



Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.

HARİTALAMA VE İZLEME GÜNCELLEME ÇALIŞMASI



# SİYASAL KARARLARA KATILIMDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

PROF. DR. SERPİL SANCAR

2020

## **Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II**

# **Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

**Haritalama ve İzleme Çalışması:  
2018-2020 Güncellemesi**

**Prof. Dr. Serpil Sancar**

**Aralık 2020**

## CEİD YAYINLARI

Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması  
2018-2020 Güncellemesi

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.

ISBN: 978-605-80901-8-7



Yıldızevler Mah. 721. Sokak, No:4/9 Çankaya, 06690

Ankara, Türkiye

Tel: 0 312 440 04 84

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

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

Kapak Fotoğrafı: Canva Pro Stock Media

Kapak/İç Tasarım: Hasan Kürşat Akcan

---

Bu yayın Avrupa Birliği'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin sorumluluğu altındadır. Avrupa Birliği'nin 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).

## İçindekiler

Şekiller Tablosu .....	6
Giriş.....	7
Avrupa Birliği (AB) ve Avrupa Konseyi (AK) belgelerinde Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) .....	7
AB'nin TCE Sağlamada Israrlı Politika Önerisi: KOTA .....	10
BM kurum ve belgelerinde TCE ile ilgili gelişmeler.....	14
BM Stratejik Belgesi .....	14
BM- Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG) verileri .....	16
Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Toplumsal Cinsiyet Sosyal Normlar Endeksi .....	17
UNDP Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (Gender Inequality Index-GII) verileri .....	18
Inter Parliamentary Union (IPU) 2020 verileri .....	18
Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü (EIGE) Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento (Gender Sensitive Parliament ) çalışması .....	20
Türkiye Bağlamında Mevcut Durumun İzlenmesi .....	21
Kamu Kurumlarının TCE Çalışmaları ve İzleme .....	21
TÜİK ve BM-Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) Göstergelerinin kullanımı .	21
Ulusal Eylem Planlarında Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası .....	22
Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023'de Siyasal Kararlara Katılım başlığı altında saptanmış Hedefler ve Faaliyetler .....	24
Ulusal Eylem Planlarında "Yetki ve Kararlara Eşit Katılım" ile ilgili ulusal politikaların karşılaştırmalı özellikleri .....	28
TCE ulusal mekanizma kapasitesinin değerlendirilmesi .....	30
Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Verileri.....	32
31 Mart 2019 Yerel Yönetimler Seçimi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	32
31 Mart 2019 Yerel Seçimlerinde Kadın Adaylar .....	32
31 Mart 2019 Yerel Seçimlerinde Seçilebilen Kadınlar .....	34

Kayyum atamaları ve HDP'nin görevden alınan seçilmiş kadın politikacıları .....	38
Sivil Örgüt ve Kurumların Araştırma Verileri .....	40
Kadir Has Üniversitesi Türkiye'de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği 1984-2018 Araştırması .....	40
Sabancı Üniversitesi, SU Gender'ın Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları 2019 Araştırması .....	41
TESEV'in Yargıda Kadın Temsili ve Türkiye Çalışması .....	42
Yönetim Kurullarında Kadın Derneği Projesi'ne göre şirketlerin yönetimlerinde kadınlar.....	43
Denge ve Denetleme Ağı (DDA) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'na göre yargıda kadın oranı .....	43
KONDA'nın Yaşam Tarzları/Toplumsal Cinsiyet Araştırması .....	44
Kadın Koalisyonu siyasal parti bakış açıları verileri .....	45
Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Algısı Araştırması .....	45
KA-DER 2019 "Temsilde Kadın-Erkek Eşitliği Karnesi .....	45
TESEV Üst Düzey Karar Almada Kadın Katılımı Araştırması.....	46
Eşit Haklar için İzleme Derneği.....	46
Eşitlik, Adalet ve Kadın Platformu .....	46
Dış Politikada Kadınlar Grubu (DPK) .....	46
Kamusal Politika ve Demokrasi Çalışmaları-PODEM'in Kadınların Gözünden Türkiye Araştırması .....	47
IndustriALL Küresel Sanayi İşçileri Sendikası'nın Türkiye'de Sendikalarda Kadın Temsili Araştırması .....	47
IPSOS Türkiye Barometresi Araştırması .....	48
Türkiye'de Karar Alma Süreçlerinde Cinsiyet Eşitliği Verileri .....	49
Siyasette Karar Alma .....	49
TBMM'de kadın milletvekili oranı.....	49
Siyasal Parti yönetimlerinin kadın oranı .....	49
Siyasal parti teşkilatlarında kadın oranı .....	49
Bilim-akademi alanında cinsiyet eşitliği .....	50
Devletin yönetimi ve temsili alanında cinsiyet dağılımı .....	50



Dışişleri: Devletin Uluslararası siyasi temsilini .....	50
İçişleri Bakanlığı: Devletin egemenlik yetkisinin kullanımı .....	50
Güvenlik ve savunma kurumlarında cinsiyet dağılımı .....	50
Yargı kurumları ve görevlilerinde cinsiyet dağılımı .....	51
Barolar: Yargıda savunma makamı .....	51
Adli ve idari yargıda.....	51
Yüksek yargıda .....	51
Bürokrasinin yönetiminde cinsiyet dağılımı .....	51
Kariyer mesleklerde cinsiyet dağılımı .....	52
Ekonomik ve mali kararlara katılımda cinsiyet dağılımı .....	52
Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri .....	53
TEPAV- 81 İlin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi .....	53
Yanımdayız Derneği - İlçelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi .....	54
Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)'in Kadın Girişimciler Endeksi .....	55

## Şekiller Tablosu

Şekil 1 Performance Indicator 12 Equal Representation of Women .....	15
Şekil 2 2019 Yerel Seçimlerinde kazanan adayların cinsiyet dağılımı .....	33
Şekil 3 TEPAV 81 İlin toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi Göstergeleri .....	54

## Giriş

Bu çalışma Serpil Sancar, 2018, *Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*<sup>1</sup>, adlı haritalama raporunun Temmuz 2020 itibariyle güncellenmesi çalışmasıdır.

## Avrupa Birliği (AB) ve Avrupa Konseyi (AK) belgelerinde Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE)

- *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Strateji 2016-2019*<sup>2</sup> belgesi uygulama süresi sona erdi ve planlama dönemi bitiş değerlendirme çalışmaları yapıldı<sup>3</sup>.
- Bu çerçevede Avrupa Komisyonu *Kadın Erkek Eşitliği 2019 Yıllık Raporu* yayınlandı<sup>4</sup>.
- Yeni dönem AB-TCE strateji uygulama belgesi olarak *Eşitlik İçin Birlik: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025* yayınlandı.<sup>5</sup>
- AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği kurumu olan EIGE, Pekin Bildirgesi ve Eylem Planı'nın 25. Yıldönümü çerçevesinde Eylem Planında yer alan kritik alanlarda bugüne kadar gerçekleşen gelişmeleri ele alan mevcut durum değerlendirme raporları hazırladı. Bu çerçevede siyasal kararlara katılımı toplumsal cinsiyet eşitliği alanında mevcut durum değerlendirmesi de yapıldı<sup>6</sup>.
- EIGE, 2019 *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi* verilerini yayınladı<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Sancar, S. (2018). Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. CEİD Yayınları. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/176>)

<sup>2</sup> European Commission. (2016). Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. European Union. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/751>)

<sup>3</sup> Bkz. European Commission, 2019, *European Gender Equality Law Review*, issue 2019/2 <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5005-european-equality-law-review-2-2019-pdf-3-201-kb>;

Crowley, N. & Sansonetti, S. (2019). New visions for gender equality 2019. European Commission. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/983>)

<sup>4</sup> European Commission. (2019). 2019 report on equality between women and men in the EU. European Commission. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1006>)

<sup>5</sup> European Commission. (2020). A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. European Commission. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/783>)

<sup>6</sup> EIGE, 2020, *Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*, <http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/545>

<sup>7</sup> Gender Equality Index 2019, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>



## **AB'nin TCE Strateji Belgesi: Eşitlik İçin Birlik: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025**

Strateji belgesi, siyasal kararlara katılımda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefini yeni bir başlık altında ele almış: *Toplumun Her Alanında Eşit Yönlendirilmesi* (Leading Equally throughout Society)

AB yürütme organı olan AB Komisyonu bu strateji belgesinde 2020-2025 dönemi için şu tavsiyelerde bulunuyor:

- Şirket yönetimlerinde cinsiyet dengesini sağlamak için 2012/0299'nolu direktife uyumun sağlanması,
- Yönetici ve başkanlık konumlarında cinsiyet dengesinin gerçekleştirilmesi,
- Üye devletlerin siyaset ve politika yapımı karar konumlarında kadınların oranını artırmak için stratejiler geliştirmesi.

**Siyasal kararlara eşit katılımın izlenmesinde Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün (EIGE) "Güç" değişkeni:** AB ve AK'nin siyasal kararlara katılımın kapsamını genişleterek toplumsal yaşamın her alanına katılımda cinsiyet eşitliğini dikkate alan eşitlik izleme göstergelerinden biri olan "GÜÇ" kavramı<sup>8</sup> ile ele almaya başladı. "GÜÇ" göstergesi içinde tanımladığı alt göstergeler şunlardır<sup>9</sup>:

<b>Güç Göstergesinin Alt Bileşenleri</b>	
<b>Gösterge konusu</b>	<b>Gösterge tanımı</b>
Siyasal göstergeler	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bakanların içinde kadın oranı</li><li>• Parlamentoda kadın oranı</li><li>• Yerel meclislerde kadın oranı</li></ul>
Ekonomik göstergeler	<ul style="list-style-type: none"><li>• En büyük şirketlerin yönetici ve danışmanlar kurullarındaki kadın oranı</li><li>• Merkez bankası yönetim kurulunda kadın oranı</li></ul>
Toplumsal göstergeler	<ul style="list-style-type: none"><li>• Araştırma kuruluşları yönetim kurullarında kadın oranı</li><li>• Kamu yayın organları yönetim kurullarında kadın oranı</li><li>• Milli olimpiyat komitesi üst yönetim kurulunda kadın oranı</li></ul>

<sup>8</sup> Bkz. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/6-domain-of-power>

<sup>9</sup> Bkz. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

**EIGE 2019 TCE Endeksi ve Güç Gösterge Değeri:** EIGE'nin 2019 TCE Endeks AB üye ülkeler ortalaması 100 üzerinden 67,4 oldu. 2005 yılından bu yana endeksin 5,4 puan, 2015'ten bu yana ise 1,2 puan arttığını görüyoruz<sup>10</sup>. TCE indeks göstergelerinin ortalama değerleri 100 üzerinden şöyle<sup>11</sup>:

- Sağlık 88 puan
- Para 80 puan
- İş 72 puan
- Zaman 66 puan
- Bilgi 64 puan
- Güç 52 puan

---

<sup>10</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

<sup>11</sup> <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/6-domain-of-power>

## **AB'nin TCE Sağlamada Israrlı Politika Önerisi: KOTA**

Avrupa Parlamentosu özellikle, hükümet düzeyi dahil, kamu ve özel sektör yönetiminde, seçim aday listelerinde ve ekonomik kararlarda etkili şirket yönetim kurullarında kota uygulanmasını yasa ile zorunlu hale getirilen ve uygulamama durumunda müeyyideleri de içeren düzenlemelerin yapılmasını tavsiye etmeye devam ediyor.

AB, 2010 yılında aldığı kota uygulama kararı (2012/0299 nolu Direktif) bu yükselişte etkili oldu. AB üyesi 28 ülkede 2010-2018 arasında şirket yönetimlerinde kadın oranı %12'den %26'ya yükseldi.

Önemli yükselmeler tavsiye kararına uyarak şirket yönetim kurullarında cinsiyet kotası uygulayan ülkelerde oldu. Bu tavsiyeyi uygulayan Fransa'da şirket yönetimlerinde kadın oranı %40 oldu. Dört ülke, İtalya, İsveç, Finlandiya ve Danimarka'da aynı oran en az %33 kotasını uyguladıkları için yükseldi.

Kota uygulayan ve uygulamayan ülkeler arasındaki fark çok büyük oldu. 2018'de zorunlu kota uygulayan 4 ülke (Belçika, Danimarka, Fransa, İtalya) şirket yönetim organlarında kadın oranını %38'e çıkardı. 2005-2018 dönemindeki artış %28 oldu.

- Yumuşak kota uygulayan ülkelerde oran %27 oldu.
- Hiçbir düzenleme yapmayan ülkelerde bu oran %15 de kaldı.
- Yönetim kurullarında artan kadın oranı aynı ölçüde şirket başkanlıklarına yansımada. 2018'de üst yöneticilerin %17'si ve yönetim yetkisi olmayan idarecilerin (non-executive) %29'u kadın oldu<sup>12</sup>.

## **AB'de ekonomik kararlara katılımda TCE ve Gender Diversity Index**

Ekonomik gelişmenin kilit kurumları olan önemli şirketlerin üst yönetimlerindeki kadın varlığını artırmak ve "cam tavan"ı kırmak için, 2012 yılında COM (2012)614 sayılı Direktif ile, şirket yönetim kurullarında toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması için önerilen %40"eksik temsil edilen cinsiyet kotası"<sup>13</sup> uygulanması önerilmişti. Bu konudaki

<sup>12</sup> Fransa'da ilk kez Ekim 2016'da yönetim kurullarında kadın oranı %40'a çıktı. Bu yükseliş 2010 yılında, 500'den fazla kişi çalıştıran ve cirosu 50 milyon EURO'dan fazla olan şirketlerin yönetimlerinde cinsiyet kotasının yasa ile zorunlu kılınması sonucu meydana geldi. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>

<sup>13</sup> Sancar, S. (2018). Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. CEID Yayınları. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/176>) s.52.

gelişmeleri izlemekle görevli olacak özel bir birim olan *European Women on Board* (EWOB)<sup>14</sup> kuruldu ve EWOB, *Gender Diversity Index* (GDI) yayınlanmaya başladı.

Avrupa'nın en önemli 600 şirketinin (STOXX Europe 600) yönetim ve karar organlarında gerçekleşen TCE ölçmek için, 10 temel karşılaştırma kriteri kullanılarak hazırlanan endeks ve ona temel olan 2019 verilerini bir rapor içinde yayınladı<sup>15</sup>.

Bu endekse göre Avrupa'nın en büyük ve önemli 600 şirketinin yönetim kurullarında %33 kadın var. Genel liderlik pozisyonlarında kadın oranı %27, şirket karar vericiler arasında kadın oranı %16, sadece 28 kadın CEO var. Yönetim kurullarında ise sadece %7 kadın yönetici var.

