri ve işlevleri açısından önemli bir kırılma noktasıdır. 2007 seçimleri açısından en yeni özellik, seçilen kadın milletvekillerinin bölgesel dağılımının yeni bir eğilimin başlangıcı olmasıdır. Artık kadın milletvekilleri sadece birkaç büyük kentten değil, Türkiye’nin her yerinden, özellikle de az gelişmiş bölgelerden seçilmeye başlamıştır. Bu durum Türkiye tarihinde ilk kez, bölgesel farklılıkların kadın temsilciler aracılığı ile siyasal karar süreçlerine taşınması anlamına gelir. Bu eğilim bugüne kadar devam ederek kadın milletvekili seçilen illerin sayısında ve seçilen kadın milletvekillerinde artış eğilimini korumaktadır. Bu artış eğilimine rağmen hâlâ dünya ortalamasının çok altında kaldığı da bir gerçektir.

TBMM’de değişim ve kırılma noktası olan 2007 seçimlerinde kadınların parlamentoda temsili %4,4’ten %9,1’e çıkmıştır. Bu artışı gerçekleştiren olgu ise seçimlerde kadın kotası uygulayan DTP’nin TBMM’deki kadın milletvekili oranının %29,6 olmasıdır.

Aynı süreçte AK Parti %3,8 olan kadın milletvekili oranını %9’a çıkarmış ve CHP’de ise bu oran %9,9’dan %9’a gerilemiştir. CHP’nin TBMM’deki kadın milletvekili sayısı 11’den 10’a düşmüş, AK Parti’nin 13’ten 30’a çıkmıştır. Kadın milletvekili oranı en düşük parti olan MHP’de bu oran sadece %2,8 olarak gerçekleşmiştir (Sancar, 2008: 221).

Bu tarihten itibaren TBMM’ye seçilen az sayıdaki kadın milletvekilinin sadece büyük kentler ve metropollerden seçilme özelliği de değişmiştir. AK Parti’de 30 kadın milletvekilinin 8’i, DTP’de 8 kadın milletvekilinin 7’si bu büyük metropoller dışındaki kentlerden seçilmişlerdir. CHP’de ise büyük illerin dışından seçilen kadın milletvekili yoktur (Sancar, 2008: 225).

2007 seçimlerinde de TBMM’ye seçilen kadın milletvekillerinin seçilme süreksizlikleri devam etmiştir. Seçilen 50 kadın milletvekilinden sadece 10’u (%25) daha önceki dönemlerde de milletvekilliği yapmıştır. 23. Dönemde seçilen kadın ve erkek milletvekillerinin tamamına baktığımızda bu oranın %41,9 olduğunu görürüz. Yani 550 milletvekilinin 226’sı 22. Dönemde de Mecliste bulunmaktaydı (Tuncer, 2007: 62). Bu veri bize erkek politikacıların kadın politikacılara göre çok daha uzun süreli temsilci olarak hizmet verme fırsatına sahip olduklarını göstermektedir.

Öte yandan bu verilere bakıldığında kadın temsilci seçilebilmesinin, illerin gelişmişlik düzeyine bağlı olmadığı görülür. Gelişmişlik düzeyinde ilk 10’da yer alan 4 ilde (Tekirdağ, Antalya, Eskişehir ve Muğla) (İş Bankası, 2014), kadın milletvekili bulunmamaktadır. Yine, gelişmişlik düzeyinde ilk 20’de yer alan 7 ilde (Kayseri, Hatay, Manisa, Mersin, Sakarya, Yalova ve Zonguldak) kadın milletvekili bulunmamaktadır.

TBMM’de kadın milletvekillerinin yasama faaliyetlerine katılım düzeyini ve içeriğini görebilmek için öncelikle Yasama Komisyonları’na katılımında cinsler arası eşitliğe ve kadın milletvekillerinin genel kurullardaki aktiflik düzeylerine ve konularına bakmak gerekir.

Tablo 29’da TBMM’de yer alan komisyonlardaki cinsiyet dağılımını görüyoruz. Bu verilere göre Kadın Erkek Fırsat Eşitliği, Avrupa Birliği Uyum ve İnsan Hakları İnceleme Komisyonlarında belli bir düzeyde olduğu halde, Güvenlik ve İstihbarat, Kamu İktisadi Teşebbüsleri, İçişleri, Anayasa, Bayındırlık ve İmar, Milli Savunma, Sanayi ve Ticaret Komisyonlarında kadın temsilci oranı çok düşüktür. Bu ayrışmanın zaman içerisinde devamlılık gösterip göstermediğine daha yakından bakmak gerekir.

Tablo 29: Türkiye Büyük Millet Meclisi Komisyonlarında Kadın Erkek Dağılımı

Komisyon Adı	Kadın		Erkek		Komisyon Toplam
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	
Adalet Komisyonu	3	12,00%	22	88,00%	25
Anayasa Komisyonu	2	8,00%	23	92,00%	25
Avrupa Birliği Uyum Komisyonu	6	24,00%	19	76,00%	25
Bayındırlık, İmar, Ulaştırma ve Turizm Komisyonu	2	7,69%	24	92,31%	26
Dilekçe Komisyonu	2	16,67%	10	83,33%	12
Dışişleri Komisyonu	4	16,00%	21	84,00%	25
Güvenlik Ve İstihbarat Komisyonu	1	6,25%	15	93,75%	16
İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu	7	28,00%	18	72,00%	25
İçişleri Komisyonu	1	4,00%	24	96,00%	25
Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu	16	66,67%	8	33,33%	24
Kamu İktisadi Teşebbüsleri Komisyonu	1	2,86%	34	97,14%	35
Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu	3	11,54%	23	88,46%	26
Milli Savunma Komisyonu	0	0,00%	25	100,00%	25
Plan Ve Bütçe Komisyonu	4	10,00%	36	90,00%	40
Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji Komisyonu	1	4,00%	24	96,00%	25
Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu	5	21,74%	18	78,26%	23
Tarım, Orman ve Köyişleri Komisyonu	4	15,38%	22	84,62%	26
Çevre Komisyonu	0	0,00%	25	100,00%	25
Genel Toplam	62	13,69%	391	86,31%	453

Kaynak: <https://komisyon.tbmm.gov.tr/> adresinden derlenmiştir. (26. Dönem milletvekilleri verileri) (Erişim Tarihi: 25.10.2017)

23. ve 24. Dönem TBMM’ye seçilmiş kadın milletvekillerinin yasama faaliyetlerine hangi tür ve içerikte katıldığına dair yapılmış iki araştırma verilerini Tablo 30’da karşılaştırmalı olarak gösterdik. Bu verilere göre bütün muhalefet partilerinin kadın milletvekillerinin yazılı ve sözlü soru önergesi verme, kanun teklifi sunma, meclis araştırma önergesi verme faaliyetleri açısından iktidar partisi kadın milletvekillerinden daha fazla aktif oldukları görülmektedir. Gensoru, mes-lis soruşturma komisyonu kurulması önerisi ve genel görüşme önerisi açısından ise parti farkı

olmaksızın bütün kadın milletvekillerinin pasif olduğu görülmektedir. Bunun nedeni bu tür yasama faaliyetlerinin kişisel olmaktan çok partiler adına yürütülen bir yasama faaliyeti olmasıdır. Genel Kurul konuşmaları açısından ise iktidar partisi milletvekilleri de oldukça aktif olmakla beraber muhalefet parti kadın milletvekilleri kadar değildirler.

Tablo 30: Kadın Milletvekillerinin 23. ve 24. Dönem Yasama Faaliyetleri Karşılaştırması

PARTİ ADI	KADIN MİLLETVEKİLİ SAYISI		YAZILI SORU ÖNERGESİ		SÖZLÜ SORU ÖNERGESİ		KANUN TEKLİFİ		MECLİS ARAŞTIRMA ÖNERGESİ		GENSORU		MECLİS SORUŞTURMA KOMİSYONU		GENEL GÖRÜŞME		GENEL KURUL KONUŞMALARI	
	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.
DÖNEM	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.	23.	24.
AK PARTİ	30	46	0	0	15	0	17	21	3	7	0	0	0	0	0	0	245	353
CHP	9	19	457	1736	7	35	21	114	27	116	0	3	0	20	1	4	167	597
MHP	2	3	49	691	4	37	2	22	6	20	0	1	0	0	0	1	75	79
BAĞIMSIZ/ DPT-BDP	8	9	639	951	24	12	37	76	106	235	2	4	0	0	0	1	247	213
BAĞIMSIZ/ DSP	1	2	225	53	0	0	16	0	1	1	0	0	0	0	0	0	19	2
TOPLAM	59	79	1660	3431	50	84	93	233	143	379	2	8	0	20	1	6	750	1244

Kaynak: KA-DER, 2015; Özdemir, 2017.

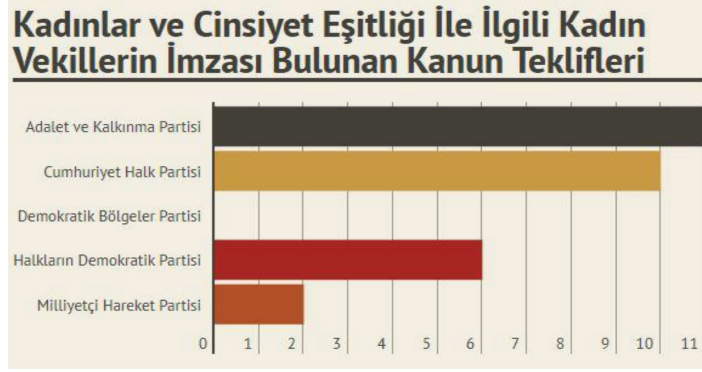
KA-DER Ankara tarafından 24. Dönem kadın milletvekillerinin yasama faaliyetleri üzerine yapılan haritalama raporu verileri (kadın milletvekillerinin, kadınlar yararına olacak yasama faaliyetlerine katılımının türünü ve sayısını gösterecek şekilde) özetlenerek aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 31: TBMM’de Kadın Milletvekillerinin Kadınlar ve Cinsiyet Eşitliği ile İlgili İlk İmzalarının Bulunduğu Kanun Teklifleri

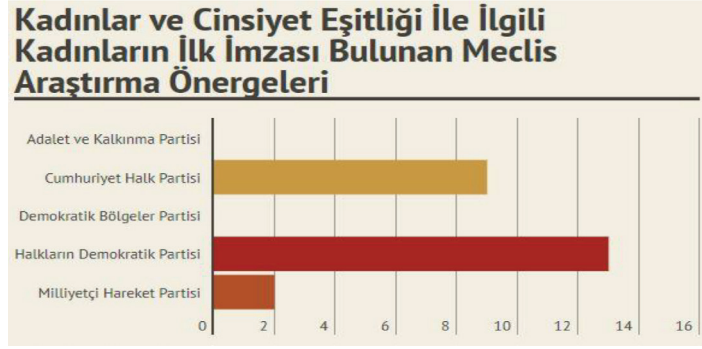


Kaynak: KA-DER Ankara. (2015). 24. Yasama Dönemi 4. Yasama Yılında Kadın Vekillerin Performansları. <http://www.kaderankara.org.tr/category/siyasette-kadin/> (Erişim Tarihi: 15.09.2017)

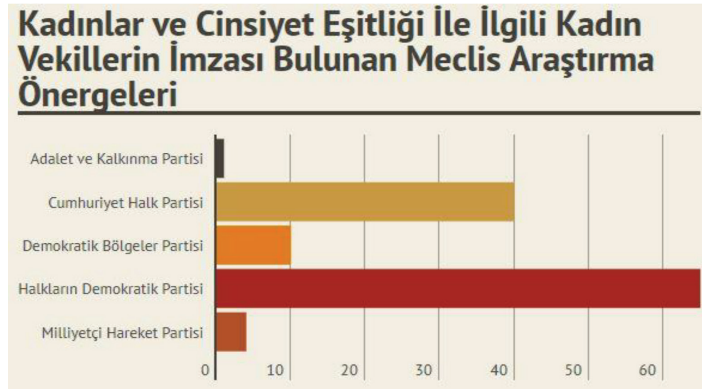
Tablo 32: TBMM’de Kadın Milletvekillerinin Kadınlar ve Cinsiyet Eşitliği ile İlgili İmzası Bulunan Kanun Teklifleri



Tablo 33: TBMM’de Kadın Milletvekillerinin Kadınlar ve Cinsiyet Eşitliği ile İlgili İlk İmzası Bulunan Meclis Araştırma Önergeleri



Tablo 34: TBMM’de Kadın Milletvekillerinin Kadınlar ve Cinsiyet Eşitliği ile İlgili İmzası Bulunan Meclis Araştırma Önergeleri



Tablo 35: TBMM’de Kadın Milletvekillerinin Kadınlar ve Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Sahibi Olduğu Yazılı Soru Önergeleri



23. Dönem kadın milletvekillerinin yasama faaliyetlerine katılım profili de benzer özellikler taşımaktadır. Tablo 36’da 23. Dönem kadın milletvekillerinin yasama faaliyetlerine katılım oranının toplam yasama faaliyetleri içerisindeki oranı görülmektedir.

Tablo 36: 23. Dönem Kadın Milletvekillerinin Yasama Faaliyetlerine Katılımı⁹⁴

23. DÖNEM YASAMA FAALİYETLERİ*	TOPLAM	KADIN MİLLETVEKİLLERİ	KADIN MİLLETVEKİLLERİ (%)
Toplam Kanun Teklifi Sayısı	901	93	10.3
Kanun Tasarısı	789	0	5.5**
Kanunlaşan Teklif Sayısı	248	20	8
Kanunlaşan Tasarı Sayısı	514	0	2.6***
Yazılı Soru Önergeleri	20.898	1660	7.9
Cevaplanan Yazılı Soru Önergeleri	9.525	****	****
Meclis Araştırma Önergeleri	1.116	143	12.8
Gensoru	13	2	15.3
Genel Görüşme	26	1	3.8
Meclis Soruşturma Önergeleri	3	0	0
Sözlü Soru Önergeleri	2.506	34	1.3
Konuşma Sayısı*****	14.653	750	5.1

*Toplama ilişkin veriler 23. Dönem TBMM Faaliyet Raporundan alınmıştır. Kadın milletvekillerinin faaliyetleri ise tek tek yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen bilgidir. (https://www.tbmm.gov.tr/bilgiedinme/23_Dnm_Faaliyet_Raporu.pdf)

** Kanun teklifi ve kanun tasarılarının toplamında (1690) kadın milletvekillerinin verdiği kanun tekliflerinin oranını göstermektedir.

*** Toplam kanunlaşan tasarı ve tekliflerin (762) içinde kadın milletvekillerinin kanunlaşan tekliflerinin oranını göstermektedir.

**** Kadın vekillerin cevaplanan soru önergelerinin sayısına ulaşamamıştır.

***** Toplam konuşma sayısı, https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/td_v2.sorgu_ekrani üzerinden elde edilmiş. Çıkan sorgulamada “söz alanlar” başlığı altındaki toplam rakam kabul edilmiştir. Bu tüm milletvekillerinin yaptığı konuşmaların sayısına ilişkin sağlıklı bir veri olmamakla birlikte yaklaşık rakamı bize göstermesi açısından yeterlidir.

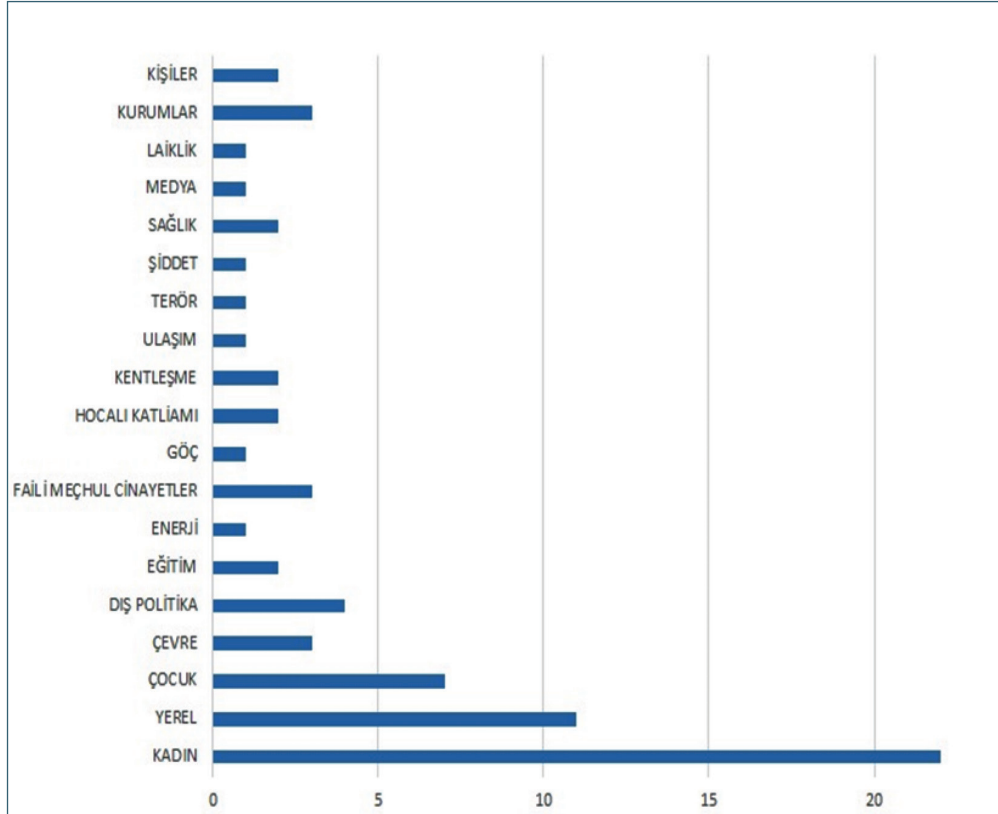
94 Özdemir, 2017; 79.

23. Dönem kadın milletvekillerinin konuşmalarının içeriği konusundaki bu çalışmaya göre TBMM Başkanlığı’na sunulan 89 kanun tasarısı, 901 kanun teklifi içerisinde⁹⁵ 50 kadın milletvekilinin verdiği kanun teklifi (ilk imza sahibi oldukları kanun teklifleri) sayısı 93’tür. 23. Dönemde Meclis’te %9 gibi bir temsile sahip olan kadın milletvekilleri bir dönem boyunca toplam kanun tekliflerinin (901) %10,3’ünü hazırlamışlardır.⁹⁶ Ancak bu sayıya kanun tasarıları da eklendiğinde kadın milletvekillerinin verdiği kanun tekliflerinin toplam içindeki oranı %5,5’e düşmektedir.

Toplam 20.898 soru önergesinin 1.660’ı %7,9’u kadın milletvekillerine aittir. Soru önergesinin özellikle muhalefet partileri tarafından çok sık kullanılan bir denetim aracı olması göz önüne alındığında, bu oran oldukça düşüktür.

23. Dönemde 50 kadın milletvekili tarafından toplam 750 kürsü konuşması yapılmıştır. Bu konuşmaların 73’ü (%9,7’si) kadın milletvekillerinin gündem dışı konuşmalarıdır.

Tablo 37: Kadın Milletvekillerinin Gündem Dışı Konuşma Konularının Dağılımı



Kaynak: Özdemir, 2017.

Tablo 37’de yer alan kadın milletvekillerinin gündem dışı konuşma konularının dağılımına bakılınca en çok; kadınlar, çocuklar ve yerel meseleler hakkında konuştuıkları görülmektedir.

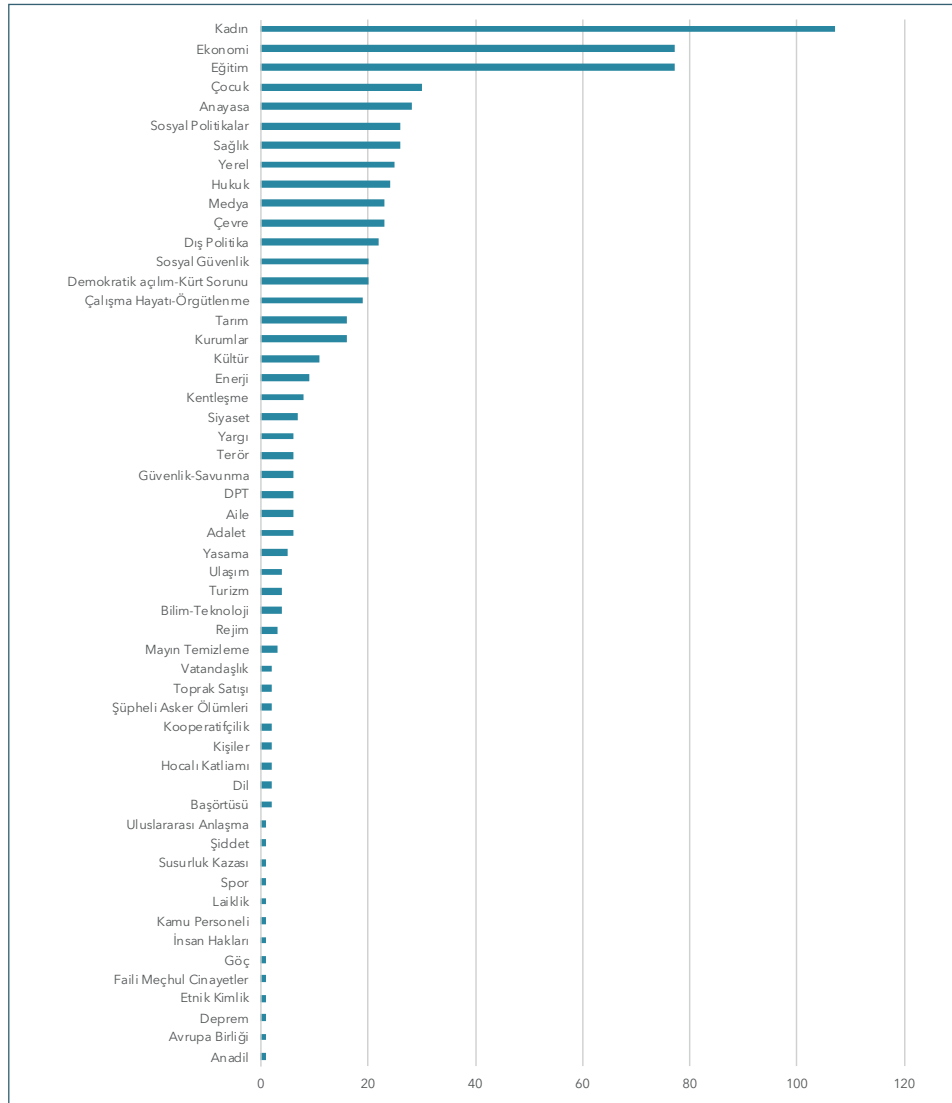
⁹⁵ TBMM 23. Dönem Faaliyet Raporu, https://www.tbmm.gov.tr/bilgiedinme/23_Dnm_Faaliyet_Raporu.pdf / (Erişim Tarihi: 26.09.2017)

⁹⁶ Kanun tekliflerinde ilk imzacı oldukları kanun teklifleri baz alınmıştır.

Bugün kadın milletvekillerinin dahi çok sık şikâyet ettiği konulardan biri, kadın milletvekillerinin konuşmak için söz aldığı konulardır. Örneğin kadın milletvekillerinin çoğu kendilerine dış politika, ekonomi, güvenlik gibi alanlarda söz verilmediğini söylemektedir.

Kadın milletvekillerinin yaptıkları konuşmaların konularına göre dağılımı ise ilginç bir görünüm sergilemektedir. Kadınların büyük bir yüzdeyle kadınlarla ilgili konuştukları görülebilmektedir. Konuşmaların temalarına ilişkin grafik aşağıdaki gibidir.

Tablo 38: Kadın Milletvekillerinin Gündem İçi Konuşma Konuları



Kaynak: Özdemir, 2017.

1.4. Kadınların Siyasal Temsili ve Cinsiyetçilik

Siyasal partilerin merkez politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılık düzeyini, yasal ve siyasal belgelerde yer alan norm ve standartlara uyum kapasitelerini izleyerek tanımlayabilecek göstergelere gereksinim vardır.

Öte yandan, siyasal partilerde, atanmış/seçilmiş kadınlardan, erkek politikacılardan farklı görevler beklendiği ve erkek politikacılar ile kadın politikacılar arasında cinsiyet ayrımına dayalı bir işbölümü-sorumluluk üstlenme farklılaşması olduğunu da gözlemliyoruz.

Ana-akım siyasal partiler, kadın politikacılarından, partinin seçmen desteğini genişletmek için kampanya ve propoganda çalışmalarını yürütmelerini; evlere, mahallelere rahatça girebilmek gibi “kadın olmanın avantajları” sayesinde parti ideoloji ve politikasına taraftar oluşturma görevini yürütmelerini beklerler. Çocuklarla, yaşlılarla, hastalarla, yoksullarla ve engellilerle ilgili çalışmaları yürütmek yine kadınların işidir. Ama siyasal kararların en temelini oluşturan güvenlik, dış politika, ekonomik ve mali politikalarla ilgili kararların alındığı kurullarda kadınlar çok az ya da yok sayıdadırlar. Ana-akım siyasal partilerin parti içi ve parlamento komisyon ve genel kurul çalışmalarında çarpıcı bir biçimde ortaya çıkan bu özellik, bize erkek öncelikli siyasal kurumların ve cinsiyetçi işbölümünün güçlü bir şekilde devam ettiğini gösterir.

2. Siyasal Parti Politikalarının Haritalanması

2.1. Türkiye’de Siyasal Partilere Kadınların Katılımı

Yakın dönem Türkiye tarihine baktığımızda, kadınların siyasal partilere katılma biçimlerinin 2010’lu yıllara kadar çok fazla değişmediğini; esas olarak erkek çoğunluklu parti yapılarında, yukarıda kısaca tanımladığımız çerçeveye paralel geliştiğini görüyoruz. Kadınlar siyasal partiler içerisinde, kadınlara ayrılmış az sayıda ve yardımcı konumlardan öteye geçemeyen bir alana sıkışıp kalmaktadırlar. Halen de ana-akım partilerde varlığını sürdüren bu modele göre kadınlar siyasal kararların alındığı düzeylere pek ulaşamazlar; partinin sosyal kampanya, propaganda ve destek sağlama işlerini üstlenirler. Yani bu tür parti yapıları kadınların bir siyasetçi olarak yetişmesini amaçlamaktan çok, sosyal ve kültürel destek işleri yaparak erkeklerin yaptığı siyasi işleri kolaylaştırmalarına dayanır. Bu siyasal parti modeli dünyada ve Türkiye’de kadınların siyasal kararlara eşit katılımlarına engel oluşturan en temel nedendir.

1990’lı yıllardan itibaren Türkiye’de güçlenen kadın hakları hareketinin gündeme getirdiği eleştiriler içerisinde kadınların siyasal partilere katılım düşüklüğü önemli bir yer işgal etmiştir (Sancar, 2008). Kadın hareketinin yarattığı talepler ve gündemin etkisiyle bu durum 2010’lu yıllardan itibaren değişmeye başlamıştır. Bu tarihten başlayarak bazı siyasal partilerde ağırlıklı olmak üzere meydana gelen önemli değişiklikler şöyle listelenebilir:

- Bazı siyasal partilerde kadın (azınlıkta kalan cinsiyet) kotası uygulanmaya başlanmıştır (DYP, CHP, HDP).
- Parti içerisinde kadın örgütlenmesi türü olan kadın kolları yetkileri ve işlevleri, daha fazla kadınların yararına olacak biçimde değişmeye başlamıştır.

- Bu tarihten başlayarak hem siyasal parti yönetimlerinde hem de TBMM’de kadın sayısı yavaş yavaş artmaya başlamıştır.
- Kadın katılımı ve temsili yerel yönetimler düzeyinde aynı hızda gerçekleşmemiştir. Bunun nedenleri ayrıca tartışılmaya değerdir.
- Bu tarihe kadar hiç kadın milletvekili çıkarmamış, az gelişmiş illerden kadın milletvekilleri TBMM’ye temsilci olarak gelmeye başlamıştır. Ayrıca ekonomik olarak gelişmiş illerden kadın milletvekili seçilmemesi de kadınların siyasal temsiline ekonomik gelişmeyle doğrudan bir ilgisi olmadığını göstermektedir.
- Bu gelişimlere paralel olarak genel seçimlerde aday olan kadın sayısında da artış gözlenmektedir.

Bu gelişmelerin varlığına rağmen kadınlara karşı ayrımcı ve cinsiyetçi politikalar ve uygulamalar içeren bazı durumlar hâlâ devam etmektedir. Bunları da kısaca şöyle listeleyebiliriz:

- Türkiye’de yerel ya da ulusal düzeyde bütün seçimlerde aday olacak kişiler ve siyasal partilerin karar kurullarında yer alacak erkek ve kadın adaylar çoğunlukla parti yöneticileri/liderleri tarafından belirlenirler. Ama bu tür seçilmiş/atanmış erkek ve kadın politikacıların yetiştirme kriterlerindeki saptadığımız ayrımcılığın devam ettiği görülmektedir.
- Türkiye’de siyasal partiler tarafından temsilci olarak atanan/seçilen kadınlar genellikle parti örgütlerinden yetişmemiş, siyasal deneyimleri çok sınırlı, partinin kadın üyeleri ve örgütleri tarafından tanınmayan ve desteklenmeyen kadınlardır. Erkeklerden ve genel olarak kadın seçmen kitlesi ortalamasından çok daha yüksek düzeyde eğitilmiş ve kariyer sahibi kadınlardır.
- Siyasal partilerde kadın politikacıların sürekli ve kalıcı olamama olgusu ile ilgili elimizde çok az veri olmasına rağmen, var olanlar da durumu görmeye yeterli çerçeve sunmaktadır. İlk kadın milletvekilinin seçildiği 1935 yılından sonraki yıllarda bu özellikleri sürekli olarak gözleyebiliyoruz. Örneğin 1935-1991 yılları arasındaki dönemlerde kadın milletvekillerinin tekrar TBMM’ye seçilememesi sıklığı %60,9’dur. Yani seçilen 10 kadın milletvekilinin sadece 4’ü bir kez daha milletvekili olarak seçilebilmiştir.
- Siyasal partilerde kadınların güçsüz konumunun bir başka göstergesi ise siyasal parti yönetimlerinde kadınların varolma fırsatlarıdır. 2010’lu yıllardan başlayarak TBMM’de yer alan siyasal partilerin merkez teşkilatlarında kadın oranının düzenli olarak artmakta olduğunu görüyoruz. Bugün için mevcut durum Tablo 39’da gösterilmiştir.

Tablo 39: TBMM’de Grubu Bulunan Siyasal Partilerin Yönetimlerindeki Kadın Oranı

Ak Parti			
	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı %
Merkez Yönetme Kurulu	23	5	21,74%
Merkez Karar ve Yönetim Kurulu	51	9	17,65%
Merkez Disiplin Kurulu	11	2	18,18%
Demokrasi Hakem Kurulu	3	0	0,00%
Siyasi Erdem ve Etik Kurulu	5	2	40,00%
TOPLAM	93	18	19,35%
Cumhuriyet Halk Partisi			
	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı %
Merkez Yönetim Kurulu	12	3	25,00%
Genel Sekreter	1	0	0,00%
Yüksek Disiplin Kurulu	15	3	20,00%
Parti Meclisi Üyeleri	60	18	30,00%
TOPLAM	88	24	27,27%
Halkların Demokratik Partisi			
	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı %
Merkez Yürütme Kurulu	29	14	48,28%
Parti Meclisi Üyeleri	100	49	49,00%
Uzlaşma Kurulu	7	2	28,57%
TOPLAM	136	65	47,79%
Milliyetçi Hareket Partisi			
	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı %
Merkez Yönetim Kurulu	72	5	6,94%
Başkanlık Divanı	13	1	7,69%
Merkez Disiplin Kurulu	8	0	0,00%
TOPLAM	93	6	6,45%

Kaynak: Siyasal partilerin web sayfaları kayıtlarından tarafımızdan hazırlanmıştır. (Erişim Tarihi: 12.09.2017)

Ana-akım siyasal partilerin parti merkez yönetimlerinde kadınlar artan oranda yer almakla beraber il ve ilçe yönetimlerinde hâlâ görünmez durumdadırlar.

Tablo 40: Siyasal Partilerin İl Yönetimlerinde Kadın Oranı

	Toplam İl Başkanı	Kadın İl Başkanı	Kadın Oranı (%)
Adalet ve Kalkınma Partisi	81	0	0
Cumhuriyet Halk Partisi	81	5	6.17
Milliyetçi Hareket Partisi	79	1	1.27

Kaynak: KADER 2014-2015, *Siyasal Partilerin Karneleri İstatistikleri*, <http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2015/05/2014.pdf>
(Erişim Tarihi 18.09.2018)

Bütün bu özelliklerin ana-akım partilerde hâlâ devam ediyor oluşu kadınların siyasal katılımını, erkeklere göre daha süreksiz ve istikrarsız kılıyor. Bu durum kadın politikacıların kurumsal siyasette kalıcı olamama ve siyasal güç kazanamamalarına yol açarak erkek egemen siyasal parti yapılarını pekiştiriyor.

2.2. TBMM’de Yer Alan Partilerin Siyasal Metinlerinde Cinsler Arası Eşitlik Norm ve Standartlarıyla Uyum

Türkiye’de TBMM’de yer almayı başarmış siyasal partilerin bu raporda saptanan uluslararası ve ulusal normlara, standartlara uyumunu ve ilgili stratejik hedefleri ve politikaları benimseme düzeyini görmek için siyasal partilerin tüzüklerine, parti içi kadın örgütlenmesini düzenleyen yönetmeliklere, son seçimlerde hazırlanmış seçim bildirgelerine ve yöneticilerin basında yer alan demeçlerine baktık. Bu metin okumaları ile siyasal partilerin cinsler arası eşitlik açısından uluslararası norm ve standartlara, Türkiye’nin bu konudaki düzenleyici hukuki ve politik çerçevesine ne kadar uyum gösterdiğini görmeye çalıştık. Bunu nesnel bir biçimde yapabilmek için karşılaştırmayı kolaylaştıracak kriterler geliştirdik ve bu kriterlere göre siyasal parti belgelerini inceledik. Bu kriterlere Gösterge Tablosu’nda da yer vererek zaman içerisinde izlenebilir hale gelmesini önerdik. Bu kriterler şöyledir:

- Uluslararası normlara uyum düzeyi
- Standart saptanmış mıdır?
- Hangi stratejik hedefler saptanmıştır?
- Uygulamayı izleyip denetleyecek bir mekanizma geliştirmiş midir?
- Parti içindeki kadın örgütlenmesinin siyaset yapma ve temsil gücü nedir?
- Seçilme meşruiyeti
- Görev güvencesi (görevden almada hukukilik)
- Konuşma hakkı
- Kararlara katılım hakkı
- Kadın adayların belirlenme süreçlerinin şeffaflığı
- Olumlu ayrımcılık-kota uygulaması var mıdır?
- Kadın kollarının kadın politikası saptama görevi ve yetkisi
- Bütçe ve kaynaklara erişim açısından kadın örgütleri için kullanılan mali kaynak var mıdır?

Bu kriterlere göre TBMM’de yer alan siyasal partileri değerlendirerek karşılaştırılabilir bilgilerle, ilgili değerlendirmeyi Tablo 41’de ve metin içerisinde ele alacağız.

Tablo 41: Siyasal Partilerin Uluslararası ve Ulusal Norm ve Standartlara Uyumu Karşılaştırması

DEĞİŞKENLER	AK PARTİ KARNESİ	CHP KARNESİ	HDP KARNESİ	MHP KARNESİ
ULUSLARARASI NORMLARA UYUM DÜZEYİ	Cinslerin eşitliği, kadın hakları normları yerine kadınların güçlendirilmesi; ailenin temeli kadın; kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürülüler...	Genel çerçevesi ile uyum gösteriyor. Kadın-erkek eşitliği, kadın hakları, eşit katılım hakkı, ailede eşitlik, kadını özgürleştirmek, çağdaş laik demokratik Cumhuriyet’in var olma koşulu olarak fırsat eşitliği, kadınların insan hakları, kadınların özgür ve eşit bireyler olması, kadınların siyasal yaşama eşit katılımı, kadının lehine pozitif ayrımcılık.	Uluslararası normlara uygunluk gösteriyor. Bu çerçevenin ötesinde ise feminist siyaset ilkeleri ve politikaları benimsiyor. <ul style="list-style-type: none"> Cinsiyetler arası eşitsizliğe karşı, erkek egemen sisteme mücadele etmek Kadın erkek eşitliğinin yaşandığı demokratik bir halk iktidarını Kadın, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği konusunda her tür ayrımcılık ve sömürüye karşı Kadınlardan yana tutum almak Cinsiyetçilikle mücadele Kadınların kurtuluş ve özgürlük mücadelesinde temel güç olan kadın örgütlülüğüne inanmak Kadın kurtuluş hareketiyle ilişkili olmak Fiili ve gerçek bir eşitliğin sağlanması için mücadele eder. Pozitif ayrımcılık ilkesinin uygulanması Cinsiyetçi işbölümüne son vermek Kadın ve erkek arasında bağımlılık değil dayanışma Bütün kadınların bağımsız yurtaşlar olarak sosyal güvenceye kavuşturulması 	Uyum sınırlı: <ul style="list-style-type: none"> Her türlü fiili ve hukuki ayrımcılığa karşı olmak Kadınların saygınlıklarını korumak Kadınların temel hak ve özgürlüklerini kısıtlayan uygulamalara son vermek Milli ve manevi değerlerin ve toplumun temeli olan ailenin korunması Kadın hakları ayrı ve bağımsız bir norm olarak yer almıyor. Aile, kadın, çocuk, engelli ve yaşlılar için birlikte politika Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına yerleştirilecek

Tablo 41: Siyasal Partilerin Uluslararası ve Ulusal Norm ve Standartlara Uyumu Karşılaştırması (devam)

DEĞİŞKENLER	AK PARTİ KARNESİ	CHP KARNESİ	HDP KARNESİ	MHP KARNESİ
STANDART SAPTANMIŞ MI?	Katılım ile ilgili saptanmış standart yok.	Katılım ile ilgili kota politikası var.	Eşit katılım/temsil kotası ve eşbaşkanlık politikası var.	Katılım ile ilgili saptanmış standart yok.
HANGİ STRATEJİK HEDEFLER SAPTANMIŞ?	Detaylı saptanmış stratejik hedefler yok, genel ve tekrarlanan bir "katılım artırma" hedefi var.	Detaylı saptanmış stratejik hedefler var.	Detaylı saptanmış stratejik hedefler var. Bu hedeflerin tanımlanmasında; "kadınlar adına" konuşma değil, "kadınların kendi dilinden konuşma"yı görüyoruz.	Saptanmış stratejik hedefi yok.
UYGULAMAYI İZLEYİP DENETLEYECEK BİR MEKANIZMA GELİŞTİRMİŞ Mİ?	Politikaların uygulamaya yansımaları değerlendirilecek izleme ve değerlendirme mekanizması yok.	Politikaların uygulamaya yansımaları değerlendirilecek izleme ve değerlendirme mekanizması yok.	Politikaların uygulamaya yansımaları değerlendirilecek izleme ve değerlendirme mekanizması yok.	Politikaların uygulamaya yansımaları değerlendirilecek izleme ve değerlendirme mekanizması yok.
PARTİ İÇİNDEKİ KADIN ÖRGÜTLERİNİN SİYASET YAPMA VE TEMSİL GÜCÜ NEDİR?	KARAR ORGANLARINA KATILIM-OY VERME YETKİSİ	Kadınların katılımını kolaylaştırmak için "yan kol" niteliğinde kadın kolları örgütlenmesi var. Bu örgütlenme yukarıdan aşağı görevlendirme-denetlenme ilişkisi kuruyor.	Kadınların katılımını kolaylaştırmak için "yan kol" niteliğinde kadın kolları örgütlenmesi var.	Kadınların katılımını kolaylaştırmak için "yan kol" niteliğinde kadın kolları değil, Kadın Meclisleri türü örgütlenmesi kendine özgü bir örgütlenmesi var.
	SEÇİLME MEŞRUIYETİ	Kadın kolları yöneticilerinin seçimiyle gelmesi gerekiyor.	Kadın kolları yöneticilerinin seçimiyle gelmesi gerekiyor. Ama uzun süre bu seçimler yapılmamış. Yakın zamanlarda tekrardan seçimle belirlenmeye dönülmüş.	Sadece seçilme değil, üyelere ve vatandaşlara da katılım olanağı sunan açık uçlu örgütlenme modeli var.

