



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  
Geniş Özet

Prof. Dr. Serpil Sancar



## CEİD YAYINLARI

Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği  
Haritalama ve İzleme Çalışması  
Geniş Özet

Bu metin Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi kapsamında hazırlanan Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması’nın geniş özetidir. Bu özetin İngilizce çevirisine, ana metne ve kaynakçasına [www.ceidizleme.org](http://www.ceidizleme.org) adresinden erişim sağlanabilmektedir.

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](http://www.ceid.org.tr)  
[www.ceidizleme.org](http://www.ceidizleme.org)

Kapak/İç Tasarım: Elma Teknik Basım Matbaacılık Tic. Ltd. Şti.  
İvedik OSB Matbaacılar Sitesi  
1516/1 Sokak No:35  
Yenimahalle/Ankara  
Tel: 0312 229 92 65

Düzeltili: 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. Dışişleri 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 katılımda; 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 yayımlandı. Hazırlanan Haritalama Raporları kapsamında geliştirilen 515 adet hali hazırda verisi olan veya verisine ulaşılabilen gösterge, 822 adet geliştirilmesi 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
Önsöz	4
Tablolar Listesi	8
Kısaltmalar Tablosu	9
<b>I. GİRİŞ</b>	<b>12</b>
<b>II. KARARLARA KATILIMDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ: NORMATİF VE STANDARTLAR</b>	<b>15</b>
<b>A. KARARLARA KATILIMDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ</b>	<b>15</b>
1. Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Tanımlayan Temel Haklar	15
2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Hakları Düzenleyen Küresel Normlar	15
3. Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Nasıl Gerçekleşecek?	15
4. Kararlara Eşit Katılımın Boyutları	16
5. Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Normunun Zaman İçinde Gelişimi	16
6. Toplumsal Cinsiyet eşitliği ile İlgili Uluslararası Sözleşmeler	16
7. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarının Dayanakları Olan Uluslararası Belgeler	17
<b>B. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ NORMATİF VE STANDARTLARI</b>	<b>17</b>
1. Eşitlik	17
2. Ayrımcılık Yasağı	20
3. Ayrımcılığın Önlenmesinde Devletlerin Sorumluluğu	23
<b>C. STANDARTLARIN, ÖLÇÜTLERİN VE İYİ ÖRNEKLERİN BELİRLENMESİ</b>	<b>24</b>
1. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Standartlar ve Ölçütler	24
2. Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi Belgelerinde ve Eylem Planlarında Standartlar ve Ölçütler	26
3. İyi Uygulamalar	29
<b>III. TÜRKİYE’DE MEVCUT DURUM ANALİZİ: NORMATİF POLİTİK YAPI</b>	<b>31</b>
1. Türkiye’nin dünyadaki konumu	31
2. Türkiye’de Siyasal Yaşamı Düzenleyen Temel Yasaların Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlılığı	32
3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Politikaları ile İlgili Belgeler	33
<b>IV. TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN HARİTALANMASI</b>	<b>36</b>
1. Ayrımcılık: Siyasetin Merkezinde ve Yerelinde Cinsler Arası Fark	36
2. Ayrımcılık: Siyasete Aday Olan ve Seçilen Kadın Farkı	51

3. Ayrımcılık: Kamu Hizmetinde Çalışan ve Yöneten Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı	52
4. Ayrımcılık: Kadınlar Devlet Yönetimine Katılmıyor	53
5. Ayrımcılık: Kamu Sektöründe Eğitimatsız Kadının Yaşadığı Ayrımcılık Daha Büyük	53
6. Ayrımcılık: Kamu Yönetimi Üst Kurullarında Cinsiyet Eşitsizliği	54
7. Ayrımcılık: Ekonomik Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	55
<b>V. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ SAPTAMAK İÇİN GÖSTERGE VE VERİ KAYNAKLARI</b>	57
<b>VI. KARARLARA KATILIMDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ İZLEME GÖSTERGELERİ</b>	58
I. YERLEŞİK KULLANILAN VEYA VERİSİ OLAN GÖSTERGELER TABLOSU	58
II. KULLANILMASI ÖNGÖRÜLEN GÖSTERGELER TABLOSU	60

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Siyasal Kararlara Eşit Katılım İçin Kota Uygulama Örnekleri .....	29
<b>Tablo 2:</b> Türkiye’nin Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksindeki Değeri .....	31
<b>Tablo 3:</b> Türkiye’nin Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksindeki Yeri .....	31
<b>Tablo 4:</b> Türkiye’de Siyasal Kararlara Katılımda Cinsiyet Eşitsizliği .....	37
<b>Tablo 5:</b> 24 Haziran 2018 Seçimleri ve Sonrasında Kadınların Katılımı ve Temsili .....	40
<b>Tablo 6:</b> 30 Mart 2014 Yerel Seçimlerinde Seçilmiş Kadın Belediye Başkanları Sayısı .....	49
<b>Tablo 7:</b> Uzman mesleklerde Çalışan -Meslek Odalarında Yönetici Olabilen Kadın Oranı .....	52
<b>Tablo 8:</b> Devlet Yetkisi ile Çalışan ve Devlet Yönetimine Katılan Kadın Oranının Düşüklüğü .....	53
<b>Tablo 9:</b> Kamu Kurumlarında Eğitimli Kadın Çalışan-Eğitimsiz Çalışan Kadın Farkı .....	54
<b>Tablo 10:</b> Türkiye’de Üst Kurul Yönetimlerinde Kadın Oranı .....	54



## KISALTMALAR TABLOSU

<b>AB</b>	Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>AB-TCEE</b>	Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (European Gender Equality Index-EU-GEI)
<b>AB-AmsA</b>	Amsterdam Antlaşması
<b>AİHS</b>	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>AB-THB</b>	Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi
<b>AK</b>	Avrupa Konseyi
<b>ASŞ</b>	Avrupa Sosyal Şartı
<b>AKPM</b>	Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi
<b>AKBK</b>	Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi
<b>AK - AKHB</b>	Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi
<b>AİHM</b>	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
<b>AYYŞ</b>	Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı
<b>BKH</b>	Binyıl Kalkınma Hedefleri (Millenium Goals)
<b>BM-SKH</b>	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (Sustainable Development Indicators)
<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler
<b>BM-İHEB</b>	İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi
<b>BM-MSHS</b>	Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi
<b>BM-İHAK</b>	İnsan Hakları Komitesi
<b>BM-KSHS</b>	Kadınların Siyasal Haklarına Dair Sözleşmesi
<b>BM-PD</b>	Pekin Deklarasyonu
<b>BM-PEP</b>	Pekin Eylem Planı (BPfA -Beijing Platform for Action)
<b>CEDAW</b>	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
<b>CEİD</b>	Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
<b>EIGE</b>	European Institute for Gender Equality (Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü)
<b>Eurostat</b>	European Statistics (Avrupa İstatistik Ofisi)
<b>ESHİD</b>	Eşit Haklar İçin İzleme Derneği
<b>IPU</b>	Inter-Parliamentary Union (Parlamentolar Arası Birlik)
<b>İGE</b>	İnsani Gelişme Endeksi (Human Development Index)
<b>KAGİDER</b>	Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
<b>KA-DER</b>	Kadın Adayları Destekleme Derneği
<b>KK</b>	Kadın Koalisyonu

<b>KSGM</b>	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TCEE</b>	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (Gender Inequality Index)
<b>TCES</b>	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (Council of Europe Gender Equality Strategy)
<b>TCEUEP</b>	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013
<b>TCGE</b>	Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (Gender Development Index)
<b>TESK</b>	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
<b>TİHEK</b>	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
<b>TİSK</b>	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TKTCE</b>	Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi (Social Institutions and Gender Index (SIGI))
<b>TMMOB</b>	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
<b>TOBB</b>	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<b>TTB</b>	Türk Tabipler Birliği
<b>TÜBAKKOM</b>	Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu
<b>TÜİK</b>	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜRK-İŞ</b>	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜSİAD</b>	Türkiye Sanayici ve İş İnsanları Derneği
<b>YSK</b>	Yüksek Seçim Kurulu
<b>UCLG</b>	United cities and Local Governments (Avrupa Birleşmiş Kentler ve Yerel Yönetimler Teşkilatı)
<b>UNDP</b>	United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)

## Kurum İsimleri Konusunda Bilgilendirme

**Bu raporun yazılması aşağıdaki kararnamelerden önce tamamlandı için kurumların isimleri 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 ve 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 Bakanlığı'nın ismi Hazine ve Maliye Bakanlığı şeklinde değiştirilmiş ve Başbakan Yardımcılığı'na 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 Tarih ve 15 Numaralı “Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” ile Bakanlığın ismi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir.

## 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. Ancak bu anlayışların kadınları ve erkekleri aynı şekilde kapsamadığı başından itibaren kadınlar tarafından açıkça dile getirilmiştir. Daha doğrusu “insan” ve “vatandaş” olanın, hukukî, toplumsal ve siyasal alanda “fiili” 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 gerektiğini ve biyolojik yaratılışları gereği bunun gerekli olduğu söyleniyordu.

Modern toplumların erkeklere sunduğu haklar ve fırsatlara kadınların da sahip olma talepleri 18. yüzyıldan itibaren artarak ve zaman içinde şekillenerek bugünlere kadar devam etti. 1789 Fransız Devrimine katılan kadınlar yeni Fransız Anayasasının 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, söz konusu 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 hukukî, siyasal ve sosyal alanda erkeklerle eşit kılınması gereğini söylüyordu. Bildirge’nin yazarı Olympe de Gouges bu hareketinin bedelini 1793’te gilotinle idam edilerek ödedi.

Önceleri kadınlar, başta erkeklerle eşit eğitim hakkı olmak üzere haklarını, kendi bireysel yararlarından çok, “eğitilmiş anne” olmak gibi kabul edilebilir nedenle 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 sonunda erkeklerle eşit seçme ve seçilme hakkı taleplerine kadar genişledi ve bu talep 19. yüzyılın ortalarında itibaren güçlü biçimde dile getirilmeye başlandı.

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 geliyordu. Bu nedenle çok büyük bir dirençle karşılaştılar; kadınların siyasal hakları en geç elde edilen haklardan oldu ve aslında 20. yüzyılın ortalarına kadar kadınlar siyasal haklarına etkin biçimde kavuşamadılar. Bu nedenle kadınların siyasal hakları kazanmaları dünyanın demokrasi açısından öncü ülkelerinde bile hemen ve kolay olmadı. İngiltere’de kadınlar 1832’de oy hakkı talep ettiler; verdikleri dilekçeler dikkate alınmadığı gibi kadınların oy kullanmaları yasa ile de yasaklandı. Fransa’da, sadece mülk sahibi erkeklerin değil, bütün erkeklerin “genel oy” hakkı bile ancak 1848’de gerçekleşti. Fransız Devriminin üstünden yarım yüzyıl geçmiş olmasına rağmen hala kadınların oy hakkı sakıncalı kabul ediliyordu. Almanya’da ise 1850’de kadınların siyasal toplantılara katılımını yasaklayan yasalar kabul edildi. Yeni Zelanda’da kadınlara seçme hakkı 1893 yılında, seçilme hakkı 1918’de verilmiştir. Avusturya’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 ve Rusya’da (SSCB) 1917’de; Avusturya ve Almanya’da 1918’de kadınlar seçme ve seçilme hakkını elde ettiler. 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 kadınlar için tam oy hakkının tanınması 1928 yılında gerçekleşti. Fransa’da ise kadınların siyasal hakları ancak II. Dünya Savaşı sonrasında gelişen demokrasi ortamında, 1944’te hayata geçebildi <sup>1</sup> (ülkelerin kadınlara oy hakkı tanıma tarihleri listesi için bakınız Ana Rapor Giriş).

Yeni kurulan Cumhuriyet’in resmî ideolojisi kadınların kamusal alana çıkmasından, meslek sahibi olarak ev dışında çalışmalarından yanaydı. Kadınların eğitimi ve meslek sahibi olması, bir devlet politikası olarak benimsenmişti. 1926’da Medenî Kanun’un kabul edilmesi kadınların medenî haklarının kabulünde önemli bir devrim niteliğindeydi; aile hukukunun dinî hükümlerden kurtularak laik hukuka tâbi olmasını sağladı. Erkeğin çok eşliliğini kaldırarak, medeni nikâhı zorunlu kıldı; her iki tarafa da çocuklar üzerinde velayet hakkını tanıdı; mirasta kadın erkek eşitliğini sağlayarak, kadının toplumsal statüsünde önemli yükselme sağladı.

Ancak konu kadınların siyasal haklarına, seçme ve seçilme hakkına geldiğinde örneğin 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 yoktu. Dahası 1920 Anayasası ile 1924 Anayasası kadınları eşit vatandaş olarak kabul etmeyerek seçme ve seçilme hakkına sadece erkeklere tanıdı. Kadınların seçme ve seçilme hakkı 1930 ve 1934 yıllarını beklemek durumundaydı.

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’te ilk defa meclis seçimlerine katılan kadınlar TBMM’de 18 sandalye elde ettiler ve fakat milletvekilliklerin %4.5’ini elde edebildiler. Bu oran çok partili hayata geçiş yılı olan 1950’de % 0.62’ya indi; uzun yıllar boyunca % 5’in altında kaldı ve ancak 2007’de %14.4’e çıkabildi. En son 24 Haziran 2018 Genel Seçimlerinde yüzde 17,1 olabildi.

Dünyada ve ülkemizde kadın hakları mücadelesinin yakın zamanlarda kazandığı 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 kutlanmaya başladı. Birleşmiş Milletler, 1979 yılına gelindiğinde Kadınlara Karşı Her Türlü 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.

1993 yılında gerçekleştirilen 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 Birleşmiş Milletler’in öncelikli görevleri arasında olduğunu da belirtti. *Viyana Konferansı*’ndan sonra 1995’te Pekin’de yapılan Birleşmiş Milletler 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.