## **AB'de toplumsal kararlara katılımda cinsiyet eşitliği**

Bugüne kadar toplumsal alanlarla ilgili kararlara sadece sınırlı sayıda kadın katılma şansına sahip oldu<sup>16</sup>. Bu nedenle EIGE yeni bir strateji izleyerek, bilimsel araştırma, medya, spor alanlarında karar konumlarında kadın oranını 2015 yılından itibaren endeks hesaplarına katmaya başladı. Bu konudaki bütün alt alanlarda kadınların katılım oranı %58,2 oldu. Artış en çok kamu medya organları yönetiminde gerçekleşti (%36).<sup>17</sup>

## **AB'de kadın temsilciler ve yöneticiler dönemi**<sup>18</sup>

2019 yılında Avrupa Parlamentosu seçimlerinde uygulanan kota nedeniyle parlamentodaki kadın oranı %40,7'ye çıktı.

Üye ülkeler arasında İspanya, Fransa, Finlandiya ve İsveç'te çoğu karar organında eşitlik sağlandı.

<sup>14</sup> EWOB (2019). European Women on Boards Gender Diversity Index. Kantar & EWOB. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1125>)

<sup>15</sup> 2018 Raporu için bkz. [https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2018/11/ewob\\_eb\\_ranking.pdf](https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2018/11/ewob_eb_ranking.pdf)

<sup>16</sup> Bkz. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/limited-opportunities-women-influence-social-and-cultural-decision-making>

<sup>17</sup> Diğer ülkelerle karşılaştırılabilir veriler için bkz. <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

<sup>18</sup> <https://www.eurotopics.net/tr/232715/kadınlar-oene-geciyor?zitat=232686#zitat232686>

2019 yılında AB Komisyon başkanlığına bir kadın, Ursula von der Leyen (2019-2024) seçildi<sup>19</sup> ve von Leyen'in oluşturduğu Avrupa Komisyonu (AB Yönetim organı) AB tarihinin en çok kadın bakanı olan bir kurul haline geldi.

Avrupa Merkez Bankası Başkanlığına ise Christine Lagarde seçildi. Böylece AB'nin ve Avro Bölgesi'nin kaderi, yani hem siyasi hem finansal olarak bu sonbahardan beri iki kadının elinde.

Almanya'da Hıristiyan Demokrat Birlik CDU'nun liderliği için, Angela Merkel yerine geçecek parti başkanı için verilen mücadeleyi Annegret Kramp-Karrenbauer, iki erkeği geride bırakarak kazandı.

Finlandiya'da Nisan 2019'da yapılan seçimlerde parlamentonun %47'si kadınlardan oluştu. Finlandiya'da kamu politikalarında bütün karar alma süreçlerinde, konu ve alan ne olursa olsun, fiili cinsiyet eşitliği dikkate alınıyor. Kamu organlarında ve yarı-resmi örgütlerde genelde yüzde 40 civarında olan kota ve *parite* kıstasları uygulanıyor.

### **Hollanda'da şirket yönetim kotası**

Hollanda Medeni Yasası 2013-2019 yılları uygulama planı için her tür yönetim ve danışma kurullarında en az %30 kadın bulunması zorunluluğunu getirmişti. Bu gereği yerine getiremeyen şirketlerin yıllık raporlarında bunun gerekçesini açıklamalarını da zorunlu kıldı. Uygulama 1 Ocak 2020'ye kadar uzatıldı.

### **İtalya'da şirket yönetim kotası**

İtalya'da 1998'de yayınlanan 120/2011'nolu yasa ile borsa listesindeki büyük şirketlerin ve devlete ait ticari şirketlerinin yönetici ve denetçilerinin seçiminde cinsler arası dengeyi sağlamak için kota öngörüyordu. Düzenlemeye göre şirketlerin ilk altı yönetim kurulu seçiminde kadın oranının 1/3'ten 2/5 ye çıkartılması gerekiyordu. İlk dört ay içinde bu gereğe uymayanlar için 100 000 EURO'dan 1 000 000 EURO'ya kadar ceza ve üç aylık yeni sürede koşulu yerine getirme zorunluluğu getirildi<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> [https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/president\\_en](https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024/president_en)

<sup>20</sup> <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5089-italy-women-s-representation-in-company-boards-of-directors-and-auditors-of-listed-companies-and-state-subsidiary-companies-80kb>

## İspanya'nın yeni Eşitlik Yasası ve toplumsal eşitliğin farklı boyutları

İspanya'da 2019'da, yapılan iki seçim (Nisan ve Kasım) sonucu seçimi kazanan Sosyalist Parti ve *Unidas Podemos*'un (sol partiler koalisyonu) işbirliği ile oluşturulan sol hükümet iş başına geldi. Hükümet yaptığı "eşit muamele ve ayrımcılık yasağı" ile ilgili sorunları çözmek üzere, LGBTİ bireyleri ve Romanları (çingeneler) da kapsayacak şekilde yasal düzenlemeler yapıldı<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Bu örnekler için bkz. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5065-spain-new-government-and-new-comprehensive-anti-discrimination-law-78-kb> ; European Commission, 2019, European Gender Equality Law Review, issue 2019/2, s. 144-145. <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5005-european-equality-law-review-2-2019-pdf-3-201-kb>



## BM kurum ve belgelerinde TCE ile ilgili gelişmeler

- BM, genel TCE Stratejisi Belgesi (Gender Parity)<sup>22</sup> yayınlandı.
- Bütün BM sisteminde uygulamayı hedeflediği TCE Strateji Uygulama Belgesi (System-Wide Strategy on Gender Parity)<sup>23</sup> yayınlandı.
- 2018-2021 yıllarını kapsayan TCE Stratejik Planı (Women's Strategic Plan, 2018-2021)(Achieve Gender Equality and Empower all Women and Girls, Including Women's Full Enjoyment of Their Human Rights)<sup>24</sup> yayınlandı.
- Report of the Secretary-General on the Improvement in the Status of Women (2019)<sup>25</sup> yayınlandı.
- BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2019 İlerleme Raporu (Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2019 )<sup>26</sup> yayınlandı.
- BM Siyasal katılımı ile ilgili performans göstergeleri<sup>27</sup> yayınlandı.

### **BM Stratejik Belgesi**

(Gender Parity) tanımladığı hemen bütün hedeflerinde ve özellikle de *Outcome 2* de kadınların her tür yönetim sürecine katılımı öngörülüyor. Bu *Outcome* ile ilgili çıktılar ise 4 Output içinde tanımlanmış.

Bu hedefler ve beklenen çıktılar şöyle:

<sup>22</sup> UN (2017). The System-wide Strategy on Gender Parity. United Nations. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1126>)

<sup>23</sup> UN Women. (2017). System-wide Strategy on Gender Parity UN Women Implementation Plan. UN Women. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1110>)

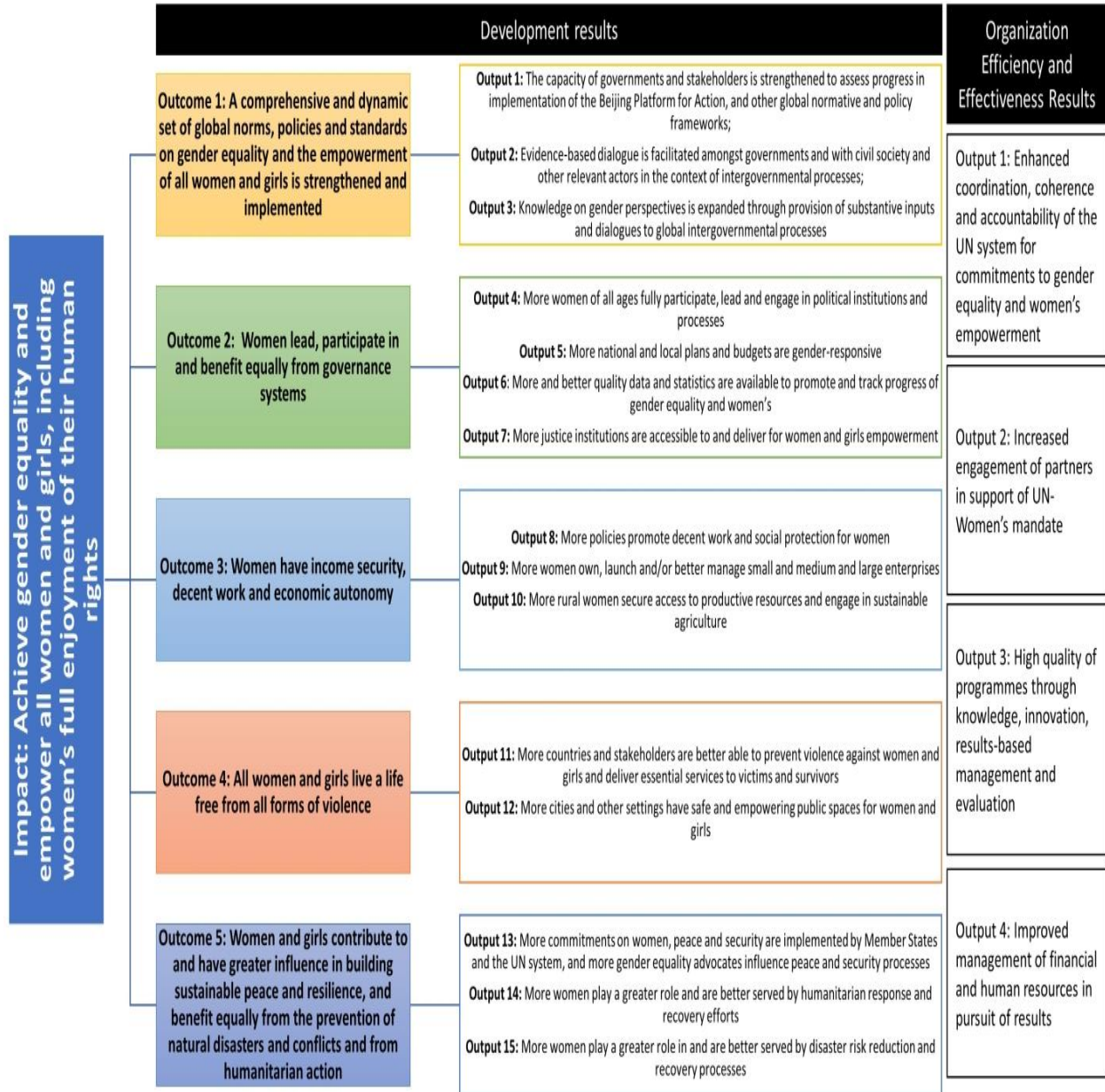
<sup>24</sup> UN (2017). United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women) Strategic Plan 2018-2021. United Nations. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1127>)

<sup>25</sup> UN (2019). Improvement in the status of women in the United Nations system Report of the Secretary-General. United Nations. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1111>)

<sup>26</sup> UN Women. (2019). Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2019. United Nations. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1128>)

<sup>27</sup>

## Şekil 1 Performance Indicator 12 Equal Representation of Women



## **BM- Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG) verileri**

**BM- Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SDG) verilerine** göre 2019 yılındaki gelişim şöyle özetlenmiş<sup>28</sup>:

- Pekin Deklarasyonu sonrası 25 yıl geçmiş olmasına ve çok sayıda yasa, düzenleme ve uygulamaya rağmen evde, işte, siyasal yaşamda ve karar konumlarında cinsler arası eşitsizlikler devam ediyor.
- Dünya işgücünün %39'u kadın olmakla birlikte sadece yönetim konumlarının %27'si kadın.
- Ocak 2019 itibarıyla dünya parlamentolarında kadınların temsil oranı %0 ile %61 arasında değişiyor. Ortalama temsil oranı ise 2010'da %19 iken 2019'da % 24'ükseldi.
- Yerel düzeyde 103 ülke verisine dayanarak kadın temsili %1 ile %50 arasında değişirken ortalama ise %26 oluyor.
- 2018 verilerine göre dünyada verisi elde edilen 69 ülkenin sadece %19'u TCE için bütçe ve kaynak ayırma kriterlerine uygun hareket ediyor.

### **Dünyada kadınlar araştırma pozisyonlarının sadece 1/3ünü elde edebilmişler.**

Dünyada araştırmacıların %28.8i kadın. Gelişmekte olan ülkelerin araştırma kurumlarında erkeler kadınlara oranla üç kat daha fazla yer alıyorlar.

### **Kadın araştırmacıların 2019 yılı verilerine göre oranları:**

Avustralya ve Yeni Zelanda **52%**

Orta ve Güney Asya **33%**

Doğu ve Güney-Doğu Asya **25%**

Latin Amerika ve Karaipler **47%**

Avrupa ve Kuzey Amerika **35%**

Sub-Sahra Afrika **31%**<sup>29</sup>

<sup>28</sup> UN Women. (2019). Performance Indicator 12 Equal Representation of Women. United Nations. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1129>)

<sup>29</sup> United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization's Institute for Statistics, 2019.

## **Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Toplumsal Cinsiyet Sosyal Normlar Endeksi<sup>30</sup>**

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından yayınlanan *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Normlar Endeksi* dünya nüfusunun yüzde 80'inden fazlasını kapsayan 75 ülkeden verilerle hazırlanmış bir analiz ve toplumsal inançların politika, iş ve eğitim gibi alanlarda cinsiyet eşitliğini nasıl engellediğini ölçüyor. Endeks, erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizliğin ortadan kaldırılması yolunda yıllar içinde mesafe kat edilmesine rağmen, erkeklerin ve kadınların yüzde 90'ının kadınlara karşı bir tür önyargıya sahip olduğunu ortaya koyarken, kadınların eşitliğe ulaşma yolunda karşılaştığı görünmez engellere dair de yeni ipuçları veriyor.

Endekse göre, dünyadaki erkeklerin ve kadınların yaklaşık yarısı erkeklerin daha iyi siyasi liderler olduğunu düşünüyor ve yüzde 40'tan fazlası da erkeklerin daha iyi yöneticilik yaptığını ve iş olanakları az olduğunda erkeklerin işi daha çok hak ettiğini düşünüyor. Yüzde 28'i bir erkeğin eşini dövmesini haklı buluyor.

Endekste, 30 ülkede, önyargıların değişimine dair bilgi de mevcut. Bazı ülkelerde iyileşmeler yaşanırken, bazılarında tutumların son yıllarda kötüleştiği ve bu şekilde ilerleme kaydedilemeyeceğine işaret ediliyor.

Endeks, eğitim ve sağlık gibi temel kalkınma alanlarında, cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırma yönünde ilerleme kaydedilmesine ve siyasi ve ekonomik katılımın önündeki yasal engellerin kaldırılmasına rağmen, ekonomi, siyaset ve iş dünyasında, erkekler ve kadınlar arasındaki "iktidar eşitsizliğinin" neden hala büyük bulunduğuna ışık tutuyor.