Tablo 41: Siyasal Partilerin Uluslararası ve Ulusal Norm ve Standartlara Uyumu Karşılaştırması (devam)

DEĞİŞKENLER	AK PARTİ KARNESİ	CHP KARNESİ	HDP KARNESİ	MHP KARNESİ	
PARTİ İÇİNDEKİ KADIN ÖRGÜTLENMESİNİN SİYASET YAPMA VE TEMSİL GÜCÜ NEDİR?	GÖREV GÜVENÇESİ (GÖREVDEN ALMADA HUKUKİLİK)	Kadın kolları yöneticileri aynı kademe ve bir üst kademe parti yöneticileri tarafından görevden alınabiliyor. Bunun için hukuki bir karar gerekmiyor.	Kadın kolları yöneticileri aynı kademe ve bir üst kademe parti yöneticileri tarafından görevden alınabiliyor. Bunun için hukuki bir karar gerekmiyor.	Siyasi kararla görevden alınabiliyor.	
	KONUŞMA HAKKI	Kadın kolları yöneticileri eş-düzye ve bir üst kademe yönetim kurullarına katılıp görüşlerini belirtebiliyorlar.	Kadın kolları yöneticileri eş-düzye ve bir üst kademe yönetim kurullarına katılıp görüşlerini belirtebiliyorlar.	Kadın kolları yöneticileri eş-düzye ve bir üst kademe yönetim kurullarına katılıp görüşlerini belirtebiliyorlar.	
	KARARLARA KATILIM HAKKI	Kadın kolları yöneticilerinin katıldıkları parti yönetim organlarında oy hakları yok. Ayrıca kadın kolları yöneticilerinin partiyi temsil hakkı/ yetkisi olmadığı açıkça belirtilmiş.	Kadın kolları yöneticilerinin katıldıkları parti yönetim organlarında oy hakları yok.	Kadın meclisi kadınlarla ilgili konularda karar verme hakkında sahip görünüyor.	Kadın kolları yöneticilerinin katıldıkları parti yönetim organlarında oy hakları yok.
	KADIN ADAYLARIN BELİRLENME SÜREÇLERİNİN ŞEFFAFLIĞI	Aday belirleme süreçlerine ilişkin bir usul ve şeffaflık yok.	Aday belirleme süreçlerine ilişkin bir usul ve şeffaflık yok.	Aday belirleme süreçlerinin aşağıdan gelen taleplere göre olacağı belirtiliyor.	Aday belirleme süreçlerine ilişkin bir usul ve şeffaflık yok.
OLUMLU AYRIMCILIK-KOTA UYGULAMASI VAR MI?	Bu konuda açık ve somut bir uygulama yok.	Her tür parti yönetim organında kadın kotası var.	Her tür parti yönetim organında kadın kotası var.	Bu konuda açık ve somut bir uygulama yok.	

Tablo 41: Siyasal Partilerin Uluslararası ve Ulusal Norm ve Standartlara Uyumu Karşılaştırması (devam)

DEĞİŞKENLER	AK PARTİ KARNESİ	CHP KARNESİ	HDP KARNESİ	MHP KARNESİ
PARTİ İÇİNDEKİ KADIN ÖRGÜTLENMESİNİN SİYASET YAPMA VE TEMSİL GÜCÜ NEDİR?	KADIN KOLLARINI KADIN POLİTİKASI SAPTAMA GÖREVİ VE YETKİSİ Partinin kadın politikalarını saptama gibi bir görev/yetki/ hak tanımlanmamış. Kadın kollarının parti yönetimiyle uyumlu çalışarak partinin saptanmış politikalarını uygulamaya yardımcı olması bekleniyor.	Seçimle gelse de siyasi kararlar görevden alınabilen, Kadınlarla ilgili özgün politika oluşturma için danışma kurulları/ organları var. Kadın örgütlenmesinin parti politikalarını desteklemekten çok kadınları siyasete katma ve kadın politikaları oluşturma görevi tanımlanmış.	Kadın politikalarının saptanması ile ilgili yetkili.	Partinin ayrı bir kadın politikasından bahsedilmiyor.
BÜTÇE VE KAYNAKLARA ERİŞİM	Kadın örgütleri için önerilmiş yasal bir bütçe yok.	Her kademe örgüt bütçesinin en az %10 unu kadın kollarına verilmesi öngörülmüş.	Özel olarak tanımlanmış bir bütçe yok.	Özel olarak tanımlanmış bir bütçe yok.

Kaynak: Partinin web adreslerindeki verilerden derlenmiştir. (Erişim Tarihi: 03.08.2017)

2.2.1. Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)

Uluslararası normlara uyum: Kadınların güçlendirilmesi ve “ailenin temeli kadın” yaklaşımı

AK Parti’nin 2015 Genel Seçim Beyannamesi’nde ve daha önceki bütün seçim beyannameleri ve politik metinlerinde tekrarlanan temel politika tanımı şöyledir:⁹⁷

- *Kadınların hakları, refahı, sosyal hayatta karşılaştığı engellerin ortadan kaldırılması güçlü toplum hedefimiz ve kalkınmamız için vazgeçilmezdir.*
- *Kadınlarımız, toplumsal hayatın olduğu kadar ailelerimizin de temel direğidir.*

Aynı bakış açısı 65. Hükümet Programı’nda da tekrarlanmış ve partinin kadınlarla ilgili yaklaşımına “Kalkınma” başlığı altında yer verilmiştir:

- *Kadınların güçlendirilmesi için önündeki engellerin kaldırılması hedefimizdir.*
- *Kadın, ailenin temel direğidir.*
- *Kadınların güçlenmesi güçlü toplum, güçlü aile demektir.*⁹⁸

AK Parti’nin aile merkezli politikalarında kadınlar; yaşlılar, çocuklar ve özürülüler birlikte yer almaktadır:

- *Aile kurumunun temel taşları olan kadınlar, gençler, çocuklar ve yaşlıların yaşam kalitesini yükseltmek için...*⁹⁹
- *Sağlıklı nesillerin yetiştirilmesi ve ailede mutluluğun sağlanması için kadın sorunlarının giderilmesi...*¹⁰⁰

Kadın hakları ve cinsler arası eşitlik normlarına referans, ikincil ve vurgusuz olarak metinlerde yer alıyor:

“Güçlü Toplum, Güçlü Aile” yaklaşımını temel alan 2011 Seçim Beyannamesi’nde eşitlik ve ayrımcılığa karşı olma gereği aşağıdaki şekilde yer almış:

- *Ak Parti iktidarı her türlü ayrımcılığa karşı olduğu gibi, **cinsiyet ayrımcılığına** da karşıdır.*
- *Ak Parti cinsiyet eşitliğinin hukuki düzenlemeler kadar, toplumun tümünü kapsayan bir **zihinsel dönüşüme** de ihtiyaç duyduğu ön kabulüyle harekete geçmiştir.*

97 Adalet ve Kalkınma Partisi, *Huzur ve İstikrarla Türkiye’nin Yol Haritası*, 1 Kasım 2015 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi, <https://www.akparti.org.tr/site/haberler/iste-ak-partinin-secim-beyannamesi/78619#1> (Erişim Tarihi: 29.09.2017)
Adalet ve Kalkınma Partisi, *Yeni Türkiye Yolunda Daima Adalet, Daima Kalkınma*, 7 Haziran 2015 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi, <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2015-secim-beyannamesi-20nisan.pdf>

98 Başbakan Binali Yıldırım Tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisine Sunulan 65. Hükümet Programı, 24 Mayıs 2016, http://www.akparti.org.tr/upload/documents/65_H%C3%BCk%C3%BCmet_Program%2016.pdf (Erişim Tarihi: 03.10.2017)
İnsani Kalkınma başlığı altında: Kadın alt başlığında şöyle deniyor:
Kadınların hakları, refahı, sosyal hayatta karşılaştığı engellerin ortadan kaldırılması güçlü toplum hedefimiz ve kalkınmamız için vazgeçilmezdir. Kadınlarımız, toplumsal hayatın olduğu kadar ailelerimizin de temel direğidir. 65’inci Hükümet olarak, kadınların bireysel ve toplumsal olarak daha da güçlenmeleri, daha kaliteli eğitim almaları, karar alma mekanizmalarındaki etkinliklerinin artırılması, işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması, sosyal güvencelerinin sağlanması ve kadın girişimci sayısının artırılması temel hedeflerimizdir. (Erişim Tarihi: 05.10.2017)

99 Adalet ve Kalkınma Partisi, *2011 AK Parti Seçim Beyannameleri*, <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2011-beyanname.pdf>, s.154. (Erişim Tarihi: 05.10.2017)

100 Adalet ve Kalkınma Partisi, *2002 AK Parti Seçim Beyannameleri*, <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2002-beyanname.pdf> (Erişim Tarihi: 05.10.2017)

- *Kadınlarımız İçin 2023 Hedeflerimiz: **Cinsiyet eşitliği** yolunda atılan her adım, kadınların elde ettiği her yasal ve sosyal hak, eğitim, sağlık, iş hayatında alınan her mesafe aslında ortak geleceğimizi şekillendirmektedir. Eşitlik kişilerin kadınlık veya erkeklik sıfatlarıyla değil, insanlık sıfatlarıyla ilgilidir.*¹⁰¹

Standart saptama

AK Parti tüzük ve ilgili mevzuatında yer vermese de bir tür “örtülü kota taahhüdü” yapmaktadır: *“Ak Parti olarak yetkili kurullarımızda alınan karar gereğince, Yerel Meclisler için aday listelerinde yer alacak her 3 adaydan biri kadın olacaktır.”*¹⁰²

Stratejik hedef saptama: **“Kadınların karar alma mekanizmalarındaki etkinliklerini arttıracakız”**

AK Parti 2023 Hedefleri metninde öncelikle kadınların güçlendirilmesi için pozitif ayrımcılık ile ilgili yaptığı hukuki düzenlemeyi merkeze alarak bunu uygulamaya geçireceğini söylemektedir. Öte yandan bu pozitif ayrımcılık uygulamasını kadınların karar mekanizmalarına eşit katılımını sağlamak için kullanacağına dair herhangi bir vaatte bulunmamaktadır. Bunun yerine, hemen her metinde, kadınların siyasal karar mekanizmalarında etkinliklerinin artırılmasını (eşitliğin sağlanması değil) hedeflediğini sadece belirtmektedir.¹⁰³

“Pozitif ayrımcılığı anayasal teminat altına aldığımız kadınlarımızın,

- *Sosyal hayat içindeki konumlarının güçlendirilmesi*
- *Sosyal güvencelerinin sağlanması*
- *Karar mekanizmalarındaki etkinliklerinin artırılması en öncelikli hedeflerimiz.”*

AK Parti’nin kadın hakları konusunda en önemli uygulaması pozitif ayrımcılık politikalarını hayata geçirmesidir. Bunu bütün seçim beyannamelerinde tekrarlamaktadır:

*“Kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu anayasal hükme dönüştürdük. Öncelikle kadınlarımız için pozitif ayrımcılık sağlanmasını anayasal güvenceye kavuşturduk. Kadın erkek fırsat eşitliği ilkesini, Anayasanın özellikle 10. maddesinde yaptığımız değişikliklerle güçlendirdik.”*¹⁰⁴

*“Kadın-erkek eşitliğini sağlamak, çocuklar, yaşlılar, özürlüler, şehitlerin dul ve yetimleri ile malul ve gazilerle ilgili devletin pozitif ayrımcılık yönünde bazı tedbirlerin alınmasına imkân tanımıştır.”*¹⁰⁵

AK Parti pozitif ayrımcılık uygulaması kadınların sorumluluk üstlendiği çocuk, yaşlı, hasta, özürlü bakımı gibi konularda parasal yardımları kapsamaktadır.

¹⁰¹ Adalet ve Kalkınma Partisi, *2011 Yolunda AK Parti Seçim Beyannameleri*, <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2011-beyanname.pdf> s.157, 161 (Erişim Tarihi: 09.10.2017)

¹⁰² Adalet ve Kalkınma Partisi, *2014 Yolunda AK Parti Seçim Beyannameleri*, Tanıtım ve Medya Başkanlığı, 2015, <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2014-beyanname.pdf>, s. 81 (Erişim Tarihi: 13.10.2017)

¹⁰³ Adalet ve Kalkınma Partisi, *Yeni Türkiye Sözleşmesi 2023*, Nisan 2015. <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2023-sozlesmesi-secim-2015.pdf>, s.30. (Erişim Tarihi: 10.10.2017)

¹⁰⁴ Adalet ve Kalkınma Partisi, *Yeni Türkiye Yolunda Daima Adalet, Daima Kalkınma*, 7 Haziran 2015 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi, <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2015-secim-beyanname-20nisan.pdf> (Erişim Tarihi: 16.10.2017)

¹⁰⁵ Adalet ve Kalkınma Partisi, *2011 Yolunda AK Parti Seçim Beyannameleri*, <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2011-beyanname.pdf> s.27 (Erişim Tarihi: 09.10.2017)

65. Hükümet Programı’nda ise “Kalkınma” başlığı altında kadınlarla ilgili yer alan temel politik hedefler şöyle sıralanmıştır:¹⁰⁶

Kadınların bireysel ve toplumsal olarak daha da güçlenmeleri için;

- *Daha kaliteli eğitim olanaklarına sahip olmaları,*
- *Karar alma mekanizmalarındaki etkinliklerinin artırılması,*
- *İşgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılarak istihdamlarının artırılması,*
- *Sosyal güvencelerinin sağlanması ve kadın girişimci sayısının artırılması temel hedeflerimizdir.*¹⁰⁷

AK Parti’nin 7 Haziran 2015 ve 1 Kasım 2015 seçim beyannamelerinde de benzer bir içerik, detaylı ve somut stratejik hedefler olarak tanımlanmamakla birlikte şöyle yer alıyor:¹⁰⁸

- *Önümüzdeki dönemde kadınların karar alma mekanizmalarındaki etkinliğini daha da artıracamız.*
- *Siyasetten bürokrasiye kültürel ve sanatsal hayattan sivil toplum faaliyetlerine kadar kadının katılımını ve rolünü güçlendireceğiz.*

AK Parti yerel seçimlerle ilgili olarak kadınların siyasal kararlara katılımını sağlama açısından daha detaylı bir çerçeve çiziyor. 2014 Yerel Seçimler Seçim Beyannamesi’nde şöyle diyor:

- *Yerel yönetimlerde de kadın temsiliyetinin artırılması sağlıklı kentler, sağlıklı evler, sağlıklı yaşam alanları, yeşil alanlar, dinlenme ve spor alanları, temiz çevre, temiz hava, temiz su, katı atıkların geri dönüşümü, erişilebilir ve ekonomik toplu taşıma sistemi, çocuk-yaşlı-hasta ve engelli bakımında sosyal destek gibi pek çok hizmetin hem yaygınlaşmasını, hem de niteliğinin artmasını sağlayacaktır.*
- *Yerel meclislere seçilecek kadın üyelerimizin aynı zamanda komisyonlarda etkin bir şekilde görev almaları da desteklenecektir.*
- *2010 yılında hayata geçirilmiş olan TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’na paralel olarak, yerel meclislerde de kadın-erkek fırsat eşitliği komisyonlarının kurulması desteklenecektir.*
- *2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi çerçevesinde yerel yönetimler hazırlayacakları bütçe, stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dâhil edecekler, bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer vereceklerdir.*¹⁰⁹

¹⁰⁶ Bu paragraf bir açılış cümlesi olarak 2002’den sonraki seçim beyannamelerinde aynen tekrarlanmıştır.

¹⁰⁷ Başbakan Binali Yıldırım Tarafından Türkiye Büyük Millet Meclisine Sunulan 65. Hükümet Programı, 24 Mayıs 2016, [http://www.akparti.org.tr/upload/documents/65_H%C3%BCK%3%BCmet_Program%](http://www.akparti.org.tr/upload/documents/65_H%C3%BCK%3%BCmet_Program%2016.pdf) (Erişim Tarihi: 03.10.2017)

¹⁰⁸ Adalet ve Kalkınma Partisi. (2015). *1 Kasım 2015 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi: Huzur ve İstikrarla Türkiye’nin Yol Haritası*. Ankara: Ak Parti Yayınları. <https://www.akparti.org.tr/site/haberler/iste-ak-partinin-secim-beyannamesi/78619#1> Adalet ve Kalkınma Partisi, *Yeni Türkiye Yolunda Daima Adalet, Daima Kalkınma*, 7 Haziran 2015 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi, <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2015-secim-beyannamesi-20nisan.pdf> (Erişim Tarihi: 19.10.2017)

¹⁰⁹ Adalet ve Kalkınma Partisi, *2014 Yolunda AK Parti Seçim Beyannameleri*, Tanıtım ve Medya Başkanlığı, 2015. <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2014-beyanname.pdf> s. 81-82. (Erişim Tarihi: 13.10.2017)

AK Parti 2011 Seçim Beyannamesi’nde de, aynı şekilde, karar alma mekanizmalarında kadın sayısını artıracığını belirtiyor.¹¹⁰

“Hedef, Parlamentodaki kadın milletvekili oranı başta olmak üzere karar alma mekanizmalarındaki kadın sayısı artırılmasıdır.”

Aile politikaları ve kadın: Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürllüer...

AK Parti politik metinlerinde kadınlar aile, çocuklar, özürllüer ve yaşlılar ile ilgili bir ortak paket içerisinde ele alınıyor. Bu pakette erkeklerden bahsedilmiyor ve ilgili politikalar şöyle tanımlanıyor.¹¹¹

- *“Türk ailesinin bütünlüğünü korumak ve kalkındırmak için birçok yenilikleri hayata geçiren Ak Parti iktidarı, kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve özürllülerin sorunlarını çözmek için aile merkezli politikalar izlemiştir.*
- *Aile kurumunun en hayati aktörü olan kadınların evlilik sonrasında sosyal ve kültürel gelişmelerini desteklemek için yaygın programlar uygulanacak ve annelerin iyi birer eğitimci olması sağlanacaktır.*
- *Sosyal hizmetler kapsamında verilen “evlilik danışmanlığı hizmeti” ile ailede ortaya çıkan sorunların çözümüne ve aile kurumunun güçlenmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.”(s. 112)*

Diyanet İşleri Başkanlığı kadın hakları ve aile politikalarında görev üstleniyor

AK Parti politik metinlerinde Diyanet İşleri Başkanlığı’nın kadın ve aile ile ilişkili uygulamalarda politika aktörü olarak sayılmaya başlandığını görüyoruz (AK Parti, 2007; 122-123):

- *“Diyanet İşleri Başkanlığı, kadın hakları gibi konularda toplumsal bilinç oluşturmayı yaygın din eğitiminin gereği olarak görmüştür.*
- *Diyanet İşleri Başkanlığı, kadınların maruz kaldığı hak ihlallerine, töre cinayetleri ve aile içi şiddete, (...) kamuoyunun dikkatini çekmiş ve bu konularda dinî açıdan toplumu aydınlatmıştır”.*

Son yıllarda kaleme alınmış AK Parti siyasi belgelerinde çok yer almasa da, daha geriye gidildiğinde “Kadın sorunları/Kadın hakları” söylemi ile karşılaşılıyor. Örneğin kadın sorunları tanımı 2002 Seçim Bildirgesi’nde şöyle yapılmış:¹¹²

“Ekonomik sorunlar, eğitimsizlik, sağlık sorunları, gelecek kaygısı, sosyal güvenceden yoksunluk, aile içi şiddet kadınlarımızın başlıca sorunlarıdır. Kadınlar, bölgeler arası farklılıklardan en çok etkilenen kesimlerin başında gelmektedir. Kırsal kesimdeki kadın ile kentlerde yaşayan kadınlar arasındaki uçurum, ekonomik kriz ile daha da derinleşmiştir.”

110 Adalet ve Kalkınma Partisi, 2011 Yolunda AK Parti Seçim Beyannameleri, <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2011-beyanname.pdf> (Erişim Tarihi: 09.10.2017)

111 Adalet ve Kalkınma Partisi, 2007 Yolunda AK Parti Seçim Beyannameleri <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2007-beyanname.pdf>, s.107 (Erişim Tarihi: 23.10.2017)

112 Adalet ve Kalkınma Partisi, 2002 Yolunda AK Parti Seçim Beyannameleri, <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2002-beyanname.pdf> (Erişim Tarihi: 06.10.2017)

2002 Seçim Bildirgesi'nde CEDAW'a ve sivil toplumun politik önemine de referans var:

- *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile getirilen ilkelerin uygulanmasına yönelik düzenlemeler yapılacaktır.*
- *Kadınla ilgili dernek, vakıf ve diğer sivil toplum örgütlerini destekleyecek, kadınları ilgilendiren yasal ve idari düzenlemeler yapılırken bu örgütlerle iş birliği yapacaktır.*

AK Parti’de kadın örgütlenmesi

AK Parti Kadın Kolları 19 Şubat 2003’te Selma Aliye Kavaf döneminde kurulmuş. 2007’de Fatma Şahin AK Parti Genel Merkez Kadın Kolları Başkanı olmuştur.¹¹³ 2011 de Fatma Şahin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı görevine getirilince, eski Kültür Bakanı ve Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon Başkanı Güldal Akşit görevi devralmıştır.

2009’da AK Parti Büyük Kongre sonrasında parti tüzüğünde yer alan “...kadın kolları oy kullanmaksızın...” ibaresi çıkarılarak tüm İl Başkanlıkları Yönetim Kurullarında kadın kolları daha güçlü bir konuma getirilmiştir.¹¹⁴

AK Parti’nin kotasız, kadınların siyasal kararlara katılımını artırma politikası

29 Mart 2009 Yerel Seçimlerinde 1659 kadın, aday listelerine girmiştir. AK Parti’den 667 kadın belediye meclisi, 56 kadın il genel meclisi olmak üzere toplamda 723 kadın meclis üyesi yerel karar alma mekanizmalarında yer almayı başarmıştır.

12 Haziran 2011 Genel Seçiminde, toplam aday sayısı 5.707 dir. Bunun 915’i kadındır. Kadın oranı %16 olarak hesaplanmıştır. 2011 Genel Seçimlerinde AK Parti çıkardığı 46 kadın milletvekili ile toplamda seçilen kadın milletvekilleri içinde, %57,69’luk oranı yakalamıştır. Seçilen kadın milletvekillerinin 22’sinin kadın kolları teşkilatı ve 9’unun ise partinin çeşitli kademelerinde teşkilat siyaseti yapan kadınlardan meydana geldiği görülmektedir.

Antalya, Elazığ, Bursa, İzmir, Ankara ve Eskişehir İl Kadın Kolları Başkanları ve Genel Merkez Kadın Kolları MYK üyelerinden biri milletvekili olmuş ve AK Parti Diyarbakır’da ilk kez kadın milletvekili çıkarmıştır.

Yönetimler oluşturulurken “kadınların %25 oranında yönetimlerde yer alması” talimatı verilmiş ve uygulanmıştır (Katircioğlu, 2012; 99-100).

¹¹³ <http://kadinkollari.akparti.org.tr/turkce/arsiv.asp?page=24> (Erişim Tarihi:20.11.2017)

¹¹⁴ <http://www.akparti.org.tr/site/akparti/parti-tuzugu> (Erişim Tarihi: 20.11.2017)

Tablo 42: AK Parti Kadın Milletvekillerinin Sosyal Durumları

AK PARTİ KADIN MİLLETVEKİLLERİ	ORTALAMA YAŞ	EĞİTİM %					MEDENİ HAL %		ÇOCUĞU OLANLAR %
		LİSE	ÖN LİSANS	LİSANS	Y. LİSANS	DOKTORA	EVLİ	BEKAR	
22. DÖNEM AK PARTİ KADIN MİLLETVEKİLLERİ	45	7.7	0.0	76.9	7.7	7.7	86.4	13.6	76.9
23. DÖNEM AK PARTİ KADIN MİLLETVEKİLLERİ	42	0.0	0.0	66.7	23.3	10.0	80.0	20.0	76.6
24. DÖNEM AK PARTİ KADIN MİLLETVEKİLLERİ	48	0.0	6.5	81.0	6.5	13.04	91.3	8.7	91.3

Kaynak: Katircioğlu, 2012.

AK Parti Kadın Kolları yapısı

AK Parti Kadın örgütlenmesi yan kol niteliğindedir¹¹⁵ (md. 17, 18/5). Genel merkezde Kadın Kolu Büyük Kongresi en üst katılım organı olarak tanımlanmıştır (md. 84/4 - Değişiklik:05. 05. 2002 günlü KKK. m.6).

Kadın kolları seçimle oluşuyor. Hem aynı kademe parti yönetimi hem de üst kademe kadın kolları ve parti yönetimi tarafından yönetilen/denetlenen hiyerarşik bir yapıya sahiptir.

AK Parti kadın kolları örgüt “Teşkilatın Bütünlüğü ve Temsilde Teklik” ilkesine uyumlu olarak tanımlanıyor.¹¹⁶ Kadın kolları kademe başkan ve üyelerinin yetki ve görevlerine bakarsak bunu daha net görebiliyoruz. Partinin temsili, parti teşkilat kademe yönetim kurulu başkanına aittir. (Kol başkanının partiyi temsil yetkisi yok.) (Tüzük md. 86)

Kadın kollarının görevleri ise şöyle tanımlanmış:

- Partinin kadın kolları, kurulu buldukları ana kademe teşkilatına bağlı, uyumlu ve eşgüdüm içinde çalışırlar.*
- Kadın kolları, teşkilatın bütünlüğünü ve teklifini gözeterek faaliyetlerini icra ederler.*
- Her kademede Partinin temsili, teşkilat ana kademe başkanına aittir.*
- Kadın kolu başkanları görevli oldukları yerdeki ana kademe yönetim ve yürütme kurullarının doğal üyesidir. Bu sıfatla toplantılara katılır, müzakerelere iştirak ederler. Kararlar ana kademe yönetim veya yürütme kurulu üyeleri tarafından alınır.*
- Yan kuruluşlarla ilgili çalışmalar, Genel Başkan tarafından uygun görülecek genel başkan yardımcılığına bağlı olarak yürütülür. Alt kademelerde yan kuruluşlarla ilgili eşgüdüm çalışmaları bizzat ana kademe başkanı tarafından sağlanır.*

115 Adalet ve Kalkınma Partisi. 2016. *Tüzük, Program* (Kalkınma ve Demokratikleşme Programı) <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/akparti-tuzuk-2016.pdf> (Erişim Tarihi: 25.10.2017)

116 Bu tanım İç Yönetmelik’te de belirtilmiş. Bkz: Adalet ve Kalkınma Partisi, *Teşkilat İç Yönetmeliği*, https://www.akparti.org.tr/site/akparti/parti-yonetmelikleri#bolum_Ana_Kademe_ve_Yan_Kuruluslar_Arasindaki_Iliskilere_Dair_Temel_Ilkeler: md. 67. (Erişim Tarihi: 17.10.2017)

- f. Kadın kolları, üst kademe kararlarına uygun olarak ana kademe yetkili kurullarınca belirlenen plan ve programlar doğrultusunda bütünlük içinde faaliyette bulunurlar.
- g. Kadın kollarının yaptığı veya yapacağı çalışmalar, ana kademe yönetim ve yürütme kurullarınca değerlendirilir. Kadın kollarının dışı dönük faaliyetleri ana kademe yetkili kurullarında karar alınmadan icra edilemez.

Kadın kollarına işten el çektirme yetkisi üst parti organlarının, siyasi nitelikli kararları ile yapılabiliyor:

- Kadın Kolları alt kademe başkan ve üyelerine işten el çektirme işlemlerini birinci fıkrada atıf yapılan maddelere göre icra etmeye kadın ve gençlik kolları yönetim organları gibi eş düzey Parti teşkilat yönetim organları da yetkilidir.
- Parti MKYK, yan kuruluşlar alt kademe teşkilatlarıyla ilgili her tür soruna her aşamada el koymaya yetkilidir. MKYK’nun bu konuda üye tam sayısının salt çoğunluğu ile vereceği kararlar Parti içi işlemler açısından kesindir.
- Parti MKYK, el çektirme nedenlerinin varlığı halinde, ilgili Genel Başkan yardımcısının talebi üzerine veya re’sen, kolların merkez organları dahil her kademedeki yönetim başkan ve üyelerine kısmen veya tamamen el çektirebilir. Kolların Genel Merkez organlarına işten el çektirilmesi halinde kolun merkez organı, yapılacak ilk kongreye kadar görev yapmak üzere Partinin Merkez Yürütme Kurulunca atama ile oluşturulur. (md. 87)

Seçim sandık kurulları

Sandık Yönetim Kurulu “her sandık için ana kademe, gençlik kolları ve kadın kollarından 3’er üye olmak üzere toplam 9 kişiden oluşur.”¹¹⁷

Kadın Kolları Kademe Başkanı, Yönetim ve Yürütme Kurullarının Görev ve Yetkileri¹¹⁸

Genel Merkez kadın kolları başkan, yönetim ve yürütme kurulları;

1. Partinin Tüzük ve Programında kadınlar ve gençlerle ilgili Parti politikalarının hayata geçirilmesi için çalışmalar yapmak,
2. Yan kuruluş teşkilat birimlerinin etkili ve verimli şekilde çalışmalarını sağlamak,
3. Yan kuruluşların ana kademe teşkilatları ile uyum içinde ve bütünlük içinde çalışmalar yapmalarını sağlamakla görevlidir,
4. Kadın kolları, Kanun, Parti Tüzüğü ve yönetmelikleri çerçevesinde; ana kademe teşkilatlarına ait olan yetkilerin kullanımı dışında bağlı oldukları ana kademe eş düzey organların sahip olduğu yetkilere sahiptir (s. 140-142).

¹¹⁷ Adalet ve Kalkınma Partisi, Teşkilat İç Yönetmeliği, https://www.akparti.org.tr/site/akparti/parti-yonetmelikleri#bolum_md.30 (Erişim Tarihi: 18.10.2017)

¹¹⁸ Adalet ve Kalkınma Partisi. 2016. Tüzük, Program (Kalkınma ve Demokratikleşme Programı) <http://www.akparti.org.tr/upload/documents/akparti-tuzuk-2016.pdf> md.68 (Erişim Tarihi: 25.10.2017)

2.2.2 Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)

Uluslararası normlara uyum: “Kadın-erkek eşitliği”, “kadın hakları”, “eşit katılım hakkı”, “ailede eşitlik”...

CHP parti görüşünü açıklayan temel metinlerinde uluslararası normlara geniş ölçüde yer verilmiştir.

Parti programı¹¹⁹

2008 tarihli parti programında Cumhuriyet Halk Partisi, kendisini bir sosyal demokrat parti olarak tanımlamaktadır. Bu içerikle birlikte yer alan normlar şöyledir:

- **Kadını erkeği her alanda eşit bir Türkiye hedefi**
- **Kadını özgürleştirmek**, çevre baskısından ve feodal yapının etkisinden kurtarmak, sosyolojik kökenden kaynaklanan sıkıntıları gidermek
- Kadınlara her alanda **fırsat eşitliği** çağdaş **laik demokratik Cumhuriyet’in** var olma koşulu
- **Kadın-erkek eşitliği** sağlanmadan demokratik, kalkınmış, sağlıklı ve modern bir ülke olunamaz (s.52 vd).

CHP Kadın Kolları Raporu’nda yer alan normlar:

- Öncelikli ve önemli konularından biri **“Kadınların İnsan Hakları”** mücadelesidir.
- **Kadınların “özgür ve eşit bireyler”** durumuna gelmesi için mücadele etmek, yalnızca kadınlar tarafından değil **“Laik, Demokratik, Sosyal Hukuk Devleti”** idealine inanan herkes için görevdir.
- **“Kadınların siyasal yaşama eşit katılımı** ve temsilini gerçekleştirmek, kadınların karar alma süreçlerine katılımını güçlendirmek, kadınların siyasette yer almasının önündeki engelleri kaldırmak için mücadele etmek” ...
- **CHP için laiklik** (...) insan haklarının, kadın-erkek eşitliğinin (...) güvencesidir.
- **CHP için cinsiyet eşitliği** kadının, yönetimde, siyasette, çalışma yaşamında, eğitimde, hukukta, evrensel hak ve özgürlüklerde ve diğer tüm alanlarda erkeklerle eşit haklara ve olanaklara, sahip olduğu, her türlü toplumsal ve fiziki baskıdan uzak, özgürce yaşadığı toplumdur. Bunu sağlamak için gerektiğinde **kadının lehine pozitif ayrımcılık** yapan yasal düzenlemelerdir.
- Kadınlara her alanda **fırsat eşitliği**, çağdaş laik demokratik cumhuriyetimizin var olma koşuludur. (Dokuzcan, 2014)

Standart saptama: Kadın kotası

CHP parti teşkilatı ve seçimle oluşan yapılarda kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmek için “kadın kotası” uygulamaktadır:

119 CHP; Cumhuriyet Halk Partisi Programı, Çağdaş Türkiye İçin Değişim, <http://www.chp.org.tr/wp-content/uploads/chpprogram.pdf>
(Erişim Tarihi: 14.11.2017)

- CHP yönetim organlarında geçerli %25 cinsiyet kotasını %33’e çıkartmıştır.¹²⁰
- Daha önce yalnızca “merkez organlar”da uygulanmakta olan “kadın kotası”, mevcut düzenleme ile “tüm kademelerde” uygulanacaktır. Bunun anlamı, CHP’de mahalle delegeliklerinden Parti Meclisi’ne tüm parti kademelerinde, yerel meclislerden TBMM’ye tüm seçimlerde, kadına en az üçte bir oranında yer sağlanmasıdır.
- CHP’de “kadın kotası”nın sadece genel seçimlerde değil, yerel seçimlerde de, yani il genel meclisi ve belediye meclisi üyelikleri için adayların saptanmasında da en az % 33 cinsiyet kotası uygulanması¹²¹ gerekmektedir.

Kadınlara ücretsiz adaylık

CHP 1 Kasım 2015 Seçimlerinde kadın, genç ve engelli aday adaylarından, adaylık başvuru ücreti alınmayacağını belirtmiştir.¹²²

Kadınlar için bütçe

Tüzük hükümleri gereğince, her il ve ilçe yönetimi, yıllık bütçesinden gençlik kollarıyla birlikte toplam en az %10 olmak üzere yeter miktarda payı, kadın kollarının görüşünü de alarak ayırır. Kadın Kolları Genel Başkanlığı’na da görüşü alınarak, partinin yıllık bütçesinden yeter miktarda pay ayrılır (Kadın Kolları Yönetmeliği md. 20).¹²³

Stratejik hedef saptama: Kadın haklarını, kadınlarla beraber savunmak

CHP Parti Programı'nda yer alan stratejik hedefler

- **Kadın Veri Merkezi, Kadın Merkezleri ve Ulusal Kadın Konseyi** kurulacak, kadın sorunları katılımcı bir yaklaşımla çözümlenecektir.
- **Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına son vermek için kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile taraf olduğumuz kadın hakları alanında Türkiye’nin taraf olduğu tüm uluslararası sözleşmelerin, toplumsal yaşama ve hukuk sistemimize yansıtılmasını sağlayacak düzenlemeler yapılacaktır.**
- **Kadın-erkek eşitliğini sağlam temeller üzerinde kurabilmek için fırsat önceliği cinsiyetler arası eşitliğin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilecek, pozitif ayrımcılıkla yaklaşılabilecektir.**
- **Eşitlik Çerçeve Kanunu** çıkarılacaktır.
- **Kamu sektöründeki istihdamda ilkel kota uygulamasına** geçilecek, özel sektöre yönelik kadın istihdamını artırmaya yönelik özendirici düzenlemelere gidilecektir.
- **Kadınların özellikle yargı, idare, ekonominin yönetimi ile iç ve dış siyaset alanlarında daha etkin olabilmelerine özel önem verilecektir.**¹²⁴

120 26 Şubat 2012 Tüzük Değişikliği, bkz: Cumhuriyet Halk Partisi. (2012). *CHP 11. Kadın Kolları Kurultayı 2010 - 2012 Çalışma Raporu*, Ankara.8 Temmuz 2012. <http://www.birgulaymanguler.net/files/pdf/kadinalismaraporu8temmuz.pdf> (Erişim Tarihi: 08.11.2017)

121 Cumhuriyet Halk Partisi Programı, Çağdaş Türkiye İçin Değişim, <http://www.chp.org.tr/wp-content/uploads/chpprogram.pdf> (Erişim Tarihi: 16.11.2017)

122 Cumhuriyet Halk Partisi. (2015). *7 Haziran 2015 Seçim Bildirgesi: “Umutlu Bir Gelecek İçin Büyük Dönüşüm Hedefleri: Özgürlük, Hukuk Devleti ve Demokrasi”*. <http://www.radikal.com.tr/secim-2015/chpnin-2015-secim-bildirgesinin-tam-metni-1339188/> (Kadın-Erkek Eşitliği başlığı altında). (Erişim Tarihi: 16.11.2017)

123 Kadın Kolları Yönetmeliği, *Cumhuriyet Halk Partisi Yönetmelikleri*, 2014. <https://www.chp.org.tr/Assets/dosya/chp-yonetmelikleri-2015-01-12.pdf> (Erişim Tarihi: 09.11.2017)

124 Cumhuriyet Halk Partisi Programı, Çağdaş Türkiye İçin Değişim <http://www.chp.org.tr/wp-content/uploads/chpprogram.pdf> (Erişim Tarihi: 14.11.2017)

Seçim bildirgelerinde yer alan stratejik hedefler

1 Kasım 2015 Seçim Bildirgesi:¹²⁵

210 sayfalık bir uzunluğa sahip olan bildirmede “*Güçlü Kadın, Güçlü Toplum ve Güçlü Kadın, Güçlü Çocuk*” başlıkları altında kadına yaklaşık beş (5) sayfalık bir yer ayrılmış. Bunun dışında bildirgenin demokrasi, özgürlük, eğitim, istihdam-girişimcilik, dış politika, aile, sivil toplum, kalkınma, ekonomi, yönetim gibi tüm başlıklarının da partinin kadın-erkek eşitliği anlayışı uyarınca yurttaş kadın ve kadın hakları çerçevesinden yazıldığı görülüyor.