<sup>1</sup> Ülkelerin kadınlara seçme ve seçilme haklarını verme tarihleri için bkz. <https://www.ipu.org>

*Viyana Konferansı* dışında kadınların siyasal hayata katılım sorununun birçok Birleşmiş Milletler konferans ve belgesine konu olduğu da görülmektedir. Bunlardan bazıları Meksika (1975), Kopenhag (1980), Nairobi Stratejileri (1985) toplantılarında alınan kararlar ve IV. Dünya Kadın Konferansı’nda hazırlanan Pekin Eylem Planı’dır (1995). Bunların ardından, Kadın 2000-Pekin + 5 (2000), Birleşmiş Milletler Milenyum Deklarasyonu ve Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Belgeleri hazırlandı.<sup>2</sup>

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği savunusunun güçlü biçimde kamu politikaları alanına girişi 1990’ları buldu. O günden bugüne atılan birçok adıma rağmen hâlâ kadınların siyasal haklarını ne kadar kullanabildiğine uluslararası karşılaştırmalı verilere dayanan endekslere baktığımızda bu konuda Türkiye’nin durumunu görmekteyiz. Özellikle kadınların parlamentodaki siyasal temsilinin düşüklüğü, bütün dünya ülkeleriyle karşılaştırıldığında, sorunun boyutlarını daha da açıkça ortaya koymaktadır. 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 bu oranı ancak %14.7’e yükselebildi. Bu oran ile Türkiye, toplumsal ve kültürel açıdan daha ileri olmakla övündüğü Arap ülkelerinden bile (% 17.5) geride kaldı. Günümüzde devlet kurumlarında, üniversitelerde, özel sektörde önemli görevlerde bulunan kadınların oranının yüzde 30-40’larda olduğunu düşündüğümüzde siyasal temsil oranının bu potansiyeli yansıtmaktan ne kadar uzak olduğu da ortaya çıkar.

Bu çalışmanın amacı dünyada ve Türkiye’de siyasal kararların belirlenmesinde temel bir uygarlık normu olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne ölçüde gerçekleşebildiğini görmek için gerekli kurumsal kapasite, kamu politikaları, uygulamaya yön veren faktörleri gözden geçirmektir. Bu çalışmada öneriler izleme göstergeleri ise sözü edilen amaca ulaşmak için bilmemiz gereken verileri bize göstermeyi amaçlamaktadır.

2 Belgeler için bkn: <http://www.unwomen.org>

## II. Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Normlar ve Standartlar

### A. Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

#### 1. Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Tanımlayan Temel Haklar

- Kadın ve erkek bütün insanların eşit haklara sahip olma hakkı
- Kadınların yönetime ve kamu hizmetine eşit katılım hakkı
- Kadın - erkek bütün vatandaşların siyasi hayata eşit katılma hakkı
- Yasa karşısında cinsiyetlerin eşitliği ve eşit korunma hakkı
- Kadınların ve erkeklerin yerel siyasete eşit katılım hakkı
- Eşitlik için toplumsal cinsiyet temelli ayırım yapmama şartı
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması devletlerin sorumluluğudur. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesini talep etmek bir haktır.

#### 2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Hakları Düzenleyen Küresel Normlar

- Kadın - erkek eşitliği temel bir insan hakkıdır.
- Cinsiyet eşitliği sadece biyolojik olarak farklı insanların eşitliğini içermez. Toplumsal cinsiyet eşitliği anlamına gelir. Yani farklı cinsiyet ve cinsel yönelime sahip insanlardan toplumda beklenen davranış, sorumluluk ve hakların eşitliğidir; cinsiyet temelli farklılıkların güç, statü, toplumsal olanaklardan yararlanma açısından eşit hale getirilmesidir. Bunun temeli de farklı cinsiyetler ve cinsel yönelimler arasında ayırım yapmama ile gerçekleşir.
- Ayrımcılık yapmama, özellikle çoklu ayrımcılık yaşayanların, yani cinsiyet yanı sıra inanç, ırk, din, dil, engellilik gibi farklı dezavantajlılıkları birlikte yaşayanların özel olarak dikkate alınmasını gerektirir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği hem demokratik bir toplumun ön koşuludur hem de ekonomik kalkınmanın kaçınılmaz ilkesidir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi için Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği gibi küresel kurumlarca geliştirilen sözleşmeler, stratejiler, politikalar, eylem planları ve uygulama araçları bize bu konuda kabul edilmiş uluslararası normları, standartları ve uygulamaları gösterir ve yol haritası sunar.

#### 3. Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Nasıl Gerçekleşecek?

- Bu konudaki uluslararası ve ulusal norm ve standartların belirlendiği sözleşme ve bağlantılı siyasi belgelere uyum sağlayarak,
- Ulusal mevzuat ve bağlantılı siyasi belgelerde yer alan ilkeleri, stratejik hedefleri, uygulama politikalarını/planlarını toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili uluslararası norm ve standartlara uygun olarak ve eksiksiz hayata geçirerek,

- Uygulanan politikaların eksik ve uyumsuz yönlerini görebilmek için geliştirilen izleme göstergelerini kullanarak izleme raporları hazırlayarak,
- İzleme Raporlarında ortaya çıkan eksikleri gidermek için yeni yasal düzenlemeler ve uygulama planları yaparak.

#### 4. Kararlara Eşit Katılımın Boyutları

Kararlara katılımda toplumsal cinsiyet eşitliğinin üç farklı boyutu vardır:

- **Siyasal kararlara katılımda eşitlik:** Siyasal kurumlarda, siyasi karar alma süreçlerinde cinsiyetlerin eşit katılımı ve yasama organlarında eşit siyasi temsili
- **Ekonomik kararlara katılımda eşitlik:** Ekonomik kararların alındığı kurum, süreç ve konularda toplumsal cinsiyet eşitliği için eşit katılım
- **Sosyal kararlara katılımda eşitlik:** Sosyal hayatı belirleyen kararlara katılımda toplumsal cinsiyet eşitliği

#### 5. Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Normunun Zaman İçinde Gelişimi

- Önce sadece cinsiyetlerin hukuk önünde eşitliği ve hukuk karşısında eşit şekilde korunma hakkı benimsendi.
- Daha sonra eşitliğin farklı cinsiyetler ve cinsel yönelimler arasında ayırım yapmama olarak tanımlanmaya başlandığını görüyoruz.
- Cinsiyet zamanla sadece biyolojik bir özellik olarak değil; ona atfedilen duygusal nitelikler, toplumsal değerler, statüler ve güç/iktidar ilişkileri karşısındaki konumlar olarak tanımlandı. "Toplumsal cinsiyet eşitliği"nin gerçekleştirilmesi hedeflendi.
- Cinsiyet farklarına ve farklı cinsel yönelimlere karşı ayrımcılığın yasaklanması ile devletlere ayrımcılığa karşı hem negatif hem de pozitif yükümlülükler yüklenerek koruma sorumluluğu getirildi.
- Cinsiyet temelli ayrımcılığa uğrayanları özel olarak desteklemek (özel önlem, olumlu ayrımcılık, vb ) önemli bir politika aracı haline getirildi.

#### 6. Toplumsal Cinsiyet eşitliği ile İlgili Uluslararası Sözleşmeler<sup>3</sup>

- BM - İnsan Hakları Evrensel Beyanname (1948)
- BM - Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (1976+2000)
- BM - Kadınların Siyasal Haklarına Dair Sözleşmesi (1952)
- BM - Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi - CEDAW (1985)
- AİHS - Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1954 - 2000)
- AK - Avrupa Sosyal Şartı (2004 - çekinceler var)
- Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi (2000)
- Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR) Avrupa Yerel Yaşamda Kadın - Erkek Eşitliği Şartı (2006)
- Avrupa Kentsel Şartı ve Avrupa Kentli Hakları Bildirgesi (1992+ 2008)

3 Uluslararası sözleşmeler ve bağlantılı belgeler için bk: <http://ceidizleme.org/ekutuphane/40>



## 7. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarının Dayanakları Olan Uluslararası Belgeler

- BM - Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı (1995)
- BM - Bin Yılın Kalkınma Hedefleri (Millenium Goals) (2000 - 2015)
- BM - Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (Sustainable Development Goals) (2015 - 2030)
- Avrupa Komisyonu Kadın Erkek Eşitliği Güçlendirme Şartı: Avrupa Kadın Şartı (Women’s Charter) (2010)
- Avrupa 2020 Stratejisi (Europe 2020 Strategy) - (2010)
- Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği (IULA) Kadın ve Yerel Yönetimler" Bildirisi (1998)
- Avrupa Konseyi Yerel Yönetimler Özerklik Şartı (1985)
- Yerel Yasamda Kadın Erkek Eşitliği Paris Küresel Gündemi (2015)

## B. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Normları

### 1. Eşitlik

#### 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, siyasal 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."*

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:

- ▶ *"Yasal eşitlik"* ya da *"aynılık eşitliği"* en temel eşitlik normudur.
- ▶ *"Yasal eşitlik"*in (*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 cinsiyetten olanlara 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 cinsiyetlerin toplumda ulaştıkları konum ve statülere göre de eşitlenmeleri gerektiği görülecektir. Böyle bir amacı güden eşitlik anlayışına *sonuçlarda eşitlik (ex post eşitlik)* denir.

- “Dönüştürücü eşitlik”: Eşitliği nasıl tanımlarsak tanımlayalım sonuçta farklı cinsiyetten ve cinsel yönelimden 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.

## Siyasal Hayata, Kamu Yönetimine ve Kamu Hizmetine Katılımda Cinsiyet Eşitliği

**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 (MSHS) 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;

## Kadınların Siyasal Hakları Sözleşmesi’ne (KSHS) 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 tarihli sözleşme siyasî hakların kadınlar tarafından eşit bir şekilde kullanılabilmesi gereğini vurgular. Bu sözleşmeye göre hak eşitliği ilkesi gereğince her kadın kendi ülkesinin,

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

#### **CEDAW Md. 7: Kadınların Siyasal Hayata Eşit Katılması:**

*“Taraf 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.”*

## **Cinsiyet Eşitliği**

#### **BM Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (MSHS) Md.3: Cinsiyet Eşitliği**

*“Bu sözleşmeye Taraf 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 üzere bütün alanlarda sağlanmalıdır”.*

### **BM-MSHS Md.3 ile ilgili 28 No’lu Genel yorum**

İnsan Hakları Komitesi’nin (İHK) söz konusu maddeyi detaylandırdığı, 28 No’lu Genel Yorumu’nda kadına yönelik eşitsizliğin temelinde geleneksel, tarihsel, kültürel ve dinsel sebeplerin yattığının altı çizilerek cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının gereği vurgulanmaktadır.

### **Avrupa Birliği Lizbon Anlaşması ve Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesine Göre Cinsiyet Eşitliği**

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

### **Avrupa Birliği Amsterdam Antlaşması’na (AmsA) Göre Cinsiyet Eşitliği**

Kadın - erkek eşitliği Avrupa Birliği’nin kurucu temel normları arasındadır. Bu konudaki düzenlemeler Amsterdam Antlaşması (AmsA) 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 gerçekleştirmeyi görev olarak tanımlamıştır.

## Yerel Siyasal Kararlara Katılımda Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği genel normunu tanımlayan uluslararası sözleşmeler yerel siyasal kararlara katılımda cinsiyet eşitliğini ayrıca vurgulamıştır.

Türkiye açısından en çok referans verilen ve uygulamaya yönelik rehberlik sunan belge Yerel Yaşamda Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Şartı ve Yerel Gündem 21 (YG - 21)’dir.

### ► Yerel Yaşamda Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Şartı - AYYŞ

Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi'nin (CEMR) - yürüttüğü bir proje çerçevesinde (2005 - 2006) kapsamında hazırlanmıştır. Proje, Kadın - Erkek Eşitliği 5. Topluluk Eylem Programı çerçevesinde, Avrupa Komisyonu tarafından desteklenmiştir.

“Şart”ın temel normlarına göre “yerinden yönetim ilkesi” gereğince, yönetimlerin hizmet götürdükleri nüfusun günlük yaşamında cinsiyetler arası eşitliğin geliştirilmesi için, kadınların yaşam deneyimlerinin, becerilerinin ve yaratıcılıklarının yerel hizmetlerin yürütülmesinde dikkate alınması gereği demokrasinin temel bir koşulu olarak tanımlanmıştır.

### ► Yerel Gündem 21 (YG - 21) Kent Konseyleri Kadın Meclisleri

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.

Bu Program çerçevesinde ilgili il ve belediyelerce *Kent Konseyleri* kurulmasını destekleyen uygulamalar gerçekleştirilmiştir. 5393 Sayılı Belediye Kanunu çerçevesinde hazırlanan **Kent Konseyi Yönetmeliği**'ne dayanarak isteyen yerel yönetimlerin **Kadın Meclisi** kurmasına olanak sağlanmıştır.<sup>4</sup>

#### YG-21 Kent Konseyi Kadın Meclisleri

*Kent Konseyi Yönetmeliği madde 6(ğ)'ye göre,*

*“Meclisler ve çalışma gurupları: 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

*Birleşmiş Milletler 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, siyasal 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*

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

**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 olması nedeniyle önem taşımaktadır. Bu anlamda, taraf devletlere hem negatif hem de pozitif yükümlülükler yüklemektedir.

**Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**’ne göre **Ayrımcılık Yasağı**:

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

**Md.1:Ayrımcılık Yasağı:**

*“Kadınlara karşı ayrımcılık” terimi siyasal, 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 her hangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir”.*

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) dünya tarihinde ilk kez, kadınlara karşı sadece yasal eşitliğin yetmediğinin altını çizen uluslararası bir belgedir. CEDAW cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaması için eşitliğin fiilen (*de facto*) temin edilmesi gerektiğini de vurgulamıştır.<sup>5</sup>

**CEDAW Komitesi 23. No’lu Tavsiye Kararı<sup>6</sup>:**

CEDAW Komitesi tarafından kabul edilen 23 No’lu Genel Tavsiye’de siyasal hayata katılımında cinsiyet eşitliği hakkının kapsamı detaylandırılmıştır. Bu kapsamda kadınların yasal olarak değil ama fiilen yaşadığı engellerin altı çizilmekte ve parlamentolardaki mevcut cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak için devlet politikalarında yapılması gereken değişimler tanımlanmaktadır.