Örneğin, erkekler ve kadınlar benzer oranlarda oy kullanırken, dünya genelindeki parlamento koltuklarının sadece yüzde 24'ünde kadınlar oturuyor. İşgücü piyasasında kadınlara erkeklerden daha az ücret veriliyor ve kadınların kıdemli pozisyonlara yükselme olasılığı daha düşük. S&P 500 şirketlerindeki CEO'ların yüzde 6'sından azı kadın ve kadınlar erkeklerden daha fazla saat çalışıyor.

Endekse göre dünyada toplumsal cinsiyet eşitliği çabaları yavaşlıyor ve dünyada cinsiyet ayrımcı toplumsal değerlere sahip olamayan kadınların oranı sadece %14'ü ve erkeklerin oranı ise.%10. Endeks verilerine göre zaman içinde dünyada cinsiyetçi

<sup>30</sup> UNDP (2020). 2020 HUMAN DEVELOPMENT PERSPECTIVES TACKLING SOCIAL NORMS A game changer for gender inequalities. United Nations. (<http://dspace.ceid.org/xmlui/handle/1/827>)

önyargılar artıyor. *Gender Social Norms Index (GSNI)*'deki ülke verileri arasında yer alan Türkiye'nin değerleri, cinsiyet ayrımcı toplumsal değerlere sahip olma oranı dünya ortalamasının üstünde<sup>31</sup>.

### **UNDP Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (Gender Inequality Index-GII) verileri**

BM tarafından hazırlanan İnsani Gelişme Endeksi (Human Development Index), kadınların siyasi kararlara katılımı ve güçlenme verilerini hesaplamalarına dahil eden bir Endeks olarak önemli ve karşılaştırılabilir veriler sunuyor. GII Endeksi 2019 verilerine göre Türkiye 189 ülke içinde TCE açısından 59. sırada yer alıyor<sup>32</sup>.

### **Inter Parliamentary Union (IPU) 2020 verileri**

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) ve Parlamentolar Arası Birlik (IPU) tarafından 2005 yılından bu yana hazırlanan Siyasette Kadın Haritası'nın 2020 yılı verileri yayımlandı<sup>33</sup>.

Tüm dünyada devlet yönetimindeki ve parlamentodaki kadınların sıralamasını gösteren "Siyasette Kadın 2020" haritasına göre, hala 4'te 3'ünün erkekler tarafından tutulduğu parlamentolarda kadınların oranı artış gösterse de gelişme hala yetersiz.

Haritaya göre, dünya genelinde parlamentolardaki kadın milletvekili oranı, tüm zamanların en yüksek seviyesine ulaşarak %25 olarak gerçekleşti. Parlamentolardaki kadın milletvekili oranı sıralamasında Türkiye, 120'inci sıradan 122'ye düştü. Türkiye, 2017 yılı haritasında ise %14,9 oranla 132'inci sıradaydı.

Haritaya göre 1 Ocak 2020 itibarıyla 20 ülkenin devlet başkanı ve hükümet başkanları kadın. Bu sayı 2019 yılında 19'du. Buna göre, devlet başkanı kadın olan ülkelerin oranı

<sup>31</sup> GSNI'nin özellikleri ve Türkiye ile ilgili veriler için *Erkeklik ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Erkekler Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Nasıl Katkıda Bulunurlar?* Raporunda Uluslararası Endekslerin Haritalanması bölümüne bkz.

<sup>32</sup> <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>

<sup>33</sup> Harita için bkz. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/women-in-politics-map-2020-en.pdf?la=en&vs=827>

%6,6 (152 ülkeden 10'u) ve hükümet başkanı kadın olan ülkelerin oranı %6,2'yi (193 ülkeden 12'si) oluşturuyor.

Bugün Avrupa'da devlet ve hükümet başkanlarından yarısından fazlası kadinken, İskandinav ülkelerinin birçoğu (Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Norveç) kadınlar tarafından yönetiliyor. Amerika kıtasında üç ülkenin hükümet ve devlet başkanı kadinken, kadın devlet ve hükümet başkanı olan diğer ülkeler şöyle: Bangladeş, Nepal, Singapur, Etiyopya ve Yeni Zelanda.

Haritaya göre, kadın bakan oranı tüm zamanların en yüksek seviyesine ulaşarak %21,3 (4003 bakandan 851'i) olarak gerçekleşti. 2005 yılında bu rakam %14,2 idi.

Kadınların bulunduğu ilk beş bakanlık sırayla şöyle: "Aile, çocuk, genç, yaşlı, engelli", "Sosyal hizmetler", "Çevre, doğal kaynaklar, enerji", "İstihdam ve mesleki eğitim" ve "Kadın, toplumsal cinsiyet eşitliği."

Bakanlar kurulunda kadın olan ülkelerin sayısında ise geçtiğimiz yıldan bu yana önemli artışlar var. 2019 yılında %50'den fazla kadın bakanı olan ülke sayısı 9 iken, bu sayı bu yıl 14 ülkeye çıktı. Bu ülkeler şöyle:

- %67: İspanya
- %61: Finlandiya
- %59: Nikaragua
- %57,8: Kolombiya
- %57: Avusturya
- %55: Peru
- %55: İsveç
- %54: Ruanda
- %53: Arnavutluk
- %53: Fransa
- %50: Andora, Kanada, Kosta Rika, Guinea-Bissau

Ayrıca 16 ülkede %40'tan fazla bakanlık kadınlar tarafından yönetiliyor. Meclis başkanı kadınların oranı ise artış göstererek %20,5 (278 koltuktan 57'si) olarak gerçekleşti. Buna göre Pasifik hariç dünyanın her kıtasında meclis başkanı kadınlar var. Meclis başkan vekili kadın sayısı ise 3 puan azalarak %25,3 olarak gerçekleşti.

2019 yılında yedi ülke (Andora, Belarus, Demokratik Kongo Cumhuriyeti, Endonezya, Kazakistan, Malawi ve Togo) ilk kez meclis başkanlığı koltuklarına kadınları atadı.



## **Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü (EIGE) Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento (Gender Sensitive Parliament) çalışması**

EIGE 2019 yılında AB üye ülkelerinin parlamentolarının ve Avrupa Parlamentosunun TCE duyarlılığını ölçen bir çalışma yaptı. Çalışma her birinde farklı değişkenleri ölçen 5 alanda veri toplayarak bir ülkelerin duyarlılığı ölçen skala hazırladı<sup>34</sup>. Verilerin toplandığı beş kritik gösterge şunlar:

- 1) Erkeklerin ve kadınların parlamentolara katılımında eşit fırsatlara sahip olması,
- 2) Erkeklerin ve kadınların parlamentoların işleyiş süreçlerini eşit etkileme fırsatlarına sahip olması,
- 3) Kadınların çıkarlarının ve ilgilerinin parlamento gündemlerinde yeterli alan bulabilmesi,
- 4) Parlamentolardaki yasama süreçlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı olması,
- 5) Parlamentosunun cinsiyetlerin eşit temsiline ilişkin sembolik işlevlerini yerine getirmesi.

Bu kriterlere göre AB üyesi ülkelerin parlamentolarındaki toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılık oranları şöyle:

<b>AB üye ülkeler parlamentolarında toplumsal cinsiyete duyarlılık yüzdesi</b>	
<b>Avrupa Parlamentosu %76</b>	
<b>İsveç %88</b>	Belçika %50
<b>Finlandiya %77</b>	Romanya %49
Avusturya %63	Hollanda %44
İngiltere %62	Almanya %42
Yunanistan %57	İtalya %40
Fransa %57	Polonya %40
İrlanda %57	Danimarka %37
Portekiz %55	Bulgaristan %33
İspanya %54	Kıbrıs %26

<sup>34</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments/assessments/overview>

## Türkiye Bağlamında Mevcut Durumun İzlenmesi

### Kamu Kurumlarının TCE Çalışmaları ve İzleme

#### **TÜİK ve BM-Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) Göstergelerinin kullanımı** <sup>35</sup>

Türkiye'nin 2016 - 2019 sürecinde BM- Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri-SKG bağlamında Gündem 2030'a dair somut ilerleme gösterdiği alan ise göstergeler olmuştur. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2019 yılının verilerini 232 gösterge ışığında güncellemeyi tamamlamış, toplamda 83 gösterge ve bunlara dair 2010 - 2017 yılları arası verileri yayınlamıştır. SKG gösterge setinin yalnızca dörtte biri kadar olan bu göstergeler tüm SKG'ne ulaşma konusunda ancak kısıtlı şekilde yol gösterici olabilecektir. Göstergeler incelendiğinde bu 83 gösterge için toplanan veriler arasında yalnızca 19 tanesi toplumsal cinsiyete dayalı olarak ayrıştırılmıştır. Bunun yanında yalnızca kadınları ve kız çocuklarını ilgilendiren 9 adet gösterge bulunmaktadır. Ayrıca Hedef 5 altında yer alan 14 küresel göstergeden yalnızca altı tanesi TÜİK göstergeleri arasında yer almaktadır. Bu altı göstergenin verileri arasında da yıllık olarak toplanmayan veriler olması veriye dayalı analiz ile hızlı ve etkin çözümlerin bulunmasını zorlaştırmaktadır. Bu çerçevede kullanılan iki siyasi gösterge verisi vardır:

- TBMM'de kadın oranı %17,3
- Yöneticilik pozisyonlarındaki kadın oranı %17,3

<sup>35</sup> COE (2020). 1st General Report on GREVIO's activities. Council of

Europe. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1132>);

GREVIO Türkiye Raporu GREVIO (2018). GREVIO Baseline Evaluation Report Turkey. Council of

Europe. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1135>);

Türkçesi <http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1134>

Türkiye Pekin +25 resmi raporu, Comprehensive National Review Report and Survey Prepared by Turkey on the Occasion of 25th Anniversary of Adoption of 4th World Conference on Women and Beijing Declaration and Platform for Action (1995) <http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1143>

Türkiye Pekin +25 Kadın platformu Politika Tutum Belgesi, 2019 <http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/922>

BM SKH Türkiye 2. Gözden Geçirme Sivil toplum alternatif Raporu <http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/923>

## Ulusal Eylem Planlarında Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası

Söz konusu dönemde “Yetki ve Karar Mekanizmalarına Katılımda Eşitlik” başlığı altında TCE için ulusal mekanizmanın yürüttüğü politikanın özelliklerini anlamak için son iki ulusal eylem planına karşılaştırmalı olarak bakalım:

- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013<sup>36</sup>
- Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023<sup>37</sup>

Yetki ve Karar Alma Mekanizmalarına Katılımla ilgili Ulusal Eylem Planlarında Yer Alan Veriler/Göstergeler	
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013	Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023
Mevcut durum tespiti için kullanılan veriler	Mevcut durum tespiti için kullanılan veriler
<ul style="list-style-type: none"><li>• Kadın milletvekillerinin oranı</li><li>• Seçim listelerinde kadın aday sayısı ve oranları</li><li>• Yerel Yönetimlerde Kadın Belediye Başkanı Belediye Kurulu Üyesi İl Meclisi Üyesi</li><li>• Kamu yönetiminde kadın (Müsteşar Genel Sekreter Yardımcısı Müsteşar Yardımcısı, Daire Başkanı Vali Daire Başkan Yardımcısı vali Yardımcısı, Bölge Müdürü, Genel Müdür Genel Müdür Yardımcısı Başkan Müdür Yardımcısı Başkan Yardımcısı Genel Sekreter)</li><li>• Yüksek yargıda kadın oranı (Danıştay Yargıtay, Sayıştay Anayasa Mahkemesi' kadın oranı (başkan, yrd, üye ve raportörleri)</li><li>• Türkiye Barolar Birliği'ne kayıtlı avukat sayısı</li><li>• Akademide kadın oranı</li><li>• Dış İşleri Bakanlığı -kadın büyükelçi oranı</li><li>• Özel sektör şirketlerinde kadın yönetici oranı</li><li>• İşçi-işveren sendikalarında kadın oranı</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kadın milletvekillerinin oranı</li><li>• Yerel Yönetimlerde Kadın Belediye Başkanı Belediye Kurulu Üyesi İl Meclisi Üyesi</li><li>• Kamu yönetiminde kadın (Müsteşar Genel Sekreter Yardımcısı Müsteşar Yardımcısı, Daire Başkanı, Vali, Daire Başkan Yardımcısı, vali Yardımcısı, Bölge Müdürü, Genel Müdür Genel Müdür Yardımcısı Başkan Müdür Yardımcısı Başkan Yardımcısı Genel Sekreter)</li><li>• Genel istihdamda kadın oranı</li><li>• Meslek gruplarına göre istihdamda kadın oranı</li><li>• Akademide kadın oranı</li><li>• Dış İşleri Bakanlığı -kadın büyükelçi oranı</li><li>• Özel sektör şirketlerinde kadın yönetici oranı</li><li>• Sermaye Piyasası Kurulu kayıtlı şirketlerde kadın yönetici oranı</li></ul>

<sup>36</sup> KSGM (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013. T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/110>)

<sup>37</sup> KSGM (2018). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/887>)

Söz konusu iki Eylem Planı kullandığı veriler/göstergeler, planladığı stratejiler, hedefler ve faaliyetler açısından aşağıda yer alan tablolarda karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır:

<b>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013'de yer alan Hedefler ve Faaliyetler</b>
<b>Hedef 1: Yetki ve Karar Alma Süreçlerinde Kadın Temsiliyetinin Artırılması İçin Farkındalık Yaratılacak, Bilgi ve Bilinç Düzeyi Artırılacaktır.</b>
1.1. Kadınların panel, seminer, konferans, kitap, broşür vb. araçlarla detaylı bir şekilde siyasal hak ve <b>ödevleri konusunda bilgilendirilmesi</b>
1.2. Parlamentoda, yerel yönetimlerde ve <b>muhtarlık</b> görevlerinde kadınların yer almasının önemi hakkında kamuoyunun bilgilendirilmesi
1.3. Gerek özel sektör gerekse kamuda kadınların karar alma mekanizmalarında yer aldığı <b>olumlu rol modellerinin tanıtılması</b> için çalışmalar yapmak
1.4. Kamu sektöründe yetki ve karar alma mekanizmalarının her düzeyinde cinsiyet temelli <b>verilerin</b> düzenli olarak toplanması ve yayımlanması
1.5. Kadınların parlamentoda ve yerel yönetimlerde temsilini artırmak üzere tüm toplumsal tarafların <b>katılacağı tartışma ortamlarının oluşturulması</b> ve çıktılarının topluma duyurulması
1.6. Kadınların siyasete katılımı konusunda farkındalık yaratmak için toplumun farklı kesimlerinden kadınları bir araya getiren platformlar olan <b>kadın konseyleri ile birlikte yerel seviyede çalışılması</b>
<b>Hedef 2: Kadınların siyasal hayata katılımı ile yetki ve karar alma süreçlerinde yer almasına katkıda bulunacak düzenlemeler yapılacaktır.</b>
2.1. Yerel yönetimler kapsamında ülkemizde sayısı 40 civarında <b>olan kadın meclisi sayısının artırılması</b> ve bu meclislerde alınan kararların uygulamaya yansıtılmasının sağlanması
2.2. İşçi-işveren sendika ve konfederasyonları ile meslek odalarında var olan <b>kadın birimlerinin etkinliğinin artırılması</b>
2.3. Kadın birimleri olmayan işçi-işveren sendika ve konfederasyonları ile meslek odalarında bu birimlerin kurulması
2.4. Yetki ve karar alma süreçlerine hazırlamak üzere, <b>eğitimde kız çocuklarının özellikle sınıf başkanlığı ve okul temsilciliği gibi görevlerde yer alması için teşvik edilmesi</b>
<b>Hedef 3: Kamu politikaları kadın-erkek eşitliğini sağlar hale getirilecektir.</b>
3.1. Kamu kuruluşlarında orta ve üst düzey yönetici atamalarında kadın-erkek eşitliğini gözetecek yaklaşımların benimsenmesi
3.2. Çalışma hayatında yönetici konumundaki kadın sayısının artması için gerekli desteğin sağlanması

## **Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023'de Siyasal Kararlara Katılım başlığı altında saptanmış Hedefler ve Faaliyetler**

### **Hedefler:**

1. Karar alma mekanizmalarında kadınların temsili arttırılacaktır.
2. Karar alma mekanizmalarında yer alan kadınların karar süreçlerindeki etkinliği arttırılacaktır.
3. Karar alma mekanizmalarında kadın temsiline önemi ve gerekliliği konusunda toplumsal destek geliştirilecektir.
4. Özel politika gerektiren kadın gruplarının karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almasına yönelik politikalar geliştirilecektir.