- *CHP, birinci sınıf demokrasiyi kadın haklarını, kadınlar ile beraber savunarak getireceğini* (s. 21).
- Önceliği olarak belirlediği “Özgürlükler Cumhuriyeti”ni kurmak için de diğer tüm kırılgan kesimlerle birlikte “kadının her türlü baskıcı ve **ataerkil güç odaklarına karşı savunulması gerekliliği.**” (s. 27)
- **Kadın örgütlerini** ulusal ve yerel düzeylerde karar alma süreçlerine dâhil edeceğiz.
- **Kadın-erkek eşitliğini** yaşamın tüm alanlarında sağlamak için gereken yasal düzenlemeleri yapacağız.
- Baskıcı **ataerkil anlayışla** kararlılıkla mücadele edeceğiz (s.45).
- “**Eşit temsil, eşitlikçi yasalar.**” (s. 103)
- “Kadın-Erkek Eşitliği Genel Müdürlüğü kuracağız.”
- “TBMM’deki Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nu, **Kadın-Erkek Eşitlik Komisyonu** olarak değiştireceğiz”, “bu Komisyonu asli komisyon haline getirerek, tüm yasaların eşitlik açısından gözden geçirilmesini sağlayacağız.”
- “**Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bütçelemeyi**, hem yerel yönetimlerde hem de genel bütçede zorunlu hale getireceğiz.” (s. 103)
- “Kadınların yönetim kademelerinde daha geniş yer almaları için **kamuda cinsiyet kotası**, özel sektörde ise teşvik uygulamaları getireceğiz.” (s. 101)
- “**Hâkimler Yüksek Kurulu ve Savcılar Yüksek Kurulu** seçimlerinde kadınların temsilini artırmak için **cinsiyet kotası** getireceğiz.” (s. 39)
- “Her düzeyde **eşit katılım.**” (s. 103)
- “Mahalli düzeyde kadın komisyonları kuracağız. **Mahalli kadın komisyonlarına**, belediye meclisi toplantılarına katılma hakkı tanıyacağız.”
- “Kent konseyleri **kadın meclislerini** yaygınlaştırıp güçlendireceğiz.”
- “**Kadınların sendikalara ve sivil toplum kuruluşlarına katılımını** ve bu kuruluşların yönetimindeki etkinliklerini artırmak için teşvik uygulamaları getireceğiz.” (s. 103)

125 CHP 1 Kasım 2015 Seçim Bildirgesi: Önce İnsan, Önce Birlik, Önce Türkiye <https://www.chp.org.tr/Public/0/Folder//52608.pdf>
(Erişim Tarihi: 22.11.2017)

Seçim Bildirgesinde yer alan sloganlar

- “Güçlü Kadın, Güçlü Çocuk”; “Ayrımcılıkla Mücadele”; “Güçlü Kadın, Güçlü Toplum”; “Ekonomik Bağımsızlık”; “Eşit Temsil, Eşitlikçi Yasalar” ve “Her Düzeyde Geniş Katılım”.

7 Haziran 2015 Seçim Bildirgesi'nde yer alan stratejik hedefler

1 Kasım 2015 Seçim Bildirgesi'nde yer alan hedefler burada da vardır. Farklı olarak:

Kadın-Erkek Eşitliği başlığı altında:

- *Kadınlara Ekonomik Bağımsızlık,*
- *Kadınlara Daha Fazla Ekonomik Destek* (CHP, 2015b; “Hukuk Devleti ve Demokrasi”- “Kadın-Erkek Eşitliği” başlığı altında).

Diğer başlıklar altında:

- *“Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulaması ile kamu kaynak ve sorumluluklarının hakça dağıtımını sağlayacağız.”*
- *“Kadınların hâkim, ortak olduğu şirketlere verilen KOBİ desteklerinde hibe oranını %50’den %67’ye çıkaracağız.”*
- *“En az %33 kadın istihdam eden şirketlere kurumlar vergisinde indirim uygulayacağız.”*
- *“BİST’e kayıtlı şirketlerin yönetim ve danışma kurullarındaki kadın oranını kota uygulaması ile kademeli olarak %33’e çıkaracağız.”*
- *“Kadınlardan sorumlu olacak bakanlığın çalışanlarının %70’inin kadınlardan oluşmasını sağlayacağız.”*
- *“Kadınların yönetim kademelerinde daha geniş yer almaları için kamuda cinsiyet kotası, özel sektörde ise teşvik uygulamaları getireceğiz.”*
- *“Demokratik aile anlayışının yerleşmesi için toplumsal bilinçlendirme çalışmaları başlatacağız.”*
- *“Kadın Erkek Eşitliği Genel Müdürlüğü kuracağız.”*

CHP’nin Bilim, Yönetim, Kültür Platformu stratejik hedefi:

- *“CHP iktidarında **Eşitlik Bakanlığı** kurulacak ve **eşitlik eylem planı** gerçekçi hedefler ve somut önerilerle yenilenecektir. Bütün kamu kurumlarında toplumsal **cinsiyete dayalı bütçeleme** yapılacaktır. Eşitliğe kaynak ayırma şeffaf hale getirilecektir”* (CHP, Bilim, Yönetim, Kültür Platformu; t.y; s.3).

Kadın Kolları Raporu'nda yer alan stratejik hedefler

- *Kadın, genç ve engelli aday adaylarından, adaylık başvuru ücreti alınmaması,*
- *Türkiye genelinde daha çok kadının belediye başkan adayı olması, öncelikle de “seçilebilir” yerlerden adaylaştırılması,*

- Belediye meclis üyeliği ve il genel meclisi maddesine göre uygun olarak seçilecek sıralarda yer alması,
- Erkek belediye başkan adaylarının olduğu yerlerde; Meclis üyelikleri listesinde 1. sıranın kadınlara verilmesini talep ediyoruz (Dokuzcan, 2014).

11. Kadın Kurultayı Raporu’nda yer alan stratejik hedefler (CHP Kadın Kolları, 2012)

Raporda CHP Parti Programı’nda kadın politikası dört temel ilkeye dayandırılıyor:

- *CHP, kadın-erkek eşitliğini temel saymaktadır.*
- *Kadın-erkek eşitliğinin temel koşulu laikliktir.*
- *Atatürk Devrimleri kadını özgürleştirmiştir; kadının özgürleştirilmesi günümüzde cinsiyet eşitliği doğrultusunda ilerleyecektir.*
- *Eğitim-kültür, sağlık, istihdam, siyaset-yönetimde kadını güçlendirecek her türlü destek önlemleri alınacaktır.*

2011 Seçim Bildirgesi'nde yer alan ilgi çekici stratejik hedefler (CHP, 2011)

- *“CHP, kadın-erkek eşitliğinin toplumun her alanında fiilen gerçekleşmesi için kotalar dahil, pozitif ayrımcılık politikalarına başvurulmasını desteklemektedir.” (s.8-9)*
- *“Kadınların siyasi partilerde ve siyasette doğrudan ve daha aktif olarak yer alabilmelerinin önündeki engelleri kaldıracak, bu amaçla kadın kotasını yasalaştıracamız. Hedefimiz kotanın üzerinde temsil sağlamak olacaktır.” (s.14)*
- *“Kadınların STK’lara katılımını artırmak ve bu kuruluşların yönetiminde etkin rol oynamasını sağlamak için teşvik tedbirleri alacağız.” (s.15)*
- *“Yeni Anayasa’da, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi madde 5’e koşut biçimde, devlete “bir cinsiyetin üstünlüğü ya da aşağılığına ilişkin kültürel kalıpları değiştirme” görevini vereceğiz.” (s.16)*
- *“Kamuda ve özel sektörde, üst düzey yönetim kademelerinde, kadın erkek eşitliğini sağlayacak pozitif ayrımcılık uygulamalarını yaygınlaştıracamız.”*
- *“Kadın temsiline siyasette, kamusal görevlerde, yargıda, sivil toplumda güçlü biçimde yaşama geçirilmesi için gerekli yasal düzenlemeleri yapacağız.” (s.17)*
- *“CHP, Aile Sigortası programını kadının güçlendirilmesi ve toplumsal yaşama tam katılımının sağlanması için temel bir basamak olarak görmektedir.”*
- *“Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi başta olmak üzere kadın hakları alanında taraf olduğumuz tüm uluslararası sözleşmelerin, toplumsal yaşama ve hukuk sistemimize yansıtılmasını sağlayacağız.” (s.62)*

2011 Seçim Bildirgesi'nde yer alan sloganlar

“Kocanın, Babanın, Komşunun Değil, Sosyal Devletin Güvencesi”; “Eğitimde Kız Çocukları ve Kadınlara Tam Destek”; “Kadın-Erkek Eşitliği Sağlanana Kadar Kadın Kotası Olacak” (2002 Bildirgesi ile karşılaştırma için bkz: CHP, 2002).

Parti içinde kadınlar için örgütlenme ve kadın hakları politikaları saptama

CHP kadın örgütlenmesi 1947 yılında başlamış olup, kadın kolları, “yan kol” ya da “ayrı örgütlenme” ilkesi doğrultusunda gelişmiştir. Bu çerçevede içinde ilk Kadın Kurultayı 1960 yılında yapılmıştır. Bu tarihten itibaren kadın kurultayları, 1979’a kadar düzenli olarak toplanmıştır. Bu süre içinde sekiz kadın kolları kurultayı yapılmış, kadın kollarının yöneticileri kadın üyeler tarafından seçilmiştir. 1982 Anayasası ile siyasi partilerde yan kol örgütlenmesi yasaklanmış, bu nedenle bu tarihten sonra kadın örgütlenmesi “kadın komisyonları” olarak devam etmiştir.

Kadın kollarının seçimle iş başına gelmesi için gerekli kurultayların yapılması 2010 yılına kadar gerçekleşmemiştir. 2010-2012 döneminde tekrar seçimle iş başına gelme gerçekleşmiştir¹²⁶ (CHP Kadın Kolları, 2012: 6).

CHP 11. Kadın Kolları Kurultayı’nda yer alan saptamalar şöyledir; (CHP Kadın Kolları, 2012: 7)

CHP Tüzüğü’nde yer alan kadınlarla ilgili yer verilmiş ilkeler:

- “Kadın erkek eşitliğine inanmak” CHP ilke ve değerlerimiz arasında sayılması,
- “Kadınların her alanda fiilen eşitliğini sağlamak, kadına karşı her türlü şiddeti önlenmek” partinin amaçları arasına yazılması,
- Kadın Kolları’nın parti tarafından kurulması kabul edilmiş örgüt birimleri arasına girmesi,
- Genel Başkan Yardımcısının Kadın Politikaları’ndan sorumlu olması,
- Kadın kollarının kendine ait bütçesi olması.

Kadın Kolları Yönetmeliği’ne göre görev ve yetkiler (CHP, 2014a)

CHP içinde “yan kol” niteliğinde “kadın kolları” oluşturulur (md.1).

Kadın Kollarının amaçları

- Başta partili kadınlar olmak üzere kadınların siyasal yaşama eşit katılımı ve temsilini gerçekleştirmek,
- Kadınların karar alma süreçlerine katılımını güçlendirmek, kadınların siyasette yer almasının önündeki engelleri kaldırmak için mücadele etmek,
- Cinsiyet eşitliğinin toplumsal yaşamın her alanında uygulanmasını sağlamak,
- Toplumsal yaşamın her alanında kadınların özgür ve eşit bireyler olarak yer almalarına katkıda bulunarak kadın hareketine öncülük etmek (md.2).

Kadın Kollarının işleyişi

Parti Meclisi toplantılarına Kadın Kolları Genel Başkanları da katılabilir, önerilerde bulunabilir; ancak **oy kullanamazlar** (s.28).

Kadın kolları genel başkanları, **Merkez Yönetim Kurulu** toplantılarına katılabilirler; görüş ve önerilerde bulunabilirler; **ancak oy kullanamazlar** (s.36).

¹²⁶ Bu raporda, CHP toplam üye sayısının yüzde 30’unu kadınların oluşturduğu belirtiliyor. (Erişim Tarihi: 07.11.2017)

İl ve ilçe yönetim kurulları toplantılarına kadın kollarının başkanları da katılırlar, görüşlerini açıklayabilir, önerilerde bulunabilir; ancak **oy kullanamazlar** (s.51).

Kadın Kolları Merkez Yönetim Kurulu’nun (KKMYK) görevleri

- a. **Kadın Politikaları:** Kadın sorunlarına ilişkin olarak dünya ve Türkiye gündemini izler. “Çalışma Grupları” oluşturarak Partinin kadın politikasını oluşturacak araştırma - tartışma metinleri ve raporlar üretilmesini sağlar.
- e. **Örgütlü Kadın Grupları ve Çevreyle İlişkiler:** Kadınların örgütlü kesimleriyle ilişki geliştirir, bunların kuruluşlarıyla sürekli ilişki içinde olur, kadın dernek - vakıf - platformlarıyla; üniversitelerin kadın araştırmaları merkezleriyle; işçi - işveren sendikası ve meslek odalarıyla ilişki geliştirir ve işbirliği yapar.
- f. **Yerel yönetimlerin karar ve uygulamalarında** kadın sorunlarının görülüp çözülmesini sağlayacak bakış açısı kazanmalarına destek sunan uygulamalar geliştirir.
- g. **Uluslararası İlişkiler:** Yabancı siyasal parti kadın örgütleri ve uluslararası kadın örgütleriyle ilişkiler kurar ve geliştirir; toplumsal ve siyasal kadın hareketlerini izler ve değerlendirerek raporlar hazırlar; kadın hakları konusunda dünyadaki gelişmeleri izler, bu konuda yeni politikalar oluşturulması için katkıda bulunur (md. 1).

Kadın kolları yöneticilerini ‘görevden alma’ yetkisi (md. 22)

Yasalarda, tüzükte ve yönetmeliklerde öngörülen görev ve sorumlulukları ve mali yükümlülükleri yerine getirmeyen veya aksatan; partinin ve kadın kollarının siyasal ilkeleriyle, dolayısıyla çalışma kurallarıyla bağdaşmaz tutum ve davranış içine girerek partiye zarar veren il, ilçe, belde başkanı ve yönetim kurulu üyelerini, KKMYK, üye tam sayısının üçte iki çoğunluğuyla ve gizli oyla (Tüzük, 43.md) gerekçesini belirterek görevden alabilir. KKMYK, bu yetkisini, doğrudan veya ilgili ana kademe yönetim biriminin önerisi üzerine de kullanabilir.

Genel seçimde, il, ilçe veya belde yönetim biriminin sorumluluk sahası içinde, Partinin, bir önceki genel seçime göre oy oranının ve/veya kadın üye sayısını artırmamış olması durumunda, ilgili yönetim birimi KKMYK tarafından görevden alınabilir.

Kadın politikaları danışma organları:

1. Kadın Kurultayı

Kadın Kurultayı her yıl en az bir kez Merkez Yönetim Kurulu’nun ya da Kadın Kolları Genel Başkanının çağrısı üzerine toplanır (26.02.2012 tarihli 16. Olağanüstü Kurultay kararıyla değişik). Kadın Kurultayı toplantısı sonunda bir sonuç raporu hazırlanır (26.02.2012 tarihli 16. Olağanüstü Kurultay kararıyla değişik).

Yerel ve genel seçimler den sonra en geç iki ay içerisinde Kadın Kurultayı seçimsiz olarak toplantıya çağrılır. Bu toplantıda hazırlanan sonuç raporunda il ve ilçe düzeyinde seçim sonuçları değerlendirilerek kısa ve orta vadede yapılması gereken hususlara ilişkin önerilerde bulunulur (26.02.2012 tarihli 16. Olağanüstü Kurultay kararıyla değişik).

Yerel ve genel seçimlerden sonra en geç üç ay içerisinde **Küçük Kurultay** toplantıya çağrılır. Küçük Kurultay, (...) kadın kurultaylarının sonuç raporlarını değerlendirir (26.02.2012 tarihli 16. Olağanüstü Kurultay kararıyla değişik).

Parti Meclisi, adayları belirlerken, kadınların, gençlerin ve engellilerin TBMM’de temsiline özen gösterir (5-6 Eylül 2014 tarihli 18. Olağanüstü Kurultay kararıyla değişik).

2. Kadın Küçük Kurultayı

Kadın Küçük Kurultayı, Tüzüğü’nün ilgili maddesi (Madde 56/C) uyarınca, her yıl en az bir kere, politikaları tartışmak ve çalışmalarını görüşmek amacıyla, KKMYK ya da kadın Kolları Genel Başkanı’nın çağrısı üzerine toplanan kurultaydır. Toplantı sonuçları rapor haline getirilir.

Kadın Küçük Kurultayı, seçim dönemlerinde, yerel ve genel seçimlerden sonra en geç iki ay içerisinde seçimleri değerlendirmek üzere toplantıya çağrılır. Bu toplantılarda Parti’nin Küçük Kurultayına verilmek üzere sonuç raporu çıkarılır. Rapor, seçim sonuçlarını değerlendirmeyi ve kısa - orta dönemde yapılması gereken çalışmalara ilişkin önerileri içerir (md. 16)¹²⁷.

3. Kadın Danışma Kurultayı

Kadın Danışma Kurultayı her yıl en az bir kez Partinin Merkez Yönetim Kurulu’nun ya da Kadın Kolları Genel Başkanının çağrısı üzerine toplanır. Kadın Danışma Kurultayı toplantısı sonunda bir sonuç raporu hazırlanır.

Yerel ve genel seçimlerden sonra en geç iki ay içerisinde Kadın Danışma Kurultayı seçimsiz olarak toplantıya çağrılır. Bu toplantıda hazırlanan sonuç raporunda il ve ilçe düzeyinde seçim sonuçları değerlendirilerek kısa ve orta vadede yapılması gereken hususlara ilişkin önerilerde bulunulur (md.6).¹²⁸

4. Bölge Danışma Toplantıları (md. 17)

Yönetmeliğe göre kadın politikalarını konuşmak üzere “Bölgesel Danışma Toplantıları” yapılır. Bu toplantılar KKMYK’nun belirleyeceği bölgelerde, tarihlerde ve yerlerde, il kadın kollarının katılımıyla düzenlenir; sonunda bir sonuç raporu hazırlanır ve Kadın Kolları Merkez Yönetimi’ne sunulur.

5. Kadın Kolu İl Başkanları Toplantısı

En geç üç ayda bir olmak üzere KKMYK kararı ile kadın kolu il başkanları toplantısı yapılır. Toplantının gündemini KKMYK belirler.

6. Kadın Politikaları Danışma Toplantısı (md. 18)

KKMYK tarafından her yıl en az iki kez ilgili bakanlık ve kuruluşların temsilcileri, üniversitelerdeki kadın araştırma merkezleri yetkilileri, meslek odalarının ve sendikaların kadın temsilcileri ile ilgili kadın örgütlerinin temsilcilerinin, KKMYK tarafından çağırılmasında yarar görülen başka kişi ve kurumların katılacakları “kadın politikaları geliştirme” toplantıları düzenlenir.

127 Kadın Küçük Kurultaylarına katılacaklar: Kadın Kolları Genel Başkanı ve Merkez Yönetim Kurulu üyeleri, Kadın Parti Meclisi üyeleri, Partili kadın milletvekilleri, Yüksek Disiplin Kurulu’nun kadın üyeleri, Kadın kolları il başkanları, partili kadın belediye başkanları ve kadın il genel meclisi üyeleri, Kadın sivil toplum kuruluşlarının partili genel başkanları, Sendika ve meslek kuruluşlarının partili kadın başkan ve kadın yetkilileri, ilgili diğer partililer.

128 Kadın Danışma Kurultayına katılacaklar: Partinin Genel Başkan, Partinin Merkez Yönetim Kurulu üyeleri, Kadın Kolları Genel Başkanı ve Merkez Yönetim Kurulu Üyeleri, Kadın Parti Meclisi Üyeleri, Yüksek Disiplin Kurulunun Kadın Üyeleri, TBMM’nin partili kadın üyeler, Kadın Belediye Başkanları, İl kadın kollarının başkanları, her ilden il kadın kolları yönetim kurulları tarafından seçilecek, birer temsilci, Parti üyeliği devam eden Kadın Kolları eski Genel Başkanları, Kadın Sivil Toplum Örgütlerinin parti üyesi Genel Başkanları (Parti Meclisi Üyeleri, TBMM üyeleri, Yüksek Disiplin Kurulu Başkan ve Üyeleri toplantıyı izleyebilirler).

2.2.3. Halkların Demokratik Partisi (HDP)

Uluslararası normlara uyum: Cinsiyetler arası eşitsizliğe karşı çıkararak, erkek egemen sistemle mücadele etmek

Partinin amacı:

HDP Tüzüğü’nde¹²⁹ parti amaçlarını tanımlayan 2. maddede kadınlarla ilgili temel bir bakış açısı yer alıyor: “Siyasal, ekonomik ve toplumsal yaşamın her alanında **cinsiyetler arası eşitsizliğe karşı** çıkararak, **erkek egemen sistemin** ve kadınlara yönelik şiddetin ortadan kaldırılması için mücadele etmeyi (...) amaçlar” (Partinin amacı: Md. 2).

HDP Parti Programı’nda kendisini “kadın erkek eşitliğinin yaşandığı demokratik bir halk iktidarını hedefleyen” bir parti olarak tanımlamaktadır.

“Partimiz, (...) kadın, **cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği** (...) konusunda her tür **ayrımcılık ve sömürüye karşı** olan her birey ve örgütün, halkın kendi demokratik yönetimini kurmasını sağlamak üzere bir araya gelmesini hedefler.”¹³⁰

Seçim bildirgeleri

Büyük İnsanlık, Büyük Barış başlığını taşıyan 1 Kasım 2015 Seçim Bildirgesi¹³¹ 30 sayfa uzunluğunda ve “Özgürlük ve Eşitlik İçin Kadınlar Kazanacak” ve “Kadın Emeği” başlıkları altında üç (3) sayfalık bir bölüm ayrılmış. Ayrıca ilerleyen bölümlerde yönetime katılma, sosyal destekler, ekonomi başlıkları altında da kadınlar ilişkin düzenlemelere yer verilmiş.

Parti program ve seçim bildirgelerinde kadın-erkek eşitliği, kadın hakları ile ilgili konular birçok yerde Kürt kimliği ile ilişkili ele alınıyor.

HDP Seçim Bildirgesi'nin kadın bölümü, bir partinin seçim bildirgesindeki seçmen kadınlara dair tespitlerinin ve bunlar üzerinden vaatlerinin sıralanmasından çok, partinin kadın üyeleri tarafından hazırlanan bir “kadın bakış açısı” dili özelliği taşıyor:

- **Kadınların eşitlik ve özgürlük mücadelesini içermek: “Erkek egemen sistemin** (patriyarkanın), toplumun her alanında kök salmış sistematik bir egemenlik biçimi olduğunu kabul eden Partimiz, erkek egemenliğin, diğer tüm egemenlik ve sömür biçimlerinin (sınıfsal, ulusal, inançsal) karşısında özgül bir ezme ve sömür biçimi olduğundan hareketle, kadınların toplumsal açıdan maruz kaldığı her türlü ezilme ve sömürülme ilişkisinde **kadınlardan yana tutum alır. Kadınların özgürleşme (kurtuluş) mücadelesini** destekler, bunun kazanılması için mücadele eder. Partimiz, başta kendi içindeki **cinsiyetçilikle mücadele** olmak üzere, tüm cinsiyetçi ilişkilere ve dile karşı mücadeleyi görev bilir.”
- **“Kadınların kurtuluş ve özgürlük mücadelesinde** temel güç olan kadın örgütlülüğüne inanan, kadınların örgütlenmesinin önündeki her türlü engelin kaldırılması için mücadele eden **ve kadın kurtuluş hareketiyle ilişki** içinde bulunan Partimiz, ekonomik, toplumsal, siyasal, hukuksal, kültürel ve sosyal alanda erkek egemen sistem nedeniyle geri plana

129 Halkların Demokratik Partisi Tüzüğü, <http://www.hdp.org.tr/tr/parti/parti-tuzugu/10> (Erişim Tarihi: 22.11.2017)

130 Halkların Demokratik Partisi Programı, <http://www.hdp.org.tr/tr/parti/parti-programi/8> (Erişim Tarihi: 27.11.2017)

131 7 Haziran bildirgesinde yer alan ifadeler tekrarlanmış. Bkz: HDP 1 Kasım 2015 Genel Seçimleri Bildirgesi, *Büyük İnsanlık Büyük Barış*, <http://www.hdp.org.tr/tr/materyaller/genel-secim-1-kasim/6337> (Erişim Tarihi: 01.12.2017)

itilen kadınların yaşadığı eşitsizliğe karşı, **fili ve gerçek bir eşitliğin sağlanması** için mücadele eder.”

- “Bütün bu sürecin tamamlanmasına kadar **pozitif ayrımcılık ilkesinin uygulanmasını benimseyen Partimiz, tüm kurul ve çalışma alanlarında kadınların eşit katılım ve temsil hakkı** için gerekli önlemleri alarak, düzenlemeler yapar; Anayasa ve yasalardan cinsiyetçi tüm öğelerin temizlenerek toplumsal cinsiyet eşitliğine göre yeniden düzenlenmesi için mücadele eder.”
- “**Radikal demokrasi**, kadınların erkek egemenliğine ve şiddetine karşı mücadelede desteklerinin çoğaltılmasıdır.” (s.3)

HDP Seçim Bildirgesi'nde yer alan normları şöyle sıralayabiliriz:

- “Ataerkil sisteme karşı kadını güçlendirmek” (s. 17),
- “Cinsiyetçi işbölümüne son vermek” (s. 23),
- “Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak” (s. 6, 8, 26),
- “Kadın ve erkek arasında bağımlılığın değil dayanışmanın hüküm sürdüğü yeni bir yaşamı kurmak” (s. 23),
- “Bütün kadınların bağımsız yurttaşlar olarak sosyal güvenceye kavuşturulması”,
- “Dünyanın ve yaşamın yarısı olan kadınlar olarak” (...) “bedenimiz, kimliğimiz, emeğimiz bizimidir” (s.3-6).

HDP’nin demokratik yerel yönetimler anlayışının temel normları içerisinde şöyle deniyor:¹³²

- **Cinsiyet eşitlikçi** ve **kadın özgürlükçü yaklaşım** (4.sırada yer almış).
- Yerelerde **kadınların eşit katılımını sağlamak** ve **kadın dostu kentler** yaratmak demokrasi anlayışımızın temelini oluşturur.
- HDP için **kadınların özgürleşmesi, toplumun özgürleşmesidir**. Kadının sosyal-siyasal-ekonomik yaşama **katılımının ve temsiliyetinin gelişmesi**, bütün toplumun ve siyasetin demokratikleşmesinin koşuludur.

Standart saptama: Eşit katılım-Kota uygulaması

HDP Tüzüğü geniş kapsamlı bir eşit katılım ve eşit temsil kotası uyguluyor. İlgili düzenlemeler Tüzük’te şöyle yer almış: “Parti (...) tüm karar alma mekanizmalarında kadınlar lehine **en az eşit temsili** esas alır ve uygular” (Örgütlenme İlkeleri ve İç İşleyiş: Md. 3).

Uzlaşma Kurulu: “Oluşumunda partinin cinsiyet temsili ilkeleri uygulanır” (Md. 20).

Disiplin: Suç ve yaptırımları arasında cinsiyetçilik yer alıyor; (Md. 58-e)

- “Özel alan” dahil, kadına ve LGBTİ bireylere yönelik fiziksel ve/veya psikolojik her türlü şiddet, baskı, tehdit, cinsel taciz, aşağılama, egemenlik kurma gibi cinsiyetçi uygulamalara karşı aşağıdaki yaptırımlar uygulanır:

¹³² HDP 2014 Yerel Seçim Bildirgesi, <http://www.hdp.org.tr/materyaller/yerel-secim-2014/yerel-secim-bildirgesi/5425> (Erişim Tarihi: 29.11.2017)

- **Psikolojik baskı, şiddet:** Uyarı, tekrar(lar)ı halinde üyelikten geçici uzaklaştırma ve/veya kesin çıkarma,
- **Cinsel taciz, fiziksel şiddet:** Üyeliği süreli dondurma, tekrar(lar)ı halinde geçici ve/veya kesin çıkarma.
- Kadınlara, çocuklara ve LGBTİ bireylere yönelik suçların disiplin kurullarında görüşülmesine öncelik verilir. Disiplin kurullarında görev alanlar partinin diğer organlarında görev alamazlar” (Md.58-g).

Stratejik Hedef Saptama

1 Kasım 2015 Seçim Bildirgesi'nde yer alan Stratejik Hedefler:

- “Ataerkil toplum yapısını, eril zihniyeti dönüştürmek için birlikte mücadele etmek”,
- “Eşbaşkanlık sistemini her kurum ve kademeye yaymak”,
- “Kadın eksenli yeni anayasayı birlikte yapmak”,
- “8 Mart’ı kadınlar için resmî tatil ilan etmek”,
- “Savaşa entegre bütçe değil, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe yapmak”,
- “Kadınlar, yerelde eşit temsil ile oluşan kadın meclisleri aracılığıyla, yerel yönetimlere doğrudan katılacaklar” (s. 8),
- “Kentsel hizmetlerin önceliklerinin cinsiyet eşitlikçi temelde örgütlenmesi sağlanacak ve uygulamalar kadın meclislerince denetlenecek” (s. 8),
- “Hakikat Komisyonları”nın oluşumunda kadınların eşit katılımı esas alınacak” (s.13),
- Kadınlarla ilgili tüm sorunlara doğrudan kadınların ve kadın kurumlarının çözüm geliştirdiği “Kadın Bakanlığı”nı kuracağız.
- Kadınlar, yerelde eşit temsil ile oluşan **kadın meclisleri** aracılığıyla, yerel yönetimlere doğrudan katılacaklar. **Kentsel hizmet önceliklerinin cinsiyet eşitlikçi temelde** örgütlenmesi sağlanacak ve taleplerin karşılanmasında **kadın meclislerinin alacağı kararlar belirleyici** olacak. Bu kararlar belediye, il genel meclisi gibi tüm yerel yönetim organlarıncı uygulanacak ve uygulamalar kadın meclislerince denetlenecek.
- **Yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği** ve ekolojik toplum yaklaşımı hakim kılınacak (s.8).
- **Kadınların eşit katılımını** güvence altına alan, **kadınların özgün ihtiyaçlarına** uygun, tüm yerel kamu hizmetlerinin kadınların ihtiyaçlarını önceleyerek planlanması ve **kadınlara pozitif ayrımcılık** ilkesiyle hayat bulan yeni bir demokratik yerel yönetim anlayışını hayata geçirmek mümkündür.

HDP’nin 7 Haziran 2015 Seçim Bildirgesi'nde yer alan stratejik hedefler

Yukarıda aktarılan norm ve stratejik hedefler bu bildirmede de benzer biçimde yer alıyor.¹³³

133 HDP 7 Haziran 2015 Genel Seçimleri Bildirgesi, “Biz’ler Meclise”, <http://www.hdp.org.tr/tr/materyaller/genel-secim-7-haziran/6010> (Erişim Tarihi: 29.11.2017)

“Toplumun Güçlendirilmesi” başlığı altında şöyle deniyor:

- Cinsiyet kotası ile yönetimde temsil kademelerinde eşitlik sağlanıncaya kadar pozitif ayrımcılık yapılacak. Eş başkanlık sistemi siyasi partilerin, idari yapının, siyasi, sosyal ve kültürel yaşamın bütün kademelerinde yasallaştırılacak (s.4).
- Halkların yönetime doğrudan katılmasını sağlamak için kent, halk, mahalle, kadın, gençlik meclisleri, ekoloji meclisleri, toplumsal ağlar, platformlar gibi gerekli mekanizmaların kurulmasının önü açılacak (s.6).

“Kadınlar, Hayal Edelim Çünkü Hayallerimizi Gerçekleştirebiliriz.”

- Düşüncelerimizi, inançlarımızı özgürce ifade edebildiğimiz;
- Hayatın her alanında, siyasette istediğimiz an istediğimiz gibi var olabildiğimiz;
- Meclis’in yarısının kadın olduğu, kadın vekillerin kadın mücadelesini temsil ettiği;
- Biz’ler, kadınlarla ilgili tüm sorunlara doğrudan kadınların ve kadın kurumlarının çözüm geliştirdiği “Kadın Bakanlığı”nı kuracağız.
- “Kadınlar çözüm ve müzakere sürecinde taraftır” diyerek barışı birlikte inşa edeceğiz.
- Kadın eksenli yeni anayasayı birlikte yapacağız.
- Savaşa entegre bütçe değil, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe yapacağız. (s.13-14-15)

2014 Yerel Seçim Bildirgesi'nde yer alan stratejik hedefler¹³⁴

- Tüm yerel yönetim organları, cinsiyet eşitlikçi bütçeyi uygulamakla görevlidir.
- Yerel yönetimlerin iç işleyişlerinde cinsiyet eşitliği politikalarını hayata geçirmek amacıyla **Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu** oluşturulur. Yerel yönetim organlarında çalışan tüm kadınların katılımı ile oluşacak **Kadın Kurulu, Kadın Meclisi** kararlarının uygulanmasını denetler.
- Temsilcilerden birinin kadın olduğu eş başkanlık sistemi uygulanır.
- Tüm yerel yönetim organlarına eşit sayıda kadın aday gösterilmesi sağlanır; belediye başkan adayının kadın olmadığı hallerde, belediye ve il genel meclisi adaylıklarında ilk sıra kadınların olmak üzere fermuar sistemi uygulanır.
- Özgürlükçü kadın muhtar adayları desteklenir.

HDP Genel Kurul Kararları'nda yer alan stratejik hedefler

HDP'nin yerel yönetimlerle ilgili detaylı kararlar aldığını ve bu kararlara merkezi önem verdiğini görüyoruz. HDK'nın 3. Genel Kurulu'nda alınan kararlar arasında kadınlarla ilgili kararlar da yer alıyor¹³⁵:

134 HDP 2014 Yerel Seçim Bildirgesi, <http://www.hdp.org.tr/tr/materyaller/yerel-secim-2014/yerel-secim-bildirgesi/5425> (Erişim Tarihi: 29.11.2017)

135 HDK, 3. Genel Kurul Kararları, <http://www.hdp.org.tr/tr/parti/temel-metinler/hdk-3-genel-kurul-kararlari/124> (Erişim Tarihi: 01.12.2017)

Kadınlar ve Yerel Seçimlerle ilgili kararlar¹³⁶

- Yerel seçimlere ilişkin politikamızın temeli kadın odaklı, ekolojik ve demokratik, katılımcı yerel yönetim anlayışı olmalıdır. Seçim çalışmalarında halkın ve kadınların karar alma-uygulama-denetleme aşamalarında yer alması suretiyle yerel demokrasinin geliştirilmesi mücadelesi sürdürülmelidir.
- Kadınların, kendisi ve kentin kaderi hakkında vereceği kararları hayata geçirmesinin yolu, bütün yerel yönetim organlarında eşit temsilinden geçmektedir. Kadınların görünürlüğünü artırarak, HDP’nin bu konuda diğer siyasi parti ve oluşumlardan farklılığının altını çizmek için,
 - a) Kadın muhtar adayları desteklenmeli,
 - b) HDP olarak seçimlere girilen yerlerde, eşit ölçüde kadın adayların gösterilmesi sağlanmalı,
 - c) Belediye meclislerinin, il genel meclislerinin ve bütün yerel yönetim organlarının en az yarısının kadınlardan oluşmasını sağlamak için çalışılmalı,
 - d) Belediye ve il genel meclisleri adayları fermuar sistemi ile oluşturulmalı ve seçime girilen her yerde ilk sıra kadın adayların olmalıdır.

HDP’de kadın örgütlenmesi

HDP parti örgütü içinde her kademedede eşbaşkanlık ve eşit katılım-temsil kotası uyguluyor. Partinin özgün kadın örgütlenmesi ise kadın kolları değil, Kadın Meclisi olarak tanımlanmış.

HDP Tüzüğü’ne göre Kadın Meclisi (Md. 40)

- “Parti Örgütü; merkez organları, il örgütü, ilçe örgütü, belde örgütü, temsilcilikler ve yurtdışı temsilcilikleri, **kadın meclisi**, gençlik meclisi ile TBMM Parti Grubu, İl Genel Meclisi Grupları ve Belediye Meclisi Grupları’ndan oluşur” (Örgütün Yapısı: Md. 10).

Merkez Organları arasında da Kadın Meclisi yer alıyor. (Md.12-g)

Kadın Meclisi tanıtımında şöyle deniyor:¹³⁷

- HDP Kadın Meclisleri, Halkların Demokratik Partisi (HDP) bünyesinde faaliyet yürüten kadınların örgütlü gücü, her alanı kesen özgün özerk kadın örgütüdür.
- Yaşam ve toplumda eşitsizlikleri, tahakkümü üreten en eski ve en köklü mekanizma erkek egemen sistem ve onun ürettiği toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Toplumun yaşamına dair kararların alındığı siyaset alanı erkek egemen sistemin kendisini ve iktidarı, hiyerarşiyi, zihniyeti yeniden ürettiği temel alanlardan biridir. İşte **HDP Kadın Meclisi iktidarcı ve tekelci bir erkek alanı olarak kurgulanan siyaseti dönüştürmeyi, demokratikleştirmeyi, kadınların siyasete katılımını artırmayı, siyaseti toplumsallaştırmayı amaçlar. Kadınların kendi yaşamları üzerinde söz ve karar sahibi olmasını** sağlayacak, öz iradesini açığa çıkaracak doğrudan politika yapma mekanizma ve araçlarını geliştirir. İşte yatay, doğrudan demokrasi esasına dayalı özgün özerk kadın alanları olan Meclislerimiz bu temelde

136 Bu kararlarla ilgili dipnotta “11-12 Mayıs 2013’te yapılan Kadın Meclisleri 1. Konferansı ve 6 Ekim 2013’te yapılan Kadın Meclisleri 3. Genel Kurulu’nda alınan kararlar, aynı zamanda Genel Kurul kararı olarak geçerlidir.” İfadesi ile kadın meclisleri kararlarına genel kurul kararı niteliği atfetmiş.

137 HDP Kadın Meclisi Tanıtım ,<http://www.hdp.org.tr/tr/kadin/kadin-meclisi/kadin-meclisi-tanitim/8825> (Erişim Tarihi: 04.12.2017)

ortaya çıkmıştır. HDP kadın yapısı, mahallelerde, ilçelerde, illerde ve Genel Merkezde meclisler tarzında örgütlenir. Meclislerimiz sokak ve mahallelerden genel merkeze kadar çalıştığımız ve var olduğumuz her alanda yaşama ve mücadeleye aktif, etkili ve örgütlü kadın katılımını gerçekleştirmek için kurduğumuz katılımcı, yatay, doğrudan demokrasiyi hayata geçiren birimlerimizdir.

- HDP’nin her kademesinde eşit temsil, eşit yetki ve sorumluluk ilkeleri, eşbaşkanlık ve eş-sözcülük geçerlidir. Eşbaşkanlık erkek egemen siyasete ve yaşama yaptığımız hem kadını hem de erkeği dönüştürücü bir müdahaledir. Amaç iktidarı, tahakkümü paylaşmak değil, yönetim işini bir iktidar alanı olmaktan çıkarıp verimli bir ortaklaşma, paylaşma, ortak akıl üretme alanı haline getirmektir. Özgün ve özerk kadın meclisleri, eşbaşkanlık ve eşit temsiliyet erkek siyaseti dönüştürmenin ve demokratikleştirmenin temel araçlarıdır.
- HDP Kadın Meclisleri olarak, kadınların politikada dolayısıyla kendi yaşamları üzerinde doğrudan söz ve karar sahibi olması için siyasete aktif katılımını sağlamak amacıyla tüm toplumsal kesimlerden kadınlara ulaşmaya çalışıyor, kadınların siyasette yer almasının önündeki engelleri kaldırmak için mücadele ediyoruz.
- Mevcut haliyle amansız iktidar mücadeleleri, gücü ele geçirme, paylaşmadan elinde tutma çatışmaları ile karakterize olan siyaset alanı, özü itibarıyla alabildiğine anti-demokratik, tekelci, toplumsallıktan kopuk ve erkek egemen sistemin asla kontrolünü elden bırakmaya yanaşmadığı bir hakimiyet alanıdır. Kadını dışlayan bu erkek hâkimiyet alanının kendi elitist, anti-demokratik, tahakkümcü tekelci niteliklerini yani iktidarının yapısını korumaya dönük çok güçlü kendi içinde eritme, kendine benzetme mekanizmaları vardır. Sistemin ve sistemi temsilen erkeklerin kıskançlıkla koruduğu toplumları yönetme işini yürüten bu binlerce yıllık iktidar alanını demokratikleştirmek ve dönüştürebilmek için kadının siyasal çalışmalara kimliği ve öz iradesiyle katılması şarttır. HDP Kadın Meclisleri sokak, mahalle, ilçe, il ve merkezdeki örgütlenmeleriyle bunun araçlarını yaratır. Her alanda ve kurulda eşit temsile dayalı katılımı esas alır. Kadınların her aşamada karar alma süreçlerine eşit, aktif ve doğrudan katılımını sağlar.
- Cins bilincini geliştirerek kadının iradesini ve alternatif siyasetini açığa çıkarır, yürütülen ataerkil siyasete karşı kendi gündemini belirleyerek siyasete doğrultu verir.
- Cinsiyetçiliğe, erkek egemen sistemin ve zihniyetin bütün tezahürlerine karşı demokratik siyaset zemininde mücadele yürütür.
- Cinsiyet ayrımcılığına ve cinsiyetçi işbölümüne karşı aktif mücadele ederek kadınların yaşamın tüm alanlarında eşit ve özgür bireyler olarak yer almalarını sağlamak için politikalar üretir; kadınları, yaşamın her alanına aktif katılmaya teşvik eder. Cinsler arası eşitlik ve bu konuda toplumda değişim, dönüşüm sağlanana kadar hayatın her alanında kadına yönelik pozitif ayrımcılık uygulanması gerektiğini savunur ve bunu siyasal alanda hayata geçirir.
- HDP Kadın Meclisleri olarak örgütlenme ve kadın özgürlükçü, eşit ve demokratik yeni bir yaşamı kurma mücadelesini genel olarak şu ana ilke ve başlıklar etrafındaki çalışmalarla sürdürüyoruz.