5 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.

6 CEDAW tavsiye kararları için bkn: <http://ceidizleme.org/ekutuphane/search>

### Toplumsal cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında CEDAW’ın Önemi:

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

- 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.
- 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 yapılmasını önermiştir.

### CEDAW’da kadınlara karşı ayrımcılığın sonuçları şöyle tanımlanmıştır:

- Hak eşitliği ve insanlık onuruna saygı prensiplerini ihlal eder.
- Kadınların erkeklerle eşit bir biçimde ülkenin siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamına katılmalarına engel oluşturur.
- Toplumun ve ailenin refah düzeyinin artmasına mani 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.

### 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 İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) Md.14:Ayrımcılık Yasağı

*“Bu Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi 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

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

### 3. Ayrımcılığın Önlenmesinde Devletlerin Sorumluluğu

CEDAW’a ve Pekin Deklerasyonu’na göre devletlerin sorumluluğu ve imzacı devletlerin taahhütleri:

#### **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:*

- a) 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;*
- b) Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı yasaklayan ve gerektiği takdirde yaptırımlar getiren gerekli mevzuatı çıkarmak ve diğer tedbirleri almak;*
- c) 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;*
- d) Kadınlara karşı ayrımcılık niteliğindeki bir eylem veya uygulamadan kaçınmak ve kamu kurum ve kuruluşların bu yükümlülüğe uygun davranmalarını sağlamak;*
- e) Herhangi bir kişi, kurum veya kuruluş tarafından kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasını önlemek için gerekli her türlü tedbiri almak;*
- f) 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:*

- a) Bütün seçimlerde ve referandumlarda oy kullanmak ve kamusal olarak seçim yapılan bütün organlara seçilebilme hakkı;*
- b) Hükümet politikalarının formüle edilmesine ve bunların uygulanmasına katılma hakkı ile kamu görevlerine atama ve idarenin her düzeyinde kamusal görevleri yerine getirme hakkı;*
- c) 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 hiç bir 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 tanır.”*

#### **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 Türlü 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 koşuludur;
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.

## **C. Standartların, Ölçütlerin ve İyi Örneklerin Belirlenmesi**

### **1. Birleşmiş Milletler Belgelerinde Standartlar ve Ölçütler<sup>7</sup>**

#### **► BM - Binyılın Kalkınma Hedefleri 2000-2015 Ölçütleri:**

Stratejik Hedefler içindeki 8 temel hedefin 3. sırasında:

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

#### **► BM-Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2015-2030 Ölçütleri:**

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

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

#### **► Pekin Eylem Planı Standartları ve Ölçütleri**

**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 ölçütleri şöyle özetleyebiliriz:

#### **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.**

<sup>7</sup> Bu bölümde yer alan uluslararası belgeler için bkn: <http://ceidizleme.org/ekutuphane/search>



- 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 erkeklerle 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 özürlü kadınlara ve ırksal veya etnik azınlıklara mensup kadınların 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 oldu-

ğunda 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<sup>8</sup>

- ▶ **AB - 2010 Avrupa Kadın Şartı** (*Strengthening The Commitment To Equality Between Women And Men: A Women's Charter*):

Şartın tespit ettiği Beş Stratejik Hedef'ten biri:

Hem kamu hem özel sektörde iktidar/güç konumlarında kadınlara eşit katılım /temsil hakkıdır.

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

Eşit katılım ve temsili sağlamak için şunlar gereklidir:

- 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 bilinç düzeyini yükseltmek,
  - Ekonomik ve sosyal kararlarda cinsiyet dengesini geliştirmek,
  - Üst yönetimlere gelmede eğitim, kariyer geliştirme ve atanma ile ilgili kadın adayları izlemek ve değerlendirmek ve
  - Kararlara katılımında kadınların konumunu düzenli istatistiklerle izlemek.
- ▶ **2006-2010 Kadın - Erkek Eşitliği Yol Haritası** (*A Roadmap for equality between women and men 2006 - 2010*)

2006 - 2010 Eylem Planı'nın altı stratejik hedefinden biri "Karar verme sürecinde eşit temsil"i'n sağlanmasıdır. Bu amaca yönelik alınması gereken öncüller şöyle tanımlanmıştır:

- Kadınların sivil toplumda ve kamu yönetiminin üst karar konumlarında ve siyasette eşit temsiline demokrasi eksiği olduğunu kabul etmek,
  - Kadınların ekonomik kararlarda temsili yaratıcı ve üretken çalışmaya katkı yapacağını kabul etmek,
  - Kamu araştırma alanı yönetici konumlarında kadın oranının en az % 25 olmasını hedeflemek.
- ▶ **2010 - 2015 - Kadın - Erkek Eşitliği Stratejisi** (*Strategy for Equality between Women and Men*)

Avrupa Birliği 2010 yılından itibaren ekonomik kararlara katılımında cinsiyetler arası eşitliği oda-

8 Bu bölümde yer alan AB belgeleri için bkn: <http://ceidizleme.org/ekutuphane/search>

ğına almış ve öncelikle büyük şirketlerin yönetiminde kadınlara yer verilmemesi gerçeğini (cam tavan) değiştirmek için adım atmaya başlamıştır.

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

- Borsalarda işlem yapabilen (halka açık hisse satışı yapabilen) büyük şirketlerin yönetim kurullarında yer alan ve yönetim yetkisi olan üyeler içinde her bir cinsiyetin oranının en az %25, yönetim yetkisi olmayan idareci üyeler içindeki oranının ise %40 olması gerekir. Halka açık şirket yönetimlerinde yer alan kadın oranının 2015’e kadar %30 a; 2020ye kadar %40’ a ulaştırılması hedeflenmelidir.
- Araştırma kurumlarında üst yönetim konumlarında kadın oranını % 25’e yükseltmek hedeflenmelidir.

► **2016 - 2019 - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejik Yükümlülükleri** (*Strategic Engagement for Gender Equality*)

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

- Ekonomik liderlik konumlarında, 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 toplama ile desteklenmesi,
- 2019 sonuna kadar orta düzey yönetim kademelerinde kadın oranını % 40’a yükseltmek gerekliliği.

► **2014 - 2017 Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi** (*European Council Gender Equality Strategy 2014-2017*)

Avrupa Konseyi’nin 2014-2017 Eylem Planı’nda yer alan ‘Stratejik Hedef 4’te Siyasi ve Kamu Karar Alma Mekanizmalarına Kadın ve Erkeklerin Dengeli Katılımlarının Sağlanması’ için saptanan Avrupa Konseyi tavsiyelerini<sup>9</sup> şöyle özetleyebiliriz:

- Hangi karar alma organında olursa olsun kadın ve erkeklerin siyasi hayata ve kamu hayatına dengeli katılımlarının sağlanması için kadın ve erkeklerin temsil oranı %40’ın altına düşmemelidir.
- Kadınların karar almaya katılımlarının izlenmesi ve üye devletlerdeki veri ve iyi uygulamaların görünürlüğü’nün sağlanmasına odaklanılmalıdır.
- 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 önlemlerle eşit katılıma odaklanılmalıdır.

9 ■ 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. [http://www.coe.int/t/dghJ/standardsetting/eguality/03themes/women-decisionmaking/index\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghJ/standardsetting/eguality/03themes/women-decisionmaking/index_en.asp) (erişim tarihi: 28.12.2018)

## Avrupa Konseyi’nin Demokrasi Normu Olarak Cinsiyet Eşitliği Ölçütü

Avrupa Konseyi (AK) sisteminde, AİHS’nin ilgili maddelerinin yanı sıra, özellikle, Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi (AKPM) tarafından, siyasal hayata katılımı kadın-erkek arasında eşitliğin sağlanmasına dair kabul edilmiş birçok tavsiye kararı, strateji belgesi ve rapor bulunmaktadır.<sup>10</sup> 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 gerekse 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 Avrupa Konseyi üyesi ülkelere,

- Anayasa ve seçim yasalarında cinsiyet eşitliğini temin edici ve ayrımcılığı yasaklayıcı düzenlemeler yapmaları,
- Seçim yasalarında kadınların parlamentoda yer almalarını teşvik edecek şekilde reforma gitmeleri,
- Siyasî partilerin gönüllü cinsiyet kotalarını veya diğer olumlu ayrımcılık önlemlerini kabul etmesi için çağrı yapmaları tavsiye edilmektedir.

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

Avrupa Konseyi üyesi ülkeler tarafından, "Cinsiyet Eşitliğini Gerçeğe Dönüştürmek" adlı 2009 yılında kabul edilen Bildirge bu konunun Avrupa Konseyi ajandasında öncelikli bir konu olduğunu göstermektedir.<sup>11</sup>

Üye ülkelerin anayasa hukuklarına ilişkin çalışmalar yapan Venedik Komisyonu'nun "Seçim Sistemlerinin Kadınların Siyasete Katılımına Etkisi" başlığını taşıyan raporunda<sup>12</sup> 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 açısından en avantajlı seçim sisteminin belirlenerek uygulanması yönündeki çağrısını yinelemiştir.<sup>13</sup>

10 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 Parlamenter Meclisi Tavsiye Kararı (1994),
- 1413 sayılı Siyasal Hayatta Eşit Temsile Dair Parlamenter Meclisi Tavsiye Kararı (1999),
- 1676 Sayılı Kadınların Seçimlere Katılımına İlişkin Parlamenter Meclisi Kararı (2004),
- 1489 Sayılı Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımını Temin edici Mekanizmalara Dair Parlamenter Meclisi Kararı (2006).  
[http://www.coe.int/t/dghJ/standardsetting/eguality/03themes/women-decisionmaking/index\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghJ/standardsetting/eguality/03themes/women-decisionmaking/index_en.asp) (erişim tarihi: 28.12.2018)

11 *Declaration: Making gender equality a reality, 119th Session of the Committee of Ministers*, Madrid, 12 May 2009, <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1441675&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383>. (erişim tarihi: 28.12.2018)

12 *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>. (erişim tarihi: 28.12.2018)

13 *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>. (erişim tarihi: 28.12.2018)

1996 tarihli Kadın ve Erkeklerin Karar Alma Mekanizmalarına Dengeli Katılımı” adlı Konye 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 konularında adaylar ve seçilecek kişiler için “toplumsal cinsiyet kotaları”nın olmasının dünyada en etkin uygulama olduğunu söyleyebiliriz. Her tür seçim sürecinde, hem aday listelerinde hem de seçilecek yönetici/temsilci sayıları içinde, cinsiyetlerin eşit dağılımını belirleyecek kotaların uygulanması gereğini vurgulayan ve uymama durumunda karşılaşılabilecek müeyyideleri tanımlayan özel eşitlik yasalarının yapılması çok etkili olmaktadır.

**Tablo 1:** Siyasal Kararlara Eşit Katılım İçin Kota Uygulama Örnekleri<sup>14</sup>

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 Konyenin 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-Komisyon 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 konularında, özellikle borsada yer alan şirketlerin alt-düzy 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 cinsiyet dengesi sağlanmalı, - veri toplama geliştirilmeli ve bilimsel kurumların karar konularında toplumsal cinsiyet dengesi sağlanmalı; - siyasal karar mercilerinde, spor da dahil olmak üzere kamu alanında toplumsal cinsiyet eşitliği geliştirilmeli; - AB Komisyonunun 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 Konye Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2014-2017’nde (Stratejik hedef 4)

Avrupa Birliği’nin 2000’li yıllardan başlayarak her beş yılda bir yayınladığı 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 da kapsayacak şekilde genişletilmektedir.

<sup>14</sup> Veri kaynağı için bakn. <http://ceidizleme.org/ekutuphane/40>

Siyasal, akademik ve ekonomik karar süreçlerinde her bir cinsiyetin katılma oranının en az %25-%40 arasında olması gereği saptamıştı.

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, "nispî temsile dayalı liste usûlü"nü uygulandığı seçimlerde, Parite Yasası uyarınca, siyasi partiler kadın ve erkek adaylar arasında % 50 oranını gözetmek ve eşit sayıda aday göstermek zorundadırlar.

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 adayların, her bir sırada değişerek yer alması gerekmektedir. Bu yasaya göre yapılan ulusal parlamento seçimlerinde kadın oranı 2008 yılında %13.3'e; 2011 yılında %32.2'ye; 2014 yılında %35.6'ya ulaştı.