Hedeflere yönelik Stratejiler ve Faaliyetler şöyledir:

**Strateji 1:** Karar alma mekanizmalarında kadın temsiline izlenebilirliğinin artırılması ve kadınları destekleyici yasal ve idari düzenlemeler yapılması

<b>Faaliyetler</b>	<b>Performans Göstergeleri</b>
1.1. Karar alma süreçlerinde kadın temsiline artırılması amacıyla tüm <b>ulusal mevzuat gözden geçirilecektir.</b>	-Taranan Mevzuat Sayısı
1.2. Kadınların karar alma mekanizmalarında temsiline güçlendirmek amacıyla mevzuat düzenlemelerine yönelik <b>kanun tasarısı tasarıları hazırlanacaktır.</b>	- Hazırlanan Tasarı Sayısı
1.3. Meslek kuruluşları ve sendikaların <b>üst düzey yönetsel organlarında kadın temsiline artırılmasına yönelik mevzuatta değişiklik yapılmasına dair tasarılar hazırlanacaktır.</b>	-Hazırlanan Mevzuat Tasarı Sayısı
1.4. Sermaye Piyasası Kurulu'nca yayınlanan "Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ"de değişiklik yapılacaktır.	-Mevzuatta gerçekleştirilen değişiklik

1.5. Kamu kurum ve kuruluşlarında orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarında kadın temsilinin artırılmasına yönelik mevzuatta değişiklik yapılmasına dair kanun tasarısı taslakları hazırlanacaktır.	-Hazırlanan Mevzuat Tasarısı Sayısı
1.6. Üniversite öğrenci konseylerinde kadın temsilinin artırılması ve eşit temsilin sağlanmasına yönelik mevzuat değişikliği çalışmaları gerçekleştirilecektir.	Hazırlanan Mevzuat Tasarısı Sayısı
1.7. Karar alma mekanizmalarında kadın temsiline yönelik <b>araştırma</b> çalışmaları gerçekleştirilecektir.	-Yürütülen araştırma sayısı
1.8. Kamu ve özel sektörde, karar alma mekanizmalarının her düzeyinde cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin düzenli olarak toplanması ve yayımlanmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilecektir.	Yayınlanan İstatistik Sayısı

**Strateji 2:** Karar alma mekanizmalarında kadın temsiliyi artırmak için toplumsal desteği geliştirmeye yönelik farkındalık faaliyetleri gerçekleştirilmesi

<b>Faaliyetler</b>	<b>Performans Göstergesi</b>
2.1. Siyaset, Bürokrasi, Akademi, Özel Sektör ve Sivil Toplum Kuruluşlarında kadınların karar alma mekanizmalarında yer aldığı olumlu rol modellerinin tanıtılması amacıyla <b>medya kampanyası</b> düzenlenecektir.	-Hazırlanan materyal sayısı - Düzenlenen etkinlik sayısı
2.2. Karar alma mekanizmalarında görevli üst düzey yöneticilere ve bunların seçim organlarına yönelik <b>farkındalık seminerleri</b> düzenlenecektir.	-Düzenlenen seminer sayısı -Katılımcı sayısı
2.3. Örgün ve yaygın eğitim müfredatında tarama gerçekleştirilecek ve materyallerde yer alan "yönetmelik mekanizmalara ilişkin görseller" kadınların eşit katılımına duyarlı hale getirilecektir.	-Taranan eğitim materyali sayısı



2.4. Kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsilinin artırılması konusunda çalışan STK'lar ile işbirliği çalışmaları yürütülecektir.	-Ortak yürütülen etkinlik sayısı
--	----------------------------------

**Strateji 3:** Karar alma mekanizmalarında kadın temsilini artırmak amacıyla kadınları teşvik edici ve güçlendirici faaliyetler gerçekleştirilmesi

<b>Faaliyetler</b>	<b>Performans Göstergesi</b>
3.1. Ülke genelinde üniversite öğrencilerine yönelik "Siyaset, Karar Alma Mekanizmaları ve Kadın" konulu seminerler düzenlenecektir.	-Düzenlenen Seminer sayısı -Katılımcı sayısı
3.2. Yükseköğretimde kadın liderliğini geliştirmek amacıyla eğitim ve mentörlük programları düzenlenecektir.	-Düzenlenen Program Sayısı <b>-Gerçekleştirilen etki analizi sayısı</b>
3.3. STK'lar, meslek kuruluşları, sendikalar ve konfederasyonlara yönelik karar alma mekanizmalarında kadın konusunda bilgilendirici etkinlikler düzenlenecektir.	-Düzenlenen etkinlik sayısı
3.4. Özel politika gerektiren kadın gruplarının karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almalarına yönelik etkinlikler gerçekleştirilecektir.	-Düzenlenen etkinlik sayısı -Katılımcı sayısı

<b>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planları strateji, Hedef ve Faaliyetleri Karşılaştırması</b>	
<b>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013</b>	<b>Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023</b>
Hedef 1: Yetki ve Karar Alma Süreçlerinde Kadın Temsiliyetinin Artırılması İçin Farkındalık Yaratılacak, Bilgi ve Bilinç Düzeyi Artırılacaktır.	Strateji 2: Karar alma mekanizmalarında kadın temsilini artırmak için toplumsal desteği geliştirmeye yönelik farkındalık faaliyetleri gerçekleştirilmesi
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Bilgilendirme, rol model tanıtımı</li><li>○ Kamusal tartışma ortamı oluşturmak</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Medya kampanyası yapmak</li><li>○ Farkındalık semineri yapmak</li><li>○ Eğitim materyallerinde eşit katılım görsellerine önem vermek</li><li>○ STK iş birliği yapmak</li></ul>
Hedef 2: Kadınların siyasal hayata katılımı ile yetki ve karar alma süreçlerinde yer almasına katkıda bulunacak düzenlemeler yapılacaktır.	Strateji 1: Karar alma mekanizmalarında kadın temsiline izlenebilirliğinin artırılması ve kadınları destekleyici yasal ve idari düzenlemeler yapılması
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Yerel kadın meclisi sayısının artırılması</li><li>○ Sendika kadın birimlerinin etkinliğinin artırılması</li><li>○ Kız çocuklarının sınıf başkanı olmasının teşviki</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Kararlara katılımı artırmak için ulusal mevzuat gözden geçirilecek ve kanun tasarıları hazırlanacak</li><li>○ Meslek kuruluşlarının, sendikaların, Sermaye Piyasası Kurulu'nun, üniversite öğrenci konseylerinin mevzuatı gözden geçirilecek</li><li>○ Kadınların siyasal katılımı ile ilgili araştırmalar yapılacak</li><li>○ Kamu ve özel sektörde cinsiyete göre ayrılmış veri toplanıp yayınlanacak</li></ul>
Hedef 3: Kamu politikaları kadın-erkek eşitliğini sağlar hale getirilecektir.	Strateji 3: Karar alma mekanizmalarında kadın temsilini artırmak amacıyla kadınları teşvik edici ve güçlendirici faaliyetler gerçekleştirilmesi
<ul style="list-style-type: none"><li>○ Kamu yönetiminde kadın sayısını artırmak</li><li>○ Çalışma yaşamında kadın yönetici sayısını artırmak</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Seminerler yapmak,</li><li>○ Mentörlük yapmak</li><li>○ Bilgilendirici etkinlik yapmak</li></ul>

## ***Ulusal Eylem Planlarında “Yetki ve Kararlara Eşit Katılım” ile ilgili ulusal politikaların karşılaştırmalı özellikleri***

- 2018-2023 Ulusal Eylem Planında, 2008-2013 Planına göre mevcut durum tespiti için kullanılan veri ve gösterge sayısı azalmıştır. Bu durumun ulusal mekanizmanın kapasitesinde bir geri gidiş mi olduğunu anlamak için TCE ile ilgili verilerin tespiti bölümündeki değerlendirmelere bakmak gerekir.
- 2008-2013 Eylem Planında tanımlanan faaliyetlerin nasıl izleneceğine dair göstergeler/kriterler saptanmamıştı. 2018-2023 Eylem Planında ise tanımlanan faaliyetlerin gerçekleşmesini izleyecek performans göstergeleri saptanmıştır. Bu performans göstergelerinin nasıl kullanıldığını görmek için yıllık izleme planlarına bakmak gerekir.
- 2018-2023 Eylem Planında mevcut durum tespitinde kullanılan göstergeler arasında, AB eylem planlarındaki içeriğe paralel olarak, açıkça Sermaye Piyasası Kuruluna kayıtlı şirketlerde kadın yönetici oranı da yer almıştır.

Her iki Eylem Planında yer alan faaliyetlerin niteliğine karşılaştırmalı olarak baktığımızda şu özellikleri görüyoruz:

- 2008-2013 Ulusal Eylem planında “Yetki ve Karar Mekanizmalarına Kadınların Katılımı” başlığı altında öngörülen faaliyetlerin, kamu otoritesi adına cinsiyet temelli eşitsizliklere doğrudan müdahale etme ve değiştirme iradesi göstermeyen, dolaylı, sivil ve kültürel alanda yoğunlaşan faaliyetler olduğunu görüyoruz. Örneğin rol model oluşturma, farkındalık artırma gibi faaliyetlerin tanımlanmış olması gibi. Üstelik bu tür çalışmaların yapılıp yapılmadığını anlamak için ciddi bir izleme çalışması da yapılmamaktadır. 2018-2023 Ulusal Eylem Planında ise benzer bir yaklaşım devam etmiştir. Sevindirici bir farklılık ise 2018-2023 Eylem Planının kadınların katılımını artırmak için mevzuat önerisi taslakları hazırlamayı öngörmüş olmasıdır. Bu hedefin ne kadar gerçekleştiğini anlamak için yıllık izleme planlarına bakmak gerekir.
- TCE’ni hayata geçirmek için hazırlanan ve uygulanan 2018-2023 Eylem Planı, bir önceki dönem eylem planlarına göre, TCE hayata geçirmekle yükümlü daha fazla kamu kurumuna, sorumlu kurum olarak yer vermiştir. Ama buna paralel olarak, sorumluluk üstlenen kamu kurumlarının mevzuatında TCE’ni

gerçekleştirmeye yönelik özel bir düzenleme; ana-akımlaştırma normunun ve stratejisinin geçerli kabul edildiğine dair bir düzenleme görmüyoruz. Bu husus özellikle “karar ve yetki mekanizmalarına kadınların katılımı” söz konusu olduğunda daha da belirgin hale gelmektedir. Yukarıda değerlendirdiğimiz son iki ulusal eylem planı arasında yapılan karşılaştırmalı çalışmada, her tür kamu kurumu faaliyetler içinde tanımlanmış olsa da, kamu kurumlarının yetki alanına giren hukuki, idari ya da siyasi bir konuda dönüştürücü, yaptırım yetkisi kullanarak gerçekleştirilecek her hangi bir hedef yer almamaktadır.

- Ulusal eylem planlarında yer alan politika dilinin, icra gücünden yoksun, sadece dolaylı müdahale ve tavsiye niteliğini taşıdığını görüyoruz: örneğin bilinçlendirme, zihniyet dönüşümü, farkındalık yaratma vb. adlarla tanımlanıyor hedeflere yönelik faaliyetler.
- Bu dolaylı ve edilgen dili dirençli eşitsizlikler alanlarında da görüyoruz. Örneğin kamu kurumlarının yönetim düzeylerinde, yerel yönetimlerde ya da ulusal parlamentoda kadınları katılım oranının çok düşük olması karşısında eylem planları doğrudan bir müdahale, kurumları dönüştürücü eylemler öngörmemektedir.

Eylem planlarında cinsiyete dayalı eşitsizlik tanımlanmış, politikalara konu edilmiş olmakla birlikte sorunların kaynaklarında doğrudan kurumsal ya da politik müdahale ile dönüşüm öngörülmemesi ve dönüşümün kültürel değişikliklere bırakılması bu alanda tercih edilen stratejinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilmelidir. Oysaki zihniyetler, kültürel pratikler ve alışkanlıklar olarak hiçbir zaman tam olarak yok edilemez. Zihniyetleri dönüştürmek önemli bir hedef olmakla birlikte, önemli olan ayrımcılığa karşı engel oluşturabilecek tedbirlerin alınması ve bu konuda gerektiğinde eşitliğin sağlanması için kurumların politika uygulama alanlarına müdahale ederek değişimin sağlanmasıdır; bunun için gerektiğinde kamu gücünün kullanılabilmesidir. Örneğin kadınların siyasi kararlara katılımını artırmak eylem planlarında her zaman yer almış bir politika hedefidir ama Türkiye’de sonuç uzun yıllardır fazla değişmemektedir. Eşitliği zihniyet dönüşümü ile sağlayamıyorsanız eşit temsil ve destek politikalarına yönelik kurumsal dönüşümleri ancak özel politikalarla ve kotalar uygulayarak çözebilirsiniz.