- HDP Kadın Meclisleri bütün bunları yaparken ülke ve dünya ölçeğinde kadın dayanışmasını büyütmeyi esas alır.
- HDP’de kadınlarla ilgili bütün kararlar kadın yapısı ve meclisleri tarafından alınır. HDP Kadın Meclislerinin aldığı kararlar bulunduğu düzeydeki tüm parti karar organlarını ve kurullarını doğrudan bağlar. **Kongre ve genel seçimlerdeki kadın adayları kadınlar belirler.** Kadınlar hem karma hem de kadın seçim koordinasyonlarında yer alır. Kadın adayların ve kadın politikalarımızın görünürlüğünü artırmak için çalışan kadın seçim bürolarımız, kadın seçim strateji merkezimiz vardır. Kadınlarla ilgili disiplin konularında Disiplin Kurulunun kadın üyeleri yetkilidir.

2.2.4. MİLLİYETÇİ HAREKET PARTİSİ (MHP)

MHP Parti Programı’nda kendisini tanımlarken “Türk milletinin milli ve manevi değerler manzumesinin tamamını esas alarak siyaset yapan” ve “milliyetçiliği hayatın her alanında, uygulanabilir bir siyasal yönetim projesi olarak benimseyen” bir parti olarak tanımlıyor.¹³⁸

Uluslararası normlara uyum: Haklarla değerler birlikte

MHP, programında kadın konusunu çok ayrıntılı olarak düzenlememekle birlikte, kadın başlığı altında kadına karşı “her türlü **fiili ve hukuki ayrımcılığa karşı**” olacakları ve “**kadınların saygınlıklarına** gölge düşüren, **temel hak ve özgürlüklerini kısıtlayan**, istismarlarına yol açarak, toplumda geri planda kalmalarına sebep olan her türlü çağ dışı uygulamalara son verileceği”ni belirtmektedir.

- MHP, programında **aileyi toplumun temeli** olarak gördüğünü belirtmektedir. “**Millî ve manevî değerlerin korunması, yaşatılması ve gelecek kuşaklara aktarılmasında; millî bütnülüğün ve dayanışmanın pekiştirilmesinde aile kurumu** büyük önem arz etmektedir.”¹³⁹
- **Aile, kadın, çocuk, engelli ve yaşlılar söylemi:**
“Kadın, çocuk, engelli ve yaşlılara yönelik şiddet olaylarında dava zamanaşımı kaldırılacak.”¹⁴⁰
- MHP kadınlardan bahsederken çoğu zaman genel bir ifade olarak değil, “**Türk kadını**” olarak adlandırıyor.

Seçim Bildirgelerinde kadın hakları ayrı ve bağımsız olarak yer almıyor

1 Kasım 2015 Genel Seçimleri *Huzurlu ve Güvenli Gelecek* başlıklı seçim bildirgesi¹⁴¹ 250 sayfalık bir uzunluğa sahiptir. MHP, programında olduğu gibi burada da kadına oldukça sınırlı bir yer ayırmıştır. “*Aile, Kadın ve Çocuk*” bölümü içerisinde kadına yalnız iki (2) sayfalık yer ayrılmış, bunun dışında “*Ülkenin Geleceği, Adalet, Çalışma Hayatı*” gibi kimi bölümlerde yeri geldikçe kadın ve annelere ilişkin de düzenlemelere yer verilmiştir.

138 Milliyetçi Hareket Partisi Programı, http://www.mhp.org.tr/usr_img/_mhp2007/kitaplar/mhp_parti_programi_2009_opt.pp, s. 15 (Erişim Tarihi: 04.12.2017)

139 Milliyetçi Hareket Partisi 7 Haziran 2015 Seçim Beyannamesi, *Toplumsal Onarım ve Huzurlu Gelecek*, http://www.mhp.org.tr/usr_img/mhpweb/MHP_Secim_Beyannamesi_2015_tam.pdf s.189 (Erişim Tarihi: 07.12.2017)

140 Milliyetçi Hareket Partisi 7 Haziran 2015 Seçim Beyannamesi, *Toplumsal Onarım ve Huzurlu Gelecek*, http://www.mhp.org.tr/usr_img/mhpweb/MHP_Secim_Beyannamesi_2015_tam.pdf s.69 (Erişim Tarihi: 07.12.2017) (Erişim Tarihi: 07.12.2017)

141 Milliyetçi Hareket Partisi 1 Kasım 2015 Seçim Beyannamesi, *Huzurlu ve Güvenli Gelecek* http://www.mhp.org.tr/usr_img/mhpweb/1kasimsecimleri/beyanname_1kasim2015.pdf (Erişim Tarihi: 11.12.2017)

- Seçim Bildirgesi’nde **“Aile, Kadın ve Çocuk”** başlıklı bölümünün genel bakış açısı kadına aile-millet ilişkisi üzerinde annelik kapsamında özel bir rol biçildiği görülüyor.
- Kadınların eğitim düzeyleri yükseltilecek, **kalkınma** sürecinde, iş hayatında **ve karar alma mekanizmalarında daha fazla rol almaları** sağlanarak toplumsal konuları güçlendirilecektir.
- **“Kadınlara karşı her türlü fiilî ve hukukî ayrımcılığa ve kadın istismarına karşıyız.”** (MHP Programı, Kadın ve çocuk hakları: s.30)

Ayrımcılık: *“Partimiz kadınlara karşı her türlü fiilî ve hukukî ayrımcılığa ve kadın istismarına karşı durmakta, ailelerinden kaynaklananlar da dâhil olmak üzere çocukların her türlü hak ihlaline ve istismarına karşı korunmasını gerekli görmektedir.”* (s.69)

Kadın, Çocuk ve Aile: *“Ailenin korunması esassından hareketle, aile içi şiddetin önlenmesi, özellikle çocuk, yaşlı ve kadınların korunması kapsamında adli mercilerin etkin şekilde koruma ve soruşturma yapmalarını sağlayacak imkânların geliştirilmesi için gerekli tedbirler alınacaktır.”* (s.80)

“Başta kadınlarımızın aile içindeki konumu olmak üzere aile kurumu güçlendirilecek, aile bireyleri arasındaki bağlılığı ve aile bütünlüğünü koruyucu politikalar geliştirilecektir. Aileyi ve sosyal fonksiyonlarını zayıflatıcı unsurlar ortadan kaldırılacaktır.”

“Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalara yerleştirilecek, politika süreçlerinin tüm evrelerinde ve düzeylerinde erkeklerle kadınlar arasındaki eşitlik prensibi dikkate alınacaktır.”¹⁴²

Standart Saptama: Saptanmış standart bulunmamaktadır.

Stratejik Hedefler:

*Kadın-erkek eşitliğine ilişkin olarak partinin genel tavrını yansıtan anlayış ana-akımlaştırma içeriyor: **“Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalara yerleştirilecek, politika süreçlerinin tüm evrelerinde ve düzeylerinde erkeklerle kadınlar arasındaki eşitlik prensibi dikkate alınacaktır”** deniliyor (s. 197).*

Standart Saptama: Böyle bir uygulama önerilmiyor.

MHP örgütlenmesinde kadınların konumu

MHP’de kadınlara özgü örgütlenme olarak kadın kolları mevcuttur.

Milliyetçi Hareket Partisi Kadın Kolları’nın Amacı: Md. 3

- a) *Türk Milleti’nin tarihin her döneminde kadına verdiği önem ve ona atfettiği statüye uygun olarak, başta eğitim seviyelerinin yükseltilmesi olmak üzere her bakımdan gelişmesine ve güçlenmesine katkıda bulunmak,*

¹⁴² Bu içerik araştırma kapsamında ele alınan 7 Haziran 2015, 2011, 2007 ve 2002 Seçim Beyannamelerinde aynen tekrarlanmaktadır: Milliyetçi Hareket Partisi 7 Haziran 2015 Seçim Beyannamesi, Toplumsal Onarım ve Huzurlu Gelecek, http://www.mhp.org.tr/usr_img/mhpweb/MHP_Secim_Beyannamesi_2015_tam.pdf (Erişim Tarihi: 08.12.2017) ve Milliyetçi Hareket Partisi 2011 Seçim Beyannamesi, Yükselen Ülke Türkiye Sözleşmesi http://www.mhp.org.tr/usr_img/_mhp2007/kitaplar/MHP_2011_SecimBeyannamesi (Erişim Tarihi: 08.12.2017) Milliyetçi Hareket Partisi, 2007 Seçim Beyannamesi, <https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/gazeteler/web/kutuphanede%20bulunan%20> Milliyetçi Hareket Partisi Milliyetçi Hareket Partisi, 2002 Seçim Beyannamesi, Türkiye’nin Onurlu Geleceği [https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/gazeteler/web/kutuphanede%20bulunan%](https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/gazeteler/web/kutuphanede%20bulunan%20) (Erişim Tarihi: 08.12.2017)

- b) Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin vatan ve milletle bölünmez bütünlüğü ile demokratik ve laik yapısını, her türlü yıkıcı ve bölücü akıma karşı korumaya ve güçlendirmeye çalışmak,
- c) Partinin tüzük ve programında yer alan amaç ve ilkeler ile görüş ve politikaların Türk Kadını tarafından öğrenilmesi ve benimsenmesine yönelik faaliyetlerde bulunmak,
- d) Başta kadınlara yönelik olanlar olmak üzere, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde ifadesini bulan temel hak ve hürriyetlerin korunması ve geliştirilmesi için gereken çalışmalarda bulunmak,
- e) Türk kadınının siyasete daha aktif katılımını ve Ülke nüfusundaki oranına uygun olarak parlamentoda temsilini sağlamak,
- f) Ruh ve beden sağlığı yerinde nesiller yetiştirilmesinin ancak sağlıklı bir aile yapısı içerisinde mümkün olduğu gerçeğinden hareketle, yüzyıllardır övünç kaynağımız olan Türk Aile Yapısı'nın bozulup yozlaşmasını önleyecek çalışmalar yapmak,
- g) Sosyal güvenlik kapsamında olmayan ve muhtaç durumda bulunan kadınlarımıza güvenli barınma imkânları sağlamak ve hayatlarını idame ettirebilecekleri devamlı bir iş ve gelire kavuşmalarını temin etmek,
- h) Çalışan kadınların, iş hayatında başarılı ve ev hayatında mutlu olmalarına engel teşkil edilebilecek ortak meselelerinin çözümüne yönelik çalışmalar yapmak,
- i) Türk Kadınının;
 - Türk Milleti'ne mensubiyetten gurur duyan ve O'na derin bir sevgi ve saygı ile bağlı bulunan,
 - Demokrasiyi bütün kurum ve kuralları ile yerleştirmeyi hedef edinen,
 - Hukukun ve millet iradesinin üstünlüğüne inanan,
 - Adalet ve hakkaniyeti dayanan bir sosyal düzen öngören,
 - Herkesin kanun önünde eşitliğini savunan,
 - Din ve vicdan hürriyetinin kutsallığına inanan,
 - Gelenek ve göreneklerine bağlı ve bu değerleri geliştirmeyi görev bilen, bir anlayışa sahip olarak, toplumda hak ettiği statüye uygun bir konuma yükselmesine katkı sağlamaktır.

Milliyetçi Hareket Partisi Kadın Kolları'nın Görevleri: Md. 4

- b) Kadınların ülke ve dünya meseleleri ile daha yakından ilgilenmelerini sağlamak
- c) Partili kadınlar ile diğer partililer arasında yardımlaşma, dayanışma ve işbirliğini tesis etmek; karşılıklı sevgi ve saygıyı kuvvetlendirmek amacıyla geziler, eğlence geceleri ve şölenler tertip etmek,
- f) Üyelerin boş zamanlarını yararlı aktivitelerle değerlendirmelerini sağlamak amacıyla tiyatro, müzik, resim, şiir, spor, folklor ve benzeri etkinliklerine yönelik gruplar oluşturmak,

h) Seçimlerde Parti adaylarının kazanması için temel teşkilat birimi ile uyum ve işbirliği içerisinde çalışmak.

Kadın Kollarının atanması: Md. 12

Parti Genel Başkanı’na bağlı olarak faaliyet gösteren Milliyetçi Hareket Partisi Kadın Kolları ilçe, il ve merkez teşkilatından oluşur ve buldukları kademelerdeki temel teşkilat biriminin denetim ve gözetiminde bir üst kademeye bağlı olarak çalışırlar.

Belde yönetim kurulu başkan ve üyeleri (...) Kadın kolları ilçe yönetim kurulunun teklifi ve Kadın kolları il yönetim kurulunun onayı ile; (...) İlçe yönetim kurulu (...) Kadın kolu il yönetim kurulunun teklifi üzerine Kadın kolları merkez yönetim kurulunca; (...) İl yönetim kurulu, Kadın kolları merkez yönetim kurulunun teklifi ve Parti Genel Başkanının onayı ile; (...) Kadın Kolları Genel Başkanı, Parti Genel Başkanı tarafından Kadın kolu üyeleri arasından atanır.

İşten el çektirme: Md. 28

Genel Başkan, Merkez Yönetim Kurulu ve her kademedeki yönetim kurulu başkan ve üyeleri (...) durumunda atandıkları usulle işten el çektirirler.

Kadın kolları genel başkanının görevleri: Md. 19

- a) *Milliyetçi Hareket Partisi Kadın kollarını temsil eder. Kadın kollarının görev sahasına giren konularda demeç ve bildirimler vermeye yetkilidir.*
- d) *Kadınlara ilişkin siyasi, sosyal, ekonomik ve diğer muhtelif güncel konularda kadın kollarının görüş ve politikasını oluşturur, gerekli basın açıklamalarını yapar, lüzum halinde ilgili merciler nezdinde girişimlerde bulunur.*

2.2.5. Sonuç: Siyasal Partilerin Uluslararası Norm ve Standartlara Uyumu

TBMM’de grubu bulunan siyasal partilerin parti teşkilatlarında yer alan kadın oranlarına baktığımızda ise (bkz. Tablo 42) uluslararası ve ulusal norm ve standartlara uyum oranı arttıkça kadınların katılım ve temsil oranlarının arttığını; azaldıkça da katılım ve temsilin azaldığını görüyoruz. Bu veriler bize norm ve standartlara uyumun ne kadar işlevsel olduğunu gösteriyor.

3. Yerel Yönetimlere Katılmada Cinsler Arası Eşitliğin Haritalanması

3.1. Türkiye’de Yerel Kararlara Katılımda Cinsler Arası Eşitlik

Türkiye’de Belediyeler Kanunu’nda 1930 yılında yapılan değişiklik ile kadınlar ilk kez belediye seçimlerinde oy verme hakkına kavuştular. 1934 yılında yapılan yerel seçimlerde de kadınlar ilk kez oy kullanabildiler. Bu seçimlerin sonucunda yerel yönetimler düzeyinde seçilmiş kadınlarla ilgili elimizde güvenilir bilgiler yok. Kaynaklar ilk kadın belediye başkanının Artvin’in Yusufeli ilçesine bağlı Kılıçkaya beldesinde seçildiğini ve İzmir ile İstanbul’da sınırlı sayıda da olsa kadın meclis üyesi olduğunu söylüyor (Güneydoğu Anadolu Bölgeleri Belediyeler Birliği, 2016).

1934’den 1963’e kadar yapılan diğer yerel seçimlerde ise sadece 2 kadın belediye başkanının atandığı bilgisine ulaşılabilmiş, kadın meclis üyeleri konusunda ise sağlıklı bir bilgi elde edile-

memiştir. 1934’den başlayarak 2009 yerel seçimlerine kadar sadece 85 kadın, belediye başkanı olarak seçilebilmiştir (bkz. Tablo 43).

Tablo 43: 1968-2009 Arası Seçilen Kadın Belediye Başkanları

Yerel Seçim Yılı	Toplam Belediye Sayısı	Kadın Belediye Başkanı Sayısı	Siyasi Parti Dağılımları												
			CHP	AP	Bağımsız	SHP	DYP	ANAP	HADEP	DSP	MHP	DTP	AK PARTİ	DP	
1968	1238	4	3	1											
1973	1620	5	1	1	3										
1977	1710	5	1	3	1										
1984 ³	1692	-	-	-	-										
1989	1976	2	-	-	-	2									
1994	2695	9	-	-	2	2	3	2							
1999	3200	14	3	-	-	-	-	5	3	2	1				
2004	3225	17	4	-	-	1	1	-	-	-	-	9	2		
2009 ⁴	2903	26	6	-	-	-	-	-	-	-	-	15	3	2	

Kaynak: Aslan, M. 2009.

Türkiye’de kadınların yerel seçimlere aday olma ve seçilme oranı bugüne kadar ve hâlâ genel seçimlerdeki konularından daha geridedir. Bu gerçeklik dünyadaki genel eğilime ters ve Türkiye’ye özgü bir durumdur. Son dört yerel seçim sonuçlarını karşılaştırmalı olarak aşağıdaki tablodan izleyeceğimiz üzere, 1999 seçimlerinden bu yana sadece belediye meclisi üyeliğine seçilen kadın oranında bir miktar yükselme olmuştur.

Tablo 44: 2009-2014 Arası Yerel Seçimlerde Seçilen Kadın-Erkek Oranı

Yerel Yönetimlerde Erkek ve Kadın Oranı: 1999, 2004, 2009, 2014						
	1999		Erkek		Kadın	
	Toplam	Sayı	Oran %	Sayı	Oran %	
Belediye Başkanı	3.215	3.197	99,4	18	0,6	
Belediye Meclisi Üyesi	34.084	33.543	98,4	541	1,6	
İl Genel Meclis Üyesi	3.122	3.078	98,6	44	1,4	
	2004		Erkek		Kadın	
	Toplam	Sayı	Oran %	Sayı	Oran %	
Belediye Başkanı	3.225	3.207	99,4	18	0,6	
Belediye Meclisi Üyesi	34.477	33.660	97,6	817	2,4	
İl Genel Meclis Üyesi	3.208	3.151	98,2	57	1,8	

Yerel Yönetimlerde Erkek ve Kadın Oranı: 1999, 2004, 2009, 2014					
2009	Toplam	Erkek		Kadın	
		Sayı	Oran %	Sayı	Oran %
Belediye Başkanı	2.948	2.922	99,1	26	0,9
Belediye Meclisi Üyesi	31.790	30.450	95,8	1.340	4,2
İl Genel Meclis Üyesi	3.379	3.269	96,7	110	3,3
Köy Muhtarı	34.275	34.210	99,8	65	0,2
Köy İhtiyar Heyeti	138.177	137.848	99,8	329	0,2
Mahalle Muhtarı	18.607	18.178	97,7	429	2,3
Mahalle İhtiyar Heyeti	72.583	71.174	98,1	1.409	1,9
2014	Toplam	Erkek		Kadın	
		Sayı	Oran %	Sayı	Oran %
Belediye Başkanı	1.396	1.356	97,1	40	2,9
Belediye Meclisi Üyesi	20.498	18.300	89,3	2.198	10,7
İl Genel Meclis Üyesi	1.251	1.191	95,2	60	4,8
Köy Muhtarı	18.143	18.085	99,7	58	0,3
Köy İhtiyar Heyeti	80.696	79.689	98,8	1.007	1,2
Mahalle Muhtarı	31.635	31.013	98,0	622	2,0
Mahalle İhtiyar Heyeti	137.781	134.362	97,5	3.419	2,5

Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim Tarihi: 15.11.2017)

30 Mart 2014 yerel seçim sonuçlarına göre 30 büyükşehir belediye başkanının 3’ü, 1.381 belediye başkanının 40’ı kadındır. İl düzeyinde Aydın, Diyarbakır, Gaziantep ve Hakkari belediye başkanlıklarına kadın adaylar seçilmiştir.¹⁴³ 20.498 belediye meclis üyesinin ise 2.198’i (%10,7) kadındır. İl genel meclisi üye sayısına bakıldığında da durum çok farklı görünmemektedir. Toplam 1.251 il genel meclis üyesinin 60’ı (%4,8) kadındır.

3.2. Yerel Seçimlerde Kadın Adaylar ve Seçilmede Fırsat Eşitliği

2009 Yerel Seçimlerinde Kadın Adaylar

2009 Mahalli İdareler Seçiminde 26 belediye başkanlığına kadın adaylar seçilmiştir. Bununla birlikte, hiçbir büyükşehir belediyesinde kadın belediye başkanı seçilememiştir.

Tablo 45: 2009 Yerel Seçimlerinde Siyasi Partilerin Listelerindeki Kadın Aday Oranı

	Belediye Başkanlığı Kadın Aday Sayısı	Belediye Başkanlığında Toplam Aday Sayısı	Kadın Adayların Oranı (%)
AK Parti	18	2.946	0,61
CHP	46	1.964	2,34
MHP	37	2.946	1,32
BDP	41	344	11,9

Kaynak: <http://bianet.org/kadin/bianet/112766-partiler-kadinklari>

¹⁴³ Hakkari ve Diyarbakır’da devam eden yargı süreci nedeniyle kadın belediye başkanları görevden alınmıştır.

2009 Mahalli İdareler Seçimlerinde Türkiye’deki siyasi partilerin listelerinde, belediye başkanlığına gösterilen kadın aday oranı Tablo 45’de görüldüğü üzere, çok düşüktür. Belediye başkanlığı için gösterilen kadın adayların oranları %3’ün altındadır.

Türkiye’de yerel siyasete kadınların katılımlarının düşüklüğü, dünyadaki eğilimlerin tersine olduğu için çok çarpıcı ve açıklaması zor bir gerçekliktir. Bu konuda yapılan sınırlı araştırmalar bize kadın adaylar konusunda da önemli bir sıkıntı olduğunu gösteriyor. Isparta ilinde 28 Mart 2004 - 29 Mart 2009 Mahalli İdareler Seçimlerine katılan kadın adaylar üzerine yapılan bir çalışmada Isparta ili ve ilçelerinde 29 Mart 2009 Mahalli İdareler Seçiminde belediye başkanlığı için gösterilen adaylar içinde sadece iki ilçede kadın aday olduğu görülmektedir (Türel ve Çağlar, 2010).

Tablo 46: 29 Mart 2009 Isparta Belediye Başkan Adayları

İlçeler	Belediye başkan adayı 29 Mart 2009					
	Kadın	%	Erkek	%	Toplam	%
Merkez	2	18,2	9	81,8	11	100
Eğirdir	1	16,6	5	83,4	6	100

Yine aynı araştırmaya göre il genel meclisleri için kadın aday sayısına bakıldığında kadın aday oranı yüksek olan yerlerde bile kadın adayların seçilemeyeceği sıralardan aday gösterildiği ve bu nedenle kadınların bir sonraki seçimde aday olma isteğinin kalmadığı söylenebilir (Türel ve Çağlar, 2010: 29-30).¹⁴⁴

Isparta’da son iki yerel seçimde aday gösterilen kadınların seçimleri kazanma oranına bakarsak; 13 ilçede belediye başkanlığı için sadece 3 kadın aday gösterilmiş, Merkez ilçe dahil 13 ilçede hiçbir belediye başkanlığını kadın adaylar kazanmamıştır. Mart 2009 İl Genel Meclisi aday gösterimi ve seçim sonuçlarına baktığımızda da 240 erkek (%90,3) adaya karşılık 26 kadın (%9,7) adayın gösterildiği, seçim sonucunda da (%0,3) kadın adayın il genel meclisine seçildiğini görmekteyiz. Belediye meclis üyeliği için gösterilen kadın ve erkek adayların sayısına ve oransal durumlarına baktığımızda 558 erkek (%88,9) adaya karşılık, 63 kadın (%11,1) adayın varlığı dikkat çekerken seçim sonucunda 13 ilçenin belediye meclislerinde kadın üye sayısının 12 ile sınırlı kaldığını görmekteyiz (Türel ve Çağlar, 2010: 34). Benzer bir çalışma Bursa için yapılmıştır (Özyılmaz, 2013). Bursa’daki 2009 Yerel Seçim sonuçlarına dayalı araştırmaya göre 12 ilçe ve büyükşehir belediye meclislerinde toplam 308 meclis üyesinin 277’si (%90) erkek, 31’i (%10) kadındır. Toplam 17 ilçe belediyesinin 12 tanesinde 31 kadın meclis üyesi bulunmaktadır. 19’u AK Parti, 10’u CHP, 1’i Demokrat Parti (DP) ve bir diğeri de MHP’dir (Türel ve Çağlar, 2010: 70).

Araştırma yerel meclislere seçilen kadınların, aynı ulusal meclise seçilen kadın politikacılarda olduğu gibi, genellikle bir dönem için seçilebildikleri; daha deneyimli hale gelince siyaset dışı kaldıkları aşğıdaki veride açıkça görülmektedir.

¹⁴⁴ Türel ve Çağlar’a göre (s.31-32) İl Genel Meclisi 28 Mart 2004 Mahalli İdareler seçiminde aday sayıları tespit edilebilen ilçeler arasında Atabey kadın aday gösteriminde (%25) gibi bir oranla birinci sırada iken, Uluborlu (%15), Yalvaç (%12,2) ve Eğirdir (8,7) oranla Atabey ilçesini takip etmektedir.

Tablo 47: Kadın Meclis Üyelerinin Belediye Meclisindeki Kıdemleri (Türel ve Çağlar, 2010: 84)

	Genel Sonuç	AK Parti	CHP
	Sayı	Sayı	Sayı
Birinci Dönem	12	5	7
İkinci Dönem	1	1	-
Üçüncü Dönem	-	-	-
Dördüncü Dönem	-	-	-
Beşinci Dönem	-	-	-
Diğer	-	-	-
Toplam	13	6	7

Kadınların yerel yönetimlerde etkin olduğu bir alan belediye başkan yardımcılıklarıdır. Kadınların belediye başkan yardımcılığı görevine seçimle ya da atama ile gelmesi daha sonraki görev alanını etkilemektedir. Atama ile gelen kadın belediye başkan yardımcıları daha çok teknik ve mali işlerde görevlendirilirken, seçilmiş meclis üyesi olan kadın belediye başkan yardımcılarının sağlık, sosyal yardım, kültür, yazı işleri, insan kaynakları ve eğitim gibi daha kadına özgü alanlarda görevlendirildikleri görülmektedir.

Bu araştırmalardan anladığımız kadın sorunlarının daha çok “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonları” gibi özel birimlere bırakıldığı; onun dışına çıkamadığıdır. Yerel siyaset seçilen kadın meclis üyelerinin çoğunluğu, kadınları özellikle yerel yönetimler konusunda bilgilendirmeyi ve sorunlarını çözmeyi amaç edindiklerini, bu noktada kendilerini kadınların temsilcisi olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Kadın sorunlarının yine en fazla kadınlar tarafından gündeme getirildiği ve yine kadınların çözüme yönelik faaliyetlerde bulduklarını söylemişlerdir (Türel ve Çağlar, 2010: 110).

2009 Mart Seçimleri sonrasında bir kadın belediye başkanı seçilmiş Aydın iline ilişkin yapılan bir başka araştırmada da benzer sonuçlar vardır.

2014 Yerel Seçimlerinde Aday Kadınlar ve Seçilenler

2014 yılı kadınların yerel seçimlerde oy hakkı kazanmalarının 84. yılıydı. 30 Mart’ta yapılan seçimlerde, kadın aday oranı ve seçilebilen kadın sayıları ise aşağıda görüleceği üzere çok sınırlı oldu.

Kadın Adaylar¹⁴⁵

30 Mart Seçimlerinde siyasi partiler tarafından büyükşehir belediye başkanlıkları için aday gösterilen 433 adaydan sadece 35 (%7,5)’i kadındır. Büyükşehir belediye başkanlıkları için 8 kadın bağımsız olarak aday olmuştur. Seçimde 30 büyükşehir başkanlığının 3’ünde kadın adaylar seçilmiştir.

145 28.03.2014, <https://bianet.org/bianet/siyaset/152307-bdp-den-32-belediyeye-kadin-aday>; http://www.hurriyetaile.com/sizin-icin/kampanyalar-duyurular/kadin-adaylar_12969.html#detail (Erişim Tarihi: 26.09.2017)

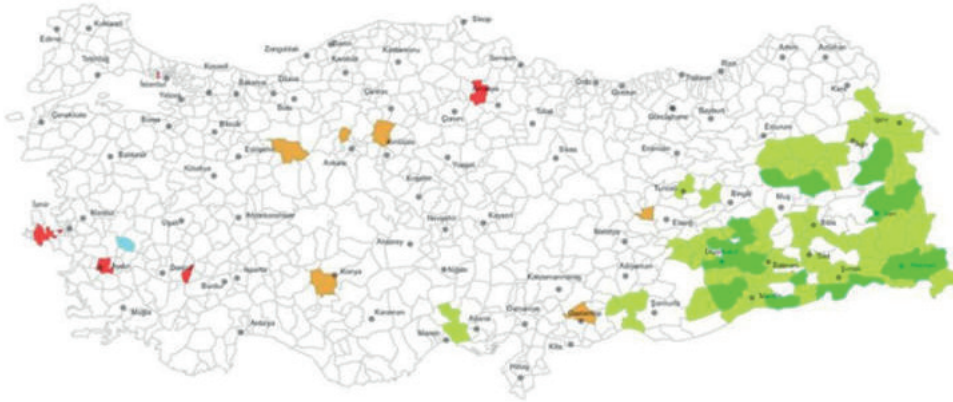
Toplam belediye başkan adaylarının sadece %3,3’ü kadınlardan, %96,7’si ise erkeklerden oluştu. HDP ve BDP’nin eşbaşkan adaylarıyla bu oran %6,8 kadın, %93,2 erkek oldu.

Siyasal partilerin adayları arasındaki kadın oranı ise şöyle:

- AK Parti’nin 1394 belediye başkanı adayından 16’sı (%1,1);
- CHP’nin 1180 belediye başkanı adayından 51’i (%4,3);
- MHP’nin 1394 belediye başkanı adayından 35’i (%2,5);
- HDP’nin 224 belediye başkanı adayından 31’i (%13,8) (ilaveten 93 kadın eşbaşkan adayı vardır.)

Seçilen Kadınlar¹⁴⁶

Tablo 48: 30 Mart 2014 Yerel Seçimlerinde Kadın Belediye Başkanı Seçilen Yerler



Kaynak: <http://www.hurriyet.com.tr/iste-secilen-kadin-baskanlar-26138818> (Erişim Tarihi: 19.09.2017)

Tablo 49: 30 Mart 2014 Yerel Seçimlerinde Seçilmiş Kadın Belediye Başkanları Sayısı

Seçilmiş	AK Parti	CHP	BDP	MHP	TOPLAM
Büyükşehir Belediye Başkanı	1 (Gaziantep)	1 (Aydın)	1 (Diyarbakır)	-	3
Büyükşehir Eşbaşkanı	-	-	2 (Mardin, Van)	-	2
İl Belediye Başkanı	-	-	1 (Hakkari)	-	1
İl Belediye Eşbaşkanı	--	-	6 (Batman, Bingöl, Siirt, Iğdır, Şırnak, Tunceli)	1	6
İlçe Belediye Başkanı	5	6	21	-	33
İlçe Belediye Eşbaşkanı	-	-	46	-	46
TOPLAM	6	7	77	1	91

Kaynaklar: <https://bianet.org/bianet/siyaset/152307-bdp-den-32-belediyeye-kadin-aday>; http://www.hurriyetaile.com/sizin-icin/kampanyalar-duyurular/kadin-adaylar_12969.html#detail

146 <https://m.bianet.org/bianet/siyaset/154631-secimin-kazanan-kadinlari>; <http://www.hurriyet.com.tr/iste-secilen-kadin-baskanlar-26138818> (Erişim Tarihi: 20.09.2017)

30 Mart 2014 Yerel Seçimlerinde seçilmiş belediye başkanlarının il ve ilçe dağılımı şöyle:

Büyükşehir belediye başkanları:

- 81 ilin 4’üne kadın başkan seçildi.
- 30 büyükşehirde seçim yapıldı; 3 kadın büyükşehir belediye başkanı seçildi (2009’da yok).
- Seçilen büyükşehir belediye başkanları: Gaziantep/AK Parti, Aydın/CHP, Diyarbakır/BDP¹⁴⁷
- Mardin Büyükşehir Belediyesi’nde ise eş başkan kadın seçildi.

İl belediye başkanları:

- 51 ilde belediye başkanı seçimi yapıldı, sadece 1 ilde kadın belediye başkanı seçildi (2009’da 2 il belediye başkanı).
- İl belediye eş kadın başkanlar: 6 (BDP)
- 9 ilde kadın eş başkan seçilmiş oldu (BDP/Hakkari dahil).

İlçe belediye başkanları:

Seçilen 49 merkez ilçe belediye başkanından sadece 1’i, 912 ilçe belediye başkanından sadece 33’ü, 390 belde belediye başkanından sadece 3’ü, 1251 il genel meclis üyesinden sadece 60’ı, 16950 ilçe belediye meclis üyesinden sadece 2100’ü, 3548 belde belediye meclis üyesinden sadece 98’i kadınlardan oluşmuştur.

- 2009’da 17 ilçe, 7 beldede kadın belediye başkanı seçilmişti.
- BDP’den 22, AK Parti ve CHP’den 5’er ve MHP’den bir kadın olmak üzere 33 belediyeye kadın başkan seçildi.
- Seçilen kadın eşbaşkanlar: 46
- 11 il ve 68 ilçe kazanan BDP’den belediye başkanı seçilen 23 kadının yanı sıra eş başkan seçilen 54 kadınla birlikte toplam 79 yerde kadın belediye başkanı oldu.

Seçilen kadın belediye başkanlarının partilere göre dağılımı:

- BDP: 23 kadın belediye başkanı (resmi başkan) (ve ilaveten 54 eşbaşkan),
- CHP: 7 kadın belediye başkanı,
- AK Parti: 6 kadın belediye başkanı,
- DP: 1 kadın belediye başkanı.

147 1. Fatma Şahin - Gaziantep - Adalet ve Kalkınma Partisi
2. Gülten Kışanak - Diyarbakır - Barış ve Demokrasi Partisi
3. Özlem Çerçioğlu - Aydın - Cumhuriyet Halk Partisi

Seçilen muhtarların cinsiyet profilini gösteren bir istatistiki bilgi ise bulunmamaktadır. (ESHİİD, 2014: 19-20)

Yerel yönetimlerde kadınların konumu

TESEV’in “Yerel Yönetişimde Kadının Güçlenmesi” araştırması 2014-2017 yılları arasında, seçilmiş 11 ilin kadın temsiliğini değerlendirmek için derlenen verileri karşılaştırarak önemli bilgiler sunuyor: (Bayraktar, 2017)148

Tablo 50: 2014-2017 Yılları Arasında Büyükşehir Belediyelerinde Kadın Temsilinin Değerlendirilmesi

Şehir	Ankara	Aydın	Gaziantep	İstanbul	İzmir	Konya	Malatya	Mersin	Muğla	Ordu	Şanlıurfa
Parti	AK Parti	CHP	AK Parti	AK Parti	CHP	AK Parti	AK Parti	MHP	CHP	AK Parti	AK Parti
Büyükşehir Belediye Başkanı	Melih Gökçek	Özlem Çerçioğlu	Fatma Şahin	Kadir Topbaş	Aziz Kocaoğlu	Tahir Akyürek	Ahmet Çakır	Burhanettin Kocamaz	Dr. Osman Gürün	Enver Yılmaz	Nihat Çiftçi
Belediye Meclisi Üye Sayısı	139	80	53	320	175	131	50	78	68	75	83
Kadın Üye Sayısı	14	5	3	48	27	6	2	5	0	2	10
Oran	%10,1	%6,3	%5,7	%15	%15,4	%4,6	%4	%6,4	%0	%2,7	%12
Toplam Daire Başkanı Sayısı	27	25	24	24	31	22	19	25	16	15	16
Kadın Daire Başkanı Sayısı	5	4	6	2	12	0	0	3	2	1	0
Oran	%19	%16	%25	%8,33	%39	%0	%0	%12	%13	%6,25	%0
Toplam Şube Müdürü Sayısı	113	88	92	94	160	94	65	118	61	49	60

148 Araştırmanın saha çalışması Aydın, Gaziantep, Konya, İstanbul ve Ordu olmak üzere beş ilde, kadın meclis üyeleri, bürokratlar, kadınlara yönelik çalışmalar yürüten STK’lar ve kent konseyi üyeleri ile görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında öncelikle 30 büyükşehir belediyesinde kadın temsili araştırılmış, sonrasında bu 30 il coğrafi dağılım ve siyasi parti dağılımı gözetilerek 11 ille düşürülmüş ve seçilen illerin 2014 yerel seçiminden bu yana yayımladığı faaliyet raporları, stratejik planlar ve meclis kararları incelenerek hem kadın temsili hem de kadınlara yönelik hizmetlerin ayrıntılı dökümü yapılmıştır.

Tablo 50: 2014-2017 Yılları Arasında Büyükşehir Belediyelerinde Kadın Temsilinin Değerlendirilmesi (devam)

Şehir	Ankara	Aydın	Gaziantep	İstanbul	İzmir	Konya	Malatya	Mersin	Muğla	Ordu	Şanlıurfa
Parti	AK Parti	CHP	AK Parti	AK Parti	CHP	AK Parti	AK Parti	MHP	CHP	AK Parti	AK Parti
Büyükşehir Belediye Başkanı	Melih Gökçek	Özlem Çerçioğlu	Fatma Şahin	Kadir Topbaş	Aziz Kocaoğlu	Tahir Akyürek	Ahmet Çakır	Burhanettin Kocamaz	Dr. Osman Gürün	Enver Yılmaz	Nihat Çiftçi
Kadın Şube Müdürü Sayısı	8	13	-	8	60	-	2	26	15	1	3
Oran	%7,1	%14,8	-	%8,5	%37,5	-	%3,1	%22	%24,6	%2	%5
Toplam Personel Sayısı	4.073	1.016	891	14.256	4.882	5.744	2.690	2.147	2.846	1.954	1.075
Kadın Personel Sayısı	875	159	-	-	1.252	452	-	443	417	286	37
Oran	%21,48	%15,65	-	-	%25,65	%7,87	-	%21	%14,65	%14,64	%3
Kadınla İlgili Meclis Komisyonu	✓	✓	x	✓	✓	✓	x	✓	x	✓	✓
Komisyon İsmi	Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği	Kadın, Aile ve Çocuk	-	Kadın, Aile Eşitliği	Kadın-Erkek ve Çocuk Fırsat	Kadın ve Aile Destek Hizmet	-	Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği	-	Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği	Kadın-Erkek Eşitliği ve Aile
Kent Konseyi	✓	x	✓	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	✓
Kent Konseyi Kadın Meclisi	✓	x	✓	x	✓	x	✓	x	✓	✓	✓

Tablo 50 verilerine göre yıllar içerisinde belediye meclis üyesi olarak seçilmiş kadın sayısında önemli bir artış gözleniyor. Ülke düzeyindeki oran her ne kadar %10’un biraz üzerinde olsa da, saha çalışmasını yürütülen şehirlerden sadece İstanbul’un bu oranın üzerine çıktığını görüyoruz. Tablo 51’de kadın belediye başkanı olan ve olmayan illerde kadın meclis üyesi karşılaştırması verilerine baktığımızda belediye başkanı kadın olan Gaziantep ve Aydın’da bile kadın belediye meclis oranları %5-6 civarlarında kaldığını görüyoruz.