Portekiz 2006'da seçimlerde aday listelerinde en az oranında %33.3 her cinsiyetin temsil edilmesi şartını getiren bir yasa çıkardı. Aday listelerinde "*fermuar sistemi*"nin uygulanmasını şart koştu ve buna uymayan partilere mali cezalar öngördü. Benzer biçimde, İspanya, 2007'de çıkardığı eşitlik yasası ile seçim aday listelerinde her bir cinsin en az %40 oranında yer almadığı listelerin kabul edilmeyeceğini yasaya bağladı. Polonya 2011 yılında %30, İrlanda 2012 yılında %30 zorunlu cinsiyet kotası kabul ederek kadınların siyasal temsil eşitliğini sağlamaya çalışmışlardır.<sup>16</sup>

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 Yapabilen Şirket Yönetimlerinde Cinsiyet Kotası

İtalya, Fransa, Belçika ve Almanya borsada işlem yapabilen şirket yönetimlerinde cinsiyetler arası dengeyi sağlamak için yasal tedbirler alan ülkeler oldular. Bu yasal tedbirler sayesinde söz konusu ülkelerde şirket yönetimlerindeki ortalama kadın oranı Ekim 2010'da %11.9 iken Ekim 2015'te %22.7'ye yükseldi.<sup>17</sup>

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

16 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](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_si/summary_report_si_2016_final_en.pdf) (erişim tarihi: 28.12.2018)

17 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](http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43416) (erişim tarihi: 28.12.2018)

## III. Türkiye’de Mevcut Durum Analizi: Normatif Politik Yapı

### 1. Türkiye’nin Dünyadaki Konumu

Dünyada toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ülkeleri karşılaştırabilmemizi sağlayan en önemli endeks olan Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi<sup>18</sup> (Tablo 2 ve Tablo 3) Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitliği endeksindeki yerinin zaman içinde geri gittiğini göstermektedir. Endeksin dikkate aldığı dört temel değişken, “İktisadi Katılım ve Fırsatlar”, “Eğitim Kazanımları”, “Sağlık ve hayatta kalma” ve “Siyasal Güçlendirme”dir. Bunların içinde eğitim ve sağlık konusunda Türkiye’nin görece olumlu durumu, ekonomik fırsatlardan yararlanma ve siyasal güçlendirmedeki çok düşük endeks değeri nedeniyle etkisiz hâle gelmektedir. Kadınların siyasal güçlenme açısından bulunduğu olumsuz durum Türkiye’nin uluslararası endeks değerini düşüren etki yaratmakta ve sonuçta ekonomik ve siyasal alanda kadınların karşılaştığı ayrımcılıklar bu alanlarda etkili bir mücadelenin yapılamadığını bize göstermektedir. Çünkü Endeks sonuçlarının da bize gösterdiği üzere, Türkiye 2006 yılında 115 ülke içinde 105. sırada iken 2017 yılında 144 ülke arasında 131. sırada yer almaktadır. Bu da bize Türkiye’nin 10 ülke içinde 9 ülkenin daha gerisinde olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2:** Türkiye’nin Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksindeki Değeri

	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 3:** Türkiye’nin Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksindeki Yeri

İlk on beş ülke		Son on beş ülke	
1	İzlanda	130	Katar
2	Norveç	131	Türkiye
3	Finlandiya	132	Moritanya
4	Ruanda	133	Fildişi Sahilleri
5	İsveç	134	Mısır
6	Nikaragua	135	Ürdün
7	Slovenya	136	Fas
8	İrlanda	137	Lübnan

18 Türkiye’nin Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksindeki Değeri (Global Gender Gap-2017) <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>



İlk on beş ülke		Son on beş ülke	
9	Yeni Zelanda	138	Suudi Arabistan
10	Filipinler	139	Mali
11	Fransa	140	İran İslam Cumhuriyeti
12	Almanya	141	Çad
13	Namibya	142	Suriye
14	Danimarka	143	Pakistan
15	Birleşik Krallık	144	Yemen

## 2. Türkiye’de Siyasal Yaşamı Düzenleyen Temel Yasaların Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlılığı

### Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İle İlgili Ulusal Politikaların Temel Normları

Türkiye’nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının arkasında yatan temel normları şöyle özetleyebiliriz:

- Toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmek devletin sorumluluğudur.
- Devletin bu amaçla aldığı önlemlerin (destek, kota, vb) eşitliğe aykırılığı ileri sürülemez.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği temel hak ve özgürlüklerle ilgili bir konudur. Bu konuda temel ulusal mevzuat ile uluslararası anlaşma hükümleri paralel olmak zorundadır. Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşme hükümleriyle çelişen ulusal mevzuat ve düzenlemeler Anayasa’ya aykırıdır.

### Anayasa’da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Md.10: *“Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlama yükümlüdür Bu maksatla alınacak tedbirler, eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz”.*

Md. 90: *“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”.*

### Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Yasalar

- Anayasa, (md. 10)
- 5251 Sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (2004)
- Kadının Statüsü Danışma Kurulu (5251 s. Yasa/ md. 15)
- 5840 Sayılı Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu (2009)
- 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu (2012)

### Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçermeyen Yasalar

- 298 Sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun (1961)
- 2839 Sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu (1983)



- 2820 Sayılı Siyasi Partiler Kanunu (1983)
- 6271 Sayılı Cumhurbaşkanı Seçimi Kanunu (2012)
- 2972 Sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hak Kanun (1984)
- 3376 Sayılı Anayasa Değişikliklerinin Halkoyuna Sunulması Hakkında Kanun (1987)
- 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu (2005)
- 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu (2004)
- 5393 Sayılı Belediye Kanunu (2005)
- 6253 Sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanunu (2011)
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965)
- 979 Sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun (KHK ile düzenlendi) (2011)
- 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu (TİHK) Kanunu (2016)
- 217 Sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında KHK (1984)

### 3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Politikaları ile İlgili Belgeler

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (1996)

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007 - 2013)

Onuncu Kalkınma Planı (2014 - 2018) - Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008 - 2013)

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018 - 2023)

#### Ulusal Mevzuatla ilgili Diğer Belgeler

**Başbakanlık Genelgesi:** Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi (Genelge No. 2004/7 (22/01/2004 Tarihli ve 25354 Sayılı Resmi Gazete)

**İçişleri Bakanlığı Genelgesi:** Kadınların ve Kız Çocuklarının İnsan Hakları (illerde 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, Resmi Gazete Tarih: 25/05/ 2010 Sayı: 27591)

#### KSGM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planlarının Dayandığı Üst Politika Belgeleri:

- 2007 - 2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi(CEDAW)
- BM-Bin Yılın Kalkınma Hedefleri
- BM- IV. Dünya Kadın Konferansı, Pekin Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu
- AB-Avrupa Sosyal Şartı
- Avrupa Birliği'nin kadın - erkek eşitliği ile ilgili AB direktifleri ve politikaları
- AB Müktesebatı ve Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2002/73/EC Sayılı Üye Ülkele-  
rin *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu* Kurulmasına Dair Kararı

- ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyeleri

### I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013) Yaklaşımı:

- Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımı
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Duyarlılığının Tüm Ana Plan ve Programlara Dâhil Edilmesi (*Gender Mainstreaming*)

#### I. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013) Hedef ve Stratejileri:

Eylem Planı'nda siyasal kararlara eşit katılım ile ilgili tanımlanan Hedef ve Stratejiler aşağıda özetlenmiştir:

##### *Siyasal Kararlara Eşit Katılım:*

*Hedef 1: Kadınların İlerlemesini Sağlayacak Kurumsal Mekanizmalar Oluşturulacak, Var olan Mekanizmaların Kapasiteleri Güçlendirilecektir.*

*1.8. Toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin düzenli olarak izlenecektir.*

##### *Yetki ve Karar Alma Mekanizmaları Eylem Hedef ve Stratejileri:*

*Hedef 1: Yetki ve karar alma süreçlerinde kadın temsiliyetinin artırılması için farkındalık yaratılacak, bilgi ve bilinç düzeyi artırılabilecektir.*

*Hedef 2: Kadınların siyasal hayata katılımı ile yetki ve karar alma süreçlerinde yer alma-sına katkıda bulunacak düzenlemeler yapılacaktır.*

*Hedef 3: Kamu politikaları kadın-erkek eşitliğini sağlar hale getirilecektir.*

*3.1. Kamu kuruluşlarında orta ve üst düzey yönetici atamalarında kadın-erkek eşitliğini gözetecek yaklaşımlar benimsenecek,*

*3.2. Çalışma hayatında yönetici konumundaki kadın sayısının artması için gerekli destek sağlanacaktır.*

### **TBMM- Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu-KEFEK Raporları<sup>19</sup>**

TBMM- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulduğu andan itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının insan hakkı ile ilgili çok sayıda çalışma yapmış ve rapor yayınlamıştır. Bunlardan konumuzla ilgili olan iki rapor şunlardır:

- 2012 *Toplumsal Cinsiyet Açısından Anayasa Konulu Komisyon Raporu*.<sup>20</sup>
- 2012 *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Çalıştay ve Öz Değerlendirme Uygulaması*.<sup>21</sup>

TBMM- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından hazırlanan rapordaki yer alan bazı önemli stratejik hedefler ise şunlardır:

19 KEFEK- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. *Raporlar*. [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/kom\\_rapor.htm](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/kom_rapor.htm) (erişim 02.10.2017)

20 [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_yay%C4%B1n\\_no\\_9.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_yay%C4%B1n_no_9.pdf) (erişim 02.10.2017)

21 [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/KEFEK\\_Ihtiyac%20Analizi%20Raporu\\_Aral%C4%B1k%202012.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/KEFEK_Ihtiyac%20Analizi%20Raporu_Aral%C4%B1k%202012.pdf) (erişim 02.10.2017)

- *Yerel seviyede toplumsal cinsiyet birimlerinin kurumsallaştırılmasının savunulması,*
- *Meclis’in stratejik planlamasına, iç politikalarına ve usullerine toplumsal cinsiyet boyutunun dâhil edilmesi,*
- *Seçim Kanunu’nun, toplumsal cinsiyet perspektifinden incelenmesi,*
- *Siyasi partilerin, seçilebilir pozisyonlara daha çok kadın aday göstermesi.*

## IV. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Haritalanması

Türkiye’de siyasal kararlara kadınların ve erkeklerin vatandaşlık hakları kapsamında eşit katılımı önündeki engelleri tanımlarken yedi farklı alanda cinsiyet temelli ayrımcılıktan bahsetmek gerekir. Bu bölümde bu farklı ayrımcılık alanlarını verilerle göstermeye çalışacağız.

### 1. Ayrımcılık: Siyasetin Merkezinde ve Yerelinde Cinsler Arası Fark

Siyasal kurumların (siyasal parti ve meclisler) merkez yapılarında kadın oranı görünür hale gelmiş ve artmakta iken yerel siyasal kurumlarda (siyasal partilerin il ve ilçe yönetimlerinde, belediye ve il yönetimlerinde) kadınlar hala yoklar. (Tablo 4)

Tablo 4: Türkiye’de Siyasal Kararlara Katılımda Cinsiyet Eşitsizliği

Siyasal partilere katılım			Ulusal siyasal temsil				Yerel siyasal temsil/katılım			
MYK kadın oranı (Nisan 2018) %	Parti il ve ilçe yönetimlerinde kadın oranı %	Kadın aday oranı (2007 genel seçimi) %	Kadın aday oranı (1 Kasım 2015 genel seçimi) %	Seçilen kadın milletvekili oranı (1 Kasım 2015 genel seçimi) %	Seçilen kadın milletvekili sayısı (1 Kasım 2015)	Belediye başkan adayları oranı 2014 yerel seçim) %	Belediye başkan aday sayısı (2014 yerel seçimi)	Seçilmiş kadın belediye başkanı Sayısı (2014 yerel seçim )	Seçilmiş kadın belediye başkanı oranı (2014 yerel seçimi) %	
18	---	11	18	10	34	1.1	1378 E, 16 K	656 E, 6 K	0.09	
33	----	9	19	14	19	4.3	1129 E, 51 K	179 E, 7 K	0.37	
48	----	15.7	45	35	19 (düşürülenler hariç)	13.8	193 E, 31 K 93 K eşbaşkan	60 E, 23 K 53 K eşbaşkan	27.7	
21	----	7.8	12	8	3	2.5	1359 E, 35 K	120 E, 1 K	0.08	

Veri kaynağı: Siyasal parti yönetimlerindeki kadın oranı web sitelerinden tarafımızdan derlenmiştir. Diğer veriler için bkn: <https://kadininstatusu.alle.gov.tr/turkiye-de-kadin> (erişim tarihi: 28.12.2018); KA-DER. 2018. 27. Dönem Milletvekili Genel Seçimi’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eksen Ofset, İstanbul, 2018.

## Türkiye’de Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal cinsiyet Eşitliğini Etkileyen Faktörler

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

Siyasal parti ve seçim sistemi türlerine göre kadın politikacıların başarı koşullarını şöyle değerlendirebiliriz:

Eğer siyasal partiler “*merkezi olarak güçlü ve kurallı partiler*” ise kadınların siyasal katılım düzeyi merkezdeki kadroların ve politika yapımcıların toplumsal cinsiyet eşitliğini partinin temel politik hedefleri arasına ne kadar kattığına bağlı kalmaktadır. Dünyada genellikle sol ama zaman zaman sağ partilerde de lider kadrolarının desteği ile toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli dönüşümler sağlanmıştır. Bu tür partiler aynı zamanda kadın temsili arttırıcı özel önlemler (kota, vb) uyguluyorsa daha da etkili olabilmektedirler. Türkiye’de siyasal partilerin yönetimlerinin ve seçim aday listelerinin belirlenmesinde cinsiyet kotası uygulayan iki parti **CHP** ve **HDP**’dir.

“*Yerel odaklı-esnek yapılı siyasal partiler*”de<sup>22</sup> kadın adayların başarısı yerel siyasette sağladıkları desteklere ve seçim aday listelerinde kota uygulanıp uygulanmadığına bağlıdır. Türkiye’de yerel odaklı-esnek yapılı partiler söz konusu olmayıp bunun yerine “*lider partileri*” daha yerleşik ve kalıcı hâle gelmiş parti tipidir.

**Seçim sistemi türünün etkisi:** Kadınların siyasal kararlara katılımında ülkede uygulanan seçim sisteminin kolaylaştırıcı ya da zorlaştırıcı olması 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 göre kadın adaylardan yana olumlu sonuçlar vermektedir. Tek adaylı dar bölge sistemi ise kadın adaylar açısından en engelleyici sistemdir. Çünkü böyle bir seçim sisteminde her bir seçim bölgesinde bir siyasal partinin göstereceği tek aday bir kadın olarak belirlemesi o siyasal parti açısından oldukça riskli görülebilir. Ancak bir seçim bölgesinde en az beş temsilci seçilecekse, bir siyasal partinin farklı temsil kategorilerine göre önereceği aday listesinde aday kadınların yer alabilmesi çok daha kolay olacaktır.<sup>23</sup>

**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 savunduğu felsefeye felsefesine ve yaşam tarzına ne kadar içselleştirdiğidir. Bir siyasal parti toplumsal cinsiyet eşitliğine ne kadar inanıyorsa bu konudaki uluslararası norm ve standartlara da o kadar uyum göstermekte, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için gerekli politikaları da o kadar ciddiyetle uygulamakta ve sonuçları da aynı ciddiyetle izleyip gerektiğinde dönüştürücü müdahaleler yapabilmektedir.