## TCE ulusal mekanizma kapasitesinin değerlendirilmesi

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇŞHB) TCE politikalarının resmi sorumlu kurumu olarak bakanlık yönetiminde cinsiyetlerin kararlara eşit katılım normuna uyması gerekirken, bakan ve KSGM genel müdürü dışında, kadın yönetici atamamaktadır<sup>38</sup>.

Kamu Denetçiliği kurumu (KDK) cinsiyet temelli ayrımcılıklar için etkin bir başvuru kurumu olması gerekir. Kurumun verdiği kararları içeren veri tabanında kadın hakları, cinsiyet, ayrımcılık başlıkları ile ilgili hiçbir karar bulunamamıştır. Bu da kurumun cinsiyet temelli ayrımcılıklarla ilgili etkin bir başvuru kurumu olmadığını göstermektedir<sup>39</sup>.

TBMM-Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu yeni bir raporlama çalışması yapmamış görünmektedir<sup>40</sup>. Komisyonun en son ulaşılabilir faaliyet raporu da 2015 tarihli dir.

Kamusal istihdam verilerini hazırlayan Devlet Personel Başkanlığı kapanmış ve kurum AÇŞHB bünyesinde Çalışma Genel Müdürlüğüne bağlanmıştır. Kurum kamu istihdam verilerini yayınlamamış ve bu veriler KSGM ya da TÜİK bünyesindeki Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri verileri arasında da yer almamaktadır.

Yüksek Öğrenim Kurumu (YÖK) Akademik Kadın Çalışmaları Birimi 29.05.2015 tarihinde kurulmuştu<sup>41</sup>. Birimin 2015'te tüm üniversitelerde uygulanmak üzere hazırladığı *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi* 9.11.2015 tarihli YÖK Genelgesi ile yürürlüğe girmişti. YÖK bu tutum belgesini yürürlükten kaldırdı. Bu karar üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların yapılmasını, derslerin verilmesini öngörüyordu. (20.02.2019 tarihli haberler)<sup>42</sup>.

<sup>38</sup> <https://ailevecalisma.gov.tr/>

<sup>39</sup> <https://kararlar.ombudsman.gov.tr/Arama/Index>

<sup>40</sup> [https://tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/kom\\_rapor.htm](https://tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/kom_rapor.htm)

<sup>41</sup> <https://kadincalismalari.yok.gov.tr/ana-sayfa>

<sup>42</sup> <https://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/205680-yok-un-kaldirdigi-toplumsal-cinsiyet-esitligi-tutum-belgesi>

Diyanet İşleri başkanlığı (DİB) Türkiye'nin kadın erkek eşitliği ve ailenin korunması politikaları alanında giderek daha etkin görevler üstlenmeye devam etmektedir<sup>43</sup>. Kurumun TCE politikaları ve özellikle de kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi politikalarında giderek artan ağırlığı olmasına rağmen DİB başkan ve yardımcıları<sup>44</sup>, Din İşleri Yüksek Kurulu<sup>45</sup>, Teftiş Kurulu kurumun diğer üst yöneticileri arasında hala kadınlara yer yoktur<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> <https://www.ailevecalisma.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planlari-2018-2023/>

<sup>44</sup> 4 başkan yardımcısı arasında sadece bir kadın -Prof. Dr. Huriye Martı vardır. <https://diyanet.gov.tr/tr-Kurumsal/Indeks/>

<sup>45</sup> Bkz. <https://kurul.diyanet.gov.tr/Personeller/Din%C4%B0%C5%9FleriY%C3%BCksekKurulu%C3%9Cyesi>

<sup>46</sup> Bu konuda CEİD'in *Din Hizmetlerine Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği* raporuna bakılabilir <http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/178>

## Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Verileri

### 31 Mart 2019 Yerel Yönetimler Seçimi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Köy ve mahallelerden başlayarak kadınların muhtarlıklarda ve yerel yönetimlerde temsil edilmesi, gerçek demokrasinin oluşturulmasında en önemli basamaklarından biridir. 1999, 2004, 2009 ve 2014 yerel seçim sonuçlarına göre Türkiye'de kadınlar, belediye meclis üyeliğinde en fazla %11, belediye başkanlığında %3 ve il genel meclis üyeliğinde ise %5 oranında yer alabilmiştir. Cumhuriyet tarihi boyunca 31 bin erkek belediye başkanı seçilmişken, kadın belediye başkanı sayısı da 119'da kalmıştır.

#### **31 Mart 2019 Yerel Seçimlerinde Kadın Adaylar**

31 Mart 2019 yerel seçimlerinde 8.257 belediye başkan adayından sadece 652'si kadın olmuştur (%8).

Söz konusu seçim için AKP 75 ilde 1 (Gaziantep), CHP 51 ilde 2, MHP ise 31 ilde 2 kadın aday göstermiştir. İyi Parti ve Saadet Partisi hiçbir ilde kadın aday göstermezken, Halkların Demokratik Partisi (HDP) her il ve ilçede kadınları eş başkan adayları olarak belirlemiştir.

AKP'nin 1166 ilçe ve belde belediye başkanı içinde gösterdiği kadın aday sayısı ise 24'dür. AKP tarafından açıklanan 1243 belediye başkan adayının 25 tanesi, yani %2'si kadındır.

31 Mart 2019 yerel seçimleri için AK Parti'ye yapılan kadın aday başvurusu sayısı toplam olarak 4382'tür; büyükşehir belediye başkanlığına 8, il belediye başkanlığına 21, ilçe belediye başkanlığına 341, belde belediye başkanlığına 24, ilçe belediye meclis üyeliğine 3808, il genel meclis üyeliğine 120 ve belde belediye meclis üyeliğine 60 kadın aday başvurmuştur.

CHP'nin 57 ilde açıkladığı belediye başkan adaylarının sadece 3 tanesi kadın (Aydın, Amasya ve Muş). Açıklanan 866 ilçe ve belde belediye başkan adayları içindeki kadın

sayısı 41'dir. Parti Tüzüğünde kadın kotasını %33 olan CHP'nin açıkladığı 904 belediye başkanının 44 tanesi, yani sadece %5'i kadındır.

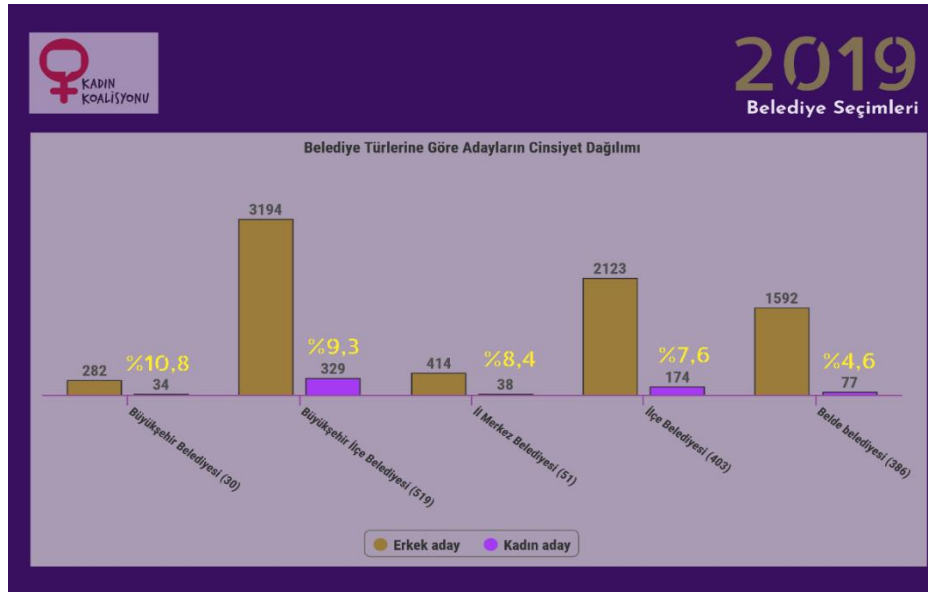
MHP'nin 35 ilde açıkladığı belediye başkan adaylarının sadece 3 tanesi kadındır (Tunceli, Şırnak ve Nevşehir). Açıklanan 782 ilçe ve belde belediye başkan adayı içindeki kadın sayısı 19'dur. Toplam 817 belediye başkan adayının 22 tanesi, yani sadece %3'ü kadındır.

İyi Parti'nin 41 ilde açıkladığı belediye başkan adaylarının sadece 1 tanesi kadındır (Kütahya). Açıklanan 518 ilçe ve belde belediye başkan adayı içindeki kadın sayısı 24'tür. Toplama baktığımızda, 559 belediye başkanının 25 tanesi, yani sadece %4'ü kadındır.

Saadet Partisi'nin ise açıkladığı 1372 belediye başkan adayı içindeki kadın sayısı 39, yani adayların sadece %3'ü kadındır<sup>47</sup>.

HDP'de ise kadın aday oranı diğer partilerden farklıdır. Parti, aday gösterdiği toplam 245 il ve ilçede aynı zamanda kadın eş başkan adayları da ilan etti<sup>48</sup>.

## Şekil 2 2019 Yerel Seçimlerinde kazanana adayların cinsiyet dağılımı



<sup>47</sup> Verilerin alındığı kaynak: Ayşe Kaşıkırık, Hilal Dokuzcan, İrem Ece Akpınar, Nuray Karaoğlu, "2019 Yerel Seçimlerine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Bakmak", KADER tarafından hazırlanan rapor, <http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1153>

<sup>48</sup> <http://esitlikadaletkadin.org/partiler-sinifta-kaldi-yerel-yonetimlerde-kadinin-adi-yok/>



### 31 Mart 2019 Yerel Seçimlerinde Seçilebilen Kadınlar

Türkiye'de 31.963 mahalle, 18.329 köy olmak üzere toplam 50.292 muhtar bulunmaktadır. Kadın muhtar sayısı sadece 674'ken, 2019 yerel seçim sonuçlarına göre yalnızca 43 kadın belediye başkanı ve 1071 kadın muhtar seçilmiştir. Böylece, tüm belediye başkanlıklarının yalnızca %3,ünde ve tüm muhtarlıkların sadece %2'sinde kadınlar yer alabilmiştir. Aşağıdaki tablolarda daha önceki yerel seçimlerde kazanan kadın adaylarla 2019 yerel seçimlerinde kazanan kadın adaylara ilişkin veriler vardır:

2014 yerel seçimlerinde kazanan adayların cinsiyet dağılımı					
Türü	Erkek	Oran(%)	Kadın	Oran (%)	Toplam
Büyükşehir Belediye Başkanı	27	% 90	3	% 10	30
Büyükşehir İlçe Belediye Başkanı	496	% 96	23	% 4	519
Belediye Meclis Üyesi	18.300	% 89	2.198	% 11	20.498
İl Belediye Başkanı	50	% 98	1	% 2	51
İlçe ve Belde Belediye Başkanı	784	% 98	13	% 2	797
İl Genel Meclis Üyesi	1.191	% 95	60	% 5	1.251
Köy Muhtarı	18.085	% 100	58	% 0	18.143
Mahalle Muhtarı	31.013	% 98	622	% 2	31.635
Köy İhtiyar Meclis Üyesi	79.689	% 99	1.007	% 1	80.696
Mahalle İhtiyar Heyeti Üyesi	134.362	% 98	3.419	% 2	137.781
Toplam	283.997	% 97	7.404	% 3	291.401

<b>2019 yerel seçimlerinde kazanana adayların cinsiyet dağılımı</b>					
Türü	Erkek	Oran (%)	Kadın	Oran (%)	Toplam
Büyükşehir Belediye Başkanı	27	% 90	3	% 10	30
Büyükşehir İlçe Belediye Başkanı	494	% 95	25	% 5	519
Belediye Meclis Üyesi	18.461	% 89	2.284	% 11	20.745
İl Belediye Başkanı	50	% 98	1	% 2	51
İlçe ve Belde Belediye Başkanı	776	% 98	12	% 2	788
İl Genel Meclis Üyesi	1.223	% 96	48	% 4	1.271
Köy Muhtarı	18.081	% 99	115	% 1	18.196
Mahalle Muhtarı	31.049	% 98	970	% 2	32.019
Köy İhtiyar Meclis Üyesi	79.689	% 99	1.007	% 1	80.696
Mahalle İhtiyar Heyeti Üyesi	134.362	% 98	3.418	% 2	137.780
Toplam	284.212	% 97	7.883	% 3	292.095

<b>2014 Yılı Yerel Yönetimlerin Seçilmiş Görevlilerine İlişkin Bilgiler</b>			
	Kadın	Erkek	Toplam
Büyükşehir Belediye Başkanı	3	27	30
Büyükşehir İlçe Belediye Başkanı	23	496	519
Belediye Meclis Üyesi	2.198	18.300	20.498
İl Belediye Başkanı	1	50	51
İlçe ve Belde Belediye Başkanı	13	784	797
İl Genel Meclis Üyesi	60	1.191	1.251
Köy Muhtarı	58	18.085	18.143
Köy İhtiyar Meclis Üyesi	1.007	79.689	80.696
Mahalle Muhtarı	622	31.013	31.635
Mahalle İhtiyar Heyeti Üyesi	3.419	134.362	137.781

<b>2009 Yılı Yerel Yönetimlerin Seçilmiş Görevlilerine İlişkin Bilgiler</b>			
	Kadın	Erkek	Toplam
Belediye Başkanı	26	2.922	2.948
Belediye Meclis Üyesi	1.340	30.450	31.790
İl Genel Meclis Üyesi	110	3.269	3.379
Köy Muhtarı	65	34.210	34.275
Köy İhtiyar Heyeti	329	137.848	138.177
Mahalle Muhtarı	429	18.178	18.607
Mahalle İhtiyar Heyeti	1.409	71.174	72.583

<b>2019 YSK Seçim Sonuçları</b>					
Toplam Belediye Başkanlığı		Belde Başkanlığı		İlçe Belediye Başkanlığı	
1,359		386		973	
Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
39	1.320	2	384	37	986
%2,86	%97,13	%0,52	%99,48	%3,80	%96,19
Toplam Belediye Meclisi		Belde Belediye Meclisi		İl İlçe Belediye Meclisi	
20.745		3.482		17.263	
Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
2.283	18.462	109	3.373	2.174	15.089
%11,01	%88,99	%3,13	%96,87	%12,59	%87,41

2004 yerel seçimlerinde seçilen 3225 belediye başkanından 18'i (%0,6); 34.447 belediye meclis üyesinden 817'si (%2); 3208 il genel meclisi üyesinden ise 57'si (%2) kadındır.