Tablo 51: Kadın Belediye Başkanı Olan/Olmayan illerde Kadın Meclis Üyesi Sayı ve Oranları

	Aydın	Gaziantep	İstanbul	Konya	Ordu
Büyükşehir belediye meclisi kadın üye oranı	%6,3	%5,7	%15	%4,6	%2,7
İlçe belediye meclisi kadın üye oranı	%11,19	%5	%16,62	%4,17	%4,1

Kaynak: Bayraktar, 2017.

Belediye meclislerinin esas gündeminin imar ve hukuk olması, kadınla ilgili meselelerin ikincil görülmesi kadın yöneticilerin ve siyasilerin sayısının az olmasında etkili olabileceği dile getiriliyor (Bayraktar, 2017).

Tablo 52: Kadınla ilgili Meclis Komisyonları ve/veya Belediye Birimleri

	Aydın	Gaziantep	İstanbul	Konya	Ordu
Kadınla İlgili Meclis Komisyonu/ Yoksa Belediye Birimi	✓	x	✓	✓	✓
Komisyon/Birim İsmi	Kadın, Çocuk ve Aile Komisyonu	Kadın Erkek Eşitlik Birimi	Kadın, Aile ve Çocuk Komisyonu	Kadın ve Aile Destek Hizmetleri Komisyonu	Kadın - Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
Kent Konseyi	x	✓	x	x	✓
Kent Konseyi Kadın Meclisi	x	✓	x	x	✓

Kaynak: Bayraktar, 2017

Saha çalışması yürütülen beş kentin dördünde kadına yönelik bir meclis komisyonu olduğunu görüyoruz (Tablo 52). Fakat bu dört komisyon içinde Ordu’daki Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu dışındakilerin aile ve çocuk vurgulu olarak kurulmuş olması, kadının birey olarak değil, aile içindeki “anne” rolüyle önemsendiğine dair bir kanaat oluşturunca.

Komisyon bulunmayan Gaziantep Büyükşehir Belediyesi de Kadın-Erkek Eşitlik Birimi kurarak kadına yönelik faaliyetler yürütüyor. Kent konseyi ve bu yapının bünyesinde de bir kadın meclisi kurmuş kentlerin aynı zamanda konuyu kadın-erkek eşitliği ekseninde ele almış olan Ordu ve Gaziantep olduğunun da altını çizelim.

Tablo 53: Kadın Daire Başkanı ve Şube Müdürü Sayısı

	Aydın	Gaziantep	İstanbul	Konya	Ordu
Toplam Daire Başkanı Sayısı	25	24	24	22	15
Kadın Daire Başkanı Sayısı	4	6	2	-	1
Kadın Daire Başkan Oranı	%16	%25	%8,3	-	%6,3
Toplam Şube Müdürü Sayısı	88	92	94	94	49
Kadın Şube Müdürü Sayısı	13	9	8	-	1
Kadın Şube Müdürü Oranı	%14,8	%9,8	%8,5	-	%2
Belediyenin Toplam Personel Sayısı	1.016	891	14.256	5.744	1.954
Belediyenin Kadın Personel Sayısı	159	-	-	452	286
Kadın Personelin Toplam Personele Oranı	%15,6	-	-	%7,9	%14,6

Kaynak: Bayraktar, 2017: 13.

Kadınların belediye başkanı olduğu kentlerde kadınların yönetim kademesinin daha alt düzeylerindeki temsilinin de görece çok olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim şube müdürlüklerine baktığımızda da en yüksek oran %14,8 ile Aydın’da görülüyor. 88 şube müdürlüğünden 14’ünün kadınlar tarafından üstlenildiği Aydın’ı, 92 müdürlüğün 9’u yani %10’luk bir oran ile Gaziantep izliyor (Bayraktar, 2017: 15).

3.3. Yerel Seçimlerde Sandık Kurullarına Katılım

Seçimlerle ilgili izleme yapan ve veri oluşturan Eşit Haklar ve İzleme Derneği’nin 30 Mart 2014 Yerel Seçimlerine ilişkin düzenlediği izleme raporuna göre TÜİK tek yaş istatistiklerine bakarak, 2013 yılı sonu itibarıyla, seçmen yaşı olan 18 yaş ve üstü nüfusun 26.786.750’si erkek, 27.119.412’si kadınlardan oluştuğu belirtilmektedir. Bu rakamlardan tahmini olarak kadın seçmen sayısının erkek seçmen sayısından fazla olduğu söylenebilir (ESHİD, 2014).

Sandık Kurullarında Cinsiyet Eşitliği

Rapora göre izleme yapmak için seçilen yerlere ilgili toplanan verilere göre gözlem yapılan 17 ilde ve bu illerde gözlem yapılan sandıklarda, sandık kurulu başkanının cinsiyete göre dağılımı şöyledir:

Sandık Kurulu Başkanlarının Cinsiyet Dağılımı (Oy Verme İşleminin İzlendiği Sandıklar)

1147 sandık başkanı erkek (%82,7) ve 240 sandık başkanı ise kadındır (%17,3).

Gözlem yapılan 1483 sandıkta sandık kurulu başkanlarının sadece %17,3’ü kadındır. Kayıplar çıkarıldığında gözlenen 1081 sandıktan 88 sandıkta hiç kadın üye bulunmadığı, sadece 6 sandıkta üyelerin tamamının kadın olduğu ve sandıkların %76,78’inde kadın üye sayısının daha az olduğu saptanmıştır. İllere göre bakıldığında da hiç kadın üye olmayan sandıkların Diyarbakır, Eskişehir ve Manisa’da daha fazla olduğu gözlenmiştir.

3.4. Yerel Yönetimlerde Cinsler Arası Eşitlik İçin Kurumsal Hedefler ve Yapılar

Türkiye’de yerel siyasal kararlara kadınların katılımının çok düşük düzeyde olması özel olarak geliştirilecek stratejik hedefleri, politikaları ve uygulayıcıları tanımlayan, “yerel siyasal kararlara cinslerin eşit katılımı için eylem planları” yapılmasının ne kadar acil ve kaçınılmaz olduğunu gösteriyor. Bu aynı zamanda yerel yönetimlere cinslerin eşit katılımını sağlamaya yönelik temel siyaset ilkelerini yeniden tanımlamayı, vurgulamayı ve sahiplenmeyi de gerektiriyor.

KA-DER Ankara Şubesi tarafından yürütülen ve yerel yönetimlerde cinsiyet eşitliğini araştıran bir haritalama raporunda konu ile ilgili kapsamlı değerlendirmelere yer verilirken, yerel siyasal kararlara cinslerin eşit katılımını hayata geçirmeye yönelik planlama süreçlerinde var olması kaçınılmaz görülen temel ilkeler şöyle sıralanıyor (KA-DER Ankara, 2015d; 31):

- *Siyasi irade ve idari kararlılığın ifadesi*
- *Durum ve ihtiyaç tespitinin yapılması*
- *Bütçede eşit temsil*

- *Kapasitenin geliştirilmesi*
- *Katılımcılık, işbirliği, şeffaflık, hesap verebilirlik*
- *Kurum içi eşitlik kültürünün yaygınlaştırılması*
- *Yönetimde eşit temsil*

Aynı raporda yer alan, yerel eşitlik politikalarını izleme ve değerlendirme için yapılan önerileri ise şöyle özetleyebiliriz (KA-DER Ankara, 2015d; 53-54):

- *Cinsiyete göre ayrıştırılmış, toplumsal cinsiyete duyarlı, hedefler çerçevesinde oluşturulmuş somut göstergeler geliştirilip uygulanması,*
- *Kadın ve erkeklerin toplumsal statülerine ilişkin politika/proje/hizmet öncesi ve sonrası istatistiklerinin karşılaştırılması,*
- *Faaliyet ilerleme raporları hazırlanması,*
- *Hedef gruplarla toplantılar yapılarak uygulamadaki başarıların değerlendirilmesi,*
- *Hedef gruplara yönelik anketler yapılarak uygulamadaki başarıların değerlendirilmesi,*
- *Kadın örgütleriyle toplantılar yapılarak sürece katılımlarının sağlanması.*

3.4.1. Kadın Dostu Yerel Yönetim ve Eşitlik Birimleri

“Kadın dostu yerel yönetim”, yerel düzeyde siyasal kararlara cinslerin eşit katılımını sağlamak için bir norm, bir stratejik hedef, bir politikalar paketidir. Bu yönetim anlayışı kadınların şiddetten uzak ve güvenlik içinde yaşadıkları, kentin tüm hizmetlerinden (altyapı, konut, ulaşım, sağlık, eğitim, güvenlik vb.) eşit düzeyde yararlandıkları, kentin karar mekanizmalarında eşit temsil edildikleri ve karar mekanizmalarına katıldıkları bir yerel yaşam yaratmayı hedefler.

“Kadın Dostu Yerel Yönetim” politikaları, kadınların yerel siyasal kararlara yeterince katılmamaları sonucu olan; yerel politika ve planlamaların kadınların ihtiyaçları göz önünde bulundurulmaması gerçeğine dikkat çekiyor. Bu anlamda “Kadın Dostu Yerel Yönetim” politikaları bu eşitsiz durumu önlemeye ve kadınların gereksinmelerine yerel yönetimler düzeyinde yer açmaya olanak sağlayan bir politika araçları paketidir. Konut, güvenlik, ulaşım, eğitim ve sağlık gibi alanlarda alınan yerel kararlar, kadınları doğrudan etkileyen kararlardır; planlama, uygulama ve denetlenme aşamalarında kadınların gereksinmelerini dikkate alan bir politika modeli içinde dönüştürülmesi gerekir.

Kadın Dostu Yerel Politika Önerilerini şöyle özetleyebiliriz:

- Belediye ve İl Özel İdarelerinin Stratejik Planlarına, cinsler arası eşitliğin gerçekleştirilmesi stratejik hedef olarak eklenmeli; kadınlarla ilgili tüm çalışmalar ise “sosyal hizmetler” başlığı altına sıkıştırılmamalı,
- İl düzeyinde “Kadın Hakları Koordinasyon Kurulu” ve “Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEPP) İzleme ve Değerlendirme Komisyonu” kurulmalı,
- Valilikler, İl Özel İdareleri ve Belediyelerde Eşitlik Birimleri kurulmalı,
- Belediye Meclisleri ve İl Genel Meclislerinde Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonları kurulmalı,

- Kamu Kurumlarının Yereldeki birimlerinde Eşitlik Masaları oluşturulmalı,
- Kalkınma Ajansı Kalkınma Kurullarının¹⁴⁹ çalışmalarında kadın erkek eşitliği ilkesinin dahil edilmesi sağlanmalı,
- Kent Konseyi Kadın Meclisinin gelişimi desteklenmeli (KA-DER Ankara, 2015d: 35-47).

3.4.2. Yerel Eşitlik Eylem Planları

Türkiye’de yerel eşitlik eylem planları (YEEP) ilk kez, yukarıda bahsettiğimiz “Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı” kapsamında sürdürülen “Kadın Dostu Kentler” kapsamında 6 pilot ilde -İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa, Trabzon, Van- hazırlanmıştır. Programın ikinci safhasında 7 pilot il daha -Adıyaman, Antalya, Bursa, Gaziantep, Malatya, Mardin, Samsun- eklenmiştir. Ayrıca, GAP (Güneydoğu Anadolu Projesi) Bölge Kalkınma İdaresi tarafından yürütülen “Türkiye’nin Az Gelişmiş Bölgelerindeki (Güneydoğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve Doğu Anadolu Bölgeleri) Kadınların ve Kadın Sivil Toplum Kuruluşlarının Güçlendirilmesi Projesi” kapsamında 2012 yılında Muş ve Ordu’da YEEP’ler hazırlanmıştır.¹⁵⁰

KA-DER Ankara tarafından hazırlanan raporda yer alan YEEP faaliyetlerinden şöyle örnekler verebiliriz (KA-DER Ankara, 2015d: 35):

- *Kadın örgütlerinin kent konseyine katılımının sağlanması ve kadın meclisinin kurulması,*
- *Kadın örgütlerinin yerel meclisleri izlemesinin ve yerel ihtisas komisyonlarına katılımının sağlanması,*
- *Valilik ve belediyede kadın-erkek eşitliği birimi kurulması,*
- *Belediye ve il özel idaresi stratejik planlarının hazırlanma ve uygulanma sürecine kadın örgütlerinin katılımının sağlanması,*
- *Kadınların kentsel hizmetlere yönelik gereksinim ve isteklerini ortaya çıkaracak kamuoyu yoklamaları/anketler yapılması,*
- *Kadınların gereksinimlerine yönelik kentsel hizmetlerin tanımlanması,*
- *Kadınların kamusal alanları (sokak, park, spor alanı, durak vb.) kullanımını kolaylaştıracak düzenlemelerin yapılması,*
- *Toplu taşıma ve yaya ulaşımının kadınlar tarafından kullanımını kolaylaştırıcı düzenlemelerin yapılması,*
- *Kentsel planlama, toplu konut alanı ve kentsel dönüşüm projelerinin yapımında cinsiyete duyarlı bir plan ve proje yaklaşımının benimsenmesi,*
- *Kamu kurumları ve yerel yönetim birimlerinde çalışan personelin toplumsal cinsiyet ve kadın dostu kentsel hizmetler hakkında bilgilendirilmesi,*

149 5449 Sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanununun 8. Maddesi gereğince, kalkınma ajansları bünyesinde, bölgedeki kamu kurumları, özel sektör, sivil toplum örgütleri, üniversiteler ve yerel yönetimler arasında “işbirliğini geliştirmek ve ajansı yönlendirmek üzere” oluşturulması gereken kurullardır.

150 <http://www.kadindostukentler.com/> (Erişim Tarihi: 10.09.2017)

- *Kamu kurumları ve yerel yönetim birimlerinde başvuru ve hizmet sunum kayıtlarının cinsiyet ayrımlı hale getirilmesi,*
- *Şiddete uğrayan kadınlara hizmet sunan kamu görevlilerinin eğitilmesi,*
- *Kadına yönelik şiddetin ve kadın haklarının camilerde vaaz ve hutbe konusu olarak işlenmesi,*
- *Kadınların, kadına yönelik şiddetle mücadele ve yasal haklar konusunda bilgilendirilmesi,*
- *Erkeklere, kadına yönelik şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğitim ve farkındalık çalışmaları yapması,*
- *İş başvurularında ve işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması için bilinçlendirme ve bilgilendirme kampanyaları düzenlenmesi.*

3.5. Türkiye’de Yerel Siyasete Kadınların Katılım Araçları

Türkiye’de yerel siyaset düzeyinde ve seçimlerde kadınların katılımını artırmaya katkısı olacak araçlar şunlardır:

3.5.1. Siyasal Partilerin Kadın Kolları

Türkiye’de ana-akım siyasal partilerin kadın kolları “yan kuruluş” adı verilen bir modele göre örgütlenmektedir. Bu modele göre kadın kolları özellikle yerel düzeyde, sadece parti politikalarını ve kampanyalarını destekleyen ve parti yöneticisi politikacıların çalışmalarını kolaylaştıran bir araçtan öte gitmemektedir. Yereldeki parti teşkilatı emrinde sekreteryaya olarak çalışan; kendine özgü gündemi, bütçesi, çalışma planı ve faaliyetleri olamayan bir yapıdadır.

Kadın kollarının temel görevleri çocuk, yaşlı, sakat, hasta sorunları, çay, kermes, piknik, ev toplantıları gibi sosyal organizasyonlarla siyasal destek oluşturmaktan öteye gitmemektedir. Özellikle, seçim dönemlerinde bu görevleri çok daha yoğun bir hale gelmektedir. Bu nedenle kadın kollarının, siyasal partilerin gündelik hayata açılan penceresi olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Öte yandan bu tür bir kadın kolu yapısı içerisinde siyaset yapan kadınlar için parti yönetimlerine, partinin yerel ya da ulusal meclislerde temsilcisi olmaya geçişleri çok sınırlıdır. Kadın kollarının partilerin ana kademe karar organlarında söz ve karar yetkileri en alt seviyededir (KA-DER, 2004: 84).

Kadın kolları aracılığıyla yapılan siyaset kadınların kadınlık deneyiminin ve bilgisinin bir uzantısı olarak görülmektedir. Özellikle, kadın kolları, yerel siyasette geleneksel ilişkiler çerçevesinde hareket etmektedir. Mahalle ilişkileri, akrabalık ilişkileri, evlilik düzenlemeleri, hediye alışverişi gibi diplomasi ilişkileri; yani sokakta kadınların arasında yapılan siyaset, kadın kollarının görev alanına girmektedir. Bu anlamda kadın kollarının, kadınları özne olmaktan çok araç olarak kullandığı görülmektedir.

3.5.2. Yerel Seçimlerde Kadın Aday Kotaları

Türkiye kadın adaylar için kota uygulamayı vaat eden iki parti CHP ve HDP’dir. CHP’nin yerel

düzeyde seçilen kadın oranı %4’ü geçmediğinden tüzük ve ilgili kurul kararlarında yer alan kadın kotasını etkin kullanmadığı ve kullanmak için gerekli düzenlemeleri yapmadığı açıktır.

HDP’nin ise 2007’den itibaren kadın kotasını etkin olarak kullanmaya başlayıp hızla parti yapısını dönüştürdüğü ve parti yapıları içinde etkin görevlerdeki kadın oranını artırdığı gözlenmektedir.

3.5.3. Kent Konseyi Kadın Meclisleri

“Yerel Gündem 21” kapsamında, Türkiye’de 1997’den itibaren sürdürülebilir kalkınmanın yerelleşmesi konusunda yerel yönetimlerin katılım, demokrasi ve yönetim alanlarında yapılandırılmasını hızlandırması amacıyla oluşturulan “Kent Konseyleri” yapılanması vardır. Kent konseyinin olduğu her yerde de “Kent Konseyi Kadın Meclisi” olması gerekiyor. Türkiye’de 1397 belediyeden sadece 228 belediyede kent konseyi var (Yavuz, 2016).¹⁵¹ Bu kent konseylerinin çalışma koşulları ve biçimlerinin birbirlerinden çok farklı olduğu, ayrıca “yönetmeliğe¹⁵² göre çalışmadığı” iddia ediliyor. Kâğıt üzerinde var görünen birçok kent konseyinin de işlemediği belirtiliyor.

Mevcut haliyle kadın meclisleri, kentteki tüm kadınların temsil edildiği bir alan olmalıdır. Ancak, üyelik sistemiyle kurgulanmıştır. Kadın meclisleri; doğal üyeler, bireysel ve kurumsal üyelerden meydana gelmektedir. Doğal üyeler; o ilin kadın milletvekilleri, kaymakam, vali, belediye başkanı, il genel meclisi üyeleri, belediye meclisi üyeleri ve muhtarlarıdır. Kurumsal üyeler ise; kadın çalışmaları yapan kamu kurumları, meslek odaları, baroların ilgili birimleri, üniversitelerin kadın çalışmaları yapan bölümleri ya da araştırma birimleri, kadın sivil toplum örgütleri ve kadın kooperatifleridir. Bireysel üyeler örgütsüz bir şekilde mahallelerde çalışan işsiz, engelli ve ev hanımları olabileceği gibi vali, belediye başkanı, erkek kamu yöneticilerinin eşleri, kadın hâkim ve savcılardır (Emrealp, 2005: 83-84).

3.5.4. Mahalle Muhtarlığı

Mahalle muhtarları yerel seçimle birlikte yapılan bir oylama sonucunda belirlenmektedir. Örgütü, bütçesi ve personeli yoktur. Bu koşullarda bile mahallenin yaşam kalitesini yükseltme, mahallenin ortak ihtiyaçlarını belirleme ve bunları belediye, valilik ve kaymakamlık gibi ilgili makamlara aktarma işlevlerini yerine getiren, siyasal hayatın bir parçasıdır (Erdoğan & Tosun, 2006: 31). Siyasal partiler tarafından aday gösterilme söz konusu olmadığından kadın adayların son yıllarda hızla yükseldiği bir alandır.

Türkiye’de 31.963 mahalle, 18.329 köy olmak üzere toplam 50.292 muhtar bulunmaktadır. Türkiye genelinde kadın muhtarların sayısı erkek muhtarlara oranla oldukça düşüktür. 2009 seçimleri sonrasında 412 kadın muhtar görev yapmakta iken 2014 Yerel Seçimlerinden sonra, Türkiye’de 623 mahalle ve 51 köy olmak üzere toplam 674 kadın muhtar görev yapmaktadır. Dolayısıyla son yapılan seçimlerle (2014) kadın muhtarların sayısı genel itibarıyla bir önceki seçimlere göre %40,2 artışla, genel muhtar sayısının %1,3’ünü oluşturmaktadır.

¹⁵¹ Bu sayıya, kurulmuş ama faal olmayan Kent Konseyleri ile Büyükşehir Kent Konseyleri de dahildir.

¹⁵² “Kent konseyi Yönetmeliği”, 8 Ekim 2006 tarih ve 26313 s. *Resmî Gazete* <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061008-5.htm>

Türkiye’de toplam 73 ilde seçilmiş kadın muhtar varken, Adıyaman, Bitlis, Hakkâri, Iğdır, Muş, Batman, Şırnak, Sinop illerinde hiç kadın muhtar yoktur.¹⁵³

4. Türkiye’de Kadınların Kamu Hizmetine Katılımının Haritalanması

Siyasal kararlara eşit katılma hakkı aynı zamanda kamu hizmetine eşit katılma hakkıdır. Türkiye’de kamu hizmetinin yürütülmesinde değişik düzeylerde cinsler arası eşitliğin ne ölçüde gerçekleştiğini haritalamak için farklı statü, kurum ve işlevler itibariyle kamu hizmeti yürütenlerle ilgili verileri gözden geçirmemiz gerekiyor.

Türkiye’de kadınların Cumhuriyet ile birlikte kamu hizmetine yaygın olarak girmeye başlaması siyaseten desteklenmiş bir norm olmakla birlikte, kadınların kamu hizmetinde var oldukları oranda yönetici düzeylere gelebilmesi mümkün olmamıştır.

4.1. Kamu Hizmetinde Kadınların Oranı

Devlet Personel Başkanlığı’nın Şubat 2017 verilerine göre kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin %37,14’ü kadın, %62,86’sı erkektir (Tablo 54).

Tablo 54: Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (Eylül 2017)

Cinsiyeti	Toplam Çalışan	Çalışan Oranı (%)
Kadın	1.171.816	37,80
Erkek	1.928.153	62,20
Toplam	3.099.969	100,00

Kaynak: T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2017

Türkiye’de üst düzey memurlar arasında (Bakan Yardımcıları, Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, Valiler, Vali Yardımcıları, Kaymakamlar, Bağlı Kurum Başkanı, Bağlı Kurum Başkan Yardımcısı, Bakanlık Bünyesindeki Genel Müdürler, Bağlı Kurum Genel Müdürleri, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Kurul Başkanı, Kurul Üyeleri, Kurum Bünyesinde Başkan, Daire Başkanı Üvanları, Bölge Müdürleri, Bölge Müdür Yardımcıları, İl Müdürleri, Başkanlık Müşaviri, Bağlı Kurum Başkan Yardımcıları, İlişkili Kurum Başkan Yardımcıları, İlgili Kurum Başkan Yardımcıları, İlgili Kurum Başkanları, Bağlı Kurum Başkanları, İlişkili Kurum Başkanları, Yargı Organları Başkanları) kadın oranının 2008 yılında %7.32’den, 2014 yılında %8’e çıktığı görülmektedir (bkz. Tablo 55).

153 <http://www.muhtarlarkonfederasyonu.org/kunye/i%C3%A7erik/51-turkiye-geneli-kadin-muhtar-sayisi.html> (Erişim Tarihi: 18.12.2017)

Tablo 55: Yıllara Göre Cinsiyet Ayrımlı Üst Düzey* Memur Sayısı

Yıl	Toplam	Kadın	Kadın %	Erkek	Erkek %
2008	6.922	507	7,32	6.409	92,59
2009	7.010	546	7,79	6.448	91,98
2010	6.738	519	7,70	6.219	92,30
2011	6.404	485	7,57	5.919	92,43
2012	7.640	603	7,89	7.037	92,11
2013	8.136	636	7,82	7.500	92,18
2014	8.288	663	8,00	7.625	92,00

Kaynak: T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2017 (01.01.2015 tarihi itibarıyla)

(*) Bakan Yardımcıları, Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, Valiler, Vali Yardımcıları, Kaymakamlar, Bağlı Kurum Başkanı, Bağlı Kurum Başkan Yardımcısı, Bakanlık Bünyesindeki Genel Müdürler, Bağlı Kurum Genel Müdürleri, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Kurul Başkanı, Kurul Üyeleri, Kurum Bünyesinde Başkan, Daire Başkanı Ünvanları, Bölge Müdürleri, Bölge Müdür Yardımcıları, İl Müdürleri, Başkanlık Müşaviri, Bağlı Kurum Başkan Yardımcıları, İlişkili Kurum Başkan Yardımcıları, İlgili Kurum Başkan Yardımcıları, İlgili Kurum Başkanları, Bağlı Kurum Başkanları, İlişkili Kurum Başkanları, Yargı Organları Başkanları

1) Personel kadro ve pozisyonlarına ilişkin sayılar kamu kurum ve kuruluşların gönderdikleri verilerden derlenmiştir.

2) TBMM Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, Mit Müsteşarlığı, Merkez Bankası, Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası ile Mahalli İdareler kadro ve pozisyonları bu sayılara dahil değildir.

3) Türk Silahlı Kuvvetlerinin asker sayısı dahil değildir.

Türkiye’de istihdam türüne göre kamu kurumlarında çalışan personelin cinsiyet dağılımına baktığımızda mesleki eğitim gerektiren ve kariyer görevlerde (beyaz yakalı) istihdam edilen kadın oranlarının çok yüksek olduğunu (hâkim ve savcıların %31,52’si, öğretim elemanlarının %43’ü, sözleşmeli personelin %35,57’si) görüyoruz. Buna karşılık kamuda çalışan sürekli işçilerin ancak %8,05’i, geçici işçilerin sadece %11,67’si kadındır. Bu veriler bize şunu söylemektedir: Kadınlar ancak kariyer yaparak erkeklerle rekabet edebilme ve kamuda istihdam edilme fırsatına sahip olabiliyorlar. Eğitimsiz/mesleksiz işçi (mavi yakalı) statüsündekiler açısından ise cinsiyetler arası rekabette kadınlar dezavantajlı oluyor ve erkeklerin çok gerisinde kalıyorlar. Bu durum Türkiye’de dünyadaki eğilimin tersine bir özellik gösteriyor. Dünyadakine benzer biçimde, istihdam statüsü düştükçe kadın oranının artması gerekirken, Türkiye’de tam tersine düşüyor. Türkiye’de çoğu kariyer mesleklere girişte nesnel diploma, sınav, liyakata dayalı atama sistemlerinin var olması kadınların önyargılarla baştan elenmesini engelliyor. Bu durum mesleki eğitim ve nesnel kariyer kurallarının varlığının cinsiyet eşitliği açısından ne kadar önemli olduğunu da gösteriyor (bkz. Tablo 56).

Tablo 56: İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları (Eylül 2017)

İstihdam Şekli (*)	Kadın Sayısı	Kadın %	Erkek	Erkek %	Toplam
Memurlar	996.470	40,68	1.453.068	59,32	2.449.538
Hâkim ve Savcılık	5.484	31,52	11.916	68,48	17.400
Öğretim Elemanları	55.173	43,01	73.104	56,99	128.277
Sözleşmeli Personel	58.256	35,57	105.544	64,43	163.800
Geçici Personel	4.169	20,47	16.194	79,53	20.363
Sürekli İşçi	18.511	8,05	211.450	91,95	229.961
Sürekli İşçi Kapsam Dışı	831	23,26	2.741	76,74	3.572
Geçici İşçi	2.904	11,67	21.971	88,33	24.875
Özel Hükümlere Tabii Personel	30.018	48,27	32.165	51,73	62.183
TOPLAM (**)	1.171.816	37,80	1.928.153	62,20	3.099.969

Kaynak: T.C. Devlet Personel Başkanlığı, 2017

(*) MİT Müsteşarlığı, personeli bu sayılara dahil değildir.

(**) Türk Silahlı Kuvvetleri’nin asker sayısı dahil değildir.

4.2 Kariyer Mesleklerde ve Üst Yönetimlerde Kadın Oranı

Türkiye’de uzman mesleklerde kadın oranı aşağıdaki örneklerde görüleceği üzere çok yüksektir, ama kadın rektör, müsteşar ve genel müdür düzeyindeki kadın oranına bakınca kadınların karar konumlarına gelmekte çok ciddi bir tikanıklık ile karşılaştığı görülmektedir.

Uzman mesleklerde kadın oranı:

- Kadın rektör oranı %9,03 (YÖK, Eylül 2017)¹⁵⁴
- Kadın müsteşar, genel müdür oranı %0¹⁵⁵
- Kadın akademisyen oranı %43¹⁵⁶
- Kadın mimar oranı %43,5 (TMMOB, Ocak 2017)¹⁵⁷
- Kadın avukat oranı %42,2 (Türkiye Barolar Birliği, Ocak 2017)¹⁵⁸
- Kadın bankacıların oranı %51 (Türkiye Bankalar Birliği, Eylül 2017)¹⁵⁹

154 <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 08.12.2017)

155 <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> (Erişim Tarihi: 15.12.2017)

156 <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/universitelere-ilskin-sayisal-veriler> (Erişim Tarihi: 11.12.2017)

157 <https://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmob-uye-sayisi-510-bini-asti> (Erişim Tarihi: 11.12.2017)

158 <http://www.barobirlik.org.tr/Detay.aspx?ID=75022> (Erişim Tarihi: 14.12.2017)

159 https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikraporlar/ekler/850/Banka_Calisan_ve_Subesayilari-infografikli_ozet_rapor.pdf (Erişim Tarihi: 12.12.2017)

Tablo 57: Akademik Kadroların Cinsiyet Dağılımı

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Çalışan Sayısı	Kadın Oranı
Profesör	5.881	12.963	18.844	31,21%
Doçent	4.521	7.678	12.199	37,06%
Yardımcı Doçent	11.295	16.452	27.747	40,71%
Öğretim Görevlisi	6.302	9.494	15.796	39,90%
Okutman	4.066	2.835	6.901	58,92%
Araştırma Görevlisi	21.259	21.738	42.997	49,44%
Uzman	1.776	1.842	3.618	49,09%
Çevirici	13	7	20	65,00%
Eğitim ve Öğretim Planlamacısı	9	10	19	47,37%
Toplam	55.122	73.019	128.141	43,02%

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/universitelere-ilskin-sayisal-veriler> (Erişim Tarihi: 11.12.2017)

Tablo 58: Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluş Yönetim Düzeyinde Kadın Oranı

	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
Müsteşar Yardımcısı	1	-
Genel Müdür	6	-
Genel Müdür Yardımcısı	34	%9,66
Daire Başkanı	369	%13,55

Kaynak: <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>
(Erişim Tarihi: 15.12.2017)

Tablo 59: Mülki İdare Amirleri içinde Kadın Oranı

Toplam	Kadın Mülki İdare Amiri Sayısı	Kadın Mülki İdare Amiri Oranı
2146	38 [2 Vali (Kırklareli, Yalova), 8 Vali Yardımcısı, 8 Hukuk Müşaviri, 12 Kaymakam ve 5 Kaymakam Adayı, 1 İl Hukuk İşleri Müdürü, 2 Daire Başkanı] Şubat 2017].	%0,01

Kaynak: <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> (Erişim Tarihi: 15.12.2017)

Tablo 60: Cinsiyete Göre Polis Sayıları ve Cinsiyet Oranı, 2003-2016

	Toplam	Erkek	Kadın	Kadın oranı
2003	171 328	162 551	8 777	19,52
2004	171 902	162 722	9 180	18,73
2005	175 044	165 510	9 534	18,36
2006	181 196	171 196	10 000	18,12
2007	187 510	177 099	10 411	18,01
2008	193 142	182 253	10 889	17,74
2009	204 376	192 810	11 566	17,67
2010	213 787	201 690	12 097	17,67

2011	228 419	215 714	12 705	17,98
2012	238 247	225 082	13 165	18,10
2013	246 764	233 228	13 536	18,23
2014	253 361	239 502	13 859	18,28
2015	257 503	243 288	14 215	18,11
2016	254 931	239 910	15 041	16,95

Kaynak: Emniyet Genel Müdürlüğü, 2003-2016 http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068
(Erişim Tarihi: 14.12.2017)

Tablo 61: Emniyet Genel Müdürlüğü Çalışan Kadın Oranı¹⁷¹

	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
Emniyet Amiri	86	%8,1
Başkomiser	44	%7,4
Polis	13325	%5,9

Kaynak: (Emniyet Genel Müdürlüğü, Şubat 2017) <https://www.egm.gov.tr/Documents/EGM2016FaaliyetRaporu.pdf> (Erişim Tarihi: 14.12.2017)

Tablo 62: Büyükelçi Olarak Görev Yapanların Cinsiyet Dağılımı, 1982, 1990, 1996, 2000-2016

	Toplam	Erkek	Kadın
1982	102	101	1
1990	125	124	1
1996	168	165	3
2000	174	166	8
2001	194	182	12
2002	202	188	14
2003	193	178	15
2004	188	170	18
2005	199	180	19
2006	193	174	19
2007	160	145	15
2008	157	140	17
2009	157	140	17
2010	190	169	21
2011	193	170	23
2012	189	167	22
2013	214	188	26
2014	230	198	32
2015	239	202	37
2016	244	201	43

Kaynak: Dışişleri Bakanlığı, 1982, 1990, 1996, 2000-2016 http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim Tarihi: 15.12.2017)

Tablo 63: Dışişleri Bakanlığı Büyükelçi ve Konsolosları İçinde Kadın Oranı

	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
Büyükelçi	244	43	%17
Başkonsolos	76	10	%13,1

Kaynak: Dışişleri Bakanlığı, 2016

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim Tarihi: 15.12.2017)

Tablo 64: Yargı ve Yüksek Yargıda Kadın Oranı

ADLİ YARGI HÂKİM VE CUMHURİYET SAVCISI KADRO DURUMU					
	ERKEK	%	KADIN	%	TOPLAM
HÂKİM	4388	56,92%	3321	43,08%	7709
SAVCI	4280	91,10%	418	8,90%	4698
TOPLAM	8668	69,86%	3739	30,14%	12407
İDARİ YARGI HÂKİM KADRO DURUMU					
	ERKEK	%	KADIN	%	TOPLAM
HÂKİM	1070	69,03%	480	30,97%	1550
ANAYASA MAHKEMESİ RAPORTÖRÜ (HÂKİM SINIFINDAN)					
	ERKEK	%	KADIN	%	TOPLAM
HÂKİM	11	73,33%	4	26,67%	15
YARGITAY HÂKİM VE CUMHURİYET SAVCISI KADRO DURUMU					
	ERKEK	%	KADIN	%	TOPLAM
HÂKİM	373	41,40%	528	58,60%	901
SAVCI	117	86,67%	18	13,33%	135
TOPLAM	490	47,30%	546	52,70%	1036
DANIŞTAY HÂKİM VE SAVCI KADRO DURUMU					
	ERKEK	%	KADIN	%	TOPLAM
HÂKİM	249	51,66%	233	48,34%	482
SAVCI	9	42,86%	12	57,14%	21
TOPLAM	258	51,29%	245	48,71%	503
BAKANLIK MERKEZ HÂKİM KADRO DURUMU					
	ERKEK	%	KADIN	%	TOPLAM
HÂKİM	309	78,43%	85	21,57%	394
HSYK HÂKİM KADRO DURUMU					
	ERKEK	%	KADIN	%	TOPLAM
HÂKİM	154	94,48%	9	5,52%	163
TÜRKİYE ADALET AKADEMİSİ					
	ERKEK	%	KADIN	%	TOPLAM
HÂKİM	5	83,33%	1	16,67%	6

Kaynak: <http://hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/962736e7-d42b-4930-bd91-ec352fea7891.pdf> (Erişim Tarihi: 14.12.2017)

Not: KHK'lar ile meslekten çıkarılmış olanlar listeden düşülmüştür.

Tablo 65: Hâkimler ve Savcılar Kurulu-HSK içinde Kadın Oranı

	Erkek Sayısı	Erkek Oranı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı	Toplam Sayı
Savcı	4406	%90,77	448	%9,23	4854
Hâkim	6559	%58,46	4661	%41,54	11220
(Toplam)	10965	%68,21	5109	%31,79	16074

Kaynak: <http://hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/962736e7-d42b-4930-bd91-ec352fea7891.pdf> (Erişim Tarihi: 15.12.2017)

Tablo 66: Üst Yargı Kurumları Yönetiminde Kadın Oranı

DANIŞTAY YÖNETİMİ¹⁶⁰			
	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
Başkan	1	1	100,00%
Başsavcı	1	0	0,00%
Başkanvekili	2	0	0,00%
Genel Sekreter	1	0	0,00%
Genel Toplam	5	1	20,00%
YARGITAY YÖNETİMİ¹⁶¹			
	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
Birinci Başkan	1	0	0,00%
Cumhuriyet Başsavcısı	1	0	0,00%
Birinci Başkanvekilleri	2	0	0,00%
Cumhuriyet Başsavcıvekili	1	0	0,00%
Daire Başkanları	43	2	4,65%
Genel Sekreter	1	0	0,00%
Genel Sekreter Yardımcısı	5	0	0,00%
Genel Toplam	54	2	3,70%
ANAYASA MAHKEMESİ YÖNETİMİ¹⁶²			
	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
Başkan	1	0	0,00%
Başkanvekilleri	2	0	0,00%
Üyeler	14	0	0,00%
Genel Toplam	17	0	0,00%
HSK YÖNETİMİ¹⁶³			
	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
Başkan	1	0	0,00%
Başkanvekili	1	0	0,00%
Üyeler	13	1	7,69%
Genel Toplam	15	1	6,67%

160 <http://www.danistay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 11.12.2017)

161 <http://www.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 11.12.2017)

162 <http://www.anayasa.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 11.12.2017)

163 <http://www.hsk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 11.12.2017)

SAYIŞTAY YÖNETİMİ ¹⁶⁴			
	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
Başkan	1	0	0,00%
Başkan Yardımcıları	2	0	0,00%
Bölüm Başkanları	8	0	0,00%
Genel Toplam	11	0	0,00%

4.3. Türkiye’de Kamu Üst Kurullarında Cinsiyet Eşitliği

Türkiye’de son yıllarda kamu yönetiminde meydana gelen kurumsal yapı, yetki ve görev değişimleri ile teknik ve siyasi bazı kararlar bakanlıklar ve klasik kamu kurumlarından “üst kurullar” a geçmiştir. Bu kapsamda Türkiye’de hemen her kamu hizmeti alanında çok sayıda üst kurul mevcuttur (bkz. Tablo 67). Bu kurulların yönetim kurulları ve başkanlık makamları üzerinde yaptığımız araştırmada az sayıda kadın yönetici bulunduğu saptanmıştır.