## Kadın milletvekili seçilen illerin özellikleri

2015 seçimlerinde 81 ilden sadece 38 ilden kadın milletvekili seçilmiştir.

22 Bu ayrımlar için bkn: Serpil Sancar Üşür, *Siyasal Yaşam ve Kadınlara Destek Politikaları*, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayını, 1997, <http://www.politics.ankara.edu.tr/serpilsancar/07.pdf> (erişim 02.10.2017)

23 Sancar, S. (1997). *Siyasal Yaşam ve Kadınlara Destek Politikaları*. Ankara: Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları; s.31- 40. (erişim 02.10.2017)

2015 genel seçim sonuçlarına bakıldığında kadın milletvekili seçilebilmesinin illerin ekonomik gelişmişlik düzeyine bağlı olmadığı görülmektedir. Ekonomik gelişmişlik düzeyi yüksek Tekirdağ, Antalya, Eskişehir, Muğla, Kayseri, Hatay, Manisa, Mersin, Sakarya, Yalova, Zonguldak illerinde kadın milletvekili seçilmemiştir. Bu durum bize kadınların siyasal temsiline ekonomik gelişmişliğe değil, sadece siyasal partilerin aday gösterme iradesine bağlı bulunduğunu göstermektedir.

### Yıllara göre TBMM’de kadın milletvekili oranı

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 katılabilen kadınlar **TBMM** Beşinci Dönem yasama dönemine 18 kadın milletvekili ile temsil edilmişlerdir. Türkiye tarihinde seçilmiş toplam 10781 milletvekilinin sadece 494’ü yani %4.58’i kadın olabilmıştır.

7 Haziran 2015 Genel Seçimlerinde kadın milletvekili sayısı 98 idi. Parlamentodaki kadın temsil oranı ise % 17,8 ile cumhuriyet tarihindeki en yüksek oran olmuştur. 1 Kasım 2015 Genel Seçimlerinde ise kadın milletvekili sayısı 81’e, Parlamento’daki kadın temsil oranı %14,7’ye düşmüştür.

### 1935 yılından bu yana TBMM’ye temsilci olarak seçilebilen kadın milletvekillerinin oranı:

- 1935’de (kadınların katıldığı ilk genel seçim) % 4.6
- 1950(birden çok siyasal partinin seçimlere katıldığı ilk seçim) % 0,6
- 2007 (kadın mv’in %5’i aştığı ilk seçim) % 9.1
- 2011 % 14.4
- 2015 (7 Haziran) % 17.8
- 2015 (1 Kasım) % 14,7

### 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 yüzde 14,7 den yüzde 17,3’e çıktı.
- 33 ilden hiç kadın vekil çıkmadı.
- 2015 genel seçimlerine göre 2018 genel seçimlerinde AK Parti ve CHP kadın aday oranını 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 5:** 24 Haziran 2018 Seçimleri ve Sonrasında Kadınların Katılımı ve Temsili

Seçime katılan siyasi parti	Aday sayısı	İlk üç sıradaki kadın aday sayısı <sup>24</sup>	Kadın aday gösterilmeyen il sayısı <sup>25</sup>	İlk sırada kadın aday	Kadın aday oranı %	Seçilen kadın mv	Seçilen kadın mv oranı %	24 Haziran seçim öncesi MYK kadın oranı % <sup>26</sup>	24 Haziran seçim sonrası MYK kadın oranı% <sup>27</sup>
Ak Parti	126	33	29	4	21	52	17.6	21.74	24 (25 üyenin 6'sı kadın)
CHP <sup>28</sup>	137	30	33	5	22.7	18	12.3	25	22 (18 üyenin 4'ü kadın)
HDP <sup>29</sup>	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 <sup>30</sup>	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>;  
<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-kadının-adi-yok/>; KA-DER. 2018. 27. Dönem Milletvekili Genel Seçimi'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eksen Ofset, İstanbul, 2018. (erişim tarihi: 28.12.2018)

### Dünya Parlamentolarında Kadın Temsilci Ortalaması

Parlamentolar Arası Birlik (IPU) verilerine göre dünya ülkelerindeki parlamentolarda kadın mv oranı % 23.6'dır. Bölgesel ortalamalar ise şöyledir:<sup>31</sup>

- Kuzey ülkeleri % 41.7
- Amerika % 28.1
- Avrupa ve AGİT ülkeleri % 27.2
- Sahra altı Afrika % 23.8
- Asya % 19.3
- Arap Ülkeleri % 17.5
- Pasifik Ülkeleri % 17.2
- Türkiye % 14.3

### TBMM Komisyonlarında Kadın Milletvekillerinin Oranı

TBMM'de 26. Dönem Yasama Yılında görev yapan toplam 18 parlamento komisyonundaki kadın temsilci sayısı 62 olup; bu temsilcilerin toplam üyelere oranı %13,69'dur. Bu ortalamayı %66.67 ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve %24 ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonu

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

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

26 Siyasal partilerin web sitelerinden tarafımızdan derlemiştir. Erişim 12.09.2017

27 Siyasal partilerin web sitelerindeki verilerden tarafımızdan hazırlanmıştır. Erişim 17.10.2018

28 %33 kadın kotası var.

29 %50 kadın kotası var.

30 %25 kadın kotası var

31 <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2018-11/world-e-parliament-report-2018> (erişim tarihi: 28.12.2018)



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.

### **Kadın Bakanlar**

Türkiye’de ilk kadın bakan Av. Nermin Neftçi’dir. 12 Mart sonrası dışardan kurulan 38. Sadi İrmak Hükümetinde (1974-1975) Kültür Bakanı olmuştur. İkinci kadın bakan ise 1971 yılında seçimle değil, göreve atanma yoluyla gelmiş olan Türkan Akyol ‘dur. Seçilerek Meclise giren ve bakan olan ilk kadın milletvekili ise İmren Aykut’tur. 14 Haziran 1993’te Hükümeti kurmakla görevlendirilen Tansu ise Çiller Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk kadın başbakanı olmuştur.

### **TBMM’de Kadın Temsilcilerin Yasama Faaliyetlerine Katılımı**

TBMM’de sadece kadın milletvekillerinin sayısına değil, yasama faaliyetlerine katılım düzeyi ve içeriği açısından Yasama Komisyonlarına kadın milletvekillerinin katılımına ve genel kurullardaki aktiflik düzeylerine ve konularına da bakmak gerekmektedir. 23. ve 24. Dönem kadın milletvekillerinin yasama faaliyetlerine katılım verilerine göre, 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 kaldığı görülmektedir. Kadın milletvekillerinin gündem dışı konuşma konularının dağılımına bakıldığında ise, en çok kadınlar, çocuklar ve yerel meseleler hakkında konuşulduğu görülmektedir.

### **Siyasal Partilerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve 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 modele uygun olarak geliştiğini görüyoruz. Kadınlar siyasal partiler içinde kendilerine ayrılmış az sayıda ve yardımcı konumlardan öteye geçemeyen bir alana sıkışıp kalmakta ve siyasal kararların alındığı düzeylere çok da ulaşamadıkları görülmektedir; partilerin sosyal kampanyaları, propaganda ve destek sağlama işleri genellikle kadınlar tarafından sürdürülmektedir. İşte bu siyasal parti modeli, Türkiye’de kadınların siyasal kararlara eşit katılımlarına engel oluşturan en temel neden hâline gelmektedir. Ana akım siyasal partilerde yerleşik olduğu görülen bu modele göre, parti içindeki kadın kolları sadece bir “yan kuruluş”tur.

1990’lı yıllardan itibaren Türkiye’de güçlenen kadın hakları hareketinin gündeme getirdiği eleştiriler içinde kadınların siyasal partilere katılım düşüklüğü önemli bir yer işgal etmiştir<sup>32</sup>. Bu siyasal gelişimler sonucu 2007 seçimlerinden itibaren siyasal partiler içinde kadınların sayısı, konumu ve önemi değişmeye başlamıştır. Bu değişiklikleri şöyle özetleyebiliriz:

- Mevcut siyasal partiler içinde kadın (azınlıkta kalan cinsiyet) kotası CHP’de % 33, HDP’de % 50 olarak uygulanmaktadır

32 Bu konuda geniş bir değerlendirme için bkn.: Sancar, 2008, “Siyasal Katılım”, içinde *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*, ( M. Tan, Y. Ecevit ve S. Acuner ile birlikte) TÜSİAD ve KAGİDER Yayını, İstanbul. (Yay.no:TÜSİAD - T/2008 - 07/468;KAGİDER - 001) <http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/KADINRAPOR.pdf> (erişim 02.10.2017)

- 2007 seçimlerinden başlayarak hem siyasal parti yönetimlerinde hem de TBMM'de kadın sayısı yavaş yavaş artmaya başlamıştır. Kadın kotası uygulayan HDP'de bu artış diğer partilere göre çok daha hızlı olmuştur.
- Kadın katılımı ve temsili yerel yönetimler düzeyinde ise aynı hızda gerçekleşmemiştir.
- 2007 seçimlerinden itibaren hiç kadın milletvekili çıkarmamış az gelişmiş illerden TBMM'ye temsilci olarak kadın milletvekilleri gelmeye başlamıştır. Ayrıca ekonomik olarak gelişmiş illerden kadın milletvekili seçilmemesi de kadınların siyasal temsiline ekonomik gelişmeyle bir ilgisi olmadığını göstermektedir.
- Bu gelişimlere paralel olarak genel seçimlerde aday olan kadın sayısında da artış gözlenmektedir.

### **TBMM'de Grubu Bulunan Siyasal Parti Yönetimlerinde Cinsiyet Eşitliği**

TBMM'de grubu bulunan siyasal partilerin toplumsal cinsiyet eşitliğini ne ölçüde gerçekleştirdiklerini anlamamızın bir göstergesi de siyasal parti yönetimlerinde kadınların ne kadar yer aldığıdır. 2010'lu yıllardan başlayarak TBMM'de yer alan siyasal partilerin merkez teşkilatlarında kadın oranının düzenli olarak artmakta olduğunu görüyoruz. 2017 yılı itibarıyla TBMM'de grubu bulunan siyasal partilerin genel merkez yönetimlerinde kadınların oranı ise şöyledir:

- AK Parti - MYK % 21.7
- CHP - MYK % 25
- HDP - MYK % 48.3
- MHP - MYK %6.9 Öte yandan, siyasal partilerin genel merkez yönetimlerinde kadınlar artan oranda yer almalarına rağmen il ve ilçe yönetimlerinde hala kadınlar görünmez durumdadırlar.

### **Siyasal Partilerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Duyarlılığı**

TBMM'de grubu bulunan siyasal partilerin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili uluslararası ve ulusal normlara, standartlara uyumunu ve ilgili stratejik hedefleri ve politikaları benimseme düzeyini görmek için siyasal partilerin siyasal metinlerini karşılaştırmalı olarak incelemek gerekmektedir. Siyasal partilerin tüzükleri, parti içi kadın örgütlenmesini düzenleyen yönetmelikler, seçimlerde hazırlanmış seçim bildirgeleri ve yöneticilerin basında yer alan demeçleri, sözü edilen bu tür siyasal belgelerin örnekleridir. Bu çalışmada bu tür siyasal belgeler üzerinde aşağıda belirtilen karşılaştırma kriterleri ile yaptığımız incelemenin sonuçlarını şöyle özetleyebiliriz:

#### **Siyasal partilerin belgelerini karşılaştırma kriterleri:**

- Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili ulusal ve uluslararası normlara ne ölçüde uyumlu? (norm saptayan belgelerdeki kavram, tanım ve içeriklerin benimsenme düzeyi ile ilgili özelliklerin saptanması)
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili standartlar saptanmış mı?
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmek için hangi stratejik hedefler saptanmış?
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili uygulamaları izleyip denetleyecek bir mekanizma geliştirmiş mi?
- Bütçe ve kaynaklara erişim açısından partinin kadın kolları/birimi için kullanılan mali kaynak var mı?

- Parti içindeki kadın kollarının/biriminin siyaset yapma ve temsil gücü nedir?
- Kadın kollarının/biriminin seçilme meşruiyeti
- Kadın kollarının/biriminin görev güvencesi (görevden almada hukukilik)
- Kadın kollarının/biriminin parti karar organlarında konuşma hakkı
- Kadın kollarının/biriminin parti kararlara katılım hakkı
- Parti seçim listelerinde yer alacak kadın adayların belirlenme süreçlerinin şeffaflığı
- Parti seçim listelerinde yer alacak kadın adayların belirlenme süreçlerinde olumlu ayrımcılık-kota uygulaması var mı?
- Kadın kollarının/biriminin partinin kadın politikasının belirlenmesindeki işlevi nedir?

### AK Parti-Adalet ve Kalkınma Partisi’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi

**Uluslararası normlara uyum:** AK Parti’nin siyasal metinlerinde kullanılan içerik şöyle özetlenebilir:

- Cinsiyetlerin eşitliği gereklidir denmekle beraber eşitlik bir norm olarak yeterince vurgulanmıyor.
- Kadın hakları yerine kadınların güçlendirilmesi ifadesi tercih ediliyor.
- “Ailenin temeli kadındır” söylemi egemen.
- “Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürllüer...” birlikte sıralanıyor ve aynı bağlamda ve aynı statüde ele alınıyor.

**Standart saptama:** Katılım ile ilgili saptanmış standart yok.

**Stratejik hedef saptama:** Detaylı saptanmış stratejik hedefler yok, genel ve tekrarlanan bir “kadınları katılımını artırma” hedefi var.

**Uygulama:** Politikaların uygulamaya yansımaları değerlendirilecek izleme ve değerlendirme mekanizması yok.

**Bütçe ve kaynaklara erişim:** Kadın örgütleri için önerilmiş bir bütçe yok.

### Kadınlar için siyaset yapma ve temsil gücü:

**Karar organlarına katılım-oy verme yetkisi:** Kadınların katılımını kolaylaştırmak için “yan kol” niteliğinde kadın kolları örgütlenmesi var. Bu örgütlenme katı hiyerarşik bir görevlendirme-denetlenme ilişkisi ile tanımlanıyor.