2009 Yerel Seçimlerinde sadece iki kadın il belediye başkanı olmuştur.

Mart 2014 Yerel Seçimlerinde 39 kadın belediye başkanı seçilmiştir.

31 Mart 2019 yerel seçim sonuçları bu mevcut durumu çok değiştirmemiştir.

Ülkemizde yapılan son beş yerel seçim sonuçlarını analiz ettiğimizde ise durum şöyledir:

- 1999 yılı yerel seçimlerinde kadın belediye başkanı oranı %0,6 oranındadır.
- 2004 yılı yerel seçimlerinde kadın belediye başkanı oranı %0,6 oranındadır
- 2009 yılı yerel seçimlerinde bu oran %0,9 olmuştur.
- 2014 yılı %3'e yükselmiştir.

2019 yerel seçimlerinde 44 kadın belediye başkanı olmuştur:

- HDP'den 1 büyükşehir belediyesine; 1 il belediyesine; 22 ilçe belediyesine,
- CHP'den 1 büyükşehir belediyesine; 9 ilçe belediyesine,
- AK Parti'den 1 büyükşehir belediyesine; 6 ilçe belediyesine
- MHP'den 1 belde belediyesine kadın belediye başkanı seçilmiştir.
- 2 bağımsız kadın aday ise ilçe belediye başkanı olmuştur.

31 Mart 2019 mahalli idareler seçimlerinde:

- Büyükşehir belediyelerinde 3,
- İlçe belediyelerinde 39,
- Belde belediyelerinde ise 1 kadın belediye başkanı seçilmiştir.
- 2 tane de bağımsız aday (Pazaryeri ve Keban) olan kadın belediye başkanı seçilmiştir.

Muhtarlık seçimlerinde ise sonuçlar şöyledir:

- Türkiye' de 30.005 mahalle, 18.152 köy olmak üzere toplam 50.292 muhtarlık bulunmaktadır. Kadın muhtarların oranı %2'dir.
- 2014-2019 dönemi incelendiğinde, kadın muhtar sayısının 1071'e yükseldiği görülür. Yani 2019 seçimlerinde kadın muhtar sayısı %45 oranında artmıştır.

Belediye meclislerine seçilen kadınların oranı şöyledir:

- 2009 yerel seçimlerinde toplam 38.669 kişiyken, kadınların seçilme oranları ise 2009'da %4'tür.
- 2014 yılında 23.130 kişidir; seçilen kadın oranı %4'ten 5 yıl içerisinde %10'a çıkmıştır.
- 2019 yerel seçimlerinde toplam 20.745 belediye meclis üyesinin sadece 2284'ü yani %11'i kadındır. İl Genel Meclisi olarak seçilen 788 kişinin sadece 12 si yani %2'si kadın olmuştur.

Belediye başkanı olarak seçilebilen kadın oranları şöyledir:

2004 Yerel Seçimlerinde 3225 belediye başkanlığından 3207'si erkektir ve kadın belediye başkanı sayısı sadece 18'dir.

2009 Yerel Seçimlerinde ise 2903 belediye başkanından sadece 26'sı kadın olmuştur.

2019 yılında ise bu sayının 44 olduğunu ve yıllara göre artışın gözlemlendiğini görmekteyiz<sup>49</sup>.

### ***Kayyum atamaları ve HDP'nin görevden alınan seçilmiş kadın politikacıları***<sup>50</sup>

HDP'den 1999 da 3, 2004 de 9, 2009'da 15 kadın belediye başkanı seçilmişti. 2014 yılından itibaren seçimlerde kadın temsiliyetini sağlamak amacıyla kota politikasına ilave olarak HDP eşbaşkanlık sistemi de uygulanmaya başladı ve 102 belediyenin 96'sında eşbaşkanlık sistemi gereği aday belirlendi. 2019 yılında ise 59 belediyede eşbaşkanlık sistemi uygulandı.

2014 seçimlerinde HDP dışındaki diğer tüm partilerin kadın başkan sayısı toplam 13'te kalırken, HDP'nin resmi kadın belediye başkan sayısı 23'e yükselmişti. HDP'nin 72 kadın eşbaşkanı ise birinci sıradan meclis üyesi olarak seçilmiş, sonrasında belediye meclislerinin kararı ile eşbaşkan olarak ilan edilmiştir. Yerel yönetimlerde eşbaşkanlık ve eşit temsiliyet uygulaması meclis üyeleri sayısına da yansımıştır. Meclis üyeliği sıralamasında fermuar sistemi (sırasıyla bir kadın, bir erkek aday) uygulanarak kadın belediye meclis üye sayısı 363'e, il genel meclis üye sayısı ise 20'ye yükselmiştir.

HDP<sup>51</sup>'nin 102 belediyeyi kazandığı 2014 yerel seçimlerinden sonra 2016 Eylül ayında DBP'nin seçim kazandığı 96 belediyeye kayyım atandı. Kayyım atanan belediye eşbaşkanlarından 39'u tutuklanmış, 15 belediye eşbaşkanına hapis ceza verilmiştir.

2019 Yerel Seçimlerinde eş başkanlık sistemiyle giren HDP, seçime girdiği tüm il ve ilçelerde bir kadın bir erkek belediye başkanı aday göstermişti. Buna göre, sekiz il ve 50 ilçede kadınlar eşbaşkan olarak aday gösterildiler. Seçim sonuçlarına göre HDP 3

<sup>49</sup> <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Adalet-ve-Secim-110>

<sup>50</sup> Buradaki veriler şu kaynaklardan derlenmiştir: <https://drive.google.com/file/d/16Tc72pKBMzDHWA5N-JOLmgc-at7Qb1FC/view>  
<https://www.hdp.org.tr/tr/31-mart-sonrasi-kayyim-raporumuz/13727>  
<https://www.hdp.org.tr/images/UserFiles/Documents/Editor/31%20Mart%20Kay%C4%B1m%20Raporu.pdf>

<sup>51</sup> 2014 seçimlerinde HDP yerine DBP olduğunu (Demokratik Bölgeler Partisi) belirtelim.

Büyükşehir, 5 İl, 45 İlçe ve 12 belde belediyesi olmak üzere toplamda 65 belediye kazanmıştır. 1230 Belediye Meclis Üyesi ve 101 İl Genel Meclis Üyesi HDP listelerinden seçilmiştir. HDP'den 31 Mart Yerel Seçimlerinde 60 kadın belediye eşbaşkanı ve 432 kadın meclis üyesi seçildi.

2016'dan başlayarak devam eden seçilmiş HDP'li politikacıların görevden alınması ve HDP'nin seçim kazandığı belediyelere kayyum atanması uygulaması 2019 seçimleri ile de devam etti.

31 Mart yerel seçimleriyle birlikte 30 büyükşehir belediyesinin yalnızca üçünde kadın belediye başkanı seçilmişti: Aydın, Gaziantep ve Van. 31 Mart 2019 yerel seçimlerinden sonra HDP'nin seçim kazandığı üç büyük şehir olan Diyarbakır, Mardin ve Van belediye başkanları görevden alındı<sup>52</sup>. Seçimlerden bir hafta sonra Yüksek Seçim Kurulu, HDP'li Bağlar, Tuşba, Edremit, Çaldıran, Tekman ve Dağpınar belediyelerinin eşbaşkanları ve belediye meclis üyelerine KHK'lı oldukları gerekçesiyle mazbatalarını vermedi. YSK, mazbataların en çok oy alan ikinci adaya verilmesine hükmedince, bu altı belediye HDP'den AKP'ye geçti. Eşbaşkanlar dahil olmak üzere toplam 68 belediye meclis üyesi ilk olarak bu karardan etkilendi.

KHK gerekçesi ile mazbataları verilmeyen kadın eşbaşkanları ve belediye meclis üyeleri şunlardır: Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Eşbaşkanı, Hakkari Belediyesi Eşbaşkanı, Çaldıran Belediye Eşbaşkanı Edremit Belediye Eşbaşkanı.

---

<sup>52</sup> <http://esitlikadaletkadın.org/kayyim-atandi-kadin-buyuksehir-belediye-baskan-sayisi-2ye-dustu/>

## Sivil Örgüt ve Kurumların Araştırma Verileri

### **Kadir Has Üniversitesi Türkiye’de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği 1984-2018 Araştırması**

Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi, 2019 yılında Türkiye’de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği üzerine 1984-2018 yılları verilerini kapsayan bir çalışma yaptı. Bu çalışmanın çıktılarını şöyle özetleyebiliriz<sup>53</sup>:

- Son 30 yılda toplumsal cinsiyet eşitliğinin artması yönünde bir eğilim göze çarpmaktadır. Türkiye’de akademisyenlerin %61,8’i erkek, %38,2’si kadındır. Vakıf üniversiteleri (%57 Erkek - %43 Kadın) devlet üniversitelerine göre (%63 Erkek - %37 Kadın) daha eşit görünmektedir.
- Üniversitelerin üst yönetiminde ise bir eşitsizlik söz konusudur. Rektörlerin sadece %9’u, rektör yardımcılarının ise %10’u kadındır. Dekanlık seviyesinde ise bu oran %21’dir.
- Eşitsizlik profesör kadrolarında da kendini göstermekte ve üst yönetimlerdeki eşitsizliğe de zemin hazırlamaktadır. Profesörlerin %69’u erkek, %31’i kadındır. Devlet üniversiteleri genel orana uyarken vakıf üniversiteleri görece eşitlikçi bir resim ortaya koymaktadır (%70 Erkek - %30 Kadın).
- Doçent kadrolarında oran, cinsiyet eşitliğine<sup>1</sup> yakındır (%61 Erkek - %39 Kadın). Bu seviyede devlet üniversiteleri ve vakıf üniversiteleri arasında kayda değer bir fark olmasa da, vakıf üniversitelerinde kadın oranı biraz daha fazladır.
- Doktor öğretim üyesi kadrolarında %60 Erkek - %40 Kadın oranında bir eşitlik göze çarpmaktadır. Vakıf üniversitelerinde, bu seviyede devlet üniversitelerine göre daha çok kadın akademisyen bulunmaktadır. Vakıf üniversitelerinde bu oran %50 Erkek - %50 Kadın seviyesine çok yakındır.
- Öğretim görevlisi kadrolarında devlet üniversiteleri %60 Erkek - %40 Kadın oranını tuttururken vakıf üniversitelerinde bu seviyedeki kadın oranı %59’dur.
- Araştırma görevlisi kadrolarında cinsiyet eşitliği görülmektedir. Devlet üniversitelerindeki %50 Erkek- %50 Kadın oranına karşılık vakıf üniversitelerinde %60 Erkek- %40 Kadın çoğunluğu göze çarpmaktadır.

<sup>53</sup> O’Neil, L., Aldanmaz, B., Quirant Quiles, M., Rose, N., Altuntaş, D., Tekmen, H. & Kar, A. (2019). Türkiye’de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği : 1984 - 2018. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/856>)

- Bölgesel olarak Marmara, İç Anadolu ve Ege bölgeleri %60 Erkek - %40 Kadın eşitliğine uymaktadır. Doktor öğretim üyesi kadrolarında tüm bölgeler tam cinsiyet eşitliğine doğru ilerlemektedir.
- Güneydoğu Anadolu bölgesi, akademide toplam %22,8 kadın oranı ile bütün bölgeler arasında en eşitsiz olanıdır. Profesörlerin %80'i erkektir. Doğu Anadolu bölgesi de benzer oranlara sahiptir ve profesörlerin yalnızca %14'ü kadındır.
- Fakültelere bakıldığında, pek çok akademik alanda cinsiyet eşitsizliği veya cinsiyetçiliğe rastlanmaktadır. Pek çok fakülte ülke çapındaki eğilimlere uymakta ve kısmi eşitliğe doğru ilerlemektedir. Ancak Mimarlık ve Mühendislik, Mühendislik, Orman, İlahiyat ve Veteriner Fakülteleri, erkeklerin çoğunlukta olduğu fakültelerdir. Akademide %10 kadın oranıyla en eşitsiz olan fakülte İlahiyat Fakülteleri'dir. Mimarlık, İletişim ve Sağlık Bilimleri Fakülteleri ise kadınların sayıca çoğunlukta oldukları fakültelerdir. Kadın çoğunluğunun en yüksek olduğu fakülteler %73 kadın oranı ile Sağlık Bilimleri Fakülteleri'dir. Buna en yakın oran İşletme Fakülteleri'nde görünmektedir (%55 Erkek - %45 Kadın).

### **Sabancı Üniversitesi, SU Gender'ın Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları 2019 Araştırması**

Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender) ve Research Worldwide İstanbul ortak çalışması olan araştırma yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını analiz ediyor ve destekleyici ve zorlaştırıcı etkenleri, aktörleri, mekanizmaları ve süreçleri ele alıyor.

Seçilen üniversitelerin kadın çalışmaları alanındaki feminist akademisyenlerle yapılan görüşmelerden elde edilen bilgilerin de desteğiyle araştırmanın ele aldığı konuların bazılarını şöyle özetleyebiliriz: kadının güçlenmesi bakış açısı, öz eleştiriler ve sürdürülebilirlik, karar alma süreçlerine katılım, iş-yaşam dengesi, üniversitede farklı 'kadınlık' hâlleri, kurumsal kültür, cinsiyetçilik ve ayrımcılık, cinsel şiddet ve taciz/ mobbing, kariyer gelişimi olanaklarına erişim ve olanaklardan faydalanabilme<sup>54</sup>.

<sup>54</sup> Göker, G. & Polatdemir, A. (2019). Türkiye'de Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları: Bir Temel Değerlendirme Çalışması. Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender) ve Research Worldwide İstanbul. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1155>)



## TESEV'in Yargıda Kadın Temsili ve Türkiye Çalışması

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa hukuku öğretim üyesi Prof. Dr. Bertil Emrah Oder'in çalışmasında dikkat çeken veriler, saptamalar ve öneriler var. Çalışmaya göre 31 Aralık 2018 itibariyle kürsüde görevli kadın hâkim ve savcılarının oranı %35. Bu oran 2010'da %23'dü. Dolayısıyla 2010-2018 arasında kadın hâkim ve savcı temsili açısından iyileşme gözlemlenmektedir. Ancak artışın yıllar içinde düzenli ve hedefli bir ilerleme göstermediği dikkat çekmektedir. 2010-2011, 2013-2015 ve 2016- 2017 yılları arasında kadın hâkim ve savcılarının oranlarında ciddi bir artış olmamıştır. Artma oranı hâkim ve savcı alımının yoğun biçimde yapıldığı iki yılda yaşanmıştır. 2016 yılında %26,7'den %31,8'e yükselen kadın hâkim ve savcı oranı, 2018 yılında %35,23'e ulaşmıştır. Yargı bünyesinde yer alan icra müdürlüklerinde kadınların oranı ise oldukça düşüktür. 2018 verilerine göre 575 icra müdürünün yalnızca 81 tanesi kadındır. Bu durum, üst karar alıcılık ve lider pozisyonlar bakımından kadınların tercih edilmediğini doğrulayan bir veridir. İcra müdür yardımcılıkları yönünden de kadın temsili erkeklere oranla düşük olsa da icra müdürlüğü pozisyonuna oranla daha yüksektir. 1790 icra müdür yardımcısının 518'i kadındır. Böylece ikincil nitelikteki karar alıcılığında, kadınların erkeklerin yardımcısı olarak görev yaptıkları açıkça görülmektedir. Diğer yandan, kadınların karar alıcı konuma atanabilme potansiyeli yönünden sayıca mevcut oldukları, ancak buna rağmen daha etkili konuma getirilmedikleri görülmektedir.