Tablo 67: Türkiye’de Üst Kurul Yönetimlerinde Kadın Oranı¹⁶⁵

Rekabet Kurulu			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
II. Başkan	1	0	0,00%
Üyeler	3	1	33,33%
Sermaye Piyasası Kurulu			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
II. Başkan	1	0	0,00%
Başkan Vekili	1	0	0,00%
Üyeler	4	0	0,00%
Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
Başkan Yardımcısı	3	0	0,00%
Başkan Yardımcısı Vekili	1	0	0,00%
Daire Başkanları	28	4	14,29%
Radyo ve Televizyon Üst Kurulu			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Üst Kurul Başkanı	1	0	0,00%
Üst Kurul Başkan Yardımcısı	1	0	0,00%
Üyeler	7	0	0,00%

164 [https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/76662805/files/2016_FAALİYET_RAPORU\(1\).pdf](https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/76662805/files/2016_FAALİYET_RAPORU(1).pdf) Sayıştay Başkanlığının 1414 personelinin 1043’ü erkek, 371’i ise kadındır. Erkek (%74), Kadın (%26) (Erişim Tarihi: 11.12.2017)

165 Kurumların web sayfalarından derlenmiştir.(Erişim Tarihi: 15.09.2017)

Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
Başkan Yardımcısı	2	0	0,00%
Müdürler	4	1	25,00%
Daire Başkanları	10	2	20,00%

Kamu İhale Kurumu			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
İl. Başkan	1	0	0,00%
Üyeler	7	0	0,00%

Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Üst Kurulu			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
İl. Başkan	1	0	0,00%
Üyeler	5	0	0,00%

Din İşleri Yüksek Kurulu			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	%0
Başkan Yardımcısı	4	1	%25
Kurul Üyesi	14	0	%0
Kurul Uzmanı	31	1	%3,33
Kurul Uzman Yardımcısı	3	0	%0

Kaynak: <https://diyanet.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Indeks/> (Erişim Tarihi: 1.11.2017)

<https://kurul.diyanet.gov.tr/Personeller/Din%C4%B0%C5%9FleriY%C3%BCksekKuruluUzman%C4%B1> (Erişim Tarihi: 1.11.2017)

4.4. Kamu Hizmeti Yürüten Meslek Örgütleri Yönetimlerinde Kadın Oranı

Meslek örgütleri eski ve köklü yapılarıyla Türkiye’de kamu yönetiminin klasik bir parçasıdır. Bu meslek odalarının yönetimlerine baktığımızda temsil ettikleri meslek alanında çalışan kadın sayısı ile orantısız olarak yönetim kurullarında kadınlara az ya da hiç yer vermemektedir (bkz. Tablo 68). Bunun istisnası Türk Tabipleri Birliği’dir (TTB). TTB 55. Olağanüstü Büyük Kongresi’nde (18-19 Kasım 2006) “...sonraki Genel Kuruldan itibaren geçerli olmak üzere TTB kurullarında her iki cinsin %40’dan az olmayacak şekilde iç düzenlemeleri yaparak gerekli önlemleri alma konusunda TTB Merkez Konseyinin görevlendirilmesine oyçokluğu ile karar verilmiştir” denmektedir.¹⁶⁶ Bu bir cinsiyet kotası uygulamasıdır ve bu nedenle, diğer meslek odalarından farklı olarak TTB yönetim kurulunda kadın oranı %36 olmuştur.

166 <http://www.ttb.org.tr/kadinhekim/2009/02/16/ilk-genel-kurul/> (Erişim Tarihi: 19.12.2017)

Tablo 68: Kamu Hizmeti Yürüten Meslek Örgütleri Yönetimlerinde Kadın Oranı

TMMOB¹⁶⁷			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Yönetim Kurulu Başkanı	1	0	0,00%
Yönetim Kurulu II. Başkanı	1	0	0,00%
Sayman Üye	1	0	0,00%
Yürütme Kurulu Üyeleri	6	0	0,00%
Yönetim Kurulu Üyeleri	15	0	0,00%
TOPLAM	24	0	0,00%

TÜRKİYE BAROLAR BİRLİĞİ¹⁶⁸			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
Başkan Yardımcısı	2	0	0,00%
Genel Sekreter	1	1	100,00%
Sayman	1	0	0,00%
Üyeler	6	1	16,67%
TOPLAM	11	2	18,18%

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ¹⁶⁹			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
II. Başkan	1	0	0,00%
Genel Sekreter	1	0	0,00%
Üyeler	8	4	50,00%
TOPLAM	11	4	36,36%

TÜRKİYE BANKALAR BİRLİĞİ¹⁷⁰			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
Genel Sekreter	1	0	0,00%
Üyeler	12	1	8,33%
Denetçi Üyeler	3	0	0,00%
TOPLAM	17	1	5,88%

167 <https://www.tmmob.org.tr/> (Erişim Tarihi: 19.12.2017)

168 <https://www.barobirlik.org.tr/> (Erişim Tarihi: 19.12.2017)

169 <http://www.ttb.org.tr/> (Erişim Tarihi: 19.12.2017)

170 <https://www.tbb.org.tr/tr/> (Erişim Tarihi: 19.12.2017)

TÜRK ECZACILAR BİRLİĞİ ¹⁷¹			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
II. Başkan	1	0	0,00%
Genel Seketer	1	0	0,00%
Sayman	1	0	0,00%
Üyeler	7	2	28,57%
TOPLAM	11	2	18,18%

TÜRMOB ¹⁷²			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
Başkan Yardımcısı	1	0	0,00%
Genel Seketer	1	0	0,00%
Sayman	1	0	0,00%
Üyeler	5	0	0,00%
TOPLAM	9	0	0,00%

5. Ekonomik Kararlara Katılımda Kadın Oranı

5.1. Merkez Bankası Yönetiminde Kadın Oranı

Siyasal kararlara katılımda cinsler arası eşitliğin izlenmesinde ekonomik kararların alındığı kurumların üst yönetimlerinde cinsiyet dağılımını izlemenin şart olduğunu uluslararası ve ulusal normlar bir süredir tartışmasız olarak kabul etmekte ve bu konuda Merkez Bankası üst yönetiminde yer alan yöneticilerin cinsiyet dağılımı verilerini kullanmaktadır (*Bkz.* Göstergeler Tablosu). Türkiye’de Merkez Bankası üst yönetiminde yer alan yöneticilerin cinsiyet dağılımına baktığımızda 2000-2004 yılları arasında sadece bir kadın yöneticinin var olduğunu ve bunun dışında hiçbir kadının bu düzeye gelemediği/atanmadığı görülmektedir (Tablo 69).

Tablo 69: Merkez Bankası Üst Yönetiminde Yer Alan Kadın Sayısı, 1980, 1990, 1995, 2000-2016

	Toplam	Kadın	Erkek
1980	7	-	7
1990	7	-	7
1995	6	-	6
2000	7	1	6
2001	7	1	6
2002	7	1	6
2003	7	1	6
2004	7	1	6
2005-2016	7	-	7

Kaynak: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, 1980, 1990, 1995, 2000-2016, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim Tarihi: 10.11.2017)

171 <https://www.teb.org.tr/> (Erişim Tarihi: 19.12.2017)(Erişim Tarihi: 19.12.2017)

172 <http://www.turmob.org.tr/> (Erişim Tarihi: 19.12.2017)

5.2. Sanayi ve İşveren Meslek Örgütleri Yönetiminde Kadın Oranı

Siyasal kararlara katılımda cinsler arası eşitlik normunun izlenmesi gereken yerlerden biri de ekonomik kararların belirlenmesinde etkin rol oynayan sanayi sektöründe işveren meslek örgütlerinin yönetimleridir. Tablo 70’te yer alan sanayi işveren örgütlerine baktığımızda TÜSİAD dışında diğer örgütlerin yönetimlerinde kadınlar ya hiç yoktur ya da çok azdır. TÜSİAD’da ise zaman zaman kadın başkan veya başkan yardımcısı olmaktadır. TÜSİAD üyelerinin 1/3’ü kadındır. Bu nedenle TÜSİAD yönetiminde kadın oranı %28,13 gibi yüksek bir düzeydedir.

Tablo 70: Sanayi ve İşveren Meslek Örgütleri Yönetiminde Kadın Oranı

TÜSİAD			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
Başkan Yardımcısı	3	0	0,00%
Üyeler	9	3	33,33%
Yedek Üyeler	12	4	33,33%
Yüksek İstişare Konseyi	7	2	28,57%
TOPLAM	32	9	28,13%
TOBB			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
Başkan Yardımcısı	4	0	0,00%
Üyeler	10	0	0,00%
TOPLAM	15	0	0,00%
TESK			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Genel Başkan	1	0	0,00%
Genel Başkan Vekili	4	0	0,00%
Üyeler	12	0	0,00%
TOPLAM	17	0	0,00%
TİSK			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
Başkan Vekili	2	0	0,00%
Üyeler	23	1	4,35%
TOPLAM	26	1	3,85%
İTO			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
Bşk. Yardımcısı	2	0	0,00%
Üyeler	8	0	0,00%
TOPLAM	11	0	0,00%

ATO			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
Bşk. Yardımcısı	2	0	0,00%
Üyeler	8	0	0,00%
TOPLAM	11	0	0,00%

MÜSİAD			
ÜNVAN	TOPLAM SAYI	KADIN SAYISI	KADIN ORANI %
Başkan	1	0	0,00%
Başkan Vekili	1	0	0,00%
Başkan Yardımcısı	5	0	0,00%
Üyeler	17	3	5,88%
TOPLAM	24	1	4,17%

Kaynak: Veriler kurumların kendi internet sitelerinden derlenmiştir. (Erişim Tarihi: 12.11.2017)

5.3. Sermaye Piyasası Kurulu ve Borsada İşlem Yapan Şirket Yönetimlerinde Kadın Kotası

Ekonomik kararlara katılımda cinsler arası eşitlik dünyada ve Türkiye’de yeni izlenmeye başlanmış bir göstergedir. Bu konuda uluslararası norm ve standartlara paralel olarak Türkiye’de de Sermaye Piyasası Kurulu, 2012 yılından başlayarak önemli adımlar atmaya başlamıştır. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) *Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ*’de yaptığı değişiklikle, borsa şirketlerinin yönetim kurulunda en az bir kadın üye bulundurma ilkesini benimsemiş ve şirketlere tavsiyede bulunmuştur. SPK’nın 2014 yılı başında yayınladığı yeni *Kurumsal Yönetim Tebliği*’nde ise, halka açık şirketlerin yönetim kurullarında kadın üye oranının %25’ten az olmaması şartını getirmiştir.

Kurumsal Yönetim Tebliği (II-17.1) “Yönetim Kurulu’nun Yapısı” başlığının 4.3.9. maddesinde “Şirketler yönetim kurullarında kadın üye oranı için %25’ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve hedef zaman belirlenir ve bu hedeflere ulaşmak için politika oluşturur” demektedir.¹⁷³

Şirketlerin Yönetim Kurulları için SPK’nın mevzuat ile düzenlediği bu kadın üye kotası; müeyyidesi olmadığından, uygulanması zorunlu olmayan, sadece tavsiye niteliğinde bir kuraldır.¹⁷⁴

Borsada İşlem Yapan Şirket Yönetim Kararlarında Cinsler Arası Eşitliğin Sivil İzlenmesi

McKinsey & Company’nin TÜSİAD için hazırladığı *Women Matter Türkiye 2016 Türkiye’nin Potansiyeli: Kadının İş Dünyasındaki Yeri Raporu*’na göre (TÜSİAD, 2016) Türkiye’de önde gelen şirketlerin 1/5’inin yönetim kurulunda kadınlar yer almamaktadır. Buna rağmen Türkiye’de, önde gelen şirketler için hazırlanan kadınların şirket temsil yet oranları bankacılık ve finans sektöründeki yoğun istihdamı nedeniyle uluslararası oranlardan çok düşük değildir. Women Matter (2016) raporuna göre; Türkiye’nin önde gelen şirketlerinin kadın temsil yet oranı %41, Latin

173 <http://www.spk.gov.tr/Sayfa/Dosya/66> (Erişim Tarihi: 14.11.2017)

174 Umut Kolcuoğlu “Türk şirketlerinde kadın üye kotası”, 24 Mart 2017, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/turk-sirketlerinde-kadin-uye-kotası/355133> (Erişim Tarihi: 13.11.2017)

Amerika’nın %43 ve Amerika’nın %53 olarak gerçekleşmiştir. Ancak genel katılım için %41 olan bu oran, yönetim kurulu seviyesinde %25’e ve CEO’lar seviyesinde %15’e gerilemiştir.

Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği (TKYD)’nin 2016 yılında hazırladığı “BIST Şirketleri Yönetim Kurulu Araştırma Raporu’na göre Borsa İstanbul’da kayıtlı 513 şirketin yönetim kurullarındaki kadın oranı şöyle:¹⁷⁵

- BIST’e kayıtlı 513 şirkette 3367 yönetim kurulu üyesi var. Bu 513 şirketin 277’inde 428 kadın yönetim kurulu üyesi bulunuyor; geri kalanında kadın üye yok.
- Pay senetleri borsasında işlem gören 382 şirkette ise 2659 yönetim kurulu üyeliği var. Bu şirketlerin 209’unda ise 332 kadın yönetim kurulu üyesi mevcut; geri kalanında kadın üye yok.
- BIST şirketlerinin tümünde kadın yönetim kurulu üyesi ortalaması %12.
- BIST şirketlerinin tümünde 30 şirketin yönetim kurulu başkanı kadın (%5,8).
- Pay senetleri borsasında işlem gören 382 şirketin 26’sında kadın yönetim kurulu başkanı var (%6,3). BIST-Gelişen İşletmeler Pazarı şirketlerinde yönetim kurullarında kadın üye oranı %23’tür.

2011’de BIST’te kadın yönetici oranı %11,5 iken,¹⁷⁶ beş yıl sonra 2016’da bu oran ancak %12’ye yükselmiş. O halde, tavsiye niteliğindeki bir kotanın çözüm olmadığı görülüyor.

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından yürütülen *Bağımsız Kadın Direktörler Projesi* kapsamında 2014 yılından itibaren her yıl bir endeks hesaplanarak, raporlaştırılmaktadır.

“*Bağımsız Kadın Direktörler 2014 Raporu*”na¹⁷⁷ göre:

- BIST’de yer alan 422 şirketin yönetim kurullarının incelendiği rapora göre Sermaye Piyasası Kurulu’nun 2012 yılından bu yana Kurumsal Yönetim İlkelerine eklediği yönetim kurullarında kadınların yer almasına ilişkin tavsiyesine rağmen 2014 yılında 2013’e göre kadın direktör sayısında bir değişiklik olmadı.
- Her iki yılda da sayıca 352’de kalan kadın direktörler oransal olarak yönetim kurulu üyelerinin yüzde 11,7’sini oluşturdu. Bu oran Türkiye bağlamında toplumsal cinsiyet çeşitliliği konusunda gönüllülük esasına dayanan düzenlemelerin ve “Uy ya da Açıkla” yaklaşımının etkili olmadığını gösteriyor.
- Kadın üye oranında artış olmamasına rağmen bağımsız yönetim kurulu üyeleri arasında kadın üye oranı 2013’e göre artış gösterdi.
- 2014 yılında yeni atanan bağımsız yönetim kurulu üyelerinin yüzde 24’ü kadın oldu. Böylelikle toplam kadın direktörler içinde bağımsız kadın direktörlerin oranı yüzde 8,8’den yüzde 9,3’e yükseldi.

175 24 Mart 2016, http://www.tkyd.org/files/downloads/basin_odasi/basin_bultenleri/TKYD_Yonetim_Kurulu_Paneli_BB.pdf (Erişim Tarihi: 10.11.2017)

176 Umut Kolcuoğlu “Türk şirketlerinde kadın üye kotası”, 24 Mart 2017, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/turk-sirketlerinde-kadin-uye-kotasi/355133> (Erişim Tarihi: 13.11.2017)

177 <http://www.finansgundem.com/haber/borsadaki-sirketlerde-kadin-hakimiyeti-az/429400> Proje kapsamında Kadınlarla Güçlendirilmiş Yönetim Kurulu Ödülü’ne Kadınlarla Güçlendirilmiş Yönetim Kurulu Endeksinde yer alan tüm ölçeklerde cinsiyet eşitliğinin yakalanmış olması sebebiyle Alcatel Lucent Teletaş Komünikasyon, Özel Ödül’e layık görülmüş. Ayrıca Türk Tuborg, Turcas Petrol, Martı Otel İşletmeleri A.Ş., Burçelik Bursa Çelik Döküm Sanayi ve Burçelik Vana Sanayii de ödül verilmiş. (Erişim Tarihi: 14.11.2017)

- BİST şirketlerinin yüzde 44,1’inin yönetim kurullarında hiç kadın üye bulunmuyor. Başka bir deyişle, Türkiye’nin en önemli 186 şirketinde yönetimde hiç kadın yok.
- Bağımsız üyeler arasında kadın üye oranının artmasına paralel yönetim kurulu komitelerinde yer alan üyeler arasında da kadın üye oranı artış gösterdi. 2013’de yüzde 8,5 olan bu oran 2104’te yüzde 8,5 oldu.
- Denetim komitelerinde yer alan kadın direktör oranı yüzde 9,5 ve kurumsal yönetim komitelerinde yer alan kadın direktör oranı ise yüzde 8,9. Türkiye’de bankaların kurmak zorunda olduğu kredi komitelerinde toplamda 6 kadın üye var ve bunlar toplam üyelerin de yüzde 9,2’sini oluşturmaktadır. Bu sayıyı oluşturan toplam kadın üyelerin yarısının şirketleri kontrol eden ailelerin mensubu olduğuna ve denetim komitelerinde sadece bağımsız üyeleri görev yapabileceği dikkate alındığında özellikle denetim konusunda kadınlara güven duyulduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir.

Bağımsız Kadın Direktörler Projesi (BKD) kapsamında hazırlanan “Türkiye’de Halka Açık Şirketlerde Kadın Direktörler 2015” raporunda yer alan veriler ise şöyle:¹⁷⁸

- Araştırma BİST’te işlem gören 417 şirketi kapsıyor. 417 şirketin 178’inin yönetim kurulu tamamen erkeklerden oluşuyor. Yönetim kurullarını oluşturan 2541 direktörün yüzde 12,9’u, yani 293’ü kadındır.
- 293 kadın direktör toplam 375 direktörlük sandalyesine sahip. 375 sandalyenin 219’unda icracı olmayan, 83’ünde bağımsız ve 73’ünde icracı üye olarak görev alan kadınlar oturuyor.
- Bağımsız kadın direktörlerin toplam yönetim kurulu üyelerine oranı ise yüzde 6,5’tir.
- 422 şirketin 26’sının yönetim kurulu başkanı kadın. Bu rakam tüm şirketler içinde yüzde 6,2’lik bir oranı oluşturuyor.
- Yönetim kurullarında görev alan kadın CEO sayısı ise sadece 13. Bu rakama göre halka açık şirketlerin yüzde 3,1’inde kadın CEO görev yapıyor.

Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından hayata geçirilen, şirketlerin yönetim kurullarını kadın direktörler aracılığıyla güçlendirmeyi amaçlayan “Bağımsız Kadın Direktörler Projesi” Türkiye’de Halka Açık Şirketlerde Kadın Direktörler Raporu 2016’ya göre:¹⁷⁹

- Kadın yönetim kurulu üyesi oranı %11,5’ten %14,2’ye yükseldi.
- Türkiye’de firmaların sadece yüzde 5’i kadın yöneticilere yer veriyor.
- Kadın Direktörler 2016 raporuna göre; 410 şirketin 168’inin yönetim kurulunda kadın üye bulunmuyor. Geriye kalan 262 şirketin yönetim kurullarını oluşturan 2 bin 813 direktörün yüzde 14,2’si yani 304’ü kadındır. 304 kadın direktör toplam 399 direktörlük sandalyesine sahip. 399 sandalyenin 224’ünde icracı olmayan ancak bağımsız olan, 102’sinde bağımsız ve 73’ünde icracı üye olarak görev alan kadınlar oturuyor.

178 <https://www.istekadinlar.com/gundem/borsa-istanbuldaki-sirketlerin-yonetiminde-kac-kadin-var-h396.html> (Erişim Tarihi: 13.11.2017)

179 <https://140journos.com/4-kad%C4%B1n-direkt%C3%B6rler-konferans%C4%B1-kad%C4%B1n-y%C3%B6netim-kurulu-%C3%BCyesi-oran%C4%B1-y%C3%BCkseldi-5a567f63366e> Kadınlarla Güçlendirilmiş Sabancı Üniversitesi “Kadınlarla Güçlendirilmiş Yönetim Kurulu” Ödülü Adana Çimento T.A.Ş., Alcatel Lucent Teletaş Telekomünikasyon A.Ş. ve Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş. layık görülmüş. (Erişim Tarihi: 13.11.2017)

- Bağımsız kadın direktörlerin toplam yönetim kurulu üyelerine oranı ise yüzde 6,5’tir.
- 2012 yılında yönetim kurullarında en az bir kadın üyesi olan şirketlerin oranı %52,9 iken bu oran 2016 yılında %59 olmuştur.
- BİST’te listelenmiş şirketlerin %10’unda en az 3 kadın direktör bulunmaktadır. Araştırmalara göre kadınların azlık durumundan çıkarak kurullarda etkin olarak işlev görmesi için gerekli eşik sayı üçtür.
- 2016 yılında 31 şirketin yönetim kurulu başkanı kadındı. Bu rakam tüm şirketler içerisinde yüzde 7’lik bir oranı oluşturuyor. Yönetim kurullarında görev alan kadın CEO sayısı ise sadece 14. Bu rakama göre halka açık şirketlerin yüzde 3,4’ünde kadın CEO’lar görev yapıyor.

BİST Yönetim Kurullarında Kadın Yönetici Endeksi

Sabancı Üniversitesi desteğiyle 2014 yılından itibaren hesaplanmaya başlanan “Yönetim Kurullarında Kadınların Temsili” endeksine göre, “Yönetim Kurullarında Kadınların Oranı”, “Yönetim Kurullarında Bağımsız Kadın Üyelerin Oranı”, “Komitelerde Kadınların Oranı”, “Yönetim Kurullarında Kadın Yönetim Kurulu Başkanı ve Kadın CEO Bulunması” ve “En Az Üç Kadın Üye” eşliğinin yakalanıp yakalanmadığı dikkate alınıyor.¹⁸⁰

Topçu ve Arslantaş’ın (2016) araştırması borsadaki şirketleri sermaye türlerine göre sınıflandırarak kadınların kararlara katılım düzeyini hesaplamıştır. Bu araştırma şirket hisselerinin piyasa değerlerine göre gruplandırılarak dikkate alınmış ve her bir grup şirket yönetim kurulundaki kadın üye sayıları ayrı olarak hesaplanmış. Bu araştırma verilerine göre:

- Grup 1: Piyasa değerinin ortalaması 3 milyar TL’nin ve fiili dolaşımdaki payların piyasa değerinin ortalaması 750 milyon TL’nin üzerinde olan ortaklıkları,
- Grup 2: Birinci grup dışında kalan ortaklıklardan, piyasa değerinin ortalaması 1 milyar TL’nin ve fiili dolaşımdaki payların piyasa değerinin ortalaması 250 milyon TL’nin üzerinde olan ortaklıkları içermektedir.
- Grup 3: Gelişen İşletmeler Piyasası’nda ve Gözaltı Pazarı’nda işlem gören ortaklıklar ile birinci ve ikinci gruba dâhil olan ortaklıklar hariç olmak üzere, Borsa Şirketlerinin tamamını içermektedir.

Tablo 71: Grup 1, Grup 2 ve Grup 3 Şirketleri Yönetim Kurulu Yapıları

Grup İsmi	Kadın Üye	Erkek Üye
Grup 1	32	275
Grup 2	40	302
Grup 3	222	1.386
TOPLAM	294	1.963

Kaynak: Topçu, G. & Arslantaş, C. C: s. 50.

¹⁸⁰ Bu endeks öğretim üyeleri Melsa Ararat, Işın Güler ve Özgecan Koçak tarafından hesaplanıyor. <http://www.finansgundem.com/haber/borsadaki-sirketlerde-kadin-hakimiyeti-az/429400> (Erişim Tarihi: 15.11.2017)

Tablo 72: Grup 1, Grup 2 ve Grup 3 Şirketlerinde %25 Kotasına Uyum Durumu

Şirket Grubu	%25 Kotasına Uyum Sağlayan Şirket Sayısı	%25 Kotasına Uyum Sağlamayan Şirket Sayısı
Grup 1	1	30
Grup 2	5	35
Grup 3	57	179
TOPLAM	63	244

Kaynak: Topçu, G. & Arslantaş, C. C: s. 50.



VI. Göstergeler

A. Yerleşik Kullanılan ve Verisi Olan Göstergeler Tablosu

Tablo 73: Yerleşik Kullanılan ve Verisi Olan Göstergeler Tablosu

SİYASAL KURUMLARA KATILIM VE SİYASAL TEMSİL					
Konu	İlgili İnsan Hakları	Gösterge	Gösterge Kullanan/ Öneren Kurum	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Parlamento ve yerel meclislere eşit katılım	Siyasal kararlara katılım hakkı	Avrupa Parlamentosuna seçilen üyeler arasında kadın-erkek oranı	EIGE	Seçim verileri	Seçim dönemleri
		Ulusal parlamento seçilen temsilciler arasında kadın-erkek oranı	EIGE, BM-genderstats, TÜİK, KSGM, TCEUEP, KEFEK, KA+KK	Seçim verileri	Seçim dönemleri
		Belediyeler/il genel meclisleri başkanları içinde kadın-erkek oranı	EIGE, TÜİK, KSGM, TCEUEP, KA+KK	Seçim verileri	Seçim dönemleri
		İl Genel Meclisi, Belediye Meclisi üyeleri içinde kadın-erkek oranı	EIGE, TÜİK, KSGM, TCEUEP, KA+KK	Seçim verileri	Seçim dönemleri
Hükümet ve diğer siyasal yönetimlere eşit katılım	Kamu yönetimine katılma hakkı	Ulusal hükümetlere katılım: Başkan, başbakan, devlet bakanları ve bakanlar içinde kadın-erkek oranı	EIGE, BM-genderstats, TÜİK, KSGM, TCEUEP	Başbakanlık Verileri	Atama ve seçim dönemleri
Siyasal partilerin toplumsal cinsiyet eşitliği norm ve mevzuatına uyumu	Siyasal kararlara katılımında cinsiyet eşitliği	Önde gelen siyasal partilerin başkan ve başkan yardımcıları düzeyinde kadın-erkek oranı	EIGE	Siyasal partilerin genel merkez verilerinin toplanması	Yıllık
		Siyasal partilerin merkez yönetimlerinde kadın-erkek oranı	KA+KK	Siyasal partilerin genel merkez verilerinin toplanması	Yıllık
		Siyasal partilerin il ve ilçe başkan ve yönetim kurulları içinde kadın-erkek oranı	KA+KK	Siyasal partilerin genel merkez verilerinin toplanması	Yıllık
Ulusal ve yerel seçimlere eşit katılım	Yerel seçimlere eşit katılım hakkı	Seçimlerde siyasal parti aday listelerinden aday olan/kazanan kadın oranı	TCEUEP, KA+KK	Seçim dönemlerinde aday listeleri ve kazanan listeleri üzerinde yapılacak araştırma	Seçim dönemlerimde

Tablo 73: Yerleşik Kullanılan ve Verisi Olan Göstergeler Tablosu (devam)

SİYASAL KURUMLARA KATILIM VE SİYASAL TEMSİL					
Konu	İlgili İnsan Hakları	Gösterge	Gösterge Kullanan/ Öneren Kurum	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
TBMM’de siyasi temsilde eşit katılım	Eşit siyasi temsil hakkı	TBMM komisyonlarında kadın erkek milletvekili oranı	KEFEK, KA+KK	TBMM verileri araştırması	Her bir yasama döneminde
Seçimlerin ve seçim güvenliğinin izlenmesinde görevli kurullarda kadın-erkek oranı	Eşit siyasi katılım hakkı	Seçim sandık kurullarının kadın üye oranı	ESHİD	Seçim öncesi dönemlerde yapılacak araştırma	Seçim dönemlerinde
KAMU HİZMETİNE KATILIMDA EŞİTLİK GÖSTERGELERİ					
Konu	İlgili İnsan Hakkı	Gösterge	Gösterge Kullanan/ Öneren Kurum	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Kamu yönetimine katılımda kadın-erkek eşitliği	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Kamu kurumlarında çalışanlar içinde kadın ve erkek oranı	KSGM, DPB, KA+KK	Devlet Personel Başkanlığı verileri	Yıllık
		Üst düzey kamu yöneticileri içinde kadın-erkek oranı (Bakanlıklarda müsteşar, müsteşar yardımcısı, genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı)	EIGE, BM genderstats, TÜİK, KSGM, TCEUEP, DPD, KA+KK	Devlet Personel Başkanlığı verileri	Yıllık
Kamu-devlet yönetimini denetleme kurumları yönetimine katılımda kadın-erkek eşitliği	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Kamu denetim kurumlarının başkanları içinde kadın-erkek oranı	EIGE	Devlet Personel Başkanlığı verileri	Yıllık
Uzman mesleklerle katılımda kadın-erkek eşitliği	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Mimar, mühendis, doktor, avukat, bankacı vb.	BM genderstats, TÜİK, KSGM, KA+KK	TÜİK verileri	Yıllık
		Polis, emniyet amiri, başkomiser, vb.	TÜİK, KSGM	Emniyet Genel Müdürlüğü verileri	Yıllık
		Dışişlerinde görev yapan büyükelçi ve başkonsoloslarda kadın-erkek oranı	KSGM, KA+KK	Dışişleri Bakanlığı verileri	Yıllık
		Mülki İdare Amirleri içinde (vali, vali yardımcısı, hukuk müşaviri, kaymakam, kaymakam aday, il hukuk işleri müdürü, daire başkanı) kadın-erkek oranı	KSGM, KA+KK	İçişleri Bakanlığı verileri	Yıllık
		Cumhurbaşkanlığı Politika Kurullarına atananlar içinde kadın-erkek oranı	-----	Resmi Gazetede yayınlanan atama kararları	Atama ve seçim dönemleri

Tablo 73: Yerleşik Kullanılan ve Verisi Olan Göstergeler Tablosu (devam)

KAMU HİZMETİNE KATILIMDA EŞİTLİK GÖSTERGELERİ					
Konu	İlgili İnsan Hakları	Gösterge	Gösterge Kullanan/ Öneren Kurum	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Yargıda kadın-erkek eşitliği	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Ulusal mahkemelerde kadın-erkek oranı (hakim ve savcı)	EIGE, BM genderstats, TÜİK, KSGM, HSK	Hakim ve Savcılar Kurulu (HSK) verileri	Yıllık
		Anayasa Mahkemesi başkan, başkan yardımcısı ve üyeleri içinde kadın-erkek oranı	EIGE, TCEUEP, HSK	Hakim ve Savcılar Kurulu (HSK) verileri	Yıllık
		Üst mahkemelerin (Danıştay, Yargıtay, Sayıştay) başkan ve üyeleri içinde kadın-erkek oranı	EIGE, TCEUEP, HSK	Hakim ve Savcılar Kurulu (HSK) verileri	Yıllık
		İdari mahkemelerin başkanları içinde kadın-erkek oranı	EIGE, HSK	Hakim ve Savcılar Kurulu (HSK) verileri	Yıllık
		Cumhuriyet Başsavcılarında kadın-erkek oranı	EIGE, HSK	Hakim ve Savcılar Kurulu (HSK) verileri	Yıllık
BİLİMSEL EĞİTİM ARAŞTIRMA KURUMLARINA KATILIMDA EŞİTLİK					
Konu	İlgili İnsan Hakkı	Gösterge	Gösterge Kullanan/ Öneren Kurum	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Akademik görevlerde kadın erkek oranı	Kamu görevine ve akademik kurumların yönetimine eşit katılım hakkı	YÖK bünyesindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik görevliler içinde kadın-erkek oranı (profesör, doçent, yardımcı doçent)	BM genderstats, TÜİK, KSGM, TCEUEP, YÖK	YÖK istatistikleri	Yıllık
Akademik yöneticiler içinde kadın erkek oranı	Kamu görevine ve akademik kurumların yönetimine eşit katılım hakkı	YÖK bünyesindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan rektörler içinde kadın-erkek oranı	EIGE, YÖK	YÖK istatistikleri	Yıllık
EKONOMİK KARARLARA KATILIMDA EŞİTLİK					
Konu	İlgili İnsan Hakları	Gösterge	Gösterge Kullanan/ Öneren Kurum	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi
İşçi sendika, federasyon ve konfederasyonların üst yönetimlerinde kadın-erkek oranı	Ekonomik kararlara eşit katılım hakkı	İşçi sendika, federasyon ve konfederasyonların üst yönetimlerinde kadın-erkek oranı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇŞGB)	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇŞGB) verileri	Yıllık

Tablo 73: Yerleşik Kullanılan ve Verisi Olan Göstergeler Tablosu (devam)

EKONOMİK KARARLARA KATILIMDA EŞİTLİK					
Konu	İlgili İnsan Hakları	Gösterge	Gösterge Kullanan/ Öneren Kurum	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
İş ve mali yönetimde kadın-erkek oranı	Ekonomik kararlara eşit katılım hakkı	Merkez Bankası yönetiminde kadın oranı: Governör, governör vekili, üyeleri içinde kadın-erkek oranı	EIGE, TÜİK, TCEUEP	Merkez Bankası verileri	Yıllık
		Borsa İstanbul’da hisse senedi satışı yapabilen şirket yöneticileri içinde kadın- erkek oranı <ul style="list-style-type: none">▪ Yönetim kurullarında kadın-erkek oranı▪ Yönetim kurullarında bağımsız kadın üye oranı▪ Komitelerde kadınların temsili▪ Kadın yönetim kurulu başkanı ve kadın CEO oranı▪ Yönetim kurulunda en az üç kadın üye eşliğini yakalayan şirket oranı	EIGE, SU-YKKT	Borsa (BİST) ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) verileri	Yıllık

B. Kullanılması Öngörülen Göstergeler Tablosu

Tablo 74: Kullanılması Öngörülen Göstergeler Tablosu

SİYASAL KURUMLARA KATILIM VE SİYASAL TEMSİL					
Konu	İlgili İnsan Hakkı	Önerilen Gösterge	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Parlamento, yerel meclislere ve yerel yönetimlere eşit katılım	Siyasal kararlara katılım hakkı	Belediyeler/yerel yönetimlerde belediye başkan yardımcılarında kadın-erkek oranı (atama mı seçim ile mi belirlenmiş olduğu belirtilerek)	İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü ve TÜİK	Kurum istatistikleri KSGM tarafından derlenecek	Yıllık
		Mahalle muhtarları arasında kadın oranı	İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü ve Türkiye Mahalle Muhtarları Federasyonu	Kurum istatistikleri KSGM tarafından derlenecek	Seçim döneminde
Siyasal partilerin toplumsal cinsiyet eşitliği norm ve mevzuatına uyumu	Siyasal kararlarda cinsiyet eşitliği	Kadın/cinsiyet kotası kullanan ve kullanmayan partilerin kadın temsilci aday gösterme / seçilme oranları	Siyasal partilerin verileri	Araştırma	Parti içi kurultay, kongre ve seçim dönemlerinde
		Siyasal partilerin il, ilçe, genel merkez kadın kollarından/birimlerinden parti il, ilçe, genel merkez yöneticiliğine seçilme oranı	Siyasal parti verileri, TBMM seçilen Mv. özgeçmişleri	Araştırma	Parti içi kongre, kurultay ve seçim dönemlerinde
		Siyasal partilerin kadın kollarından parti ulusal ve yerel meclislere seçilme oranı	Siyasal parti verileri, TBMM seçilen Mv. özgeçmişleri	Araştırma	Seçim dönemlerinde
		Parlamentolarda ve siyasi parti yönetimlerinde kadınların ve erkeklerin tekrar seçilme/atama oranı	Siyasal parti verileri, TBMM seçilen Mv. özgeçmişleri	Araştırma	Seçim dönemlerinde
		Siyasal partilerin il ve ilçe yönetim kurullarında kadın oranı	Siyasal partilerin genel merkez verileri	Araştırma	Partilerin kongre, kurultay, seçim /atama dönemlerinde
		Siyasal partilerin gençlik kolları yönetiminde kadın erkek oranı	Siyasal partilerin genel merkez verileri	Araştırma	Partilerin kongre, kurultay, seçim/atama dönemlerinde

Tablo 74: Kullanılması Öngörülen Göstergeler Tablosu (devam)

SİYASAL KURUMLARA KATILIM VE SİYASAL TEMSİL					
Konu	İlgili İnsan Hakkı	Önerilen Gösterge	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Siyasal partilerin uluslararası/ulusal norm ve standartlara uyumu ile ilgili göstergeler ⁸¹	Siyasal kararlara katılımda cinsiyet eşitliği	Siyasal partinin temel belgelerinin içerikleri (Tüzük, yönetmelik, seçim bildirgesi, basın demeçleri, vb.) toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili uluslararası/ulusal normlara uyum düzeyi nedir?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Seçim dönemlerinde
		Siyasal parti toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili saptanan uluslararası/ulusal standartlara uyumlu mu?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Seçim dönemlerinde
		Siyasal parti toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili saptadığı stratejik hedefler uluslararası ve ulusal stratejik hedeflerle uyumlu mu?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Seçim dönemlerinde
		Siyasal parti toplumsal cinsiyet eşitliği ile kendi partisi içinde ve Türkiye’de mevcut uygulamayı izleyip denetleyecek ve/veya raporlayacak bir mekanizma geliştirmiş mi?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Seçim dönemlerinde
		Bütçeden kadın kolları/birimleri için ayrılan kaynak var mı?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Yıllık
Siyasal partilerin kadın kollarının/ birimlerinin siyasi gücü	Siyasal kararlara katılımda cinsiyet eşitliği	Kadın kolları/birimleri yöneticileri seçimle mi belirleniyor?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Yıllık
		Kadın kolları/birimleri yöneticilerinin görev güvencesi nedir? Hangi tür kararlar görevden alınabiliyor? (Parti siyasi kademelerin kararı, disiplin kurulu kararı, mahkeme kararı ile)	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Yıllık
		Kadın kolları/birimleri yöneticilerinin siyasi parti karar kurullarında konuşma hakkı var mı?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Yıllık
		Kadın kolları/birimleri yöneticilerinin siyasi parti karar kurullarında kararlara katılım hakkı var mı?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Yıllık
TBMM’de siyasi temsilde eşit katılım göstergeleri	Eşit siyasi temsil hakkı	Her tür kurultay, kongre, genel veya yerel seçim sürecinde parti kadın kolları/birimleri yöneticilerinin kadın aday önerme yetkisi var mı?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Yıllık
		Siyasal partinin her tür seçim-aday belirleme süreçlerinde uygulanacak azınlıkta olan cins lehine olumlu ayrımcılık-kota uygulaması var mı?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Yıllık
		Kadın kollarını/biriminin kadın politikası saptama görevi ve yetkisi var mı?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Yıllık
		TBMM Meclisi Başkan, Başkan Yardımcıları ve Başkanlık Divanı üyeleri içinde kadın-erkek oranı	TBMM	TBMM web sayfası	Yasama yılı değişiminde
		TBMM Siyasi parti grup başkan ve başkan vekilleri içinde kadın erkek kadın oranı	TBMM	Siyasi parti verileri, TBMM web sayfası verileri	Yasama yılı değişiminde

Tablo 74: Kullanılması Öngörülen Göstergeler Tablosu (devam)