**Seçilme meşruiyeti:** Kadın kolları yöneticilerinin seçimle gelmesi gerekiyor

**Görev güvencesi (görevden almada hukukilik):** Kadın kolları yöneticileri aynı kademe ve bir üst kademe parti yöneticileri tarafından görevden alınabiliyor. Bunun için hukukî bir karar gerekmiyor.

**Konuşma hakkı:** Kadın kolları yöneticileri eş-düzey ve bir üst kademe yönetim kurullarına katılıp görüşlerini belirtebiliyorlar.

**Kararlara katılım hakkı:** Kadın kolları yöneticilerinin katıldıkları parti yönetim organlarında oy hakları yok. Ayrıca kadın kolları yöneticilerinin partiyi temsil hakkı/yetkisi olmadığı açıkça belirtilmiş.

**Kadın adayların belirlenme süreçlerinin şeffaflığı:** Aday belirleme süreçlerine ilişkin bir usul ve şeffaflık yok.

**Olumlu ayrımcılık-kota:** Bu konuda açık ve somut bir uygulama yok.

**Kadın kollarını kadın politikası saptama görevi ve yetkisi:** Partide kadın politikalarını saptama gibi bir görev/yetki/hak tanımlanmamış. Kadın kollarının parti yönetimiyle uyumlu çalışarak partinin saptanmış politikalarını uygulamaya yardımcı olması bekleniyor.

### CHP- Cumhuriyet Halk Partisi’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi

**Uluslararası normlara uyum:** Parti siyasal metinleri genel çerçevesi ile toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal ve uluslararası normlarına uyum gösteriyor. Şöyle ifadelere yer veriliyor:

“Kadın-erkek eşitliği”, “kadın hakları”, “eşit katılım hakkı”, “ailede eşitlik”, “kadını özgürleştirmek”, “çağdaş laik demokratik Cumhuriyet’in var olma koşulu olarak cinsiyetler arası fırsat eşitliği”, “kadınların insan hakları”, “kadınların “özgür ve eşit bireyler” olması”, “kadınların siyasal yaşama eşit katılımı”, “kadının lehine pozitif ayrımcılık”.

**Standart saptama:** Kadınların aday listelerine katılımı ile ilgili kota politikası var (% 33).

**Stratejik hedef saptama:** Toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmeyi amaçlayan detaylı saptanmış stratejik hedefler var.

**Uygulama:** Politikaların uygulamaya yansımaları çok zayıf, izleme ve değerlendirme mekanizması yok.

**Bütçe ve kaynaklara erişim:** Her kademe örgüt bütçesinin en az %10 unu kadın kollarına verilmesi öngörülmüş.

### Kadınlar için siyaset yapma ve temsil gücü:

**Karar organlarına katılım-oy verme yetkisi:** Kadınların katılımını kolaylaştırmak için “yan kol” niteliğinde kadın kolları örgütlenmesi var. Bu örgütlenmenin yapısına bakarsak:

**Seçilme meşruiyeti:** Kadın kolları yöneticilerinin seçimle gelmesi gerekiyor. Ancak uzun süre bu seçimler yapılmamış. Yakın zamanlarda tekrardan seçimle belirlenmeye dönülmüş.

**Görev güvencesi (görevden almada hukukîlik):** Kadın kolları yöneticileri aynı kademe ve bir üst kademe parti yöneticileri tarafından görevden alınabiliyor. Bunun için hukukî bir karar gerekmiyor.

**Konuşma hakkı (karar kurullarına katılım):** Kadın kolları yöneticileri eş-düzye ve bir üst kademe yönetim kurullarına katılıp görüşlerini belirtebiliyorlar.

**Kararlara katılım hakkı:** Kadın kolları yöneticilerinin katıldıkları parti yönetim organlarında oy hakları yok.

**Aşağıdan gelen siyasal taleplere açıklık (adayların belirlenme süreçlerinin şeffaflığı):** Aday belirleme süreçlerine ilişkin bir usul ve şeffaflık yok.

**Olumlu ayrımcılık-kota:** Her tür parti yönetim organında ve seçim aday listelerinde kadın kotası var.

**Kadın kollarını kadın politikası saptama görevi ve yetkisi:** Kadınlarla ilgili özgün politika oluşturma için danışma kurulları/organları var. Kadın kolları parti politikalarını desteklemek-ten çok kadınları siyasete katma ve kadın politikaları oluşturma görevi ile tanımlanmış.

### HDP- Halkın Demokrasisi Partisi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi

**Uluslararası normlara uyum:** Parti siyasal belgelerinde yer alan kavram ve tanımlar ulusal ve uluslararası normlara uygunluk gösteriyor. Bu çerçevenin daha da ötesinde feminist siyaset ilkeleri ve politikaları da benimsiyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ifade edişi şöyle:

- Cinsiyetler arası eşitsizliğe karşı, erkek egemen sistemle mücadele etmek
- Kadın erkek eşitliğinin yaşandığı demokratik bir halk iktidarını hayata geçirmek
- Kadın, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği hakları konusunda her tür ayrımcılık ve sömürüye karşı olmak
- Kadınlardan yana tutum almak
- Cinsiyetçilikle mücadele etmek
- Kadınların kurtuluş ve özgürlük mücadelesinde temel güç olan kadın örgütlülüğüne inanmak
- Kadın kurtuluş hareketiyle ilişkili olmak
- Fiili ve gerçek bir eşitliğin sağlanması için mücadele etmek
- Pozitif ayrımcılık ilkesini uygulamak
- Cinsiyetçi işbölümüne son vermek
- Kadın ve erkek arasında bağımlılık değil dayanışma
- Bütün kadınların bağımsız yurtaşlar olarak sosyal güvenceye kavuşturulması.

**Standart saptama:** Eşit katılım/temsil kotası ve eşbaşkanlık politikası var.

**Stratejik hedef saptama:** Detaylı saptanmış stratejik hedefler var. Bu hedeflerin “kadınlar adına” konuşmayı değil, “kadınların kendi dilinden konuşma”larını savunmak olarak tanımlandığını görüyoruz.

**Uygulama:** Politikaların uygulamaya yansımaları değerlendirmek için HDP yerel yönetim uygulamalarını değerlendiren verilere gereksinim var.

**Bütçe ve kaynaklara erişim:** Özel olarak tanımlanmış bir bütçe yok.

**Kadınlar için siyaset yapma ve temsil gücü:**

**Karar organlarına katılım-oy verme yetkisi:** Kadınların katılımını kolaylaştırmak için “yan kol” niteliğinde kadın kolları değil Kadın Meclisleri adı verilen kendine özgü bir örgütlenme var. Bu örgütlenmenin yapısına bakarsak:

**Seçilme meşruiyeti:** Sadece seçilme ile belirlenmiyor, üyelere ve vatandaşlara da katılım olanağı sunan açık uçlu örgütlenme modeli var.

**Görev güvencesi (görevden almada hukukîlik):** Görevden alınma ile ilgili ayrı hükümler yok.

**Konuşma hakkı (karar kurullarına katılım):** Kadın meclisleri her eş-düzye ve bir üst kademe yönetim kurullarına katılıp görüşlerini belirtebiliyorlar. Kararlarının uygulanmasının zorunlu olduğu belirtiliyor.

**Kararlara katılım hakkı:** Kadın meclisi kadınlarla ilgili konularda karar verme hakkına sahip görünüyor.

**Aşağıdan gelen siyasal taleplere açıklık (adayların belirlenme süreçlerinin şeffaflığı):** Aday belirleme süreçlerinin aşağıdan gelen taleplere göre olacağı belirtiliyor.

**Olumlu ayrımcılık-kota:** Her tür parti yönetim organında kadın kotası var.

**Kadın kollarını kadın politikası saptama görevi ve yetkisi:** Partinin kadın haklarını savunmak ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı çıkmak için uygulayacağı politikaların belirlenmesi ve uygulanmasında ne ölçüde aktif söz ve katılım yetkilerinin olduğu.

## MHP- Milliyetçi Hareket Partisi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi

**Uluslararası normlara uyum:** Uyum sınırlı.

- Her türlü fiili ve hukukî ayrımcılığa karşı olmak
- Kadınların saygınlıklarını korumak
- Kadınların temel hak ve özgürlüklerini kısıtlayan uygulamalara son vermek
- Millî ve manevî 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 geliştirme bakış açısı var.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalara yerleştirilecek deniyor ama bunun somut bir karşılığı yok.

**Standart saptama:** Yok.

**Stratejik hedef saptama:** Yok.

**Bütçe ve kaynaklara erişim:** Yok.

**Kadınlar için siyaset yapma ve temsil gücü:**

**Karar organlarına katılım-oy verme yetkisi:**

**Seçilme meşruiyeti:** Kadın kolları atama ile oluşturuluyor

**Görev güvencesi (görevden almada hukukîlik):** Siyasi kararla görevden alınabiliyor.

**Konuşma hakkı (karar kurullarına katılım):** Kadın kolları yöneticileri eş-düzye ve bir üst kademe yönetim kurullarına katılıp görüşlerini belirtebiliyorlar.

**Kararlara katılım hakkı:** Kadın kolları yöneticilerinin katıldıkları parti yönetim organlarında oy hakları yok.

**Aşağıdan gelen siyasal taleplere açıklık (adayların belirlenme süreçlerinin şeffaflığı):** Aday

belirleme süreçlerine ilişkin bir usul ve şeffaflık yok.

**Olumlu ayrımcılık-kota:** Yok.

**Kadın kollarını kadın politikası saptama görevi ve yetkisi:** Partinin ayrı bir kadın politikasından bahsedilmiyor.

## Türkiye’de Yerel Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

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. Ancak ne yazık ki Türkiye’de bugüne kadar yerel seçimlerde belediye başkanı ve meclis üyesi olarak ne kadar kadın seçildiğine dair elimizde sayısal bir bilgi bulunmamaktadır.

Türkiye’de kadınların belediye başkanlıklarına aday olma ve seçilme oranı bugüne kadar genel seçimlerdeki oranların çok altında kalmış ve %1’in üstüne çıkamamıştır. Bu gerçeklik dünyadaki genel eğilime ters ve Türkiye’ye özgü bir durumdur. Çünkü dünyada genellikle yerel yönetimlerdeki seçilmiş kadın oranı ulusal meclislerde seçilmiş kadın oranına göre daha yüksektir. Bunun nedeni de temizlik, eğitim, sağlık gibi hizmetlerin yerel düzeyde yürütülmesinin daha çok “kadınsı işler” kategorisinde kabul edilmesidir.

## Yerel Seçimlerde Kadın Adaylar ve Seçilenler

Türkiye’de son dört yerel seçim sonuçlarını karşılaştırmalı olarak bakıldığında, 1999 seçimlerinden bu yana sadece belediye meclisi üyeliğine seçilen kadın oranında bir miktar yükselme olduğu görülmektedir.

En son yapılan 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) ; 1.251 İl Genel Meclis üyesinin ise 60’ı(%4,8) kadındır.

Belediye başkanlığı adaylığı ve seçilme oranlarına bakıldığında ise aday listelerinde kadın / cinsiyet kotası uygulayan iki parti sonuçları da çok başarılı olmadığı görülmektedir. 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’de ise parti, her iki cins için %50 cinsiyet kotası uygulamasına rağmen kadın belediye başkan oranı ancak %11.9’a ulaşabilmiştir (2014 yerel seçimlerinde aday kadınlar ve seçilebilenler karşılaştırması için bkn. Tablo 4)

30 Mart 2014 seçimlerinde, seçilen kadın sayısına paralel biçimde, seçimlere katılan kadın aday oranlarının da düşük olduğu görülmektedir. Büyükşehir belediye başkanlıkları için aday gösterilen 433 adaydan sadece 35’i (%7,5) kadındır ve bunlardan sadece 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 ( % 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.

30 Mart 2014 Yerel Seçimlerinde seçilmiş belediye başkanlarının il ve ilçe dağılımı da şöyledir:

- 81 il belediye başkanının 4'ü;
- 30 Büyükşehir belediye başkanının 3'ü;
- 51 il belediye başkanının sadece 1'i;
- 49 merkez ilçe belediye başkanının sadece 1'i;
- 912 ilçe belediye başkanının sadece 33'ü;
- 390 belde belediye başkanının sadece 3'ü;
- 1251 il genel meclis üyesinden sadece 60'ı;
- 16 950 ilçe belediye meclis üyesinden sadece 2100'ü;
- 3548 belde belediye meclis üyesinden sadece 98'i, kadınlardan oluşmuştur.

Belediye başkanlıklarının partilere göre dağılımı ise şöyledir:

- HDP - 23 belediye başkanı +54 eşbaşkan;
- CHP - 7 belediye başkanı;
- AK Parti - 6 belediye başkanı.
- 3 Büyükşehir Kadın Belediye Başkanı: Gaziantep/AK Parti, Aydın/CHP, Diyarbakır/BDP
- 1 İl Kadın Belediye Başkan: Hakkari/ BDP
- 9 İlde Kadın Belediye Eş Başkanı (BDP)
- 46 İlçede Eş Kadın Belediye Başkanı (BDP) seçilmiştir.