2019 yılındaki hâkim alımları ve kuraya katılan adayların sayıları bakımından kadınların temsilinde ciddi bir yükseliş olmuştur. 22 Mayıs 2019'ta düzenlenen kura töreninde 1446 hâkim ve savcı atanmıştır. Bunların 758'i erkekken, 688'i kadındır. Böylece bu son kuradaki atamalarda %47,5 kadın hâkim temsili sağlanmıştır. Kadınlar, savcılık gibi erkeklere daha uygun olduğu düşünülen, dolayısıyla cinsiyete dayalı sosyo-kültürel algının egemen olduğu yargısal görevlerde önemli ölçüde az temsil edilmektedir. 2019 yılında kadın hâkimler bakımından görülen iyileşme, savcılık bakımından sağlanamamıştır. 7 bin 493 kadın yargı mensubunun 6 bin 369'u hâkim, 1124'ü savcı olarak görev yapmaktadır. Yargıtay'daki kadın savcı oranı, 2018 Ağustos itibariyle %12,58'tir (19 kadın savcı). 2016 verilerine göre hazırlanan *European Commission for the Efficiency of Justice* (CEPEJ) 2018 raporunda Türkiye'deki kadın savcı oranı %32 olarak bildirilmişti. Aynı rapora göre, gözetim ve denetim yetkisine sahip olduğu için lider pozisyon sayılması gereken "başsavcı" konumunda kadınların oranı %2'dir. Buna karşılık, 2018 Ağustos ayı itibariyle kadın savcı sayısı Hâkimler ve Savcılar Kurulu istatistiklerinde %10,73 olarak paylaşılmıştır. Prof. Oder'in çalışması yargıda cinsiyete

dayalı eşitsizlikleri gidermek için “Yargıda Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı” hazırlanmalı ve uygulanmalıdır<sup>55</sup>.

### **Yönetim Kurullarında Kadın Derneği Projesi'ne göre şirketlerin yönetimlerinde kadınlar**

Ekonomik kararlara katılımda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik Sermaye Piyasası Kurulu Kararı<sup>56</sup> gereğince Türkiye’de, ekonomik olarak güçlü ve önemli, özellikle de İstanbul borsasında kayıtlı (kote) şirketlerin yönetimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne düzeyde gerçekleştiğini izlemek üzere kurulan Yönetim Kurullarında Kadın Derneği bu konuda yıllık raporlar hazırlıyor<sup>57</sup>.

Derneğin hazırladığı 2019 Raporuna göre borsaya kayıtlı şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın oranı %16’ya yükselmiştir. Bu oran 2018 yılında %15 idi. Bu yükselme büyük ölçüde bağımsız kadın yönetici atanma oranının %182e yükselmesi ile gerçekleşmiştir. Borsaya kayıtlı 152 şirketin yönetimi tamamen erkeklerden oluşmaya devam etmiştir. Kadın yönetici oranları bütün sektörlerde aşağı yukarı aynı olmakla beraber finans sektöründe %17 ve turizmde %19 olarak gerçekleşmiştir<sup>58</sup>.

### **Denge ve Denetleme Ağı (DDA) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'na göre yargıda kadın oranı**

Denge ve Denetleme Ağı Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Anaakımlaştırma Programı Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı (2020-2023) hazırladı<sup>59</sup>. Bu Eylem Planında yer alan Türkiye yargı siteminde mevcut uzman personelin cinsiyet dağılımı verilerine göre 2010 yılında uzman personelin %23’ü kadın iken bu oran 2018’de %35’e yükselmiş. Eylem

<sup>55</sup> TESEV, *Yargıda Kadın Temsili ve Türkiye: Değerlendirme Notu* (yazar Bertil Emrah Oder)

<https://www.tesev.org.tr/tr/research/yargida-kadin-temsili-ve-turkiye/>

TESEV toplumsal cinsiyet raporları için bkz. <https://www.tesev.org.tr/tr/topics/toplumsal-cinsiyet-esitligi/>

<sup>56</sup> Sancar, S. (2018). Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. CEİD Yayınları. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/176>)

<sup>57</sup> Bkz. [https://www.yonetimkurulundakadin.org/index.php?g=raporlar\\_detay&id=54&s=1](https://www.yonetimkurulundakadin.org/index.php?g=raporlar_detay&id=54&s=1)

<sup>58</sup> Sabancı University Corporate Governance Forum of Turkey. (2019). Women on Board Turkey 2019, 7th Annual Report. Sabancı University Corporate Governance Forum of Turkey. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/908>)

<sup>59</sup> Hatiboğlu-Kısat, B. (2020). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Anaakımlaştırma Programı Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı (2020-2023). Denge ve Denetleme Ağı. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1089>)

Planında Adalet Bakanlığı verilerine dayanarak hakim ve savcılarla ilgili yayınlanan veriler şöyle:

<b>Mahkeme türlerine göre hakim ve hakim dışındaki personelin cinsiyet dağılımı<sup>60</sup></b>				
	Hakim	Mahkeme başkanı	Savcı	Başsavcı
İlk derece mahkeme	42	15	33	2
İkinci derece mahkeme	32	0	10	0
Yüksek mahkemede	47	33	20	0
Tüm mahkemelerde	42	14	32	2

### **KONDA'nın Yaşam Tarzları/Toplumsal Cinsiyet Araştırması**

KONDA 2008 yılından bu yana yaptığı çeşitli araştırmalar sonucu oluşan veri tabanını toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ele alarak 2008 verileri ile 2018 verilerini karşılaştırmalı olarak sunuyor ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından zaman içinde değişimi görmemizi sağlıyor. Veriler kadınların ve erkeklerin yaş, yerleşim, medeni durum ve eğitime göre siyasal görüşlerini, parti tercihleri ele alıyor<sup>61</sup>.

<sup>60</sup> Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı'nın CEPEJ 2016 Verilerine dayanan veriler.

<sup>61</sup> KONDA (2019). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Raporu KONDA Hayat Tarzları 2018 Araştırması. KONDA Araştırma ve Danışmanlık. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/919>) s. 124-128

## ***Kadın Koalisyonu siyasal parti bakış açıları verileri***

Kadın Koalisyonu 31 Mart 2019 yerel seçim öncesi siyasal partilerin tüzük ve programlarının toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılığı konusunda 2011 yılında yaptığı ve 2015 yılında güncellediği verileri Ocak 2019'da yeniden güncelledi<sup>62</sup>.

## ***Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Algısı Araştırması***

Araştırma, 18 yaş ve üzeri Türkiye kent nüfusu temsil eden 1205 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın saha çalışması Ocak-Şubat 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerine göre Türkiye'de hala %20-25 oranında kadınların siyasal yaşama katılımına olumlu bakmayanlar var. Kadın adayların seçilmesini çok büyük farklar olmasa da erkekler daha az oranda destekliyorlar. Kadın cumhurbaşkanı tercihi her zaman kadınlar için daha olumlu ama zaman içinde her iki cinsin de olumlu bakışı artıyor<sup>63</sup>.

## ***KA-DER 2019 "Temsilde Kadın-Erkek Eşitliği Karnesi***

Kadın Adayları Destekleme Derneği (KA-DER) her yıl 8 Mart'ta siyasal partilerin kadın erkek eşitliği karnesi hazırlayarak yayınlıyor. 2019 Karnesinde de ilgili verilere yer verdi<sup>64</sup>.

<sup>62</sup> Bkz. [http://kadinkoalisyonu.org/wp-content/uploads/2019/03/Parti\\_tuzuk\\_TCE\\_2019.pdf](http://kadinkoalisyonu.org/wp-content/uploads/2019/03/Parti_tuzuk_TCE_2019.pdf)

<sup>63</sup> Veriler/tablolara için bkz. Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi. (2020). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Algısı Araştırması (2020). Kadir Has Üniversitesi. (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/324>)

<sup>64</sup> Bkz. <http://ka-der.org.tr/ka-der-geleneksel-8-mart-temsilde-kadin-erkek-esitligi-karnesini-acikladi/>  
[:https://www.haberturk.com/iste-turkiye-nin-kadin-erkek-esitligi-karnesi-haberler-2605589-ekonomi](https://www.haberturk.com/iste-turkiye-nin-kadin-erkek-esitligi-karnesi-haberler-2605589-ekonomi)

## **TESEV Üst Düzey Karar Almada Kadın Katılımı Araştırması**

TESEV'in 2019 yılında yaptığı araştırmasında kullandığı göstergeleri ve derlediği gösterge verilerini AB verileri ile karşılaştırarak yayınladı. Bu araştırmada şu gösterge alanları kullanılmış: Siyaset, kamu yönetimi, yerel yönetimler, iş dünyası, sivil toplum örgütü, sendika, medya, yargı, eğitim/bilim/araştırma alanlarında cinslerin katılımında eşitlik oranları. Araştırma bu alanlara ilişkin AB ve Türkiye verilerini karşılaştırmalı olarak (2018 verilerine dayanılarak) yayınlandı<sup>65</sup>.

## **Eşit Haklar için İzleme Derneği**

2019 yerel seçimleri için hazırlanan *31 Mart 2019 Mahalli İdareler Genel Seçimi Bağımsız Seçim İzleme Platformu Ara Raporu* başlıklı raporda kadın adayların sayılarından ve azlığından bahsedildi<sup>66</sup>.

## **Eşitlik, Adalet ve Kadın Platformu**

Eşitlik, Adalet ve Kadın Platformu<sup>67</sup> 2019 yerel seçimlerinde *Kadın Adaylara Rehber: Etkili Siyaset İçin Sahip Olmanız Gereken Özellikler* broşürü hazırladı<sup>68</sup>. Broşür Lisa Witter ve Lindiwe Mazibuko'nun *Apolitical*'da yayımlanan makalesinin Türkçeleştirilmesiyle oluşturuldu.

## **Dış Politikada Kadınlar Grubu (DPK)**

2019 yılında bir grup uluslararası ilişkiler uzmanı akademisyen feminist kadın tarafından yeni bir örgüt kuruldu: Dış Politikada Kadınlar. Bu örgüt formel bir yapıya sahip değil,

<sup>65</sup> Akdoğan, I. (2019). Üst Düzey Karar Almada Kadın Katılımı - Women's Participation in High-Level Decision Making. TESEV. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/876>) s.18

<sup>66</sup> ESHID (2019). 31 Mart 2019 Mahalli İdareler Genel Seçimleri Bağımsız Seçim İzleme Platformu Ara Raporu. Eşit Haklar İçin İzleme Derneği - EŞİD. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1156>) s.11

<sup>67</sup> Bkz. <http://esitlikadaletkadin.org/page/2>

<sup>68</sup> Bkz. <http://esitlikadaletkadin.org/kadin-adaylara-rehber-etkili-siyaset-icin-sahip-olmanız-gereken-ozellikler/> (Makalenin orijinaline ulaşmak için [tıklayınız](#)).

bir tür platform gibi çalışıyor ve dış politika konularının kadın bakış açısıyla değerlendirilmesi için yazılar, paneller, raporlar hazırlıyorlar<sup>69</sup>.

DPK 2019 yılında kendi bakış açılarını tanıtmak için bir Almanak yayınladı<sup>70</sup>. Bu Almanak'ta savaş, barış, güvenlik, gibi uluslararası politik konuları feminist bir bakış açısıyla yorumlamak ve bilgilendirmek istiyorlar. DPK, BM'nin 1325 s. Kararının Türkiye uygulamasını değerlendiren bir rapor yayınladı<sup>71</sup>.

### ***Kamusal Politika ve Demokrasi Çalışmaları-PODEM'in Kadınların Gözünden Türkiye Araştırması***

PODEM Araştırma ve savunuculuk faaliyetleri yürüten bir düşünce kuruluşudur. Örgüt 2019 yılında *Kadınların Gözünden Türkiye: Siyaset, Ekonomi ve Toplumsal Meseleler* başlıklı bir araştırma sonuçlarını yayınladı. Araştırma Türkiye'de cinsiyetlerle ilgili siyasi algılar ve kadınların siyasi tercihleriyle ilgili veriler sağlıyor<sup>72</sup>.

### ***IndustriALL Küresel Sanayi İşçileri Sendikası'nın Türkiye'de Sendikalarda Kadın Temsili Araştırması***

Sendikanın Mayıs 2020'de yayınladığı araştırmaya göre yaptığı araştırma işkolları ve sendikalarda kadın çalışan oranlarını, sendikalarda kadın temsili, toplumsal cinsiyet eğitimlerini, sendikaların tüzük ve yönetmeliklerinde ve toplu iş sözleşmelerinde kadınlara yönelik hükümleri ve bu metinlerde varsa çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadeleyle ilişkin hükümler ile ilgili verileri ele almış. Bu verilerde sendikalarda kadın üye oranlarının oldukça düşük olduğu saptanıyor. En fazla kadın üyelik oranı tekstil, hazır giyim sendikalarında (%42) ve genel işler işkollarında yer alıyor. Bunun dışında genellikle %1 ile en fazla %10 arasında değişen kadın üyelik oranları var<sup>73</sup>.