KAMU HİZMETİ YÖNETİMİNE KATILIMDA EŞİTLİK GÖSTERGELERİ					
Konu	İlgili İnsan Hakkı	Önerilen Gösterge	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Kamu yönetimine katılımda kadın-erkek eşitliği	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Kamu çalışanları içinde istihdam statüsü ve türüne, hizmet sınıflarına, teşkilat/ kurumlara göre çalışanların kadın-erkek oranı	DPB	Kurum verilerinin DPB tarafından derlenmesi	Yıllık
		Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını tasarlamak, uygulamak, izlemek ve denetlemekle görevli kurumların (KSGM, ASPB, KDK, TİHEK, KEFEK) yönetimlerinde ve çalışanları içinde kadın-erkek oranı	KSGM, DPB, KDK, TİHEK, KEFEK	Kurum verilerinin DPB tarafından derlenmesi	Yıllık
		DPB verilerde hariç tutulan TSK ve MIT’de yönetim ve çalışan personel içinde kadın-erkek oranı	DPB	Kurum verilerinin DPB tarafından derlenmesi	Yıllık
Kamu yönetimi üst-kurullarında kadın-erkek eşitliği	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Aşağıdaki üst kurullarda kadın-erkek oranı: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rekabet Kurulu ▪ Sermaye Piyasası Kurulu ▪ Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu ▪ Radyo ve Televizyon Üst Kurulu ▪ Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu ▪ Kamu İhale Kurumu ▪ Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Üst Kurulu ▪ Din İşleri Yüksek Kurulu ▪ Yüksek Öğretim Kurumu ▪ Basın İlan Kurumu 	DPB ve kurumların kendi verileri	Kurum verilerinin DPB ve KSGM tarafından derlenmesi	Yıllık
Kamu hizmeti yürüten meslek örgütleri yönetimlerine katılımda kadın-erkek eşitliği	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Kamu hizmeti niteliğinde görev yapan kurumlar ve meslek örgütlerinin yönetimlerinde kadın-erkek oranı: <ul style="list-style-type: none"> ▪ TMMOB (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği) ve ona bağlı meslek odaları ▪ Türkiye Barolar Birliği ▪ Türk Tabipleri Birliği ▪ Türkiye Bankalar Birliği ▪ Türk Eczacılar Birliği ▪ TÜRMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği) ▪ Türkiye Gazeteciler Cemiyeti ▪ Türkiye Belediyeler Birliği 	DPB ve Kurumların kendi verileri	Kurum verilerinin DPB ve KSGM tarafından derlenmesi	Yıllık
Kamu-devlet yönetimini denetleme kurumları yönetimine katılımda kadın-erkek eşitliği	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Kamu denetim kurumları üst yönetimlerinde ve uzman çalışanları içinde kadın-erkek oranı (Devlet Denetleme Kurumu, Mali Suçları Araştırma Kurumu-MASAK, Başbakanlık Teftiş Kurulu, icracı devlet kurumlarının/ bakanlıkların iç denetim/teftiş kurulları)	DPB ve ilgili kurumların verileri	Kurum verilerinin DPB ve KSGM tarafından derlenmesi	Yıllık

Tablo 74: Kullanılması Öngörülen Göstergeler Tablosu (devam)

KAMU HİZMETİ YÖNETİMİNE KATILIMDA EŞİTLİK GÖSTERGELERİ					
Konu	İlgili İnsan Hakkı	Önerilen Gösterge	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Uzman mesleklere katılımda kadın-erkek eşitliği	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Mülki idare hizmetleri yürüten meslek mensupları içinde (vali yardımcısı, hukuk müşaviri, kaymakam adayı, il hukuk işleri müdürü, daire başkanı) kadın-erkek oranı	İçişleri Bakanlığı verileri	İçişleri Bakanlığı ve KSGM tarafından derlenmesi	Yıllık
Yargıda kadın-erkek eşitliği göstergeleri	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Üst yargı kurumlarında çalışan yargıç, savcı, üye, denetçi vb. meslek mensupları içinde kadın-erkek oranı	HSK verileri	HSK ve KSGM tarafından derlenmesi	Yıllık
BİLİMSEL EĞİTİM ARAŞTIRMA KURUMLARINA KATILIMDA EŞİTLİK					
Konu	İlgili İnsan Hakkı	Önerilen Gösterge	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
Akademik görevlerde kadın-erkek oranı	Akademik yaşama ve kurumların yönetimine eşit katılım hakkı	YÖK bünyesinde devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan rektör yardımcıları, genel sekreter, dekan ve dekan yardımcıları, ABD başkanları, bölüm başkanları, senato, etik kurul, üyeleri içinde kadın-erkek oranı	YÖK	YÖK verilerinden derleme	Yıllık
Akademik araştırma fonlarının yönetiminde kadın-erkek oranı	Akademik yaşama ve kurumların yönetimine eşit katılım hakkı	YÖK bünyesinde yer alan yüksekokul ve araştırma merkezleri müdürleri, enstitü müdürleri, laboratuvar yöneticileri içinde kadın oranı	YÖK	YÖK verilerinden derleme	Yıllık
		YÖK’e bağlı üniversitelerin bilimsel araştırma projeleri birimlerinin mali desteğinden yararlananların akademik alanları, proje bütçeleri ve proje yöneticilerinin cinsiyeti	YÖK’e bağlı üniversitelerin kurumsal verileri	YÖK tarafından veri derlemesi	Yıllık
		Ulusal bilim, araştırma Kurumu-TÜBİTAK yönetiminde kadın-erkek oranı	TÜBİTAK verileri	TÜBİTAK tarafından veri derlemesi	
		TÜBİTAK- TÜBA üyeleri içinde kadın erkek oranı	YÖK	TÜBİTAK tarafından veri derlemesi	
Sanayi ve işveren meslek örgütleri yönetiminde kadın-erkek oranı	Ekonomik kararlara eşit katılım hakkı	İlgili örgütlerde kadın-erkek oranı: <ul style="list-style-type: none"> ▪ TÜSİAD yönetiminde kadın oranı ▪ TOBB yönetiminde kadın oranı ▪ TESK yönetiminde kadın oranı ▪ TİSK yönetiminde kadın oranı ▪ İTO /İSO yönetiminde kadın oranı ▪ ATO/ASO yönetiminde kadın oranı ▪ MÜSİAD yönetiminde kadın oranı ▪ TİM (Türkiye İhracatçılar Meclisi) yönetiminde kadın oranı 	Meslek örgütlerinin kurumsal verileri	ÇSGB ve KSGM tarafından toplanan veriler	Yıllık

Tablo 74: Kullanılması Öngörülen Göstergeler Tablosu (devam)

BİLİMSEL EĞİTİM ARAŞTIRMA KURUMLARINA KATILIMDA EŞİTLİK					
Konu	İlgili İnsan Hakkı	Önerilen Gösterge	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
İş ve mali yönetimde kadın-erkek eşitliği	Ekonomik kararlara eşit katılım hakkı	Merkez Bankası uzmanları arasında kadın-erkek oranı	Merkez Bankası verileri	Merkez Bankası ve KSGM tarafından derlenen veriler	Yıllık
		Borsa İstanbul yönetiminde kadın-erkek oranı	BİST verileri	BİST ve KSGM tarafından derlenen veriler	Yıllık
		Borsa İstanbul’da işlem yapan kurumların: <ul style="list-style-type: none">Yönetim kurullarında kadın oranı,Yönetim kurullarında bağımsız kadın üye oranıKomitelerde kadınların temsiliKadın yönetim kurulu başkanı ve kadın CEO oranıYönetim kurulunda en az üç kadın üye eşliğini yakalayan şirket oranı	SPK, BİST verileri	SPK, BİST ve KSGM tarafından derlenen veriler	Yıllık



GÖSTERGE TABLOLARINDA YER ALAN KISALTMALARLA İLGİLİ KAYNAKLAR

- BM genderstats- Toplumsal cinsiyet Eşitliği İstatistikleri BM- Minimum Set of Gender Indicators
<https://genderstats.un.org/#/indicators->
- BİST, Borsa İstanbul
<http://www.borsaistanbul.com/>
- ÇSGB-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<https://www.csgb.gov.tr/>
- DPD, Devlet Personel Daiesi,
<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>
- EIGE-Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü
<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm>
- ESHİD-Eşit Haklar İçin İzleme Derneği. (2014). *30 Mart 2014 Mahalli İdareler İle Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Gözlem Raporu*.
<http://www.esithaklar.org/bagimsiz-secim-gozlem-raporu-yayinlandi/>
- HSK-Hakimler Savcılar Kurulu-
<http://www.hsk.gov.tr/>
- KA-Kader Ankara,
<http://www.kaderankara.org.tr/>
- KK-Kadın Koalisyonu, <https://tr-tr.facebook.com/KadinKoalisyonu/>
- KEFEK, TBMM Kadın-Erkek Fırsat eşitliği Komisyonu, *“Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Çalıştayı ve Öz Değerlendirme Uygulaması Raporu”* Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği’ne Yönelik Elverişli Ortamın Teşvik Edilmesi Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında KEFEK, UN Women ve IPU işbirliğinde geliştirilmiştir. 2012, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/iletisim.htm>
- KSGM-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,
<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>
- SPK-Sermaye Piyasası Kurulu,
<http://www.spk.gov.tr/>
- SU-YKKT- Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu Kadın Direktörler Projesi çerçevesinde hazırlanan Yönetim Kurullarında Kadınların temsili”, Endeks göstergeleri (SU-YKKT)
<https://140journos.com/4-kad%C4%B1n-direkt%C3%B6rler-konferans%C4%B1-kad%C4%B1n-y%C3%B6netim-kurulu-%C3%BCyesi-oran%C4%B1-y%C3%BCkseldi-5a567f63366e>

- TCEUEP. *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*.
http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleytemplani.pdf
- TÜİK-Türkiye İstatistik Kurumu,
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068
- YÖK-Yüksek Öğrenim Kurumu,
https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2017/2017_T2.pdf

KAYNAKÇA

ULUSLARARASI SÖZLEŞMELER

- **Avrupa Konseyi. (1954/2010). İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme.**
https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/IH_ve_Temel_Ozgurluklerin_Korunmasi.pdf
- **Avrupa Konseyi. (1996). Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekli).**
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>
- **Avrupa Konseyi. (2000). Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi.**
<http://www.avrupa.info.tr/tr/avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi-708>
- **BM-Dördüncü Dünya Kadın Konferansı. (1995). Pekin Deklerasyonu ve Eylem Planı.**
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>
- **BM. (1959). Kadınların Siyasal Hakları Sözleşmesi.**
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/133-135.pdf>
- **BM. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi.** Karar No. 217 A (ID), UN Doc. N810, 10/12/1948. <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>
- **BM (1978). -Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi.**
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/53-73.pdf>
- **CEDAW. (1985). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme.**
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf>
- **CEMR. Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi. (2006). Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı.** http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_tr.pdf

ULUSLARARASI RAPORLAR VE BELGELER

- **Avrupa Konseyi. (2013). Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2014-2017.**
<https://rm.coe.int/1680590177>
- **Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Teşkilatı (UCLG) (2013). Yerel Seçilmiş Kadınlar Küresel Konferansı, Yerel ve Bölgesel Yönetimlerin Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Paris Küresel Gündemi.**
http://www.tbb.gov.tr/storage/catalogs/Paris_Deklarasyonu_TR.pdf
- **Burri, S. & Van Eijken, H. (2015). Gender Equality Law in 33 Countries. Update 2014, European Commission.**
<http://www.equalitylaw.eu/downloads/2789-general-report-gender-2014>.

- Council of Europe. (2000). *Positive Action in the field of Equality Between Women and Men*, EGSPA(2000) 7.
[http://www.humanrights.coe.int/equality/Eng/WordDocs/egspa\(2000\)7%20-%20final%20report%20positive%20action.doc](http://www.humanrights.coe.int/equality/Eng/WordDocs/egspa(2000)7%20-%20final%20report%20positive%20action.doc)
- Council of Europe. (2009a). *Report on increasing women’s representation in politics through the electoral system*.
<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/WorkingDocs/Doc09/EDOCI2097.htm>
- Council of Europe. (2009b). *Report On The Impact Of Electoral Systems on Women’s Representation in Politics, European Commission For Democracy Through Law*. Venice.
<http://www.venice.coe.int/docs/2009/CDL-AD%282009%29029-e.asp> .
- Council of Europe. (2010). *Increasing Women’s Representation in Politics Through The Electoral System, Pace Recommendation 1899*.
<http://www.venice.coe.int/docs/2010/CDL%282010%29031-e.asp>.
- Council of Europe. (2013). *Gender Equality Strategy 2014-2017*.
<http://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>
- European Commission. (2006). *A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010: Achieving Equal Economic Independence for Women and Men*.
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ!LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:HTML>
- European Commission. (2011a). *European Pact for Gender Equality (2011-2020)*. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29#ntr11-C_2011155EN.01001001-E0011
- European Commission. (2011b). *Strengthening the Commitment to Equality Between Women and Men: A Women’s Charter*.
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=LEGISSUM:em0033>
- European Commission. (2011c). *“The quota-instrument: different approaches across Europe”*, European Commission’s Network to Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/quota-working_paper_en.pdf
- European Commission. (2011d). *The Gender Balance in Business Leadership*. Brussels, 1.3.2011 SEC(2011) 246 final.
http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_balance_decision_making/110301_gender_balance_business_leadership_en.pdf
- European Commission. (2013). *Questions and Answers: What has the EU done for women? 50 years of EU action on Gender Equality for One Continent*.
http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-169_en.htm

- European Commission. (2014). *“Women and Men in decision-making highlights: First quarter 2014”*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/highlights/index_en.htm
- European Commission. (2015a). *Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
http://ec.europa.eu/antitrafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf
- European Commission. (2015b). *Report on equality between women and men 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf
- European Parliamentary Research Service. (2014). *“European and National Parliaments: % of women Members”*
http://epthinktank.eu/2014/02/28/women-in-politics-business-and-public-administration-in-the-eu/women_parliaments/
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2014). *Effectiveness of Institutional Mechanisms for the Advancement of Gender Equality: Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*.
<http://eige.europa.eu/content/document/effectiveness-of-institutional-me...>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2015), *“Beijing+20: The Platform for Action (BPfA) and the European Union Area G: Women in Power and Decision-Making”*.
http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/G_MH0415022ENC.pdf
- European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender Statistics Database: Women and men in decision making*.
<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm> (03.11.2017)
- European Institute for Gender Equality (EIGE), *What is Gender Mainstreaming*.
<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming> (06.09.2017)
- Fredman, S. (2009). *“The European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality”. Making Equality Effective: The role of proactive measures*, European Commission.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4551&langId=en>
- Inter- Parliamentary Union (IPU). (2011). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamentolar, Küresel İyi Uygulamalar Araştırması*.
https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/KEFEK_Ihtiyac%20Analizi%20Raporu_Aral%C4%B1k%202012.pdf

- Kadın Erkek Eşitliği Yönetim Komitesi (CDEG). *Avrupa Konseyi Kadın Erkek Eşitliğinden Sorumlu 7. Bakanlar Konferansı*.
http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a9422369dc31550b3ac43/cdeg7_eylem_plani.pdf (11.12.2017)
- Krennerich, Michael. (2009). *Report On The Impact of Electoral Systems on Women’s Representation in Politics*, European Commission For Democracy Through Law (Venice Commission).
[http://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-A-D\(2009\)029-e](http://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-A-D(2009)029-e)
- Selanec, G. & Senden, L. (2011). *Positive Action Measures to Ensure Full Equality in Practice between Men and Women, including on Company Boards*. European Commission.
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_balance_decision_making/report_gender-balance_2012_en.pdf
- The European Equality Law Network. (2015). *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*.
<http://www.equalitylaw.eu/publications/thematic-reports>
- Timmer, A. & Senden L. (2016). *Gender equality law in Europe: How are EU rules transposed into national law in 2015?*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/your_rights/gender_equality_law_in_europe_2015_en.pdf
- UCLG-MEWA. (2015). *Yerel Seçilmiş Kadınlar Küresel Konferansı Yerel ve Bölgesel Yönetimlerin Yerel Yasamda Kadın Erkek Eşitliği Paris Küresel Gündemi*. Paris.
http://www.tbb.gov.tr/storage/catalogs/Paris_Deklarasyonu_TR.pdf
- U.N. (2000). *General Comment No. 28: Equality of rights between men and women (article 3): . 29/03/2000*.
<http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/gneral%20comment%2028.pdf>
- UN. (2005). *Women 2000: gender equality, development and peace for the twenty-first century*. Economic and Social Council, E/CN.6/2005/2.
<http://daccessods.un.org/access.nsf/Get?OpenAgent&DS=E/CN.6/2005/2&Lang=E>.
- UN. (2006). *“Equal participation of women and men in decision-making processes at all levels*. United Nations Economic and Social Council. 27.2.
<http://daccess-ods.un.org/TMP/3278153.83672714.html>
- U.N. (2013). *Measures taken and progress achieved in the promotion of women and political participation*. A/68/184.
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/68/184&Lang=E

- U.N. (2015a). “66/130. Women and political participation”. *Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2011*.
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/130
- U.N. (2015b). *Millennium Development Goals Report 2015*.
<http://www.un.org/millenniumgoals/>
- U.N. (2015c). *Political declaration on the occasion of the twentieth anniversary of the Fourth World Conference on Women*.
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.6/2015/L.1
- U.N. (2015d). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*.
<http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>
- U.N. Women. *Gender Mainstreaming*.
<http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming> (06.09.2017)
- U.N. Women. *Global norms and standards: Leadership and political participation*.
<http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/global-norms-and-standards> (06.09.2017)
- World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report*.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf

CEDAW Komitesi Genel Tavsiye Kararları

- General Recommendation No: 5 on Temporary Special Measures, 1988.
- General Recommendation No: 23 on Women in Political and Public Life, 1997.
- General Recommendation No: 25 on Article 4 (1) of CEDAW, temporary special measures, 2004.
- BM CEDAW Komitesi Genel Tavsiyeleri: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/index.html>

Avrupa Konseyi (AK) Kurumlarının Karar, Tavsiye ve İlgili Raporları <http://www.coe.int>

- Siyasal ve Kamusal Yaşamda Kadın ve Erkek Eşitliğine Dair Bildirge (1986).
- 1229 Sayılı Kadın Erkek Arasındaki Hakların Eşitliğine Dair Parlamenter Meclisi Tavsiye Kararı (1994).
- Kadın ve Erkek Eşitliğinin Temel Demokrasi Kriteri Olduğuna Dair Bildirge (1997).
- 1413 Sayılı Siyasal Hayatta Eşit Temsile Dair Parlamenter Meclisi Tavsiye Kararı (1999).

- 3 Sayılı Kadın ve Erkeklerin Siyasal ve Kamusal Karar Alma Mekanizmalarında Dengeli Temsiline Dair Bakanlar Konseyi Tavsiye Kararı (2003).
- 1676 Sayılı Kadınların Seçimlere Katılımına ilişkin Parlamenter Meclisi Kararı (2004),
- 1489 Sayılı Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımını Temin edici Mekanizmalara Dair Parlamenter Meclisi Kararı (2006).
- 17 Sayılı Cinsiyet Eşitliği Standartları ve Mekanizmalarına Dair Tavsiye Kararı (2007).
- Declaration: Making gender equality a reality, I 19th Session of the Committee of Ministers, Madrid, 12 May 2009.
- Positive Action in the field of Equality Between Women and Men, Council of Europe, EG-S-PA-(2000)7.
- Report on Increasing Women’s Representation in Politics Through the electoral system, Parliamentary Assembly of the Council of Europe, 22 December 2009.
- Report on the Impact of Electoral Systems on Women’s Representation In Politics by Michael Krennerich, European Commission For Democracy Through Law (Venice Commission), 2009.
- Increasing Women’s Representation in Politics through The Electoral System, Pace Recommendation 1899 (2010).
- Recommendation 1229 (1994) on equality of rights between women and men;
- Recommendation 1269 (1995) on achieving real progress in women’s rights as from 1995 and
- Recommendation 1413 (1999) on equal representation in political life. [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=Rec\(2003\)3&Language=lanEnglish&Ver=original&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383&direct=true](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?p=&Ref=Rec(2003)3&Language=lanEnglish&Ver=original&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383&direct=true)

Avrupa Birliği (AB) Tüzük, Direktif, Tavsiye Kararları

- <http://eur-lex.europa.eu/fr/index.htm>
- Communication from the Commission of 7 July 2000 addressed to Member States on the Commission Decision relating to a gender balance within the committees and expert groups established by it.
- Council Recommendation 84/635/EEC of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women, (*Official Journal* No. L 331, 19.12.1984, 34-35).
- Council Resolution of 24 July 1986 on the promotion of equal opportunities for women (*Official Journal* No. 203, 12.8.1986, str. 2-4).

- Council Resolution of 27 March 1995 on the balanced participation of women and men in decision-making, *Official Journal* No. C 168, 4.7.1995, 3-4).
- Council Recommendation of 2 December 1996 on the balanced participation of women and men in the decision-making process (*Official Journal* No. L 319, 10.12.1996, 11-15).
- European Parliament Resolution on women in decision-making, 2 March 2000, B5-0180/2000 OJ C346/82.

Avrupa Birliği (AB) Kurumlarının ilgili Raporları

- “Women in Decision-Making-Panorama of activities in the framework of the third medium-term Community action programme on equal opportunities for women and men (1991-1995)”, The European expert network “Women in decision-making” , European Commission, Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit V/D.5, 1996.
- “Women in Decision-Report on existing research in the European Union”, European Commission, Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit V/D.5, 1998.
- Report from the Commission to the Council, the European Parliament and the Economic and Social Committee on the implementation of Council recommendation 96/694 on the balanced participation of women and men in the decision-making process OJ L391, COM (2000) 120.
- European Parliament Committee on Women’s Rights and Equal Opportunities’ report on the Commission report on the implementation of Council Recommendation 96/694 on the balanced participation of women and men in the decision-making process (COM (2000) 120-C5-0210/2000-2000/2117(COS).
- European Parliament Committee on Women’s Rights and Equal Opportunities’ report on Election 2004: How to ensure balanced representation of women and men A5-0333/2003, 7 October 2003.
- Putting Equality into Practice: What Role for Positive Action?, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, March 2007.
- Report on Electoral Gender Quota Systems and Their Implementation in Europe, Committee on Women’s Rights and Gender Equality, European Parliament, Directorate General for Internal Policies, Citizens Rights’ and Constitutional Affairs, September 2008.
- Women in European Politics-Time for Action, European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit GI, January 2009.

- International Perspectives on Positive Action Measures: A Comparative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, January 2009.

TÜRKİYE HAKKINDA RAPOR VE BELGELER

Resmi Rapor ve Belgeler

- Akın, A. (2013). *Onuncu Kalkınma Planı Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu*, Ankara.
<http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/Toplumsal-Cinsiyet-%C3%87a%C4%B1%C5%9Fma-Raporu-2013Bas%C4%B1lacak-N%C3%BCsha.pdf>
- Avrupa Delegasyonu. (2016) *Avrupa Birliği ve Türkiye: Kadınlar için Birlikte*.
http://www.avrupa.info.tr/sites/default/files/2017-01/EU_for_women_TR_2016_v7.pdf
- Adalet ve Kalkınma Partisi, *Teşkilat İç Yönetmeliği*.
[https://www.akparti.org.tr/site/akparti/parti-yonetmelikleri#bolum_\(05.09.2017\)](https://www.akparti.org.tr/site/akparti/parti-yonetmelikleri#bolum_(05.09.2017))
- Adalet ve Kalkınma Partisi. (2002). *2002 Yolunda AK Parti Seçim Beyannameleri*.
<http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2002-beyanname.pdf>
- Adalet ve Kalkınma Partisi. (2002). *Parti Tüzüğü*.
<http://www.akparti.org.tr/site/akparti/parti-tuzugu> (05.09.2017)
- Adalet ve Kalkınma Partisi. (2007). *2007 Yolunda AK Parti Seçim Beyannameleri*.
<http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2007-beyanname.pdf>
- Adalet ve Kalkınma Partisi. (2011). *2011 Yolunda AK Parti Seçim Beyannameleri*.
<http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2011-beyanname.pdf>
- Adalet ve Kalkınma Partisi. (2015a). *1 Kasım 2015 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi: Huzur ve İstikrarla Türkiye’nin Yol Haritası*. Ankara: Ak Parti Yayınları.
<https://www.akparti.org.tr/site/haberler/iste-ak-partinin-secim-beyannamesi/78619#1>
- Adalet ve Kalkınma Partisi. (2015b). *2014 Yolunda AK Parti Seçim Beyannameleri*. Tanıtım ve Medya Başkanlığı.
<http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2014-beyanname.pdf>
- Adalet ve Kalkınma Partisi. (2015c). *7 Haziran 2015 Genel Seçimleri Seçim Beyannamesi: Yeni Türkiye Yolunda Daima Adalet, Daima Kalkınma*.
<http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2015-secim-beyannamesi-20nisan.pdf>
- Adalet ve Kalkınma Partisi. (2015d). *Yeni Türkiye Sözleşmesi 2023*.
<http://www.akparti.org.tr/upload/documents/2023-sozlesmesi-secim-2015.pdf>

- Adalet ve Kalkınma Partisi. (2016a). *Altmış Beşinci Hükümet Programı*.
[http://www.akparti.org.tr/upload/documents/65._H%C3%BCK%C3%BCmet_Program%](http://www.akparti.org.tr/upload/documents/65._H%C3%BCK%C3%BCmet_Program%20)
- Adalet ve Kalkınma Partisi. (2016b). *Tüzük, Programı: Kalkınma ve Demokratikleşme Programı*.
<http://www.akparti.org.tr/upload/documents/akparti-tuzuk-2016.pdf>
- Akbaş, G. (2010). *Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (Özet Bilgi Notu)*. Ankara: T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği: Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı.
http://www.ab.gov.tr/files/SBYPB/yayinlar/ab_cinsiyet_esitligi_stratejisi.pdf
- Cumhuriyet Halk Partisi. (2002). *2002 Seçim Bildirgesi: Güzel Günler Göreceğiz*.
<https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/gazeteler/web/kutuphanede%20bulunan%20dijital%20kaynaklar/kitaplar/siyasi%20parti%20yayinlari/200304232%20chp%20secim%20bildirgesi%202002/200304232%20chp%20secim%20bildirgesi%202002.pdf>
- Cumhuriyet Halk Partisi. (2011). *2011 Seçim Bildirgesi: Özgürlüğün ve Umudun Ülkesi; Herkesin Türkiye’si*.
<http://chpbursa.org/files/1426522365.pdf>
- Cumhuriyet Halk Partisi. (2012). *CHP 11. Kadın Kolları Kurultayı 2010-2012 Çalışma Raporu*.
<http://www.birgulaymanguler.net/files/pdf/kadincalismaraporu8temmuz.pdf>
- Cumhuriyet Halk Partisi. (2014a). “Kadın Kolları Yönetmeliği”. *Cumhuriyet Halk Partisi Yönetmelikleri*.
<https://www.chp.org.tr/Assets/dosya/chp-yonetmelikleri-2015-01-12.pdf>
- Cumhuriyet Halk Partisi. (2014b). *Cumhuriyet Halk Partisi Yönetmelikleri*.
<https://www.chp.org.tr/Assets/dosya/chp-yonetmelikleri-2015-01-12.pdf>
- Cumhuriyet Halk Partisi. (2015a). *1 Kasım 2015 Seçim Bildirgesi: Önce İnsan, Önce Birlik, Önce Türkiye*.
<https://www.chp.org.tr/Public/0/Folder//52608.pdf>
- Cumhuriyet Halk Partisi. (2015b). *7 Haziran 2015 Seçim Bildirgesi: “Umutlu Bir Gelecek İçin Büyük Dönüşüm Hedefleri: Özgürlük, Hukuk Devleti ve Demokrasi”*.
<http://www.radikal.com.tr/secim-2015/chpnin-2015-secim-bildirgesinin-tam-metni-1339188/>
- Cumhuriyet Halk Partisi. *Parti Programı: Çağdaş Türkiye İçin Değişim*.
<http://www.chp.org.tr/wp-content/uploads/chpprogram.pdf> (05.09.2017)
- Dokuzcan, H. (2014). “Kadın Kolları Faaliyet Raporu”. Cumhuriyet Halk Partisi Parti Meclisi’ne Sunulan Merkez Yönetim Kurulu Raporu: 16 Ocak 2014.
<https://www.chp.org.tr/Public/0/Folder//16ocak2014pmpaporu.pdf> (20.09.2017)

- Eroğlu, F. (2011). *Avrupa Ülkeleri Anayasaları’nda Toplumsal Cinsiyet ve Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Düzenlemeler*, Feride Eroğlu, Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Merkezi Yayını.
<http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/02/Avrupa-ulkelerinde-Kadin-Erkek-esitligi.pdf>
- Eroğlu, F. (2016). *Dünya Parlamentoları ve Kadınlar*, TBMM Araştırma Hizmetleri Başkanlığı Bilgi Notu.
- Eryılmaz, Dilek, S., Karan, U. (2010). *Haritalama Çalışması Raporu*, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi. İstanbul.
http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/24/Haritalama_Calismasi_Raporu.pdf
- European Commission. (2013). *“EU-Turkey: In Istanbul on women’s rights and gender equality”*,
http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/fule/headlines/news/2013/11/20131107_en.htm
- Güner, U., Kalkan, P., Öz, Y. (2011). *Türkiye’de Cinsel Yönelim veya Cinsiyet Kimliği Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi.
http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/24/Cinsel_Yonelim_veya_Cinsiyet_Kimligi_Izleme_Raporu.pdf
- Hakimler ve Savcılar Kurulu. (2017). *08.03.2017 Tarihi İtibarı İle Hâkim ve Savcılara İlişkin İstatistik Bilgiler*.
<http://hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/962736e7-d42b-4930-bd91-ec352fea7891.pdf>
- Halkların Demokratik Kongresi. Üçüncü Genel Kurul Kararları.
<http://www.hdp.org.tr/tr/parti/temel-metinler/hdk-3-genel-kurul-kararlari/124> (01.10.2017)
- Halkların Demokratik Partisi. (2014a). *2014 Yerel Seçim Bildirgesi*.
<http://www.hdp.org.tr/tr/materyaller/yerel-secim-2014/yerel-secim-bildirgesi/5425>
- Halkların Demokratik Partisi. (2014b). *2014 Yerel Seçim Bildirgesi*.
<http://www.hdp.org.tr/tr/materyaller/yerel-secim-2014/yerel-secim-bildirgesi/5425>
- Halkların Demokratik Partisi. (2015a). *1 Kasım 2015 Genel Seçimleri Bildirgesi: Büyük İnsanlık Büyük Barış*.
<http://www.hdp.org.tr/tr/materyaller/genel-secim-1-kasim/6337>
- Halkların Demokratik Partisi. (2015b). *7 Haziran 2015 Genel Seçimleri Bildirgesi: “Biz’ler Meclise”*.
<http://www.hdp.org.tr/tr/materyaller/genel-secim-7-haziran/6010>
- Halkların Demokratik Partisi. *Parti Programı*.
<http://www.hdp.org.tr/tr/parti/parti-programi/8> (Erişim Tarihi: 01.10.2017).

- KSGM. (2017). *Türkiye’de Kadın*. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel müdürlüğü. ANKARA.
<https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>
- KSGM. (1998a). *Ulusal Eylem Planı: 1995 Pekin IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesi*, Ankara.
- KSGM. (1998b). *TBMM Kadının Statüsünü Araştırma Komisyonu Raporu*, Ankara.
- KSGM. (1995). *“Türkiye’de Kadına Yönelik Politikaların Oluşturulması Toplantısı”*, Sonuç Metni,8-11 Haziran 1995, Sinop.
- KSGM. (2008). *Taslak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2015-2020*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- KSGM. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
<http://www.kadininstatusu.gov.tr/ulusal-eylem-planlari/toplumsal-cinsiyet-esitligi-ulusal-eylem-planı> (Erişim Tarihi 10.01.2018)
- Milliyetçi Hareket Partisi. (2002). *2002 Seçim Beyannamesi: Türkiye’nin Onurlu Geleceği*.
[https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/gazeteler/web/kutuphanede%20bulunan%](https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/gazeteler/web/kutuphanede%20bulunan%20)
- Milliyetçi Hareket Partisi. (2007). *2007 Seçim Beyannamesi: Millî Duruş ve Kararlılık Belgesi*
[https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/gazeteler/web/kutuphanede%20bulunan%](https://www.tbmm.gov.tr/eyayin/gazeteler/web/kutuphanede%20bulunan%20)
- Milliyetçi Hareket Partisi. (2011). 2011 Seçim Beyannamesi: Yükselen Ülke Türkiye Sözleşmesi.
http://www.mhp.org.tr/usr_img/_mhp2007/kitaplar/MHP_2011_SecimBeyannamesi
- Milliyetçi Hareket Partisi. (2015a). *1 Kasım 2015 Seçim Beyannamesi, Huzurlu ve Güvenli Gelecek*.
http://www.mhp.org.tr/usr_img/mhpweb/1kasimsecimleri/beyanname_1kasim2015.pdf
- Milliyetçi Hareket Partisi. (2015b). *7 Haziran 2015 Seçim Beyannamesi, Toplumsal Onam ve Huzurlu Gelecek*.
http://www.mhp.org.tr/usr_img/mhpweb/MHP_Secim_Beyannamesi_2015_tam.pdf
- Milliyetçi Hareket Partisi. *Kadın Kolları Yönetmeliği*.
http://www.mhpkadinkolları.org/usr_img/docs/parti/yonetmelik.doc (Erişim Tarihi: 01.10.2017)
- Milliyetçi Hareket Partisi. *Parti Programı*.
http://www.mhp.org.tr/usr_img/_mhp2007/kitaplar/mhp_parti_programi_2009_opt.pp (Erişim Tarihi: 01.10.2017)

- TBMM. (2009). *Türk Parlamento Tarihinde Kadın Parlamenterler*, Haz: Semra Gökçimen, TBMM Kanunlar ve Kararlar Daire Başkanlığı.
<https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/handle/11543/2109>
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. *Kalkınma Planları*.
<http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx> (02.10.2017)
- T.C. Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık). (2017). *Kadın Hakları ve Ombudsmanlık*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu Yayınları.
<https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/pdf/kadin-haklari-ve-ombudsmanlik-calistay-raporu.pdf>
- KEFEK-TBMM Kadın Erkek-Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2012a). *Toplumsal Cinsiyet Açısından Anayasa Konulu Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Basımevi.
https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_yay%C4%B1n_no_9.pdf
- KEFEK- TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2012b). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Çalıştayı ve Öz Değerlendirme Uygulaması*. Abant Tak-sim International Palace Otel, Bolu 1-2 Aralık 2012.
https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/KEFEK_Ihtiyac%20Analizi%20Raporu_Aral%C4%B1k%202012.pdf
- KEFEK- TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. *Raporlar*.
https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/kom_rapor.htm (Erişim Tarihi: 02.10.2017)

Sivil Toplum Örgütü ve Kişisel Belge ve Raporlar

- Acar, F., Ayata, A., Ecevit, Y., Saktanber, A., Altunok, G., Aybars, A.İ., Çorbacıoğlu, G., Sarıtaş Eldem, T. (2013). *Türkiye’de Cinsiyet Eşitliğine Elverişli Ortamın Oluşturulması*. BM Ortak Programı.
https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/Bilim%20Kurulu%20Raporu_May%C4%B1s%202013.pdf
- Alkan, A. (2007). *Yerel Eşitlik Eylem Planları (YEEM) ve Yerel Eşitlik Hizmet Sunum Modeli Genel Değerlendirme Raporu*, BM Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması Ortak Programı (BMOP) için hazırlanan Değerlendirme Raporu.
- Bayraktar, U. (2017). *Belediyelerde kadın, kadınlar için belediye*. İstanbul: TESEV Yayınları.
<http://tesev.org.tr/tr/yayin/belediyelerde-kadin-kadinlar-icin-belediye/>
- Demirdirek, H., Şener, Ü. (2014). *81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi*. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Yayını.
http://www.tepav.org.tr/upload/files/1458142029-8.81_Ilin_Toplumsal_Cinsiyet_Esitligi_Karnesi.pdf

- Devaux, K. (Haz). (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mevzuatının Uygulanmasının İzlenmesi*, United Nations Joint Programme Fostering an Enabling Environment for Gender Equality in Turkey.
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/TCE%20Mevzuat%C4%B1n%C4%B1n%20Uygulanmas%C4%B1n%C4%B1n%20%C4%B0zlenmesi.pdf>
- Eşit Haklar İçin İzleme Derneği. (2014). *30 Mart 2014 Mahalli İdareler İle Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Gözlem Raporu*.
<http://www.esithaklar.org/bagimsiz-secim-gozlem-raporu-yayinlandi/>
- Güneydoğu Anadolu Bölgesi Belediyeler Birliği. (2016). *Yerel Yönetimlerde Kadın ve Kayyum Raporu*.
<http://docplayer.biz.tr/25824280-Yerel-yonetimlerde-kadin-ve-kayyum-raporu.htmlv>
- Müftüler-Baç, M. (2012). *Gender Equality In Turkey*, Directorate General for Internal Policies, Policy Department, Citizen Rights and Constitutional Affairs.
[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462428/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462428_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462428/IPOL-FEMM_NT(2012)462428_EN.pdf)
- Klatzer, E. (2012). *Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Kılavuzu*. TESEV İyi Yönetişim Programı. Tesev Yayınları.
http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/Yerel_Yonetimlerde_Toplumsal_Cinsiyet_Esitligi_Ve_Butceleme_Kilavuzu.pdf
- KONDA. (Mart 2011). *Siyasette Kadın Temsili Araştırması*, KADER Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği için hazırlanmış ve gerçekleştirilmiştir.
http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/11/2011_04_KONDA_Siyasette_Kadin_Temseli_Raporu.pdf
- Olsson, J. & Onanç, G. (2010). *AB ve Türkiye’de Kadınların Hakları ve Rolü*. 28. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi Toplantısı, Ön Müşterek Rapor, Edinburg, İskoçya, İngiltere.
http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/a_f_ces6890-2010_info_tr.pdf
- Şenol, N., vd. (2004). *Avrupa Birliğine Giriş Sürecini İzleme Programı- Kadınlar ve Erkekler İçin Eşit Fırsatlar: Türkiye*. İstanbul: Open Society Institute.
- Şenol, N. (2008). *Kadın Dostu Kentler: Avrupa’dan Örnekler*. UNFPA.
http://turkey.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/kadin_dostu_kentler_avrupadan_ornekler_4.pdf
- KA-DER. (2002). *Kadın Siyasetçinin El Kitabı*. KA-DER Genel Merkez Yayını.
- KA-DER. (2004a). *Kadın Sorunlarına Çözüm Arayışı Kurultayı*. İstanbul: Kader Yayınları.
<https://kutuphane.tbmm.gov.tr/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=274981>
- KA-DER. (2004b). *Kadınların Yerel Seçimler Bildirgesi-2004*. KA-DER-Ankara.
<http://www.ka-der.org.tr/Kitaplar.html>

- KA-DER. (2005). *Eşit Temsil İçin Cinsiyet Kotası: Erkek Demokrasiden Gerçek Demokrasiye*. KA-DER Genel Merkez Yayını.
- KA-DER Yerel Siyaset Çalışma Grubu. (2006). *Cinsiyet Eşitliği Yolunda Yerel Siyaset Raporu*, Yarın İçin Bugünden Kampanyası. Ankara: KA-DER Ankara.
- KA-DER. (2007). *Kota El Kitabı: Geçici Özel Önlem Politikası*. (Haz.) Aysun Sayın, Ankara.
- KA-DER. “Kadınlar İçin Kota: Seçim ve Siyasal Partiler Yasaları Değişiklik Önerileri”. http://www.adrena.com.tr/kader/raporlar/siyasi_partiler_secim_yasasi.doc (18.12.2017)
- KA.DER. (2009). *Eril Siyasetle Kadın Halleri Arasında: Türkiye’de 23.Dönem Kadın Milletvekilleri Araştırma Raporu*. İstanbul.
<http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2015/05/erilsiyasettekadinklhal-leri.pdf>
- KA-DER Ankara. (2013a). Yerel Yönetimler Danışma Kurulu Ankara, *Yerel Yönetimlerde Cinsiyet Eşitliği Yaklaşımı: Bir Pilot Çalışma*.
<http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2015/05/yerelyonetimlerdecinsiyetesitligiyaklasimi.pdf>
- KA-DER Ankara. (2013b). *TBMM 24. Dönem Kadın Milletvekilleri ve Cinsiyet Eşitliği İle İlgili Yasama Faaliyetleri*. Haz. Zehra Tosun,
<http://www.kaderankara.org.tr/tbmm-24-donem-kadin-milletvekilleri-ve-cinsiyet-esitligi-ile-ilgili-yasama-faaliyetleri>
- KA-DER Ankara. (2015a). Seçimlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.
<http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2016/10/selection-1.pdf>
- KA-DER Ankara. (2015b). *Siyasal Parti Belgelerine Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bakmak*. Hazırlayanlar: Ela S. Evliyaoğlu, Ezgi Demircioğlu, Hatice Kapusuz. Ankara.
<http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2016/10/kader-tuzuk-.....-1.pdf>
- KA-DER Ankara. (2015c). *Cinsiyet Eşitliği Yolunda Yerel Politikalar Raporu*. (Haz.) Ela S. Evliyaoğlu, Ezgi Demircioğlu, Hatice Kapusuz. Ankara,
<http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2015/05/cinsiyetesitligiyolunda.pdf>
- KA-DER Ankara. (2015d). *Yerelde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Araçlar ve Mekanizmalar*. (Haz.) Ayşe Sargin.
<http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2015/05/yereldetoplumsalcinsiyetesitligicinaraclarvemekanizmlar.pdf>
- KA-DER Ankara. (2016). *Yasama Faaliyetlerinde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması*. Hazırlayanlar: Ezgi Koçak, Ela Serpil Evliyaoğlu.
<http://www.kaderankara.org.tr/wp-content/uploads/2016/10/dan%C4%B1sman-kitab%C4%B1.pdf>

- Kadın Dostu Kentler. (2013). *Kadın Dostu Kentler 2013 Yıl Sonu Kitapçığı*.
<http://www.kadindostukentler.com/content/docs/kitapcik-1.pdf>
- Kadın Koalisyonu Seçim İzleme Grubu. (2015a). *Parti Program ve Tüzüklerinin Feminist Perspektiften Değerlendirilmesi*.
<http://kadinkoalisyonu.org/wp-content/uploads/2015/12/Parti-Program-ve-T%C3%BCz%C3%BCklerin-Feminist-Perspektiften-De%C4%9Ferlendirilmesi.pdf>
- Kadın Koalisyonu. (2015b). *2015 Genel Seçimleri Kadın Adayların Dağılımı*.
[http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-secimleri-kadin-adaylarin-dagilimi/\(01.10.2017\)](http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-secimleri-kadin-adaylarin-dagilimi/(01.10.2017))
- Kadın Koalisyonu. (2015c). *Parti Program ve Tüzükleri’nin Feminist Perspektiften Değerlendirilmesi*.
<http://kadinkoalisyonu.org/wp-content/uploads/2015/12/Parti-Program-ve-T%C3%BCz%C3%BCklerin-Feminist-Perspektiften-De%C4%9Ferlendirilmesi.pdf>
- TÜSİAD. (2016). *Women Matter Türkiye 2016 Türkiye’nin Potansiyeli: Kadının İş Dünyasındaki Yeri*. McKinsey& Company ve TÜSİAD.
<http://www.mckinsey.com.tr/arastirma-ve-yayinlarimiz/McKinseyWomenMatterTürkiye-2016RaporSonuclariSunumu.pdf>
- TÜSİAD.(2008). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, (S. Sancar, M. Tan, Y. Ecevit, S. Acuner) İstanbul: TÜSİAD ve KAGİDER Yayınları, (Pub. No: TÜSİAD-T/2008-07/468; KAGİDER-001)
<http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/KADINRAPOR.pdf>
- TÜSİAD.(2000). *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. (S. Sancar, M. Tan, Y. Ecevit), İstanbul: TUSİAD ve KAGİDER Yayını. (Pub. No: TÜSİAD-T/2000-12/290)
<http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/kadin2000.pdf>
- Tokman, L., Yıldız D. & Altay B. (2007). *Yerel Eşitlik Eylem Planı ve Yerel Eşitlik Hizmet Sunum Modeli Çerçevesi, Ara Rapor*. Birleşmiş Milletler “Kadın ve Kız Çocuklarının Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı, Ankara.
- Yavuz, S. (2016). *Kent Konseyleri Sorunlar ve Beklentiler*. Türkiye Kent Konseyleri Birliği, Çanakkale.
<http://www.kentkonseyleribirligi.org.tr/raporlar/bilgi-ve-deneyim-dizisi-3/>

AKADEMİK KAYNAKLAR

Kitaplar

- Acar, F. & Arıner H.O. (2009). *Kadınların İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Ankara: İçişleri Bakanlığı Yayınları.