**Tablo 6:** 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

Veri kaynağı: <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](http://www.hurriyetaile.com/sizin-icin/kampanyalar-duyurular/kadin-adaylar_12969.html#detail) (erişim tarihi: 12.09.2017)

Siyasal partilerin 2014 yerel seçimlerinde kazandıkları büyükşehir, il, ilçe belediye başkanlıklarında kadın erkek-oranı:

**AK Parti:** Toplam 662 erkek 6 kadın belediye başkanı seçilmiştir. Kadın oranı: % 009

- ▶ Büyükşehir belediye başkanı: 21 erkek, 1 kadın
- ▶ İl belediye başkanı: 32 erkek, 0 kadın
- ▶ İlçe belediye başkanı: 609 erkek 5 kadın

**CHP:** Toplam 186 erkek 7 kadın belediye başkanı seçilmiştir: Kadın oranı % 037

- ▶ Büyükşehir belediye başkanlığı: 5 erkek 1 kadın,
- ▶ İl belediye başkanlığı: 7 erkek /0 kadın
- ▶ İlçe belediye başkanlığı: 174erkek, 6 kadın

**MHP:** Toplam 121 erkek, 1 kadın belediye başkanı seçilmiştir: Kadın oranı: % 008

- ▶ Büyükşehir belediye başkanlığı: 2 erkek, 0 kadın,
- ▶ İl belediye başkanlığı: 6 erkek, 0 kadın
- ▶ İlçe belediye başkanlığı: 113 erkek, 1 kadın

**BDP:** Toplam 83 erkek, 23 kadın belediye başkanı seçilmiştir: Kadın oranı: % 27.7

- ▶ Büyükşehir belediye başkanlığı: 2 erkek, 1 kadın (+2 kadın eşbaşkan)
- ▶ İl belediye başkanlığı: 6 erkek, 1 kadın (+6 kadın eşbaşkan)
- ▶ İlçe belediye başkanlığı: 75 erkek, 21 kadın (+75 kadın eşbaşkan)

### Yerel Siyasete Kadınların Katılım Araçları

Türkiye’de yerel siyasete kadınların katılım araçları içinde en önemlisi olan siyasal parti kadın kolları yeterli siyasal yetki ve kaynağa sahip olmadıkları için kadınları siyasal karar alma süreçlerinde eşit katılıma taşıyabilecek bir güce sahip oldukları görülmektedir. Yerel siyasette ise, siyasal partilerin kadınların aday listelerine girebilmesi ve siyasal parti örgütlerinde aktif olabilmesinin kadın/cinsiyet kotası ve eşbaşkanlık gibi destek politikalarının uygulanması ile ancak mümkün olduğu görülmektedir.

Kadınların mahalle muhtarlığına aday olma ve seçilmelerinde artan bir eğilimin olduğunu ve bunun da siyasal partilerden bağımsız olabildiği için gerçekleştiğini söyleyebiliriz.

Kadınların yerel siyasal kararlara katılımını artıracak etkin bir yerel katılım aracı Kent Konseyi Kadın Meclisleri’dir. Ancak Kadın Meclisleri’nin bazı illerde çok etkin olmakla birlikte ülke çapında yaygınlaşmadığı ve siyasal karar vericilerce öncelikle desteklenmediği bir gerçektir.

### Yerel Seçimlerde Sandık Kurullarına Katılım

Türkiye’de kadınların yerel siyasal etkinliklere katılmasının bir başka ve önemli yolu seçimler sırasında sandık kurullarına üye ya da başkan olarak aday olabilmeleri/atanabilmeleridir. Bu konuda Yüksek Seçim Kurulu (YSK) bir veri sunmamaktadır.

Seçimlerle ilgili izleme yapan bir sivil örgütün 30 Mart 2014 seçimleri hakkında hazırladığı bir yerel izleme raporuna göre<sup>33</sup> gözlem yapılan 17 ilde ve bu illerde gözlem yapılan sandıklarda, sandık kurulu başkanının cinsiyete göre dağılımı şöyledir:

Gözlem yapılan 1483 sandıkta Sandık Kurulu Başkanlarının sadece %17,3’ü kadındır. İllere göre bakıldığında da hiç kadın üye olmayan sandıkların Diyarbakır, Eskişehir ve Manisa’da fazla olduğu gözlenmiştir.

### Kadın Dostu Yerel Yönetim, Yerel Eşitlik Birimleri ve Eşitlik Eylem Planları

Türkiye’de yerel siyasal kararlara kadınların katılımının çok düşük düzeyde olması özel olarak geliştirilecek stratejik hedefleri, politikaları ve uygulayıcıları tanımlayan, “yerel siyasal kararlara cinsiyetlerin eşit katılımı için eylem planları” yapılmasının ne kadar acil ve kaçınılmaz olduğunu göstermektedir. Bu aynı zamanda yerel yönetimlere cinsiyetlerin eşit katılımını sağlamaya yönelik temel siyaset ilkelerini yeniden tanımlamayı, vurgulamayı ve sahiplenmeyi de gerektirmektedir.

Türkiye’de yakın zamanlarda yerel yönetimlerde kadınların katılımını artırmak amacıyla yapılan çalışmaların başında Kadın Dostu Yerel Yönetimler uygulamalarının geliştirilmesi gelmektedir. Kadın Dostu Yerel Yönetim, yerel düzeyde siyasal kararlara cinsiyetlerin eşit katılımını sağlamak için bir norm, bir stratejik hedef, bir politikalar paketi olarak tanımlanabilir. 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 mekanizmalarına etkin biçimde katıldıkları ve eşit olarak temsil edildikleri yerel yaşamda eşitlik politikalarını kapsamaktadır.

Yerel eşitlik politikalarını hayata geçirmek üzere yerel yönetim kurumlarında Yerel Eşitlik Birimleri/Komisyonları kurulması ve Yerel Eşitlik Eylem Planları (YEPP) yapılması önerilmektedir. Türkiye’de böyle bir çalışma ilk kez İçişleri Bakanlığı ve Birleşmiş Milletler arasında yürütülen bir proje çerçevesinde geliştirilmiş (Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı - Kadın Dostu Kentler Projesi)<sup>34</sup> ve 13 pilot ilde uygulanmıştır. Bu çalışma ile kurulmuş yapılar bazı illerde işlevsel olmaya devam etmiş ama kimi illerde işlevsiz hâle gelmiştir. Bu durum da yerel düzeyde eşitlik politikalarının yeterli siyasal güç ve irade ile

33 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/> (erişim 02.10.2017)

34 <http://www.kadindostukentler.com/> (erişim 02.10.2017)

desteklenmediğini göstermektedir. Bu nedenle yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirici politikaların daha artan ölçüde sahiplenilmesi gerekmektedir.

**Kadın Dostu Yerel Politika** önerilerini şöyle özetleyebiliriz:

- Belediye ve İl Özel İdarelerinin Stratejik Planlarına cinsiyetler arası eşitliğin gerçekleştirilmesi stratejik hedef olarak eklenmeli;
- Yerel yönetimlerde kadınlarla ilgili çalışmalar "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 Kurullarının<sup>35</sup> çalışmalarına kadın erkek eşitliği ilkesinin dâhil edilmesi sağlanmalı,
- Kent Konseyi Kadın Meclislerinin gelişimi desteklenmelidir.

## 2. Ayrımcılık: Siyasete Aday Olan ve Seçilen Kadın Farkı

Siyasal parti faaliyetlerine ve kampanyalarına kadınlar çok yoğun katıldıkları halde seçimlerde aday olan ve seçilen kadın oranının hızla azalması siyasette cinsiyet ayrımcılığının önemli bir göstergesidir (Tablo 4).

2015 Genel Seçimlerinde tüm adayların %26.6’sı kadınlardan oluşmuştur.<sup>36</sup> Sadece meclise girme ihtimali olan 4 partiye baktığımızda ise bu oran %23.78’e inmektedir.

Seçimlerde kadınların seçilebilme şanslarını artıran en önemli faktör aday listesinde kaçınıcı sıradan aday gösterildikleridir. Bu ise büyük ölçüde, söz konusu siyasî partinin aday listelerinde cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmek için bir yöntem uygulayıp uygulamadığına bağlıdır. 2015 Genel Seçimlerinde toplam 523 kadın adayın %25.2’si 1. veya 2. sıradan aday gösterilmiştir. Birinci sıradan aday gösterilen kadınların sayısı AK Parti’de 3, CHP’de 14, MHP’de 2, HDP’de ise 25’tir.

35 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.

36 2015 Genel Seçimleri Kadın Adayların Dağılımı <http://www.kadinkoalisyonu.org/yeni/2015-genel-secimleri-kadin-adaylarin-dagilimi/> (erişim 02.10.2017)

Ayrıca bkn: <http://www.5harfliler.com/kadin-adaylarin-dagilimi/>, 28 Mayıs 2015. <http://www.aljazeera.com.tr/haber/listelerde-kadin-agirligi> (erişim 02.10.2017)

**2007 genel seçimlerinden 2015 genel seçimlerine kadın aday oranlarının değişimi şu şekildedir:**

- AK Parti % 11.3 den % 18 e;
- CHP % 9.4’den % 19.4’e;
- DTP/HDP % 15.7’den % 45.2’ye;
- MHP % 7.8’den % 12.1’e yükselmiştir.

**2007-2015 seçilen kadın milletvekili sayısındaki değişim:**

AK Parti % 8.7’den (30 kadın mv.) % 10.7’a (34 kadın mv);

CHP % 8.9’dan (10 kadın mv.) % 14.5’e (19 kadın mv);

HDP % 30.7’den (bağımsız 8 kadın mv.) % 35.2’ye ( 19 kadın mv.);

MHP % 2.8’den (2 kadın mv.) % 8.3’e (3 kadın mv) yükselmiştir.

### **3. Ayrımcılık: Kamu Hizmetinde Çalışan ve Yöneten Arasında Cinsiyet Ayrımcılığı**

Türkiye’de kadınların cumhuriyet ile birlikte kamu hizmetine yaygın olarak girmeye başlaması siyaseten desteklenmiş bir politika olmasına rağmen kadınları kamu çalışanı oldukları oranda kamu yönetimine, yönetici konumlara geledikleri de bir gerçekliktir.

Türkiye’de kamu kurum yöneticileri düzeyinde kadınların katılım oranının çok düşük olmasına rağmen, uzmanlık gerektiren mesleklerde kadın oranları oldukça yüksek düzeydedir. Tablo 7’de görülen 2017 yılı verilerine göre uzman mesleklerde kadın oranı dünya ortalamalarının üstünde olmakla birlikte mesleki alanları düzenleyen kamu kurumu niteliğindeki meslek odalarının yönetimlerinde kadın yöneticiler yok denecek kadar azdır. İstisna olarak Türk Tabipler Birliği kadın doktorlar lehine cinsiyet kotası uyguladığından bu ayrımcılığı aşmada önemli bir adım atmıştır.

**Tablo 7:** Uzman mesleklerde Çalışan -Meslek Odalarında Yönetici Olabilen Kadın Oranı

Meslek	Uzman oranı %	Yönetici oranı %	Düzenleyici mesleki kamu kurumu
Mimar	Yüzde 43	Binde 4 (23 E, 1 K)	Türkiye Mimar, Mühendis Odaları Birliği TMMOB-YK
Mühendis	Yüzde 21	Binde 4 (23 E, 1 K)	TMMOB-YK
Avukat	Yüzde 42	Yüzde 20 (8 E, 2K)	Türkiye Barolar Birliği-TBB-YK
Doktor	Yüzde 62	Yüzde 36 (7 E, 4 K)	Türk Tabipler Birliği-TTB-YK
Bankacı	Yüzde 51	Yüzde 7 (12 E, 1 K)	Türkiye Bankalar Birliği-YK
Akademisyen	Yüzde 43	Yüzde 10 (17 E, 2 K)	Yüksek Öğrenim Kurumu (YÖK)- YK
Akademisyen	Yüzde 43	Yüzde 3 (108 E, 3 K)	Devlet üniversiteleri rektörleri
Yargı (hakim, savcı)	Yüzde 32	Yüzde 7 (12 E, 1 K)	Hakimler Savcılar Kurulu (HSK)

Veri kaynağı: Ana Raporda Tablo 57-65’de yer alan verilerden özetlenmiştir.

#### 4. Ayrımcılık: Kadınlar Devlet Yönetimine Katılmıyor

Türkiye’de kadınların hala savcı, emniyet müdürü, komiser, polis, vali, kaymakam, büyükelçi, bürokraside üst düzey yönetici olma oranı çok düşük düzeydedir. Ayrıca kadınların önünde din hizmetleri ve milli savunma hizmetlerine katılmaları ile ilgili engeller bulunmaktadır. Kadınlara kaymakamlık yolu ancak 1989 yılında açılmış ve ilk kadın kaymakam 1995 yılında göreve atanabilmiştir. Hâlâ kadın kaymakam sayısı çok sınırlıdır. İlk kadın vali ise 1991 yılında Muğla’da göreve başlamıştır ve şu anda ancak iki kadın vali vardır.

**Tablo 8:** Devlet Yetkisi ile Çalışan ve Devlet Yönetimine Katılan Kadın Oranının Düşüklüğü

Devlet adına yetki kullanabilen görevli	Kadın çalışan oranı yüzde	Çalışan sayısı
Savcı	% 9	4406 E, 448 K
Emniyet görevlisi	Amir % 8, komiser % 7, polis % 6	
Büyükelçi	% 17	201 E, 43 K
Vali	% 0.2	79 E, 2 K
Kaymakam	% 0.14	943 E, 14 K
TSK-general	% 0	
Bürokrasi üst yönetimi	% 11	
Memur	% 37.8	

Veri kaynağı: Ana Raporda Tablo 54-64’de yer alan verilerden özetlenmiştir.

#### 5. Ayrımcılık: Kamu Sektöründe Eğitimsiz Kadının Yaşadığı Ayrımcılık Daha Büyük

Türkiye’de istihdam türüne göre kamu kurumlarında çalışan personelin cinsiyet dağılımına bakıldığında meslekî eğitim gerektiren ve kariyer görevlerde (beyaz yakalı) istihdam edilen kadın oranlarının çok yüksek olduğu (hâkim ve savcılarının %31.52si, öğretim elemanlarının %43ü, sözleşmeli personelin %35.57si ) görülmektedir. Buna karşın, kamuda çalışan sürekli işçilerin ancak %8.05i, geçici işçilerin ise sadece %11.67si 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 incelendiğinde ise, cinsiyetler arası rekabette kadınların dezavantajlı oldukları ve erkeklerin çok gerisinde kaldıkları görülmektedir. Bu durum Türkiye’de dünyadaki eğilimin tersine bir özellik göstermektedir. Dünyada istihdam statüsü düştükçe kadın oranı artarken, Türkiye’de tam tersine bir durum göze çarpmaktadır. Türkiye’de çoğu kariyer mesleklere girişte nesnel diploma, sınav, liyakate dayalı atama sistemlerinin var olması kadınların önyargılarla baştan elenmesini engellenmektedir. Bu durum meslekî eğitim ve nesnel kariyer kurallarının varlığının cinsiyet eşitliği açısından ne kadar önemli olduğunu da göstermektedir. Türkiye’de kamu hizmetin sürdürülmesine katılım ile hizmetin planlanması ve yönetilmesi aşamasına katılım arasındaki oransızlık bu alandaki cinsiyet temelli ayrımcılığın önemli bir göstergesidir.