<sup>69</sup> Bkz. <http://wfp14.org/>

<sup>70</sup> Dış Politikada Kadınlar (Türkiye) İnisiyatifi. (2019). Dünya ve Türkiye Dış Politikasında 2019 'Dış Politikada Kadınlar' Ne Diyor?. Dış Politikada Kadınlar (Türkiye) İnisiyatifi. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/381>)

<sup>71</sup> Alemdar, Z. (2018). Women Count Turkey 2018. Operation 1325. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1157>)

<sup>72</sup> Gülöz Bakır, Z., Dark Kahyaoğlu, G. & Çamdereli, R. (2019). Kadınların Gözünden Türkiye: Siyaset, Ekonomi ve Toplumsal Meseleler. Kamusal Politika ve Demokrasi Çalışmaları Derneği PODEM Yayınları. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/873>)

<sup>73</sup> Tüner, A. (2020). Türkiye'deki Üye Sendikalarda Kadın Temsili ve Kadına Yönelik Faaliyetler Haritalama Çalışması. IndustriALL Küresel Sanayi İşçileri Sendikası. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/903>)

## ***IPSOS Türkiye Barometresi Araştırması***

Türkiye dahil 28 ülkeyi kapsayan Türkiye Barometresi Araştırması Kadın - Erkek Eşitliği konusunda hem küresel hem de ulusal kamuoyunun neler düşündüğünü araştırıyor. İPSOS Türkiye Barometresi Araştırmasına göre Türkiye'de toplumun %75'i Kadın ve erkeklerin hayatın her alanında eşit olması gerektiğine inanıyor.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Araştırma 21 Aralık 2018 - 4 Ocak 2019 tarihleri arasında toplam 18,800 bireyle 27 ülkede gerçekleştirilmiştir. <https://www.ipsos.com/tr-tr/dunyada-ve-turkiyede-kadin-erkek-esitligi-konusundaki-tutumlari-arastirdik>

## Türkiye'de Karar Alma Süreçlerinde Cinsiyet Eşitliği Verileri

Aralık 2020 tarihi itibarıyla Türkiye'de siyasal ve ekonomik karar süreçlerinde cinsiyet eşitliği ile ilgili verileri burada özetleyeceğiz:

### Siyasette Karar Alma

#### **TBMM'de kadın milletvekili oranı**

TBMM'de kadın milletvekili oranı %17'dir, Kadın milletvekili oranlarının partilere göre dağılımı ise:

- HDP %40;
- AKP %18;
- CHP %13;
- MHP %8.
- İYİ Parti %7,6.

#### **Siyasal Parti yönetimlerinin kadın oranı**<sup>75</sup>

- **AK Parti** MYK 25 üye içinde 6'sı kadın (%24); MKYK'nin 51 üyesi içinde 15 kadın üye (%29) var<sup>76</sup>.
- **CHP** MYK'da 15 üyenin 4'ü kadın (%26), Parti Meclisinde 60 üyenin 21'i kadın (%35)<sup>77</sup>.
- **HDP** MYK'da 31 üyenin 11'i kadın (%35) parti başkan ve eş başkanından biri kadın.<sup>78</sup>
- **İYİ Parti** genel başkanı ve Genel İdare Kurulu 20 iyesinin 5'i kadın (%25)<sup>79</sup>.

#### **Siyasal parti teşkilatlarında kadın oranı**

- Siyasal partilerin ilçe başkanlarının %2,8'i kadındır<sup>80</sup>.

<sup>75</sup> Siyasal partilerin yönetim organlarındaki kadın oranları tarafımızdan ilgili web sayfalarından alınan bilgiye göre hesaplanmıştır.

<sup>76</sup> <https://akparti.org.tr/ak-kadro/myk/>

<sup>77</sup> <https://chp.org.tr/parti-yonetimi/parti-meclisi-uyeleri>

<sup>78</sup> <https://www.hdp.org.tr/tr/parti-yonetimi/2/>

<sup>79</sup> <https://www.iyiparti.org.tr/baskanlik-divani>

<sup>80</sup> Bu veri TEPAV'ın 81 İlin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi tarafından endeks göstergesi olarak kullanılmaktadır. bkz. <https://www.tepav.org.tr/tr/yayin/s/938>



## Bilim-akademi alanında cinsiyet eşitliği

- Üniversitelerde kadın öğretim görevlileri oranı %50'dir.
- Kadın profesör oranı yüzde 31'dir.
- 196 üniversitenin 19'unda kadın rektör görev yapmaktadır (%10).
- Kadın dekan oranı %20'dir.

## Devletin yönetimi ve temsili alanında cinsiyet dağılımı<sup>81</sup>

### ***Dışişleri: Devletin Uluslararası siyasal temsili***

- 253 Büyükelçiden 60'ı,
- 66 Başkonsolostan 16'sı,
- Merkezde 74 Genel Müdür/Genel Müdür Yardımcısından 25'i kadındır

### ***İçişleri Bakanlığı: Devletin egemenlik yetkisinin kullanımı***

Mülki İdare makamlarında cinsiyet dağılımı

1672 mülki idare amirinden 63'ü (%4) kadındır. 63 kadın mülki amir içerisinde:

- 2 kadın vali (%2) (Muğla, Uşak), 1 merkez valisi, 11 vali yardımcısı,
- 2 Hukuk Müşaviri,
- 830 kaymakam içinde 23 (%3) ve 18 Kaymakam adayı,
- 2 Mülkiye Müfettişi, 1 Mülkiye Başmüfettişi bulunmaktadır.
- 

## Güvenlik ve savunma kurumlarında cinsiyet dağılımı

- Emniyet Müdürlerinin %5,5'i (194 kadın),
- Emniyet Amiri/Komiser Yardımcılarının %10'u (1815 kadın polis amiri),
- Kıdemli/Başpolis /Polis Memurlarının %7'si (18 324 kadın polis),
- Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin binde üçü (%0,3'ü) (70 kadın bekçi)
- Jandarmaların %4, (1583 kadın)
- Kuvvet Komutanlıklarında (Kara, Deniz, Hava) Görev Yapan Subayların %4'ü,

<sup>81</sup> Aksi belirtilmedikçe burada yer alan 2019 ve 2020 tarihli veriler olup şu kaynaktan alınmıştır: KSGM, *Türkiye'de Kadın*, Mart 2020, <http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1086>

- Milli Savunma Bakanlığında görev yapan üst ve orta düzey yöneticilerin %5,5'i kadındır.

## Yargı kurumları ve görevlilerinde cinsiyet dağılımı

### **Barolar: Yargıda savunma makamı**

- Barolara kayıtlı 132.463 avukatın 59.527'si kadın avukattır (%45),
- 80 baro başkanının 6'sı kadındır (%7,5.)

### **Adli ve idari yargıda**

- 14.055 hakim 6.448'si kadındır (%46)
- 6.561 savcının 946'sı kadındır (%14) kadındır.
- Adalet Bakanlığı merkez teşkilatında görevli 330 hakim ve savcıdan ise 71'i kadındır.

### **Yüksek yargıda**

- Yargıtay'da görev yapan 1.320 hakim ve savcıdan 763'ü,
- Bölge Adliye Mahkemeleri'nde görev yapan 1.865 hakim ve savcıdan 586'sı,
- Danıştay'da görev yapan 474 hakim ve savcıdan 240'ı,
- Bölge İdare Mahkemeleri'nde görev yapan 357 hakim ve savcıdan 121'i,
- Anayasa Mahkemesi'nde görev yapan 12 hakim ve savcıdan 3'ü,
- HSK'da görev yapan 211 hakim ve savcıdan 14'ü kadındır.

## Bürokrasinin yönetiminde cinsiyet dağılımı

- Toplam kamu çalışanlarının ise %39,36'sı kadın, %60,64'ü erkektir.
- Genel Müdür 143 kişi içinde 14 kadın (%10),
- Genel Müdür Yardımcısı 299 kişi içinde 34 kadın (%11),
- Daire Başkanı 2.522 içinde 420 kadın (%17),
- Bölge Müdürü 179 içinde 11 kadın (%6),
- Toplam Üst Düzey 4690 yönetici içinde 534 kadın yönetici (%11) vardır.

Bu verilere büyükşehir belediyeleri, kuruluşları ve belediyelerin üst düzey unvanları, TBMM, Askeri Personel, Merkez Bankası ve MİT Çalışanları dahil değildir).

## Kariyer mesleklerde cinsiyet dağılımı

- 61.873 mimarın 28.034'ü (%45) kadın,
- 579.229 mühendis ve mimarın 133.005'i (%23) kadın.
- TMMOB yönetim Kurulunun 24 üyesinden sadece iki tanesi kadın- %8 (peyzaj mimarları ve Meteoroloji mühendisleri odaları)<sup>82</sup>
- Türk Tabipler Birliği (TTB) Merkez konseyin 11 üyesinin 4'ü kadın (%36)<sup>83</sup>. 2020 Genel Kurulunda Başkanlığa bir kadın, Prof. Dr. Şebnem Korur Fincancı seçildi.

## Ekonomik ve mali kararlara katılımda cinsiyet dağılımı

- Bankacıların %51'i (Türkiye Bankalar Birliği,
- BİST'e kayıtlı şirketlerin 2019 yılında yönetim kurullarındaki kadın oranı %15,9'dur.
- Şirketlerin imza yetkili yöneticilerininin %7,7'si kadın
- Türkiye'de kadınların sendikalaşma oranı %9,8 erkeklerin ise %18,1'dir.

<sup>82</sup> <https://www.tmmob.org.tr/tmmob/yonetim-kurulu> erişim 08.12.2020

<sup>83</sup> <https://www.ttb.org.tr/merkezkurullari.php?Kurul=2> erişim 08.12.2020

## Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri

### TEPAV- 81 İlin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV)'ın Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve Türkiye Sınai Kalkınma Bankası (TSKB) öncülüğünde hazırlanan 81 İlde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi Aralık 2020'de açıklandı. Çalışma her ilin eşitlik değerini ölçen bir endeks geliştirmiş ve illerin değerini ona göre hesaplamış. Buna göre en eşitlikçi il Muğla. Endeks 3 alt endeks ve 11 gösterge içeriyor. Bu 11 gösterge içinde beş adet ekonomik ve siyasi katılımı ölçecek gösterge var<sup>84</sup>:

#### **Siyaset ve ekonomide eşitlik ölçme göstergeleri:**

- Belediye meclisi üyelerinin cinsiyetlerine göre dağılımı
- Siyasi partilerin ilçe başkanlarının cinsiyetlerine göre dağılımı
- TOBB'a bağlı oda ve borsalarda başkan, meclis başkanı, genel sekreter, yönetim kurulu üyeleri, meclis üyeleri ve meslek komitesi üyelerinin cinsiyetlerine göre dağılımı,
- Cinsiyetlere göre sendikalaşma oranı
- Şirketlerin imza yetkilerinin cinsiyetlerine göre dağılımı

#### **Üretim faaliyetlerine katılımı eşitlik göstergeleri:**

- Cinsiyetlerine göre çalışan nüfusun oranı
- Cinsiyetlerine göre yönetici pozisyonunda çalışma oranları
- Benzer işler için cinsiyetler arası ücret eşitliği Üretim Faaliyetleri

#### **Eğitime katılımı eşitlik göstergeleri:**

- Cinsiyete göre okuryazarlık oranı
- Cinsiyete göre en az lise mezuniyet oranı
- Cinsiyete göre en az üniversite mezuniyet oranı

<sup>84</sup> Karne ve endeks için bkz. <http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1083>

### Şekil 3 TEPAV 81 İlin toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi Göstergeleri<sup>85</sup>

## 3 alt endeks ve 11 gösterge (8'i yeni)

#### Belediye meclisi üyelerinin cinsiyetlerine göre dağılımı

Siyasi partilerin ilçe başkanlarının cinsiyetlerine göre dağılımı

TOBB'a bağlı oda ve borsalarda başkan, meclis başkanı, genel sekreter, yönetim kurulu üyeleri, meclis üyeleri ve meslek komitesi üyelerinin cinsiyetlerine göre dağılımının ortalaması

Cinsiyetlere göre sendikalaşma oranı

Şirketlerin imza yetkilerinin cinsiyetlerine göre dağılımı

#### Cinsiyetlerine göre çalışan nüfusun oranı

Cinsiyetlerine göre yönetici pozisyonunda çalışma oranları

Benzer işler için cinsiyetler arası ücret eşitliği

Cinsiyete göre okuryazarlık oranı

Cinsiyete göre en az lise mezuniyet oranı

Cinsiyete göre en az üniversite mezuniyet oranı

Siyaset ve Ekonomide Temsil Edilme Alt Endeksi

Üretim Faaliyetlerine Katılım Alt Endeksi

Eğitime Katılım Alt Endeksi

3

81 İilde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi

Not: TEPAV'ın 2014-2018 dönemindeki çalışmalarında temel alınan göstergeler beyaz renk ile gölgelendirilirken, gösterge setine ilk defa eklenen göstergeler turuncu renk ile gölgelendirilmiştir.

### Yanıdayız Derneği - İlçelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi

Başkanı kadın olmakla birlikte üyeleri ve yöneticileri erkek olan ve erkekleri TCE için harekete geçirmeyi hedefleyen bir dernek olan *Yanıdayız Derneği* kadınların karar alma süreçlerine katılımının artırılması için çalışacağını ve kadınların hiçbir ayrımcılıkla karşı karşıya kalmadan, siyasal, toplumsal ve ekonomik hayattaki tüm karar alma süreçlerinde yer alması, kadın milletvekili, bakan, yönetici oranlarının yüzde 50'ye çıkarılması için çalışacağını belirtti<sup>86</sup>. Dernek 81 il ve 234 ilçeyi kapsayan *İlçe Düzeyinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi* çalışmasını tamamlayarak Kasım 2020'de verileri

<sup>85</sup> Bkz. [https://www.tepav.org.tr/upload/mce/2020/haberler/sunum\\_aysegul\\_tasoz\\_dusundere.pdf](https://www.tepav.org.tr/upload/mce/2020/haberler/sunum_aysegul_tasoz_dusundere.pdf), s.14

<sup>86</sup> Bkz. <https://yanidayiz.org/>

açıkladı. Endeks siyasal kararlara katılım konusunun da içerildiği 27 gösterge üzerinden endeksin hazırlandığını belirtiyor<sup>87</sup>.

## Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)'in Kadın Girişimciler Endeksi

KAGİDER dünyada kadın girişimcilerin durumu ile ilgili verileri paylaşan ve Türkiye'de kadın girişimlerin sektörel dağılımını, işyeri büyüklüğünü içeren verileri paylaşıyor. KAGİDER derlediği verileri kullanarak üç değişken üzerinden kadın girişimcilerin profilini sunan bir endeks çalışması yapmış. Buna göre değerler, algılar ve gelecekle ilgili beklentileri belirleyen göstergeler saptanmış ve endeks hesaplamaları yapılmış<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Şeker, M., Akduran, &., Saldanlı, A. & Bektaş, H. (2020). İlçe Düzeyinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi - Türkiye, 81 İl, 234 İlçe. Yanındayız Derneği. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1084>)

<sup>88</sup> KAGİDER (2019). Türkiye Kadın Girişimcilik Endeksi- 2019 Araştırma Raporu. Kadın Girişimcilik Araştırması. (<http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/427>)