- Alkan, A. (2003). *Kadınlar İçin Kadınlar Tarafından ve Kadınlarla Birlikte Yerel Politika*. Ankara: KASAUM ve KA-DER ortak yayın.
- Alkan, A. (2005). *Yerel Yönetimler ve Cinsiyet: Kadınların Kentte Görünmez Varlığı, Ankara Araştırması*. Dipnot Yayınevi.
- Alkan, A. (2006). *Belediye Kadınlara da Hizmet Eder: Kadın Dostu Belediye Hizmetleri, Yarın için Bugünden Kampanyası*. Yerel Siyaset Çalışma Grubu, Ankara: KA-DER.
- Anne, P. (1995). *Demokrasinin Cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Arat, Y. (1989). *The Patriarchal Paradox: Women Politicians in Turkey*, Associated University Press.
- Ataman, H. (Haz). (2007). *Ayrımcılığa Karşı Uluslararası İnsan Hakları Mevzuatı*. (Ed: Hasan Sayim Vural), İnsan Hakları Gündemi Derneği.
- Ayata, G., Dilek, S. E., & Oder, B. E. (2010). *Kadın Hakları: Uluslararası Hukuk ve Uygulama*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: 305.
http://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/24/Kadin_Haklari.pdf
- Berktaş, F. (2003). “Kadınların İnsan Hakları: İnsan Hakları Hukukunda Yeni Bir Açılım”. *Tarihin Cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Çakır, S. (2013). *Erkek Kulübünde Siyaset*. Versus Yayınları.
- Deniz, Ş. (2010). “Türkiye’de Yazılı basında Kadınların Siyasal Temsili, 3 Kasım 2002 ve 22 Temmuz 2007 Genel Seçimleri”. *Journal of Yasar University*; 3199- 3220.
- Durakbaşı, A. (2011). “Türk Modernleşmesinin Kamusal Alanı ve Kadın Yurttaş”. İçinde *Birkaç Arpa Boyu: 21. Yüzyıla Girenken Türkiye’de Feminist Çalışmalar*. Der: Serpil Sancar. 1. Cilt, Koç Üniversitesi Yayınları.
- Emrealp, S. (2005). *Yerel Gündem 21 Uygulamalarına Yönelik Kolaylaştırıcı El Kitabı*, İstanbul: İULA-EMME.
- Gemalmaz, M. S. (2010). *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku Belgeleri, Cilt I: Bölgesel Sistemler, Cilt- II Uluslararası Sistemler*. İstanbul: Legal Yayınları.
- Gökçimen, S. (2009). *Türk Parlamento Tarihinde Kadın Parlamenterler*, TBMM Kanunlar ve Kararlar Daire Başkanlığı.
- Böll Stiftung, H. (2007). “Toplumsal Cinsiyet ve Siyaset Atölyesi”. İçinde *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*, Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği Yayını, s.56-68.
- Henig, R. (2001). *Women and Political Power: Europe Since 1945*. London and New York: Routledge.

- Kalaycıoğlu, E. & Toprak, B. (2004). *İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın*, TESEV Yayını.
http://www.tesev.org.tr/projeler/yayinlar_demokratiklesme.php
- Kardam, N. (2005). *Turkey’s Engagement with Global Women’s Human Rights*. Ashgate Publishing.
- Kardam, N. (2007). *A Critical Assessment of the National Women’s Machinery of Turkey*, EU MEDA Programı, Ekonomik Yaşamda Kadının Rolü Projesi için hazırlanmış rapor.
- Krook, M. L. (2010). *Quotas for women in politics: Gender and candidate selection reform worldwide*. Oxford University Press.
- Krook, M., & Childs, S. (2010). *Women, gender, and politics: a reader*. Oxford University Press.
- Lovenduski, J. (2005). *Feminizing politics*. Cambridge: Polity.
- Muñoz, V. G., & Carey, E. (1997). *Differential Impact of the Electoral Systems on Female Political Representation*. Luxemburg: Women’s Rights Series 10, European Parliament.
- Philips, A. (1995). *The politics of presence. The political representation of gender, ethnicity, and race*. New York: Oxford University Press.
- Sancar, S. (1997). *Siyasal Yaşam ve Kadınlara Destek Politikaları*, Ankara: Başbakanlık, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Sancar, S. (2011a). *Siyasal Örgütlerde Cinsiyetçiliğe Karşı/Eğitim Rehberi*. Ankara: Ankara Üniversitesi KASAUM Yayını.
- Sancar, S. & Bulut, A. (2006). *Turkey: Country Gender Profile*.
<http://www.jica.go.jp/english/global/gend/back/pdf/e06tur.pdf>
- Sancar, S. (Der.) (2011b). *Birkaç Arpa Boyu... 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Eleştirinin Birikimi/Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Sancar, S. (2012). *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Squires, J. (2007). *The new politics of gender equality*. New York: Palgrave Macmillan.
- Stina, L., & Taphorn, R. (2007). *Designing for Equality: Best-fit, Medium-fit and Non-favourable Combinations of Electoral Systems and Gender Quotas*. International Institute for Democracy Electoral Assistance (IDEA), Sweden.
- Tekeli, Ş. (1994). *Devlet- Kadın-Siyaset*. TÜSES Yayınları.

- Tuncer, E. (2007). *22 Temmuz 2007 Milletvekili Genel Seçimleri Sayısal ve Siyasal Değerlendirme*. TESAV Yayınları.
- Zihnioğlu, Y. (2003). *Kadinsız İnkılap, Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası, Kadın Birliği*. İstanbul: Metis Yayınları.

Makaleler

- Acar, F. (2010). Türkiye’de Kadınların İnsan Hakları: Uluslararası Standartlar, Hukuk ve Sivil Toplum. *Kadın Hakları Uluslararası Hukuk ve Uygulama*, 13-23.
- Alkan, A. (2004). Yerel Siyaset Kadınlar İçin Neden Önemli?. *Birikim Dergisi*, 179, 71-77.
- Alkan, A. (2007). “Şehremaneti Erkeklerle Emanet”. *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar*, Sayı 2.
<http://www.feministyaklasimlar.org/magazine.php?act=cnt&cid=78&catid=0>
- Arat, Y. (1987). Türkiye’de Kadın Milletvekillerinin Değişen Siyasal Rollerini 1934-1980. *Ekonomi ve İdari Bilimler Dergisi*, C, 1, 1.
- Arıkoğa, E. (2009). Yerel yönetimlerde temsil ve kadın üyeler: Kadın adayların önündeki görünmez engeller. *Türk İdare Dergisi*, 81(463-464), 15-44.
- Arisoy, I. A., & Demir, N. (2007). Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın-Erkek Eşitliği. *Ege Academic Review*, 7(2), 707-725.
- Ayata, A. G., Tütüncü, F. (2008). Critical Acts without a critical mass: The substantive representation of women in the Turkish parliament. *Parliamentary Affairs*, 61(3), 461-475.
- Ayata, A. G. (2011a). Siyaset ve Katılım. Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi* içinde (s.64-82). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ayata, A. G. (2011b). “Türkiye’de Kadınların Siyasete Katılımı”, *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, Haz. Şirin Tekeli, İletişim Yayınları,
- Ayata, A. G. & Gölgeioğlu, Ö. (2014). Fırsat Eşitliği mi Sonuçta Eşitlik mi?. *İçinde, Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları: Eşitsizlikler Mücadeleler Kazanımlar*, der. H. Durudoğan, vd., 2. Baskı. İstanbul: Koç Üni. Yay.
- Bacchi, C. (2006). Arguing For and Against Quotas: Theoretical Issues. *Women, Quotas and Politics*, Drude Dahlerup (Ed.) London/NewYork: Routledge, s. 32-51.
- Barber, E. S. (1998). One hundred years toward suffrage: an overview.
https://www.loc.gov/rr/print/list/076_vfw_timeline.html (Erişim Tarihi: 01.10.2017)
- Barnard, C., Hepple, B. (2000). Substantive Equality. *Cambridge Law Journal*. vol. 59 (3), s. 562-585.

- Bennett, M., Roberts, S., & Davis, H. (2005). The Way Forward-Positive Discrimination or Positive Action?. *International Journal of Discrimination and the Law*, 6(3), 223-249.
- Biricikoğlu, H. (2013). Yerel yönetimlerde kadın temsilinin yetersizliği Sakarya İli’nde yapılan bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2, 1-32.
- Bozkurt, E. (2013). “Gender Equality and Turkey’s 2023 Goals”. *Turkish Political Quarterly*. Volume 12 number 2.
<http://turkishpolicy.com/Files/ArticlePDF/gender-equality-and-turkeys-2023-goals-summer-2013-en.pdf>
- Cansun, Ş. (2012). “Siyasette Cinsiyet Kotası: AK Parti ve CHP Örnekleri”. *İstanbul Sabahattin Zaim University Journal of Social Sciences*, s.78-96.
- Celis, K., Childs, S., Kantola, J., & Krook, M. L. (2008). Rethinking women’s substantive representation. *Representation*, 44(2), 99-110.
- Çağlar, N. (2011). Kadının Siyasal Yaşama Katılımı ve Kota Uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, (3), s.62.
- Çağlar, N. (2013). Yerel Medyada Kadın Adaylar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4 (8), s.15-16.
- Çakır, S. (2005). Eşitsizliğin parlamentodaki tezahürü: Türkiye’de parlamentoda kadın. *Eğitim Bilim Toplum*, 3(10), 40-49.
- Dahlerup, D. (2006). Increasing Women’s Political Representation: New trends in Gender Quotas. *Women in Parliament Beyond Numbers: A Revised Edition*, (der.), Julie Ballington ve Azza Karam, Internatieonal IDEA Yayınları.
- Dahlerup, D. & Freidenvall, L. (2005). ‘Quotas as a Fast Track to Equal Representation for Women’, *International Feminist Journal of Politics*, 7, 1: 26-48.
- Deniz, Ş. (2010). Türkiye’de Yazılı Basında Kadınların Siyasal Temsili, 3 Kasım 2002 ve 22 Temmuz 2007 Genel Seçimleri. *Journal of Yasar University*, 3199-3220.
- Derdiyok, B. (2014). Yerel Seçimlerde Kadın Adayların Görünmezliği Sorunu. *TÜRKSAM Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Analizler Merkezi*.
<http://www.turksam.org/tr/makale-detay/976-yerel-secimlerde-kadin-adaylari-gorunmezligi-sorunu> (6.6.2014)
- Dinçkol, B. (2005). Kadın-Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık”. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl. 4, sayı. 8, Güz 2005/2,
- Erdoğan Tosun, G. (2006). Siyasetin Kadınlara Ardına Kadar Açık Apolitik Kapısı: Mahalle Muhtarlığı. *Kadın Çalışmaları Dergisi*, 1 (1).

- Elçik, G. (2015, 24 Mayıs). “*Secim-beyannamelerinde-kadinlarimiz-kadinlarla-kadinlar-olarak?*”; BiA Haber Merkezi.
http://bianet.org/bianet/siyaset/164222-secim-beyannamelerinde-kadinlarimiz-kadinlarla-kadinlar-olarak?utm_content=buffer59365&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer
- Eser, H. B., & Dinç, M. (2009). Kadınların Siyasal Katılımını Artırmaya Yönelik Bir Yöntem Olarak Kota Uygulamaları. *Yerel Siyaset*, (19).
- Freidenvall, L. (2007). Kotalar Nasıl İşlevsel Hale Getirilebilir? Deneyimlerden Öğrenmek. *Amargi: Aylık Feminist Dergi*, 5.
- Gemalmaz, M. S. (2010). Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi Bağlamında “Özel Önlemler”, “Geçici Özel Önlemler”, “Pozitif Edim” ve “Destekleyici Edim” Prof. Dr. Tunçer Karamustafaoğlu’na Armağan. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Gençkaya, Ö. F. (2011). Kadın Milletvekillerinin Yasama ve Denetim Faaliyetleri ve Rollerini (1935-2007). *Yasama Dergisi*, 18, 5-34.
- Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde kadınların siyasal hayata katılım mücadelesi. *Yasama Dergisi*, 10, 5-59.
- Gül, S. S. (2014). 22 Temmuz Seçiminin Galibi Kim? Bıyıklı Kadınlar mı Yoksa Eril Siyaset mi?. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 1(1).
- Gümüšoğlu, F. (2007). Yerel Yönetim Politikalarında Kadınların Temsiliyetine Bir Örnek: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Bülteni’nde Kadın Kimliği, *TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu Yayını*, İstanbul, s. 431-442.
- Haspolat, E. (2015). “Kadın, Anne, Yurttaş’ Ana Akım Siyasal Partilerin Seçim Bildirgelerinde Kadın Algısı: 1 Kasım 2015 Genel Seçimleri Örneği”. *Toplum ve Demokrasi*, 9 (19-20), Ocak-Aralık, s.73-107.
- Işık, S.N. (2007). Siyasette Eksik Temsil Krizini Çözmeye Yönelik Bir Adım: “Pozitif Ayrımcılık” Değil “Geçici Özel Önlem” Olarak Kota. *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar*. Sayı 4, bgst Yayınları, Ekim.
- Kurtoğlu, A., (2015). Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması. *İçinde Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme ve Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması*, CEİD: Ankara.
- Kara, N. (2006). “Feminizm(ler)in Toplumsal Hareket Olarak Medyaya Yansı(ma)ması”. *Küresel İletişim Dergisi*. Sayı 1, Bahar.
- Konan, B. (2011). Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci. *AÜHFD*, 60(1), 157-174.
- Krook, M. L. (2006). Reforming representation: The diffusion of candidate gender quotas worldwide. *Politics & Gender*, 2(03), 303-327.

- Krook, M. L. (2007). Candidate gender quotas: A framework for analysis. *European Journal of Political Research*, 46(3), 367-394.
- Kuyaksil, A. (2014). Türk Anayasaları’nda Kadın Hakları ve Gelişimi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (11), 328-351.
<http://dergipark.gov.tr/mkusbed/issue/19558/208495>
- Kümbetoğlu, B. (2001). Kentsel alan ve yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet. *Yerli bir feminizme doğru*, 7, 259.
- Lampsa, P. (1999). Karar Mekanizmalarında Kadının Yeri: Avrupa Topluluğu Deneyimi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (6).
- Negiz Avşar, N. (2008). Türkiye’de Yerel Siyasette Kadının Konumu: Siyasetçi Kadınlar Gözüyle Eleştirel Bir Değerlendirme. *Yerel Siyaset Sempozyumu Bildiri Kitabı*, İstanbul: Okutan Yayınları.
- Negiz, N., & Üçer, N. (2012). Yerel Siyasette Secil (e) meyen Kadın, 2004-2009 Mart Seçimleri Düzleminde Analitik Bir İnceleme. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 21(2), 1-23.
- Negiz, N., Akyıldız, F. (2012). Yerel seçimlerde seçmenin tercihi üzerinde aday imajının etkisi: Uşak örneği. *SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, s.171-199.
- Oder, B. E. (2010a). “Cinsiyetin Anayasallaşması: Toplumsal Cinsiyete Dayalı Eşitsizliklerin Aşılmasında Anayasal Arayışlar”, *Güncel Hukuk*, Kasım 2010.
- Oder, B. E. (2010b). “Kadınların İnsan Haklarının Uluslararası Düzeyde Korunması”, *Kadın Hakları: Uluslararası Hukuk ve Uygulama*, Derleyenler: Ayata, Gökçeçiçek / Dilek Eryılmaz, Sevinç I Oder, Bertil Emrah, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: 305; 23-32
- Öztan, E. (2004). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Olumlu Ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(01).
- Sainsbury, D. (2010). Women’s political representation in Sweden: Discursive politics and institutional presence. (Ed.) Mona Lena Crook, Sarah Childs *Women, Gender, and Politics* (s. 97-105). Oxford: Oxford University Press.
- Sancar, S. (2000). “Siyasal Süreçlere Katılımda Kadın-Erkek Eşitliği” içinde *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. (Prof. Dr. Mine Tan ve Prof. Dr. Yıldız Ecevit ile birlikte), İstanbul: TUSİAD ve KAGİDER Yayını. (Pub. No: TÜSİAD-T/2000-12/290)
<http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/kadin2000.pdf>
- Sancar, S. (2003). *Women in State. Politics and Civil Society*, içinde *Bridging Gender Gap in Turkey: A Milestone Towards Faster Development and Poverty Reduction*, (der.) Feride Acar, Poverty Reduction and Economic Management Unit, Europe and Central Asia Re-

gion. (World Bank, Country Gender Assessment Report of Turkey), <http://siteresources.worldbank.org/INTECAREGTOPGENDER/Resources/TurkeyCGA.pdf>

- Sancar Üşür, S. (2004). “Kadınların Sözü ve Kadınlar için Politika”. İçinde *Kadın Başımıza - Yerel Yönetimlerde Kadın Katılımı ve Temsili Kampanyası 2003-2004*, KA-DER-Ankara ve KASAUM Yayınları.
- Sancar, S. (2008a). “Siyasal Katılım”, içinde *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, (M. Tan, Y. Ecevit ve S. Acuner ile birlikte). İstanbul: TÜSİAD ve KAGİDER Yayınları, (Pub. No: TÜSİAD-T/2008-07/468; KAGİDER-001) <http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/KADINRAPOR.pdf>
- Sancar, S. (2008b). “Türkiye’de Kadınların Siyasal Kararlara Eşit Katılımı”, *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(4) Eylül-Aralık; s 173-184.
- Sancar, S. (2009). “Türkiye’de Feminizm ve Kadın Hareketi”, mülakat, *Cogito: Feminizm özel sayısı*, s. 58, Bahar. s. 245-58.
- Sancar, S. (2011). “Türkiye’de Kadın Hareketinin Politığı: Tarihsel Bağlam, Politik Gündem ve Özgünlükler”, içinde *Birkaç Arpa Boyu... 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Eleştirinin Birikimi*, der. Serpil Sancar. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayını. s. 53-109.
- Sancar, S. (2015). “Will Islamism be Women’s Rights Friendly: Compromising and Conflict on Women’s Rights Agenda in Turkey”, içinde *Emancipation in Exile: Perspectives on the Empowerment of Migrant Women*, (der.) Nermin Abadan-Unat ve Gretty Mirdal, İstanbul: Istanbul Bilgi University Press; s. 65-100.
- Sayın, A. (2014). Avrupa Birliği’nin Kadın-Erkek Eşitliği Politikalarına Feminist Perspektiften Bakış. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(4). s. 1-14.
- Sineau, M. (2005). *The France Experience; Institutionalizing Parity. Women in Parliament beyond Numbers*. (A Revised Edition). (Ed.) Julie Ballington, Azza Karam. *International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA)*, s. 122-131.
- Tekeli, Ş. (1989). Kadınlar Politikada Neden Yoklar. *Kaktüs Dergisi*. s.5. <http://www.pazartesidergisi.com/pdf/Kaktus5.pdf>
- Terzi, E. G. (2014). Politik Söylemde Kadın: 1980’li Yılların Meclis Tutanaklarında Kadınlara İlişkin Söylem. *Karadeniz-Blacksea*-(21). <http://dergipark.gov.tr/kdeniz/issue/16854/175354>
- Tokgöz, O. (1994). Kadın Seçmen İmgesi: Türkiye’de Kadının Bireysel Siyasal Katılımı Üzerine Bir Deneme. *Amme İdaresi Dergisi*, 27(4), 97-115.
- Tosun Erdoğan, G. (2006). Siyasetin Kadınlara Ardına Kadar Açık Kapısı: Mahalle Muhtarlığı. *Kadın Çalışmaları Dergisi*. C.1 S.1 (Ocak-Nisan), s. 30-44.

- Toksabay Esen, O. & Memişoğlu, A. (2013). *Siyasetin Cinsiyeti*. TEPAV. s. 8. www.tepav.org.tr/tr/admin/dosyabul/upload
- Topçu, G., & Arslantaş, C. C. (2016). Grup 1, Grup 2 ve Grup 3 Şirketleri Yönetim Kurullarında Görev Yapan Kadın Üyelere Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim: İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, (81); s. 50
- Toprak, B. (2004). Siyaset, Üst Yönetim ve İş Yaşamına Katılmayan Kadınlar. *Görüş Dergisi*, 59, s. 56.
- Türel, N., & Çağlar, N. (2010). Yerel Yönetimde Kadın Temsili - Isparta İli Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 2, 16-40.
- Yaraman, A. (2006). 72 Yılın Ardından: Kadını İçermeyen Siyaset. *Toplumsal Tarih Dergisi*, 156, 14-22.
- Yıldırım, H. (2013). Yerel Yönetimlerde Kadının Siyasi Temsil Yetersizliği. *Akademik Perspektif-Online Sosyal Bilimler*. <http://akademikperspektif.com/2013/03/08/kadinin-siyasi-temsili-yetersizligi/> (Erişim Tarihi: 21 Haziran 2013)
- Yurdigül, Y. (2013). Yerel Siyasette Temsil Sorununu Aşma Stratejisi Olarak Kadın Siyasetçilerin Medyayı Kullanma Biçimleri (Erzurum Örneği). *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2). s.42.

Akademik Tezler

- Altındal, Y. (2007). *Kadının Siyasal katılımı Bağlamında Partilerin Kadın Kollarının Sosyolojik Açısından Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aslan, M. (2009). *Erillikten Dişiliğe: Türkiye’de Kadın Belediye Başkanlığı*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Aydemir, G. (2013). *Yerel Yönetimlerde Kadın ve Temsil: İstanbul İlçe Belediyeleri Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çadır, M. (2011). *Kadının Siyasal Yaşama Katılımında Siyasi Parti Kadın Kollarının Rolü, (TBMM’de Grubu Bulunan Siyasi Partiler Bağlamında Ankara İli Örneği)*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Uzmanlık Tezi), Ankara.
- Deniz, Ş. (2009). *Türkiye’de Demokrasi ve Yurttaşlık Düşüncesi Perspektifinden Kadınların Siyasal Hayattaki Temsili: Kadın Politikacılar Üzerine Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ege Üniversitesi/Sosyal Bilimler Üniversitesi, İzmir.

- Göçmener, S. (2008). *Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de Kadın Erkek Eşitliği*. Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Üniversitesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Gücük, D. (2006). *Kadınların Siyasal Katılımları ve Katılıma Etki Eden Faktörler: Ankara-Mamak/Çankaya Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kabasakal, S. (2007). *Türkiye’de Kadının Siyasal Karar Alma Süreçlerine Katılımı: C. B.Ü.’de Örnek Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Katırcıoğlu, R.S. (2012). *Adalet ve Kalkınma Partisi Yönetiminde Kadın*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Kaylı, D. (2013). *Türkiye’de Siyasal Partilerin Politikaları ve Söylemi: 2011 Genel Seçimleri Üzerine Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi/Sosyal Bilimler Üniversitesi, İzmir.
- Özdemir, N. (2017). *Temsilde ve Siyasete Katılımda İkinci Cins: “Türkiye’de Kadın Milletvekilleri, TBMM 23. Dönem Kadın Milletvekillerinin Yasama Faaliyetleri ve Meclis Konuşmalarının Analizi”*. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Küresel Bölgesel Çalışmalar, Yüksek Lisans Programı Bitirme Tezi, Ankara.
- Özyılmaz, M. (2013). *Belediye Meclislerinde Kadın Temsili: Bursa Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Pınarcıoğlu, N. Ş. (2011). *Yerel Siyaset ve Kadın Katılımı: İstanbul ve Kocaeli’nde Niteliksel Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sumbas, A. (2012). *Demokrasi ve Kadın Temsili Çerçevesinde Yerel Siyasette Kadın Temsilcilerin Etkisi ve Katkıları: Türkiye’de 2009 Yerel Seçimlerinde Seçilen Kadın Belediye Başkanları Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sümer, Çakır G. (1999). *Türkiye’de Kadın milletvekilleri, 1935-1991*, İnönü Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Şahin Akgül, A. (2008). *Türkiye’deki Kadın Milletvekilleri ve Meclisteki Çalışmaları (1935-2002)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi.
- Şahin, C. (2010). *Türk Parlamentosundaki Kadın Milletvekilleri (1935-2007)*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi/Tarih Ana Bilim Dalı, Erzurum.

- Şahin, F. (2011). *Kadınların Siyasal Katılımları Çerçevesinde Kadın Meclislerinin Yerel Siyasetteki Etkinlikleri Ve Üye Profilleri*. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (Uzmanlık Tezi), Ankara.
- Tatlıer Baş, M.M. (2011). *Avrupa Birliği’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya Ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi*, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Tekin, N. (2009). *Ev Kadınları ve Çalışan Kadınların Arasında Siyasal Davranış Farklılıkları; Isparta Örnek Olay Araştırması*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Türk, P. (2010). *Kadın ve Siyaset İlişkisi Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Bursa’da AK Parti ve CHP Kadın Kolları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Usal, Z.O. (2010). *Bir İnsan Hakkı Olarak Kadının Siyasal Hayata Katılımı: Avrupa Birliği Ülkelerindeki Durum ve Türkiye*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Üçer, N. (2011). *Yerel Yönetimlerde Kadın: Temsil ve Katılım Düzleminde Cinsiyet Sorunsalı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Yuva, G. (2005). *Kadınların Toplumsal ve Siyasal Katılımlarının Bir Göstergesi Olarak Antalya’da Kadın Dernekleri ve Üye Yapılarının Sosyo-Ekonomik Analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

İNTERNET ADRESLERİ

- *Corporate Women Director International*,
<http://globewomen.org/CWDInet/wp-content/uploads/2016/10/Quota-C-hart-093016.pdf>
- *EU, Database on women and men in decision-making positions*,
<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm>
- *Parlamentolar Arası Birlik-Inter Parliamentary Union*,
<https://www.ipu.org>
- *Quota Project*,
<http://www.quotaproject.org/>
- *UN Women Watch*,
http://www.un.org/womenwatch/directory/women_in_power_and_decision_making_3007.htm

- *UN-DAW- Development and Women,*
<http://www.un.org/womenwatch/daw/>
- *UN-Fact and figures,*
<http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>
- *UN-Genderstats,*
<https://genderstats.un.org/#/indicators>

VI. İlgili Tematik Alan için Kavramlar ve Teknik Terimler Listesi

Eşit Siyasal Temsil

Bu kavram neden kadınların erkeklerden ayrı olarak siyasal karar süreçlerinde temsil edilmeleri gerekir sorusuna verilen yanıt ile ilgilidir. Buna göre, kadınların sosyal ve biyolojik tecrübelerinin farklılaştığı, kadınlarla erkeklerin birbirleriyle çelişen menfaatleri bulunduğu ve bu sebeple, ancak kadınların temsiline, kadınların menfaatlerini gözeteyeceği, aksi halde mevcut ihtiyaçlarının gerçekten karşılanamayacağı savunulur.

Klasik demokrasi modellerinde genellikle sınıf ya da coğrafi bölge ile birlikte tanımlanan çıkarlar, ideolojiler ve etnik-sosyal grup üyeliklerinin temsiline anlamlı bulmakta ve kadınları, temsili gereken ayrı bir siyasal kategori olarak değerlendirmemektedir. Kadınların ayrı temsiline gerekli gören görüşe göre; kadınlar yaşam deneyimlerinin farklılığı ölçüsünde siyasal olarak ayrı bir grup oluşturmakta ve özellikle bazı siyasal alanlarda (çevre, aile, şiddet vs.) erkeklerden farklı çıkarları olduğu düşünülmektedir.

Bu görüşe ilişkin en temel itiraz ise; kadınların temsil edilebilen ortak çıkarları olduğu konusundadır. Bu itiraza göre biyolojik ortaklıklar, siyasi temsil gerektiren bir çıkar ve ilgi grubu yaratmada yeterli bir zemin olamaz; çünkü kadınlar arasında ekonomik, sosyal ve siyasal farkları görmezden gelmektedir. Buna verilen yanıt ise, bütün farklılıklara rağmen erkek egemen bir toplumda yaşamının kadınlara yaşattığı benzer sorunlar ve ortak çözümler olduğu düşüncesidir.

Tanımlayıcı ve Nitelikli Siyasal Temsil Ayrımı

“Tanımlayıcı temsil” (*descriptive representation*), temsil edilen grubun (mesela cinsiyet, sınıf veya etnik temelde ayrılmış) temel karakteristiklerini taşımaktadır. Bu temsil türü toplumda temsil edilecek grup ne oranda varsa, siyasal karar süreçlerinde de aynı oranda olması gerektiği temelinde şekillenir. Temsil eden ile temsil edilenin aynı sınıf, cinsiyet ya da etnik gruptan olması yeterli bir kriterdir. Böylece temsil edenler, “toplumun aynası” olabilecektir. Buna karşın, “nitelikli temsil” (*substantive representation*), temsil edilen grubun temel stratejik çıkarlarını ve yararını gözetebilecek nitelikte olmasını gerekli görür. Bu iki temsil türüne göre kadınlar en az yarı yarıya temsil edilmeli ve seçilecek kadın temsilcilerin, kadınların temel sorunlarını çözebilecek deneyim, bilgi ve kapasiteye sahip olmaları beklenir.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa Karşı “Özel Önlemler”

Kavram, toplumdaki belirli bir grubun (erkek, çoğunluk ırka-etnisiteye mensup insanlar) ulaşabildiği haklara ve fırsatlara diğer insanların da (kadınlar ve azınlıklar) aynı ölçüde erişimini amaçlayan düzenlemeleri, politikaları ve uygulamaları ifade eder.

Bazı durumlarda, ayrımcılıkların ortaya çıkmasının nedeni, aynı kuralın farklılıklar göz önüne alınmadan herkese uygulanmasından kaynaklanmaktadır. Farklı toplumsal güçte ve konumda olanlara aynı şekilde davranmak eşitsizlikleri çözmek ve ayrımcılıkları ortadan kaldırmak için yetmez. Bu nedenle sistematik olarak uzun süre boyunca ayrımcılığa uğramış sosyal kesimler için hükümetler, kamu hizmeti yürütenler bu farklılıkları dikkate almaya yönelik yasal tedbirler almalı, politikalar ve telafi edici önlemler uygulamak zorundadır.

Bu özel önlemleri tanımlamak için farklı terimler kullanılmaktadır: Olumlu ayrımcılık, pozitif önlemler; olumlu eylem; ayrıcalıklı davranış; özel tedbirler; özel eylem; tersine ayrımcılık ve pozitif ayrımcılık.

CEDAW içerisinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılabilmesi için 4. maddenin 1. paragrafındaki ‘geçici özel önlemleri’ (“*temporary special measures*”) uygulamanın önemini belirtmektedir.

Eşitlik (Parite) Demokrasisi

Kadının demokratik bir toplumun tüm aşamalarında ve her alanda erkekle eşit koşullarda olabilmesini sağlamaya yönelik çok boyutlu stratejilerin gerekliliğine işaret eden bir kavramdır. Toplumsal cinsiyete dayalı eşitliğin sağlanabilmesi için küresel düzeyde geçerli kabul edilen norm, kadın ya da erkeğin herhangi bir karar alma organında kamusal ve siyasal alandaki temsil oranının %40’ın altına düşmemesi gerektiğidir. Kadınların ve erkeklerin eşit katılım hedefine ulaşılmasında genel olarak 50/50 katılım oranı, parite hedef olarak düşünülür. Hem kadınlar hem de erkekler için minimum %40 katılım oranı da “*parite eşiği*” olarak kabul edilmektedir.

Pozitif Önlemler/Pozitif Ayrımcılık

Terim genel olarak toplumda ayrımcılığa uğramış, dezavantajlı kesimlerin, özellikle de kadınların yararına olacak özel uygulamalarla ve politikalarla; toplumsal konumlarını erkeklerle eşitleyecek düzeye gelinceye kadar, desteklenmeleri anlamında kullanılmaktadır. Bu konu en geniş kapsamıyla CEDAW’ın 4. maddesine dayanılarak hukuki çerçevesini bulmaktadır. Terim olumlu ayrımcılık, pozitif eylem, olumlu eylem, tercihli muamele, tersine ayrımcılık gibi farklı terimlerle eşanlamlı olarak kullanılmaktadır.

Cinslerin Eşitliği, Cinsler Arası Eşitlik, Kadın ve Erkek Eşitliği

İnsanların eşit olduğu anlayışı, önceleri farklı sosyal grup tanımları yapılmaksızın, bütün insanları kapsayan genel bir eşitlik anlayışı içinde ele alınmaktaydı. Bu tür bir genel eşitlik anlayışının ayrımcılığa uğrayan dezavantajlı sosyal grupları (kadınlar, çocuklar, azınlıklar, özürllüleri, yaşlılar, yoksullar vb.) korumaya yetmediği ve her gruba özgü sorunlara ve çözümlere işaret eden tanımların geliştirilmesi gerektiği zamanla kabul edilmeye başlandı. Genel eşitlik tanımı yerine cinsler arası eşitlik, cinsiyet eşitliği kavramları, kadın ve erkek eşitliği kavramları kullanılmaya başlandı. Bu eşitlik anlayışı farklı biyolojik cinsiyetlere sahip olan kadın ve erkeklerin farklı sorunları ve çözüm talepleri olacağı anlayışına dayanıyordu. Fakat zamanla biyolojik cinsiyet dediğimiz şeyin, toplumsal olarak kadınlığa ve erkekliğe atfedilen roller, değerler, iktidar konumları

vb. özellikleri dikkate almadığı ve bu nedenle eksik olduğu görüldü. Cinsiyetin biyolojik bir öz değil, toplumsal olarak ona atfedilen özellik, kapasite ve statü ile bağlantılı olduğunu anlatmak üzere “toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramı kullanılmaya başlandı.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı; cinsiyetleri ve cinsel tercihleri nedeniyle farklı olan insanların, bir toplum içerisinde nasıl “yan yana” ve “eşit olarak” yaşayabileceklerine işaret eder. Cinsiyetler arası eşitlik sorunu bu kavramın ele aldığı içerikle, sadece bir kadın sorunu değildir; kadın, erkek, çocuk ve toplumun tümünü ilgilendiren bir bağlama sahiptir. Cinsiyete dayalı ayrımcılıklar ve eşitsizlikler, devleti, sivil toplumu, iktisadi ve kültürel kurumları, aile yapılarını; iktisadi gelişmişlik düzeyini ve demokratik kurumların işleyişini olumsuz etkileyen bir sorundur. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı, cinsiyet eşitsizliğine yol açan asimetric güç ilişkilerini, erkek egemenliğini pekiştiren kurumsal yapıları, cinsiyet atfettiğimiz özelliklerin zaman, mekân ve farklı toplum kesimlerine göre nasıl değiştiğini bize gösterir. Ayrıca cinsiyet eşitsizliklerini, biyolojik özcülüğe ve indirgemeciliğe düşmeden anlamamızı kolaylaştırır.

“Bu yayın Avrupa Birliği’nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği’nin sorumluluğu altındadır. Avrupa Birliği ve T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı’nın görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.”