**Tablo 9:** Kamu Kurumlarında Eğitimli Kadın Çalışan-Eğitimsiz Çalışan Kadın Farkı

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Kadın %	Erkek Sayısı	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 <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>(erişim tarihi: 27.08.2018)

## 6. Ayrımcılık: Kamu Yönetimi Üst Kurullarında Cinsiyet Eşitsizliği

Kamu yönetiminde temel kararların alınmasında kritik rol oynayan “üst kurullar”ın üyeleri genellikle hükümet tarafından atama ile oluşmaktadır.

**Tablo 10:** Türkiye’de Üst Kurul Yönetimlerinde Kadın Oranı<sup>37</sup>

Rekabet Kurulu			
ÜN VAN	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			
ÜN VAN	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			
ÜN VAN	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%

37 Kurumların web sayfalarından derlenmiştir. (Erişim: 15.09.2017)

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%

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	3	1	%25
Kurul üyesi	14	0	%0
Kurul Uzmanı	30	1	%3,33
Kurul uzman yardımcısı	3	0	%0

## 7. Ayrımcılık: Ekonomik Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Ekonomik kararların belirlenmesinde rol oynayan işveren sendikaları ile Merkez Bankası gibi devlet kurumlarının yönetici konumlarında kadın oranı toplumsal cinsiyet eşitliği normuna uymun saptanmasında önemli bir uluslararası ve ulusal gösterge olarak kabul edilmiştir.

Türkiye’de Merkez Bankası yönetiminde hiç kadın yönetici yoktur.

Sanayi ve işveren meslek örgütleri (TÜSİAD, TOBB, TESK ve MÜSİAD) yönetiminde, başkan ve yardımcıları düzeyinde hiç kadın yönetici yoktur.

Sermaye Piyasası Kurulu, 2014 yılından itibaren, borsada işlem yapan şirket yönetimlerinde yönetim kurullarında kadın üye oranının %25’ten az olmama şartını getirmiştir. Buna göre **BIST** şirketlerinin tümünde kadın yönetim kurulu üyesi ortalaması 2016 yılında %12’ye yükselmiştir.



## V. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Saptamak İçin Gösterge ve Veri Kaynakları

Kararlara katılımda toplumsal cinsiyet eşitliği verilerini uluslararası düzeyde karşılaştırmalı biçimde izleyebileceğimiz gösterge ve endeksleri kullanıma sunan en önemli kaynaklar şunlardır:

- WEF- Dünya Ekonomik Forumu (*World Economic Forum*) Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi (*Global Gender Gap Index*)
- EIGE-Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü (*European Institute for Gender Equality*) Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri ve Endeksi.
- UNDP- Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (*GII- Gender Inequality Index*)
- IPU- Parlamentolar Arası Birlik (*Inter Parliamentary Union*)- Parlamentolarda Kadın Endeksi (*Women in Parliaments*)
- IDEA- Toplumsal cinsiyet Kotası veri tabanı- farklı ülkelerde siyasi kurumlarda kadın/ cinsiyet kotası uygulama sonuçlarını gösteren “*Gender Quotas Database*”.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili verilere ulaşabileceğiniz ulusal veri kaynaklarımız ise şunlardır:

- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)- Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri /Siyasal 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, çalışan yönetici, akademik personel ve öğrenci/mezun içinde 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.

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 hesaplarken dikkate aldığı değişkenlere uyumlu değildir. Bu değişkenleri en kısa zamanda **TÜİK** tarafından Türkiye’deki gösterge ve veri türlerine uyarlanması gerekmektedir.

## VI. Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Göstergeleri

### I. Yerleşik Kullanılan veya Verisi Olan Göstergeler Tablosu

SİYASAL KURUMLARA KATILIM VE SİYASAL TEMSİL					
Konu	İlgili insan hakları	Gösterge	Gösterge kullanan/öneren kurum	Veri toplama yöntemi	Veri toplama sıklığı
Siyasal kararlara katılma	Siyasal kararlara eşit katılma	Ulusal parlamentoya seçilen temsilciler arasında kadın-erkek oranı	EIGE, BM-gerderstats, TÜİK, KSGM, TCEUEP, KEFEK, KA+KK	Seçim verileri	Seçim dönemleri
		Belediyeler/il genel meclisleri başkanları ve 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-gerderstats, TÜİK, KSGM, TCEUEP	Başbakanlık Verileri	Atama ve seçim dönemleri
Siyasal Partilerin toplumsal cinsiyet eşitliği norm ve mevzuatına uyumu	Siyasal kararlara katılımda cinsiyet eşitliği	Önde gelen siyasal partilerin başkan ve başkan yardımcıları, merkez yönetimleri düzeyinde kadın-erkek oranı	EIGE 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 dönemlerinde

### KAMU HİZMETİNE KATILIMDA EŞİTLİK GÖSTERGELERİ

Konu	İlgili insan hakları	Gösterge	Gösterge kullanan/ öneren kurum	Veri toplama yöntemi	Veri toplama sıklığı
Kamu yönetimine katılımı	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Kamu kurumlarında çalışanlar ve üst düzey kamu yöneticileri içinde kadın-erkek oranı	EIGE, BM gerderstats, TÜİK, KSGM, TCEUEP, DPD, KA+KK	Devlet Personel Başkanlığı verileri	Yıllık
Kamu-devlet yönetimini denetleme kurumları yönetimine katılım	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Kamuda çalışan uzman meslek mensupları içinde kadın-erkek oranı (Mimar, mühendis, doktor, avukat, müfettiş, denetçi, bankacı, vb)	EIGE, BM gerderstats, TÜİK, KSGM, KA+KK	Devlet Personel Başkanlığı verileri	Yıllık
Devlet yönetimine katılım	Devlet yönetimine eşit katılım hakkı	Devlet egemenlik yetkisi kullanan grevliiler arasında kadın-erkek oranı (Polis, general, diplomat, savcı, vali, kaymakam, cumhuriyet başsavcıları, vb.)	TÜİK, KSGM	Devlet Personel Başkanlığı verileri	Yıllık
		Cumhurbaşkanlığı Politika Kurullarına <sup>38</sup> atananlar içinde kadın-erkek oranı	---	Resmi Gazetede yayınlanan atama kararnameleleri	Atama ve seçim dönemleri
Yargıda kadın-erkek eşitliği	Devlet yönetimine eşit katılım hakkı	Ulusal mahkemelerde ve üst yargı kuruluşlarında kadın-erkek oranı	EIGE, BM gerderstats, TÜİK, KSGM, HSK	Devlet Personel Başkanlığı ve Hakim ve Savcılar Kurulu (HSK) verileri	Yıllık

### BİLİMSEL EĞİTİM ARAŞTIRMA KURUMLARINA KATILIMDA EŞİTLİK

Konu	İlgili insan hakkı	Gösterge	Gösterge kullanan/ öneren kurum	Veri toplama yöntemi	Veri toplama sıklığı
Akademik görevlerde kadın erkek eşitliği	Bilimsel çalışmaya ve akademik kurumların yönetimine eşit katılım hakkı	YÖK bünyesindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde akademisyen olarak görev yapanlar içinde kadın-erkek oranı	BM gerderstats, TÜİK, KSGM, TCEUEP, YÖK	YÖK istatistikleri	Yıllık
		YÖK bünyesindeki devlet ve vakıf üniversitelerinde yönetici olarak görev yapan rektörler içinde kadın-erkek oranı	BM gerderstats, TÜİK, KSGM, TCEUEP, YÖK	YÖK istatistikleri	Yıllık

38 1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin 20 Maddesi gereğince kurulan Kurullar, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf>

EKONOMİK KARARLARA KATILIMDA EŞİTLİK					
Konu	İlgili insan hakları	Gösterge	Gösterge kullanan/ öneren kurum	Veri kaynağı	Veri toplama yöntemi
İş dünyasında alınan kararlara katılım	Ekonomik kararlara eşit katılım hakkı	İşçi ve işveren Sendika, Federasyon ve Konfederasyonların üst yönetimlerinde kadın-erkek oranı	EIGE, TÜİK, TCEUEP Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) verileri	Yıllık
İş ve mali yönetime katılma	Ekonomik kararlara eşit katılım hakkı	Merkez Bankası ve BİST’te (Borsa İstanbul) hisse senedi satışı yapabilen şirket yöneticileri içinde kadın- erkek oranı		BİST ve Merkez Bankası verileri	Yıllık

## II. Kullanılması Öngörülen Göstergeler Tablosu

SİYASAL KURUMLARA KATILIM VE SİYASAL TEMSİL					
Konu	İlgili insan hakkı	Önerilen Gösterge	Veri kaynağı	Veri toplama yöntemi	Veri toplama sıklığı
Parlamento ve Yerel Meclislere ve Yerel Yönetimlere eşit katılım	Siyasal kararlara katılım hakkı	Mahalle Muhtarları arasında kadın oranı	İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü ve Türkiye Mahalle Muhtarları Federasyonu	Kurum istatistikleri	Seçim döneminde
		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 toplumsal cinsiyet eşitliği norm ve mevzuatına uyumu	Siyasal kararlara katılımında cinsiyet eşitliği	Siyasal partilerin gençlik kolları başkanları ve yönetiminde kadın erkek oranı	Siyasal Partilerin Genel Merkez Verileri	Araştırma	Partilerin kongre, kurultay, seçim /atama dönemlerinde
		Kadın kollarını/biriminin kadın politikası saptama görevi ve yetkisi var mı?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Yıllık
		Kadın kollarını/biriminin kadın politikası saptama görevi ve yetkisi var mı?	Siyasal parti belgeleri	Araştırma	Yıllık

<b>KAMU HİZMETİ YÖNETİMİNE KATILIMDA EŞİTLİK GÖSTERGELERİ</b>					
<b>Konu</b>	<b>İlgili insan hakkı</b>	<b>Önerilen Gösterge</b>	<b>Veri kaynağı</b>	<b>Veri toplama yöntemi</b>	<b>Veri toplama sıklığı</b>
Kamu Yönetimi Üst-Kurullarında kadın-erkek eşitliği	Kamu yönetimine eşit katılım hakkı	Kamu Hizmeti Niteliğinde Görev Yapan Kurumlar Ve Meslek Örgütleri yönetimlerinde kadın-erkek oranı: <ul style="list-style-type: none"><li>■ TMMOB (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği) ve ona bağlı meslek odaları</li><li>■ Türkiye Barolar Birliği</li><li>■ Türk Tabipleri Birliği</li><li>■ Türkiye Bankalar Birliği</li><li>■ Türk Eczacılar Birliği</li><li>■ TÜRMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği)</li><li>■ Türkiye Gazeteciler Cemiyeti</li><li>■ Türkiye Belediyeler Birliği</li></ul>	DPB ve Kurumların kendi verileri	Kurum verilerinin DPB ve KSGM 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"><li>■ Rekabet Kurulu</li><li>■ Sermaye Piyasası Kurulu</li><li>■ Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu</li><li>■ Radyo ve Televizyon Üst Kurulu</li><li>■ Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu</li><li>■ Kamu İhale Kurumu</li><li>■ Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Üst Kurulu</li><li>■ Din İşleri Yüksek Kurulu</li><li>■ Yüksek Öğrenim Kurumu</li><li>■ Basın İlan Kurumu</li></ul>	DPB ve kurumların kendi verileri	Kurum verilerinin DPB ve KSGM tarafından derlenmesi	Yıllık

BİLİMSEL EĞİTİM ARAŞTIRMA KURUMLARINA KATILIMDA EŞİTLİK					
Konu		Gösterge	Veri kaynağı	Veri toplama yöntemi	Veri toplama sıklığı
Akademik görevlerde kadın-erkek oranı	Akademik yaşama ve kurumların yönetimine eşit katılım hakkı	YÖK bünyesi içinde devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan rektör yardımcılar, genel sekreter, dekan ve dekan yardımcılar, ABD başkanları, Bölüm başkanları, senato, etik kurul üyeleri, araştırma merkezi müdürleri, enstitü müdürleri, laboratuvar yöneticileri içinde kadın-erkek oranı	YÖK	YÖK verilerinden derleme	Yıllık
EKONOMİK KARARLARA KATILIMDA EŞİTLİK					
Konu		Gösterge	Veri kaynağı	Veri toplama yöntemi	Veri toplama sıklığı
Sanayi ve İşveren Meslek Örgütleri Yönetiminde	Ekonomik kararlara eşit katılım hakkı	İlgili örgütlerde kadın-erkek oranı: <ul style="list-style-type: none"><li>■ TÜSİAD Yönetiminde Kadın Oranı</li><li>■ TOBB Yönetiminde Kadın Oranı</li><li>■ TESK Yönetiminde Kadın Oranı</li><li>■ TİSK Yönetiminde Kadın Oranı</li><li>■ İTO /İSO Yönetiminde Kadın Oranı</li><li>■ ATO/ASO Yönetiminde Kadın Oranı</li><li>■ MÜSİAD Yönetiminde Kadın Oranı</li><li>■ TİM (Türkiye İhracatçılar Meclisi) yönetiminde kadın-erkek oranı</li></ul>	Meslek örgütlerinin kurumsal verileri	ÇSGB ve KSGM tarafından toplanan veriler	Yıllık
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

Bu yayın Avrupa Birliği’nin mali desteğiyle 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.